

J.P.Morgan
摩根大通

摩根大通证券（中国）有限公司
文化建设实践**2024**年年度报告

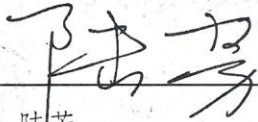


重要提示

本公司文化建设领导小组成员保证本年度报告所载内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性负责。

【签署页/摩根大通证券（中国）有限公司文化建设实践 2024 年年度报告】

公司文化建设领导小组组长签名：


姓名：陆芳

年报摘要

2024年，在董事会、管理层、文化建设领导小组的领导下，公司及全体员工积极践行“五要五不”和“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观，将文化建设与公司发展战略、公司治理、发展方式和行为规范深度融合，强化从业人员职业道德建设和廉洁从业管理，树立证券行业荣辱观，大力加强和推进文化建设工作，取得了一定工作成果。

首先，公司高度重视文件建设制度体系。公司章程明确规定，公司应践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化，持续开展企业文化建设，保护投资者合法权益，坚持可持续发展理念，促进公司高质量发展；同时文化建设职责已被纳入公司章程规定的董事会、执行委员会和监事的职责范围。公司已成立公司文化建设领导小组，由董事长担任领导小组负责人，高级管理人员分管文化建设相关领域，对公司文化建设开展全面的工作指导。

其次，公司推进制度建设、合规管理、全面风险管理和内控管理，致力于将文化建设与公司战略发展方向高度契合。公司从全面风险管理、合规展业、考核激励、选人用人、职业操守等关键环节入手，推动公司文化与发展协同共进。公司将继续加强诚信正直的企业文化建设以及员工的廉洁从业行为管理。

此外，公司还大力传承和弘扬专业精神、工匠精神，激励员工爱岗敬业、履职尽责、提供高标准高质量服务，夯实员工对公司文化的理解和认同。公司积极参与了行业文化建设以及同业交流，为弘扬行业文化贡献力量。

目录

一、	公司文化建设基本情况.....	1
二、	报告期文化建设实践整体情况.....	4
三、	文化建设成果与年度案例.....	6
四、	文化建设质量评估结果.....	15
五、	关于《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实情况	27
六、	关于“行业荣辱观”的落实情况.....	28
七、	关于协会《证券从业人员职业道德准则》及相关通知的落实情况	29
附件		30

一、 公司文化建设基本情况

（一） 公司基本情况

公司的中文名称	摩根大通证券（中国）有限公司
公司的中文简称	摩根大通证券（中国）
公司的外文名称	J.P. Morgan Securities (China) Company Limited
公司的外文名称缩写	J.P. Morgan Securities (China)
公司的统一标识	

摩根大通证券（中国）有限公司（以下简称“公司”）的公司基本情况请参见本报告附件（表1“公司简介”）。

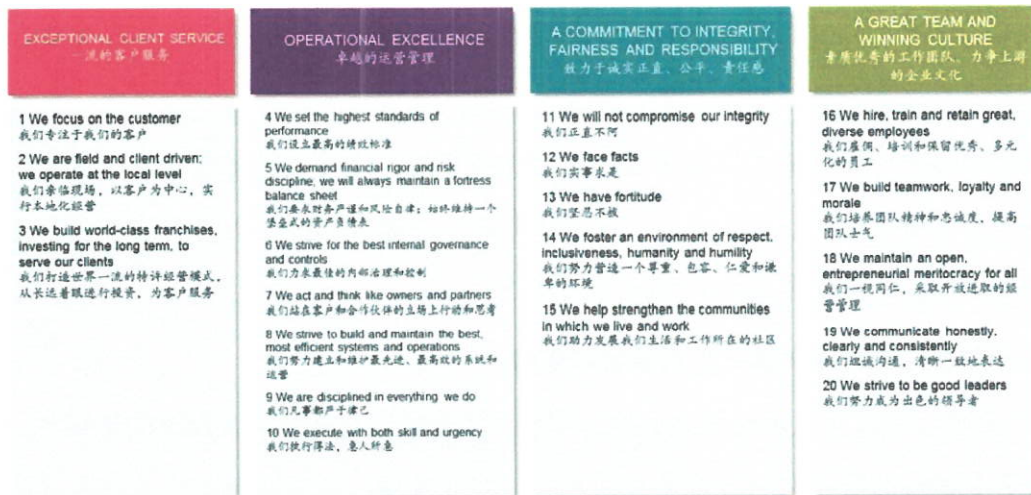
（二） 公司价值理念

公司秉持摩根大通集团的合规经营理念，坚持风控合规文化与机制并行，诚信为本，用专业创造价值，在日趋激烈的市场竞争中走出稳健发展之路。

公司的企业文化内容具有系统、细致和对员工行为全覆盖的特点，但其核心和基础则是公司的 20 条基本原则，被称为“我们的经营之道”（“How we do business”）。这 20 项基本原则被归总于以下四个类别，然而彼此又是互相关联，互相支持，形成一个完整的体系，成为公司企业文化的基石。

- 1、 一流的客户服务（Exceptional client service）
- 2、 卓越的运营管理（Operational excellence）
- 3、 致力于诚实正直、公平、责任感（A commitment to integrity, fairness and responsibility）
- 4、 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化（A great team and winning culture）

图一：我们的经营之道



这些原则虽为自律的准绳，但同时涵盖了从内环境到外环境中所有的利益相关方，不只是对员工、客户和股东，也对市场和社会体现了深度的关切和支持。在完善自身的同时，也彰显了公司的责任感和使命感。同时，这些原则在组织层面具有强大的指导作用之外，也完全可以对每一位员工作为个体的一言一行具有深刻的参考价值。一个伟大而成功的机构，源自于每一个优秀而自律的员工。因此，这样的一套商业基本原则无疑要获得公司员工的认同和共鸣，从而身体力行，聚沙成塔，成就辉煌。公司相信唯有如此，才能铸就公司长远的成功，才能令客户、员工、股东满意和信任，才能在社会发展的历史长河中成为一个有价值、有意义的存在。

（三） 廉洁从业管理目标和总体要求

公司将廉洁从业目标纳入合规管理目标，公司及其员工应当遵守法律法规、社会公德、商业道德、职业准则和行为规范，公平竞争，合规经营，忠实勤勉，诚实守信，不直接或者间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益，以廉洁诚信的行为来赢得业务的成功，维护公司的声誉。

2024 年，公司继续加强诚信正直的企业文化建设以及员工的廉洁从业行为管理。公司董事会及管理层在平稳有序的推进各项业务开展的同时，始终重视廉洁从业文化建设与防范员工行为风险，从制度建设层面落实相关法规和自律规则的要求，对廉洁从业实行从严管理。2024 年，公司根据监管法规要求，持续修订完

善内部制度，包括《反腐败指引》、《合规管理办法》、《合规手册》、《个人账户交易政策》、《合规问责程序》等，确保在制度层面将廉洁从业和文化建设的相关要求落实到位，防范在业务开展及公司运营管理中的廉洁从业风险。同时，合规部通过发送合规公告以及安排合规培训等积极的宣传方式提高员工的廉洁从业意识，从事前防范、事中监督及事后追责等多个环节加强对员工廉洁从业的监督管理，切实维护投资者合法权益。

（四） 文化建设领导小组和组织架构

公司已成立文化建设领导小组，对公司文化建设开展给予全面的工作指导。公司文化建设领导小组由董事长担任组长，高级管理人员和一级部门负责人担任组员，分管各自相关领域的文化建设工作，包括公司治理、战略融合、合规风控文化培育、员工关怀以及等多个方面。此外，各部门亦指定文化建设工作人员，配合领导小组的计划安排，负责开展本部门的文化建设工作，评估工作效果并做出反馈。

文化建设领导小组成员及工作人员名单请参见本报告附件（表 2 “文化建设领导小组成员名单” 和表 3 “文化建设工作人员名单”）。

（五） 现有文化建设制度及机制

公司高度重视文件建设制度体系。公司章程明确规定，公司应践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化，持续开展企业文化建设，保护投资者合法权益，坚持可持续发展理念，促进公司高质量发展；董事会应负责指导公司企业文化建设，促进公司战略与文化理念融合发展，决定诚信从业管理目标，指导公司投资者权益保护工作；执行委员会应在董事会指导下开展企业建设工作，落实诚信从业管理目标，落实公司投资者权益保护工作；监事应负责监督公司企业文化建设工作的开展情况，监督董事、高级管理人员履行诚信从业管理职责的情况，监督公司投资者权益保护工作的开展情况。就董监事的廉洁从业、职业道德要求，公司还制定了《董监事履职考核与薪酬管理制度》，廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念等已成为该制度明确要求的董监事自评内容。

公司建立了以“我们的经营之道”商业原则和《职员行为准则》为统领，相关配套制度为支撑的文化建设制度保障体系。公司经董事会审议批准的《合规管理办法》明确了公司合规管理目标。根据公司《合规管理办法》明确的原则以及监管要求，制定了专门的《合规手册》、《职员行为准则》、《反腐败指引》、《个人账户交易政策》、《强制休假政策》、《利益冲突政策》、《信息隔离墙政策》以及《合规问责程序》等制度，为业务活动开展及员工日常从业行为提供具体的指导。公司每年度都会对这些重要政策制度进行审阅，并每半年向全体员工宣讲。通过持续的沟通，强化员工对于公司文化和要求的理解和遵守。

公司目前总计有 19 个与文化建设相关的制度文件，2024 年新制定了《从业人员违规炒股管控流程》、《操作风险管理指引》，另有 17 个文件于 2024 年进行了年度审核/修订（如适用），包括《合规手册》、《反腐败指引》、《个人账户交易政策》、《利益冲突政策》、《声誉风险管理政策》、《内部控制指引》等。

二、 报告期文化建设实践整体情况

2024 年度，在董事会、管理层、文化建设领导小组的领导下，公司及全体员工践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观，大力加强和推进文化建设相关工作。

文化建设领导小组 2024 年度共召开了 4 次会议，分别对《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》落实方案 2023 年执行情况总结、2023 年公司文化建设实践年度报告、2023 年度公司文化建设实践评估材料及 2025-2026 年品牌建设方案和计划进行了审议。

2024 年 9 月，公司召开文化建设工作会议，对相关工作安排做进一步部署，内容包括文化建设评估重点关注项目、行业荣辱观建设，证券从业人员职业道德准则等。公司还在 2024 年 11 月对上述工作部署进展情况进行讨论。

2024 年 10 月至 12 月，公司制定《2025-2026 年品牌建设方案和计划》，涵盖了公司品牌使用背景、品牌宣传、品牌使用以及品牌监测及保护等各方面内容。

2024 年 11 月，公司对全体员工开展了一次声誉风险管理培训，由相关分管高管及管理领域专家系统全面地向全体员工介绍了公司全面风险管理理念、风险管理框架、声誉风险管理及事件上报要求、媒体及社交媒体的管理及监控、员工行为管理等，阐述了证券从业人员职业道德准则、证券行业文化建设十要素及证券行业荣辱观，并对行业声誉风险典型案例进行了分享。

2024 年 5 月和 12 月，公司合规部在全员合规培训中继续对行业文化建设及“证券行业荣辱观”的相关内容进行宣导。

2024 年 12 月，根据中国证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的要求，各部门依照《2023-2025 年文化建设工作计划》，围绕四方面重点工作对落实工作举措及具体执行情况进行回顾和总结，2024 年执行情况报告已于 2025 年 3 月 24 日经公司文化建设工作领导小组审议通过。

2024 年，公司开展了多场次的线下培训活动，包括新员工培训，全员合规培训，反洗钱专项培训等。结合公司各项必须完成的线上培训，这些综合和专项的培训涵盖了员工行为准则、职业道德准则、廉洁从业、个人账户交易、利益冲突管理、声誉风险管理、文化建设和证券行业荣辱观等相关内容。培训课程内容根据法律法规及内部政策的变化和调整而定期更新。

公司各部门为公司的文化建设提供坚实的保障支持。公司已依据相关监管要求设立了财务专项科目，用以记录统计本公司文化建设及员工职业素质提升专项经费，旨在进一步倡导和支持针对本公司的文化建设和员工培训工作。

同时，2024 年公司借助坚实的境内外客户关系网络，积极发挥平台优势，组织年度具有行业影响力的峰会以及活动，服务实体经济。如：2024 年 10 月，举办了摩根大通全球医疗健康产业上海年会；公司研究部继续发挥全球平台和资源优势，深耕 ESG 行业研究，与境内投资者分享境外 ESG 研究成果，例如：中国碳定价：中国碳排放交易体系的最新进展和 2024 年展望、ESG 快评：可持续中国的高质量增长：2024 年全球中国峰会纪要等。

公司高度重视社会公益工作，积极参与履行社会责任、服务国家战略。2024 年，公司多项社会公益案例被纳入到中国证券业协会《2023 年度证券公司履行社

会责任情况报告》，并刊登在《中国证券》2024年第12期杂志中。公司还被《公益时报》评选为“2023年度社会公益企业”。2024年，公司一方面继续与中国乡村发展基金会对过去两年捐赠的善款使用进行深度追踪合作，另一方面与友成企业家乡村发展基金会携手启动“乡村女性绿色赋能启航计划”，为2000名乡村女性创业者提供以绿色可持续发展为重点的培训和资源对接，支持她们开启绿色创业之路，实实在在地帮助她们为自己的家庭创造更好的生活条件。通过培训县域小微企业女性产业带头人挖掘休闲农业商机，助其实现收入增长，并更好地应对气候变化带来的挑战，从而为乡村经济可持续发展注入新活力。

总体而言，2024年公司在发展业务的同时严守公司文化价值理念以及行业核心价值观，履行诚信义务，坚持专业精神，保持定力稳健发展，进一步完善文化建设工作，不断提升文化软实力。

三、 文化建设成果与年度案例

公司深知良好的证券行业文化对于传承和弘扬行业精神、积淀和凝聚行业价值观、指导和引领行业高质量发展具有十分重要的意义。

1、开展培训及文化宣导活动，加强人员行为管理

公司始终以公司文化价值理念以及“五要五不”、“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化为引领，坚守合规经营理念，及时研究监管机构下发的各类有关文化建设的法规、要求和通知，积极落实相关部署，不断提高公司文化建设的深度和广度。

公司致力于诚信正直的企业文化建设，在经营活动中遵循最高水准的道德规范，对有悖职业道德的行为实行零容忍，并以传承诚信正直、恪守职业道德的企业文化为己任。公司已制定《反腐败指引》，并配备负责反腐败工作的合规人员，以确保合法合规开展各项业务。

公司为员工提供各种培训，旨在塑造和传达公司价值观和原则，加强行为文化建设，包括：

- 要求员工在指定时间内参与的培训内容，以加深员工对公司核心价值的认知和理解。课程包括但不限于行为准则培训、尊重文化、利益冲突和提出问题。

- 要求员工在指定时间内参加的合规培训课程，作为摩根大通合规培训计划的一部分，相关内容和组织频率基于风险评估结果、问题和行动计划、监管要求以及行业和政策变化的情况进行适时调整。

- 面向新员工开展的入职流程相关培训，介绍了公司的商业原则以及每位员工需设定的履职期望。其中，“摩根大通管理风险培训课程”强调了有效的风险管理内控制度和鼓励员工主动上报风险事项/潜在违规行为对公司文化建设和发展至关重要。

- 在必要时分配额外的培训，持续加强风险管理，不断提升员工风险识别、监测、应对能力，增强合规意识。

- 各业务和职能部门开展的业务导向的商业行为培训，旨在提高对适用于该业务或职能部门的行为风险的认识。商业行为培训是基于业务情景的学习，在管理层的指导下，加强了参训人员间的互动、业务知识和技能的传授。。

- 公司内部“领导力及管理”分级培训体系，提升管理能力与领导力，有利于公司制定有效的经营管理思路、目标和战略规划。

2024 年，公司不断加强人员培训及文化宣传。公司定期/不定期组织各类综合和专项的培训，包括合规培训、风险培训及业务培训等，内容涵盖了员工行为准则、职业道德、从业人员道德准则、廉洁从业、个人账户交易、利益冲突管理、声誉风险管理、文化建设和证券行业荣辱观等。培训课程内容会根据外部法规及内部政策的调整而定期完善。

2024 年，公司为董监事提供了多项培训，包括：2024 年 8 月为新董事提供了专项培训；2024 年 8 月公司为全体董监事提供了全面风险管理和操作风险管理培训；2024 年 12 月公司为全体董监事反洗钱培训和新公司法培训。2024 年，公司还

对《董监事履职考核和薪酬管理制度》、《董监事投资管理制度》进行了修订，完善了对董监事履职考核、薪酬和投资事项的管理。

为了培育良好的合规环境，加深新入职员工对摩根大通合规文化的理解，合规总监还对每一位新员工开展“合规总监一对一”谈话，主要针对不同岗位的合规风险给予进一步的提醒，要求员工在展业前充分了解相应的合规要求，防微杜渐，提高合规意识。公司合规部还及时就各领域的重点注意事项，包括反腐败、内部信息沟通注意事项、电子通讯及社交媒体使用注意事项、反洗钱以及员工个人账户交易等向全体员工发送合规公告或提醒，如每季度向员工发布如何合规使用各种电子通讯工具、在春节等传统假日发布关于廉洁从业的相关要求/工作提示等。

合规部还在日常工作中，及时向公司各部门分享监管动态及警示案例，通过多种方式的合规宣导与培训，使员工掌握合规相关知识，了解最新监管动态，促进公司合规文化建设，确保从业人员掌握与岗位职责相关的法律法规、执业规范，持续具备与岗位相适应的专业素质。

为提升公司员工对反洗钱工作重要性的认识，公司于2024年针对内部员工开展了一系列主题多样的反洗钱宣传活动：二季度公司以“拒绝非法金融，筑牢全社会洗钱风险防线”为主题，以“6.26 国际禁毒日”为时间点，开展了为期一周的线上反洗钱知识竞答活动；三季度以“金融知识普及月 反洗钱宣传在行动”为主题，开展了为期三天的线上反洗钱知识竞答活动；四季度以“警钟长鸣，持续推动打击治理洗钱违法犯罪”为主题，开展了为期三天的线上反洗钱知识竞答活动。此外，公司于12月份组织业务部门、运营部门（包括客户尽职调查工作小组）、反洗钱合规团队、业务部门和职能部门控制经理等不同一线岗位工作人员共同观看了中国人民银行北京市分行推出的《反洗钱大家谈》第五期节目“防范非法集资活动，守护老百姓钱袋子”。以上反洗钱宣传活动获得了各个业务条线和职能部门员工的积极参与和热烈反响，共计144人次参与。

图一：反洗钱文化宣导 - 反洗钱大家谈第五期



2、履行社会责任

公司高度重视社会公益工作，积极参与履行社会责任、服务国家战略。2024年，公司一方面继续与中国乡村发展基金会对过去两年捐赠的善款使用进行深度追踪合作，另一方面于2024年12月与友成企业家乡村发展基金会携手启动“乡村女性绿色赋能启航计划”，为2000名乡村女性创业者提供以绿色可持续发展为重点的培训和资源对接，支持她们开启绿色创业之路，开发农业旅游课程与课程培训课程工具包，支持其农村小微企业应对气候变化并实现经济增长，防止韧性不足的乡村社区重新陷入贫困。公司于2024年被《公益时报》评选为“2023年度社会公益企业”，《中国证券》2024年第12期上刊登了题为《绿色赋能乡村产业发展，新农人培训赋予乡村活力——摩根大通证券（中国）积极助力乡村发展新模式》的文章，展现了公司积极履行社会责任的良好形象。

图二：乡村产业绿色发展项目



图三：“2023 年度社会公益企业” 获奖证书



图四：上海证券报报道摩根大通携手友成基金会启动“乡村女性绿色赋能启航计划”



摩根大通携手友成基金会启动“乡村女性绿色赋能启航计划”

来源：上海证券报 中国证网 作者：汪友若
财经 2023-02-12 13:04

字号 ▼

上证报中国证券网讯（记者 汪友若）2月12日，摩根大通证券（中国）有限公司（下称摩根大通证券（中国））宣布，与友成企业家乡村发展基金会（下称友成基金会）携手启动“乡村女性绿色赋能启航计划”，通过培训县域小微企业女性产业带头人挖掘休闲农业商机，助其实现收入增长，并更好地应对气候变化带来的挑战，从而为乡村经济可持续发展注入新活力。

在投资者教育方面，2024年，经纪业务部围绕各监管机构的年度重点开展投资者教育宣传，积极运用官方微信公众号平台推广投教素材，参与各类投资者教育活动，例如“防范假冒证券公司名义实施诈骗活动”专题宣传月、3.15投资者保护宣传专项活动、深交所专项投教工作、5.15全国投资者保护宣传日、防范非法证券期货基金宣传月、金融教育宣传月、世界投资者周等。

图五：公司微信公众号投教宣传专栏



公司还于2024年12月先后在微信公众号和官网的投资者教育页面，发布了主题为《反洗钱宣传：遏制洗钱犯罪 维护金融安全》的反洗钱教育文章，供投资者和社会公众阅读，以增强公众的反洗钱意识。

图六：公司官网反洗钱宣传



3、参与行业文化建设

公司派出专家多次参与中国证券业协会组织的 2024 年保荐代表人专业能力水平评价测试命题工作，为保荐代表人专业能力水平评价测试顺利开展做出积极贡献。

2024年，公司在各类主流媒体得到了32篇原创文章的报道。公司董事长陆芳在接受CGTN采访时，分享了未来公司业务发展和对中国金融市场高水平开放的看法。中国证券业协会微信公众号、《中国证券报》网站及微信公众号发表了公司时任总经理《发挥外资机构专长 坚持金融服务实体经济》的报道文章，分享了公司关于证券行业服务经济高质量发展的思路和观点。

图七：新中国75周年：外资证券公司的发展显示了中国致力于高水平开放

<https://news.cgtn.com/news/2024-10-01/VHJhbnNjcmlwdDgxMTIw/index.html>

New China 75 Years On: Expanding foreign securities firms show China's commitment to high-level opening-up

Share      



As China continues to widen its financial openness, sectors such as banking and securities are gradually loosening market entry requirements for foreign institutions. More foreign financial firms are now participating in the Chinese market through joint ventures and fully owned companies. Experts say the influx of foreign players will bring a wider range of products and services to the domestic market. COTN's Dai Kaiyi has more

Since the foreign ownership cap was lifted in 2020, the presence of foreign firms has been growing in China. Earlier this year, BNP Paribas Securities became the fourth wholly foreign-owned securities firm approved by the China Securities Regulatory Commission - joining J.P. Morgan, Goldman Sachs, and Standard Chartered.

To learn more about how foreign-owned securities have been doing since their entry, I spoke with Lu Fang, Chairperson of J.P. Morgan Securities (China) Co., Ltd. - the first of its kind in the country.

LU FANG, Chairperson, J.P. Morgan Securities (China) Co., Ltd.: "As a young company, we've achieved three consecutive years of profitability. Our four licensed businesses, including investment banking, securities brokerage, proprietary trading, and securities research, have all grown steadily. This growth is closely tied to China's ongoing financial market opening, providing greater development opportunities for all market participants, including foreign firms."

4、强化文化认同、激发组织活力

公司在 2024 年度完成了一次员工意见调查，员工可以借此匿名分享对于公司在哪些方面做得好和还有哪些方面可以改善的反馈。公司管理层及各部门负责人收到了意见调查结果以及员工反馈的问题，并确定了后续行动。公司 2024 年还举行为期一周的“员工感谢周”活动。公司管理层、部门负责人共同联手推出了精彩纷呈的各种线上和线下活动，以此加强团队精神和文化理念认同，并向员工发放礼物以示感谢。

图八：2024 年“员工感谢周”活动



此外，公司还建立了不同的业务资源社团支持员工的个人和专业需求。2024年组织了多场丰富多彩的活动，例如亲子日、职业照拍摄、可持续与多元化主题的炉边会谈、咖啡渣肥皂制作工坊，以及参与非政府组织的志愿者活动。

公司在 2024 年度组织了多场跨层级交流会，以加强公司兼容并包的文化氛围，以及鼓励经理和员工之间的双向对话促进不同层级员工的沟通。通过这些越级会议，管理者可以倾听员工的想法，了解基层员工对公司环境的感受，分享想法和建议，解决员工的问题和顾虑。

此外，公司高度重视员工关怀相关活动，关照员工身心健康。为员工提供健康福利，包括（但不限于）补充商业医疗保险和商业人寿保险、年度健康检查以及由持有心理健康咨询资质的专家提供的员工援助计划心理健康咨询服务。2024 年 10 月中下旬还举办了健康展会，为员工提供多项免费健康服务，如中医理疗、心理健康的主题知识讲座以及瑜伽和尊巴等健身课程，以此加强推广员工健康、工作、家庭、生活相平衡的理念和文化。

图九：2024 上海健康展会



公司各部门也会开展定期/不定期文化建设活动，增强团队凝聚力以及对公司文化的认知度。例如：运营部、信息技术部联合其他多个部门在 2024 年开展了共 2 次不同形式的文化建设活动。

四、 文化建设质量评估结果

（一） 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司始终以“合规、诚信、专业、稳健”为核心的行业文化为引领，及时研究监管机构下发的各类有关文化建设的法规、要求和通知，积极落实相关部署，不断提高公司文化建设的深度和广度。

公司致力于诚信正直的企业文化建设，在经营活动中遵循最高水准的道德规范，对有悖职业道德的行为实行零容忍，并以传承诚信正直、恪守职业道德的企业文化为己任。公司所有员工均需参加公司“行为准则”及其他内控相关主题的培训，并需每年确认其对准则的遵守情况。新员工应参加“行为准则”培训，以此作为入职培训的一部分。同时合规部每年会组织开展两次覆盖全员的合规培训，培训内容涵盖员工行为规范、廉洁从业、职业道德、法规更新等方面的内容及要求。此外，公司已开展业务导向的商业行为培训，以确保每位员工从公司文化及行为规范的角度理解公司对员工的期望，同时遵循公司准则。另外，公司已制定《反腐败指引》，并配备负责反腐败工作的合规人员，以确保合法合规开展各项业务。合规部等有关部门会定期发布面向全员的邮件通讯，提醒员工关注和遵守相关的制度要求，如在春节等传统假日发布关于员工收授礼品的相关要求、如何合规使用各种电子通讯工具等。

（二） 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

1、平衡各方利益

公司持续建立健全公司治理体系。公司按照《公司法》、《证券法》、《证券公司治理准则》以及公司《章程》的规定，建立了股东、董事会、监事和管理层相互分离、相互制衡的公司治理架构，确保公司的稳健经营和规范运作。公司章程明确规定了股东、董事会及其委员会、监事和管理层的职权，使得公司层级明确、各司其职、有序运作。2024年，公司结合新《公司法》规定和公司实际情况修订了公司《章程》，新增公司法定代表人的专门条款，修改“董事的免职和辞职”条款，并对执行委员会组成和概述条款进行了修订，使其适用性更加灵活。

公司合规部已制订《利益冲突政策》，要求公司各部门需采取适当的方式对实际存在的、潜在的和疑似的利益冲突进行识别、管理、预防，并在适当的情况下将利益冲突予以披露。《利益冲突政策》将冲突类型分为了四类：（1）公司和客户之间；（2）员工与客户之间；（3）客户与客户之间；（4）员工与公司之间。通过识别不同类型的利益冲突从而进行有效的冲突管理。为了妥善管理利益冲突，公司采取业务隔离以及工作职责分离措施，在决策过程中充分考虑相关业务可能出现的利益冲突并采取相应的控制措施以降低并在可能的情况下避免利益冲突的发生。

2、建立长效激励

公司采用严谨的绩效付薪框架来决定员工的薪酬，以使他们的薪酬与公司的整体绩效、相关业务线以及个人绩效表现相称。根据我们的薪酬理念，公司采用平衡的方式从以下四个主要方面评估全年的业绩：

- 经营管理成果
- 客户/顾客/相关方
- 团队合作和领导力评估
- 风险、控制和行为规范

这些绩效指标维度考虑了短期和中期优先目标，这些目标可驱动股东的持续价值，同时还要考虑风险、控制和行为规范目标。为了促进薪酬与绩效表现的匹配，所有维度都在绩效评估中系统地进行考量，并且考虑其他相关因素，包括市场惯例。

框架侧重于总薪酬，即基本薪资与激励薪酬。公司的员工激励薪酬是酌情决定的，以现金和递延薪酬形式发放。通常而言，员工资历越高或员工角色的影响越大，授予的激励薪酬中经多年逐步授予的递延激励奖励的占比越大。公司认为递延薪酬很重要，可以使员工薪酬与股东价值保持一致，并通过公司相关政策和政策补充中规定的回拨和追索条款在必要时允许取消或追索奖励以帮助实现公司的长期安全性和稳健性。

3、加强声誉约束

公司坚持依法、合规经营理念，珍惜并积极维护自身声誉。公司高度重视声誉风险管理，已将声誉风险纳入全面风险管理体系。2024年，公司根据监管要求、公司业务开展情况及治理架构进一步修订了《声誉风险管理政策》。该制度构建了职责清晰的声誉风险治理架构和汇报流程，明确了各主体的声誉风险责任，并根据监管要求建立了声誉事件管理机制及监管报告流程。

声誉风险管理组织架构方面，董事会承担声誉风险管理的最终责任，负责推进公司声誉风险管理文化建设；确保将声誉风险纳入全面风险管理体系，确定声誉风险管理的总体目标，持续关注公司整体声誉风险管理水平。公司执行委员会负责建立健全声誉风险管理政策，制定声誉风险应对预案和重大事件处置预案，安排并推进声誉事件处置。首席风险官牵头负责声誉风险管理工作，按公司治理框架与各个部门共同推进公司的全面风险管理的建设。

声誉风险管理是公司每条业务线、每个公司职能部门和每个员工的责任。每条业务线和职能部门都必须发现、评估、审查和及时上报潜在的声誉风险。员工在评估新产品、开展新交易或客户关系、涉及新的司法管辖区、启用新的业务流程或任何其他业务活动时，不仅要考虑业务需求和监管要求，同时必须考虑对公司声誉的影响。对于潜在或已经发生的声誉事件，相应的业务条线及职能部门负责人在向执行委员会汇报前，应当与首席执行官、首席风险官、合规总监、首席运营官及法律部负责人一起评估声誉事件的级别。执行委员会决定该事件对公司及集团声誉影响的性质及程度，并调动相关部门对公司声誉风险事件管理情况提出建议并决定该事件是否需要向进一步汇报。

4、落实责任担当

立足于证券行业服务实体经济发展、服务国家发展战略、服务人民美好生活的职责与使命，公司推行职责明晰、责任担当的文化理念。

公司董事会负责指导公司企业文化建设，促进公司战略与文化理念融合发展。公司董事长为文化建设工作第一负责人。公司管理层在董事会的领导下具体开展文化建设工作。监事对文化建设工作进行监督。公司高级管理人员和各部门负责人组成文化建设工作领导小组，全面领导文化建设相关事宜，并由有关团队负责

协调指导各业务部门和职能部门积极落实文化建设的各项工作，各部门各司其职，确保公司的文化建设具备坚实的组织保障。

在投资者保护方面，公司已在其官网更新了关于警惕假借摩根大通证券（中国）有限公司名义从事非法证券活动的重要公告，且公司微信公众号开通了“投教宣传”专栏，2024 年共发布超 50 篇转载文章，覆盖交易所、证券业协会新闻和投资者教育知识，未来还将持续发布类似文章，开展多种形式的投资者教育和保护的宣传工作。

公司高度重视社会公益工作，积极参与履行社会责任、服务国家战略。2024 年，公司多项社会公益案例被纳入到中国证券业协会《2023 年度证券公司履行社会责任情况报告》。公司还被《公益时报》评选为“2023 年度社会公益企业”。公司一方面继续与中国乡村发展基金会对过去两年捐赠的善款使用进行深度追踪合作，另一方面于 2024 年 12 月与友成企业家乡村发展基金会签订了以“女性企业家韧性与成长的农业旅游试点”为主题的慈善捐赠协议，并于同月完成向友成基金会捐赠，旨在为 2000 名乡村女性创业者提供以绿色可持续发展为重点的培训和资源对接，支持她们开启绿色创业之路，开发农业旅游课程与课程培训课程工具包，支持其农村小微企业应对气候变化并实现经济增长，防止韧性不足的乡村社区重新陷入贫困。

公司借助坚实的境内外客户关系网络，积极发挥平台优势，组织年度具有行业影响力的峰会以及活动，服务实体经济。例如 2024 年 10 月公司再次与上海市科委和生物医药产业促进中心合作，举办了第四届摩根大通全球医疗健康产业上海年会，受到政府、客户、学者的广泛好评，为投资者、企业和学界架起了一座沟通的桥梁，也打造了公司在该领域的专业品牌形象。

公司研究部继续发挥全球平台和资源优势，深耕 ESG 行业研究，与境内投资者分享境外 ESG 研究成果，例如：中国碳定价：中国碳排放交易体系的最新进展和 2024 年展望、ESG 快评：可持续中国的高质量增长：2024 年全球中国峰会纪要等。

5、融合发展战略

公司致力于将文化建设与公司战略发展方向高度契合，将安全合规稳健运行、协同卓越服务等核心文化内化到业务、合规、风控等流程制度，融入管理和考核评价机制，植根于每名员工日常行为之中，通过文化建设将行动力凝聚到一起，自发地驱动所有员工能够众志成城，一同朝着公司的战略方向稳步前行。

公司进一步完善了董事会战略决策、监事独立监督、管理层负责落实的治理格局，从全面风险管理、合规展业、考核激励、选人用人、职业操守等关键环节入手，推动公司文化与发展协同共进。

在董事会批准的 2023-2025 年战略规划中，公司结合自身特点和实际情况，以《文化建设十要素》为指引，把文化建设与公司治理、发展战略、发展方式和行为规范深度融合，将文化建设、社会责任等内容纳入战略规划。2023-2025 年战略规划体现了“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，将引导和促进公司未来的高质量发展。此外，2024 年 12 月，文化建设领导小组通过了《2025-2026 年品牌建设方案和计划》。在公司董事会和执行委员会的领导下，公司建立了以“三道防线”为基础的合规管理体系、全面风险管理体系和内控体系，发挥“三道防线”的合力，对公司经营中的各类风险实现全覆盖，并有专人专岗对各类风险负责管理。发现问题及时处理，重大情况及时报告。

针对考核评价机制，公司建立了严格缜密的绩效管理流程，在全年积极管理所有员工的绩效表现。在对员工绩效评估时很重要的一点是期望员工的相关行为符合公司推崇的“我们的经营之道”准则。公司采用严谨的绩效付薪框架来决定员工的薪酬。根据我们的薪酬理念，公司采用平衡的方式从以下四个主要方面评估全年的业绩：经营管理成果；客户/顾客/利益相关方；团队合作和领导力评估；风险、控制和行为规范。这些绩效指标维度考虑了短期和中期优先目标，这些目标可驱动股东的持续价值，同时还要考虑风险、控制和行为规范目标。

6、强化文化认同

2024 年，公司不断加强人员培训及文化宣传。

公司致力于为每位员工的职业规划提供培训和发展机会，这从员工入职时开始，使他们了解可通过在线学习门户进行的强制性（分配）或自我发展（自我注册）的培训。基于员工的绩效和职业目标，经理和员工共同探讨培训需求。根据业务需要和员工发展需要，公司为全体员工提供个人职业技能专项培训，包括内部及供应商提供的职业与技能培训，业务产品培训，以及合规培训。

所有员工均需参加强制性培训计划，其中包括文化与行为及其他内控相关主题的培训，并需每年确认其对公司“行为准则”的遵守情况。新员工需要完成文化与行为培训，以此作为其指定的新员工合规培训课程的一部分。此外，公司已开展业务导向的商业行为培训，以确保每位员工从公司文化及行为规范的角度理解公司对员工的期望，同时遵循公司准则。

在提升管理人员综合素质及领导力方面，公司通过“领导力及管理”分级培训体系，为公司各级管理人员提供具有针对性的领导力课程，从而提升公司总体管理水平。

为了培育良好的合规环境，加深新员工对摩根大通合规文化的理解，除常规的合规入职培训外，合规总监还对每一位新员工开展“合规总监一对一”谈话，主要针对不同岗位的合规风险给予进一步的提醒，要求员工在展业前充分了解相应的合规要求，防微杜渐，提高合规意识。

另外，所有员工每年均需参加职员行为准则及其他内控相关主题的培训。在对“我们的经营之道”商业原则和其他准则的宣介和沟通方面，公司采取了全面覆盖、警钟长鸣的方式。每一位新入职的员工，均会在第一时间收到“我们的经营之道”商业原则和《职员行为准则》，并接受若干轮深入的阐述解释的培训。同时，新员工还被要求签署遵守准则的承诺书作为入职的必要条件。在职员工每年除了要参加至少每年一次的继续培训外，还会被要求每年签署遵守准则的确认，从而最大程度的确保每位员工准确了解公司的要求和期望，避免发生不合规的行为或事件。

公司还致力于公司文化品牌在华的推广，通过多种有效方式和渠道进行宣传，树立公司良好社会形象。此外，公司还积极与主流媒体保持合作，对外宣传公司文化品牌。

7、激发组织活力

公司提倡兼容并包的文化氛围，从而激发组织活力。为了鼓励员工对于公司建设提供反馈意见，公司 2024 年度进行了一次员工意见调查，员工可以借此匿名分享对于公司在哪些方面做得好和还有哪些方面可以改善的反馈。公司管理层及各部门负责人收到了意见调查结果以及员工反馈的问题，并确定了后续行动。公司 2024 年 9 月还举行为期一周的“员工感谢周”活动。公司管理层、部门负责人共同联手推出了精彩纷呈的各种线上和线下活动，以此加强团队精神和文化理念认同，并向员工发放礼物以示感谢。

此外，公司还建立了不同的业务资源社团支持员工的个人和专业需求。2024 年组织了多场丰富多彩的活动，例如亲子日，职业照拍摄，可持续与多元化主题的炉边会谈，咖啡渣肥皂制作工坊，以及参与非政府组织的志愿者活动。

公司在 2024 年度组织了多场跨层级交流会，以加强公司兼容并包的文化氛围，以及鼓励经理和员工之间的双向对话促进不同层级员工的沟通。通过这些越级会议，管理者可以倾听员工的想法，了解基层员工对公司环境的感受，分享想法和建议，解决问题和顾虑。

此外，公司高度重视员工关怀，关照员工身心健康。为员工提供健康福利，包括（但不限于）补充商业医疗保险和商业人寿保险、年度健康检查以及由持有心理健康咨询资质的专家提供的员工援助计划心理健康咨询服务。2024 年 10 月中下旬还举办了健康展会，提供多项免费健康服务，如中医理疗、心理健康的主题知识讲座以及瑜伽和尊巴等健身课程，以此加强推广员工健康、工作、家庭、生活相平衡的理念和文化。

8、秉承守正创新

公司兼顾业务发展以及合规风险管理，坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新。公司已建立合规、有效的创新决策机制，采取有效措施保障合规、风控部门参与公司产品、业务等创新决策，充分评估创新产品、业务的相关风险。

公司目前正处于业务爬坡上升的阶段。在致力于稳步发展主业的同时，公司将积极获取业务发展需要的资质，利用集团母公司的优势，培养外资券商在境内差异化发展的核心竞争力，探索将海外市场的成熟业务和技术实践加速带到中国市场，服务包括专业投资者和实体企业在内的各类客户，成为连接境内和国际市场的纽带，在公司业务发展过程中，公司将始终坚持合规底线与创新并重，将合规管理、风险控制等贯穿于创新发展的全过程，为推动证券行业高质量创新发展注入新动能。

9、崇尚专业精神

公司努力打造学习型的企业文化，崇尚专业精神。公司建立有一套完善的机制，用以时刻关注本地法律法规的变化，并及时将最新的法律法规的要求通知到全体员工，各部门有专人负责部门内部对最新法律法规的学习研究，并将研究结果和行动计划反馈在月度会议上进行汇报和分享。

公司致力于为每位员工的职业规划提供培训和发展机会，这从员工入职时开始，使他们了解可通过在线学习门户进行的强制性（分配）或自我发展（自我注册）的培训。基于员工的绩效和职业目标，经理和员工共同探讨培训需求。根据业务需要和员工发展需要，公司为全体员工提供个人职业技能专项培训，包括内部及供应商提供的职业与技能培训，业务产品培训，以及合规培训。在提升管理人员综合素质及领导力方面，公司通过“领导力及管理”分级培训体系，为公司各级管理人员提供具有针对性的领导力课程，从而提升公司总体管理水平。

10、坚持可持续发展

公司发展战略规划中体现了创新与风控底线相结合、中长期与短期相结合的发展理念。公司完善了公司治理和激励机制，平衡业绩和公司的长期价值创造，平衡风险和收益，保障资本充足，保证业务稳健、风险可控。

公司还高度重视维护公司和行业声誉，自觉抵制对行业和公司声誉产生不良影响的行为或现象，树立良好的公司和行业形象。

公司加强员工行为规范、职业道德和法治观念教育，提高员工合规风控意识，防范道德风险。

（三）《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

公司在文化建设工作中建立了专门的领导队伍和完善的实施组织，由董事长统一领导、管理层全面参与、各部门具体实施的文化建设领导机制，在战略层面抓好协同，在业务层面抓好融合，在执行层面抓好落实，统筹推进文化建设。同时，公司建立健全文化建设相关制度安排，将文化建设的基本要求制度化、规范化，全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理之中，形成与公司文化建设目标相适应的制度机制，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。

公司拥有一套全面的培训课程体系，注重精神引领和文化引导，教育引导员工树立正确的价值观、利益观，谨守底线、远离乱象。

公司已依据相关监管要求设立了财务专项科目，为文化建设研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励、社会公益等工作提供资金支持和人力物力保障，有效促进公司文化建设目标的落地。此外，公司也在不断探索切合自身情况的质量评估机制，从而可以客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

总体而言，公司已经采取和落实了《十要素》所要求的各项保障措施。

（四）公司治理及内部控制的有效性

公司严格按照《公司法》、《证券法》和中国证监会发布的《证券公司治理准则》等法律法规，持续完善公司治理。公司董事会、监事对股东负责；董事会下设审计与关联交易委员会、提名与薪酬委员会、风险管理委员会，董事会及其专门委员会、监事各司其职，权责明确、运作规范，为公司内控管理提供了一个完整严谨的治理环境和顺畅高效的决策机制。公司设立执行委员会行使经营管理职权，并决定公司事务（但不包括公司章程规定的由股东和董事会决定的事务）。

执行委员会下设运营委员会、风险委员会、资产负债管理委员会、投资委员会、内核委员会、信息科技治理委员会和纪律管理委员会，其中运营委员会牵头负责公司内控管理。

2024年，公司内部控制运行情况良好，未发现重大缺陷。外部注册会计师对报告期内公司财务报告内部控制设计及执行情况进行了独立评价，评价结果与公司内控内部评价结论一致。

（五） 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

1、全面风险管理

根据中国证券业协会《证券公司全面风险管理规范》等要求，公司不断完善风险管理组织架构，建立健全风险管理制度体系和管理机制，对各类风险进行识别、评估、监控、报告和应对。

公司自上而下建立了由董事会及其专门委员会、监事、执行委员会及其下属委员会、独立风险管理职能部门及业务部门和其相关职能部门在内的全面风险管理组织架构。公司董事会下属的风险管理委员会协助董事会建立全面风险管理框架并设定公司总体风险目标、风险偏好、风险容忍度和风险管理机制。监事承担全面风险管理的监督责任，负责监督检查董事会和公司高级管理人员在风险管理方面的履职尽责情况并督促整改。董事会批准任命首席风险官负责全面风险管理，领导风险管理部，推进公司的全面风险管理的建设。公司执行委员会下设的风险委员会负责对公司风险管理进行指导、监督、审查与评价，并向执行委员会汇报；风险管理部每月书面向董事会风险管理委员会报送风险管理情况及风险委员会审议事项情况。风险委员会在2024年度召开了13次会议，审议关键风险指标和风险参数，听取并讨论各风险条线及业务条线的关键风险点、审议风险管理机制和风险事件案例分析等，以确保对经营活动中的风险实施有效管理。公司建立了风险管理三道防线，并设置了各业务的业务经理或/和业务控制经理，及时与风险管理部门沟通风险事项，并加强其业务层面的风险管理控制工作。从第二道防线角度，独立风险管理职能部门负责对各业务条线风险进行监控、评估和报告，并为业务决策提供风险管理建议，评估风险管理的实施情况等。

在风险管理制度体系方面，公司根据监管要求及公司业务发展实际情况，不断完善风险管理制度体系。公司以风险管理基本制度《风险管理制度》为框架，建立了各类别风险及专项风险管理制度。2024年，公司完成了包括《信用风险管理体系》《市场风险管理体系》《流动性风险管理制度》《声誉风险管理政策》《压力测试管理制度》《债券投资交易业务风险管理办法》等相关制度的年度审阅和修订，从而进一步完善了风险管理机制。根据证券业协会于2023年12月1日颁布的《证券公司操作风险管理指引》，公司积极落实相关要求，建立了《操作风险管理指引》，明确了操作风险管理的原则和目标、操作风险管理架构及职责，以及操作风险管理机制等。根据对中国证券业协会发布的《证券公司声誉风险管理指引》的落实情况，公司于2024年修订了《声誉风险管理办法》，细化了不同级别声誉事件的汇报时效要求、汇报模板及应急预案；进一步明确了相关委员会及部门的具体职责；增加了尚未触发媒体/社交媒体关注的潜在声誉事件的汇报要求，以满足声誉风险管理审慎和及时的管理原则和监管对于声誉风险事前评估的要求；增加了首席运营官作为公司声誉风险领导团队中一员。

在风险文化培育方面，2024年风险管理部等第二道防线部门在公司不同层级开展了相应的风险管理培训。其中，2024年11月，首席风险官牵头风险管理部、合规部、业务发展及营运部及其他相关部门，对公司全体员工进行了声誉风险培训；该培训强调每个员工发现、评估、审查和及时上报潜在的声誉风险的责任，并向每一位员工介绍了公司现行的声誉风险管理制度、声誉事件管理机制的汇报流程及公司全面风险管理架构。合规部操作风险管理团队将操作风险培训加入到年度全员合规培训当中，并在2024年12月完成了该培训，介绍了操作风险管理的制度、操作风险管理职责和管理机制以及操作风险事件的行业案例，并强调了每一位员工的职责和对操作风险事件汇报的要求和流程。

2、合规管理有效性评估

2024年，公司根据《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》和《证券公司合规管理实施指引》、《证券公司合规管理有效性评估指引》等法律、法规和准则的要求，经执行委员会授权成立跨部门评估小组，由合规部牵头，完

成了 2023 年度合规管理有效性评估。在合规管理有效性评估过程中，评估小组采用了访谈、文本审阅、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试等评估方法，从合规管理环境、合规管理职责履行情况、合规管理保障、经营管理制度与机制的建设及运行状况等方面，复核了各业务及管理部门的自评底稿等文件，为评估公司合规管理的有效性取得了必要的评价证据。

从本次合规管理有效性评估的总体情况分析，报告期内，公司对纳入评估范围的业务与事项均已建立了相应的管理制度，并得到有效执行，达到了公司合规管理的目标，在所有方面不存在重大合规风险。

（六） 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

公司一向致力于诚信正直的企业文化建设，在经营活动中遵循最高水准的道德规范，对有悖职业道德的行为实行零容忍，并以传承诚信正直、恪守职业道德的企业文化为己任。公司制定了《反腐败指引》，并配备负责反腐败工作的合规人员。2024 年，公司未发生由廉洁从业风险引发或导致的业务风险或违规行为。

（七） 员工文化理念认同情况

公司始终以“合规、诚信、专业、稳健”为核心的证券行业文化为引领，秉承公司及摩根大通集团的商业原则“我们的经营之道”，坚守合规经营理念，及时研究监管机构下发的各类有关文化建设的法规、要求和通知，积极落实相关部署，不断提高公司文化建设的深度和广度。

公司致力于为每位员工的职业规划提供培训和发展机会，以员工不同情况及岗位特点周期定制一系列针对不同职能部门与层级的员工的培训课程，同时，公司所有员工均需定期参加公司“行为准则”及其他合规及内控相关主题的培训，通过“线上+线下”“网络+现场”相结合的培训方式，旨在塑造和传达公司价值观和原则，提升职业技能并确保每位员工从公司文化及行为规范的角度理解公司对员工的期望，同时遵循公司准则。

此外，公司每年会进行员工意见调查，倾听员工意见，收集员工建议。公司和公司各部门十分重视调查结果，并做出分析和提高方案。通过员工意见调查，公司收到了一些建设性的反馈。并且公司跟进组织了多场跨层级交流会，以加强

公司兼容并包的文化氛围，以及鼓励经理和员工之间的双向对话促进不同层级员工的沟通。通过这些定期的越级会议，管理者可以倾听员工的想法，了解基层员工对我们环境的感受，分享想法和建议，解决问题和顾虑。

通过推动与执行这些措施，公司不断增进员工与管理层之间的沟通，提高员工对公司文化的认同。

五、 关于《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实情况

中国证券业协会（简称“协会”）于2022年11月25日发布《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的通知（简称“《工作安排》”），要求各证券公司结合公司实际，围绕四方面重点工作（即：1）进一步深化战略融合；2）着力提升从业人员职业操守；3）打造形成特色公司文化；4）持续强化文化认同），研究制定落实《工作安排》的具体工作方案/计划。

摩根大通证券（中国）有限公司（简称“公司”）在组织各部门研究、学习《工作安排》相关要求的基础上，制定针对《工作安排》的落实方案，形成公司《2023-2025 文化建设工作计划》，并于2023年3月经文化建设工作领导小组会议审议通过。

公司2024年落实《2023-2025 文化建设工作计划》的总体流程如下：

1. 2024年3月，公司召开文化建设工作领导小组会议审议、通过2023年文化建设实践情况及《工作安排》落实情况总结。

2. 2024年4月完成2023年文化建设实践年度报告，并对《工作安排》及证券行业荣辱观落实、执行情况进行专项公示。

3. 2024年9月，公司召开文化建设工作会议，对相关工作安排做进一步部署，内容包括文化建设评估重点关注项目、行业荣辱观建设，并增加证券从业人员职业道德准则的相关工作要求。并于2024年11月对上述工作部署进展情况进行讨论。

4. 2024年10月至12月，公司制定《2025-2026 年品牌建设方案和计划》，涵盖了公司品牌使用背景、品牌宣传、品牌使用以及品牌监测及保护等各方面内容。

5. 2024 年 12 月 至 2025 年 2 月，对 2024 年文化建设实践情况及《工作安排》落实情况进行回顾、总结。

6. 2025 年 3 月，召开文化建设工作领导小组会议对 2024 年文化建设总体落实情况进行审议。

六、关于“行业荣辱观”的落实情况

根据中国证券业协会 2023 年 4 月发布的《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》（简称“行业荣辱观”）的要求（中证协发[2023]62 号），公司 2024 年度落实情况如下：

1. 2024 年 4 月完成 2023 年文化建设实践年度报告，并对《工作安排》及证券行业荣辱观落实、执行情况进行专项公示。

2. 2024 年 9 月，公司召开文化建设实践工作及践行证券行业荣辱观工作会议，强调了行业荣辱观建设的相关工作要求，并对 2024 年度相关工作做进一步部署，逐条落实行业荣辱观相关要求；并于 2024 年 11 月对上述工作部署进展情况进行讨论。

3. 2024 年，公司陆续开展了多场次的包含“行业荣辱观”全员文化宣导及培训：

（1）2024 年 5 月和 12 月，公司合规部在全员合规培训中继续对行业文化建设及“证券行业荣辱观”的相关内容进行宣导。

（2）2024 年 11 月，公司对全体员工开展了一次声誉风险管理培训，由相关分管高管及管理领域专家系统全面地向全体员工介绍了公司全面风险管理理念、风险管理框架、声誉风险管理及事件上报要求、媒体及社交媒体的管理及监控、员工行为管理等，阐述了证券从业人员职业道德准则、证券行业文化建设十要素及证券行业荣辱观，并对行业声誉风险典型案例进行了分享。

4. 公司已经制定了《反腐败指引》、《利益冲突政策》、《职员行为准则》、《声誉风险管理政策》来规范员工的日常执业行为，人力资源部相关政策已建立了科学、统一的选人用人及考核标准，相关制度按要求都进行了年度审核及更新（如需）；其中，《职员行为准则》已能够反应证券行业荣辱观的精神，对于违

反廉洁从业、职业道德的行为，合规部将根据公司纪律委员会作出的决定，向中国证券业协会或证监会报送公司内部处罚决定；

5. 2024 年公司继续开展了员工意见调查，组织多场跨层级交流会，并通过“员工感谢周”活动庆祝和表彰员工的成就和贡献。

七、 关于协会《证券从业人员职业道德准则》及相关通知的落实情况

根据中国证券业协会 2024 年 9 月发布的《证券从业人员职业道德准则》（简称《准则》）及相关事项的通知（简称“通知”）及 2024 年 12 月发布的《证券从业人员职业道德手册》（简称《手册》）的要求，公司 2024 年度落实情况如下：

1. 2024 年 9 月，公司召开文化建设工作会议，对相关工作安排做进一步部署，内容包括文化建设评估重点关注项目、行业荣辱观建设、《准则》及相关工作要求等。并于 2024 年 11 月，对上述工作部署进展情况进行讨论。

2. 2024 年 10 月，由合规部牵头，组织相关部门逐条落实“通知”相关要求，并形成工作分配执行表。根据工作分配执行表，以下为主要行动项目和完成情况：

（1）各部门应加强人员管理制度建设，对照《准则》、《手册》更新完善相关制度文件（已于 2025 年 3 月 31 日前完成）。

（2）合规部将“准则”内容纳入合规年度培训，并于 2024 年 12 月完成全员合规培训（已完成）。

（3）人力资源部加强选人用人管理和员工考核管理的制度建设，对照“通知”要求检查相关制度文件是否全面完整覆盖“通知”相关要求（已完成）。

（4）合规部检查现有向协会报送人员信息机制，同时涵盖正面信息和负面信息（已完成）。

（5）加强声誉风险管理，对照“通知”进一步完善声誉风险管理制度，并于 2024 年 11 月完成全员声誉风险培训（已完成）。

（6）合规部更新公司《反腐败指引》，并进一步推进全员对《准则》、《手册》的学习（已于 2025 年 3 月 31 日前完成）。

附件

1. 公司简介

公司简称	摩根大通证券(中国)	英文简称（如有）	J.P. Morgan Securities (China)
公司注册地	中国（上海）自由贸易试验区银城中路501号4901至4908室	公司办公地	上海市浦东新区银城中路501号上海中心49楼
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	陆芳董事长	电子邮箱	jpmssc.public.info@jpmorgan.com
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	我们的经营之道： • 一流的客户服务（Exceptional client service） • 卓越的运营管理（Operational excellence） • 致力于诚实正直、公平、责任感（A commitment to integrity, fairness and responsibility） • 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化（A great team and winning culture）		
年度报告公示网站网址	https://www.jpmorganchina.com	文化建设备查资料地址	同公司办公地

2. 文化建设领导小组成员名单（截至2024年12月31日）

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	陆芳	董事长	文化建设工作第一负责人/领导小组负责人
2	余学勤	总经理	促进公司战略发展规划与文化建设融合，促进文化理念的宣传、公司形象展示
3	郑振宁	副总经理	领导并组织分管部门的文化建设工作
4	杜朋	首席运营官	协助领导小组负责人协调公司层面的文化建设工作
5	赵树节	合规负责人	培育公司的合规文化，促进合规文化建设工作
6	黄冉	首席风险官	培育公司的风险管理文化，促进风险管理文化建设工作
7	卢健	首席信息官	指导公司文化建设活动所需的技术方案
8	黄磷	董事会秘书	推动文化建设作为公司治理的重要工作方向和内容
9	刘桦楹	首席财务官	领导并组织分管部门的文化建设工作

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
10	刘莹	人力资源部负责人	促进公司员工管理
11	蒋勤良	经纪业务部负责人兼上海银城中路证券营业部负责人	领导并组织经纪业务部以及上海银城中路证券营业部文化建设工作
12	韩越	自营业务部负责人	领导并组织自营业务部文化建设工作
13	赖以哲	研究部负责人	领导并组织研究部文化建设工作
14	陈昊	法律部负责人	领导并组织法律部文化建设工作
15	林青	运营部负责人	领导并组织运营部文化建设工作
16	陈健雯	内部审计部负责人	领导并组织内部审计部文化建设工作
17	杨矛	北京分公司负责人	推进北京分公司文化建设工作
18	黄怡平	公司控制经理	培育公司的内控文化，促进内控文化建设工作

3. 文化建设工作人员名单（截至2024年12月31日）

序号	姓名	部门	公司职务	文化小组职务
1	关伟	财务部	业务管理经理	推进投资银行部文化建设工作
2	刘兆昕	业务发展与营运部	业务控制经理	推进投资银行部文化建设工作
3	许维雅	业务发展与营运部	业务控制经理	推进经纪业务部及自营业务部文化建设工作
4	谢皖宇	财务部	业务管理经理	推进研究部及经纪业务部文化建设工作
5	方嘉晨	业务发展与营运部	业务控制经理	推进研究部文化建设工作
6	冯伟	运营部	运营控制经理	推进运营部文化建设工作
7	沈剑杰	信息技术部	技术控制经理	推进技术部文化建设工作
8	周浩旻	人力资源部	人力资源经理	推进人事部文化建设工作
9	王晨诗	合规部	合规经理	推进合规部文化建设工作
10	李韵喆	风险管理部	风险管理经理	推进风险部文化建设工作
11	王翔	业务发展与营运部	业务管理经理	推进业务发展与营运部文化建设工作

注：根据具体工作需要，各部门可以随时指定人员加入文化建设工作小组。

4. 文化建设制度机制清单

序号	制度机制名称	文件概要	实施/修订日期
1	合规管理办法	《合规管理办法》作为公司合规管理基本制度，规定合规管理的理念和基本原则，明确公司合规管理机构设置及其各自职责等内容。	实施：2019年8月28日； 2024年度审核后未修订
2	合规手册	《合规手册》在《合规管理办法》的基础上，细化合规管理工作职责与要求，包括各层级管理机构在合规管理中的职责，合规审查、咨询等日常合规工作的要求，职业道德规范，反洗钱、投资者适当性、利益冲突管理等要求。	实施：2019年10月18日； 修订：2024年9月24日
3	职员行为准则	职员行为准则代表了公司的共同义务，在经营活动中需要遵循的法律要求以及最高水准的道德规范，指导员工的日常行为。	实施：2019年10月18日； 2024年无内容更新
4	反腐败指引	《反腐败指引》是公司业务运营和员工廉洁从业的基础制度之一，在制度层面明确了公司廉洁从业的管理目标及公司各层级管理人员的职责，同时细化了公司各业务类型及重要业务操作环节中廉洁从业行为的具体要求，并且强调了禁止行为。	实施：2019年10月18日； 修订：2024年4月15日
5	个人账户交易政策	《个人账户交易政策》旨在防止和发现违反证券法律及行业行为准则的行为，使个人投资行为引起的实际或可预见的利益冲突最小化。	实施：2019年10月18日； 修订：2024年9月24日
6	强制休假政策	列明了适用于公司及其员工的强制休假要求。	实施：2019年10月18日； 2024年度审核后未修订
7	利益冲突政策	日常业务中，公司会面临实际存在的、潜在的和疑似的利益冲突。《利益冲突政策》要求公司、各业务部门、各职能部门及其工作人员根据公司框架来识别并管理各项利益冲突。	实施：2019年10月18日； 修订：2024年9月20日
8	信息隔离墙政策	《信息隔离墙制度》规定了公司保护及防止保密信息（包括重大非公开信息）不当流动的治理准则，防止因滥用、未	实施：2019年10月18日；

序号	制度机制名称	文件概要	实施/修订日期
		经授权访问或不恰当地披露保密信息会导致严重的财务、声誉、监管或法律上的风险。	2024年度审核后未修订
9	合规问责程序	本程序规定了公司员工的合规问责程序，包括但不限于反贿赂、强制休假、跨境、资格许可、个人交易、反垄断、信息隔离墙、隐私、合规培训、市场行为等内容。	实施：2019年10月18日； 2024年度审核后未修订
10	反洗钱与反恐怖融资内控制度	本制度旨在确保摩根大通中国证券的所有员工完全遵守本地与反洗钱有关的所有适用法律和监管要求。	实施：2019年8月28日； 修订：2024年10月31日
11	反洗钱与反恐怖融资内控手册	本手册作为反洗钱与反恐怖融资内控制度的补充，旨在说明反洗钱及反恐怖融资工作的具体要求。	实施：2019年10月18日； 修订：2024年6月20日
12	从业人员违规炒股管控流程	为有效建立健全从业人员投资行为管理制度和廉洁从业规范，合规部制定本管控流程，以进一步加强和完善从业人员违规炒股相关内部检查机制。	实施：2024年12月9日
13	操作风险管理指引	根据《证券公司操作风险管理指引》和《证券公司全面风险管理规范》等相关要求，结合摩根大通集团的管理经验及公司内部管理要求制定的管理公司操作风险全流程的基本制度。	实施：2024年4月15日
14	声誉风险管理政策	构建了组织健全、职责清晰的声誉风险治理架构；强调了包括员工、业务条线、职能部门等在内的各主体的声誉风险责任；根据本地治理要求及集团标准阐述了事前评估机制及汇报机制；根据监管要求建立了声誉事件管理及监管报告流程。	实施：2022年4月11日； 修订：2024年4月15日
15	内部控制指引	本指引指导业务和职能部门，作为风险管理的“第一道防线”，制定和实施系统化的控制制度、流程和方法，确定董事会、高级管理层和各业务职能部门的职责，确保全公司各级员工的参与，不	实施：2019年10月18日； 修订：2024年4月15日

序号	制度机制名称	文件概要	实施/修订日期
		断完善提高公司的内部控制体系，有效防范风险，保障公司的稳健运行。	
16	投资者权益保护政策	规定了公司关于投资者权益保护的总体制度安排。确保公司按照《证券法》、《证券公司投资者权益保护工作规范》等法律法规，切实做好投资者权益保护工作。	实施：2022年8月8日 修订：2024年3月22日
17	人力资源管理 制度	本制度建立公司的人力资源管理框架，旨在通过建立稳健和系统化的决策制定流程和实施有效的内部控制来防止和降低风险。	实施：2019年10月8日 修订：2024年10月21日
18	董监事履职考核和薪酬管理制度	规范公司董监事履职考核与薪酬管理，保障公司董监事依法履行职权。	实施：2021年11月30日； 修订：2024年12月15日
19	董监事投资管理制度	规范公司董事、监事及其配偶、利害关系人进行证券、基金（货币市场基金除外）和非公开投资的投资及其报备行为。	实施：2023年1月1日 修订：2024年12月15日

5. 文化建设宣传及培训情况

序号	项目名称	主要内容（课程）	活动/培训日期	活动/培训时长	参与活动/培训人
1	HR培训	新员工培训	2024年3月27日	1.5小时	1
2		新员工培训	2024年4月24日	1.5小时	1
3		新员工培训	2024年6月26日	1.5小时	1
4		新员工培训	2024年7月31日	1.5小时	2
5		新员工培训	2024年8月28日	1.5小时	1
6		新员工培训	2024年10月30日	1.5小时	2
7	全员合规培训	向全体员工宣讲和传达最新的监管动态，帮助员工巩固和理解各项合规制度及其要求，进一步提高全员	2024年5月	1.5小时	163
8			2024年7月（上半年第二场）	1.5小时	31

9		合规意识，促进公司合规文化建设	2024年12月	1.5小时	186
10	新员工合规培训	向新员工宣讲和传达最新的监管动态，帮助新员工了解各项合规制度及其要求，提高合规意识，促进公司合规文化建设	2024年3月	45分钟	2
11			2024年5月	30分钟	1
12			2024年6月	45分钟	7
13			2024年7月	45分钟	2
14			2024年9月	45分钟	3
15			2024年10月	45分钟	2
16			2024年11月	45分钟	3
17	分支机构负责人培训	传达监管要求，包括业务合规以及廉洁从业相关要求	2024年12月	30分钟	1
18	业务部合规培训	传达最新的监管动态、业务合规等相关要求	2024年11月	45分钟	17
19			2024年12月	45分钟	47
20	董监事合规培训	新董事培训	2024年8月	30分钟	1
21		董事监事培训-全面风险管理和操作风险管理培训	2024年8月	30分钟	9
22		董事监事培训-摩根大通证券（中国）有限公司反洗钱培训	2024年12月	30分钟	9
23		新公司法培训	2024年12月	30分钟	8
24	反洗钱专项培训	反洗钱及了解你的客户培训	2024年8月	0.75小时	77
25		年度反洗钱内控制度和内控手册更新及新法规培训	2024年9月	0.5小时	114
26		新《反洗钱法》培训	2024年12月	0.5小时	105

27	反洗钱文化宣导	“拒绝非法金融，筑牢全社会洗钱风险防线”反洗钱知识竞答	2024年6月	5天	41
28		“金融知识普及月反洗钱宣传在行动”反洗钱知识竞答	2024年9月	3天	47
29		警钟长鸣，持续推动打击治理洗钱违法犯罪”反洗钱知识竞答	2024年12月	3天	17
30		《反洗钱大家谈》第五期节目“防范非法集资活动，守护老百姓钱袋子”	2024年12月	1小时	39
31		官网和微信公众号对外投资者教育活动 《反洗钱宣传：遏制洗钱犯罪 维护金融安全》	2024年12月	/	/
32	声誉风险全员培训	风险管理部牵头举办了面向公司全员的声誉风险管理培训。本次培训涵盖了声誉风险管理的要求以及公司的全面风险管理框架。	2024年11月	1小时	102
33	投资银行部全员年度培训	培训内容包含了质量控制，合规及内控相关注意事项和风险点，并邀请了外部律师对业务相关的法律法规进行了宣导	2024年12月	2.5小时	67