

宁波润禾高新材料科技股份有限公司

年报信息披露重大差错 责任追究制度

2025 年 11 月

宁波润禾高新材料科技股份有限公司

年报信息披露重大差错责任追究制度

第一章 总 则

第一条 为了提高宁波润禾高新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）的规范运作水平，加大对年报信息披露责任人的监督管理力度，提高年报信息披露的质量和合规性，根据法律、法规、证券交易所的相关规定及《宁波润禾高新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于年报信息披露工作中有关人员不履行或者不正确履行职责、义务以及其他个人原因导致重大差错的情形，对公司造成重大经济损失或不良社会影响时的追究与处理。

季度报告、半年度报告的信息披露重大差错的认定和责任追究应参照本制度的执行。

第三条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员、公司控股股东及实际控制人、公司各部门、子公司、分公司负责人以及与年报信息披露工作相关的财务、审计等部门人员。

第四条 实行责任追究制度，应遵循以下原则：实事求是、客观公正、有错必究；过错与责任相适应；责任与权利对等原则。

第二章 责任的认定及追究

第五条 本制度所指年报信息披露重大差错包括年度财务报告存在重大会计差错、其他年报信息披露存在重大错误或重大遗漏、业绩预告或业绩快报存在重大差异、监管部门认定的其他年度报告信息披露存在重大差错的情形。

具体包括以下情形：

（一） 年度财务报告违反《中华人民共和国会计法》《企业会计

准则》及相关规定，存在重大会计差错；

- (二) 会计报表附注中财务信息的披露违反了《企业会计准则》及相关解释规定、中国证监会财务报告编报规则等信息披露编报规则的相关要求，存在重大错误或重大遗漏；
- (三) 其他年报信息披露的内容和格式不符合中国证监会年度报告的内容与格式编报要求、深圳证券交易所信息披露指引等规章制度、规范性文件、《公司章程》及其他内部控制制度的规定，存在重大错误或重大遗漏；
- (四) 业绩预告与年报实际披露业绩存在重大差异且不能提供合理解释的；
- (五) 业绩快报中的财务数据和指标与相关定期报告的实际数据和指标存在重大差异且不能提供合理解释的；
- (六) 监管部门认定的其他年度报告信息披露存在重大差错的情形。

第六条 有下列情形之一的应当追究责任人的责任：

- (一) 违反《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《企业会计准则》和《企业会计制度》等国家法律法规的规定，使年报信息披露发生重大差错或造成不良影响的；
- (二) 违反《上市公司信息披露管理办法》以及中国证监会和证券交易所发布的相关规定和有关年报信息披露指引、准则、通知等，使年报信息披露发生重大差错或造成不良影响的；
- (三) 违反《公司章程》《信息披露管理制度》等公司制度，使年报信息披露发生重大差错或造成重大不良影响的；
- (四) 年报信息披露工作中不及时沟通、汇报造成重大失误或造成不良影响的；
- (五) 其他个人原因造成年报信息披露重大差错或造成不良影响的；
- (六) 在编制年报过程中，违反保密规定导致重要信息泄露的；
- (七) 其他的重大过失行为造成年报信息披露重大差错的。

年报信息披露出现重大差错的情况，公司应当追究相关人员的责任。年报信息披露重大差错责任分为直接责任和领导责任。年报编制过程中，各部门工作人员应按其职责对其提供资料的真实性、准确性、完整性和及时性承担直接责任，各部门负责人对分管范围内各部门提供

的资料进行审核,并承担相应的领导责任。

董事长、总经理、董事会秘书,对公司年报信息披露的真实性、准确性、完整性、及时性、公平性承担主要责任;董事长、总经理、财务总监对公司财务会计报告披露的真实性、准确性、完整性、及时性、公平性承担主要责任。

因出现年报信息披露重大差错被监管部门采取公开谴责、通报批评等监管措施的,董事会秘书应及时查明原因,并报董事会对相关责任人进行责任追究。公司应采取相应的更正措施。

第七条 有下列情形之一,应当从重或者加重处理:

- (一) 情节恶劣、后果严重、影响较大且事故原因确系个人主观因素所致的;
- (二) 打击、报复、陷害调查人或干扰、阻挠责任追究调查的;
- (三) 不执行董事会依法作出的处理决定的;
- (四) 明知错误,仍不纠正处理,致使危害结果扩大的;
- (五) 多次发生年报信息披露重大差错的;
- (六) 董事会认为应当从重或者加重处理的情形的。

第八条 有下列情形之一的,应当从轻、减轻或免于处理:

- (一) 有效阻止不良后果发生的;
- (二) 主动纠正和挽回全部或者大部分损失的;
- (三) 确因意外和不可抗力等非主观因素造成的;
- (四) 董事会认为其他应当从轻、减轻或者免于处理的情形的。

第三章 追究责任的形式/流程

第九条 追究责任的形式:

- (一) 责令改正;
- (二) 作出检讨;
- (三) 通报批评;
- (四) 建议管理层根据公司人事制度处以罚款或降薪;

- (五) 调离岗位、停职、降职、撤职；
- (六) 建议管理层解除劳动合同；
- (七) 涉嫌犯罪的,依法追究刑事责任。

上述追究责任的方式可视情况结合使用。

公司对责任人的责任追究并不替代其应依法承担的法律 responsibility。

第十条 董事会秘书负责收集、汇总与追究责任有关的资料,按制度规定提出相关处理方案,由公司董事会裁定。

若涉及董事会秘书的,由董事长指定一名董事处理。

第十一条 责任追究由公司董事会裁定,公司董事、高级管理人员、公司各部门、子公司、分公司负责人出现应追究责任的情形时,在进行上述处罚的同时可附带经济处罚,处罚金额由董事会视情节根据公司人事制度确定。

第十二条 在对责任人作出处理前,应当听取责任人的意见,保证其陈述和申辩的权利。

第四章 附则

第十三条 本制度未尽事宜,依照国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等有关规定执行。本制度与国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等有关规定相抵触的,以国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等有关规定为准。

第十四条 本制度由董事会负责解释和修订。

第十五条 本制度自董事会通过之日起生效实施。

宁波润禾高新材料科技股份有限公司