

企业内部控制配套指引培训指定教材

企业内部控制 配套指引

中华人民共和国财政部
中国证券监督管理委员会
中华人民共和国审计署
中国银行业监督管理委员会
中国保险监督管理委员会

制定



立信会计出版社
LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

企业内部控制配套指引培训指定教材

企业内部控制 配套指引

制定
中华人民共和国审计署
中国银行业监督管理委员会
中国保险监督管理委员会



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

企业内部控制配套指引 / 《企业内部控制配套指引》编写组编.

—上海: 立信会计出版社, 2010.5

ISBN 978-7-5429-2534-3

I. ①企… II. ①企… III. ①企业管理—研究—中国

IV. ① F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 074330 号

策划编辑 蔡伟莉

责任编辑 蔡伟莉

企业内部控制配套指引

出版发行 立信会计出版社

地 址 上海市中山西路 2230 号

电 话 (021)64411389

网 址 www.lixinaph.com

网上书店 www.shlx.net

经 销 各地新华书店

邮政编码 200235

传 真 (021)64411325

E-mail lxaph@sh163.com

Tel (021)64411071

印 刷 北京佳顺印务有限公司

开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 14.5

字 数 175 千字

版 次 2010 年 5 月第 1 版

印 次 2010 年 5 月第 1 次

印 数 1—20 000

书 号 ISBN 978-7-5429-2534-3/F

定 价 32.00 元

如有印订差错, 请与本社联系调换

财 政 部
证 监 会
审 计 署 文件
银 监 会
保 监 会

财会[2010]11 号

财政部 证监会 审计署 银监会 保监会关于
印发企业内部控制配套指引的通知

中直管理局,铁道部、国管局,总后勤部、武警总部,各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅(局)、审计厅(局),新疆生产建设兵团财务局、审计局,中国证监会各省、自治区、直辖市、计划单列市监管局,中国证监会上海、深圳专员办,各保监局、保险公司,各银监局、政策性银行、国有商业银行、股份制商业银行、邮政储蓄银行、资产管理公司,各省级农村信用联社,银监会直接管理的信托公司、财务公司、租赁公司,有关中央管理企业;为了促进企业建立、实施和评价内部控制,规范会计师事务所内部控制审计行为,根据国家有关法律法规和《企业内部控制基本规范》(财会[2008]7号),财政部会同证监会、审计署、银监会、保监会制定了《企业内部控制应用指引第1号——组织架构》等18项应用指引、《企业内部控制评价指引》和《企业内部控制审计指引》(以下简称企业内部控制配套指引),现予印发,自2011年1月1日起在境内外同时上市的公

司施行,自 2012 年 1 月 1 日起在上海证券交易所、深圳证券交易所主板上市公司施行;在此基础上,择机在中小板和创业板上市公司施行。鼓励非上市大中型企业提前执行。请各上市公司及相关非上市大中型企业切实做好执行前的各项准备工作。

执行《企业内部控制基本规范》及企业内部控制配套指引的上市公司和非上市大中型企业,应当对内部控制的有效性进行自我评价,披露年度自我评价报告,同时应当聘请会计师事务所对财务报告内部控制的有效性进行审计并出具审计报告。上市公司聘请的会计师事务所应当具有证券、期货业务资格;非上市大中型企业聘请的会计师事务所也可以是不具有证券、期货业务资格的大中型会计师事务所。

执行中有何问题,请及时反馈我们。

附件:1. 企业内部控制应用指引

2. 企业内部控制评价指引

3. 企业内部控制审计指引

二〇一〇年四月十五日

目 录

第一部分 企业内部控制应用指引	1
企业内部控制应用指引第 1 号——组织架构	1
企业内部控制应用指引第 2 号——发展战略	4
企业内部控制应用指引第 3 号——人力资源	7
企业内部控制应用指引第 4 号——社会责任	10
企业内部控制应用指引第 5 号——企业文化	14
企业内部控制应用指引第 6 号——资金活动	17
企业内部控制应用指引第 7 号——采购业务	23
企业内部控制应用指引第 8 号——资产管理	27
企业内部控制应用指引第 9 号——销售业务	32
企业内部控制应用指引第 10 号——研究与开发	35
企业内部控制应用指引第 11 号——工程项目	38
企业内部控制应用指引第 12 号——担保业务	45
企业内部控制应用指引第 13 号——业务外包	49
企业内部控制应用指引第 14 号——财务报告	53
企业内部控制应用指引第 15 号——全面预算	57
企业内部控制应用指引第 16 号——合同管理	61
企业内部控制应用指引第 17 号——内部信息传递	65
企业内部控制应用指引第 18 号——信息系统	68

第二部分	企业内部控制评价指引	72
第三部分	企业内部控制审计指引	78
第四部分	企业内部控制基本规范	91
第五部分	企业内部控制配套指引相关法规	102
	企业财务通则	102
	财政部关于印发企业内部控制标准委员会工作大纲和	
	企业内部控制标准制定程序的通知	119
	医疗机构财务会计内部控制规定(试行)	128
	上海证券交易所上市公司内部控制指引	142
	深圳证券交易所上市公司内部控制指引	151
	中央企业全面风险管理指引	164
	上市公司信息披露管理办法	181
	财务报告的一般规定	199

第一部分 企业内部控制应用指引

企业内部控制应用指引

第 1 号——组织架构

第一章 总 则

第一条 为了促进企业实现发展战略,优化治理结构、管理体制和运行机制,建立现代企业制度,根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规和《企业内部控制基本规范》,制定本指引。

第二条 本指引所称组织架构,是指企业按照国家有关法律法规、股东(大)会决议和企业章程,结合本企业实际,明确股东(大)会、董事会、监事会、经理层和企业内部各层级机构设置、职责权限、人员编制、工作程序和相关要求的制度安排。

第三条 企业至少应当关注组织架构设计与运行中的下列风险:

(一) 治理结构形同虚设,缺乏科学决策、良性运行机制和执行力,可能导致企业经营失败,难以实现发展战略。

(二) 内部机构设计不科学,权责分配不合理,可能导致机构重叠、职能交叉或缺失、推诿扯皮,运行效率低下。

第二章 组织架构的设计

第四条 企业应当根据国家有关法律法规的规定,明确董事会、监

事会和经理层的职责权限、任职条件、议事规则和工作程序,确保决策、执行和监督相互分离,形成制衡。

董事会对股东(大)会负责,依法行使企业的经营决策权。可按照股东(大)会的有关决议,设立战略、审计、提名、薪酬与考核等专门委员会,明确各专门委员会的职责权限、任职资格、议事规则和工作程序,为董事会科学决策提供支持。

监事会对股东(大)会负责,监督企业董事、经理和其他高级管理人员依法履行职责。

经理层对董事会负责,主持企业的生产经营管理工作。经理和其他高级管理人员的职责分工应当明确。

董事会、监事会和经理层的产生程序应当合法合规,其人员构成、知识结构、能力素质应当满足履行职责的要求。

第五条 企业的重大决策、重大事项、重要人事任免及大额资金支付业务等,应当按照规定的权限和程序实行集体决策审批或者联签制度。任何个人不得单独进行决策或者擅自改变集体决策意见。

重大决策、重大事项、重要人事任免及大额资金支付业务的具体标准由企业自行确定。

第六条 企业应当按照科学、精简、高效、透明、制衡的原则,综合考虑企业性质、发展战略、文化理念和管理要求等因素,合理设置内部职能机构,明确各机构的职责权限,避免职能交叉、缺失或权责过于集中,形成各司其职、各负其责、相互制约、相互协调的工作机制。

第七条 企业应当对各机构的职能进行科学合理的分解,确定具体岗位的名称、职责和工作要求等,明确各个岗位的权限和相互关系。

企业在确定职权和岗位分工过程中,应当体现不相容职务相互分离的要求。不相容职务通常包括:可行性研究与决策审批;决策审批与执行;执行与监督检查等。

第八条 企业应当制定组织结构图、业务流程图、岗(职)位说明书和权限指引等内部管理制度或相关文件,使员工了解和掌握组织架构设计及权责分配情况,正确履行职责。

第三章 组织架构的运行

第九条 企业应当根据组织架构的设计规范,对现有治理结构和内部机构设置进行全面梳理,确保本企业治理结构、内部机构设置和运行机制等符合现代企业制度要求。

企业梳理治理结构,应当重点关注董事、监事、经理及其他高级管理人员的任职资格和履职情况,以及董事会、监事会和经理层的运行效果。治理结构存在问题的,应当采取有效措施加以改进。

企业梳理内部机构设置,应当重点关注内部机构设置的合理性和运行的高效性等。内部机构设置和运行中存在职能交叉、缺失或运行效率低下的,应当及时解决。

第十条 企业拥有子公司的,应当建立科学的投资管控制度,通过合法有效的形式履行出资人职责、维护出资人权益,重点关注子公司特别是异地、境外子公司的发展战略、年度财务预决算、重大投融资、重大担保、大额资金使用、主要资产处置、重要人事任免、内部控制体系建设等重要事项。

第十一条 企业应当定期对组织架构设计与运行的效率和效果进行全面评估,发现组织架构设计与运行中存在缺陷的,应当进行优化调整。

企业组织架构调整应当充分听取董事、监事、高级管理人员和其他员工的意见,按照规定的权限和程序进行决策审批。

企业内部控制应用指引

第2号——发展战略

第一章 总 则

第一条 为了促进企业增强核心竞争力和可持续发展能力,根据有关法律法规和《企业内部控制基本规范》,制定本指引。

第二条 本指引所称发展战略,是指企业在对现实状况和未来趋势进行综合分析和科学预测的基础上,制定并实施的长远发展目标与战略规划。

第三条 企业制定与实施发展战略至少应当关注下列风险:

(一) 缺乏明确的发展战略或发展战略实施不到位,可能导致企业盲目发展,难以形成竞争优势,丧失发展机遇和动力。

(二) 发展战略过于激进,脱离企业实际能力或偏离主业,可能导致企业过度扩张,甚至经营失败。

(三) 发展战略因主观原因频繁变动,可能导致资源浪费,甚至危及企业的生存和持续发展。

第二章 发展战略的制定

第四条 企业应当在充分调查研究、科学分析预测和广泛征求意见的基础上制定发展目标。

企业在制定发展目标过程中,应当综合考虑宏观经济政策、国内外

市场需求变化、技术发展趋势、行业及竞争对手状况、可利用资源水平和自身优势与劣势等影响因素。

第五条 企业应当根据发展目标制定战略规划。战略规划应当明确发展的阶段性和发展程度,确定每个发展阶段的具体目标、工作任务和实施路径。

第六条 企业应当在董事会下设立战略委员会,或指定相关机构负责发展战略管理工作,履行相应职责。

企业应当明确战略委员会的职责和议事规则,对战略委员会会议的召开程序、表决方式、提案审议、保密要求和会议记录等作出规定,确保议事过程规范透明、决策程序科学民主。

战略委员会应当组织有关部门对发展目标和战略规划进行可行性和科学论证,形成发展战略建议方案;必要时,可借助中介机构和外部专家的力量为其履行职责提供专业咨询意见。

战略委员会成员应当具有较强的综合素质和实践经验,其任职资格和选任程序应当符合有关法律法规和企业章程的规定。

第七条 董事会应当严格审议战略委员会提交的发展战略方案,重点关注其全局性、长期性和可行性。董事会在审议方案中如果发现重大问题,应当责成战略委员会对方案作出调整。

企业的发展战略方案经董事会审议通过后,报经股东(大)会批准实施。

第三章 发展战略的实施

第八条 企业应当根据发展战略,制定年度工作计划,编制全面预算,将年度目标分解、落实;同时完善发展战略管理制度,确保发展战略有效实施。

第九条 企业应当重视发展战略的宣传工作,通过内部各层级会议和教育培训等有效方式,将发展战略及其分解落实情况传递到内部各管理层级和全体员工。

第十条 战略委员会应当加强对发展战略实施情况的监控,定期收集和分析相关信息,对于明显偏离发展战略的情况,应当及时报告。

第十一条 由于经济形势、产业政策、技术进步、行业状况以及不可抗力等因素发生重大变化,确需对发展战略作出调整的,应当按照规定权限和程序调整发展战略。

企业内部控制应用指引

第3号——人力资源

第一章 总 则

第一条 为了促进企业加强人力资源建设,充分发挥人力资源对实现企业发展战略的重要作用,根据有关法律法规和《企业内部控制基本规范》,制定本指引。

第二条 本指引所称人力资源,是指企业组织生产经营活动而录(任)用的各种人员,包括董事、监事、高级管理人员和全体员工。

第三条 企业人力资源管理至少应当关注下列风险:

(一) 人力资源缺乏或过剩、结构不合理、开发机制不健全,可能导致企业发展战略难以实现。

(二) 人力资源激励约束制度不合理、关键岗位人员管理不完善,可能导致人才流失、经营效率低下或关键技术、商业秘密和国家机密泄露。

(三) 人力资源退出机制不当,可能导致法律诉讼或企业声誉受损。

第四条 企业应当重视人力资源建设,根据发展战略,结合人力资源现状和未来需求预测,建立人力资源发展目标,制定人力资源总体规划和能力框架体系,优化人力资源整体布局,明确人力资源的引进、开发、使用、培养、考核、激励、退出等管理要求,实现人力资源的合理配置,全面提升企业核心竞争力。

第二章 人力资源的引进与开发

第五条 企业应当根据人力资源总体规划,结合生产经营实际需

要,制定年度人力资源需求计划,完善人力资源引进制度,规范工作流程,按照计划、制度和程序组织人力资源引进工作。

第六条 企业应当根据人力资源能力框架要求,明确各岗位的职责权限、任职条件和工作要求,遵循德才兼备、以德为先和公开、公平、公正的原则,通过公开招聘、竞争上岗等多种方式选聘优秀人才,重点关注选聘对象的价值取向和责任意识。

企业选拔高级管理人员和聘用中层及以下员工,应当切实做到因事设岗、以岗选人,避免因人设事或设岗,确保选聘人员能够胜任岗位职责要求。

企业选聘人员应当实行岗位回避制度。

第七条 企业确定选聘人员后,应当依法签订劳动合同,建立劳动用工关系。

企业对于在产品技术、市场、管理等方面掌握或涉及关键技术、知识产权、商业秘密或国家机密的工作岗位,应当与该岗位员工签订有关岗位保密协议,明确保密义务。

第八条 企业应当建立选聘人员试用期和岗前培训制度,对试用人员进行严格考察,促进选聘员工全面了解岗位职责,掌握岗位基本技能,适应工作要求。试用期满考核合格后,方可正式上岗;试用期满考核不合格者,应当及时解除劳动关系。

第九条 企业应当重视人力资源开发工作,建立员工培训长效机制,营造尊重知识、尊重人才和关心员工职业发展的文化氛围后备人才队伍建设,促进全体员工的知识、技能持续更新,不断提升员工的服务效能。

第三章 人力资源的使用与退出

第十条 企业应当建立和完善人力资源的激励约束机制,设置科学

的业绩考核指标体系,对各级管理人员和全体员工进行严格考核与评价,以此作为确定员工薪酬、职级调整 and 解除劳动合同等的重要依据,确保员工队伍处于持续优化状态。

第十一条 企业应当制定与业绩考核挂钩的薪酬制度,切实做到薪酬安排与员工贡献相协调,体现效率优先,兼顾公平。

第十二条 企业应当制定各级管理人员和关键岗位员工定期轮岗制度,明确轮岗范围、轮岗周期、轮岗方式等,形成相关岗位员工的有序持续流动,全面提升员工素质。

第十三条 企业应当按照有关法律法规规定,结合企业实际,建立健全员工退出(辞职、解除劳动合同、退休等)机制,明确退出的条件和程序,确保员工退出机制得到有效实施。

企业对考核不能胜任岗位要求的员工,应当及时暂停其工作,安排再培训,或调整工作岗位,安排转岗培训;仍不能满足岗位职责要求的,应当按照规定的权限和程序解除劳动合同。

企业应当与退出员工依法约定保守关键技术、商业秘密、国家机密和竞业限制的期限,确保知识产权、商业秘密和国家机密的安全。

企业关键岗位人员离职前,应当根据有关法律法规的规定进行工作交接或离任审计。

第十四条 企业应当定期对年度人力资源计划执行情况进行评估,总结人力资源管理经验,分析存在的主要缺陷和不足,完善人力资源政策,促进企业整体团队充满生机和活力。

企业内部控制应用指引

第4号——社会责任

第一章 总 则

第一条 为了促进企业履行社会责任,实现企业与社会的协调发展,根据国家有关法律法规和《企业内部控制基本规范》,制定本指引。

第二条 本指引所称社会责任,是指企业在经营发展过程中应当履行的社会职责和义务,主要包括安全生产、产品质量(含服务,下同)、环境保护、资源节约、促进就业、员工权益保护等。

第三条 企业至少应当关注在履行社会责任方面的下列风险:

(一) 安全生产措施不到位,责任不落实,可能导致企业发生安全事故。

(二) 产品质量低劣,侵害消费者利益,可能导致企业巨额赔偿、形象受损,甚至破产。

(三) 环境保护投入不足,资源耗费大,造成环境污染或资源枯竭,可能导致企业巨额赔偿、缺乏发展后劲,甚至停业。

(四) 促进就业和员工权益保护不够,可能导致员工积极性受挫,影响企业发展和社会稳定。

第四条 企业应当重视履行社会责任,切实做到经济效益与社会效益、短期利益与长远利益、自身发展与社会发展相互协调,实现企业与员工、企业与社会、企业与环境的健康和谐发展。

第二章 安 全 生 产

第五条 企业应当根据国家有关安全生产的规定,结合本企业实际