

# 四川浩物机电股份有限公司

## 高级管理人员内部问责制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善四川浩物机电股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，健全内部约束和责任追究机制，促进公司高级管理人员恪尽职守，提高公司决策与经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》、《公司章程》等相关规定，特制定本制度。

第二条 公司经理层须按《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、部门规章及《公司章程》等有关规定完善公司内控体系的建设，规范运作。

第三条 内部问责制度是指对高级管理人员（含子公司负责人，下同）和在其所管辖的部门及工作职责范围内，因其故意、过失或不作为，造成影响公司发展，贻误工作，给公司造成不良影响和后果的行为进行责任追究的制度。

### 第二章 问责对象和原则

第四条 本制度规定的问责对象为公司高级管理人员。

第五条 公司内部问责遵循下列原则：

- （一）制度面前人人平等原则；
- （二）责任与权利对等原则；
- （三）谁主管谁负责原则；
- （四）实事求是、客观、公平、公正原则；
- （五）坚持问责与改进相结合、惩戒与教育相结合。

### 第三章 问责的范围

第六条 本制度所涉及的问责范围如下：

- （一）公司高级管理人员不履行相应职责，无故不出席会议，不执行董事会、总经

理办公会决议的；

（二）经公司董事会审议通过的工作计划中明确规定应由其承担的工作任务及工作要求，因工作不力未完成的；

（三）未认真履行董事会决议、总经理办公会决议及交办的工作任务，影响公司整体工作计划的；

（四）泄露公司商业、技术等相关保密事项，从而造成公司损失的；

（五）未能认真履行其职责，管理松懈，措施不到位或不作为，导致工作目标、工作任务不能完成，影响公司总体工作的；

（六）重大事项违反决策程序，主观盲目决策，造成重大经济损失；

（七）弄虚作假或虚报、瞒报、迟报重大突发事件和重要情况等重大信息的；

（八）在公司采购、外协、招标、销售等经济行为中出现严重徇私舞弊或渎职、失职行为的；

（九）管理不作为，导致其管理的下属部门或人员发生严重违法行为，造成严重后果或恶劣影响的；对下属部门或人员滥用职权徇私舞弊等行为包庇、袒护、纵容的；

（十）对资金的使用不履行监督职责或不按规定使用造成严重后果和恶劣影响的；

（十一）本人或亲属违规买卖公司股票的，包括短线交易、敏感期买卖、内幕交易等；

（十二）因违反证券相关法律法规，被中国证监会采取行政处罚措施的；

（十三）因违反证券相关法律法规，被证监局采取责令改正、监管谈话、出示警示函、责令公开说明、责令参加培训、责令报告、认定为不适当人选、暂不受理与行政许可有关的文件，以及责令更换高级管理人员或限制其权利、撤销任职资格、限制证券期货经营机构业务活动等行政监管措施的；

（十四）因违反证券相关法律法规，被证监局采取下发监管关注函或监管建议函等日常监管措施的；

（十五）因违法证券交易所自律规则，被证券交易所下发监管关注函或监管函，以及采取书面警示、约见谈话、要求参加培训或考试、要求或建议更换有关人员、撤销任职资格等自律监管措施的；

（十六）因违法证券交易所自律规则，被证券交易所采取通报批评、公开谴责、公开认定为不合适担任相应职务等纪律处分措施的；

（十七）违反公司或交易所信息披露相关规定，导致公司受到证监会、交易所等监

管机构处罚或损害公司形象的；

(十八) 公司董事会、监事会认为应当问责的其他情形。

## 第四章 问责机构

第七条 薪酬与考核委员会为公司内部问责机构，负责内部问责发起、调查核实、确定或提出处理意见、内部问责监督执行；一名担任薪酬与考核委员会委员的非独立董事（以下简称“负责人”）负责包括但不限于受理举报、拟定调查小组人员、确定调查方案、监督执行等日常问责工作，负责人应定期和不定期向薪酬与考核委员会汇报问责工作开展情况；薪酬与考核委员会可以指定专人负责接收员工举报工作。

第八条 当问责事项发生时，薪酬与考核委员会可以成立调查小组，调查小组可以由董事长或副董事长、一名薪酬与考核委员会的董事和总经理组成，问责事项涉及总经理时，增加薪酬与考核委员会的一名董事代替总经理组成调查小组，总经理回避；调查小组工作时有权抽调公司任何员工（被调查当事人除外）一起参与调查工作。

第九条 调查小组在工作中如发现被调查人存在严重的经济问题或存在严重内控缺陷，薪酬与考核委员会应通知审计委员会，并为之成立联合调查小组。

第十条 薪酬与考核委员会对问责对象作出问责决定，如该决定对公司治理、高级管理人员任免、业绩等有重大影响的，还应当提交董事会审议批准。

第十一条 薪酬与考核委员会或董事会作出问责决定时，应通知监事会，监事会成员应当列席相关会议，并制作会议记录，对整个会议决策过程以及对会后决定的执行进行监督，并有权提出建议或意见。

## 第五章 问责措施

第十二条 问责措施包括：

- (一) 责令改正并作检讨；
- (二) 通报批评；
- (三) 警告、记过；
- (四) 留用察看；
- (五) 提议调离岗位、停职、撤职；
- (六) 提议解除劳动合同。

第十三条 出现问责范围内的事项时，公司在进行上述处罚的同时可附带经济处罚，

问责结果与公司的绩效考核、职务晋升等内部激励约束机制挂钩，处罚金额由薪酬与考核委员会或董事会视具体情况进行确定。

第十四条 因故意造成经济损失的，被问责人承担全部经济责任。

第十五条 因过失造成经济损失的，视情节按比例承担经济责任。

第十六条 有下列情形之一者，可以从轻、减轻或免于追究：

- （一）情节轻微，没有造成不良后果和影响的；
- （二）主动承认错误并积极纠正的；
- （三）确因意外或客观因素造成的；
- （四）非主观因素且未造成重大影响的；
- （五）因行政干预或当事人确已向上级领导提出建议而未被采纳的，不追究当事人责任，追究上级领导责任。

第十七条 有下列情形之一的，应从严或加重处罚：

- （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）事故发生后未及时采取补救措施，致使损失扩大的；
- （三）干扰、阻挠公司调查或打击、报复、陷害调查人的；
- （四）造成重大经济损失且无法补救的；
- （五）屡教不改且拒不承认错误的；
- （六）拒不执行薪酬与考核委员会、董事会处理决定的；
- （七）董事会认为其他应当从重或者加重处理的情形的。

## 第六章 问责程序

第十八条 公司高级管理人员因违法违规受到监管部门或其他行政、执法部门外部问责时，公司应同时启动内部问责程序。

第十九条 涉嫌违反国家法律需交由国家司法机关处理的交司法机关处理。

第二十条 公司任何部门和员工均有权向薪酬与考核委员会举报被问责人不履行职责或不作为的情况。

第二十一条 薪酬与考核委员会结合日常经营情况定期或不定期检查有无问责事项发生，并且随时接受举报人的举报。一旦发现问责事项线索，立即召开专题会议，成立调查小组，收集、汇总与问责有关的资料，对问责事项调查核实，并根据具体情况向薪酬与考核委员会报告调查结果，由薪酬与考核委员会根据本制度规定，作出问责决定，

决定应当经薪酬与考核委员会二分之一以上成员通过。问责决定对公司治理、高级管理人员任免、业绩等有重大影响的，还应当提交公司董事会审议批准。

第二十二条 被问责人应当配合调查，提供真实情况，不得以任何方式阻碍、干涉调查，也不不得以任何方式打击报复检举、举报的单位和个人。

第二十三条 调查小组应当遵循回避原则，被问责人或被调查人不得参与调查小组。

第二十四条 被问责人出现过失后，应做出产生过失的说明及避免今后工作再发生过失的计划和措施，防范类似问题的发生。

第二十五条 在对被问责人做出处理前，应当听取被问责人的意见，保障其陈述和申辩的权利。问责决定做出后，被问责人可享有申诉的权利。被问责人对问责追究方式有异议的，可以向公司董事会或监事会申请复核。

第二十六条 公司应根据问责决定及处理结果情况，按照相关规定需要披露的，及时履行披露义务；应报送证券监督机构和深圳证券交易所的，及时报送。

## 第七章 附则

第二十七条 本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、政府规章或《公司章程》相冲突，以届时有效的法律、行政法规、政府规章或《公司章程》为准。

第二十八条 公司中层管理人员、一般管理人员的问责由公司总经理办公会参照本制度制定相关制度。

第二十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第三十条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

四川浩物机电股份有限公司

二〇二二年八月二十五日