

睿智医药科技股份有限公司
年报信息披露重大差错责任追究制度
（2025年5月修订）

第一章 总则

第一条 为提高睿智医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）规范运作水平，强化年报信息披露责任人的工作职责，加大对年报信息披露责任人的问责力度，提高年报信息披露的质量和透明度，增强年报信息披露的真实性、准确性、完整性和及时性，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司信息披露管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《睿智医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、审计委员会委员、高级管理人员、各部门负责人、各子公司负责人、控股股东及实际控制人以及与年报信息披露工作有关的其他人员。

第三条 本制度所指年报信息重大差错责任追究是指第二条所列人员在公司年报披露工作过程中不履行或者不正确履行职责和义务以及其他个人原因，导致年报信息披露发生重大差错，并使投资者遭受重大损失，或对公司造成重大经济损失或不良社会影响时，公司可根据本制度及公司其它管理规定追究当事人责任。

第四条 本制度所称重大差错是指报出的年报信息中有瞒报、错报、漏报的情况，使用这些信息将导致或已经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。

第五条 公司年报信息重大差错责任追究遵循的原则：实事求是、客观公正；责任与过错相适应；处罚与教育改正相结合；责任与权利对等原则。

第二章 年报信息披露重大差错的责任追究

第六条 因下列行为造成报出的年报信息中出现重大差错，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》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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》以及中国证监会、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《信息披露事务管理制度》以及公司其他内部控制制度；

（四）其他未勤勉尽责行为。

除追究导致年报信息披露发生重大差错的相关人员的责任外，董事长、首席执行官（CEO）、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、首席执行官（CEO）、首席财务官（CFO）、会计机构负责人对公司财务报告的真实性、准确性、完整性、及时性、公平性承担主要责任。

第七条 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）处以罚金或赔偿经济损失。

第八条 因出现年报信息披露重大差错被监管部门采取公开谴责、批评等监管措施的，公司内审部门应及时查明原因，按制度规定提出相关处理方案，逐级上报公司董事会批准；公司应采取相应的更正措施进行更正，及时进行补充和更正公告，并将按制度规定对相关责任人进行责任追究。

第九条 有下列情形之一的，应当从重或者加重惩处：

- （一）情节恶劣、后果严重、影响较大且事故原因系责任人个人主观故意所致的；
- （二）干扰、阻挠事故原因的调查和事故处理，打击、报复、陷害调查人的；
- （三）明知错误，仍不纠正处理，致使危害结果扩大的；
- （四）多次发生年报信息披露重大差错的；
- （五）董事会认为的其它应当从重或者加重处理的情形。

第十条 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。

第十一条 在对责任人做出处理前，应当听取责任人的意见，保障其陈述和申辩的权利。

第十二条 信息披露重大差错责任追究的结果纳入公司对相关部门和人员的年度

绩效考核指标。

第十三条 公司董事会对年报信息披露重大差错责任认定及处罚的决议以临时公告的形式对外披露。

第三章 责任追究的职责

第十四条 负责年报信息报送的部门应做到准确、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部门绩效考核的范畴，部门负责人对本部门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。

第十五条 年报信息汇总部门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。

第十六条 发现年报信息出现错误时，公司董事会秘书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。

第四章 责任追究方式

第十七条 信息报送部门或汇总部门发现报送信息重大差错，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。

第十八条 公司年报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。

第十九条 公司年报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。

第二十条 公司年报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“降低工资标准”、“调离岗位、降职或撤职”等处理外，公司还处以罚金或将依照相关法律法规要求责任人赔偿经济损失。

第五章 责任追究程序

第二十一条 给予“警告”和“降低工资标准”责任追究的，由信息报送部门提出处理意见，报人事部和总经办审核经首席执行官（CEO）批准后做出决定。给予“调离岗位、降职或撤职”责任追究的，若责任人为公司董事、高级管理人员，由董事会薪酬与考核委员会提出处理意见，经独立董事出具独立意见后，报董事会或股东会作出决定；如责任

人为上述人员以外的人员，由责任人所在部门提出处理意见，报人事部和总经办审核经首席执行官（CEO）批准后做出决定，通知人事部门办理相关手续。

第二十二条 给予“处以罚金或赔偿经济损失”处理的，由责任人所在部门提出处理意见，报人事部和总经办审核经首席执行官（CEO）批准后做出决定，通知公司财务部办理相关手续；若责任人为公司董事、高级管理人员，由董事会薪酬与考核委员会提出处理意见，经独立董事出具独立意见后，报董事会或股东会作出决定。

第六章 附则

第二十三条 公司其它定期公告，临时公告中出现重大差错的需要追究责任的，可比照本制度执行。

第二十四条 本制度由公司董事会制订、负责解释并修订。

第二十五条 本制度经公司董事会审议通过后施行。