

瑞鹄汽车模具股份有限公司

年报信息披露重大差错责任追究制度

（2023 年 12 月修订）

第一章 总 则

第一条 制定目的

为了提高瑞鹄汽车模具股份有限公司（以下称“公司”）的规范运作水平,加强相关人员的责任心,杜绝年报信息披露重大差错的发生,提高年报信息披露的质量和透明度,确保公司真实、准确、完整、及时的披露年报信息,特制定本制度。

第二条 制定依据

根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《上市公司信息披露管理办法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第 2 号——年度报告的内容与格式（2021 年修订）》、中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所相关监管要求以及《公司章程》、公司《信息披露管理办法》的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第三条 适用范围

- （一）公司董事（含独立董事）、监事、高级管理人员、董事会秘书、证券事务代表；
- （二）公司各管理部门、子公司及其负责人；
- （三）公司其他与年报披露相关的人员。

第四条 本制度所指年报信息重大差错责任追究是指本制度第三条所列人员在公司年报披露工作过程中违反监管规定或未勤勉尽责,导致报出的年报信息中

出现重大差错，公司可根据本制度及公司其它管理规定追究当事人责任。

第五条 本制度所称重大差错，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等情形，或出现被证券监管部门认定为重大差错的其他情形。

第二章 责任追究

第六条 实行年报信息重大差错责任追究制度,应遵循以下原则:

- (一) 实事求是、客观公正;
- (二) 责任与过错相适应;
- (三) 有错必究，处罚与教育改正相结合;
- (四) 责任与权利对等原则。

第七条 因下列行为造成年报信息披露中出现重大差错或造成不良影响的，应当追究责任人的责任:

- (一) 违反《公司法》、《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;
- (二) 违反证券监管机构的相关管理规定，包括但不限于《上市公司信息披露管理办法》、《深圳证券交易所股票上市规则》以及中国证券监督管理委员会、安徽省证监局、深圳证券交易所发布的有关年报信息披露指引、准则、通知等;
- (三) 违反《公司章程》、公司《信息披露管理办法》以及公司其他内部控制制度;
- (四) 未按照年报信息披露工作中的规程办事，或年报信息披露工作中不及时沟通、汇报;
- (五) 业绩预告、业绩快报与公司定期报告中实际披露业绩存在重大差异且不能提供合理解释;
- (六) 其他未勤勉尽责行为或证券监管部门认定的应当追究责任的情形。

第八条 责任追究的种类

- (一) 警告；
- (二) 降低工资标准；
- (三) 调离岗位、降职或撤职；
- (四) 赔偿经济损失。

第九条 责任追究的职责

(一) 负责年报信息报送的单位应保证所报信息准确、完整、全面，应将工作人员在年报信息工作中的工作质量纳入本单位绩效考核的范畴，单位领导应对本单位所报出的材料进行认真审核，负责提出对责任人进行责任追究的处理意见及责任追究的具体执行。

(二) 年报信息汇总单位要按时按规定收集年报信息资料，及时汇总，并有责任对其真实性进行审核。

(三) 发现年报信息出现错误时，公司董事会秘书应负责组织人员全面检查公司年报信息披露的各个流程，分析确定出现差错的原因。

(四) 公司审计与监察管理部负责对年报信息差错事件做进一步调查，确定有关责任人，在调查过程中应充分听取相关责任人和单位负责人的陈述。

第十条 责任追究方式

(一) 信息报送单位或汇总单位在公司年报信息披露前发现报送信息存在重大差错，且使用这些信息将导致公司年报出现虚假记载、误导性陈述或者出现重大遗漏的，给予责任人“警告”处理。

(二) 公司年度信息披露后发现重大差错，导致公司年报信息被监管部门认定为有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，给予责任人“降低工资标准”处理。

(三) 公司年度信息披露后发现重大差错，导致公司年报信息被监管部门认定为有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏并做出相应处罚的，给予责任人“降

低工资标准”和“调离岗位、降职或撤职”的处理。

（四）公司年度信息披露后发现重大差错且给公司带来经济损失的，除给予责任人“降低工作标准”、“调离岗位、降职或撤职”等处理外，公司还将依照相关法律法规要求责任人赔偿经济损失。

第十一条 责任追究程序

（一）给予“警告”和“降低工资标准”责任追究的，由信息报送单位做出处理决定。

（二）给予“调离岗位、降职或撤职”责任追究的，如责任人为公司中层以上领导人员的，按照公司内部管理权限及规定程序办理；如责任人为非中层以上领导人员的，由责任人所在单位提出处理意见，经内部审计部门审查后，报公司主管领导同意，通知人力资源部门办理相关手续。

（三）给予“赔偿经济损失”处理的，由责任人所在单位提出处理意见，经内部审计部门审查后，报公司主管领导同意，通知公司财务部门办理相关手续。

第十二条 有下列情形之一的，应当对责任人从重处理：

（一）情节恶劣、后果严重、影响较大且事故的发生确系个人主观因素所致的；

（二）打击、报复、陷害责任调查人或干扰、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）董事会认为其它应当从重处理的情形的。

第十三条 有下列情形之一的，应当对责任人从轻、减轻或免于处理：

（一）责任人已经有效阻止或减轻不良后果发生的；

（二）责任人已经主动纠正和挽回全部或者大部分损失的；

（三）确因意外或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、减轻或者免于处理情形的。

第十四条 在对责任人作出处理前，应当听取责任人的意见，保障其陈述和申辩的权利，并充分考虑出现差错的原因、造成的后果以及是否及时主动采取应对措施。

第三章 附 则

第十五条 公司其它定期公告、临时公告中出现重大差错需要追究责任的，可比照本制度执行。

第十六条 本制度由公司董事会办公室起草并负责解释。

第十七条 本制度经董事会审议通过之日起执行。

瑞鹄汽车模具股份有限公司

二〇二三年十二月