

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2025年年度报告

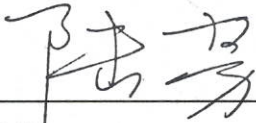


## 重要提示

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 2025 年年度报告】

公司文化建设领导小组组长签名：

Handwritten signature in black ink, appearing to be '陆芳' (Lu Fang).

姓名：陆芳

## 年报摘要

2025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，公司高度重视文化建设制度体系。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董事会、执行委员会和监事/审计和关联交易委员会<sup>1</sup>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以及诚信从业行为管理。

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。

---

<sup>1</sup>公司于2025年8月12日修订了公司章程，明确不再设立监事，由审计和关联交易委员会行使《公司法》等规定的监事职权。

## 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.....	7
四、	文化建设质量评估结果.....	17
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.....	30
六、	关于“行业荣辱观”的落实情况.....	31
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.....	32
附件	.....	34

## 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	<b>J.P.Morgan</b> 摩根大通

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

EXCEPTIONAL CLIENT SERVICE 一流的客户服务	OPERATIONAL EXCELLENCE 卓越的法管管理	A COMMITMENT TO INTEGRITY, FAIRNESS AND RESPONSIBILITY 致力于诚实正直、公平、责任感	A GREAT TEAM AND WINNING CULTURE 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化
<p>1 We focus on the customer 我们专注于我们的客户</p> <p>2 We are field and client driven; we operate at the local level 我们亲临现场，以客户为中心，实行本地化经营</p> <p>3 We build world-class franchises, investing for the long term, to serve our clients 我们打造世界一流的特许经营模式，从长远着眼进行投资，为客户服务</p>	<p>4 We set the highest standards of performance 我们设立最高的绩效标准</p> <p>5 We demand financial rigor and risk discipline, we will always maintain a fortress balance sheet 我们要对客户严谨和风险控制自律，始终保持一个堡垒式的资产负债表</p> <p>6 We strive for the best internal governance and controls 我们力求最佳的内部治理和控制</p> <p>7 We act and think like owners and partners 我们站在客户和合作伙伴的立场上的和思考</p> <p>8 We strive to build and maintain the best, most efficient systems and operations 我们努力建立和维护最先进、最高效的系统和运营</p> <p>9 We are disciplined in everything we do 我们凡事都严于律己</p> <p>10 We execute with both skill and urgency 我们执行得法，急人所需</p>	<p>11 We will not compromise our integrity 我们正直不阿</p> <p>12 We face facts 我们实事求是</p> <p>13 We have fortitude 我们坚忍不拔</p> <p>14 We foster an environment of respect, inclusiveness, humanity and humility 我们努力营造一个尊重、包容、仁爱和谦卑的环境</p> <p>15 We help strengthen the communities in which we live and work 我们助力发展我们生活和工作所在的社区</p>	<p>16 We hire, train and retain great, diverse employees 我们雇佣、培训和保留优秀、多元化的员工</p> <p>17 We build teamwork, loyalty and morale 我们培养团队精神 and 忠诚度，提高团队士气</p> <p>18 We maintain an open, entrepreneurial meritocracy for all 我们一视同仁，采取开放进取的经营管理</p> <p>19 We communicate honestly, clearly and consistently 我们坦诚沟通，清晰一致地表达</p> <p>20 We strive to be good leaders 我们努力成为出色的领导者</p>

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

公司将廉洁和诚信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。

2025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和诚信从业行为管理。公司董事会及管理层的平稳有序的推进各项业务开展的同时，始终重视廉洁和诚信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。2025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、诚信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和诚信从业的监督管理，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及分支机构负责人担任组员，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、风险文化培育、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文

化建设工作，落实诚信从业管理目标，落实公司投资者权益保护工作。根据《公司法》和《证券公司治理准则》，公司于2025年8月12日修订了公司章程，明确不再设立监事，由审计和关联交易委员会行使《公司法》等规定的监事职权。报告期内，监事/审计和关联交易委员会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。就董事的廉洁从业、职业道德要求，公司还制定了《董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，制定了合规管理的制度和流程，为业务活动开展及员工日常从业行为提供具体的指导。公司每年度都会对重要的政策制度进行审阅，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。

2025年度，公司进一步完善了文化建设相关制度，合计对19个制度文件进行了年度审核，其中9个制度文件进行了修订，包括《信息隔离墙制度及重大非公开信息管理政策》、《声誉风险管理政策》、《内部控制指引》、《投资者权益保护政策》、《人力资源管理制度》、《反洗钱与反恐怖融资内控制度》、《董事投资管理制度》、《董事履职考核和薪酬管理制度》等。

## 二、 报告期文化建设实践整体情况

2025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 2025 年度共召开了 3 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 2024 年执行情况总结、2024 年公司文化建设实践年度报告、2024 年文化建设实践评估自评报告及相关材料进行了审议。

2025 年 9 月, 公司对 2025 年度文化建设工作进行跟踪, 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执行等。并于 2025 年 11 月及 12 月对工作部署进展情况进行回顾、讨论、总结。

2025 年 10 月, 公司启动了 2026-2028 三年经营管理层工作规划的拟订工作, 计划分三个阶段对内容进行审阅、修改, 将涵盖公司总体规划、行业竞争格局分析、各部门职责、定位、治理架构和未来三年重点工作规划、监管义务 (包括“五篇大文章”、投资者保护、社会责任、文化理念、诚信执业、品牌计划、全面风险管理) 等各方面内容。该项工作预计将于 2026 年上半年完成。

2025 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, 2025 年执行情况报告预计于 2026 年 3 月递交公司文化建设工作领导小组进行审议。

2025 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/诚信从业、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。其中, 全员培训方面:

2025 年 11 月, 公司对全体员工开展了全面风险管理与声誉风险管理培训, 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。

2025年，公司合规部面向全员开展合规培训，培训中继续对行业文化建设及“证券行业荣辱观”、职业道德准则、廉洁从业、诚信从业等的相关内容进行宣传。

公司为公司各部门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，2025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，提升公司在专业领域的品牌知名度。如：2025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，大力支持ESG相关行业研究，与境内投资者分享境外ESG研究成果。

公司根据公司品牌建设方案和计划积极通过主流媒体、公司官方微信公众号宣传推广行业文化以及公司的品牌形象和业务。全年安排了超过20场与国内领先主流媒体的专访，发言人包括公司董事长兼总经理、投行部领导和研究部分析师等，力求分享企业观点、强化企业文化、提升公司的专业品牌形象，共收获了34篇正面、原发主流媒体报道，这些报道也继续在其他媒体渠道上广为转载。此外，公司管理层和公司股东多次通过主流媒体宣传公司的业务战略，表达对中国资本市场以及中国经济前景的信心。

2025年，经纪业务部运用官方微信公众号，围绕监管机构的年度重点开展各类投资者教育宣传活动。研究部通过官方微信公众号，发布了8篇关于资本市场和重点关注行业的深度研究观点分享，助力金融创新及实体经济的深化发展。

公司积极参与证券行业文化建设，出谋划策。2025年，公司派出专家多次参与中国证券业协会组织的证券行业专业人员水平评价测试命题组卷等工作。公司参加中国证券业协会组织的数据跨境流动工作小组会议，并分享了证券行业开展数据跨境中存在的问题、相关工作进展及工作建议。

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。2025年，公司继续与友成企业家乡村发展基金会就“女性企业家韧性与成长的农业旅游试点”为主题开展慈善活动，完成了第二轮捐赠，旨在帮助四川、云南、贵州、甘肃、河南和安徽等6地逾2000名乡村女企业家，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。

总体而言，2025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“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。公司制定了相关框架，明确了其宗旨及支持它的愿景、价值观、商业原则和承诺。商业原则为员工如何开展业务活动提供了指导，并着重于如何随着时间的推移加强、保护和发展公司。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。

公司为员工提供各种培训，培训内容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：

- 为员工分配的强制性培训，以加深他们对公司核心价值的理解。课程包括但不限于围绕《行为准则》指导原则的培训，以践行公司的价值观，做到合乎伦理地开展业务、妥善管理信息，并避免利益冲突。

- 强制性合规培训课程是全球合规培训计划的一部分，该计划考虑了监管要求、机构承诺、监管期望以及政策变化。

- 新员工的入职流程介绍了公司的商业原则并设定对每位员工的就业期望。

- 在必要时分配额外的培训，以实现当地法规的合规或加强预期行为。

- 各业务和职能部门可开展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情景的学习，设计为互动或具有互动性质，由高级领导层指导。

- 公司有一个内部“领导力及管理”分级培训体系（Leadership Edge），其目标是加强良好的管理实践，这对于在整个公司设定基调和期望非常重要。

- 为提升员工对公司文化与行为准则的理解和认同，公司于2025年7月正式推出了“全员行为准则案例学习”项目。该项目以常见案例为基础，结合实际工作场景，鼓励员工积极参与讨论，从而加深对文化与合规要求的理解。培训由各业务条线负责人或指定代表主持，他们不仅作为培训的引导者，更以榜样的身份带领团队共同学习和交流。通过这种互动式的学习方式，员工能够更好地将行为准则融入日常工作，持续营造积极、合规的企业文化氛围。

- 反洗钱和反恐怖融资相关培训，包括年度反洗钱内控制度和内控手册更新培训、中国反洗钱新法规培训、客户尽职调查 KYC 系列培训、反洗钱可疑交易监测分析和名单筛查系列培训，面向新员工和全体员工合规培训中反洗钱和反恐怖融资相关内容等，以进一步提高员工的反洗钱意识和专业技能。

2025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、风险管理培训及业务培训等，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、诚信从业、个人账户交易、利益冲突管理、全面风险管理及声誉风险管理、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。

2025年，公司为董事提供了多项培训，包括：2025年1月、2月分别为两名新董事提供了专项培训；2025年11月公司为全体董事提供了反洗钱培训。2025年，公司还对《董事履职考核和薪酬管理制度》、《董事投资管理制度》进行了修订，完善了对董事履职考核、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，包括廉洁从业、电子通讯及社交媒体使用注意事项等向全体员工发送合规公告或提醒。

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。

2025年，研究部通过内部会议进一步明确员工行为底线和职业操守要求，明确投资价值报告撰写标准，及尽职调查记录留痕要求，确保调研过程记录清晰；完善分析师对外沟通审批机制；督促员工在日常沟通中严格遵守信息隔离，内幕信息管理合规要求。全年未发生合规风险事件，进一步夯实了稳健经营的文化基础。

在反洗钱宣导方面，公司于2025年4月组织参加了由中国人民银行反洗钱局会同金融时报社以“普及《反洗钱法》助力金融安全”为主题的“反洗钱知识线上答题”活动，获得了公司员工和社会公众的积极响应。公司于2025年6月组织员工参加了由上海证券同业公会主办的2025年度反洗钱专项知识竞赛，

其中 1 人获得了二等奖，通过此次活动提高了反洗钱相关岗位人员的专业知识和能力。

在对内反洗钱宣传方面，公司于 2025 年 10 月联合摩根大通中国区其他法人机构，举办了一系列针对中国区员工的形式多样的反洗钱宣传活动。一是推出了三场在线反洗钱知识竞赛，二是推出了反洗钱和环境保护主题联动的趣味知识打卡活动，三是举办了以“宣传落幕，警惕常在”为主题的反洗钱宣传活动闭幕式，使广大员工进一步加深反洗钱履职意识，提高风险识别与防范能力。此外，公司还积极组织员工集中观看北京人行录制的《反洗钱大家谈》系列视频，注重对公司业务条线一线员工的宣导，以强化部门协同意识；组织员工积极参加反洗钱条线高级管理人员的专业分享，包括反洗钱工作中的技能经验分享，通过生动形象的图画方式开展游戏互动进行反洗钱宣传。

图一：反洗钱文化宣导 - “反洗钱知识线上答题”活动及中国区员工反洗钱宣传活动



## 2、履行社会责任

2025 年 2 月，公司与友成企业家乡村发展基金会宣布携手启动“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。这项新计划将为 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。

图二：公益时报的报道



此外，2025年3月29日至30日，公司联合摩根大通期货有限公司组建10人志愿者团队，由公司首席运营官带队，赴安徽省安庆市开展公益实践。志愿者来到了“乡村女性绿色赋能启航计划”安庆班的课堂上，志愿者导师团队采用“理论+情景模拟”的双轨教学模式，为50余名乡村女性创业者带来了一场知识分享。此次行动既是“乡村女性绿色赋能启航计划”的首期落地活动，更是摩根大通证券的员工以专业所长助力乡村振兴的生动实践。

图三：乡村女性绿色赋能启航计划



2025年9月，公司首席财务官作为志愿者受邀参加摩根大通与友成企业家乡村发展基金会组织的沙龙活动，以自身参与企业经营管理的经历为切入点，为乡村女性创业者分享“资源有限情况下的高效决策”经验。

图四：首席财务官参加沙龙活动，分享公司如何找到差异化路径以提升行业内的战略能级



在投资者教育方面，2025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“理性投资伴我行专项投资者教育”、“岁末年初防范非法证券活动宣传教育”、“3·15投资者保护教育宣传专项活动”、“5·15全国投资者保护宣传日”、“防范非法证券宣传月”、“世界投资者周”等。

图五：公司微信公众号投教宣传专栏



根据上海人行关于开展2025年反洗钱宣传月活动的要求并结合自身实际，公司于2025年9月分别在微信公众号和官网的投资者教育页面发布了以《全民反洗钱 护航新生活》为主题，以《反洗钱法》为中心的反洗钱教育文章，摩根大通中国官网的信息速递板块也同步发布了该文章，供投资者和社会公众阅读，从而增强投资者和社会公众对《反洗钱法》的认知，提高反洗钱意识。

图六：公司官网反洗钱宣传



### 3、参与行业文化建设

2025年10月，公司应邀参加中国证券业协会组织的数据跨境流动工作小组成立及启动工作会议，分享交流证券行业开展数据跨境中存在的问题、相关工作进展及工作建议。

公司派出专家参与中国证券业协会组织的2025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。

中国证券业协会发布《证券公司国际化发展实践报告及典型案例汇编（2025）》，遴选并展示了包括公司在内的10家证券公司在国际化发展方面的典型实践案例，旨在通过交流借鉴、经验共享，推动证券行业更好地服务国家对外开放战略和实体经济高质量发展。

2025年，公司积极通过主流媒体、公司官方微信公众号宣传推广行业文化以及公司的品牌形象和业务。公司董事长兼总经理接受浦东政府刊物《共赢浦东》的专访，在《信任筑基，聚力前行——专访摩根大通证券（中国）董事长兼总经理陆芳》的报道中表示，公司将继续发挥外资证券公司的优势，构建贯通中外的金融服务双通道。此外，在浦东区领导来公司调研后，相关媒体也在新闻报道中展现了公司的良好面貌和专业品牌形象。

图七：共赢浦东：《信任筑基，聚力前行——专访摩根大通证券（中国）董事长兼总经理陆芳》



图八：浦东发布：《区领导调研陆家嘴金融贸易区》

托克投资（中国）有限公司是世界领先的大宗商品独立贸易和物流公司之一，摩根大通证券（中国）有限公司是一家全球领先的金融服务公司。李政分别和两家公司的有关负责人座谈交流，详细了解两家公司各自业务的发展情况，听取他们对于推进增值电信业务开放、开展离岸贸易创新业务、服务企业出海等方面的设想和意见建议。

李政表示，中央和市委市政府赋予浦东一系列重大战略使命和先行先试任务，这是浦东所要担当的重大责任，为企业带来新的投资机会，也为浦东打开了新的发展空间。我们将聚焦目标导向、需求导向，对标国际高标准经贸规则，加大改革统筹的力度，提升对外开放的能级，不断优化营商环境，为企业在浦东发展创造更好条件、提供更优服务。希望大家抢抓中国数字化、智能化、绿色化转型新机遇，结合自身战略布局和业务拓展，在浦东布局更多新业务、新项目、新功能，全力推进浦东引领区建设不断迈上新台阶、开创新局面。



副区长徐欣参加调研。

浦东发布

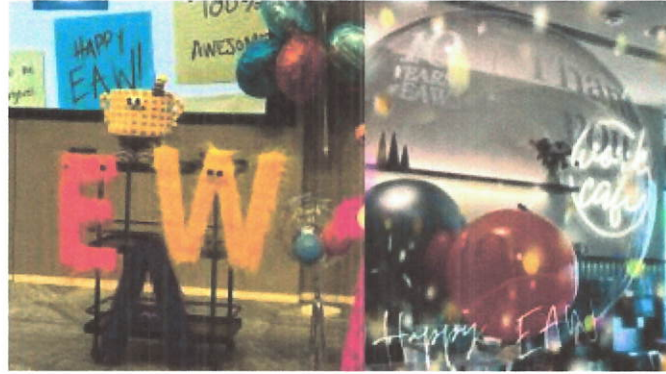
Like Share Popular Comment

#### 4、强化文化认同、激发组织活力

公司在 2025 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 2025 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。

图九：2025年“员工感谢周”活动



公司在2025年为员工组织多样化的活动，包括家庭日、咖啡遇大咖交流会、员工福利社、兴趣社团等各项活动，来更好地支持员工的工作与生活。

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。2025年10月下旬还举办了健康展会，为员工提供多项免费健康服务，如脊椎检查、齿科检查、干眼护理以及视力检查。日常还定期举办中医问诊，肩颈按摩和瑜伽等活动，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。

图十：2025上海健康展会



#### 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、董事会和经营管理层相互分离、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、董事会及其委员会和管理层的职权，使得公司层级明确、各司其职、有序运作。公司根据新《公司法》、《证券公司治理准则》的规定和公司实际情况于2025年8月12日修订了公司《章程》，明确不再设立

监事，由审计和关联交易委员会行使《公司法》等规定的监事职权。并且相应地更新了董事会议事规则和委员会议事规则。

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，公司在2025绩效年度内采用平衡、全面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

这些绩效指标维度适当考虑了持续推动股东价值的短期和中期优先目标，同时要考虑风险、控制和行为规范相关的目标。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，并且考虑包括市场惯例等其他相关因素。

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，以现金或现金与递延激励奖励组合的形式发放。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。2025年，公司根据监管要求、公司内部制度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，明确了各主体的声誉风险责任，并建立了声誉风险管理机制及声誉事件报告流程。

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，决定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识别、评估、审阅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，应当与总经理、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影响。执行委员会决定声誉事件的级别，并根据该事件对公司及集团声誉影响的性质及程度决定需采取的相应手段，包括是否进一步汇报。

#### 4、落实责任担当

公司结合股东特点、区域优势、人才储备等资源禀赋，因地制宜做好金融“五篇大文章”。公司立足于证券行业服务实体经济发展、服务国家发展战略、服务人民美好生活向往的职责与使命，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/审计和关联交易委员会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，通过公司微信公众号发布了关于防范非法证券活动，警惕冒用公司之名提供工作、面试等服务文章，并且微信公众号开通了“投教宣传”专栏，2025年共发布超20篇转载文章，覆盖证监会、交易所“十四五”成就、“十五五”规划、反洗钱和投资者教育知识等，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。公司高度重视和积极参与履行社会责任、服务国家战略。2025年，公司与友成企业家乡村发展基金会携手启动了“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，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。

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。例如公司每年举办具有行业影响

力的峰会以及活动，提升公司在专业领域的品牌知名度。2025年10月16-17日公司再次与上海市科委和生物医药产业促进中心合作，举办了第五届摩根大通全球医疗健康产业上海年会，并举行了近200场一对一或小型投资者对话。2025年的年会恰逢中国医疗健康市场显著回暖之际，也受到了政府、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，大力支持 ESG 相关行业研究，与境内投资者分享境外 ESG 研究成果。

### 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/审计和关联交易委员会独立监督、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》。2025年10月，公司启动了对 2026-2028 年经营管理层工作规划的拟订工作。

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”准则和行为准则。这些员工的预期行为通常被纳入公司绩效管理系统员工可用的标准绩效期望中。公司采用严格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、各自所处的业务线以及个人绩效表现相符。根据我们的薪酬理念，公司在2025绩效年度内采用平衡、全面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。这些绩效指标维度适当考虑了持续推动股东价值的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、控制和行为规范相关的目标。

## 6、强化文化认同

2025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，从员工入职时开始，使员工了解他们可通过公司在线学习门户进行的强制性（分配）或自我发展（自我注册）的培训课程。公司鼓励经理与员工根据员工的岗位、绩效评估和职业目标，持续沟通并探讨培训需求。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技能培训，管理培训，业务产品培训，以及合规培训。

公司的合规培训项目包括强制性的公司合规培训，分配给全公司的员工，旨在提升员工对合规主题和员工行为期望的整体认知。强制性的合规培训侧重于解释监管要求和/或摩根大通政策中的“是什么”和“为什么”，根据需要进行讲解。强制性培训可以分配给我司的全体员工，也可以根据业务线、职位等分配给相关员工，包括现有员工、新入职员工以及调岗员工。

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，为公司管理人员提供具有针对性的领导力课程，旨在为他们提供每天领导团队所需的基本技能。

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 2025 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 2025 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。

公司在 2025 年为员工组织多样化的活动，包括家庭日，咖啡遇大咖交流会，员工福利社，兴趣社团等各项活动，来更好地支持员工的工作与生活。

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。2025 年 10 月中下旬还举办了健康展会，提供多项免费健康服务，如脊椎检查、齿科检查、干眼护理以及视力检查。日常还定期举办中医问诊，肩颈按摩和瑜伽等活动，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、风险控制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、风险管理部门参与公司产品、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。公司遵循统一、完善的机制，用以关注、跟踪本地法律法规的变化，合规部、法律部和相关部门及时将最新的法律法规通知到相关部门及员工，各部门负责部门内部对最新法律法规的学习研究，并根据研究结果制定行动计划并确保完成落实。本地重要法律法规落实进展情况将定期向公司运营委员会汇报。

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/审计和关联交易委员会对股东负责；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/审计和关联交易委员会各司其职，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。

2025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、执行委员会及其下辖委员会、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。公司董事会下设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，审计和关联交易委员会承担全面风险管理的监督责任。董事会批准任命首席风险官负责独立监督全面风险管理工作，领导风险管理部，推进公司的全面风险管理的建设。公司执行委员会下辖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，包括风险委员会审议事项情况。风险委员会在2025年度召开了9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。2025年，根据公司组织架构及监管要求，特别是2025年中国证券业协会发布的《证券公司全面风险管理规范（修订稿）》及《证券公司市场风险管理指引》，公司完成了包括《风险管理制度》《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》《操作风险管理指引》《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。

在风险文化培育方面，2025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，并通报公司风险管理制度要求全体员工学习。其中，2025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全面风险管理及声誉风险强制性培训，培训内容涵盖了全面风险管理、声誉风险管理、媒体互动及社交媒体使用、员工行为管理等要求，强调每个员工识别和及时上报潜在的声誉风险的责任，以持续落实监管对于风险文化建设、声誉风险管理及证券从业人员职业道德的要求。合规部操作风险管理团队已将操作风险培训加入到年度全员合规培训当中，内容包括操作风险管理的制度介绍、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，2025年完成了两场相关培训。

## 2、合规管理有效性评估

2025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》、《证券公司合规管理实施指引》以及《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，经执行委员会批准，聘请外部专业机构进行2024年年度公司合规管理有效性评估工作。在合规管理有效性评估过程中，外部专业机构采用了访谈、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

公司秉持摩根大通集团“我们的经营之道”的合规经营理念，积极践行中国证券行业文化核心价值观，将文化建设与公司发展战略、公司治理、经营

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。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。

在廉洁从业管理方面，公司制定了《反腐败指引》，明确了反腐败工作的基本原则、行为红线、责任划分与处置流程，并配备负责反腐败工作的本地合规人员，对员工行为开展常态化合规检查，主要涵盖：一是聚焦员工个人交易行为检查，重点检查员工及其利害关系人证券投资情况，对关键岗位人员进行账户交易行为分析和评估。为进一步贯彻上海证监局2024年2月关于加强证券公司工作人员投资行为管理的要求，并参考2025年4月中国证券业协会公开征求意见的《证券公司董事、监事、高级管理人员及证券从业人员投资行为管理指引（试行）》中所体现的监管态势，结合公司实际情况，对现有本地个人投资交易行为系统逐步进行升级改造，以实现员工及其利害关系人境内证券、基金及未上市股权进行事前、事中和事后申报的集中管理；二是严格员工兼职情况核查，根据申报记录进一步检查是否存在从事与公司业务有竞争关系、利益冲突的兼职活动；三是规范商务往来申报管理，要求员工对涉及礼品馈赠、商务宴请和市场活动等事项进行事前、事后及时申报，在合理范围内进行复核监管和内部控管理的商务往来。2025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。

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》（简称“《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2025年落实《工作计划》的总体流程如下：

1. 2025年3月，公司召开文化建设工作领导小组会议，审议通过《工作安排》落实方案2024执行情况总结。

2. 2025年4月完成2024年文化建设实践年度报告，并对《工作安排》、行业荣誉观以及《证券从业人员职业道德准则》及相关通知的落实情况进行专项公示。

3. 2025年9月，公司对当年度文化建设工作进行跟踪，内容包括文化建设评估重点关注项目、行业荣誉观建设，证券从业人员职业道德准则执行等。并于2025年11月及12月对上述工作部署进展情况进行回顾、讨论、总结。

4. 2025年10月，公司启动了2026-2028三年经营管理层工作规划的拟订工作，计划分三个阶段对内容进行审阅、修改，将涵盖公司总体规划、行业竞争格局分析、各部门职责、定位、治理架构和未来三年重点工作规划、监管义务（包括“五篇大文章”、投资者保护、社会责任、文化理念、诚信执业、品牌计划、全面风险管理）等各方面内容。该项工作预计将于2026年上半年完成。

5. 2025年12月，组织各部门对2025年文化建设实践《工作安排》落实《工作计划》情况进行回顾、总结。

公司2026年上半年落实《工作计划》的计划安排如下：

1. 2026年1月，启动对公司未来《2026-2028文化建设工作计划》的拟订，并将文化建设融入公司2026-2028年经营管理层工作规划。

2. 2026年3月，召开文化建设工作领导小组会议对2025年文化建设总体落实情况进行审议；

3. 2026年4月前完成2025年文化建设实践年度报告，并对《工作安排》及证券行业荣誉观、证券从业人员职业道德准则等要求落实、执行情况进行专项公示。

## 六、关于“行业荣誉观”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誉观的通知》（简称“行业荣誉观”）的要求（中证协发[2023]62号），公司2025年度落实情况如下：

1. 2025年4月完成2024年文化建设实践年度报告，并对《工作安排》、行业荣辱观以及《证券从业人员职业道德准则》及相关通知的落实情况进行专项公示。

2. 2025年9月，公司对当年度文化建设工作进行跟踪，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执行等。并于2025年11月及12月对上述工作部署进展情况进行回顾、讨论、总结。

3. 2025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) 2025年5月、6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) 2025年11月，公司对全体员工开展了全面风险管理与声誉风险管理培训，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》等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. 2025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 2025 年度落实情况如下：

1. 2025 年 9 月，公司对启动当年度文化建设准备工作进行跟踪，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执行等。并于 2025 年 11 月及 12 月对上述工作部署进展情况进行回顾、讨论、总结。

2. 2025 年 11 月至 12 月期间，公司各部门按照“通知”相关要求形成的工作分配执行表逐条审核 2025 年度落实情况，以下为主要行动项目和完成情况：

（1）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- 2025 年 3 月 31 日完成首轮审核，12 月底前确认所有相关制度完成当年年审。

（2）将“准则”内容纳入合规年度培训 - 2025 年度全员合规培训已完成。另外，2025 年下半年，公司按部门组织了 17 场次“文化与行为”培训。

（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 - 确认人力资源部政策已覆盖相关要求。

（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 - 报送机制符合要求。

（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 - 《声誉风险管理政策》2025 年度审阅已完成并通过执行委员会审批，全员声誉风险管理培训已于 2025 年 11 月完成。

（6）2025 年未发现员工存在廉洁从业问题并上报的事项。

## 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 董事长兼总经理	电子邮箱	jpmsc.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： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 一流的客户服务 (Exceptional client service)</li> <li>• 卓越的运营管理 (Operational excellence)</li> <li>• 致力于诚实正直、公平、责任感 (A commitment to integrity, fairness and responsibility)</li> <li>• 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化 (A great team and winning culture)</li> </ul>		
年度报告公示网站网址	<a href="https://www.jpmorganchina.com">https://www.jpmorganchina.com</a>	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2025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
		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
2	郑振宁	副总经理	领导并组织分管部门的文化建设工作
3	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
4	赵树节	合规总监	培育公司的合规文化, 促进合规文化建设工作
5	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
6	卢健	首席信息官	指导公司文化建设活动所需的技术方案
7	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
8	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
9	崔皓玥	人力资源部代理负责人	促进公司员工管理
10	蒋勤良	经纪业务部负责人及上海银城中路证券营业部负责人	领导并组织经纪业务部及上海银城中路证券营业部文化建设工作
11	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
12	姚橙	研究部负责人	领导并组织研究部文化建设工作
13	陈昊	法律部负责人	领导并组织法律部文化建设工作
14	林青	运营部负责人	领导并组织运营部文化建设工作
15	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
16	杨矛	北京分公司负责人	推进北京分公司文化建设工作
17	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2025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	彭霖雯	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	推进研究部文化建设工作
5	冯毅君	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	傅宁	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	李晨丹	风险管理部	风险管理专员	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
12	李忻	董事会秘书办公室	董事会秘书办公室经理	推进董事会秘书办公室文化建设工作

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； 2025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； 2025年度审核后未修订
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； 2025年度审核后未修订
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； 2025年度审核后未修订
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； 2025年度审核后未修订
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； 2025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； 2025年无内容更新
8	信息隔离墙制度及重大非公	《信息隔离墙制度及重大非公开信息管理政策》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	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
	开信息管理政策	治理准则，防止因滥用、未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。	修订：2025年4月14日
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； 2025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全体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：2025年6月17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：2025年11月12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 2025年度审核后未修订
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 2025年度审核后未修订
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：2025年3月10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：2025年3月26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：2025年3月10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：2025年9月15日
18	董事履职考核和薪酬管理制度	规范公司董事履职考核与薪酬管理，保障公司董事依法履行职权。	实施：2021年11月30日； 修订：2025年12月1日
19	董事投资管理制度	规范公司董事及其配偶、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：2025年12月1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	2025年全年 共计5场	1.5小时/场	9
2		文化与行为培训	2025年下半年 共计17场	1小时/场	175
3	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包括反洗钱和客户尽职调查在内的各项合规制度及其要求，进一步提高全员合规意识，促进公司合规文化建设	2025年5月	1.5小时	158
4			2025年6月（上半年第二场）	1.5小时	43
5			2025年12月	1.5小时	168

6	公司新员工合规培训	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	2025年4月28日	45分钟	6
7			2025年8月22日	45分钟	4
8			2025年9月26日	45分钟	4
9			2025年10月29日	45分钟	3
10	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	2025年12月	30分钟	1
11	业务部新员工合规培训	传达最新的监管动态、业务合规等相关要求	2025年6月 (投行业务一批次)	45分钟	1
12			2025年6月 (投行业务二批次)	45分钟	12
13			2025年9月 (投行业务)	45分钟	7
14			2025年9月 (经纪业务)	45分钟	1
15			2025年7月 (研究业务)	45分钟	2
16	经纪业务部全员年度培训	培训内容包含经纪业务相关监管动态，法规更新，业务合规相关要求	2025年11月	1小时	16
17	投资银行部全员年度培训	培训内容包含了质量控制，合规、反洗钱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	2025年12月	2.5小时	44
18	研究业务年度培训	培训内容包含研究业务相关监管动态，法规更新，业务合规相关要求	2025年11月	1小时	22
19	董事合规培训	新董事培训	2025年1月	45分钟	1
20		新董事培训	2025年2月	45分钟	1

21		董事培训-摩根大通证券（中国）有限公司反洗钱培训	2025年11月	30分钟	8
22	全面风险管理及声誉风险管理全员培训	风险管理部牵头举办了面向公司全员的全面风险管理及声誉风险管理培训。本次培训涵盖了公司全面风险管理及声誉风险管理的要求。	2025年11月	1小时	124
23	反洗钱专项培训	年度反洗钱内控制度和内控手册更新及新法规培训	2025年9月	0.5小时	99
24	反洗钱文化宣导	参与中国人民银行反洗钱局会同金融时报社主办的“普及《反洗钱法》助力金融安全反洗钱知识线上答题	2025年4月	5天	115
25		参与上海市证券同业公会主办的2025年度反洗钱专项知识竞赛	2025年6月	2天	6
26		反洗钱条线高级管理人员专业分享会（面向中国区合规部和风险管理部）	2025年6月	1小时	40
27		采购书籍《中华人民共和国反洗钱法释义与适用》	2025年4月	/	3
28		组织观看《反洗钱大家谈》第六期节目“贯彻落实《反洗钱法》保护各方合法权益”	2025年8月	1小时	38
29		组织观看《反洗钱大家谈》第四期节目“坚守风险防控底线共铸金融反诈盾牌”	2025年9月	1小时	35

30	组织观看《反洗钱大家谈》第三期节目 “以案为鉴 共筑打击洗钱犯罪钢铁长城”	2025年10月	1小时	27
31	组织观看《反洗钱大家谈》第一期节目 “凝聚金融力量 斩断跨境赌博、电信网络诈骗的利益链条”	2025年11月	1小时	30
32	组织观看《反洗钱大家谈》第二期节目 “强化监测分析能力建设 提升打击洗钱犯罪成效”	2025年12月	1小时	2
33	在公司官网和微信公众号以及摩根大通中国官网发布对外投资者教育文章《全民反洗钱 护航新生活》	2025年9月	/	/
34	2025年对内反洗钱宣传系列活动：线上反洗钱知识竞赛（面向摩根大通中国区法人机构）	2025年10月	3天	390
35	2025年对内反洗钱宣传系列活动：反洗钱和环境保护主题联动的趣味知识打卡活动 （面向摩根大通中国区法人机构）	2025年10月	5天	207
36	2025年对内反洗钱宣传系列活动：“宣传落幕，警惕常在”反洗钱宣传活动闭幕式 （面向摩根大通中国区法人机构）	2025年10月	1小时	105