

# 西北能化公司

## 2025 年 1-7 月合规管理分析简报

西北能化合规管理办公室

2025 年 8 月 5 日

根据《西北能化经营〔2023〕128 号西北能化公司合规管理提升行动实施方案》，西北能化合规管理办公室对合规管理工作开展情况及突出问题进行分析，通报如下：

### 一、整体情况

**2025 年 1-7 月份，西北能化合规管理办公室认真落实西北能化公司合规管理提升行动实施方案中合规管理日常工作任务，积极配合完成集团公司合规管理临时任务。**

认真落实集团公司各项合规工作要求。2025 年一季度组织开展 2024 年合规管理工作情况检查，组织开展合规风险识别和预警，对重大事项合规审查和风险应对，组织开展本领域的合规风险评估和合规隐患排查，制定并落实防控措施，督促违规整改和持续改进制度立改废工作等。

**持续开展“三重一大”会议集体审查。**组织开展合规性审查，重要文件由合规负责人会签审查。新增及修订制度并下发 39 件，均按公司发文手续办理，公司主要负责人把关签发。党委会 11 次研究议题 49 项，董事会 4 次研究议题 8 项，经理办公会 14 次研究议题 57 项，以及合同签订均以会议审查方式进行合规性审查。

**扎实推进制度立改废行动。**组织开展制度检查与考核，对制度和流程进行合规性评价。新修订了《鄂尔多斯市西北能源化工

有限责任公司章程（2025 年）》、《西北能化公司“三重一大”决策制度实施办法（修订）》等公司重要制度，督促问题整改和持续改进。对公司 1-7 月份制度建设情况进行梳理，梳理出西北能化公司上半年制度制定 39 项，修订 16 项，废止 0 项。

**及时关注合规管理政策变化及工作要求。**根据集团下发的《皖北煤电集团公司 2025 年制度建设工作方案》、《皖北煤电集团公司 2025 年内控体系建设与监督工作方案》研究起草了《西北能化公司 2025 年下半年重点合规管理工作提示》，内容包括公司每年至少召开 1 次法治建设（合规管理）工作会议、公司每年至少开展 1 次合规培训，对重点领域、高风险岗位人员及基层一线人员组织开展相关制度及业务合规培训等工作内容。又根据《关于进一步加强合规管理若干举措的通知》研究起草了《西北能化公司关于进一步加强合规管理若干举措的任务清单》。

**日常加强党对合规管理的领导。**党委中心组定期进行专题学习习近平法治思想，合规管理部门牵头召开合规委员会会议一次，召开合规管理联络员会议一次，研究讨论 2025 年合规管理重点工作，强化依法合规经营意识。

**常态化进行合规管理培训。**组织或协助业务部门开展合规培训，召开合规联络员会议指导各部门、车间合规管理工作；上半年西北能化公司派 4 人包括合规管理负责人参加集团公司组织的合规培训；定期完成新入职员工签订合规承诺书，保证 100% 签订率。截至目前，合规承诺书签订人数 396 人。

**按时报告合规管理工作。**各部门向合规管理办公室报送本部门合规管理年度总结，提出合规管理建议。合规管理部门研究起草 2025 年第一季度、第二季度合规管理报告，现均已完成盖章手续上报集团公司。根据《西北能化公司合规管理提升行动实

施方案》排定的验收总结阶段工作任务，起草了西北能化公司2023-2025年度合规管理提升工作总结报告并已上报集团公司。

## 二、存在问题

（一）未设立首席合规官。按照集团公司合规管理工作要求重要子公司于2025年6月底前配备首席合规官，但由于相关人才缺乏达不到设立条件。

（二）未设置专门机构，合规管理队伍专业能力不足。

公司未按集团公司没有设置专门的合规管理机构。公司内法学、管理学专业人才短缺，不存在有取得法律资格证书人员从事合规管理业务，不能满足合规管理需求。截止到目前公司内各级合规管理工作人员均为兼职且非相关专业人员，企业在合规管理方面，不能按照法律、行政法规及相关标准的要求进行业务管理，也未能有效察觉和运用合规管理来控制法律风险。这导致在面对复杂的合规问题时，往往无法做出正确的判断和决策。

（三）合规观念落后。个别部门、车间班组中存在编写合规报告敷衍了事，质量参差不齐无实质性内容、报送不及时，合规管理会议参与度不够，合规培训不按期开展等问题，对于合规管理的重要性并未得到充分理解，存在轻视合规管理工作的麻痹思想。

（四）各部门沟通协调不足。合规管理涉及到企业内部各部门之间的联系和协作。在沟通协调方面往往存在不足，可能影响日常合规管理工作有效推进和实施，同时可能导致重大的合规风险无法得到有效控制。

（五）三会职责划分不清晰。三重一大事项进行会议审查没有明确要求，经理办公会、党委会、董事会应该分别对应何种事项来进行会议审查没有明确说明。

（六）未将合法合规性审查和重大风险评估作为重大决策事项必经前置程序。党委会、董事会研究讨论或审议涉及法律合规相关议题重大决策事项合规审查意见没有首席合规官审查签字，并提出明确意见。

（七）合规管理工作被动性太强。合规管理工作不能主动开展，有指令有任务才有动作，工作较为分散杂乱，没有系统性的开展合规管理日常工作如日常工作流程风险识别、重大事项决策进行合规审查、制度执行监督检查、日常培训等。

（八）未严格落实三道防线。重大事项没有进行业务职能部门、法务合规部门、首席合规官三道审查把关机制，大部分是会议审查机制。

三、下步工作及要求

以西北能化公司(2023)128号《皖北煤电集团公司合规管理提升行动实施方案》的工作基础上，提升公司合规管理水平，进一步完善制度体系，现将下半年工作相关事项汇总如下：

任务名称	目标任务	完成时限	责任主体
一、加强党对合规管理的领导	1、坚持党委对合规管理的全面领导，每年专题学习习近平法治思想不少于 2 次，强化依法合规经营意识。	持续	人力资源部（党群部）
	2、每季度召开 1 次领导小组会议、每半年召开 1 次推进会议、每年度听取 1 次专题汇报，推动任务部署落到实处。	持续	综合部
	3、相同条件下优先提拔使用法治素养好、依法办事能力强的干部，探索实行干部任前法治谈话、述职必述法制度，引导管理人员守法用法。	持续	人力资源部（党群部）
	4、党委主要负责人积极履行法治国企建设第一责任人职责，亲自部署推进合规管理重点任务。	持续	人力资源部（党群部）
二、完善	5、设立合规管理领导机构，建立健全运行机制。	持续	已设置

合规管理 组织体系	6、配备首席合规官(可以由分管法务合规管理工作的班子成员兼任)、单独设置法务合规部门(可以与其他部门合署办公)。		未设置
	7、配备首席合规官(可以由分管法务合规管理工作的班子成员兼任),明确承担法务合规管理工作的部门,配备 1-2 名专兼职法务合规人员。		已设置
三、提升 法人治理 水平	8、动态优化“三重一大”决策制度,每年开展 1 次“三会”议事规则、董事会授权清单执行情况评估,及时进行修订完善;	持续	综合部
	9、将合法合规性审查和重大风险评估作为重大决策事项必经前置程序,党委会、董事会研究讨论或审议涉及法律合规相关议题,首席合规官列席会议并提供专业性咨询解答。	持续	综合部
四、加强 制度体系 建设	10、常态化开展制度“废改立”,持续完善“133N”制度体系,每年 2 月底之前形成制度废改立计划,制定年度制度执行情况监督检查计划并纳入年度大监督项目。	每年 2 月底	各部门
	11、建立网上制度库,每季度进行一次更新,每年度进行汇编印制。	持续	综合部
	12、积极推进制度流程化、流程信息化,坚持将风险管理和合规管理要求嵌入业务流程,强化制度执行刚性。	持续	各部门
五、加强 诉讼案件 管理	13、组织开展“压存控增、以案促管”专项行动,推进案件管理规范化、标准化,落实一案一策一专班,逐案制订应对策略或方案,进行清单化闭环式管理,2025 年底前存量案件总数同比下降 10%,力争 2 到 3 年内,重大历史遗留案件处置基本完成。	2025 年 12 月底	各部门
	14、严格执行《皖北煤电集团公司法律纠纷案件管理办法》,试行案件应对“五严一快”(严密工作部署、严格事实调查、严格证据把关、严格策略制定、严控重大风险、快速响应处置)工作法,重大案件会商会审。	持续	各部门
	15、每半年开展 1 次法律纠纷风险排查。	2025 年 6 月、12 月	各部门
	16、案件办结 30 日内,通过法律意见书、建议函等方式推动相关单位完善制度,堵塞管理漏洞。	持续	各部门

六、加强重大风险防控	17、制订重点领域风险清单，明确风险管控措施，提升重大风险防控针对性、实效性。	持续	各部门
	18、坚持经济合同、规章制度、重大决策合法性审查 100%，推行重大事项业务职能部门、法务合规部门、首席合规官三道审查把关机制。	持续	综合部
	19、坚持重大风险清单管理，每年初开展 1 次全面重大风险评估，每季度至少开展 1 次重大经营风险排查评估，建立防控任务台账，指定专人负责，逐项确定防控目标、提出针对性防控化解措施。	持续	各部门
	20、坚持“新官要理旧账”，积极处置破解历史遗留问题，防范风险蔓延升级。	持续	各部门
七、加强合规队伍建设	21、对取得 A 类法律职业资格证书且在法务合规岗位工作的，入职后见习期满按助理级落实待遇。	持续	人力资源部（党群部）
	22、鼓励具备法律专业资质人员积极从事合规管理工作，到 2027 年底，法务合规管理岗位至少配备 1 名具有法律职业资格的人员；	2027 年 12 月	人力资源部（党群部）
八、加强合规文化建设	23、领导干部带头签署合规承诺书，全员动态合规承诺书签订率 100%。	持续	经管物资部（合规管理部门）
	24、每年开展普法宣传活动不少于 4 次，对重点领域、高风险岗位人员及基层一线人员开展相关法律制度及业务培训不少于 1 次。	持续	经管物资部（合规管理部门）
	25、鼓励合规管理人员参加各类技能大赛，通过以赛促学、以赛促干，增强员工对合规文化的认同感和参与感。	持续	各部门