华为技术有限公司

**公 司 文 件**

华为司发业务规定【2017】023号 签发人：任正非

**对发生EHS致命事故相应的管理责任者**

**进行弹劾的标准和机制V2.0**

**1 目的**

为减少和预防EHS致命事故的发生，强化EHS的管理者职责，根据“华为HRC字【2009】003 号华为公司干部弹劾操作指导”中对跨部门委员会授予的对负向关键事件可行使干部弹劾权的规则，特制订本弹劾标准和机制。

**2 适用范围**

本制度适用于华为控股有限公司及其全球范围内直接或间接控股子公司的员工。若本制度中的某一项或几项规定与当地法律、法规的强制性规定冲突，则以当地强制性规定为准，但不影响本制度其他规定的效力。

**3 定义**

本文件中所指的EHS致命事故是指在职业岗位上因工作原因而导致人员死亡的责任事故，包括但不限于交通（当地政府交通部门判定属于华为或分包商责任的事故）、高处坠落、触电、火灾、爆炸、急性中毒和职业病等导致的致命事故；不包括因不可抗力（如地震、海啸）、意外事件（如飞机失事）、疾病或刑事案件等导致的非责任事故。

EHS致命事故人员的范围包括华为员工、为华为服务过程中死亡的非华为员工（包含：供应商、业务外包人员、派遣工、顾问、独立职业者、实习生等）及其他在华为工作场所死亡的人员。

**4 弹劾机制**

**4.1 弹劾等级**

发生EHS致命事故后，由公司可持续发展委员会发起对EHS致命事故管理责任者的弹劾。具体弹劾的标准如下：

|  |  |
| --- | --- |
| **弹劾动议场景** | **弹劾动议等级** |
| **责任期内**发生1起事故 | 三级 |
| **责任期内**连续12个月中发生2起事故 | 二级 |
| **责任期内**连续12个月中发生3起以上（含3起）致命事故 | 一级 |

**4.2 弹劾对象及内容**

**4.2.1**弹劾对象为致命事故所属二级部门主管/代表处代表、致命事故所属三级部门主管/代表处业务主管、致命事故所属直接管理责任人/项目经理、**致命事故对应业务模块/项目的EHS管理专员或承担EHS职责的相应人员，**具体以事故调查报告确认的管理责任人为准。

**4.2.2在责任期内连续12个月中发生3起以上（含3起）EHS致命事故的，属于事故多发。当发生事故多发时，应对所属区域的地区部总裁及其相应业务主管或所属业务领域上一层组织主管直接进行问责。**

**4.2.3**若管理者存在管理不力、知情不作为、瞒报、放任等情形的行为，将根据其行为性质和过失程度，给予加重弹劾。事故调查应按照《EHS事件管理流程》执行。具体的标准参照下表：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **问责对象**  **问责等级** | **致命事故所属业务领域上一层组织主管/地区部总裁及其相应业务主管** | 致命事故所属二层组织主管/代表处代表 | 致命事故所属三层组织主管/代表处业务主管 | 致命事故所属直接管理责任人/项目经理 | **致命事故对应业务模块/项目的EHS管理专员** |
| 三级 | **不涉及** | 个人年度考核不高于B | 个人年度考核不高于B，冻结期6个月 | 个人职级降1级，冻结期12个月 | **个人职级降1级，冻结期12个月** |
| 二级 | **不涉及** | 个人职级降1级 | 个人职级降1级并免除行政管理职务 | 不涉及 | **不涉及** |
| 一级（事故多发） | **个人职级降1级,薪酬向下调整至新职级的中位线，在一层组织业务团队或以上层级团队内检讨** | 个人职级降1级并免除行政管理职务 | 不涉及 | 不涉及 | **不涉及** |

**4.3 弹劾规则**

**4.3.1弹劾处理权责矩阵：**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **弹劾动议等级** | **弹劾动议/处理确认** | **弹劾受理** | **弹劾处理仲裁** | **弹劾处理批准** | **弹劾处理执行** |
| 三级 | 公司可持续发展委员会 | 一层组织AT | 体系AT/HRC | HRC | 一层组织人力资源部 |
| 二级 | 公司可持续发展委员会 | 一层组织AT | 体系AT/HRC | HRC | 体系/一层组织人力资源部 |
| 一级 | 公司可持续发展委员会 | 一层组织AT | 体系AT/HRC | HRC | 公司人力资源部 |

**4.3.2 弹劾建议和动议**

发生EHS致命事故后，业务部门基于弹劾标准向公司可持续发展委员会提出明确的弹劾建议。由公司可持续发展委员会发起对EHS致命事故管理责任者的弹劾。公司可持续发展委员会**对事故责任**和事故数进行确认，以确定弹劾动议等级。

**4.3.3 弹劾受理**

一层组织AT自收到公司可持续发展委员会弹劾动议之日起，原则上须在30个工作日内给出处理建议，反馈给公司可持续发展委员会。公司可持续发展委员会对弹劾受理方给出的处理意见进行确认：若双方意见一致，则进入处理批准环节；若双方意见无法达成一致，则提交到体系AT/HRC进行仲裁。

**4.3.4弹劾处理仲裁\批准\执行**

体系AT/HRC对双方处理意见进行仲裁。HRC代表公司作为干部弹劾的最终仲裁机构，弹劾受理方根据仲裁意见进行修改。HRC负责对处理建议进行最终审批。对应的人力资源部负责组织落实弹劾意见，包括与被弹劾对象进行沟通，落实处理结论。

**5 例外与偏离**

对于本文件的任何例外与偏离，需获得公司可持续发展委员会批准。

**6 有效日期**

本文件自签发之日起开始实施生效，**有效期为两年，**其他相关文件如与本制度冲突时，以本制度为准。

**7 责任人及联系人**

最终解释权归属公司可持续发展委员会。

报送：董事会成员、监事会成员

主送：战略与发展委员会、HRC、公司可持续发展委员会、各BG总裁、片联总裁、各地区部总裁、首席供应官、采购认证管理部总裁、制造部总裁、2012实验室总裁、基建管理部总裁、行政服务部总裁

抄送：人力资源管理部、首席员工健康与安全官

华为技术有限公司 二○一七年一月二十四日

文件版本记录

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **版本** | **拟制/修订责任人** | **拟制/修订日期** | **修订内容及理由** |
| 1.0 | 胡宁 | 2015.3 | 新拟制 |
| 2.0 | 胡宁 | 2016.12 | 1. 增加对EHS管理专员的问责； 2. 明确责任期内12个月中发生3起以上（含3起）致命事故，属于事故多发； 3. 对于事故多发，增加对“致命事故所属业务领域上一层组织主管/地区部总裁及其相应业务主管”的问责； 4. 增加公司可持续发展委员会对事故责任进行确认； 5. 增加文件有效期。 |