

方正证券股份有限公司

高级管理人员合规性专项考核办法

(2017年10月20日公司第三届董事会第十一次会议制定,2019年4月29日公司第三届董事会第二十五次会议第一次修订,2022年8月22日公司第四届董事会第二十三次会议第二次修订)

第一章 总则

第一条 为建立对公司高级管理人员(下称“高管”)执业行为的约束机制,推动高管提高合规意识,促使高管加强对其所分管业务条线的合规管理,提高公司整体的合规管理水平,根据《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》《证券公司合规管理实施指引》以及《方正证券股份有限公司合规管理办法》《方正证券股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理办法》等相关规定,制定本办法。

第二条 本办法适用于对公司董事会聘任的执行委员会(下称“执委会”)成员、副总裁、财务负责人、合规总监、首席风险官、首席信息官、董事会秘书等高管的合规性专项考核。

经公司执委会任命的助理总裁的合规性专项考核,可比照本办法执行。

第三条 公司高管合规性专项考核占绩效考核结果的比例为15%。因重大合规事项所导致的合规考核扣分不受上述合规性专项考核比例的限制。重大合规事项指导致公司分类评价扣分的事项以及经合规总监认定、并经董事长审批确定的其他事项。

对于出现重大违法违规行为或重大合规风险且高管对此应当承担责任的,经董事会决定可以全部扣减其考核分数。

第二章 考核权限

第四条 公司高管兼任公司董事的,由公司董事会薪酬与考核委员会按照本办法的规定进行合规性专项考核。

董事会薪酬与考核委员会在对其进行合规性专项考核时,应听取合规总监的

意见；合规总监应根据本办法的规定，向董事会薪酬与考核委员会提出对其的专项考核意见。

第五条 公司其他高管由合规总监组织进行合规性专项考核。

第六条 合规总监由公司董事会薪酬与考核委员会进行考核。公司董事会薪酬与考核委员会对合规总监进行考核时，应听取执委会主任的意见。

第七条 公司监事会参与高管合规性专项考核工作，履行监督职责。

第三章 考核事项及内容

第八条 公司对高管的合规性专项考核内容包括其合规管理有效性、经营管理和执业行为合规性。

对高管合规管理有效性、经营管理的合规性的专项考核，以其所分管或协助分管业务条线（部门）业务开展的合规性为主要依据。

第九条 公司高管对其分管领域的合规运营承担责任。公司对高管的合规性专项考核，重点关注高管是否在其所分管领域履行下列合规管理职责：

（一）在其分管领域组织贯彻执行公司各项规章制度，组织起草、制定其分管领域的规章制度，并监督其实施；

（二）在其分管领域主动倡导合规经营理念，积极培育公司合规文化；

（三）充分重视其分管领域合规管理的有效性，发现存在问题时要求分管领域下属各单位及其工作人员及时改进；

（四）提醒、督导分管领域下属各单位负责人认真履行合规管理职责，落实合规管理要求；

（五）及时了解并全力推动、支持分管领域各项洗钱风险管理工作，落实客户身份识别、可疑交易报告、客户资料保存等各项洗钱风险管理职责，推动分管领域洗钱风险管理文化建设；

（六）支持分管领域下属各单位合规管理人员的工作，督促分管领域下属各单位为合规管理人员履职提供有效保障；

（七）支持分管领域下属各单位及其合规管理人员按照公司制度规定，向公司、合规总监及合规部报告合规风险事项；

（八）在其职责范围内的经营决策过程中，听取公司合规总监、合规部及分管领域下属各单位合规管理人员的合规意见，并给予充分关注；

(九)督促分管领域下属各单位就合规风险事项开展自查或配合公司进行调查，严格按照公司规定进行合规问责，并落实整改措施。

第十条 公司高管的考核内容为高管履行合规管理职责的各项要求，包括经营层高管自身履职、执业行为的合规管理情况，其所分管或协助分管业务条线(部门)的合规管理以及发生违法违规行为的情况。高管兼任子公司董事、监事、高管履职的合规性情况，作为个人合规管理履职情况纳入合规性专项考核。

第四章 考核程序及规则

第十一条 董事会授权合规总监可根据公司所处的监管要求以及公司经营管理的合规状况，组织公司合规部评估、调整考核内容。如需调整，应经董事长审批通过后发布实施。

第十二条 合规总监根据公司整体绩效考核进度，组织合规部根据本办法规定，开展对公司经营层高管的合规考核。

第十三条 高级管理人员合规性专项考核主要通过其分管或协助分管的部门合规性专项考核情况体现，并在此基础上按照本办法规定进行调整。

公司另行制定《方正证券股份有限公司合规性专项考核实施细则》及其附件《总部部门、子公司合规考核表》确定部门合规性专项考核的考核机制及考核标准。

第十四条 高管考核基础扣分分数由其所分管的部门扣分值加总所得。

第十五条 公司合规总监可根据在考核期内高管分工调整以及兼任子公司董事、监事、高管的情况，对于按照上述规定初步确定的考核结果进行适当调整。

高管因常规考核指标导致的合规考核扣分上限为15分，如因分类评价扣分的，则在常规考核指标扣分事项上累加计算，不受15分限制。

第十六条 高管所分管或协助分管业务条线（部门）业务开展合规性考核的扣分规则：

(一)经营层高管个人执业行为发生扣分事项的，比照《总部部门、子公司合规考核表》扣分标准扣减合规考核分。

(二)对于属于执委会、相关专业委员会决策的事项，该相关事项由公司执委会、相关专业委员会做出决策且该高管提出异议或反对意见，如因该事项引发合规风险，对该高管可免除责任，不予合规扣分。对于属于经营层高管应决策的

事项，该高管未提出反对意见，并提交执委会、相关专业委员会进行决策的事项，如该事项引发合规风险，不因执委会、相关专业委员会的决策而免除该经营层高管的责任，仍应予以扣分。

（三）公司总部业务条线（部门）被年度合规考核扣分的，相应扣减该部门分管高管的合规考核分；协助分管的助理总裁（未兼任部门负责人）比照上述规则减半扣减合规考核分，如协助分管的助理总裁（未兼任部门负责人）有证据证明其在参与决策或管理过程中明确提出异议的，不予扣分。

（四）如因总部业务条线（部门）制定的业务制度与流程存在缺陷、总部操作或管理不到位，导致分支机构被采取监管措施或行政处罚等影响公司分类评价扣分的，相应扣减该业务条线分管高管、协助分管的高管的合规考核分。

（五）考虑到开展经纪业务的分支机构管理的具体情况，公司相关分支机构非因前述第（四）项原因被采取监管措施或行政处罚等影响公司分类评价扣分的，对于经纪业务分管高管合规考核扣分方案，由合规总监综合考虑当年度行业内被采取监管措施或行政处罚的整体情况、公司分支机构合规管理的整体状况以及该事项对分类评价的实际影响等提出意见，经执委会审议确定。

（六）协助分管高管或助理总裁兼任部门负责人的，以公司总部部门合规考核扣分结果为准，不再另行对其协助分管部门业务开展的合规性进行考核。

（七）同一事项涉及不同扣分标准的，按就高不就低的原则扣分。

第十七条 合规总监应根据本办法的规定，向董事会薪酬与考核委员会提交高级管理人员合规考核扣分情况，作为合规总监对兼任董事的高管的合规性专项考核意见。

第十八条 合规部因履职不善，包括对于业务部门提交审核的存在合规风险事项，未能识别、判断、提示相关合规风险，导致合规风险事件的，按照公司经营层高管绩效考核的规定，由董事会薪酬与考核委员会相应扣减合规总监的绩效考核得分。

第十九条 合规部按照本办法规定将经营层高管合规考核初步考核结果提交合规总监审核通过后，报董事长、兼任董事的高管、合规总监共同确定合规考核结果。考核结果应在执委会上进行通报。

经营层高管对考核结果有异议的，可以提交董事长、兼任董事的高管、监事

会主席、合规总监共同复核。特殊情况下，经董事长同意，高管合规考核结果可提交公司董事会复议、审定。

第二十条 合规部将高管合规性专项考核结果提交公司人力资源部，并向稽核监察部报备。人力资源部根据公司相关制度规定履行经营层高管个人绩效考核的审批程序。

第二十一条 稽核监察部有权对包括经营层高管合规性专项考核在内的公司绩效考核情况进行专项稽核。

第五章 考核结果应用

第二十二条 经营层高管合规性专项考核与其个人工作业绩考核同步进行。公司应按照《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》《证券公司合规管理实施指引》规定，将合规性专项考核结果应用于绩效考核，如涉及分类评价扣分导致合规考核扣分的，应直接按照合规考核扣分值同比例扣减绩效奖金。

第二十三条 对于经营层高管任职期间发生重大违法违规行为或重大合规风险，经董事会决定可以全部扣减其考核分数，并根据《证券公司治理准则》第六十五条规定执行。

第二十四条 公司人力资源部应向合规总监报备合规考核扣分影响经营层高管个人绩效奖金的具体情况。

第六章 附则

第二十五条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十六条 本办法经董事会通过后实施。