

方正证券文化建设实践 年度报告

(年度报告编制期间：2023 年 1 月 1 日-12 月 31 日)

方正证券股份有限公司

2024 年 5 月 14 日



重要提示和摘要

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。

年度摘要：2023 年，方正证券股份有限公司（以下简称“公司”）以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神、中央金融工作会议和中央经济工作会议精神，深刻领会金融工作政治性、人民性，持续加强党的建设，推进党建工作与公司治理深度融合，确保党中央重大决策部署在公司落实落细，为公司迈向新发展阶段提供坚强的政治和组织保证。

在行业文化建设方面，公司严格践行“合规、诚信、专业、稳健”的核心价值观，认真学习理解《证券行业文化建设十要素》（以下简称《十要素》）、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》（以下简称《工作安排》）等文件精神，以《证券公司文化建设实践评估指标》（以下简称《评估指标》）为抓手拆解年度文化建设重点工作目标及任务，并通过持续运营优化行业文化建设工作机制及评估反馈机制，使 54 项目标要求、96 项工作计划得到深入推进和落实。使行业文化的要求对公司各项业务的规范开展、内控机

制的完善以及组织活力增强起到关键作用。

在行业文化的推动落实工作中，公司文化建设工作小组充分调动各自职能，体现出责任担当意识，发挥着关键积极地推动作用，在诸多方面成效显著：**（1）积极履行社会责任。**积极参与“一司一县”结对帮扶工作和“证券行业乡村振兴公益行动”，2023年圆满完成5个结对帮扶县的帮扶工作，在湖南证监局指导下创新“投教+公益+乡村振兴”工作模式，获得社会各界肯定。2023年先后荣获中国上市公司协会“乡村振兴最佳实践案例”奖，中国乡村发展基金会乡村振兴突出贡献奖，中国金融思想政治工作研究会优秀调研成果三等奖。**（2）有效履行投教、投保职责。**持续完善投保工作机制，组织开展多形式投教活动4000余场，生产原创作品1700余种，获得中国证监会、交易所等机构颁发的投教工作奖项111个，公司在2023年券商投教工作评估中获得A等次，公司投教基地在2023年国家级证券期货投教基地考核中获评“优秀”。**（3）切实履行客户投诉化解主体责任。**受行情波动影响，客户投诉笔数较2022年上升53.82%，公司财富管理与机构业务条线建立双周报机制，跟进投诉处理情况，客户投诉均办结。针对分支机构投诉问题频发，财富管理与机构业务条线持续推进9大措施降低投诉率，自觉维护客户合法权益，落实证券经营机构的责任担当。**（4）全面落实合规要求，牢筑底线。**2023年，公司修订内部制度，

升级相关系统，完善内部管控机制，做好各项业务开展前的合规论证、审查，全面落实证券经纪业务、资管、廉洁从业和异常交易管理等监管新规的各项要求，强化推动员工投资行为管理、反洗钱相关工作，不断优化合规管理系统功能，提升系统监控有效性，为公司经营管理、各项业务开展提供全面、持续、有效的合规保障。

（5）稽核监察提质增效。

稽核监察协助公司监事会推出全面监督、牵头建立内控协同机制，完善稽核监察工作体系；对照《证券公司内部审计指引》制定落实方案、修订稽核监察基本制度，贯彻执行监管要求；主动开展同业调研、启动系统优化工作，深入推进科技赋能。

目 录

一、 文化建设基本情况.....	1
(一) 方正证券文化理念体系.....	1
(二) 廉洁从业管理目标和总体要求.....	2
(三) 文化建设组织结构及运营机制.....	4
二、 2023 年文化建设实践整体情况.....	5
(一) 2023 年度文化建设目标、计划及重点工作.....	5
(二) 2023 年度文化建设目标、计划及重点工作执行与完成情况.....	5
(三) 公司文化建设领导小组及负责部门履职情况.....	50
(四) 党组织在公司文化建设、内部治理、监督制衡、廉洁风险防范中发挥 作用情况.....	51
(五) 文化建设保障支持情况.....	56
(六) 2024 年度文化建设目标、计划、重点工作.....	57
(七) 公司在服务国家战略、服务实体经济方面的实践情况.....	83
三、 2023 年文化建设成果与年度案例.....	87
(一) 2023 年文化建设案例.....	87
(二) 2023 年文化建设成果.....	137
四、 2023 年文化建设质量评估结果.....	138
(一) 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况.....	139
(二) 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况.....	140
(三) 《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性.....	148
(四) 公司治理及内部控制的有效性.....	151
(五) 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况.....	154
(六) 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施.....	154
(七) 员工文化理念认同情况及外部评价情况.....	160
附表：2023 年行业文化建设各部门工作进展督办表.....	163

附件 1：公司简介

附件 2：文化建设领导小组成员名单

附件 3：文化建设工作人员名单

附件 4：文化建设制度清单

附件 5：文化建设宣传及培训情况

中国证券业协会：

自 2019 年 11 月 21 日证券基金行业文化建设动员大会召开以来，公司高度重视行业文化建设落地工作，遵照《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》（以下简称《工作纲要》）等监管规定，以《十要素》为推动抓手和自评依据，结合行业文化建设要求和自身企业文化建设需求，积极推进落实文化建设。同时，密切关注《工作安排》、《树立证券行业荣辱观的倡议书》等文件及通知的最新要求，及时调整、持续优化，并取得了一定的工作成效。现根据《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》的要求，将公司 2023 年度文化建设实践情况汇报如下：

一、文化建设基本情况

（一）公司文化理念体系

公司紧扣行业文化建理念，坚持合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保证的证券行业核心价值观。在此基础上，结合自身特点和发展战略，提炼形成公司企业文化体系。公司企业文化体系建设工作开始于 2017 年，在经过大量的调研、访谈、交流、研讨的基础上，基于行业发展特点、战略转型和人才建设的需要，方正证券提出了“以金融服务成就美好生活”为使命，以“成为广受客户信赖的投资银行”为愿景，以“客户至上、专业稳健、开放协同、简单专注、勤奋坚持、追求卓越”为价值观的企业文化体系。



正 在 你 身 边

(方正证券统一标识)



(方正证券企业文化体系模型)

(二) 廉洁从业管理目标和总体要求

公司董事会决定公司廉洁从业管理目标，对廉洁从业管理的有效性承担责任。

公司廉洁从业管理目标为：建立健全廉洁从业内部控制管理体系，明确经营机构及其工作人员廉洁从业的责任和具体要求，严肃处理违反廉洁从业规定的各类行为，建立廉洁从业管理的长效机制，切实防范直接或间接进行利益输送、商业贿赂等廉洁问题，进一步提高公司执业质量，推动公司业务规范发展。

公司廉洁从业管理坚持党的领导，按照标本兼治、综合

治理、惩防并举、注重预防的方针，统筹推进、构建公司及全体工作人员廉洁从业管理体系。

公司廉洁从业管理遵循以下基本原则：

1. 全面性原则。公司建立事前防范、事中管控和事后追责机制和措施，范围覆盖公司各类业务与日常管理等活动及主要环节，并以适当方式向公司股东和客户告知宣导。

2. 有效性原则。公司制定符合监管要求和公司发展需要的廉洁从业管理制度。公司经营管理人员和全体工作人员应当严格遵守廉洁从业管理制度，并在各自职责范围内有效执行。对违反廉洁从业管理制度的行为，严格问责。

3. 协调性原则。公司建立内部控制部门、业务部门协调互动的工作机制，加强信息沟通和共享。合规部、稽核监察部、财务管理部、人力资源部、党群工作部、风险管理部等应协同配合，发挥多部门廉洁从业管理合力，并对廉洁从业风险防控工作的相关底稿留档保存，保存期限不少于 10 年。

4. 实质重于形式原则。各责任单位及全体工作人员应严格遵守法律法规、监管规定和本办法各项要求。未有明确要求的，应遵照道德规范和行为规范等标准严格自律、廉洁从业，杜绝任何形式的不正当利益。相关行为并未违反明文规定，但实质上构成直接或间接输送或谋取不正当利益的，按照违反廉洁从业问责处理。故意以符合规定的形式掩盖不正当利益活动的，从重问责。（来源：《公司章程》第一百五

十七条、《廉洁从业管理办法》第四-六条）

（三）文化建设组织结构及运营机制

为了进一步落实和推进行业文化建设工作，自 2019 年起，经公司执委会研究决定，成立以公司执委会主任为组长、公司高管全面参与的行业文化建设领导小组；并下设由相关部门负责人组成的行业文化建设工作小组，落实行业文化建设改进计划等与行业文化建设、道德风险防范等相关工作。通过发挥政治核心作用，加强“三重一大”审议，推动公司高质量发展。

公司在文化建设方面人员配备充足，组织体系完善。培训学院为企业文化建设主责部门，设立 3 人专岗负责文化建设工作。公司为落实行业文化建设工作，成立了行业文化建设领导小组，领导小组下设行业文化建设工作小组。此外，12 个相关部门均有专人担任“文化联络员”。相关人员共计 42 人（数据为截至 2023 年底情况，2024 年有人员职务变动）。

在物力和财力方面，方正证券设立文化建设专项费用，用于企业文化宣传、活动、培训、表彰先进等，每年均制定详尽预算方案，切实做到专款专用。

在文化建设机制方面，方正证券自 2020 年初起，建立并持续运营行业文化建设工作联动机制及定期评估机制，并根据《十要素》、《评估指标》、《工作安排》等相关要求不断优化迭代，形成了以评估指标及工作安排为抓手、由文

化建设领导小组领导、工作小组具体执行、主责部门持续督办的工作机制。2023 年，该工作机制对标《评估指标》各项内容要求进行优化，拆分并督办落实公司 54 项目标要求、96 项重点举措，新增或修订 18 项相关制度、管理办法及部门操作手册。

方正证券公司简介详见附件 1；文化建设领导小组及工作小组成员名单详见附件 2、3；文化建设制度机制清单详见附件 4；文化建设宣传及培训情况详见附件 5。

二、2023 年文化建设实践整体情况

（一）2023 年度文化建设工作目标、计划及重点工作

2023 年，公司将持续深化并全面落实《十要素》各项要求，持续提升文化建设“软实力”，为公司高质量发展提供“硬支撑”作为总体目标，持续推动文化建设工作联动机制，对标《评估指标》各项要求细化举措和分工，并进行定期进展跟踪及评估反馈机制。全年共完成 54 项目标要求及 96 项重点举措的督办落实，相关目标计划及重点举措总览详见文末附表：2023 年行业文化建设各部门工作进展督办表。

（二）2023 年度文化建设目标、计划及重点工作执行与完成情况

2023 年，方正证券持续把《十要素》各项要求作为文化建设的行动指南，通过持续推动文化建设工作联动机制，定期跟踪工作进展并及时给出评估反馈，有效保障了全年各

项重点工作及举措的完成与落实。

1. 平衡各方利益

1.1 坚持和加强党的全面领导，发挥党建引领作用

2023 年，公司以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，持续加强党的建设，推进党建工作与公司治理深度融合，为公司迈向新发展阶段提供坚强的政治和组织保证。

公司把政治建设摆在首位。严格执行“第一议题”制度、民主生活会制度和领导干部双重组织生活制度，严肃党内政治生活，持续提升党员干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。高标准高质量开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，公司党委成员带头开展集体学习研讨、讲授专题党课、邀请知名专家作辅导报告，深入基层联系点开展学习宣讲。公司各级党组织按照上级部署要求，结合本单位实际，以支部“三会一课”、网络学院自学等形式，广泛开展形式多样、内容丰富的学习活动。

1.2 公司治理结构合理，治理制度不断完善

公司持续推动完善适合公司实际的法人治理结构，维护股东大会为权力中心、董事会为决策中心、执行委员会为执行中心、监事会为监督中心、党委会为领导核心的法人治理，积极协调各治理主体间的关系，充分发挥其治理功能。2023 年，公司在组织机构运行和决策、控股股东、实际控制人及

关联方、关联交易、信息披露等各方面均符合有关法律法规及规范性文件的规定。

2023 年，公司及时披露公司重大信息，确保公司全体股东的知情权，全年披露定期报告及各类临时公告文件 76 项；公司规范三会运作，全年召开股东大会 5 次、董事会 8 次、监事会 6 次，董事会的通知及材料均同步呈报全体监事，监事列席所有董事会和股东大会，确保监事的知情权和监督权；公司修订了《章程》《董事会审计委员会工作细则》《捐赠管理办法》等，完善公司治理制度。

1.3 修订稽核监察制度，规范稽核监察工作

2023 年，公司稽核监察部启动《稽核监察工作管理办法》《“红、黄、蓝”牌处罚规定》2 项制度的修订工作。《稽核监察工作管理办法》严格对照中证协《证券公司内部审计指引》各项规定，确保稽核监察基本制度符合监管要求，规范指导公司稽核监察工作；《“红、黄、蓝”牌处罚规定》自首次发布以来，已运行近一年时间，稽核监察部及时检视制度运行情况，优化了亮牌处罚程序，实现了处罚小组“增员提级”，促进亮牌处罚工作合理、高效运行。

1.4 结合内外部规定及风险评估结果，合理确定稽核覆盖范围与重点关注领域

根据外部监管规定及内部管理要求，稽核监察部在风险评估基础上制定年度计划，并在执行过程中根据实际情况及

时调整。2023 年，共完成稽核审计项目 174 项，其中总部及子公司稽核项目 41 项、分支机构稽核项目 133 项。稽核审计工作覆盖公司财富管理与机构业务、金融产品代销业务、资产管理业务、固收自营业务、固收投顾业务、权益自营业务、信用业务、投资银行业务、另类投资业务、私募股权投资业务等主要业务领域和关联交易、呆坏账核销、信息技术管理、资本性支出与服务采购、人力资源管理、控股子公司控制权有效性等主要管理领域的内部控制情况。

1.5 加快稽核监察数字化建设，推动实现稽核审计“早发现、早排查、早处置、早化解”

公司稽核监察重视金融科技赋能，主动开展同业调研，借鉴同业科技赋能先进经验，同时结合自身需要，探索更具可行性的优化路径。2023 年，稽核监察部和 IT 部门联合开发，完成了 11 类内外部数据源、5 种风险分析模型的开发落地，稳步提升了数据抓取效率和风险发现精准度。

借助风险模型，稽核监察部发现的风险线索数量较模型启用前显著增加，通过对风险线索展开进一步延伸排查，稽核监察部对性质严重的异常线索及时启动了专项调查，科技支持效果初步显现。

1.6 强化稽核结果运用，严肃问责处罚、促进完善治理

根据稽核发现问题的严重程度，稽核监察部采取对应措施强化稽核结果的运用。问题性质相对较轻的，督促被稽核

单位限期整改；问题较多或性质相对较重的，出具整改通知书；问题性质严重的，对相关责任人亮牌处罚，并纳入年度稽核扣分、影响其个人绩效考核，其中被稽核单位为分支机构的，视情况移交财机条线追责。全年共下达整改通知书 7 份，对 15 名责任人进行稽核考核扣分，亮牌处罚 17 人次。

综合考虑可操作性和完善效果，稽核监察部向被稽核单位提出管理建议 25 条。建议涉及费用管控、管理层监督制衡、外包管理、资产服务采购完善投产分析评价标准等方面，对强化财务监督、降本增效、完善内控起到了较好的促进作用。本年度稽核管理建议举措切实可行，且对公司完善治理具有必要性，形成了发现问题、分析问题、促进解决问题、推进完善制度机制的工作闭环，有效发挥了稽核管理价值。

1.7 信访监察正本清源，主动查处、矛盾化解与风险防范并重

2023 年，公司办结信访监察事项 18 件。公司信访监察工作积极化解风险，根据职业判断加大了主动查处力度；重视从源头化解矛盾，针对往年信访突出问题采取管控措施，息诉止访工作成效明显提升。

1.8 及时落实监管各项最新要求，进一步优化完善合规管理相关制度

2023 年，根据最新的监管要求，公司修订了《廉洁从业管理办法》《合规手册》《员工执业行为准则》《员工投资

行为管理办法》《分支机构合规人员管理细则》《合规检查实施细则》《信息隔离墙管理办法》《信息隔离墙管理操作细则》等制度，其中《员工执业行为准则》增补了证券行业荣辱观相关内容，《廉洁从业管理办法》调整相关部门职责和细化廉洁从业要点并对第三方聘请相关要求进行了明确。

为落实《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》，公司还修订了《合规承诺书》，对廉洁从业要求进行明确细化。

2. 建立长效激励

2.1 加强党风廉政建设，持续正风肃纪

公司持续加强党风廉政建设。面对金融反腐持续强化的形势，公司保持严的基调、严的措施、严的氛围不放松，反对“金融精英论”等错误思想倾向。加强对公司内控体系的领导，建立全面监督体系；签署党风廉政建设责任书，落实“一岗双责”。把大兴调查研究作为作风建设和能力提升的重要举措，建立班子成员基层联系点机制，领导干部深入基层走访调研，联系实际查摆问题，干实事、谋实招、求实效，为推动公司高质量发展贡献智慧和力量。

2.2 建立健全长周期考核机制

为了进一步推动公司战略目标实现，打造长效激励的绩效文化，落实全周期绩效管理，促进考核结果的全面应用，实现公司与员工的共同发展，公司于2022年12月底对《综

合考评管理办法》进行了修订。针对部分业务短期业绩波动大、见效周期长等特点，拉长考核周期，拟定长周期业绩考核方案。如明确一项或多项长周期关键考核指标，或明确在一个长周期内年度业绩的考核占比等，提交公司绩效考核委员会审议通过后执行。长周期个人业绩考核目前适用人群主要为投资经理。长周期考核结果应用于人才培养、提拔或淘汰。公司在 2023 年继续坚持推动长效激励的企业文化，持续落实长效激励的绩效考核制度，提高公司的长期业绩和可持续发展能力。

为调动公司高级管理人员（以下简称“高管”）的积极性和创造性，公司继续执行长短期结合的考核与激励约束机制，持续推动公司持续发展。根据国家有关法律法规和《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，公司继续落实《高级管理人员薪酬与考核管理办法》。每个任期结束前，对高管进行长周期考核。重点考核其在整个任期内的综合业绩表现，避免因短期业绩波动影响造成巨大的评价差异，打造长效考核机制。

2.3 始终贯彻稳健薪酬制度，避免过度激励

2023 年公司修订了《薪酬管理办法》，落实各项监管要求。此次修订中，强调了奖金在条线/部门内分配时，应坚持业绩导向，与考核结果紧密联系，分配结果不得与个人考核结果出现重大偏离。奖金分配应拉开差距，对业绩优秀人

员进行重点激励，落实低绩效应用；此外，还增加了审计部门及审计人员的薪酬保障机制。

在薪酬确定方面，坚持外部竞争性、内部公平性、贡献激励性、合规与风险的约束性四大基本原则：

（1）外部竞争性：公司定期参加权威咨询机构的薪酬调研，根据市场薪酬调研结果，对公司薪酬水平进行分析，适时调整公司整体薪酬水平，确保公司在人才市场具备较强的竞争力；

（2）内部公平性：根据岗位/能力评估结果确认岗位/能力对于组织的相对价值，并以此作为付薪的主要依据；

（3）贡献激励性：强调以业绩为导向，兼顾合规执业及综合素质，通过对员工个人业绩、素质及合规履职的综合评价，实现员工绩效奖金与业绩贡献、考核结果紧密挂钩；

（4）合规与风险的约束性：公司薪酬管理与风险管理、合规管理紧密挂钩，风险因素及员工不当行为将直接影响薪酬。

在薪酬调整方面，基于内外部环境及薪酬竞争力定位，适时调整员工薪酬，向绩优和低职级人员倾斜。

在极值管控方面，设定年底奖金超过一定金额为奖金极值，对超过部分进行递延，2023 年对奖金极值的设定金额进行了调整，扩大了递延人员的范围，防止过度激励。

2.4 注重平衡业绩和公司的长期价值创造，优化激励方案。

强化预算管理及总额管控，加强统筹规划管理，做好各条线/部门/子公司的预算管理工作，明确总额及投产分析，并在此基础上优化各条线/部门/子公司激励政策；建立人力费用过程跟踪与检视，过程监测激励发放的合理性，定期检视投产情况，及时纠偏激励施行或发放中的不合理性因素；明确奖金计提规则；建立蓄/放/借水机制以应对市场波动风险；明确奖金挂钩 KPI 得分规则，加强考核应用。

2.5 优化职级调整方案，完成年度职级调整

公司致力于建立科学合理的长效激励机制，以激发员工的积极性和创造力。在 2023 年，公司进一步优化了职级调整方案，将其要点和规则纳入《职位管理办法》中。这一调整方案明确了职级调整与个人绩效之间的紧密联系，使整个调整机制更加透明、公平和高效。职级调整被视为长效激励机制的关键环节。通过合理的职级调整，公司能够为员工提供明确的职业发展路径和晋升机会，进而激发员工的工作潜力和创造性，从而进一步推动组织的整体绩效提升。

3. 加强声誉约束

3.1 组织开展各类培训宣导与主题活动，强化声誉意识

公司连续两年开展声誉风险管理全员专题培训，一方面，加强制度与管理要求宣导，加强员工对声誉风险管理制度体

系、行为要求、奖惩措施的了解和认知；另一方面，根据证券行业荣辱观提出的“十个反对”，结合近年来有损公司、行业形象的声誉事件开展案例分享，通过鲜活案例，让每一位员工“有参与、有感知、有共鸣”，从而提升员工谨言慎行的规范意识，践行公司声誉风险管理的制度要求，维护自身职业声誉，共同守护合规诚信专业稳健的行业及公司形象，促进形成“人人都是声誉守护者”的行动自觉。截至 2023 年 12 月，面向公司管理层、新任干部、各单位声誉专员、公司全员进行声誉风险管理培训宣导合计 5 次。

2023 年，公司在 8 期涉及对新员工、总部及分支机构新任干部、分支机构合规人员等培训中均安排廉洁从业专题课程，并在网络学习平台的《合规课程》《职业道德》课程中增加“廉洁从业监管规定”“监管处罚案例”等廉洁从业相关内容，供全员持续学习。

3.2 将声誉风险管理纳入全面风险管理体系，积极应对声誉风险事件

公司将声誉风险管理纳入全面风险管理体系，明确了董事会、监事会；执行委员会及下设专业委员会；董事会办公室、人力资源部；公司其他部门、分支机构及子公司的四级管理组织体系，职责清晰，分工明确，为声誉风险管理提供组织保障。

董事会办公室为公司声誉风险的归口管理部门，牵头履

行声誉风险管理职责，按照《声誉风险管理制度》《员工声誉风险管理办法》《重大声誉事件应急管理实施细则》要求，联动各部门、分支机构及子公司主动有效地防范声誉风险和应对声誉风险事件，对经营管理及业务开展过程中存在的声誉风险进行准确识别、审慎评估、尽早控制、动态监控、及时应对和报告的全程管理，最大限度减少对公司声誉造成的损失和负面影响。

2023 年，公司持续稳健运行声誉风险管理机制，加强声誉风险排查与预警；积极应对声誉风险事件，尽力降低声誉风险对公司的影响；通过多层级培训，培育全员有责的声誉风险文化氛围。多措并举，确保声誉风险管理全流程系统化管理落地，积极维护公司及行业声誉。具体管理举措如下：

(1) 声誉专员机制运行。2023 年，公司持续稳健运行声誉专员机制，将声誉风险管理触点下沉到各部门、分支机构及子公司，对经营管理及业务开展过程中存在的声誉风险进行准确识别、审慎评估、前端控制、动态监控、及时应对和专项报告，通过制度引领和机制运行，保障公司声誉风险全流程系统化管理。加强向外看齐，密切关注行业指引动态与规范要求，对齐优秀，促进公司声誉风险管理水平提升；同时，强化对内审视，不断健全公司声誉风险管理机制，明确细化主体责任，持续完善声誉风险预防机制，声誉风险监测指标体系，内部信息报告机制。通过畅通沟通机制、声誉

专员队伍建设、重点事件宣导、各层级宣贯等多重措施，持续加强声誉风险前瞻敏捷管理，做到早发现，早处置、早化解，助力公司稳健、高质量发展。

(2) 预警评估。对声誉事件进行事前评估，按照事件性质、严重程度、可控性、影响范围和紧急程度等因素将声誉风险划分为三个不同级别，并制定了对应级别的触发条件、报告路线及相关职责，同时结合声誉风险事件进展动态评估风险级别，采取相应预警措施，防范措施包括但不限于预案准备、动态监测、应对策略及媒体策略、对外口径、媒体沟通等，并根据声誉事件进程动态调整策略。

(3) 应对处理。在瑞信股份转让存不确定性、金立方变更管理人重大事件应对上，有组织有策略，通过加强监测频次、重点媒体持续沟通、预案及口径管理等多元有效的危机应对方式，保障了重大事件舆情平稳，未发生敏感负面舆情。

在研究所罚单事件上，自媒体爆料舆情触发后，内部禁言，主动沟通媒体不跟进，推动了自媒体舆论快速降温，未发生衍生舆情；罚单挂网后，沟通核心媒体，引导报道方向，主流核心媒体定调，媒体解读多集中于“行业严监管”、“研报违规高发”等行业观察视角，监测到主流媒体/网站合计22篇；舆情集中爆发期，强控口径，未发生衍生舆情，推动了舆情快速降温。

(4) 舆情监测。声誉风险监测机制运行有序，严格执行舆情监测日报、周报、月报制；特殊舆情时期，即时启动应急舆情监测机制，实时监测汇报舆情。全年报送周报 50 份，报送月报 12 份，报送舆情专项报告 3 份。

(5) 社交媒体分级分类管理。为促进公司业务合理、有序地利用社交媒体进行营销宣传，结合社交媒体声誉风险频发的行业现状，严防社交媒体引发风险，公司修订了《公司社会化媒体管理细则》，明确注册、认证、运营、管理、注销全流程工作机制，压实社交媒体运营主体责任。不断强化社交媒体合规运营意识，提示公司工作人员谨言慎行，严防社交媒体不当营销宣传行为及不当言论引发声誉风险。

3.3 关注舆情高发领域，协同加强公司声誉风险管理

2023 年度，稽核监察部基于内控协同机制，与董事会办公室加大了舆情高发领域的沟通力度，关注舆情监测与防控情况，发现舆情及时响应处理，协同加强公司声誉风险管理。

2023 年度完成的稽核项目及信访监察案件中发现 1 起声誉风险事件，公司已对相关责任人按照《“红、黄、蓝”亮牌处罚规定》进行亮牌处罚。

3.4 防范道德风险，加大对道德风险潜在高发业务的监督力度

除对监管规定的特定事项和业务进行稽核外，稽核监察工作还明确了对自营投资、资产管理、投资银行等核心业务

及对控股子公司的稽核频率；优先向员工违规违纪行为投诉举报专项调查调配稽核资源，持续加大对道德风险高发领域的监督力度。

3.5 持续落实员工声誉风险管理，加强员工行为规范管理

为加强公司声誉风险管理，引导员工践行行业和公司文化，防范个人声誉风险，维护个人及公司形象，确保公司各项业务政策平稳开展，公司于 2020 年制定《员工声誉风险管理办法》。该制度明确了员工声誉风险管理的适用范围、管理范围、行为要求等，同时制度明确将员工声誉风险纳入人力资源管理体系，建立员工声誉信息管理系统，实时追踪员工声誉情况；建立员工声誉评价体系，并将评价考核结果在其他人力资源管理工作中的应用。2022 年，公司对该制度进行修订和完善。新修订的制度中，适用人群扩大至“所有以公司名义开展各项业务的人员”；进一步明确员工声誉风险管理范围，即“对由于员工个人原因可能导致公司遭遇声誉风险的员工行为及相关事件进行的管理。相关事件包含但不限于因员工个人原因、行为直接或间接引发的事件”；进一步明确员工声誉评价体系的审批流程、完善评价标准、完善员工声誉评价体系的应用范围。

2023 年底启动并于 2024 年初完成了公司 2023 年度员工声誉信息登记工作，将员工声誉风险和荣誉信息进行录入和

汇总。为准确收集信息、防范声誉风险以及将声誉信息纳入人力资源管理等工作奠定了信息基础。2023年8月面向公司全体员工开展《员工声誉风险管理办法》培训，全面解读和阐述了《员工声誉风险管理办法》的各项规定、适用程序与方式等内容。

3.6 坚持落实《关键岗位管理办法》，提升对关键岗位人员的人力管理水平

2022年底公司对《关键岗位管理办法》进行修订，落实湖南局对“五个严禁”相关要求，对关键岗位人员签署的承诺协议增加以下内容：“不得安排所聘证监会系统离职人员就超出其工作职责范围的事项与监管部门进行沟通接洽，不得利用证监会系统在职人员、亲属及其他社会关系，为业务招揽、行政许可、监管执法、自律管理等事项打听请托说情、谋求特殊照顾或不正当利益，不得利用各种手段拉拢、腐蚀、“围猎”监管干部，向监管干部输送不正当利益”。

2023年9月启动关键岗位强制休假检视工作，全面梳理公司关键岗位人员范围，形成关键岗位人员名单，逐月跟踪关键岗位强制休假情况，将强制休假执行情况纳入条线/部门风险管理考核。

3.7 利用信息化手段，持续落实员工声誉信息动态管理工作

持续落实员工声誉信息动态管理工作，利用员工声誉信

息管理系统对员工声誉情况进行追踪管理，对受到声誉风险处罚的人员，及时进行系统数据更新，体现至相关人员声誉系统信息中，该信息将同步体现在员工履历、员工考核反馈面谈表等各类画像材料中。并作为员工入职、晋升、离职时的重要参考依据。

4. 落实责任担当

4.1 组织开展“两优一先”评比表彰活动

为发挥榜样带头作用，2023 年公司积极开展“两优一先”评比表彰活动，以起到挖掘典范、树立标杆、表彰先进的作用。20 个先进党支部，20 名优秀党务工作者，60 名优秀党员在“两优一先”评选活动中荣获表彰。OA 党建平台选发了优秀事迹供全员学习。

4.2 履行客户投诉化解主体责任，体现证券经营机构的责任担当

受行情波动影响，客户投诉笔数较 2022 年上升 53.82%，财富管理与机构业务条线建立双周报机制，跟进每笔投诉处理情况，客户投诉均办结。针对分支机构投诉问题频发，财富管理与机构业务条线持续推进 9 大措施降低投诉率，自觉维护客户合法权益，落实证券经营机构的责任担当。

4.3 开展廉洁从业评估审查

公司将廉洁从业管理的相关要求纳入到人事管理的各个环节，员工入职时对关键、核心岗位人员入职前开展背景

调查，调查内容包含有无违反廉洁从业相关规定行为、商业利益冲突等，将新入职员工《入职廉洁诚信承诺书》签订作为入职流程固化节点；员工岗位调整时，向其传达廉洁从业要求，并设置节点由员工本人签署确认；员工年度职级调整、干部任命前，进行廉洁从业审查，如存在违反廉洁从业相关要求被公司问责或处罚后未满一年的情形，则不得晋升；员工离职时，由其负责人出具廉洁从业意见，作为离职资料上传至离职流程中进行报批审核；部门或分支机构负责人离职时，公司对其开展离任审计，审计内容包括廉洁从业审查。2023 年度，公司共对 1608 人开展廉洁从业审查，对 731 名干部人员开展利益冲突审查，委托背景调查公司对干部人员，就“兼职”“股权投资”“负面信息”情况进行背景调查，并组织全体员工签署《廉洁诚信承诺书》。公司积极落实员工在入职、岗位调整、晋升等环节廉洁从业确认要求，确保全覆盖、无遗漏。

4.4 进一步加强员工投资行为管理

公司进一步强化从业人员上网设备管控、设置了多维度系统监测指标。针对公司资管、研究、自营业务的特殊管控需要，公司上线了“从业人员配偶及利害关系人账户转托管监测”、“从业人员配偶及利害关系人账户交易股票趋同监测”等功能点。公司组织员工投资行为相关培训，包括在合规月度例会中对日常合规检查中发现的员工投资行为管理

问题进行合规提示、员工上网行为管理设备录入专题培训等，重申录入设备的具体要求并组织开展已录入信息的梳理、核查工作，进一步完善员工投资行为监测工作。

2023 年 6 月公司发起从业人员投资申报流程，组织完成全体员工（经纪人）共 8000 余人的申报、审核工作，并组织多轮自查、督促、整改工作。

公司于 2023 年 12 月接受湖南证监局关于董监高及从业人员管理现场检查，检查中指出对从业人员投资监测及设备信息登记管理不到位。对此，公司在现有监测的基础上，组织信息技术部门全面梳理系统登记设置并对合规管理系统设备录入功能进行完善，对员工不同设备设置分别录入，并自动生成录入有效期起始日期，无法手工修改。通过上述系统改造，将有效避免监管检查中指出的不同设备登记的启用时间混同或未登记监测起始日的情形。

4.5 开展合规问责

公司建立了合规问责机制，对在经营管理及执业过程中违反法律法规和准则的责任人或责任单位，公司严格进行合规问责，并与绩效考核和薪酬发放相挂钩。合规总监对合规问责有建议权、知情权和检查权。公司下属各单位应当向合规总监反馈合规问责的最终执行情况。本年开展合规问责 10 笔。

4.6 开展合规专项奖励评选

为进一步推动公司合规经营，提升员工合规意识，增加合规管理正向激励，积极培育合规文化，公司每年组织合规专项奖评选工作，2023 年共评选 5 个团队奖，12 个个人奖、7 个反洗钱专项奖。

4.7 全面升级提升投教服务质效，四大实体投教基地联动运营

公司高度重视投教基地社会效应的发挥，持续加大投入，并启动投教基地提质改造工作。2023 年，公司对国家级投资者教育基地进行扩建重装，全新布局，率先实现了行业内投教基地的迭代升级改造，并完成了怀化投教基地的搬迁升级。方正证券国家级投资者教育基地会同邵阳、怀化、延吉三家省级实体投资者教育基地持续联动运营。各基地积极邀请组织公众和投资者参观投教基地，普及证券发展历史、基础知识、风险警示、适当性管理等方面知识，2023 年共接待服务来访者超过 12 万人次。同时，2023 年公司正式发布了投教基地 IP 形象——“方小牛”，并将其融入各类投教知识传播场景，孵化丰富的投教内容，通过“多场景、强互动”进一步拉近基地与社会公众的距离。

4.8 围绕市场热点及监管要求，积极组织开展各类专项投教活动及专题宣传

2023 年，公司积极响应各级监管部门、行业自律组织号召，开展各类专项投教活动 20 余项，包括“全面注册制 改

革向未来”防范非法集资宣传“金融消费者权益保护教育宣传月”“全国投资者保护宣传月”“防范假冒证券公司名义实施诈骗活动”专题宣传月等。围绕市场热点，公司组织全国各分支机构开展专题投教活动 4000 余场，包括线上云讲座、金融特训营、投资报告会、股民学校等，并通过视频会议和直播辐射至全国各地。同时，公司精心策划开展了方正证券马拉松“投教健康跑”以及“投教 520”投教文化节等大型投教活动，将投教内容深度融合植入于体育运动与文化节等公众日常生活中，让投资者在娱乐中学习，在学习中进步，进一步培育理性投资理念。

4.9 深化多方合作机制建设，扎实推进投资者教育纳入国民教育体系

2023 年，公司持续深化“投教+国民教育”特色模式，促进产教融合，春秋季为中南大学学分制课程《证券投资学》进行《证券投资实战入门》内容的授课。暑假期间，公司相继举办了两期大学生大型金融实践项目“骄阳成长计划”，分别面向中南大学商学院学生以及国内外各大高校学生开展。项目为期一个月，将教、训、练、赛有机融合，培育适应证券市场发展需要的人才，助力学生实现高质量就业。公司不断完善优化“方小牛财赋行”金融特训营财商教育计划，针对不同年龄层的学生群体，开发体系化的金融知识普及课程、金融风险教育课程和财商培育课程，累计开展线上线下

活动 19 期，活动覆盖学生上万名，同时联动全国各分支机构开展“投教进百校”活动，全年走进学校 204 所，覆盖学生近 2 万人。

4.10 策划特色品牌公益投教活动，以金融知识助力乡村振兴

2023 年，公司联合湖南方正证券汇爱公益基金会，连续第 6 年开展智·富大讲堂——“方小牛乡村漫游记”公益投教活动，并被列入 2023 年证监会系统重点活动。期间共走进 10 余个省 35 个县域，深入乡镇集市、广场、商超等人流密集地，开展实地走访与调研乡镇企业、金融知识普及讲座活动、发放宣传资料等，活动达 70 场，覆盖 8500 余名乡镇基层群众。2023 年，“投教进乡村，筑梦公益行”财商进校园活动第 1 季持续推进完成，产生的良好社会效应和口碑也加速了活动第 2 季的开展进程，活动在年内共走进了湖南 19 所乡村学校，资助 380 名品学兼优、家庭困难的学生，为 2400 余名学生带去别开生面的财商课程。2023 年，公司还完成了 7 个方正证券投教示范村——“光合汇”投教图书室项目的捐建签约，将为每个示范村捐建投教图书室，同时通过举办金融知识普及宣讲活动，提升当地村民金融素养，培育理性投资理念。

4.11 开展 2023 年度分支机构投教工作评估

根据《方正证券分支机构投资者教育工作评估标准》的

相关内容，方正证券组织了 2023 年度分支机构投教工作评估，评选出 76 家投教工作优秀分支机构及 38 名优秀专员。通过开展投教工作评估，促使分支机构对自身投教情况进行全面回顾和总结，以此为契机，营造“学习先进、激发干劲、提升动力”的氛围，提升公司投教队伍的业务技能、工作热情和服务水平。

4.12 积极履行社会责任，服务实体经济

公司积极发挥自身优势，综合运用股权债券融资手段，积极服务实体经济高质量发展，主要成果有：

（1）在投资方面，方正证券子公司方正证券投资充分发挥自身投资优势，投资科技创新、高端制造、医疗健康、新一代信息技术和绿色环保等战略性新兴产业的优质企业。截至 2023 年 10 月末，方正证券投资在投股权投资项目 38 个，投资金额 14.73 亿元。方正证券通过集团内部协同效应对被投企业进行赋能、陪伴企业成长，目前多家被投企业实现上市。方正证券旗下私募子公司方正和生坚持做多中国，坚持国家长期战略需求，专注核心方向不动摇，聚焦大科技、大健康领域，坚持长期主义，形成了“投大投重、投小投早”的投资风格，重点布局新一代信息技术、新能源、新材料、高端装备制造、新能源汽车、国防军工、生物医药等领域。截至目前，方正和生设立股权投资基金、创业投资基金累计 24 支，近 5 年管理基金总规模近 200 亿元，累计投资企业数

量超 150 家，投资金额超 84 亿元，投资阶段覆盖企业发展全生命周期，一手促产业集群协作，一手抓科技成果转化，实现资本化助力。如方正和生旗下北京元培高科技基金主要投资于信息技术行业高端“硬技术”原始创新阶段项目，是北京大学首支科技成果转化基金，为北京大学成功孵化了金羽新能、智晶时代、泰阿科技等多个企业。方正和生还绑定顶级产业资源中科院空天院及上市公司中科星图，设立了 20 亿人民币规模的空天智能基金，投资项目以中早期、成长期企业为主，关注数字地球、空天信息产业和人工智能领域具备核心竞争优势的投资标的。近期，方正和生旗下北京大学科技成果转化基金投资了国内规模领先的骨科材料制品专业生产商——北京安颂科技、国内气凝胶行业唯一配套军工型号装备的民营企业——湖南荣岚智能、膜材料及基于膜工艺的系统解决方案供应商——北京元泰能材、以相变材料为核心，专注于温度控制的新材料平台供应商——北京相变储能等等，服务实体经济，支持中小企业发展。

（2）充分发挥资本中介作用，发挥资本市场融资功能，更好满足中小企业和科技创新型企业直接融资需求。截至 2023 年 10 月 31 日，股权业务发行 1 单北交所 IPO 及 3 单上市公司再融资项目，募集规模 41.23 亿元，排名 24 名（Wind 口径）；债券业务发行企业债 3.86 亿元，公司债 93.84 亿元，综合排名 44 名（Wind 口径）。

北交所作为服务创新型中小企业的主阵地，2023 年 3 月宁新新材 IPO 募资规模 3.4 亿元，在北交所顺利上市。

凭借投行股权 IPO 业务销售方面的突出表现，2023 年 7 月公司荣获由证券时报主办的“2023 年中国证券业 IPO 销售投行君鼎奖”大奖。充分说明了我司投行股权 IPO 业务发行、估值、定价、销售能力经过多年的沉淀得到了业内专业机构和企业的高度认可。

4.13 将合规性专项考核纳入公司绩效考核体系

总部部门、子公司合规性专项考核体系设 30 个考核指标，分支机构合规性专项考核体系设 83 个考核指标，覆盖员工廉洁从业、合规执业、诚信执业、践行行业和公司文化等方面。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。合规性专项考核结果直接影响下属各单位的考核结果和绩效奖金，公司各部门和分支机构的绩效考核结果，原则上直接构成各部门、各分支机构负责人的绩效考核结果。公司按照监管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，直接按照合规考核扣分值同比例扣减绩效奖金。公司对于违反廉洁从业规定的行为，明确规定其个人考核结果不得为“超越预期”及以上；对于因违反廉洁从业规定被公司问责处理人员一年内不得晋升。

公司建立了合规问责机制，对在经营管理及执业过程中违反法律法规和准则的责任人或责任单位，公司严格进行合规问责，并与绩效考核和薪酬发放相挂钩。

5. 融合发展战略

5.1 提升监督保障，配合公司监事会推进全面监督

2023 年，稽核监察部在公司监事会指导下建立“大内控”协同机制。其本质是联合公司各层级内部监督力量，畅通实现党纪政纪联动处罚、风险点事前沟通、跨部门联合检查、发现问题事后研讨、声誉风险管理事项及监管函件信息共享等各项内控工作协同。

根据《关于深入推进全面监督工作的通知》，稽核监察部将有序推进内控协同机制运行，减少重复监督、提高监督效率，每半年将向董事会审计委员会、监事会主席、执委会主任汇报内控协同机制执行情况。

5.2 检视各单位战略执行情况，助力公司实现战略目标

2023 年，落实公司对稽核监察工作的要求，稽核审计关注重点从以往关注内控合规情况为主，转变为“聚焦战略执行、聚焦风险控制、聚焦资产安全”。通过总部及子公司稽核，对各被稽核单位的发展规划、决策部署、重大措施以及年度业务计划执行情况进行检视，助力公司战略目标落地。

5.3 优化了反洗钱管理体系和监控措施

为促进文化与业务协同发展，建立健全各项内部管理制度

度和流程、防范道德风险，2023 年方正证券持续加强内控制度建设，优化工作流程，完善工作机制，严格内部检查和审计。将代销客户纳入公司反洗钱体系统一管理，针对代销客户制定针对性的尽职调查和可疑交易监测标准；着力提高不同信息系统建设和整合客户和交易信息的能力，对一人多户信息不一致、跨条线不同系统间信息不一致的情况开展排查整合，为客户信息治理提供坚实基础；开展反洗钱专项审计，充分发挥内部审计效能；持续加大科技投入，优化反洗钱系统，调整监测点功能，进一步提升反洗钱系统监控的有效性。

5.4 公司建立了与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构

公司建立了与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构，明确了董事会及其风险控制委员会、监事会、经营管理层及其下设风险管理委员会、首席风险官、各部门、分支机构及子公司履行全面风险管理的职责分工，建立了四个层级、三道防线相互衔接、有效制衡的运行机制。

公司风险管理委员会落实全面风险管理体系全覆盖，2023 年召开风险管理委员会共计 17 次，其中现场会议 5 次，非现场会议 12 次；全年讨论、审议议题 61 项。提升了风险管理有效性和时效性，并充分发挥了风险管理委员会的权威性、专业性、敏捷性、高效性、协调性。

6. 强化文化认同

6.1 落实廉洁从业监管要求，建立健全财务管理制度，严格执行财经纪律，强化成本管控

(1) 落实廉洁从业监管要求，强化公司财经纪律，加强财务督导。2023 年，财务管理部对三个区域的 20 家网点、总部及三家子公司的费用报销进行了核查，同时对六个专项进行了检查，重点关注业务收入、成本费用支出、资金往来等项目中的异常情形，严查是否存在账外账、“小金库”等不规范行为，经过检查，未发现违反廉洁纪律的情况存在。

(2) 保障廉洁从业监管，完善财务制度。2023 年完成新增 7 项制度，如《营业费用和资本性支出预算管理细则》、《费用及支出预提管理细则》等；新修订 8 项制度，如《费用管理办法》、《控股子公司财务管理细则（试行）》等；同时《政府奖励返还使用管理办法》等 3 项制度已在征求意见中。另外还推动新增发布《职场管理办法》、《党建活动经费管理办法》，计划发布《采购管理办法》。

(3) 加强成本管控，开展重大项目投产分析工作，实行重大投产项目月度跟踪机制，组织重大项目评审。在制度保障上新发布了公司《成本管控委员会工作细则》、《重大项目投产评价管理细则》，并修订《资本性支出与服务采购管理细则》；在人员上重新聘任成本管控委员会委员，投产评价小组成员。

(4) 加强廉洁从业管理，强化制度宣导。制作日常费

用报销操作演示视频，上传至财务共享系统供全体员工学习，规范报销程序。配合廉洁从业现场检查，完成湖南证监局要求的全公司廉洁从业自查及营销费用自查；2023年2月财务管理部联合培训学院组织召开制度解读会议，向公司全体人员进行《费用管理办法（2023年修订）》及《营业费用和资本性支出预算管理细则》两个制度的内容宣导。2023年3月为提升分支机构成本费用管理能力，进一步加强费用管理、合理控制费用支出，加强纪律和作风建设，强化警示教育，财务管理部联合分支机构管理部召开了2023年成本费用管理宣导会。

（5）夯实核算质量，确保财务会计报告真实完整。公司做实资产风险分类，准确合理计提风险准备，真实公允反映经营成果；加强不良资产核销和处置管理，有效防范道德风险和资产流失，同时还建立了核销后资产管理制度；公司依法依规做好会计核算、编制财务报告，确保财务会计报告真实完整；为保障审计质量和独立性，公司严格落实定期轮换制度，于2023年10月11日召开2023年第四次临时股东大会，聘任安永华明会计师事务所(特殊普通合伙)为2023年度财务报告和内部控制审计机构，并依法接受会计师事务所独立审计，为其独立客观发表审计意见提供有效支持和保障。安永华明会计师事务所(特殊普通合伙)对公司2023年度财务报告进行了审计，并出具了标准无保留意见的审计报

告。

6.2 开展案例警示教育，注重以案示警、以案促改

2023 年，公司开展案例警示教育 4 期，分别围绕酒驾醉驾、客户信息保密、廉洁从业、信息安全四个主题展开，引导全员明纪律、知敬畏、守底线，夯实以案示警、以案促改工作成效。

6.3 以文化理念指导公司品牌建设，完善公司视觉识别体系，建立内外一体的传播体系，树立公司良好形象

(1) 以文化理念指导公司品牌建设。根据行业文化建设指导意见，将公司文化理念融入 2023 年品牌工作规划之中，与培训学院联合制定了符合公司整体战略的文化品牌工作方案。方案确定了具体工作目标，即围绕公司战略目标，传播“陪伴财富成长、勇担社会责任以及新的公司形象”，弘扬方正文化，讲好方正故事，打造良好有特色的公司品牌形象助力业务发展。

(2) 完善视觉识别体系塑造具有公司文化内涵的品牌形象。以公司文化理念为指导，更新了公司级宣传物料及品牌规范文件，不断加强品牌形象的塑造和统一管理。将公司文化理念融入官方形象资料之中，通过展示公司金融服务实体经济、积极参与乡村振兴、推动投资者教育深入开展等具体实践，塑造了有责任担当的品牌形象。2023 年，还分别更新了公司 VI 手册、公司 PPT 模板以及名片、宣传栏、易拉

宝、员工胸卡等物料模板，并加强了公司品牌形象的触点管理，提升了对分支机构、子公司品宣物料的统一管理力度。通过统一视觉形象，增加了公司的品牌辨识度，展示公司的文化价值观。

(3) 建立内外联动的一体化品牌传播体系。结合行业文化建设和公司业务发展实际，加强公司行业文化建设宣传工作。在外部渠道方面，根据媒体议程设置和媒介特点，提高主动策划能力，合计外宣发文 24 篇，其中中央级媒体发文 20 篇，充分宣传了公司文化建设的实践活动和成果；在自有渠道方面，以官方微信公众号为核心，带动 OA、官网及视频号的传播，全年累计发稿 156 篇，其中 37.8%为文化建设相关内容。

6.4 持续组织开展“金融人的文化必修课”行业文化主题学习活动

为促进全员都行业文化理念及要求的认同与践行，2023 年，方正证券持续开展“金融人的文化必修课”行业文化主题学习活动，并将其中《证券从业人员职业道德》、《行业文化建设十要素》、《员工声誉风险管理》等主题学习内容纳入新员工培训、新任干部、现任干部的管理和业务培训课程体系中，通过全员直播+网络学习平台发布课程的形式，供不同层级员工学习。

7. 激发组织活力

7.1 有效运营管理“大方”APP 同事吧，鼓励员工献言献策

财富管理与机构业务条线在大方 APP 上线“同事吧”专区，由分支机构管理部牵头，各部门指定专人每日盯同事吧动态，吸收员工对公司发展的合理建议，共同推动公司的高质量发展。针对分支机构关注的理财经理的考核、软件体验、分支机构管理与考核细则修订等热门问题，均积极进行了响应，并一一进行了回复，以畅通的沟通渠道和开放的言论空间鼓励员工对公司现状和发展献言献策，对于合理建议吸收采纳，对于尖锐问题进行解释说明，形成有反馈，有回应，有改进的管理闭环。

7.2 始终坚持组织健康度调研，为员工建言献策提供平台，为公司发展提供重要参考意见

自 2018 年起至今，公司持续开展组织健康度调研。公司自主研发了组织诊断“SECM”模型，立足战略、执行、文化、领导力四个核心维度展开深入调研，通过数据分析，结合行业要求与公司文化特色，从宏观的战略性视角出发进行组织诊断，并生成组织健康报告。它既是对过去一年组织经营状况的检视，更是对下一年组织发展方向的重要启发。同时，组织健康度调研作为重要的文化建设抓手，通过深入调查分析，充分了解员工对组织文化的认知程度、认同感以及践行效果，帮助公司了解其在文化建设方面的效果收益及不

足之处，为进一步的文化建设提供指导方向。

2023 年，总结、复盘前五年调研经验，在维持问卷分析延续性，不改变原有问卷分析逻辑与框架的基础上，对调研问卷进行了修订。修订后的调研问卷更符合员工实际的了解程度、参与程度、感知程度等，使得调研结果更具有真实性、有效性。

7.3 为丰富职工文体生活，提高职工身体素质，公司工会多年来持续组织开展职工俱乐部活动

公司不断丰富职工文体活动，提升企业凝聚力。2023 年公司继续组织方马、羽毛球、游泳“四大满贯”赛事活动，并首次举办了北京地区员工趣味运动会，各项目的参与人数、品牌关注度都创出了新高。同时，组建篮球、足球、羽毛球、健美操、瑜伽等多个文体活动俱乐部，开展职工小家建设活动，丰富了基层职工的精神文化生活，增强了团队凝聚力。

7.4 组织开展各类技能竞赛

公司持续开展劳动技能竞赛，助力公司战略转型。2023 年公司工会组织了资产配置、信用投教和 IT 技能竞赛，员工报名参赛人次万余人次。各基层工会围绕公司战略升级、业务发展自主开展了长尾客户话术演练、ETF 知识演讲、反洗钱专题知识比拼等技能竞赛，有效激发了广大员工提升技能、干事创业的热情，进一步增强了业务与管理的融合，为公司经营稳定、财富管理转型等作出了积极贡献。

7.5 树标杆、立典范，组织开展第六届企业文化案例大赛

公司企业文化案例大赛暨企业文化之星评选活动于2018年启动，已持续6年，疫情期间不曾间断。收到了800多项推荐案例，累计评选出了108位企业文化之星。

企业文化案例大赛现已经成为公司一年一度的文化盛典，众多优秀、感人的文化案例脱颖而出，成为公司员工学习的榜样。他们生动的事迹源于一线，根植于每个人身边，与每一名员工息息相关，且具有大众性和可复制性。公司通过案例大赛提升员工自我荣誉感及践行动力，使组织更具活力，促进全体员工对企业文化的认知、认同和践行，营造出良好积极的文化践行氛围，从而增强公司凝聚力和战斗力。

7.6 关爱员工健康，增强组织活力与凝聚力，持续开展“四大满贯”系列赛事

方正证券马拉松是公司传统文化品牌项目，2023年分别于4月、10月举办两届，比赛通过赛制设计，激发全员挑战自我、通力协作的文化践行热情，助力组织凝心聚力，提振士气，焕发活力。

截至2023年末，项目已连续10年成功举办21届，累计参与人数5.43万人次，具有广泛的群众基础和文化影响力，弘扬并传承方正证券人勤奋坚持、拼搏进取、追求卓越的文化基因。成为公司的特色文化品牌项目和精神名片，一

方面，公司保持文化传统，持续打造独具特色的方正证券品牌企业文化活动，不断强化文化认同，激发组织活力；另一方面乘借行业文化建设的东风，在活动中加入了行业文化建设、投资者教育的宣传主题，扩大了参与度和影响力，积极履行了社会责任。

7.7 保障员工参与管理和监督的民主权利，维护职工合法权益。

公司不断健全和完善以职代会为基本形式的企业民主管理制度，认真落实职工对企业管理民主参与、民主决策、民主管理和民主监督的权利，维护员工的合法权益。2023 年，公司工会完成了换届选举，组织召开了 2 次职工代表大会，制订了《方正证券职工代表大会实施细则》，对《方正证券股份有限公司综合考评管理办法》等涉及员工切身利益的公司规章制度进行了审议。民主管理进一步制度化、规范化，工会整体工作更有温度。

7.8 做实员工关爱工作

持续壮大帮扶基金，扶危救困。2023 年公司员工互助帮扶基金募集资金 334.5 万元，向 76 位因重大疾病、意外事故等原因造成家庭生活特别困难的员工发放救助金 124.57 万元。

8. 秉承守正创新

公司倡导稳健经营的发展理念，将“专业稳健”作为公

司的核心价值观，风险管理与业务发展并重，致力于追求经营发展的持续健康。公司倡导稳健经营的发展理念，将“专业稳健”作为公司的核心价值观，风险管理与业务发展并重，致力于追求经营发展的持续健康。公司在 OA 系统“风险管理”专栏及时向公司全员传递内外部的风险管理信息，发布内外部风险管理动态。风险管理部每日撰写并发布“每日风险资讯”，及时在公司内部传递市场、风险相关信息；向全公司发布《风险管理参考》，解读风险管理政策、研究风险管理专题、汇总并点评行业典型风险事件。

公司持续完善合规、风控主题培训工作的，2023 年持续完善“高管谈风险”“线上线下相结合”“全员学风险”“定制化培训”的风险管理培训体系，面向不同层级的员工，开展不同业务类型、多维度的风险管理培训。公司培训学院联合风险管理部、合规部、稽核监察部更新完善“稳健 E 课堂”，供公司全体员工网课学习。此外，公司组织各类合规培训达 22 场，对象覆盖公司总部部门及分支机构，内容涵盖合规管理基础知识、业务合规标准、客户适当性管理、反洗钱等多项内容，培训手段包括现场授课、视频授课和课件下发等多种方式。公司合规部每月编制并发布《合规管理动态》和《国际证券监管资讯》，全年合计各 12 期；每季度编制并发布《反洗钱监管资讯》，全年合计共 4 期。合规部全面、持续跟踪国内国际金融监管动态和重要法律法规及反洗钱工作

要求，并及时向全公司传递。公司合规部在公司 OA 办公系统开立专栏，全年持续更新“合规动态”信息窗口，及时发布公司合规管理相关新闻、政策、处罚、通知、指导意见等重要合规信息。

为落实公司组织考核中风险管理考核，公司建立了风险管理考核机制，对各考核单位在流动性风险、市场风险、信用风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险等风险管理工作中的履职情况进行考核。2023 年风险管理部对《方正证券股份有限公司风险管理考核实施细则》及风险管理考核扣分表进行了修订。修订后的风险管理考核主要包括风险事项扣分，风险事项扣分主要考核各考核对象风险管理效果和风险管理履职情况。风险管理考核纳入公司综合考评体系，是公司综合考评的组成部分。

对于日常业务开展和事务管理过程发现的合规风险隐患，合规部与相关部门积极沟通，明确指出问题现状、监管要求和规范标准，并有针对性地进行合规提示，全年发出正式合规提示共计 6 次。

9. 崇尚专业精神

9.1 持续提升分支机构干部综合素质，强化分支机构干部梯队建设

持续提升分支机构干部综合素质。分支机构干部任命前经过严格的资质审查、面试、任命等程序，任命后通过任职

合规谈话、专项考试考察其合规履职能力，并通过一年两次的分支机构述职会议持续评估其任职情况；分支机构管理部持续推动干部队伍优化，2023 年调整干部达 206 人次，优化干部 38 人，完成骨干盘点 177 人，强化分支机构干部梯队建设，坚持干部队伍优胜劣汰，不断激发干部队伍活力。

公司致力于构建多层次、立体化的分支机构干部培训体系，一是通过区域联席会议促进区域内先进经验的分享与传播，2023 年组织区域联席会议 152 次，重点加强区域内业务交流、标杆学习、定点帮扶、业务及合规培训；二是面向区域统筹协调人、新任干部等不同干部类别提供专项培训，通过丰富的课程安排提升分支机构干部队伍的管理能力及业务能力；三是搭建标杆交流体系，2023 年评选标杆个人 46 人，同时推选 7 个标杆个人作为“领跑者计划”经验分享候选人，完成 8 场“领跑者计划”在全体分支机构间推广标杆个人经验。

9.2 坚持德才兼备的选人用人导向

（1）建立健全科学的选人标准，进一步加强招聘程序和流程的持续优化，为公司的岗位建立完善的岗位说明书。明确每个岗位的职责和要求，规范每个岗位招聘的标准，根据岗位的具体要求适岗选材，更加有针对性。通过这种方式，公司能够根据岗位要求选择最合适的人才，选人能够得到更加公平的评估。

(2) 坚持树立德才兼备、以德为先、注重职业操守的选人用人导向。公司坚持在选拔人才的过程中，注重综合考察候选人的专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等方面。在绩效考核和年度调级、调薪等方面，对于违反行业文化践行要求的情况，严格应用：若员工违反“合规、稳健、专业、诚信”等行业文化践行要求的，经公司调查属实且内部问责的，实行一票否决。

9.3 修订《招聘管理办法》，增加对员工廉洁从业、声誉风险等情况的背景调查，落实员工背景调查工作

为进一步强化招聘管理工作，公司于 2023 年修订了《招聘管理办法》，以严格控制入职门槛。新的招聘流程要求对候选人进行背景调查，其中包括面试时对候选人的证券业协会会员诚信记录、证券期货市场失信记录及违法记录、以及行业负面信息等方面的调查。在候选人入职前，除了部门的背景调查访谈外，高级别候选人还将接受第三方背景调查机构的全面审查。此外，招聘后将收集候选人廉洁从业情况的信息，以确保公司招聘到的员工具备合规、廉洁从业、不带来声誉风险的特质。

为确保干部队伍的纯洁性与稳定性，针对公司重点关注的中高层管理者及分支机构负责人，公司实施了干部的年度背景调查工作。一旦在调查过程中发现任何潜在问题或隐患，人力资源部迅速响应，协同合规、稽核部门展开联合行动，

确保问题得到及时、公正且有效的处理，从而维护公司的声誉和正常运营。通过完善制度、优化流程、增加调查手段和扩大调查范围等一系列措施，切实落实文化引导，坚持录用德才兼备的优秀人选的文化实践要求，使公司人力资源管理更加专业、高效。

9.4 建立有效的人才培养机制，持续提升公司人才的专业能力和职业素养，为公司发展提供持久动力

公司于2011年10月成立培训学院，为公司一级部门，围绕人才培养、战略推动、业务支持、文化建设、知识运营五大定位，不断深化各项工作，专注员工成才成长，逐步搭建并完善与员工岗位成长路径相匹配的培训体系。

学院成立至今，致力于打造具有公司特色的人才培养体系，成为一流的企业学院，不断努力实践，不断优化创新，各项工作亦获得了业内的广泛关注和认可，曾多次荣获得“最具价值企业大学”“中国最佳企业大学”、“中国优秀企业大学”、“中国标杆企业大学奖”等组织荣誉称号。同时，针对专业人才培养、核心干部人才培养、后备人才培养项目也连续多年获评“中国企业最佳学习项目奖”。顺应时代变化，近两年不断进行数字化学习的探索与实践，荣获多个“最佳数字化学习项目”及“优秀学习平台”奖项。

按照员工的成才成长路径，培训学院逐步搭建并完善了管理培养体系。依据核心人才培养的“三力模型”（即战略

力、领导力、执行力），针对现任干部及后备人才分别规划了“三航”及“三华”培养项目。针对核心人才应具备的能力素质，培训学院结合不断优化完善“方正证券人才培养三力模型与培训地图”，不同人群，不同层级在不同能力项上的要求和发展的区别，保障核心人才的成长发展能更应贴近时代和组织的要求。

为了促进公司人才梯队建设，培养储备人才，增强公司的可持续发展能力，自2010年开始，公司就启动了后备人才发展计划，即“英华计划”，此项目实施至今已十四年，着力打造了一支作为高、中、基层干部储备培养的一、二、三级后备人才梯队，依据自创的3E3C培养模式，针对不同层级后备人才制定不同的培养方向和目标，有针对性培养后备人才累计1601人。在母公司及子公司任职高级管理人员的人群中，有60%的干部是通过英华计划成长起来，他们在各自的业务岗位上发挥着重要的作用，为公司发展提供强大的人才动力。

9.5 促进管理效能提升，开展各级干部管理技能系列培训

2023年，公司面向公司高管、中层、基层管理者、后备人才开展“融炼行动”精进管理项目，以培训加实践相结合的方式，以训促融，以践促炼，提升干部管理技能。开设结构思考、问题分析、管理协同等管理主题，帮助各级干部掌

握先进管理工具，统一管理语言。根据公司高管、中层、基层管理者及后备人才的学习需求差异，制定了分级分类的培训计划，全年共计开展培训19期，共计赋能880余人，并结合课程内容安排行动学习任务，引导在实际工作中应用所学并形成管理实践案例，组织开展管理实践案例大赛，通过比赛展示实践成果，并传播管理工具方法。

9.6 梳理全业务谱系，持续搭建关键业务岗位人才发展路径

公司培训学院高度关注如何做好业务培训，培养专业人才，解决业务痛点，助力业务发展等一系列企业发展关键问题，从2013年，持续11年组织开展专业人才培养项目，根据不同业务内容和方向，有针对性地规划总部及分支机构的业务培训。随着对业务了解的不断深入，逐步梳理细化各业务条线的业务培训需求，并从业务落地、业务协同、业务创新不同的角度，优化完善了业务培训体系，并逐步搭建完善与员工岗位成长路径相匹配的专业岗位培养体系。同时设计详细的业务关键岗位课程表，覆盖了所有核心业务岗位的人才培养。

9.7 持续推进数字化学习转型，及时推出各类数字化学习项目

方知网络学院自2015年上线，一直在积极地寻找数字技术与培训工作的合作点，不断迭代和运营方知网络学院，

这些年基于方知网络学院开展的一系列学习项目在公司培训体系扮演着日益重要的角色，从覆盖率和效率等方面极大地推动培训工作的价值体现。

截至 2023 年 12 月底，为提高各业务岗位专业能力，组织多种形式的培训，共开发引进上线 215 余门课程，共计参训超百万人次，人均学时 76.5 小时。

10. 坚持可持续发展

10.1 发挥金融优势，提升帮扶地区产业发展能力

方正承销保荐通过债券市场融资支持帮扶地区产业发展。2023 年为威海南海投资开发有限公司发行 7 亿元乡村振兴公司债，本期债券募集资金将主要用于多个乡村振兴领域项目，助力当地乡村振兴，为当地乡村振兴注入金融“活水”。

2023 年，方正中期期货帮扶工作覆盖全国十余省、自治区、直辖市，开展帮扶项目 68 个，期货专业帮扶、产业帮扶、消费帮扶等多类项目齐头并进，逐步形成了具有方正中期期货特色、可推广可复制的帮扶模式，获得了帮扶对象、行业及媒体的一致认可，在监管机构对于期货行业帮扶工作的年度考核中名列前茅。

10.2 积极参与“证券行业促进乡村振兴公益行动”，服务乡村振兴，促进共同富裕

方正证券积极参与“证券行业促进乡村振兴公益行动”，持续做好“一司一县”结对帮扶工作。

2023 年公司按照乡村振兴公益行动的整体规划，聚焦“人才振兴”、“志智双扶”，通过公益项目，发掘、培养、汇聚各界人才，实施“光合汇”乡村振兴行动，在湖南安化、河南桐柏、河南新县、江西石城、云南弥渡开展高中生资助、骨干教师培训、青年骨干培养、党支部共建等“五个一”帮扶。即：资助一个自强班，每个自强班资助 50 个品学兼优的困难高中生，连续资助三年，2023 年捐赠 150 万元资助困难高中生 250 人；培养一批教师骨干，联合教育部学生素质发展中心、中国乡村发展基金会捐赠 160 万元共同培训帮扶县骨干教师，每个县 45 人，共 225 人；培训一批乡村振兴致富带头人，根据帮扶县实际情况，挑选符合帮扶县需要的培训项目和致富带头人，通过培训赋能，能人引领，带动发展，在证监会帮扶办指导下，联合资本市场学院，成功举办两期资本市场乡村振兴专题培训班，共 100 多人参加培训；共建一个党支部，采用“党建+公益”的方式，方正证券党支部和帮扶县党支部开展共建活动，支持帮扶县解决一件实际困难的事，2023 年在 5 个帮扶县捐赠 25 万元开展了 5 次党支部共建活动；捐赠 25 万元，在赣州参与“资本市场助残公益活动”，资助 177 名残疾儿童和两家残疾儿童福利院。此外，2023 年公司继续与北京德清公益基金会合作，开展安化乡村中小学音乐素养提升项目，组建“方正证券米多多合唱团”开展音乐素养提升项目，以项目带动全县音乐教育的

开展。

2023 年，公司及控股子公司投入资金 1,158.65 万元开展乡村振兴帮扶活动，其中，向湖南方正证券汇爱公益基金会捐赠 500 万元，其他捐赠 351.3 万元，并投入 307.35 万元，开展消费帮扶。公司的 35 个金融帮扶工作站持续发挥作用，通过湖南方正证券汇爱公益基金会，在云南弥渡、河南新县、河南桐柏等 12 地，开展乡村振兴帮扶项目 25 个，惠及人数 77,720 人。

10.3 开展“投教+公益”教育帮扶活动，推动金融知识进校园、进社区。

公司积极响应中国证券业协会“2023 年度投资者教育进百校”活动号召，在湖南省证监局的指导下，方正证券、方正证券汇爱公益基金会联合湖南省教育基金会，捐赠 27 万元，开展 2023 年“投教进乡村 筑梦公益行”——“财商进校园”活动第二季。通过走进湖南省 10 所乡村学校，每所学校资助 20 名品学兼优的困难学生，共计资助 200 名困难学生，同时在 10 所乡村学校开好一节校园财商普及课，对学生普及金融理财知识，让金融知识进课堂，将投资者教育纳入到学校教育体系，提升国民金融素养，也帮助学生树立正确的金钱观。

2023 年，我们还积极探索“投教+乡村振兴”的模式，完成了 7 个方正证券投教示范村——“光合汇”投教图书室

项目的捐建，为每个村庄建立一个投教图书室，将投教图书室作为村庄投教基地，将投资者教育和乡村振兴结合起来。

此外，2023 年公司社会责任工作还得到了社会各界的肯定，4 月荣获中国乡村发展基金会“作出杰出贡献”奖；4 月 22 日，公司荣获第二届中国资本市场公益论坛“乡村振兴优秀案例”奖；4 月 27 日，公司因“连续十年发布企业社会责任报告企业”被湖南省工信厅、湖南省企业和工业经济联合会联合表彰；10 月 10 日，公司荣获中国上市公司协会“2023 年上市公司乡村振兴最佳实践案例”奖。

10.4 开展消费帮扶，拓展帮扶县特色农产品市场

2023 年组织三次消费帮扶采购活动，共计采购和协助销售 307.35 万元：元旦消费帮扶采购湖南安化山茶油 65.92 万元，采购石城莲子等 12.89 万元，采购凤凰腊肉等 23.60 万元，端午节消费帮扶采购黑龙江桦南县大米 42.04 万元，中秋国庆采购桐柏花生油 77.2 万元；方正承销保荐元旦春节采购新县山茶油等 27.6 万元，端午节采购桦南大米 11.11 万元，中秋采购弥渡红茶、玫瑰花茶 13 万元；协助销售保康县农产品约 34.01 万元。

10.5 优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求

公司始终坚持合规与风险约束原则，建立健全合理有效的长效激励约束机制，践行合规风控管理理念和行业文化，兼顾公司、条线、部门与员工之间，短期利益与长期发展之

间的整体平衡。2023 年公司优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；加强薪酬预算管理，明确奖金计提规则；明确考核应用规则；建立蓄/借/放水机制以应对市场波动风险；同时，针对各项业务发展特点及现状、结合公司发展战略、借鉴行业先进经验，在坚持利润导向的前提下，公司对各业务激励模式及激励比例进行调整优化。激励机制更加符合公司发展战略，且进一步调动了员工的展业积极性、主动性。

（三）公司文化建设领导小组及负责部门履职情况

方正证券自 2019 年起，经公司执委会研究决定，成立以公司执委会主任为组长、公司高管全面参与的行业文化建设领导小组；并下设由党群工作部、合规部、风险管理部、人力资源部、战略规划部、培训学院、稽核监察部、零售客群中心、分支机构管理部、董事会办公室、办公室、财务管理部、培训学院等 13 个部门组成的行业文化建设工作小组，落实行业文化建设、道德风险防范等相关工作。其中，培训学院担任秘书部门，负责文化建设工作的跟踪督办。公司由此形成了以评估指标为依据、由文化建设领导小组领导，工作小组具体执行，秘书部门牵头定期督办的工作机制。

2023 年，公司多次召开行业文化建设专题会议（含党委会会议及通讯表决），审议确认公司文化建设自评报告及相关证明材料、阶段性进展情况、落实《工作安排》的工作计

划与总结等重大事项；各相关部门对照《评估指标》要求，年初制定文化建设年度工作计划，全年配合季度进展跟踪及评估反馈机制严格落实，年末对照各项指标评估检视工作完成情况，并完成本部门文化建设质量自评。

（四）党组织在公司文化建设、内部治理、监督制衡、廉洁风险防范中发挥作用情况

2023 年公司党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，以主题教育为主线，按照上级党委的总体部署和“稳中求进”的原则，持续加强党的建设，坚定捍卫“两个确立”，坚决做到“两个维护”，不断推进党建工作与公司治理深度融合，为公司迈向新发展阶段提供坚强的政治和组织保证。

1. 把政治建设摆在首位，发挥党委领导核心作用

1.1 严肃党内政治生活

公司党委坚持把政治建设摆在首位，严格执行第一议题制度、民主生活会制度和领导干部双重组织生活制度，严肃党内政治生活，持续提升党员干部的“政治三力”，坚定政治信仰。借助“第一议题”的学习制度，公司领导干部把学习贯彻习近平总书记重要讲话重要指示批示精神同中心工作紧密结合，在目标上知道“学什么”，在思想上弄通“为何学”，在方法上搞懂“怎么学”，坚持不懈在深学细悟中用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。

公司党委紧紧围绕学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，聚焦“学思想、强党性、重实践、建新功”总要求，检视问题、深刻剖析、明确方向，高标准高质量开好专题民主生活会，把主题教育成果转化为攻坚克难、干事创业的强大动力。通过专题民主生活会、领导干部双重组织生活会，进一步统一思想、统一意志、统一行动，更加坚定自觉拥护“两个确立”、做到“两个维护”。

1.2 发挥党委把关定向作用

公司党委始终坚持民主集中制，不断完善决策制度，充分发挥党委把方向、管大局、保落实的领导作用，认真落实“三重一大”决策事项党委会前置研究决策程序。年度内召开了党委会议 63 次，审议议题 158 项，其中三重一大事项 124 项。完成新一届经营班子换届，并进行了组织架构和高管分工的调整，调整和补强了方正承销保荐、方正中期期货党政领导班子。

2. 高标准高质量开展主题教育，用党的创新理论武装头脑

2.1 抓住“关键少数”，以上率下压实责任

公司按照党中央和上级党组织部署，制订了《方正证券关于深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育的实施方案》，紧扣公司提质增效总体战略和提升管理效率的改革举措，一体推进理论学习、调查研究、推动发展、检视整改。

主题教育突出“重实践、建新功”的特点，公司党委在

严格落实常规的季度学习和“第一议题”制度外，在遵义、北京开展中心组集中学习会（扩大），党委委员、高管、助理总裁、总部各部门行政负责人及全体党员、在京分支机构党支部书记、子公司党政主要负责人、“两优一先”获奖代表等 500 余人参加了以学思想、高质量发展为主题的学习会，进一步达到方向明、思路清的学习目标。

2.2 基层全面有效覆盖，学思悟践促发展

公司党委向领导班子成员、各直属基层党支部、子公司党组织统一发放了《习近平著作选读》《习近平新时代中国特色社会主义思想专题摘编》等近 150 套共千余本学习书籍，为党员做好读原著学原文悟原理的自学提供了有力保障。

公司基层党组织把握重要时间节点，结合“两学一做”学习教育常态化制度化，依托“三会一课”、主题党日等，开展集中学习会、支部书记讲党课、志愿服务、党员亮身份等活动，让主题教育形式多样，做到了教育和实践两手抓、两促进，用知行果的成效检验主题教育成果。各基层党组织按要求召开了专题组织生活会，认真组织学习、谈心谈话征求意见、开展批评与自我批评、制定整改措施。

3. 贯彻落实中央金融工作会议精神

中央金融工作会议一召开就受到公司全体员工的积极关注。从上至下响应迅速，首先，公司党委组织集中学习会，学习贯彻中央金融工作会议精神，研究部署相关工作。其次，在公司 OA 党建平台的“学习园地”栏目中，上传了“中央金融工作会议精神学习”等相关文章，并持续更新。供全体

党员、员工学习。第三，在公司召开的 2023 年战略文化研讨会、年度经营工作会议上，与会代表进行自觉研讨。基层党组织在专题组织生活会期间，通过集中交流、“三会一课”等形式，积极组织党员们开展学习讨论。

4. 党委会讨论研究公司行业文化建设相关重点工作

公司党委于 2023 年 5 月 29 日召开 2023 年第 31 次会议，对 2022 年方正证券文化建设实践评估相关自评材料进行了讨论研究。同意向中国证券业协会提报 2022 年方正证券文化建设实践评估自评材料。2023 年 12 月 26 日第 64 次党委会会议审议通过了《方正证券关于〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉落实情况的报告》，同意调整方正证券行业文化建设领导小组和工作组成员名单。

5. 加强党风廉政建设，持续正风肃纪

面对金融反腐持续强化的形势，公司保持严的基调、严的措施、严的氛围不放松，严格遵守“八项规定”，坚决纠正“四风”；加强对公司内控体系的领导，建立全面监督体系，强化日常监督，建立稽核合规检查人员廉洁监督工作机制，营造风清气正的良好氛围；开展中层以上领导干部述廉考核，全年签署党风廉政承诺书 500 余份，持续落实“一岗双责”。

根据中央《关于在全党大兴调查研究的工作方案》要求，公司制定了《领导班子成员 2023 年基层联系点工作实施方

案》，把大兴调查研究作为作风建设和能力提升的重要举措，干实事、谋实招、求实效。公司领导班子成员深入基层走访调研，听民意、查实情，共同查找问题、总结经验、研究对策，拥抱变革、积极作为，部分调研成果已经融入公司战略文化研讨会工作报告中，为推动公司高质量发展贡献智慧和力量。

6. 强化组织功能，建强战斗堡垒

公司党委持续强化组织功能，着力建强战斗堡垒。在公司新发展阶段，把广大党员员工思想统一到党的二十大精神上来，努力探索推进党企互融互促。

6.1 选优配强支部班子成员，发挥先锋模范作用

为全面贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，全面提升党支部的组织力，公司党委按照“业务相近、规模适当、加强管理、发挥作用”原则调整了支部设置，选优配强支部班子成员，规范有序高效完成了支部换届工作。

为提升党务干部的履职能力，2022 年度优秀党务工作者获奖代表、各基层党组织党务干部在遵义参加了 2 期集中学习培训。年度内开展了党员亮身份、做表率活动，在一线服务窗口设置党员先锋岗，充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。

6.2 规范组织生活制度

各基层党组织通过主题党日、组织生活会、支部书记讲党课等形式开展纪念“庆祝建党 102 周年”系列活动，召开“学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想”专题组织生活会，开展年度民主评议党员、评议支部的工作。公司党委领导以普通党员身份参加了所在支部的组织生活会，认真落实双重组织生活制度。

2023 年借鉴股东智慧党建平台系统管理理念，结合公司实际，搭建党建平台，上线基层党组织组织生活管理部分功能，加强对支部组织生活制度执行情况的监督，使支部管理初步实现线上化、规范化、标准化。

7. 统筹抓好文明创建，切实履行社会责任

公司高度重视精神文明建设，强化干部和员工在社会公德、行业文化、职业道德、家庭美德等方面的教育，促进员工树立自觉维护国家金融安全、履行社会责任的意识。依据湖南省直机关文明单位考评标准和条件，制定了《方正证券开展文明单位创建工作实施方案（2023-2024 年）》，从理想信念教育、思想道德建设、文化建设、围绕中心服务大局、履行社会责任、创建工作机制等方面全方位推进文明单位创建。

（五）文化建设保障支持情况

在人力投入方面，方正证券文化建设方面人员配备充足，组织体系完善。其中，公司一级部门培训学院为企业文化建

设主责部门，设立 3 人专岗负责文化建设工作。公司为落实行业文化建设工作，成立了行业文化建设领导小组，领导小组下设行业文化建设工作小组。此外，其他 12 个相关部门均有专人担任“文化联络员”。相关人员共计 42 人（数据为截至 2023 年底情况，2024 年有人员职务变动）。

在物力和财力方面，方正证券设立文化建设专项费用，用于企业文化宣传、活动、培训、表彰先进等，每年均制定详尽预算方案，切实做到专款专用。

（六）2024 年度文化建设目标、计划、重点工作

2024 年，方正证券继续深化文化建设工作目标，要求深入贯彻落实中央建设中国特色金融“五要五不”文化精神，持续强化“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业核心理念，进一步增强全员合规意识、红线意识以及集体荣誉感意识，在公司内部肃清风、树正气，提高全员职业素养。同时，要求持续打造特色鲜明的企业文化，通过持续开展、不断丰富创新的活动形式，进一步增强全员的文化认同、文化自觉。

公司将围绕核心目标，继续推动运营由文化建设领导小组领导，工作小组具体执行，秘书部门牵头督办的行业文化建设工作联动机制及定期评估机制，并基于协会下发的《工作安排》进一步细化文化建设工作方向，调整升级 2024 年度文化建设工作督办表。各相关部门对照《工作安排》要求，制定完成本部门 2024 年文化建设年度工作计划，并聚焦了

相关重点举措。2024 年文化建设工作联动机制及季度评估反馈机制正在持续运行中。相关工作计划具体如下：

四大方面	工作要求	具体内容	责任部门	2024 年匹配情况	2024 年工作计划
进一步深化战略融合	推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略	深刻认识文化建设是公司一项具有战略性、全局性的工作，将文化建设贯穿于公司工作的全部和成长过程中。发挥文化对公司发展战略的牵引和支撑作用。公司文化建设领导小组切实承担文化建设融入公司发展主体责任，在确定公司战略定位和战略实施时，贯彻落实新发展理念，充分体现行业文化理念。 重点关注事项指标描述：公司根据自身优势与特点，增强大局意识，在服务国家战略、服务实体经济、方面找准发力点，做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融的情况说明（500字以内）。	战略企划部	1. 公司在工作规划中做好凝心聚力、提质增效，贯彻落实新发展理念，推动公司高质量发展 2. 将文化建设融入公司发展规划，持续开展年度战略文化研讨会	1. 公司发展规划制定工作——体现行业文化理念 2. 发挥文化对公司发展战略的牵引和支撑作用，挖掘新的发展动力
		建立促进文化建设与业务发展相融合的组织机制，把文化建设作为一项重要工作纳入议事日程，与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励。 重点关注事项指标描述：评估年度公司将文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励的实际执行证明材料，如考核方案、通知等。	战略企划部	1. 在全公司范围内启动加强文化建设和职业素养提升的“春雷行动”，该行动纳入公司级PMO项目，进行重点跟踪落实 2. 在组织考核层面作为重要考核项目并逐层分解	1. 完成职能部门 2024 年度重点工作任务设定 2. 文化建设工作与经营管理工作同部署、同检查、同奖励

			人力资源部	1. 完成半年度、年度综合考评工作 2. 根据实际情况，修订并落实《高级管理人员薪酬与考核管理办法》 3. 根据实际情况，修订并落实《“犇牛奖”评选管理办法》 4. 持续优化激励政策	1. 根据《综合考评管理办法》，完成员工目标责任书制定及签署，推进落实半年度、年度综合考评工作，并开展绩效面谈反馈 2. 根据实际情况，优化完善高管考核方案，目标设定、计算公式、能力评价、排名组设置等，同步修订完善《高级管理人员薪酬与考核管理办法》等配套制度 3. 根据实际情况，修订完善《“犇牛奖”评选管理办法》，计划于每年年底开展当年度犇牛奖评选工作 4. 持续优化激励政策
		转变简单以经营业绩为导向的经营理念，构建激励和约束相容、长期和短期兼顾的制度机制，避免激励扭曲、行为失范。	人力资源部	1. 持续优化激励政策 2. 根据实际情况，修订并落实《奖金递延管理办法》	1. 持续优化激励政策 2. 根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布
		充分识别和考虑各相关方的利益，确保公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，实现共享共赢，严格杜绝各类不正当竞争行为。	稽核监察部	进一步完善亮牌处罚机制	推动处罚小组升级为处罚委员会，委员扩展至 5 人。对亮牌处罚运作进行检视，从处罚小组会议通知、处罚征求意见等方面优化处罚程序。
			合规部	按照信息隔离的要求开展监控，确保公平对待各利益相关方	1、日常监控和审核； 2、制订利益冲突管理细则

加强 公司 治理 和内部 控制	紧抓公司治理“牛鼻子”，充分发挥监事会、纪委、内审稽核、风控合规的监督制衡作用。切实承担公司股权管理主体责任，持续健全股东筛选、尽职调查、动态跟踪管理等工作机制，厘清股东资质，规范股东行为，优化股权结构，做到股东不缺位、不错位、不越位。	董事会 办公室	1. 公司治理制度完备 2. 公司股权结构清晰，管控机制健全，三会召开规范	1. 6月30日前完成公司《章程》修订 2. 6月30日前召开年度股东大会
	全面细化和完善内控体系，推动合规风控体系各业务链条、各层组织架构全覆盖。	合规部	合规管理各类制度机制完备并持续运行	持续完善各项制度
		风险管理部	深入推进风险文化建设，组织开发风险管理线下线上课程；组织推进公司级PMO风险管理升级（含信用风险事前风险控制系统项目）、和风险管理数字化“三张表”项目推进	深入推进风险文化建设，组织开发风险管理线下线上课程；组织推进公司级PMO风险管理升级（含信用风险事前风险控制系统项目）、和风险管理数字化“三张表”项目推进
		稽核监察部	持续开展公司年度四大评估工作并将督促整改落实到位	1. 完成2023年度评估问题汇总及督促整改，编制2023年度四大评估报告，履行公司内部审议程序，披露、报送监管或留档备查（4月底前）。 2. 开展2024年度四大评估的底稿修订、牵头协调、组织自评、评估测试、督促整改等，其中自评工作结合全领域体检表开展（10月）。

			为深入贯彻落实中央建设中国特色金融文化精神，持续强化“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业核心理念，贯彻“两强两严”监管新要求，进一步筑牢方正证券文化建设“软实力”，为公司高质量发展做好“硬支撑”制定“春雷行动”，全面围绕“教、查、处”三大方面，加强警示教育、加大自查自纠、严处顶风作案。	1. 第一阶段：警示教育（2024 年 3-4 月） 2. 第二阶段：风险排查（2024 年 5-6 月） 3. 第三阶段：行动总结（2024 年 7 月）
	国有证券公司要深化党建引领文化建设，发挥公司党委“把方向、管大局、促落实”的领导作用，自觉将党的领导全面融入到企业股权管理、合规风控、人员管理、重大决策流程等方面。民营、混合所有制证券公司要以提升组织力为重点，突出政治功能，切实加强党支部、党务工作者队伍和党员队伍建设，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。 重点关注事项指标描述：（1）评估年度深入学习二十大报告、中央金融工作会议精神的材料，如通知、简报等。	党群工作部	1. 落实第一议题制度，提升政治能力 2. 制定并推动《公司领导班子成员 2024 年基层联系点工作实施方案》的执行，深入基层联系点，宣传党的路线、方针、政策，宣讲中央金融工作会议精神等	1. 党委现场会议安排“第一议题”学习内容包含：习近平重要讲话、二十大报告、中央金融工作会议精神等（全年持续） 2. 制定并推动执行《公司领导班子成员 2024 年基层联系点工作实施方案》（3-9 月）

强化主动服务国家战略意识	深刻领会党的二十大关于坚持以经济建设为中心、发展是党执政兴国的第一要务的重要论述，切实增强大局意识，发挥证券行业专业优势，主动服务国家战略，促进资本规范健康发展，切实把发展的着力点放在服务实体经济上；积极服务科技、资本与实体经济高水平循环，大力支持战略性新兴产业以及“专精特新”企业发展；发展普惠金融，更好服务民营经济和中小微企业发展，积极参与地方债务风险化解、企业债务重组等，助力区域经济协调发展；建立健全 ESG 治理体系，大力发展绿色金融，打造可持续发展新动能；服务双循环发展新格局，加强行业文化对资本市场制度型双向开放的支撑，学习借鉴国际成熟金融市场先进经验，促进形成投融资业务高效联动、境内外业务一体化运行的新发展生态。 重点关注事项指标描述：（1）评估年度公司将二十大报告、中央金融工作会议精神在实际工作中具体落实的情况说明。 （2）弘扬中华优秀传统文化，将中华优秀传统文化融入公司文化建设中的情况说明。	党群工作部	1. 制订党委理论学习中心组年度学习计划，并按季度推进 2. 组织实施年度专题民主生活会	1. 安排中心组集中学习（全年持续），完成至少 1 次集中外出学习；举办学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训（3 月已完成：中国浦东干部学院 公司中高管、子公司党政一把手近 50 余人） 2. 组织完成主题教育专题民主生活会（1 月完成），筹备 2024 年度民主生活会（根据上级党委部署）
		战略企划部	组织召开战略文化研讨会，强化主动服务国家战略意识	1. 2024 年 12 月底前召开战略文化研讨会，强化主动服务国家战略意识 2. 统筹学习借鉴股东国际成熟先进管理经验
		董事会办公室	1. 积极推动 ESG 治理，构建公司绿色金融治理结构 2. 统筹各业务线及子公司，大力支持绿色金融业务 3. 学习借鉴股东国际成熟先进管理经验，管理升级 4. 将中国传统文化融入品牌传播。	1. 持续推动 ESG 治理，按需优化公司绿色金融治理结构 2. 统筹各业务线及子公司，大力支持绿色金融业务 4. 拟按照传统节日制作中国风海报，体现文化自信。

			合规部	完善反洗钱制度体系，加强客户信息治理，提升可疑交易报告情报价值	健全客户信息规范长效机制，报送可疑交易报告
			运营中心	国家级投教基地设立“小方服务驿站”，联合 95571 金融先锋服务队开展雷锋事迹学习宣传和志愿服务活动	1. 国家级投教基地设立“小方服务驿站”，配有爱心专座、便民饮水等各类日常便民设施，为有需求的公众提供生活便利 2. 常态化开展金融先锋服务队志愿活动，联合 95571 金融先锋服务队成员开展雷锋事迹学习宣传和志愿服务技能培训
			零售客群中心	1、基于客户生命周期精细化运营，进一步提升客户体验，普及投资知识。 2、基于财经热点的投教知识分析和讲解； 3、以史为鉴结合行情热点进行比较分析，为投资决策提供支持； 4、通过热点话题用户留言来做投教	1、基于客户生命周期精细化运营，进一步提升客户体验，普及投资知识。 2、基于财经热点的投教知识分析和讲解； 3、以史为鉴结合行情热点进行比较分析，为投资决策提供支持； 4、通过热点话题用户留言来做投教

	牢固 树立 “以 人民 为中 心”的 发展 观	坚持把投资者利益摆在突出位置，树立追求“高精尖”的志向，不断提升专业化水平和核心竞争力，加快建设具有全球竞争力的国际一流现代投行和财富管理机构。	分支机 构管理 部	队伍管理组： 1. 激发干部队伍活力 2. 促进先进经验分享	1. 激发干部活力，持续推动干部队伍优化 2. 继续组织区域联席会，促进先进经验分享 3. 通过骨干盘点机制挖掘并选拔分支机构优秀骨干
			培训学 院	1. 持续挖掘业务标杆，推动绩优复制 2. 根据人力的后备人才选拔情况，制定并开展第八期后备人才培养。	1. 持续挖掘业务标杆，推动绩优复制 2. 根据人力的后备人才选拔情况，制定并开展第八期后备人才培养。

		强化风险防范意识，促进财富管理转型，更好地服务人民群众财富保值增值需求，让资本市场发展成果惠及人民大众。	风险管理部	1、对产品中心修订制度《公司产品委员会工作细则》出具审核意见； 2、加强业务沟通交流，共同守住风险底线，根据监管要求开展代销“雪球”产品、代销量化产品、经纪业务为客户提供专业交易系统服务以及量化交易平台业务等自查工作并提交报告； 3、向投资者权益保护委员会汇报《2024年投资者权益保护重点工作一季度进展》，审慎做好产品或服务风险分级工作。	1、对产品中心修订制度《公司产品委员会工作细则》出具审核意见； 2、加强业务沟通交流，共同守住风险底线，根据监管要求开展代销“雪球”产品、代销量化产品、经纪业务为客户提供专业交易系统服务以及量化交易平台业务等自查工作并提交报告； 3、向投资者权益保护委员会汇报《2024年投资者权益保护重点工作一季度进展》，审慎做好产品或服务风险分级工作。
		发挥行业机构人才、资金、专业优势，积极履行社会责任，提升社会声誉。	董事会办公室	1. 参与协会组织的“一司一县”结对帮扶 2. 参与“证券行业乡村振兴公益行动” 3. 持续支持湖南方正证券汇爱公益基金会，形成固定的公益捐赠机制	1. 完成5个帮扶县至少3项以上实质性帮扶（12月前） 2. 完成公司对基金会公益捐赠（12月前） 3. 按照协会要求，参与“证券行业乡村振兴行动”各公益项目（全年）

		采用多样化形式加强投资者教育，增强投资者风险意识，切实保护投资者合法权益。	运营中心	1. 开展各类投资者教育活动 2. 发布各类投教资讯与产品	持续深化“投教+国民教育”“投教+公益+乡村振兴”特色，策划开展有影响力的大型特色主题投教活动
着力提升从业人员职业操守	坚持德才兼备的选人用人导向	建立健全科学的选人用人标准，树立德才兼备、以德为先、注重职业操守的选人用人导向。建立完善人才选育体系，把好选人用人关，综合考察专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等方面，真正选拔一批职业操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。	人力资源部	员工专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等均纳入公司招聘、考核、人才选拔、职务职级调整等相关选人用人体系	1. 修订并落实《综合考评管理办法》《职位管理办法》等相关制度，完善违反“廉洁从业”一票否决机制 2. 提升招聘质量，完善背景调查的人员范围和背景调查的实施流程，严控非标招聘人员 3. 根据文化建设的最新要求修订完善《招聘管理办法》
	兼顾专业能力提升与职业操守提升	形成人才培育长效机制，强化从业人员政治能力和专业能力，在培养专业技能的同时，更加注重培育工匠精神、专业精神、投资者服务意识及良好的职业操守，增强从业人员敬畏市场、敬畏法治、敬畏专业、敬畏风险的意识，提高政治站位，主动担负起时代赋予的使命。	党群工作部	持续开展中心组学习、支部书记培训	1. 按季度指导支部落实“三会一课”等制度，落实党员领导干部双重组织生活制度 2. 组织开展支部书记培训（预计5月）
			培训学院	1. 持续推进人才培养项目，在培训项目中填入合规、投资者保护等课程 2. 聚焦组织提质增效，加强干	1. 持续推进人才培养项目，在培训项目中填入合规、投资者保护等课程 2. 聚焦组织提质增效，加强干部队伍的全面管理建设能力，开展各级干部的管

				部队伍的全面管理建设能力，开展各级干部的管理培训	理培训
		建立常态化培训机制，健全员工培训制度，加大培训投入，完善培训课程体系，提升内容深度，在加强专业技能培训的同时，强化从业人员在中国优秀传统文化、行业文化、职业道德、良好家风方面的教育。	培训学院	1. 优化各类关键岗位培养体系，确保培训成效 2. 优化并修订培训制度 3. 制定培训计划与预算 4. 开展职业化主题项目	1. 优化各类关键岗位培养体系，确保培训成效 2. 优化并修订培训制度 3. 制定培训计划与预算 4. 开展职业化主题项目
			党群工作部	配合执行“春雷行动”，负责党员纪律性教育、党史学习教育	1. 参与制定行动执行方案（3月已完成） 2. 签署党风廉政建设承诺书（3月底完成） 3. 党员纪律性教育、党史学习教育（全年持续）
		注重培训质量，运用互联网、新媒体平台等数字化技术丰富培训方式，结合案例教学推出更多高品质培训课程，加强内部培训师建设，建立课程质量评估体系，确保从业人员对培训内容真正入脑入心，避免流于形式。	培训学院	1. 培训方式多样 2. 培训课程丰富 3. 内训师队伍完备	持续激活内训师，提高课程质量
		建立健全员工管理制度，将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求细化分解，融入公司文化建设年度建设任务当中。编制完善员工行为规范、操作手册等规范文件，加强员工行为管理。 重点关注事项指标描述：（1）公司员工行为规范、	合规部	1. 员工管理制度健全，持续更新、运行。 2. 证券行业荣誉观已纳入《员工职业行为准则（2023年修订）》，详见第九条。	全年根据监管要求和公司情况修订员工投资行为等相关制度。

	操作手册或执业标准等规范文件，应包含证券行业荣辱观。 (2) 评估年度公司督促员工落实行为规范、操作手册或执业标准，践行证券行业荣辱观的相关工作记录。 (3) 评估年度公司根据证券行业荣辱观提出的“十个反对”，结合近年来有损公司、行业形象的声誉事件，面向全员开展警示教育活动的证明材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。 (4) 将证券行业荣辱观纳入公司员工行为规范、操作手册或执业标准等规范文件的内容节选。	人力资源部	员工管理制度健全，持续更新、运行。(员工声誉风险管理办法)	持续落实《员工声誉风险管理办法》
		董事会办公室(新增)	根据证券行业荣辱观提出的“十个反对”，结合近年来有损公司、行业形象的声誉事件，面向全员开展警示教育活动	面向全员开展有损公司、行业形象声誉事件的警示教育活动。 1. 结合“春雷行动”专项宣导，将员工声誉风险管理内容嵌入课程，结合案例，加强典型案例警示教育； 2. 面向全员、新员工、新任干部等各层级学员开展声誉风险警示案例培训。 3. 开展春雷行动，面向全员开展合规文化宣传，做好物料制作、做好内外部传播；
	识别重点业务和关键岗位风险点，形成道德风险管理清单和有针对性的风险防范措施。 重点关注事项指标描述：(1) 对关键少数及对离职人员管理情况说明。 (2) 评估年度道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员风险管理清单。	合规部	开展员工违规炒股的专项自查检查	1、开展多种形式的宣导培训；2、组织各部门、分子机构补充申报；3、形成自查报告
		人力资源部	根据实际情况，修订并落实《关键岗位管理办法》	持续落实《关键岗位管理办法》，并根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布
		稽核监	严肃法纪，促进公司干部员工	0起信访监察项目因稽核监察处理不当

			察部	遵纪守法，规范员工行为，维护公司正常经营管理秩序，保障公司持续稳健发展。推进亮牌处罚工作稳健运行，处罚落实到位。	引发公司声誉风险、合规风险 0起信访投诉、涉刑案件向矩阵上级上报不及时 0起信访投诉办结不及时
			培训学院	2023年已牵头各相关部门编制完成道德风险管理清单	持续落实道德风险管理清单，视需求更新优化。
		加强声誉风险管理，建立声誉信息登记报送制度，形成声誉约束。	人力资源部	员工声誉信息管理系统，按年度开展员工声誉信息收集及录入工作	持续落实员工声誉信息动态管理工作，利用员工声誉信息管理系统对员工声誉情况进行追踪管理，并作为员工入职、晋升、离职时的重要参考依据
		加强对违反廉洁从业规定行为的惩戒，加大案例宣传力度，充分发挥惩戒的警示作用。	稽核监察部	对信访投诉、涉刑案件、违纪违规行为涉及廉洁从业问题进行专项调查，发现违反《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》、公司制度，追究其责任，充分发挥惩戒警示作用。	对信访投诉、涉刑案件、违纪违规行为涉及廉洁从业问题进行专项调查，确保及时报告并提出管理建议，严肃追究有关人员责任，追缴违规所得，维护公司利益。

			合规部	1. 将廉洁从业培训纳入公司管理培训和职业化培训体系，在新员工、总部及分支机构新任干部等各类培训中均安排廉洁从业专题课 2. 将廉洁从业相关内容纳入到《合规课程》《职业道德》课程中，对廉洁从业案例进行宣导。	1. 通过部门公告、合规动态对廉洁从业监管案例进行宣导。（全年） 2. 持续在各类培训中安排廉洁从业内容的学习，对具体案例进行剖析。
建立健全长效机制		将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入人员年度考核和晋升考察中并起到关键作用。	人力资源部	根据实际情况，修订并落实《综合考评管理办法》《职位管理办法》，在员工考核与晋升中，违反廉洁从业要求的，一票否决	在 2024 年员工考核及晋升工作中持续落实廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素，并根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布
		贯彻落实稳健薪酬制度，结合经营实际和市场水平合理确定薪酬标准，注重不同职位、不同岗位人员薪酬水平的平衡，防止过度激励。	人力资源部	1. 持续优化激励机制 2. 持续落实《薪酬管理办法》《奖金递延管理办法》	1. 持续优化激励机制 2. 持续落实相关制度，根据监管要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布
		建立长效激励制度，适度拉长考核周期，采取薪酬递延发放等方式，纠正过度激励、短期激励等风气，克服急功近利、机会主义文化，促进行业和公司可持续发展。	人力资源部	1. 持续优化激励机制 2. 根据监管要求，借鉴同业经验进一步优化薪酬递延机制，并完成相关制度修订	1. 持续优化激励机制 2. 持续落实薪酬递延机制，根据监管要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布

创造有利于员工全面发展的环境		建立公平、公正、透明的发展环境，为员工提供多维度发展空间和广阔平台，创造开放、包容、向上的文化氛围。	人力资源部	1. 持续引进多元化背景的人才 2. 优化完善干部轮岗机制 3. 开展 2024 年度职务职级调整工作	1. 持续引进多元化背景的人才 2. 优化完善干部轮岗机制，加强矩阵交流，培养复合人才 3. 开展 2024 年度职务职级调整工作，为绩优人员创造更多的向上发展空间
		尊重员工的多元背景与见解，融合文化共性与个性，鼓励员工积极为公司发展建言献策。	分支机构管理部	业务管理组： 持续运营同事吧，及时答疑和说明，采纳合理建议，鼓励员工对公司现状和发展献言建策	财机条线各部门指定专人每日盯同事吧动态，并及时回复员工问题。
		关心关爱员工身心健康，积极开展员工关怀和慰问活动，倾听员工实际诉求，切实为员工办实事，实现员工与企业共成长。	党群工作部	1. 管理好员工互助帮扶基金，持续开展困难员工互助帮扶工作 2. 做好职代会建设 3. 推动签订集体劳动合同 4. 做好员工处罚申诉复核工作	1. 管理好员工互助帮扶基金，持续开展困难员工互助帮扶工作。（预计 12 月完成） 2. 推动签订集体劳动合同；（预计 12 月完成） 3. 做好员工处罚申诉复核工作（已完成 1 次）
打造形成特色公司文化	确立文化品牌战略	找准公司文化品牌定位，在遵循行业核心理念、自身文化理念及经营发展实际的基础上，打造公司特色化的文化品牌。形成文化品牌战略，将文化品牌建设作为公司文化建设的重点推进方向，推动文化理念充分融入公司品牌建设。 构建文化品牌体系，形成品牌形象管理、品牌意识	董事会办公室	1. 将文化理念融入公司品牌建设 2. 推动文化品牌建设的方案落实实施。	1. 结合金融行业“五要五不要”以及公司的使命、愿景、价值观，将其融入公司的 CIS 视觉识别系统； 2. 做好日常内外宣工作，将公司文化理念渗透到基层，传达到青年员工； 3. 制定公司文化品牌建设方案。

			运营中心	准则、制度机制	对现有“分支机构投教工作评估标准”进行优化，加强分支机构及员工投教服务的主观能动性
			培训学院	1. 提升员工职业化水平，开展针对会议规范、邮件及公文规范的培训工作，与相关部门做好跟踪落实； 2. 在公司重点人群培训项目中，嵌入职业规范主题培训	1. 提升员工职业化水平，开展针对会议规范、邮件及公文规范的培训工作，与相关部门做好跟踪落实； 2. 在公司重点人群培训项目中，嵌入职业规范主题培训
		对重点业务领域和岗位实施业务办理信用承诺制度，强化诚信意识。	合规部	根据监管要求更新合规承诺书内容（全年）	根据监管要求更新合规承诺书内容（全年）
			人力资源部	1. 入职廉洁诚信承诺书 2. 合规承诺书（总部、分支机构）	按需组织开展合规、廉洁诚信等承诺书签署工作
		监督员工规范自身言行，正确使用社交媒体，自觉抵制损害行业形象的行为，提升声誉意识。 重点关注事项指标描述：（1）评估年度公司督促员工正确使用社交媒体、自觉抵制损害行业形象的行为、提升声誉意识的实际执行证明，如日常督促提醒工作记录、培训教育活动材料等。 （2）评估年度员工个人社交媒体使用管理制度机制建立完善及执行情况说明。（500字以内）	董事会办公室	1. 积极应对、妥善处理声誉风险事件 2. 持续运行声誉专员机制 3. 员工个人社交媒体使用管理已纳入《方正证券股份有限公司社会化媒体管理细则（2023年修订）》。	1. 持续运行声誉专员机制，提升声誉风险前置处置效率 2. 结合春雷行动及各层级培训项目，组织开展《声誉管理》专题培训

			人力资源部	持续落实《员工声誉风险管理办法》	持续落实《员工声誉风险管理办法》
			零售客群中心	督促员工严格按照公司《方正证券股份有限公司分支机构社交媒体运营管理细则》正确使用社交媒体。	督促员工严格按照公司《方正证券股份有限公司分支机构社交媒体运营管理细则》正确使用社交媒体。
	讲好文化品牌故事	坚持正确政治方向、舆论导向和价值取向，推动科技赋能品牌宣传手段运用，建立网上网下一体、内宣外宣联动的立体化文化品牌传播体系。	董事会办公室	内宣：OA 专区、笔记本、桌面及屏保、海报等 外宣：公众号、视频号、媒体渠道、官网	1. 扩大宣传声量，充分利用好自有媒体渠道，通过持续的、多维度的、大量的正面传播，持续刷新公司品牌形象； 2. 利用 OA 公司动态专区，海报等各种形式，提升公司品牌在内宣中的曝光度。
			培训学院	扩大宣传，通过学院官微、OA 专区及各类线下渠道资源，增强文化传播力度。	扩大宣传，通过学院官微、OA 专区及各类线下渠道资源，增强文化传播力度。
		充分融合全媒体传播方式，改进和创新内容表现形式，与员工、客户及社会公众等利益相关方开展多领域、多层面互动，不断扩大文化品牌影响力和渗透力。	董事会办公室	海报、图文、视频、直播等	1. 利用融媒体的传播优势，主动选题策湖、创新表现形式，对员工、客户、监管等相关利益方讲好方正故事； 2. 加强企业社会责任传播，通过生动的案例、丰富的素材等提升传播的效果。
			培训学院	海报、图文、视频、直播等	持续通过多渠道、多形式，加强对公司各类文化活动的宣传。

		深化、品牌故事传播等全方位的文化品牌建设机制。 重点关注事项指标描述：（1）评估年度公司推动文化品牌建设的方案、计划等文件。 （2）评估年度公司文化品牌建设主要成果及其证明材料。（3）评估年度讲好文化品牌故事、做好文化品牌宣传的情况说明。（500字以内，自2024年度实践评估起考察）	战略企划部	公司的使命（成为广受客户信赖的投资银行）、愿景（以金融服务成就美好生活）、价值观（客户至上，专业稳健，开放协同，简单专注，勤奋坚持，追求卓越）和战略目标（成为财富管理特色鲜明、高质量发展的大型综合类券商）均体现了对文化品牌的考量。	公司的使命（成为广受客户信赖的投资银行）、愿景（以金融服务成就美好生活）、价值观（客户至上，专业稳健，开放协同，简单专注，勤奋坚持，追求卓越）和战略目标（成为财富管理特色鲜明、高质量发展的大型综合类券商）均体现了对文化品牌的考量。
			培训学院	持续开展各类文化品牌活动	1. 两届“方马” 2. 一届“泳往直前”游泳比赛 3. 案例大赛 4. “金融人的文化必修课”
	树立文化品牌形象	健全完善公司文化理念识别系统、行为识别系统及视觉识别系统，加强公司形象、员工形象、社会形象的统一管理，塑造符合公司文化内涵的品牌形象。	董事会办公室	三大识别系统已具备。其中，视觉识别系统中融入对文化理念的解读	1. 及时更新视觉识别系统，在物料制作中体现公司文化元素，提高文化品牌的辨识度。 2. 将公司“十大禁令”融入视觉体系，通过多种形式传递文化理念。
		开展文化品牌专题活动，增强品牌活力与感染力，形成更加丰富立体的文化品牌形象。	培训学院	持续开展各类文化品牌活动	1. 两届“方马” 2. 一届“泳往直前”游泳比赛 3. 案例大赛 4. “金融人的文化必修课”

		加强声誉风险管理，主动有效地识别、评估、控制、监测、应对声誉风险，最大程度地防范和减少声誉事件对公司文化品牌形象的负面评价和不利影响，有效维护公司文化品牌价值。	董事会 办公室	1. 积极应对、妥善处理声誉风险事件 2. 运行声誉专员机制，按时完成月报编制	持续运行声誉专员机制，提升声誉风险前置处置效率
			人力资源部	持续落实《员工声誉风险管理办法》	持续落实《员工声誉风险管理办法》
	增强 文化 品牌 意识	高度重视文化品牌意识的形成，加强文化品牌意识的教育培训，促进形成“人人都是品牌宣传员”的行动自觉。 重点关注事项指标描述：评估年度公司强化文化品牌意识、规范服务标准、优化服务意识的教育培训活动相关材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。	董事会 办公室	1. 运营品牌专员机制 2. 品牌专员培训 3. 专题宣传物料	1. 运营品牌专员机制，在部门设立品牌专人负责本部门的品牌形象、通讯稿件等； 2. 拟针对品牌专员进行培训，让品牌意识入脑、入心。 3. 根据公司需要，制作专题传播物料。
		规范服务标准，对内统一标准，对外统一形象，优化服务意识。 重点关注事项指标描述：评估年度公司强化文化品牌意识、规范服务标准、优化服务意识的教育培训活动相关材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。	分支机 构管理 部	队伍管理组、业务管理部、综合行政组： 1. 网点标准化建设 2. 网点优化。	1. 继续推动网点标准化建设， 2. 通过“关停并转”进一步优化网点设置； 3. 网点经营规范检查
			分支机 构管理 部	业务管理组： 加强员工对外服务客户同一专业形象，优化服务意识	员工只有通过公司规定渠道为客户服务才纳入考核，加强引导员工均通过95571 和企业微信为客户服务，有留痕、可监控、细化

持续 强化 文化 认同			运营中心	海报、图文、视频、直播等	持续通过多渠道、多形式，加强对公司投教工作成效的传播。
		生动塑造与传递文化品牌故事，有效增强文化品牌传播的引导力、影响力与公信力，不断厚积声誉资本，让文化品牌在行业与社会上“树起来，强起来”。	培训学院	持续组织开展企业文化案例大赛	9-11月组织开展第七届企业文化案例大赛
	凝聚 文化 理念 共识	以行业文化核心理念为指引，以《十要素》提出的“四个深度融合、四个有机结合”为原则构建完善公司文化理念体系，体现时代特征、行业文化特质和公司文化特色。	培训学院		
		持续增进全体员工的文化认同、文化自觉，明确全员的目标感、方向感和使命感，增强从业的荣誉感和责任感，并能自觉贯彻到每一位员工的一举一动、一言一行中。	培训学院	培训春雷心动整体工作安排，牵头落实“教”的部分。通过举办金融人的文化必修课系列学习活动，增强全员合规意识、底线意识、集体荣誉感和职业素养。	4-11月，持续全年、覆盖全员组织开展春雷行动专项培训——金融人的文化必修课
		重点关注事项指标描述：评估年度面向全员的宣导活动的通知文件或发布截图，须包含一项廉洁文化的宣导活动材料。	合规部	纳入“春雷”专项活动警示教育学习内容	1、将廉洁从业相关要求纳入《合规应知应会》课程中，由合规部，总部部门和分支机构负责人向全体员工、部门员工和分支机构员工进行宣导；2、纳入公司“金融人的文化必修课”系列学习活动，向全体员工开展廉洁从业专题培训。

	坚守职业道德，维护客户和其他利益相关者的合法权益。	分支机构管理部	合规： 提高分支机构对投诉处理重视程度	重视客户投诉，投诉处理情况挂钩分支机构、员工考核。
		分支机构管理部	通过培训、座谈会等方式提高分支机构投诉处理能力，督促分支机构主动化解风险事件，维护客户合法权益	通过培训、座谈会等方式提高分支机构投诉处理能力，督促分支机构主动化解风险事件，维护客户合法权益
		培训学院	邀请湖南证券业协会领导针对此主题进行现场授课。	邀请湖南证券业协会领导针对此主题进行现场授课。
		分支机构管理部	提高分支机构投诉处理能力	通过培训、座谈会等方式提高分支机构投诉处理能力，督促分支机构主动化解风险事件，维护客户合法权益
	发挥示范带头作用	培训学院	纳入春雷行动专项培训进行整体规划设计	高管带队，全国巡讲，全员覆盖。
	积极营造良好的文化氛围，公司领导干部以身作则，率先垂范，践行行业和公司文化理念，通过言传身教带动全体员工自觉深入到公司文化建设中去。 重点关注事项指标描述：评估年度扩大文化理念塑造的深度和广度，向基层一线员工进行覆盖，促进基层员工、青年员工形成文化认同的情况说明。 （500 字以内，自 2024 年度实践评估起考察）			

	发挥榜样带动作用，积极开展评优评先创建活动，让先进典型站出来、立起来。	党群工作部	1. “两优一先”评比表彰活动 2. “巾帼标兵”评选表彰活动	1. “两优一先”评比表彰活动（预计 7 月） 2. “巾帼标兵”评选表彰活动（3 月已完成）
		人力资源部	1. “犇牛奖”评选 2. 参加集团评优	1. 持续组织开展“犇牛奖”评选活动 2. 参加集团评优
		培训学院	企业文化案例大赛	组织开展第七届企业文化案例大赛
		合规部	合规专项奖励评选	持续开展年度合规专项奖
	积极参与国家公民道德建设、群众性精神文明创建等评选活动，塑造行业时代道德模范，弘扬时代新风。	党群工作部	1. 根据省直文明办工作部署安排，按照两年工作计划推进执行 2. 做好湖南省直文明单位创建申报迎检等工作	做好湖南省直文明单位创建申报迎检等工作（预计 12 月完成）
	鼓励窗口服务人员亮明党员身份、发挥先锋模范作用，以实际行动展示职业风采和良好风貌。	党群工作部	组织“七一”主题活动，开展发挥党员先锋模范作用的主题征文，树立先进典型，展示职业风采和良好风貌。	组织“七一”主题活动，开展发挥党员先锋模范作用的主题征文（预计 5-7 月）
	提升文化外部认同 高度重视公司、行业文化建设宣传工作，充分利用公司网站、微信公众号、营业场所，内部刊物，借力新闻媒体，展示宣传行业文化和公司文化建设实践情况。 重点关注事项指标描述：评估年度公司利用公司网站、微信公众号、营业场所、内部刊物或新闻媒体，	董事会办公室	公司各渠道、多形式广泛传播	1. 提高发文频次、图文内容质量等，活跃自媒体传播；2. 加强自有媒体渠道主要账号之间的协作，提高传播效果； 3. 根据公司情况及时更新相关宣传品，传递公司文化品牌。

	展示宣传行业文化和公司文化建设实践情况的截图。	运营中心	公司各渠道、多形式广泛传播	持续加强实体投教基地、微信公众号、APP 投教专栏等宣传，积极推动线上与线下融合
		培训学院	充分利用学院官微、OA 专区，制作星光集笔记本，加强对文化建设成果的传播。	充分利用学院官微、OA 专区，制作星光集笔记本，加强对文化建设成果的传播。
	积极开发反映行业优秀文化、公司特色文化的创新型宣传项目，采取主题宣传、成果宣传、典型宣传等方式，体现行业特点、专业特色，精心组织策划，打造精品力作，向社会大众传播行业文化价值观。	运营中心	持续宣传在社会责任、投教工作等方面成效	1. 持续联合公司相关部门开展中证协防非健康跑活动，将防非宣传与行业文化建设相结合 2. 制作体现行业文化特色、投资者喜闻乐见的投教产品
		董事会办公室	持续宣传在文化建设、社会责任、投教工作等方面成效	1. 增加内容更新频次，提高账号活跃度，吸引粉丝； 2. 加强公司在履行社会责任方面的宣传，进行正面传播。
		培训学院	通过海报、视频、长图及线下物料等多种形式，持续做好文化建设成果的宣传。	通过海报、视频、长图及线下物料等多种形式，持续做好文化建设成果的宣传。
	积极开展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，鼓励员工广泛参与各类文化和公益活动，展现行业从业人员服务社会、服务人民的责任担当。	董事会办公室	每年组织具备金融投资专业特长的员工，开展“智富大讲堂”公益活动	继续在 35 个金融帮扶工作站，开展“智富大讲堂”活动，走进社区，走进学校。（11 月）

正在你身边

			运营中心	1. 每年组织具备金融投资专业特长的员工，开展“智富大讲堂”公益活动 2. 成立 95571 金融先锋队，形成工作机制，并开展志愿服务活动	1. 国家级投教基地设立“小方服务驿站”，配有爱心专座、便民饮水等各类日常便民设施，为有需求的公众提供生活便利 2. 常态化开展金融先锋服务队志愿活动，定期组织 95571 金融先锋服务队成员开展雷锋事迹学习宣传和志愿服务技能培训
加强组织机制保障	完善公司文化建设组织机制，建立文化建设领导小组定期会议制度，研究公司文化建设重大关键问题，统筹推进公司文化建设工作。	培训学院	1. 结合实际情况更新领导小组及工作小组名单 2. 季度呈阅领导小组文化建设工作进展 3. 年度组织专题会议不少于两次	1. 结合实际情况更新领导小组及工作小组名单 2. 季度呈阅领导小组文化建设工作进展 3. 年度组织专题会议不少于两次	
	以文化建设实践年报编制和质量评估工作为抓手，定期总结公司文化建设实践经验，查找不足，分析原因，提出改进措施，促进文化建设向深度广度发展。	培训学院	1. 持续推动文化建设情况跟踪机制，定期组织各部门自评。 2. 遵照协会要求，按时完成文化年报、文化评估工作。	1. 持续推动文化建设情况跟踪机制，定期组织各部门自评。 2. 遵照协会要求，按时完成文化年报、文化评估工作。	
	加强文化建设队伍，确定专人负责文化建设相关工作，配齐配强文化建设人员，引进培养文化建设领域人才，保障文化建设落到实处。	人力资源部		设置专职的文化建设岗位	

	加大文化建设资金投入，改善文化宣传、服务设施，为文化研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励提供专项资金支持。	财务管理部	与工作要求及具体工作内容匹配	目前已设立“企业文化专项经费”预算子目，每年编制“企业文化专项经费”专门预算。按照公司规章制度对企业文化建设支出进行审核及监督，支持公司企业文化建设相关项目开展实施。
	改进文化宣贯方式，丰富宣传手段，开发更具适应性、新颖性、针对性的宣传产品，开展丰富多彩的文体活动。	党群工作部	1. 持续开展各类文体活动 2. 组建多个文体俱乐部 3. 组织开展职业技能竞赛	1. 组织开展第五届羽毛球比赛。（预计4月） 2. 组织开展资深员工疗休养活动。（预计4月） 3. 组织开展五四青年节活动（预计5月） 4. 组织开展篮球比赛（预计7月） 5. 组织北京总部“攒蛋”比赛（预计7月） 6. 组织开展趣味运动会（预计9月） 7. 开展第四届资产配置技能竞赛。（按照往年计划预计4-11月）
		培训学院	持续组织开展方正证券马拉松比赛。	春季赛：4月20日 秋季赛：10-11月
	加强行业文化建设理论研究、开展调查研究，借鉴先进经验，不断丰富行业文化内涵，为文化建设实践提供理论支持和指导。	培训学院	牵头并动员各部门积极参与协会组织开展的课程开发、课题研究申报工作	牵头并动员各部门积极参与协会组织开展的课程开发、课题研究申报工作

（七）公司在服务国家战略、服务实体经济方面的实践情况

中央金融工作会议对当前和今后一个时期的金融工作作出全面部署。明确了"做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融五篇大文章"的工作要求，为我国金融业高质量发展指明了方向。公司持续做好"科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融"五篇大文章，具体开展情况如下：

1. **金融科技**。在支持金融资源流向高技术产业、战略性新兴产业以及国家重大科技创新领域方面，公司致力于引导金融资源流向高技术产业、战略性新兴产业以及国家重大科技创新领域，支持新质生产力的提升。主要可三方面体现：①公司于2021年设立了10亿规模的北京大学科技成果转化基金，助力科创兴国，通过资本运作促进高校科技成果加速转化，孵化了数十家创新、创业企业，截至2023年12月31日，基金已投资项目48个，80%为原始创新项目。截至2023年12月31日，子公司方正和生总共投资的167个企业中，支持科技创新类企业110个、金额52亿元；支持先进制造类企业33个、金额18亿元。②公司投资的一家传感器与控制技术企业，该企业作为国家发改委批准的国家创新平台，创新研发丰富产品线，实现传感器设计、生产工艺、多参数一体化测量、流体测量等关键技术自主化及公司产业链的纵

向延伸，拓展专利 200 余项，参与制定国家标准 22 项。③子公司方正富邦基金截至 2023 年 12 月 31 日正在运行的基金共有 6 只，涉及规模人民币 9.79 亿元，主要投资于科技创新领域，为科技创新领域提供资金支持，从而促进科技创新领域方面的发展。

2. 绿色金融。在降低绿色企业融资成本方面，公司致力于企业价值与环境保护、绿色经济共生共赢，践行绿色投资。一是公司投资的一家从事换热器热备研发、设计、制造和销售的企业实现上市，该企业为客户提供稳定、节能的专业化换热解决方案。换热设备能够提高能源利用率，有效助力下游行业节能降碳，实现国家“碳达峰、碳中和”目标。二是子公司方正和生践行绿色投资，投出了符合节能环保、绿色发展方向的企业：①投出了一家颠覆性的烟气净化及碳捕集一站式解决方案的企业，可实现小空间内一体集成多项功能，传热、传质及反应效率大幅提升；②投出了一家专注于隔膜压缩机产品、备品备件和技术服务的企业，在加氢站领域市占率接近 16%，市占率综合排名 TOP5，企业积极参与隔膜压缩机氢能市场，为国内加氢站蓬勃发展助力，为绿色发展和“双碳”战略做出实质贡献。三是子公司方正富邦基金正在运行的 ESG 主题投资混合型证券投资基金，涉及规模为人民币 0.12 亿元，主要投资于 ESG 主题证券资产，通过所投资 ESG 主题证券资产在环保、清洁等领域尽公司绵薄之力。

3. 普惠金融。在借助数字技术优化普惠金融服务模式，提高金融服务效率，降低运营成本方面，公司践行“两去一改”，优化运营流程，打通系统断点，做大运营中台，提升对客服服务的体验及效率，数字化运营初现成效。2023 年，“小方”APP 月活峰值、日均 APP 访问次数、人均日访问时长同比增长 7.6%、16.2%、12.1%，客户 NPS（净推荐值）由年初的 22.39%提升到年末的 40.00%，上升了 17.61 个百分点，用户粘性、满意度均显著提升。“小方”APP 凭借其使用的流畅性、系统的稳定性等优势荣获“最受用户喜爱 APP”2023 金鼎奖。在投资交易方面，公司在基金做市领域持续增加技术投入，优化系统架构，提升交易速度。基金主做市数量突破 600 只，多年稳居行业第二，做市评级领先同业，多次被沪深交易所评为“AA 级主做市商”、“优秀 ETF 流动性服务商”。公司在行业内首创并构建的交易业务编排荣获中国人民银行、中国证监会“金融科技发展三等奖”，深圳证券交易所“证券期货业金融科技研究发展中心研究课题三等奖”，通过技术创新让极速交易普惠经纪零售客户。在建立健全普惠金融风险管理机制方面，公司在严格落实《证券公司全面风险管理规范》等各项制度要求的基础上，通过“建制度、招人才、上系统、重投入”等不断完善全面风险管理体系，提升风险管理工作，保证公司各类风险可测、可控、可承受，为公司持续稳健经营“保驾护航”。子公司

方正中期期货持续开展多个“保险+期货”项目。自2017年以来，公司已在120余县域开展了150涉及生猪、天然橡胶、苹果、鸡蛋、红枣、饲料（玉米、豆粕）等众多涉农品种，累计惠及农户16万余户次，提供近40亿元风险保障，累计赔付4000余万元，2023年持续开展多个“保险+期货”项目，取得了良好的经济效益和社会效益，并形成了良性发展的业务生态。

4. 数字金融。在持续加强数字金融基础设施建设方面，公司进一步优化了“两地三中心”建设，从自建机房搬迁到专业的IDC机房，在中心功能定位、资源集约化使用、灾备恢复时间和数据丢失时间等核心指标方面取得了质的飞跃，实现了业务连续性保障的跨越式发展。在加快传统基础设施智能化改造方面，公司积极响应数字化转型号召，基于DevOps和容器化技术，成功搭建了云原生架构体系，提升了系统的稳定性和故障恢复能力，改善了用户体验，而且通过更高效地利用硬件资源，实现了节约采购成本、降能耗、减浪费的目标和践行了我们的环境可持续性承诺。先进的技术架构为更敏捷的研发迭代提供了有力支撑，为更迅捷的市场变化和客户需求应对提供保障，同时为业务发展提供了强有力的支持。

此外，公司通过专题培训、海报、易拉宝和短视频等方式开展信息安全教育，持续加强公司员工的网络安全意识。

三、2023 年文化建设成果与年度案例

（一）2023 年文化建设案例

案例一：证券公司文化传播快速有效的创新管理体系构建——以方正证券股份有限公司为例

摘要：一个国家的强大，离不开精神的支撑；一个民族的进步，有赖于文明的成长；一个企业的价值，关键在于文化的指引。企业做大靠产能，企业做强靠科技，企业做久靠文化。文化是企业之根，决定企业的寿命，特别是对于伴随资本市场实现快速发展的证券公司来说，健康良好的价值取向，是公司行稳致远的关键。构建快速有效的文化传播管理体系，使公司价值观得到贯彻执行，成为全体员工的思维模式和行为标准尤为重要。

传统企业文化建设的传播手段主要包括动员、宣贯、培训、互动、测试等，较为单一呆板，缺乏灵活性以及对受众参与体验的考量，使文化传播促进文化认同的有效性大打折扣。基于此，如何构建公司核心文化传播的创新管理体系，使现代化“言传身教”得到快速有效的落地，是方正证券重点思考的课题。

方正证券高度重视文化传播的系统性和全员的感知体验，以人为本，以榜样力量为源，以一年一度的案例大赛为依托，整合构建起一套现代化文化传播新机制。通过传播载体的创新、传播内容的挖掘与传播流程的规范、传播催化剂

的应用以及保障机制的系统完善，使公司文化在全员范围内得到有效传播，内化于心，外化于行。增强了组织凝聚力和战斗力，提升了公司的文化软实力。

通过深入持续的文化传播体系化管理，全员文化认同度逐年提升，公司整体离职率成逐年下降趋势，文化建设在促进公司稳定健康发展方面的作用日渐凸显。在公司连续四年开展的组织满意度调研中，企业文化相关问题评分尤为突出。全员在愿意主动践行企业文化，愿意用企业价值观感染其他人方面评分中，给出最高分；在不愿离开公司的原因中认同公司文化的选项占比并列最高。在调研评价中，某一线员工写道：“我们虽然苦一点、累一点、钱也不算多，但是公司氛围好、很开心。”

一、文化传播体系化管理的背景

2023 年是全面贯彻落实党的二十大精神开局之年，是全面建设社会主义现代化国家新征程的起步之年。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视文化工作，作出一系列重大决策部署，推出一系列重大政策举措，推动中国特色社会主义文化繁荣发展。习近平总书记所作的党的二十大报告更是从国家发展、民族复兴高度，提出“推进文化自信自强，铸就社会主义文化新辉煌”的重大任务，就“繁荣发展文化事业和文化产业”作出部署安排，为做好新时代文化工作提供了根本遵循、指明了前进方向。文化建设的重

要性被摆在了更加突出的位置。

新时代新征程，资本市场也迈入新的发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局对资本市场提出了更高要求。资本市场深化改革如火如荼，改革孕育机遇。证券行业与资本市场共同发展壮大，作为资本市场的核心载体与重要引擎，已成为我国金融体系的重要组成部分，发挥着越来越重要的作用。证券行业必须切实肩负起新责任新使命，以自身的高质量发展助力资本市场高质量发展，为经济社会发展积极贡献力量。中国证监会主席易会满在中国证券业协会第七次会员大会上作了题为《坚持稳中求进，优化发展生态，推动证券行业高质量发展新进步》的讲话，指出证券公司的发展不能满足于现状，而是永远在路上，要追求更高更强、更精更专，积小进集大成，积跬步至千里。同时，要紧跟时代要求，适应环境变化，以大视野、大境界、大胸怀做好前瞻性工作，确保公司发展不偏航、不松劲，一直健康地走在正确的道路上。

不难看出，证券行业在当前同质化严重的竞争格局下，如何构建自身独特的竞争优势，已成为当今证券公司经营发展的必答题。要实现跨越式发展，只重视经营业绩已经不够，健康良好、全员认同的价值取向，才是公司行稳致远的关键。因此，构建快速有效的文化传播管理体系，使公司价值观得到贯彻执行，成为全体员工的思维模式和行为标准尤为重要。

传统企业文化建设的传播手段主要包括动员、宣贯、培训、互动、测试等，较为单一呆板，缺乏灵活性以及对受众参与体验的考量，使文化传播促进文化认同的有效性大打折扣。基于此，如何构建公司核心文化传播的创新管理体系，使现代化“言传身教”得到快速有效的落地，是方正证券重点思考的课题。

二、文化传播体系化管理的主要做法

（一）战略定位与顶层逻辑

文化支撑业务、助推发展最好的抓手就是重视人的价值，通过对人的重视，帮助业务解决唤醒组织使命的共识，帮助组织创造共赢的文化氛围，从而形成行为一致性，驱动高效协作力，以解决组织面临的困难和问题。方正证券高度重视文化传播的系统性和全员的感知体验，以人为本，以榜样力量为源，以一年一度的案例大赛为依托，整合构建起一套现代化文化传播新机制。通过传播载体的创新、传播方式的变革、传播流程的规范、传播形象的选优、保障机制的系统完善，以及对广大一线员工、公司高层领导等关键人群的调动把握，使公司文化在全员范围内得到有效传播，内化于心，外化于行。增强了组织凝聚力和战斗力，提升了公司的文化软实力。

（二）传播载体的创新

文化建设代表一个行业、一个企业的价值观，更要注重

抓典型、树标杆。正如中共中央总书记习近平所言：“伟大时代呼唤伟大精神，崇高事业需要榜样引领。”方正证券深知榜样力量对于组织的引领作用和提升作用，因此打破动员、宣贯、培训、互动、测试等传统文化传播载体的限制，整合多种喜闻乐见、潜移默化的传播思路，创设了一个让榜样人物集中展现的平台，构建了一个包含“挖掘——赋能——展示——辐射”等四大关键动作的言传身教具体模型——方正证券企业文化案例大赛。通过深度挖掘榜样人物的经验与方法，把公司榜样树立起来，把榜样经验方法提炼出来，把榜样精神传播发扬出去。

方正证券企业文化案例大赛作为年度文化盛宴，影响深远，覆盖广泛，已成功举办五届，累计收集优秀案例 700 余项，共产生 90 位文化标杆。每届大赛历时 3 个月，主题聚焦“客户至上、专业稳健、开放协同、简单专注、勤奋坚持、追求卓越”六大核心文化价值观，经海选、初赛、复赛、决赛，四个阶段的层层筛选，由公司领导、现场及视频端观众组成的评审团投票，优中选优，最终角逐出 9 位年度企业文化之星。企业文化之星的评选过程公开而透明，全司上下参与广泛，案例故事层层升级。因此，最终获评年度“企业文化之星”称号的选手是具有群众基础和文化共鸣的文化践行楷模，他们的榜样力量也更加具备凝心聚力、激发文化践行动力的积极作用。

企业文化案例大赛的持续开展也创设出了极具公司特色的文化传播管理体系，沉淀了创新管理经验的同时，有效地使全体员工“有共鸣、知目标、明方向、懂方法”，从而形成合力，为组织的高质量发展提供强大动力。

（三）传播内容的挖掘与传播流程的规范

企业文化案例大赛作为一年一度的文化盛宴，已成为公司上下年末重点关注的明星文化品牌项目。为持续提升项目美誉度，优化观众、榜样、评委嘉宾等多相关方的参与体验，项目在设计和运营上不断打磨升级，是一个包含“海选——初赛——复赛——决赛”等四大环节，流程完整、运营复杂的综合性项目。

1. 赛制规则科学系统，逐层递进，保证了一线员工参与的广泛性与公平性

案例大赛规定了明确的参与方式与评选标准，全员参与机会均等，需参考评选标准对照自身案例特色，采取“自荐+推荐”的形式，结合本部门人员规模，以部门为单位提报候选人。

项目组会针对所有提报案例进行初筛，从真实性、合规性以及内容填写的规范性等方面把关，将符合要求的案例按文化价值观词条整合归类，推送至专家评审团进行线上打分。每个案例均经由专家评审团背对背逐一打分，取平均分进行整体排序。同时，所有经由各单位提报并通过海选的案例将

作为优秀案例上传至公司企业文化专区，供大家浏览学习，以及对评选过程进行监督。

2. 启动阶段关注活动造势，调动兴趣，引发关注，激发参与热情

为引发大家对案例大赛的关注，全面调动兴趣，激发参与热情，一方面，我们全面应用常规手段，通过公众号、社群、内网、专区等多渠道发布的活动通知；另一方面，我们思考并推出了两个特色手段，以进一步打造活动的差异化优势：

(1) 邀请公司高管参与录制“高管讲规则”短视频，简洁明了的为大家厘清参与活动的关键节点和注意事项。既通过高管背书强化了活动重要性，也通过活泼轻松的呈现形式制造了反差感，吸引大家关注到活动的亮点与特色。

(2) 召开启动会以增强活动仪式感，并邀请往届优秀企业文化之星代表进行分享。文化之星代表再次登台一方面会帮助大家回忆起往期案例大赛的记忆点与精彩之处，感受到参与案例大赛对人的塑造以及对成长的助力；另一方面，文化之星的成长感悟也会再次激发大家“向优秀学习”的动力，引发对本届活动的参与和关注。

3. 线上打分阶段持续激活，保持活动热度，增强活动话题性

线上打分阶段主要是项目团队及评审团间的沟通与确

认，分数整合与排序，如何在此阶段保持广泛员工对活动的持续关注同样是项目组重点考虑的重点。为此，项目组立足观众视角，把大家可能关心的打分进展、入围情况、评判标准等“幕后信息”，通过《数说复赛》、《突袭评审团》等主题海报、长图及小视频不定期推送，来激发大家的好奇心，打造持续吸引力。

4. 决赛阶段注重氛围营造，沉浸式参与，感动升级

案例大赛的决赛一直是大家最为期待的现场，经过层层筛选、各具魅力特色的十八强选手带着他们的故事，通过1分钟短视频带入观众情绪，通过5分钟精彩真诚的配乐演讲，图文兼具、生情并茂的加以呈现，使观众们沉浸其中，感动升级，备受鼓舞。

呈现形式上，每一年的案例大赛都与时俱进的融合综艺色彩与潮流形式，力求为观众带来新鲜体验。项目组认为，每一档火爆荧屏的综艺节目，都有它吸引大众关注的亮点，而一台综艺节目成功的推出，离不开背后各种专业角色的反复思考与推敲、精心策划与运营。每一届案例大赛的活动策划阶段，都会盘点参与者角度喜闻乐见的呈现形式与新奇玩法，经过与案例大赛各阶段、环节匹配度的评估，借鉴融合一些元素来增加活动的新意，使榜样人物和案例内容得到更好的展现。因此，在历届案例大赛中，我们不难感受到一些知名栏目的气息，如TED、奇葩说的布景；感动中国、朗读

者的推介角色；《我和我的祖国》系列电影灵感；各类网综常用的彩排剪辑与备彩视频等等。各类元素在使用时并非简单嫁接，而是经过与案例大赛本身风格调性的充分融合，使参与者感受到新意的同时，认同其呈现合理性与风格一致性。

5. 赛后注重多渠道发挥榜样力量，持续深化榜样人物的影响力

为广泛传播标杆榜样的经验事迹，积极营造“榜样在身边”的积极氛围，激发“向优秀学习”的动力，同时增强标杆榜样的荣誉感，方正证券充分利用线上下渠道资源，增强标杆人物露出，持续发挥文化榜样力量，起到广泛示范带动的同时，吸引并影响更多员工。

线上渠道方面，通过微信公众号、视频号、人物海报、文化视频、企业文化笔记本、学习平台弹窗、OA 专区、媒体合作宣传等多平台多形式充分渗透，强化宣传。

线下渠道方面，持续搭建各类经验分享、互动交流、论坛研讨等平台，精准深入的发挥榜样力量。

在发挥业务榜样力量方面，公司自 2022 年起组织开展“领跑者计划”标杆经验分享会，由业务标杆个人利用晚间碎片化时间，通过直播进行线上分享。同时，对优秀经验进行提炼萃取，安排业绩落后的分支机构强制交流计划，并对交流后的行动计划进行效果跟踪，使交流效果最大化，交流产出落实到位。

在发挥文化榜样力量方面，公司开发了 180 余页的文化课件，精挑细选出近百个内部文化践行优秀案例。持续开展全国文化巡讲及“高管谈文化”学习活动，由公司高管主讲，重点让员工理解文化践行价值和做法，起到了深入人心的宣导效果。此外，随着“企业文化之星”的不断增加，文化课件内容也在逐年迭代，并持续应用于新员工培训项目中。

此外，早在 2019 年，为进一步增强员工践行文化的热情与动力，公司组织开展了“星光行动”企业文化交流会，变宣导为互动交流，邀请到近 60 位公司高管、总部部门负责人以及企业文化之星代表，走访 12 地分支机构，与一线同事们坐在一起谈经验、谈感受、谈体会。活动坚守“客户至上”的初心，通过访谈、调研、走访，共计收集到 200 余条意见和建议。基于收集意见，进行问题检视，进一步促进整改，提升了公司对内外客户的服务水平和运营水平，从而达到“守初心、担使命、找差距、抓落实”的目标要求，使公司倡导的文化价值观和榜样力量真正落到实处。

（四）传播催化剂的应用

文化传播仅有创新的管理体系还不够，如何使传播内容得到快速、有效的吸收和应用，也是方正证券关注的关键因素。为避免企业文化案例大赛成为发起者和参与者的独角戏，使传播内容真正在公司层面获得重视与倡导，进而带动全体员工关注并参与到践行队伍中，文化建设的关键角色——公

司高管层被作为传播催化剂的力量引入到体系中。

1. 高层角色一：专家评审团

专家评审团共计约 50 人，由公司高管、助理总裁、部门行政负责人及子公司一把手组成。需根据赛程推进，线上阶段对全部案例进行浏览评估，从案例的主题性、典型性、可推广性、影响性等四维度进行全方位考量，并背对背完成打分。线下决赛对全部选手表现进行综合评定，整体进行选票统筹与分配，并完成上台投票。

2. 高层角色二：案例推介官

项目参考《感动中国》活动形式，由案例人物分管领导作为其案例推荐官，上台诵读“推荐词”，并由此引出案例人物进行登台演讲。高管推介官角色的赋予增强了决赛环节的隆重感与参赛选手的荣誉感，同时，进一步的深化了公司领导层对活动的参与和关注，带头推动公司榜样文化的传承。

3. 高层角色三：拉票帮帮团

决赛现场会在所有选手演讲完毕后，进行高管帮帮团的拉票环节，由各高管针对留下深刻印象的案例内容进行点评，深化并强调榜样人物们值得学习的闪光点，回顾并加深大家对文化价值观的理解与认同；同时，高管点评过程中感性而有力度的表达，进一步烘托了现场气氛，使活动的温度和影响力得到升华。

（五）系统完善的保障机制

方正证券高度重视文化建设工作，各项保障措施完备有效。

在组织领导方面，方正证券将文化建设工作的相关要求写进公司章程，由公司党委承担领导公司思想政治工作、统战工作、精神文明建设、企业文化建设和工会、共青团等群团工作的责任。此外，为深化落实各项文化建设工作要求，方正证券成立了以公司执委会主任为组长、公司高管全面参与的文化建设领导小组；并下设由相关部门负责人组成的文化建设工作小组，落实公司年度文化建设工作计划的相关工作。

在理论研究方面，方正证券积极参与各类文化建设相关课题研究和评选活动，2022 年凭借“专业型”组织与文化打造的案例，第二次获评“拉姆·查兰”管理实践奖。此外，方正证券参与中国金融思想政治工作研究会发起的“非凡十年 人民金融”主题征文活动，获得三等奖。

在制度建设方面，方正证券将文化理念融入到公司管理制度和业务流程，关注员工廉洁从业、合规执业、全面风险管理执行、诚信执业和践行企业文化的情况，并将其纳入员工个人业绩考核与素质考核中。

在人力投入方面，方正证券文化建设方面人员配备充足，组织体系完善。其中，公司一级部门培训学院为企业文化建设主责部门，设立 3 人专岗负责文化建设工作。公司成立了

文化建设领导小组及工作小组，并在相关部门指派有专人担任“文化联络员”。

在物质保障方面，方正证券设立有“文化建设专项经费”，专款用于企业文化宣传、活动、培训、表彰先进等，每年均制定详尽预算方案，切实做到专款专用。此外，方正证券积极履行社会责任，公司联合三家子公司捐资设立了湖南方正证券汇爱公益基金会。2022 年共向方正证券汇爱公益基金会捐赠 770 万元，用于支持公益事业。

三、文化传播体系化管理的实施效果

方正证券企业文化案例大赛作为一年一度的文化盛宴，影响深远，覆盖广泛，已成功举办五届，累计收集优秀案例 700 余项，共产生 90 位文化标杆。

公司通过以企业文化案例大赛为依托的文化传播体系化管理，实现了管理水平、经济效益、社会效益及生态效益的显出提升。

在管理水平方面，文化传播体系化管理赋予了标杆人物荣誉感、使命感及文化带动能力，深化了全员的文化认同，形成行为一致性，驱动产生高效的协作力，使业务与组织面临的困难和问题得到更加主动、积极、快速的解决，从而把“机制约束人”的管理模式升级为“文化凝聚人”，大大降低了“被动行为”的管理成本，提升了管理水平。

在经济效益方面，通过深入持续的文化传播体系化管理，

全员文化认同度逐年提升，公司整体离职率成逐年下降趋势，文化建设在提升公司人才竞争力、促进公司稳定健康发展方面的作用日渐凸显。在公司连续四年开展的组织满意度调研中，企业文化相关问题评分尤为突出。全员在愿意主动践行企业文化，愿意用企业价值观感染其他人方面评分中，给出最高分；在不愿离开公司的原因中认同公司文化的选项占比并列最高。在调研评价中，某一线员工写道：“我们虽然苦一点、累一点、钱也不算多，但是公司氛围好、很开心。”

在社会效益方面，方正证券在文化建设方面的成效多次收获各类重量级奖项的认可，并经常与同业分享文化建设心得，促进优秀经验的复制传播，推动行业形成良好文化建设氛围：2022年，凭借“专业型”组织与文化打造的案例，第二次获评“拉姆·查兰”管理实践奖；2021年，荣获全国金融系统思想政治工作和文化建设优秀调研成果奖；2020年，荣获文化建设券商君鼎奖、文化建设运营保障团队君鼎奖；2019年，获评“中国十佳健康雇主”称号；2019年，荣获全国金融系统思想政治工作和文化建设优秀调研成果三等奖；2019年，凭借“方正证券与民族证券组织与文化整合实践”的案例，获评“拉姆·查兰”管理实践奖；2018及2019连续两年上榜福布斯“全球最佳雇主”，其中，2019年排名第48位，较2018年提升了47位，在中国金融企业中排名第一。

在生态效益方面，方正证券在榜样挖掘过程中，兼顾人物的企业文化践行水平与国家战略价值取向。对于在“普惠金融”、“绿色金融”以及“ESG 责任投资”等方面做出贡献的人物予以充分倾斜，引导员工在积极践行文化价值观的同时，塑造金融报国的世界观与人生观，为建设社会主义和谐社会的生态文明贡献金融从业者的力量。在全员的共同努力下，2022 年公司参与发行绿色债券总规模 40 亿元，有力支持了国家绿色产业的发展。

案例二：全面风险管理及风险文化宣导体系化建设——以方正证券股份有限公司为例

摘要：新“国九条”坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步贯彻落实中央金融工作会议精神，充分体现了党中央、国务院对资本市场的高度重视和殷切期望。

证券公司作为我国资本市场生态建设的重要参与者，需持续践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，不断提升证券行业文化“软实力”和核心竞争力，优化行业发展生态。

全面风险管理需要证券公司董事会、经营管理层以及全体员工共同参与，对公司经营中的流动性风险、市场风险、信用风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险、信息技术风险、

运营风险等各类风险，进行准确识别、审慎评估、动态监控、及时应对及全程管理。

为做好全面风险管理及文化宣导体系化建设。公司始终坚持贯彻风险文化宣导，推进落实子公司风险垂直管理工作，建立与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构，加强风险管理人才队伍培养，夯实风险管理制度建设，加快风险管理信息系统建设。

一. 全面风险管理及文化宣导体系化建设的背景

新“国九条”坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步贯彻落实中央金融工作会议精神，充分体现了党中央、国务院对资本市场的高度重视和殷切期望。新“国九条”分阶段规划了未来5年、2035年、本世纪中叶资本市场高质量发展的目标，提出了强监管、防风险、促高质量发展的一揽子政策措施。作为资本市场发展的指导性文件，新“国九条”的提出有望全方位重塑资本市场生态。

证券公司作为我国资本市场生态建设的重要参与者，需持续践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，不断提升证券行业文化“软实力”和核心竞争力，优化行业发展生态。严格遵照执行证券业协会发布的《文化建设十要素》，从行为、组织、观念三个层次，即平衡各方利益、建立长效激励、加强声誉约束、落实责任担当、融合发展战略、强化文化认同、激发组织活力、秉承守正创新、崇尚专业精

神以及坚持可持续发展。

全面风险管理需要董事会、经营管理层以及全体员工共同参与，对公司经营中的流动性风险、市场风险、信用风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险、信息技术风险、运营风险等各类风险，进行准确识别、审慎评估、动态监控、及时应对及全程管理。

二．全面风险管理及文化宣导体系化管理的做法

（一）将风险管理文化宣导落实到位

全面风险管理体系建设的基础是在全公司范围内建设良好的风险管理文化。公司通过多种形式进行风险管理文化的宣导，在公司树立“风险管理人人有责”“风险可测、可控、可承受”的风险管理理念。

公司倡导稳健经营的发展理念，将“专业稳健”作为公司的核心价值观，风险管理与业务发展并重，致力于追求经营发展的持续健康。公司在 OA 系统“风险管理”专栏及时向公司全员传递内外部的风险管理信息，发布内外部风险管理动态。风险管理部每日撰写并发布“每日风险资讯”，及时在公司内部传递市场、风险相关信息；向全公司发布《风险管理参考》，解读风险管理政策、研究风险管理专题、汇总并点评行业典型风险事件。

公司持续完善风险管理培训工作，2023 年持续完善“高管谈风险”“线上线下相结合”“全员学风险”“定制化培

训”的风险管理培训体系，面向不同层级的员工，开展不同业务类型、多维度的风险管理培训。公司培训学院联合风险管理部、合规部、稽核监察部更新完善“稳健E课堂”，供公司全体员工网课学习。

为落实公司组织考核中风险管理考核，公司建立了风险管理考核机制，对各考核单位在流动性风险、市场风险、信用风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险等风险管理工作中的履职情况进行考核。2023年风险管理部对《方正证券股份有限公司风险管理考核实施细则》及风险管理考核扣分表进行了修订。修订后的风险管理考核主要包括风险事项扣分，风险事项扣分主要考核各考核对象风险管理效果和风险管理履职情况。风险管理考核纳入公司综合考评体系，是公司综合考评的组成部分。

（二）推进落实子公司风险垂直管理工作

2023年度为落实母子公司全面风险管理的一致性和有效性，已实现对各子公司垂直管理的全覆盖。公司在统一的风险管理体系下推进垂直管理工作，从风险偏好、风险政策与制度、计量与监控、预警与报告、处置与应对、风险系统与数据、文化与考核等方面有序开展各项具体工作，并建立了母子公司定期沟通机制。明确子公司“报批、报告、报备”事项。强化与子公司的沟通交流，风险管理前置化，风险防范和业务支持有机结合。

对子公司重要、高风险业务进行事前审核评估，例如股权投资项目，关注行业风险、公司持续经营风险、估值风险、退出风险等维度。新业务方面，2023 年度审核了各子公司拟开展的新业务评估申请，从信用风险、市场风险、操作风险、流动性风险等维度进行了全面评估，提出了事后证明切实有效的风险管理意见。

2023 年对子公司风险文化宣导及风险培训工作稳步开展。进一步强化子公司风险管理人员的责任意识、担当意识；优化风险管理考核，以考核促进管理提升。

（三）建立与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构

公司建立了与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构，明确了董事会及其风险控制委员会、监事会、经营管理层及其下设风险管理委员会、首席风险官、各部门、分支机构及子公司履行全面风险管理的职责分工，建立了四个层级、三道防线相互衔接、有效制衡的运行机制。

公司风险管理委员会落实全面风险管理体系全覆盖，2023 年召开风险管理委员会共计 17 次，其中现场会议 5 次，非现场会议 12 次；全年讨论、审议议题 61 项。提升了风险管理有效性和时效性，并充分发挥了风险管理委员会的权威性、专业性、敏捷性、高效性、协调性。

（四）加强风险管理人才队伍培养

公司通过内部培养和人才引进，建立了符合监管要求并满足公司全面风险管理需求的人才队伍。2023 年，公司风险管理部人员结构稳定，人员数量及资质持续符合全面风险管理规范的相关要求。2023 年 12 月末，风险管理人员配置比例为 2.41%。公司各业务及业务管理部门、职能部门均设置了风险管理对接人，履行风险管理职责。

除人员充足外，团队专业背景及行业背景多样且与风险管理高度相关，公司鼓励员工参加 FRM、CPA、CFA 等专业资格考试，并积极参加监管、行业培训和同业交流，风险管理人员深入业务部门、分支机构及子公司进行一线学习与交流，加强与一线业务部门、人员的沟通和互动。

（五）夯实风险管理制度建设

2023 年，根据监管要求和公司业务发展的需要，公司持续完善风险管理制度体系，覆盖所有风险类型、各项业务和子公司。定期结合监管规定、风险管理需求，持续开展制度检视及修订工作，确保公司风险管理政策制度体系的有效性、完备性。

公司各业务部门根据业务发展情况和风险管理工作要求，制定或修订了各项业务制度或业务细则，从制度和流程上对业务主要环节进行了规范和细化，公司风险管理制度体系更加优化。

（六）加快风险管理信息系统建设

公司打造了一体化、数字化的风险管理平台，覆盖各业务类型、投资品种及风险类型，实现各类业务的系统互连、完善风险数据集市和数据治理。可实现多维度风险监控、预警，实现业务及风险智能化分析、展示。在各类风险的数字化建设方面，公司不断迭代升级，实现同一业务的归集，提高数据准确性、及时性、完整性。优化风险驾驶舱及各类业务的日报、月报，提升可视化程度并突出重点，推进重要风险指标下钻一站式可查询功能的开发。

三. 全面风险管理及文化宣导体系的实施效果

我司自 2021 年以来连续三年未新增重大风险。2023 年公司各项风险监管指标持续达标。风险管理文化建设持续推进，风险管理理念逐步深入。

案例三：方正证券统筹落实反洗钱内控管理职责

近年来，随着反洗钱法律法规不断完善和监管部门大力推动，证券行业反洗钱工作从规则为本向更深层次更精细化方面推进，对义务机构总部反洗钱工作履职能力提出了更高要求。方正证券股份有限公司（以下简称“公司”）作为一个拥有全牌照、在全国设有 381 家分支机构以及控股投资银行、公募基金和期货子公司的综合类证券公司，为了将监管规定和公司要求真正推动落实到各层级不同类型机构，从创

新组织架构、搭建经纪业务和非经业务分类识别体系、重点管控可疑交易监测、科技赋能等方面强化管理职责，做到反洗钱工作管理“全国一盘棋”。

一、借鉴金融控股集团有效做法，充分发挥母公司总部反洗钱牵头部门工作枢纽作用，建立与各分支机构、各业务条线、各子公司信息共享和联动工作体系

依托各层级合规团队“矩阵管理”模式，通过合规审查、检查和考核等多种方式，总部将反洗钱内容嵌入各分支机构、各业务条线和子公司。

监测中心团队以点带线。公司总部合规部专门设立反洗钱监测中心定位“总部指挥中心”，将工作标准辐射其他部门和机构，强化工作标准体系化建设。监测中心内部按照制度建设、业务审核、风险评估、系统建设、监测分析、名单监控细化反洗钱工作内容并配备反洗钱专岗5人，强调专业分工和专项工作牵头跟进。同时，为强化工作辐射效果，总部合规部在经纪、研究、资管、人力、信息技术等条线选拔5名合规负责人，负责组织推动各自条线反洗钱工作，根据业务板块制定场内经纪、金融产品销售、融资融券、资产管理、投行业务等反洗钱业务实施细则，将反洗钱工作内容融入业务环节。

区域团队划区对口过程管理。根据公司分支机构数量多、质量管控难度大等实际，总部合规部将全国划分10个不同

区域现场派驻合规人员对接指导各地分支机构，并依托系统智能工具，采取非现场督导、现场检查 and 定期通报考核等措施，细分风险等级划分、可疑交易甄别、重新识别等 33 个反洗钱任务情况实施过程管理。同时，为保障总部政策的正确理解和执行，公司还建立区域内部、不同区域和全体分支机构定期例会机制，及时了解和响应分支机构工作需求。

母子公司信息共享协同。公司将洗钱风险管理纳入全面风险管理体系，建立子公司合规部定期报告工作机制，在此基础上，母公司合规部汇总公司整体洗钱风险管理状况向公司风险管理委员会书面报告和现场报告，及时配置和统筹安排反洗钱资源，母公司对子公司反洗钱工作开展检查审计和考核。同时，总部率先为投行、另类直投、私募基金子公司统筹建设反洗钱监控系统，统一客户信息录入标准和账户管控措施。为有效防范人行洗钱风险提示的跨证券、期货、基金行业的异常行为，公司总部还与期货、公募基金子公司建立异常交易信息共享机制，对于期货 IB 客户、公募基金代销客户协助开展监测预警强化尽职调查，互通可疑交易报送结果，综合评估客户跨行业可疑交易情形。

二、将经纪业务客户身份识别作为公司反洗钱工作重要基础，在账户信息规范治理和专项治理的基础上，构建分层次、分重点识别长效机制

公司目前拥有 381 家分支机构和 1600 万客户，经纪业务所占比重最大，零售客户身份识别工作质量直接影响甚至决定公司反洗钱有效性水平，公司通过基础账户信息规范治理、账户关键信息专项排查和搭建不同层级识别体系，为经纪业务反洗钱工作质量提供坚实保障。

举全司之力持续开展客户信息规范专项治理。公司多年发展历经湖南证券、泰阳证券、浙江证券、民族证券等多家主体收购合并，不同客户来源和不同工作标准为规范客户信息质量带来了很大难度。为解决该工作痛点，公司 2017 年、2018 年连续启动两轮客户信息规范治理专项工作，初步形成多部门齐抓协同工作机制：业务部门制定客户基本信息规范逻辑，通报整改进展并制定业务人员考核措施；信息部门升级技术管控，将百万整改数据按照客户开发关系推送至具体业务人员，整改完成数据须经审核形成工作闭环；合规、稽核部门持续跟踪规范工作进度和质量，采取合规考核扣分和合规问责。通过公司业务、合规、稽核三道防线共同发力，公司客户信息规范治理初见成效。

自主制定筛查标准专项清查身份不明客户。在前期账户基本信息规范基础上，为防范与身份不明客户交易风险，2019 年起总部合规部牵头开展存量账户评估工作，收集整理人民银行、证监会、交易所、裁判文书网等各种渠道处罚案例，全面查阅身份证法、公安部发布的管理条例、人行关于

身份识别的各项规定，从证件号码编码规则、证件名称规范、无法识别实际控制人的交易活跃账户三个维度制定出筛选规则，从“客户身份信息真实性”“客户身份信息完整性”“客户身份信息失效”“客户身份信息过期”四个方面自主设计构建了数十个账户特征指标，对公司各业务系统客户信息筛查风险账户，指导分支机构分析甄别，采取电话回访核实、上门了解拜访、回查原始档案、寄送对账单挂号信等方式，限期督促完善或采取风险控制措施。

构建经纪业务客户分层识别常态机制。目前，公司已按照账户信息规范的不同要求，从关键身份信息、基础身份信息、异常行为三个方面建立了经纪业务客户不同层次身份识别体系：整理 139 项客户信息不规范情形并开发查询功能根据关键信息、基本信息规范性、合理性分别采取冻结、限制、回访核实等措施；对于不同客户同一交易地址地址、同一客户不同交易地址等行为异常情形，纳入反洗钱系统监测，识别标准与结论与账户实名制系统监测互认同步。同时，公司把握客户临柜办理业务场景，在客户现场办理业务时临柜必识别，网上办理业务验证客户信息，开通权限通过手机短信、单向视频等校验客户信息和资料完整性，要求客户确认基本信息，定期开展特定客户重新识别，每半年对资产量、交易量排名靠前客户下发重新识别流程。在做加法的同时，公司按照风险为本原则对风险较低的账户识别做减法，创设低风

险另类账户风险类别，对于资产低的不规范账户采取冻结措施中止交易后因洗钱风险极低不再开展持续识别工作，从而将稀缺的反洗钱工作资源投入到重点工作领域。

搭建受益所有人识别长效机制。为完整准确完成受益所有人识别，公司将受益所有人相关字段设为系统必填项，存量客户如未完成受益所有人识别及时采取限制措施。同时，公司每年组织对受益所有人持续识别，将所有非自然人客户以待办任务的形式下发分支机构核查受益所有人是否变化、客户状态以及其他基本信息是否发生变更。为保证受益所有人识别的准确，公司组织多场视频宣讲会宣导、讲解识别规则，收集整理常见问题，发布受益所有人识别问答和操作指引。

打通信息壁垒准确划分风险等级。公司不同系统共享风险信息，反洗钱同步账户实名制监测系统实际控制人存疑方面的线索，同步异常交易管理系统交易所函件、协查等信息，同步合规管理系统司法协查等负面信息，同步名单监控系统高风险国家地区、制裁名单、外国政要等信息，此类信息录入相关系统后反洗钱系统自动计算客户洗钱风险因子并于录入次日下发重新识别流程，避免操作遗漏。对于一人多户的情况，公司以客户为单位汇总不同业务部门、不同分支机构的风险因子，统筹划分风险等级。同时，公司反洗钱向柜

台系统、衍生品交易系统的关键业务系统推送客户洗钱风险等级，以便业务人员及时对客户采取管控措施。

三、创新洗钱风险自评估思路和方法，以业务评估为核心深层次摸清风险底数，制定和实施具有公司特色的非经业务洗钱风险策略

证券公司总部业务范围广、非经业务标准不一、公司通过业务洗钱风险评估深入解构各业务客户类型分布、资金流动方向和信息传递内容，制定符合业务条线特色的洗钱风险管理策略。

多轮洗钱风险评估摸清客户结构和业务风险底数。公司总部 2016 年初步摸索业务洗钱风险评估的方法和要点，2019 年，以人行指引底稿为基础，补充监管分类评级和洗钱风险监测报表等内容，制定自定义评估项目，组织 14 个业务部门对 56 项业务逐项厘清客户群体、销售渠道、办理流程、业务模式，形成了 200 余项评估指标和公司业务清单，摸排各业务风险底数；2021 年，公司总部根据人行新规启动第二轮评估，通过头脑风暴的方式最终选择在评估思路和方法进行创新，评估工作深挖每项业务资金和信息流向，抓住不同业务转换形态，推动评估到“业务细枝末节”。在评估项目构成上，总部逐一设计并反复讨论细化形成了 5000 余项评估指标内容，全面覆盖各方面因素环节。同时，公司结合工作管理实际经验，创造性地在控制风险中增加定量指标，用

以检验固有风险管控效果，以定性定量相结合、评估数据独立提取并交叉验证等方式，全面直观展示公司各业务各客户类型的风险状况并跟踪监测。

搭建非经业务不同层次洗钱风险管理体系。为在控制风险的前提下支持业务开展，公司按照不同客户类型、不同业务风险情况采取差异化的洗钱风险管理标准。其中，业务方面，对洗钱风险较低、业务规则中规定了严格准入门槛、有较为成熟管控措施的业务允许简化尽职调查，而对涉及洗钱风险提示、授信加杠杆、创新复杂的业务从严把握；客户方面，如属于持牌金融机构及其发行的产品、国有控股企业，因其已经过监管部门审核把关允许简化尽职调查，对其他类型客户或者上述客户涉及洗钱风险的仍需严格开展尽职调查，对于自营业务的交易对手以名单监测为主。同时，为实现不同业务不同对象差异化管控，公司相应设置了三套客户身份信息登记规则和识别体系，配套洗钱风险等级划分因子，规则清晰易操作，实现业务良性发展和洗钱风险的有效管理。

四、借鉴银行业总部集中分析异常交易的做法，同时发挥公司线下分支机构多充分贴近客户的特点，量身打造可疑交易分支机构初始识别、识别内容由总部集中检查的工作模式，同时重点加强对跨区域的可疑交易分析

面对日益错综复杂的洗钱手法，如何有效提升公司反洗钱可疑交易报送质量，总部重点从完善可疑交易分析模式、

组织跨区域风险排查、建设网格化监测指标体系等方面着力提升工作效果。

发挥总分优势协同甄别。公司总部制定可疑交易识别底稿，细化制定客户身份职业、联系电话、社会背景、资产来源、资金进出、交易行为、实际控制人具体识别要点要求，指导一线人员对照要点结合对客户的认识和了解记录成详实的初步过程，详细说明论证可疑特征或排除理由，达到“每一份底稿就像是一副细致的客户洗钱风险画像”的效果；为保障识别质量，总部监测人员按照风险程度，重点对分支机构可疑交易监测预警、高风险客户和司法查冻事项识别结果开展事后检查，防范遗漏可疑线索。

重点统筹跨区域账户组协作识别。针对证券行业洗钱行为隐蔽性强、资金流动性快的特点，公司重点加强了跨区域可疑交易线索的排查，明确对与预警账户存在交易或转账关联的账户实施同步识别，并在反洗钱系统中开发自动识别关联账户功能，自动提示关联账户名称、所处地区、关联关系所占比重等内容。在不同账户协同识别组织方面，总部区域合规指导不同账户所在分支机构合规岗实施识别信息共享，待分支机构形成整体工作结论后再由总部把关确定账户组的可疑程度，完整呈现和判断可疑交易行为风险全貌。

实施网格化可疑交易预警监测体系。为提高可疑交易预警数据的有效性和精准性，公司横向从客户自身信息、纵向

从客户不同区域分布两方面搭建设计可疑交易阈值并动态评估，形成网格化柔性化监测体系。一方面，深度数据分析客户不同年龄、职业、资产水平等微观情形区分高龄客户、未成年客户、自由职业、公职人员等设计多档金额阈值，另一方面根据客户所在的省、所在地市经济发展程度、人均收入水平以及所在分支机构体量类别配置调节系数，纵横双向结合提高预警有效性。在可疑交易监测指标方面，公司建设可疑交易监测点质量评估机制，从已报送可疑交易和行业监管处罚案例为分析发起端，提炼客户信息与账户交易行为异常特征，自主上线内幕交易、异常关联账户、特定职业大资产无交易 3 个组合监测模型，对可疑交易报送有效性低的监测指标合并或下线。

五、针对人总行通报的证券行业反洗钱工作薄弱环节和一线反洗钱工作人员实际需求，总部借助科技力量突破技术难题，为反洗钱工作插上科技翅膀

率先实现经纪业务客户统一账户管理。公司将客户统一账户管理体系纳入发展战略规划，由信息技术部门成立专门团队，联合账户运营服务部门、合规部门专门跟进，建立基于统一客户身份识别的综合客户账户，将同一客户名下的资金账户、证券账户关联管理，核心系统自动对建立和办理业务客户信息不一致的情况进行监测，并根据信息一致性原则自动同步最近的信息。公司客户保存在不同部门、不同系统

不一致的信息及时更新，确保信息资料唯一，完整保存各渠道变更流水记录，展现客户风险全貌，真正做到以客户为单位统一管理，准确判断客户风险要素。

一键整理客户信息智能生成识别报表。针对一线人员分析账户特征需要耗费大量精力，不仅影响工作效率而且准确性较低的情况，公司总部合规部和信息技术部门联合开发客户智能识别报表，由反洗钱系统后台自动采集各业务系统身份交易信息，隔日自动生成客户重要身份信息、账户交易和转账地址比例、账户主要交易标的、业务办理类型和权限等账户分析必要信息，从而方便一线人员将更多精力专注在客户身份背景、社会关系、交易目的分析上，极大提高了分析质量和效率。

实时管控流程进度。公司上线合规反洗钱统一平台系统，汇总反洗钱、交易所监管函件、黑名单等各项任务共享信息。对于交易所函件和名单监控存疑客户，系统自动同步洗钱风险因子，减少手工操作避免操作风险。公司按工作提示、考核指标、数据看板等维度为各分支机构和业务部门进行风险画像，直观体现各部门和分支机构客户分布、反洗钱履职、工作流程处理质量、监管评级和问题清单，便于总部及时督促。此外，总部梳理各项任务要求处理时限，展示工作进度和剩余处理时间，对于可疑交易等重要流程实现手机企业微信实时推送提醒，对于流程超期或质量不达标反复驳回的自

动考核扣分，极大提升了分析处理和数据报送的及时性，平均工作效率提升 36%。

画像分支机构采取差异化管理。为向负责人提供抓手快速了解分支机构合规情况以及向合规人员提示潜在合规风险点，公司上线了分支机构风险画像。分支机构风险画像全面展示合规反洗钱人员配备、工作年限、稳定情况、考核结果以及分支机构客户风险等级分布、可疑交易分析与报送数据、流程处理质量等工作信息，并分情况采取黄灯提示和红灯警示。分支机构负责人和合规人员根据红黄灯提示内容制定具备可操作性的改进措施，总部按照分支机构红黄灯提示数量进行区分，采取合规检查、合规走访、合规约谈等差异化的管控措施。

公司持续加强洗钱风险管理文化建设，公司作为先进机构代表在 2024 年湖南省义务机构反洗钱工作会议作经验分享，公司报送的两篇文章荣获 2023 年湖南省反洗钱征文评选一等奖，公司荣获 2023 年湖南省反洗钱征文优秀组织奖，公司的反洗钱漫画“保护自己远离洗钱陷阱”荣获 2023 年度湖南省优秀反洗钱宣传作品。公司洗钱风险防范也取得了突出成果，收到公安机关感谢信，感谢公司有效履行反洗钱工作职责，为案件侦办提供了重要线索，及时控制账户资金为人民群众挽回了财产损失，并有力配合公安机关后续工作，

公司报送的重点可疑获 2022 年湖南省金融情报线索研判竞赛三等奖。

案例四：发挥先进典型示范作用 强化金融机构责任担当——以方正证券分支机构标杆交流实践为例

摘要：中国共产党成立 100 周年之际，中共中央在《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》中指出，“充分发挥先进典型示范引领作用，探索完善先进模范发挥作用的长效机制”。思想政治工作是证券行业高质量发展“生命线”，先进典型是践行社会主义核心价值体系的杰出代表，更是带动金融从业者对标先进、争创一流的“风向标”。

习近平总书记提出：“服务实体经济是金融的天职和宗旨”。证券公司作为资本市场的核心金融中介，是防范化解重大风险的中流砥柱，连接资本市场和实体经济的重要桥梁，在新形势下面临更高的发展要求及人才综合素质要求。充分发挥证券行业先进典型的示范作用，对于营造崇尚实干、激励担当的行业风气，培育思想业务双过硬的金融人才队伍具有持久引领作用。

一、方正证券先进典型选树工作开展现状

不忘初心，牢记使命，学有榜样，赶有目标。方正证券始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，增

强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚持党对金融工作的统一领导，将思想政治工作全方面融入经营发展各个环节，充分发挥先进典型责任在肩、担当作为的表率作用。

95571 呼叫中心深耕投教服务一线荣获“全国金融先锋号”。公司执行委员会主任、CEO 何亚刚先生探索“2+3”精准扶贫新模式，助力安化县脱贫摘帽，成为湖南省“最美扶贫人物”。回溯公司内部历年评选的先进典型，“两优一先”评选表彰先进基层党组织、优秀共产党员及优秀党务工作者，充分发挥基层党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用；评选“职业道德标兵”，守正笃实推进行业文化建设，高山仰止树良好职业道德风范；评选“巾帼标兵”，全面展现方正证券女员工拼搏进取、乐于奉献的时代风采；“合规专项奖”评选个人先进典型、体先进典型，正向激励引导合规文化，全员合规理念深入人心。开门红、赢在方正、王者争霸作为方正证券三大传统赛事，通过业务赛事比拼涌现出无数专业本领过硬，敢为人先的业务标兵。“犇牛奖”作为方正证券最高荣誉，累计评选先进团队、先进个人，综合表彰在方正证券发展过程中做出卓越贡献的团队和个人。

先进来自一线，典型就在身边。方正证券拥有 378 家分支机构，分布在全国 30 个省市自治区，其网点数量位居行业第二（截至 2024 年 4 月）。方正证券对分支机构形

成有自身发展特色的“四化”管理模式，以“精细化”保证“扁平化”的执行效果，用“柔性化”保障“标准化”的合理弹性，让总部对分支机构的直接管理精细到“毛细血管”。

“四化”模式下，分支机构作为方正证券各项业务的一线业务单元，不仅是公司综合化经营战略落地的有力支撑，也涌现了一批批思想过硬、业务领先、贴近员工、事迹鲜活的先进典型。

探索先进典型发挥示范引领作用的长效机制也成为方正证券面临的新课题。先进典型每年都在评比，感人事迹每年都在表彰，新的先进典型不断涌现的同时，分支机构先进典型昙花一现，其示范引领作用雷声大雨点小等问题，也引起了公司的深刻思考。378家分支机构作为业务一线，是服务广大投资者的桥头堡和根据地，其员工数占公司员工总数的比例超过80%，具有数量多、员工多、分布广的特征，其思想政治工作的重要性和难度不言而喻，行业内也鲜少有相关的理论研究，因此以分支机构为研究对象，探索先进典型的示范引领作用具有重要的理论意义和实践价值。

二、方正证券探索先进典型发挥示范引领作用的长效机制

一花独放不是春，百花齐放春满园。构建优秀单位和个人发挥先进模范作用的长效机制，将榜样力量转化为带动全体员工奋勇争先的生动实践，是先进典型选树工作的应有之

义，也是公司评优选先的根本目的和最终命题。针对调研中发现的问题，以标杆分析法为理论基础，以独具特色的“四化”管理模式为前提，方正证券以内部标杆交流体系为载体，以选树、引领、宣传、保障四大机制为支撑，探索完善先进典型发挥示范引领作用的长效体系。

（一）高举先进典型鲜亮旗帜，通过选树机制表彰排头兵、树立风向标

先进典型是时代的先锋者，是行业的排头兵，更是企业发展过程中一面鲜亮的旗帜，代表企业价值导向和奋斗方向。各类奖项层出不穷，轮番表彰，分支机构从不缺少优秀人才和优秀团队，但如何才能让先进典型真正具有先进性、代表性、时代性和典型性？方正证券通过明确选树机制，在历年获奖分支机构中评选“标杆分支机构交流示范基地”（以下简称标杆示范基地），在获奖员工中评选“标杆个人”，进一步凸显先进典型闪光点，树立代表公司先进力量的风向标。

标杆示范基地以全面、综合为导向，业务水平和综合管理效果分别占据 60%和 40%权重：业务水平下又分设年度业务指标完成情况、业务竞赛排名、队伍产能等三个维度；综合管理效果则重点对党建工作、先进典型获奖情况进行考量。标杆个人则侧重个人闪光点，兼顾“业务先锋”和“道德标兵”两大评选标准，对业务领先、值得员工学习的业务标杆及事迹感人、深受员工敬佩的道德标杆进行推选。此外，合

规风险管理和廉洁从业两项要求在评比中也具有一票否决权，具有瑕疵的分支机构和个人将直接从评选名单中剔除。根据上述标准，2023 年公司在 378 家分支机构中评选出 26 家标杆分支机构交流示范基地，由公司领导亲自授牌，并逐一举行挂牌仪式；在分支机构 5500 名员工中评选出 46 名“标杆个人”，予以专项表彰。

标杆选树机制是方正证券分支机构标杆交流体系的基础和前提。标杆的推选立足于时代拼搏精神，突出党建引领地位，充分凸显一线员工精神风貌和责任担当，让先进典型的选树工作“信得过”、“树得住”、“立得牢”，持久地保持典型的先进性和生命力。

榜样力量激励人心，标杆个人的先进事迹催人奋进。出色的投顾业务成绩使得石家庄谈固西街陈丽娜被评为“2023 年投顾业务标杆个人”。从 4 月起陈丽娜前往天津、河南、安阳、保定、北京等多家分支机构进行投顾业务经验分享，毫无保留的输出心路历程和工作经验，带动地区投顾签约业务飞跃式提升。陈丽娜常说的一句话就是“工作的时间我一秒钟都不想浪费”，正是这样简单专注的工作态度，激励自身也鼓舞同事不断进步，树立起爱岗敬业、勤奋坚持榜样形象。

合肥庐州大道营业部作为 2023 年度标杆交流示范基地，在信用业务上颇有建树，自推动小组自成立之初起，拆解细

化推动，带领营业部在两融业务上不断突破，奋楫笃行。信用业务推动小组发起了合肥庐州大道营业部首届信用模拟大赛，让每位员工熟悉并参与到两融业务的开发和激活当中，在与客户沟通时充满信心，实操一次的收获大于一百次培训，两融账户激活率显著上升。合肥庐州大道营业部将方法和经验作为交流必备课程通过一次次接待的过程不断普及到其他分支机构。用真诚对待每一个同事，用专业服务打动每一个客户，用积极的心态对待工作的每一天，积极进取，奋力拼搏。

（二）树立先进典型精神灯塔，通过引领机制以点带面促提高，比学赶超谋发展

崇尚英雄才会产生英雄，争做英雄才能英雄辈出。赞颂英雄是为了造就新的英雄，树立标杆是为了超越原定标杆。公司已树立标杆示范基地和标杆个人作为先进典型，如何实现以点带面，最大程度发挥先进典型的引领带动作用？方正证券以“精准匹配”为核心，构建引领机制：一是代履职措施推动先进人才输出，二是帮扶措施实现“一对一”先进带后进，三是交流措施完成先进经验“一对多”复制推广。

根据监管要求，分支机构负责人因故不能履行职务，需指定符合任职条件的人员代为履行职务。方正证券将负责人代履职制度和标杆个人示范引领作用有机结合，在公司分支机构负责人强制离岗休假或缺位时指定标杆个人外派代为

履行分支机构负责人职务，一方面向分支机构定向输送所缺的先进经验，另一方面也给标杆个人提供管理实践的试验田。代履职的标杆个人针对分支机构存在的问题，利用专长提出解决方案，分支机构员工有机会长时间、近距离向标杆个人学习，公司也可根据标杆个人代履职的表现评估其管理潜力，让合适的先进典型真正被“推出来”、“选上去”。通过标杆个人言传身教发挥“头雁效应”，带动分支机构员工干一行、爱一行、专一行、精一行。

帮扶措施是将标杆示范基地同业绩落后的分支机构“结对子，传帮带”。为了帮助新设分支机构加速成长、业绩落后营业部突破瓶颈，方正证券将优秀传统师徒文化和先进典型引领机制相结合，通过业务长短板进行匹配，明确“一对一”帮带双方，并签订帮带事项承诺书。标杆示范基地在思想上帮助解决疑难困惑、在学习上促进加强业务知识储备、在工作上指导传授经验方法、在作风上引领塑造先锋形象；以“三传”“三帮”“三带”为主线走深走实，通过传授工作经验、传递优良传统、传导正向能量；帮政治进步、帮业务提升、帮短板补齐；以实现带出好方法、带出好本领、带出好干部。2023年方正证券对100家分支机构进行结对帮扶，根据季度效果跟踪，被帮扶分支机构经营业绩有效提升率达100%。通过对标杆示范基地下任务、压担子、提要求，“一

对一”帮扶落后分支机构，实现业务精准帮带、管理能力共建，“先进带后进，携手共前进”的目标。

交流措施是“标杆示范基地”向前来学习的分支机构全面开放，“一对多”完成先进经验复制推广。交流学习意愿由分支机构自主提出，公司根据分支机构规模、区域、禀赋匹配最适合的“标杆示范基地”。前往学习的分支机构均由负责人带队，通过 3-5 天的互动交流和定制化培训，以标杆示范基地为明镜，对着标尺找差距，带着问题找答案。面对学员的求知若渴，标杆示范基地配备良师，通过辅导制定行动计划，实现先进经验向生产力的转化。2023 年 26 家“标杆示范基地”共组织 7 场交流接待活动，累计安排 104 家分支机构交流申请，220 人次参与学习。精准匹配的交流学习方式有效构建学习场景，完成先进经验在全域范围的定向推广，让前来学习的分支机构做到比有参照、学有标杆、干有方向。

引领机制是方正证券标杆交流体系的着力点和突破点，其立足于广大员工渴望自我提升的内生动力，根据分支机构特性精准匹配，辅以代履职提升、结对帮扶、交流学习等具体途径，最大程度发挥先进典型的示范引领作用，激活员工比学赶超活力，实现分支机构综合能力的阶梯式提升。

拨亮标杆示范基地一盏灯，照亮分支机构一大片。昆明三市街营业部作为标杆示范基地，充分发挥基层党组织的战

斗堡垒作用，联系云南上市公司到对口帮扶弥渡县联合开展党建活动，以“金融扶贫+产业扶贫”模式助力乡村振兴；协同云南证券业协会创设云南投资者教育联盟，设立投教联盟广告宣传栏目，组织多场投资者走进上市公司活动，用实际行动助力投资者教育，帮助分支机构党建和投教活动“质”、“量”双升。龙港龙港大道营业部向“标杆示范基地”深圳福中路营业部交流学习后，吸收“福中路模式”的精华，打开投顾业务新局面，最终取得投顾收入翻两番的好成绩，与深圳福中路营业部并列为标杆示范基地，并通过输出干部、结对帮扶，进一步推动浙江区域投顾业务的开展。

（三）打造先进典型金色名片，通过宣传机制与公司文化同频、同时代精神共振

先进典型挺立在时代前列，引领时代发展趋势，体现着时代新风貌；先进典型也是反映企业文化的一张金色名片，代表者企业文化的价值导向和使命追求，所以先进典型的宣传只有深植于企业文化和时代精神，才不是无根之木、无源之水、无用之颂歌。如何打造先进典型这张金色名片，让先进典型熠熠生辉？方正证券以公司文化和时代精神为导向，双管齐下打造宣传机制：以精品课程为载体引导员工深入了解先进典型“成长的故事”，以宣传阵地为核心宣扬先进典型“成才的光辉”。

精品课程根据宣传范围的大小分为区域巡讲和“领跑者计划”。区域巡讲则以区域为单位，根据区域特点由标杆个人送课上门，宣传标杆个人勤奋坚持、追求卓越的奋斗事迹，顽强拼搏、简单专注的敬业精神，达到以小见大、润物无声的宣传效果。区域巡讲累计覆盖 23 个区域，共计 160 场。通过区域巡讲涌现出一批员工认可度高、反响好、值得全域推广的先进典型案例则成为“领跑者计划”的课程储备。“领跑者计划”按照公司级课程的标准对标杆个人的授课内容进行打磨后，面向公司全体员工进行视频直播，由标杆个人分享心路历程及先进经验，距今已成功完成了二十八期直播（截至 2024 年 4 月），吸引了 13.7 万人次收看。让标杆走上讲台，与广大员工面对面交流，吸引广大员工向优秀者看齐，与领跑者同行，同拼搏者奋进。

宣传阵地覆盖传统媒体与新媒体，拓展宣传途径，让先进典型的宣传有声势、有力度、有实效。公司办公系统作为传统宣传阵地，通过“荣誉殿堂”专栏，对历年先进典型获奖名单进行集中展示和表彰；通过“网点新闻”专栏，持续报道网点先进事迹 3000 余条，让先进事迹“天天见”，久久为功营造创优争先氛围。此外，方正证券利用新媒体丰富宣传途径的多样性：标杆示范基地周记生动记载交流学习精彩瞬间，通过企业微信公众号、分支机构负责人微信群进行宣传，持续放大标杆示范基地的影响力；搭乘自媒体短视频

风潮，方正证券收录标杆个人的感人事迹，录制宣传短片《如愿》，面向朋友圈进行宣传，收获过万转发量，进一步扩大先进典型影响力的辐射范围。

标杆宣传机制是方正证券标杆交流体系的重要内容和手段，其立足时代背景，找准文化切入点，把握员工兴奋点，回应工作关注点，通过精品课程和宣传阵地两大措施，让先进典型被看到、听到，让广大员工心动、行动，形成分支机构“家家有先进、人人争先进”的生动局面。

（四）搭建先进典型培育平台，通过保障机制激发组织活力、促进正能量循环

先进典型的培育工作不仅要争先，更要争滔滔不绝，关键在于建立先进典型长效保障机制。方正证券从培训提升、费用激励、技术支持、效果跟踪等四大措施发力，确保标杆交流体系顺利运转，组织活力不断激发。

一是对标杆示范基地骨干员工及标杆个人进行培训提升。先进典型不能一选了之，培育工作不能一蹴而就，先进典型只有保持与时俱进、不断提升，才能长久保持影响力不褪色、不落伍。公司针对先进典型定制培训计划：不仅包含课件制作、授课技巧、视频录制方法等技能型培训，提升先进典型“授人以渔”专业能力；还包含干部培养、业务赋能、团队凝聚、职业化等四大模块综合性培训，进一步提升先进典型综合素质。

二是对标杆示范基地及标杆个人予以费用激励。先进典型不仅应获得精神嘉奖，也需要在物质上予以优待，让先进典型既有“面子”也有“里子”。标杆示范基地根据接待交流的人数、天数及地区系数可获得相应的费用支持；标杆个人将同时选聘为内部讲师，根据课时发放授课津贴。此外，标杆示范基地骨干及标杆个人均纳入公司后备人才库，在后续干部提拔中予以重点关注和历练。通过评估示范引领效果，标杆示范基地骨干员工及标杆个人在日常考评、激励发放的过程中可获得不同程度的考核倾斜和优先保障。

三是对分支机构标杆交流体系提供技术支持。方正证券历时四年自主研发“网点管理平台”进行分支机构数据分析，可实时提供 378 家分支机构基本信息、业务数据及考核结果。

“网点管理平台”通过数字赋能保证了标杆交流前的精准匹配，交流中的动态调整，交流后的效果跟踪，为公司在标杆交流体系中的科学决策提供统计支持。此外，方正证券上线了“方知网络学院”，集中收录了标杆交流的精彩课件 82 个，分支机构员工可以突破时间和地域的限制，利用碎片时间就可以在手机和电脑端进行浏览。

四是对标杆交流机制进行效果跟踪。每次标杆交流活动结束后，参与学习的分支机构及标杆示范基地会双向进行评分，对交流的效果进行评价。通过对反馈数据分析，97%以上参与交流的学员认为交流项目值得推荐，收获颇丰；通过

对不足之处的复盘，公司也可针对性对标杆交流体系予以完善，推动工作思维迭代和工作方法创新，实现“实践-提高-再实践-再提高”的良性闭环。

标杆保障机制是方正证券分支机构标杆交流体系的基础及推力，核心是确保先进典型获得组织、资源、技术、流程上的足够支持，让先进典型能够发光、愿意发光、善于发光、成功发光。此外，帮助先进典型发光发热，可以激励更多的分支机构员工见贤思齐，为组织注入源源不断的活水，让正能量汇溪成海、星火燎原。

三、结语

方正证券立足于工作实际，通过选树、引领、宣传、保障四大机制全面构建分支机构标杆交流体系，为先进典型发挥示范引领作用建好载体、用好机制、强化保障，将先进典型的“点上开花”带动全体分支机构的“百花齐放”，让分支机构员工思想上见贤思齐、行动中比学赶超，业务上追求卓越，成为开展分支机构思想政治教育工作的一次卓有成效的探索。

征程万里风正劲，重任千钧再出发。今天的先进不代表永远先进，先进典型示范引领机制也需要与时俱进，不断创新。随着资本市场全面深化改革，方正证券将始终坚持党建引领、思政工作搭台，持续发挥先进典型的示范引领作用，

提觉悟、强能力、抓队伍，积极践行金融报国责任，履行新时代使命担当。

案例五：发挥专业背景优势，聚焦金融教育帮扶，助力教育振兴乡村——方正证券“投教+公益+乡村振兴”案例

一、摘要

方正证券积极履行社会责任，注重发挥自身专业优势，利用证券行业高知、高智优势，发起湖南方正证券汇爱公益基金会（以下简称“基金会”）公益平台，建设方正证券投资者教育基地（以下简称“投教基地”），以“投教+公益+乡村振兴”模式，在经济资助、财商延展等方面，推动乡村投资者教育与保护方面进行了一系列探索，得到了社会各界好评。

二、案例背景

当前，中国资本市场投资者已逾 2 亿，其中中小投资者占比超九成，投资者是资本市场立市之本，党中央、国务院高度重视资本市场投资者权益保护工作。

相较于城市来说，农村金融教育资源供给不足，农村居民整体财商素养较低、抗风险能力较弱。在乡村振兴战略背景下，乡村金融知识普及教育和投资者权益保护尤为重要。

三、案例介绍

投资者教育与保护内容丰富广泛，如何在有效开展农村

金融投保工作中选取好方正证券、基金会和投教基地的角色和定位？如何既符合经济欠发达地区需求，又有利于加强投资者教育与保护？为此，方正证券做了如下几个方面的工作：

1、深入研讨，选取方向。如何有效利用好方正证券有限的公益资源，结合乡村振兴主题，开展好投资者教育与保护工作，形成“投教+公益+乡村振兴”有效模式。在深入调研与研讨后，方正证券重点以全国 35 个金融帮扶工作站为抓手，将主要精力放在围绕金融知识普及、财商教育与专业赋能等有效开展投教投保活动上。

2、普及知识，关注基层农村和少数民族“一老一少”群体。方正证券将投教宣传范围向农村偏远地区和少数民族聚居区进一步倾斜，依托方正证券全国网点建立了 35 个金融帮扶工作站，每年定期开展金融教育走进校园、走进社区活动，连续六年举办“智·富大讲堂”公益投教活动，推动金融知识走进乡村、校园，内容涵盖基本的投资理财知识、防范非法集资、防范套路贷、校园贷等。

此外，方正证券在 2023 年年初推出投教示范村“光合汇”投教图书室项目，将为选定村庄捐建一个“光合汇”投教图书室，挂牌“投教示范村”，提供金融知识普及读本与宣传资料，让村民日常闲暇时间有新的归属，同时，选定投教基地、分支机构与“投教示范村”结对子，不定期举办金融知识普及宣讲活动，带动当地金融知识普及和财商教育水

平提升。

3、财商培育，推进投资者教育纳入国民教育体系。乡村振兴，教育先行。方正证券围绕“人才振兴，智志双扶”，着重面向乡村中学生的资助与财商素养提升，在经济上资助品学兼优、家庭困难的学生，并在学校开设适用于青少年学生们的财商普及课。在2022年，我们与湖南省教育基金会合作，开展了“投教进乡村，筑梦公益行”财商进校园项目活动，快速打通与省内多所乡镇学校的合作沟通渠道，推动走进乡村学校的财商教育。

此外，我们还和北京德清公益基金会合作，在湖南安化县组建“方正证券米多多合唱团”，开展音乐素养提升项目，在项目推进中开展财商教育课程和活动。

4、专业赋能，为乡镇企业发展添动力。乡镇企业是乡村振兴的产业基础，是乡村振兴的重要支撑。为此，方正证券积极组织专业人士走进经济欠发达县域，对当地领导干部、企业家进行资本市场知识的系统讲解培训，到帮扶县企业实地走访、调研、诊断，帮助提升帮扶县企业家对资本市场的认知，有效形成了省、市、县联动举办机制，更快、更好地传播资本市场的知识、理念以及具体做法，还让更多的县域领导干部和企业家更加懂得从县政府、县企业的角度实现与资本市场对接，助力乡村振兴。

四、案例成效

四年来，方正证券立足湖湘特色、辐射全国的宏远愿景，以“打造投资者满意的投教基地”为目标，重点围绕“投教+”精心开展各类投资者教育与保护活动，活动累计 13000 余场，覆盖人数近 2800 万。方正证券投教基地在 2022-2023 年度考核中获“优秀”评级，方正证券连续两年在证券公司投教工作评估中获 A 等次。其中，在“投教+公益+乡村振兴”方面，方正证券荣获“湖南辖区 2022 年度投资者教育单项奖——投教+乡村振兴”，“智·富大讲堂”之“方小牛乡村漫游记”公益投教活动更是被列入 2023 年中国证监会系统重点投教活动计划之一，主要成效如下：

1、知识普及受欢迎。方正证券每年组织的“智·富大讲堂”等活动，由基金会提供资金支持，投教基地组建公益投教讲师队伍，联动 35 个金融帮扶工作站，开展一到两次的金融知识走进校园、走进社区活动，其中仅 2023 年全年共 36 家营业网点参与，开展活动 70 场，受益人数超 8500 人。六年来，累计开展金融知识进校园、进社区活动超过 340 场次，累计受益人数超 4.3 万人。“投教示范村”的“光合汇”投教图书室还在推动建设中，得到选定村庄居民的一致好评。

2、财商教育成典范。四年来，方正证券响应中国证券业协会号召，发动投教基地、分支机构积极开展“投资者教育进百校活动”，2023 年开展活动 200 余场，覆盖学生人数

超 1.5 万人。四年来，累计开展金融知识进校园活动超过 400 场次，累计受益学生人数超 5 万人，其中不乏众多走进乡村地区学校活动。而在 2022 年方正证券发起的财商进校园活动，在两年内走进了湖南省内 20 所乡镇中学，捐助了 400 名学生，为 2600 余名在校学生带去财商课程和活动，这种由券商为主体联合省教育基金会的合作投教模式，被监管部门称赞为“投教+乡村振兴+财商教育”的典范。在湖南证监局的有力组织下，2023 年，湖南 5 家省级投教基地主动参与到第 2 季的活动中来，影响力进一步扩大。

3、专业赋能认可度高。四年来，方正证券加大针对县域与乡镇企业家和干部的专业知识讲座和走访沟通交流，仅面向 35 家帮扶县开展相关活动超过 50 场，受益人数近 5000 人，得到县域领导干部和企业家的认可。

五、创新点和创新意义

方正证券“投教+公益+乡村振兴”特色模式下的投资者教育与保护工作上的主要创新点有：

1、注重发挥自身专业优势，补齐乡村振兴金融知识短板，防范化解风险。一方面，金融知识进校园，开展财商教育，有利于增强中小学生对财商知识的了解，树立正确的金钱观、消费观；另一方面，随着城市居民对金融知识的了解，很多金融诈骗和非法集资走向乡村。金融知识进乡村，有利于增加乡村金融知识供给，防范金融诈骗、非法集资等，化

解金融风险。

2、注重以点带面，示范带动。方正证券“投教+公益+乡村振兴”注重以点带面，通过 35 个金融帮扶工作站起到示范作用，积极引导、广泛带动全国各分支机构，在开展走进学校、走进社区等活动中向乡村地区倾斜，主动下沉基层。同时，活动取得的良好效果，也将进一步推动全行业形成积极以公益投教助力乡村振兴的新风尚。

3、综合赋能影响深远。方正证券“投教+公益+乡村振兴”模式的投资者教育与保护工作，抓住人才培养的关键点，从精神物质两个层面，推动投教投保工作发挥实效。“财商进校园”活动，除了经济资助，还注重加强青少年金融素养提升，方正证券的“智·富大讲堂”活动则着重在对县里干部、企业家的思维拓展、能力提升方面配置资源，给予专业赋能。

未来，方正证券还将利用自身专业背景优势，多方整合资源，深化“投教+公益+乡村振兴”模式探索，实施开展更多有成效的投资者教育与保护活动，持续推动更多高质量的公益投教活动项目落地，助力乡村振兴战略实施。

（二）2023 年文化建设成果

2023 年 4 月，公司荣获中国乡村发展基金会“作出杰出贡献”奖；4 月 22 日，公司荣获第二届中国资本市场公益论坛“乡村振兴优秀案例”奖；4 月 27 日，公司因“连续十年

发布企业社会责任报告企业”被湖南省工信厅、湖南省企业和工业经济联合会联合表彰；10月10日，公司荣获中国上市公司协会“2023年上市公司乡村振兴最佳实践案例”奖。

此外，公司两篇文章获2023年湖南省反洗钱征文一等奖，一篇征文获2023年湖南省反洗钱征文优秀奖；公司获2023年湖南省反洗钱征文优秀组织奖；公司的漫画“保护自己远离洗钱陷阱”获2023年度湖南省优秀反洗钱宣传作品。

四、2023年文化建设质量评估结果

根据《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》、《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》、《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》等法律法规和自律规则要求，公司培训学院联合稽核监察部组成文化建设质量评估工作小组，于2024年1月25日起对公司2023年度文化建设质量进行了全面评估。

（一）文化建设质量评估结论

经评估，报告期内：公司能够按照各项指标的要求，并结合公司实际情况，将文化建设与经营管理有机结合，已全面完成公司文化建设年度目标、计划和重点工作。纳入文化建设评估范围的业务与事项均执行了有效的管理制度和机制，建立了完备的文化建设保障措施，全体员工形成了公司文化认同，能够主动践行行业文化核心价值观。总体上，公司能够践行“合规、诚信、专业、稳健”的核心价值观，文

化建设能够较好地与党建工作要求、人的全面发展、专业能力建设和历史文化遗产有机结合，与公司治理、发展战略、发展方式和行为规范深度融合。

（二）文化建设质量评估内容与范围

文化建设质量评估内容包括：公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况、落实《十要素》情况及保障措施等。

本次文化建设评估覆盖了公司各主要业务条线、各职能部门、子公司和文化建设相关责任部门，包括方正证券承销保荐有限责任公司（子公司）、战略企划部、分支机构管理部、风险管理部、财务管理部、人力资源部、合规部、稽核监察部、办公室、董事会办公室、运营中心、党群工作部、培训学院等。

（三）文化建设质量评估方法

在文化建设质量评估过程中，我们实施了各被评单位填报自评表及自评文档编制、评估小组开展自评指导等工作，为文化建设质量评估工作奠定了必要的基础。在文化建设质量评估过程中，我们采取以落实《十要素》为导向，依照证券行业文化建设实践评估基础指标，采用访谈、文本审阅、分析性复核等评估方法，对公司文化建设进行了质量评估。

（四）报告期内公司文化建设质量总体情况

1. 践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价

值观

方正证券始终坚持正确清晰的战略方向、坚持发展速度与质量的平衡、坚持把合规风控放在重要位置，在多年的实践与发展的基础上，沉淀衍生出了体现其企业行业特点、地域特点、历史特点、人员特点、支撑战略目标等特点的独特魅力，具备奋斗者精神，既与众不同又蓬勃向上的企业文化。它紧紧围绕社会主义新时代的主要矛盾，将社会主义核心价值观和中华传统美德融入到企业的使命、愿景和核心价值观理念中；它集中体现了广大员工的共同价值理念和共同利益，能够对企业及广大员工的价值观与行为起到导向与引领作用；它使企业上下同心同德，步调一致，形成强大的凝聚力和影响力，从而为实现共同战略目标而不懈拼搏努力。

公司的使命、愿景、价值观体现了行业属性，通过卓越的金融服务，造福客户、员工、股东及社会；坚持以客户为导向，致力于在服务、团队、管理与品牌四个方面，赢得众多客户的广泛信任与尊重。其中“专业稳健”的价值观，更是与“诚信、合规、专业、稳健”的行业文化理念高度契合。方正证券的“专业稳健”价值观内涵释义为：致力于专业能力的持续提升，追求完美，精益求精，把工作做到极致；诚实守信，遵守商业准则，严守监管规范，审慎经营，追求经营发展的持续健康。

2. 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

“十要素”以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以保护投资者合法权益为出发点，以四个“深度融合”和四个“有机结合”为基本原则，加快推进证券行业文化建设，形成良好的行业文化与个人职业素养，提升证券行业“软实力”和核心竞争力，推动证券行业高质量发展。2023年，公司对标“十要素”，全方位、多角度开展公司文化建设，为公司高质量发展注入新动能、提供新支撑。

2.1 平衡各方利益

公司在经营管理的各个环节中，在《章程》及各管理制度中都充分识别和考虑所有利益相关者里的利益，并做出明确规定，有效管理各类利益冲突。2023年，公司密切关注法律法规、监管规定要求，结合公司实际情况，持续完善公司《章程》，修订完善党委议事规则和审批流程；组织开展信息隔离与利益冲突管理专项检查、廉洁从业管理情况检查等，同时，公司建立了科学完善的内部控制机制，并于10月17日起正式启动深入推进全面监督工作，有效发挥监事会监督制衡作用；此外，公司积极履行社会责任，线上线下开展各类投教活动上千场，并在各项业务开展过程中恪守职业操守，公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，切实保护投资者合法权益。

2.2 建立长效激励

公司持续坚持市场化原则，关注同行业先进经验，适时

适度调整公司《综合考评管理办法》、薪酬政策等，实施部分奖金递延发放，纠正过度激励、短期激励等风气，注重有效激励与问责监督相结合，保持了人才队伍稳定，进一步提高公司的长期业绩和可持续发展能力。2023 年，在考核方面，公司在原年度考核的基础上，增加半年度考核，通过加强过程跟踪与检视，在帮助管理者更好地掌握员工工作进展，跟进重大事项进度的同时，及时发现并纠偏违反“行业文化践行”的行为；在激励方面，公司优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；加强薪酬预算管理，明确奖金计提规则；明确考核应用规则；建立蓄/借/放水机制以应对市场波动风险；同时，针对各项业务发展特点及现状、结合公司发展战略、借鉴行业先进经验，在坚持利润导向的前提下，公司对各业务激励模式及激励比例进行调整优化；在选人用人方面，持续建立科学的标准，针对违反“行业文化践行”要求的，经公司调查属实且内部问责的，实行“一票否决”。

2.3 加强声誉约束

公司重视管理声誉风险，建立工作人员信息管理和内控机制，防范化解由于公司或员工不当行为引发的声誉风险。公司明确了董事会、监事会、执行委员会、各部门、各分支机构及子公司五级管理组织架构及责任分工，建立了以声誉专员机制为基础的声誉风险管理机制，并规范了品牌形象识别管理、新媒体管理过程中的行为，提升了员工维护公司形

象、珍惜公司声誉意识；依据《员工声誉风险管理办法》、《关键岗位管理办法》等一系列管理制度不断完善公司工作人员声誉约束及评价机制，及时完成员工声誉信息登记工作，开展声誉风险、合规管理、风险管理、廉洁文化、职业道德等一系列面向不同层级、不同业务类型、多维度的培训，并全面落实从严治党，层层签订党风廉政建设责任书，引导员工自觉抵制对行业和公司声誉产生不良影响的行为和现象，杜绝严重影响行业和公司声誉的行为，树立公司良好形象。

2.4 落实责任担当

公司积极相应国家及行业号召，认真落实社会责任，通过发展战略、经营决策、各类制度机制等落实责任担当。2023年，在文化建设实践方面，落实党建工作责任，制定《方正证券2023年党建工作要点》，压实“一岗双责”，签订党风廉政建设承诺书，开展国家安全教育工作，新员工入职签署《合规承诺书》、《廉洁诚信承诺书》等；在服务实体方面，子公司方正和生投资从国家长期战略需求出发，聚焦大科技、大健康等，服务实体经济，支持中小企业发展，子公司方正证券投资充分发挥自身投资优势，通过集团内部协同效应对被投企业进行赋能、陪伴企业成长，子公司方正承销保荐充分发挥资本中介作用，更好地满足中小企业和科技创新型企业直接融资需求；在投资者教育方面，严格按照《方正证券投资者权益保护工作管理办法》要求，以投资者需求

为导向，深化投教产品和内容建设，多渠道投放原创电子投教产品，举办多维度多主题的公益性投教活动及培训，妥善处理投诉问题，持续提升投资者教育服务质效；在履行社会责任方面，推动定点帮扶，助力乡村振兴，做好农村金融知识宣传教育工作，此外，采用“投教+公益”的方式，鼓励员工积极参与投教志愿服务工作。

2.5 融合战略发展

公司发展战略体现了公司“客户至上、专业稳健、开放协同、简单专注、勤奋坚持、追求卓越”的核心价值观，深度融合“激发活力、守正创新、崇尚专业、可持续发展”等文化建设要素，此外，通过修订完善制度体系，将合规、客观公正、廉洁从业等文化理念融入公司、部门管理制度等中。2023年，公司于年初完成制定文化建设工作计划，并制定“文化建设专项费用”费用预算；修订完善了《方正证券股份有限公司廉洁从业管理办法（2023年修订）》《方正证券股份有限公司合规手册》《方正证券股份有限公司员工执业行为准则》《方正证券股份有限公司员工投资行为管理办法》《方正证券股份有限公司信息隔离墙管理办法》《方正证券股份有限公司费用管理办法（2023年修订）》《方正证券股份有限公司综合考评管理办法》《方正证券股份有限公司招聘管理办法》《方正证券股份有限公司“红、黄、蓝”牌处罚规定》等制度，在人事、财务、合规管理等内控制度中将廉洁

从业要求进行强调；持续完善全面风险管理体系建设，建立四级风险管理支付体系规范业务发展。

2.6 强化文化认同

公司注重文化理念的传达和实践，做到明确一致、充分有效，使公司和行业文化得到真正的普遍认同。公司党委承担全面从严治党主体责任；同时，设立文化建设领导小组推进公司文化建设，文化建设小组落实文化建设；此外，积极加强廉洁从业管理，强化公司财经纪律，开展廉洁从业相关检查，对内控及管理状况进行评估。2023 年，遵照严管要求及公司制度，修订费用管理办法、持续优化财务共享系统，并开展针对性宣导及培训；树立公司文化品牌，将文化理念融入官方材料，确保视觉形象的统一性及准确定，满足公司上下宣传需求；开展“2023 年度金融人的文化必修课”，其中课程包括但不限于合规管理、声誉风险管理、树立行业荣辱观等主题，加强员工职业道德建设，更好地推动全员文化认同；持续举办第六届企业文化案例大赛暨企业文化之星评选活动、2023 年度合规专项奖励评选活动、2023 年度品牌经理专项评优活动、2023 年度分支机构投资者教育工作评优活动等，对积极践行行业和公司文化理念、弘扬公司文化的优秀员工和集体进行表彰，提升员工归属感。

2.7 激发组织活力

公司党委提高政治站位，自觉用习近平中国特色

社会主义思想凝心铸魂，积极将企业文化建设同党建结合。在公司发展过程中，不断健全和完善民主管理制度，通过职工代表大会、组织健康度调研、大方 APP 同事吧等鼓励员工建言献策，并提供多维度的发展空间，持续引进多元化背景人才，建设公平、公正、透明的发展环境，便于员工全面发展。2023 年，公司关爱员工身心健康，组织开展形式多样的文体活动、技能竞赛等，如第三届资产配置能力技能竞赛、信用投教技能竞赛、第二届 IT 技能竞赛、第四届羽毛球团体比赛、第二十届及第二十一届方正证券马拉松、第十一届游泳比赛、资深员工疗休养活动、“三八”女职工活动、“夕阳红”退休员工活动、员工趣味运动会等；通过调整、修订组织健康度调研问卷使问卷更符合员工实际的了解程度、参与程度、感知程度等，进而使调研结果更具有真实性、有效性；修订职级调整方案，以适应公司发展和员工成长需要，修订的《招聘管理办法》中新增员工回流相关规定，为优秀员工提供再次回归公司工作的机会；持续壮大工会员工互助帮扶基金规模。

2.8 秉承守正创新

公司坚持以技术为驱动，以提升客户体验为核心，守护系统安全，不断改进小方产品体验、推进大方平台迭代；通过建立《方正证券股份有限公司新业务风险管理办法》，修订《方正证券股份有限公司合规审查制度》，保障创新业务

合法合规、风险可控；开展多形式的宣导及培训，涉及全公司多层级，并于公司 OA 开设“合规动态”、“风险管理”专栏，定时发布内外部相关信息，确保公司全员及时接收信息，全面有效树立全员守正创新的理念。

2.9 崇尚专业精神

公司持续开展后备人才培养项目，打造公司人才梯队，梳理全业务谱系，搭建关键业务岗位人才发展路径，持续推进数字化学习转型，及时推出各类数字化学习项目，通过现场面授、直播授课、在线学习相结合的混合式学习形式，确保培训覆盖面的深度和广度，全面提升广大干部、员工的管理技能、专业水平和职业素养。加强对投研人才、数字化人才、区域统筹人等领域专业人才的重点培养，促进专业核心竞争力的提升。2023 年，举办第七期“英华计划”后备人才集中培训、线上学习，提升后备人才在公司发展新时期的综合能力，适应公司未来发展；为提升各业务岗位专业能力，方知网络学院开发引进上线 215 余门课程，累计参训超百万人次，人均学时 76.5 小时；分支机构全年调整干部达 206 次，优化干部 41 人，坚持优胜劣汰原则，不断激发干部队伍活力；修订《方正证券股份有限公司员工投资行为管理办法》、《合规手册》、《员工职业行为准则》等制度，进一步规范全体员工职业行为；建立评价反馈机制，及时处理客户投诉，有效监督员工服务质量，切实维护客户合法权益。

2.10 坚持可持续发展

公司战略“依托三大动力，激发新活力、构筑新优势、打造新引擎”强调业务升级迭代，板块间相互促进，体现创新、协调。“聚焦资产端、负债端和成本端，力促高效经营”强调稳健发展、可持续经营，体现协调，绿色。“借助股东赋能，持续扬长补短”强调相互促进，学习先进经验，体现开放、共享；追求长期价值创造的发展方式，坚守底线思维，坚持稳中求胜，成立绿色金融工作领导小组及绿色金融工作组，实现公司健康发展；2023年，优化调整激励政策，进一步调动员工展业的积极性、主动性；修订《奖金递延管理办法》，通过采取薪酬递延发放等方式，纠正过度激励、短期激励等风气；修订《公司风险管理考核实施细则》及其附件《风险管理考核扣分表》，落实风控要求，传导公司整体风险偏好，反应风险实质，发现自身风险管理问题，多部门联动，为公司树立多道防线；在日常管理过程中，积极践行绿色经营理念，公司总部经营活动产生的自然资源消耗（如水、电、纸张等）较2022年有所下降。

3. 全面有效落实《十要素》保障措施

3.1 加强组织领导

公司党委承担全面从严治党主体责任。领导公司思想政治工作、统战工作、精神文明建设、企业文化建设和工会、共青团等群团工作。领导党风廉政建设，支持纪委切实履行

监督责任。此外，为深化落实行业文化建设要求，公司成立了以公司执委会主任为组长、公司高管全面参与的行业文化建设领导小组；并下设由相关部门负责人组成的行业文化建设工作小组，落实行业文化建设改进计划等与行业文化建设、道德风险防范等相关工作。

3.2 加强理论研究

公司以社会主义核心价值观为指针，把理论研究作为公司文化建设的重要任务之一。2023 年积极参与协会组织的文化建设相关课题研究和评选活动，共申报研究课题 7 项；积极参与中国金融思想政治工作研究会组织的课题研究和征文活动，获评优秀调研成果三等奖。

3.3 加强制度建设

公司始终坚持合规与风险约束原则，将文化理念融入到公司管理制度和业务流程，建立健全与公司自身发展战略相适应的全面风险管理体系，建立健全合理和有效的合规与风险长效激励约束机制。公司关注员工廉洁从业、合规执业、全面风险管理执行、诚信执业和践行企业文化的情况，并将其纳入员工个人业绩考核与素质考核中，方正承销保荐秉持合规理念，业务开展过程中严守合规红线制度和业务流程中合规文化保持一致。

3.4 加强培训宣导

公司整合公司官网、APP、公司订阅号等各种平台进行

行业和公司文化宣导，使“合规、诚信、专业、稳健”理念深入人心，打造公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象。2023 年，公司通过线上+线下等多种形式，开展了丰富多彩的培训教育学习，并面向全员组织开展了 2023 年度“金融人的文化必修课”行业文化系列宣导活动，将《行业文化建设十要素》、《证券从业人员职业道德》、《员工声誉风险管理》等主题学习内容纳入新员工培训、新任干部、现任干部的管理和业务培训课程体系中，通过公司网络学习平台发布课程及测试+线下课程的形式，供不同层级员工学习和巩固。截至 12 月底，为提高各业务岗位专业能力，组织多种形式的培训，共开发引进上线 215 余门课程，累计参训超百万人次，人均学时 76.5 小时。

3.5 加强物质保障

公司为文化建设提供了多种物质、资金保障方式。设立有“文化建设专项经费”专款用于企业文化传播、活动、培训、表彰先进等，每年均制定详尽预算方案，切实做到专款专用。同时，鼓励公司各部门积极参与行业文化建设，2023 年特设立“行业文化建设专项奖金”。此外，公司积极履行社会责任，公司联合三家子公司捐资设立了湖南方正证券汇爱公益基金会，在云南弥渡、河南新县、河南桐柏等 12 地，开展乡村振兴帮扶项目 28 个，投入资金 1,158.65 万元，其中，向湖南方正证券汇爱公益基金会捐赠 500 万元，开展消

费帮扶 3 次，投入 307.35 万元，惠及人数约 77,720 人。

3.6 加强效果评估

围绕公司文化建设的总体目标，培训学院负责制定工作方案，把控具体进度，通过“分工—执行—评估—反馈—跟踪”的督办闭环，对文化建设情况进行阶段性统计分析，定期总结，对于进度落后部门进行指导和督办。同时，培训学院联合稽核监察部依据公司制度开展文化建设质量评估，检验文化建设三层次十要素工作质量，客观评价文化建设工作质量和保障效果，及时发现问题，协调整改，不断完善文化建设制度机制，提升公司文化建设工作水平。此外，公司持续开展年度组织健康度调研，立足战略执行、文化、领导力四个核心维度展开深入调研，通过数据分析，结合行业要求与公司文化特色，从宏观的战略性视角出发进行组织诊断，对员工满意度的提升、公司可持续发展均作出了重要贡献。

4. 公司治理及内部控制的有效性

制度建设方面，根据《公司法》《证券法》《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件的规定，公司制定了公司《章程》《股东大会议事规则》

《董事会议事规则》及董事会各专门委员会工作细则、《监事会议事规则》《独立董事工作制度》《执行委员会工作细则》等公司治理制度，建立了由股东大会、董事会、监事会和执行委员会组成的公司治理架构，明确了股东大会、董事

会、监事会、独立董事、董事会各专门委员会、执行委员会的权责范围和工作程序，形成了权力机构、决策机构、监督机构和管理层之间权责明确、运作规范协调制衡机制，为公司治理结构的规范化运行提供了制度保证。

治理运作方面，公司治理结构符合监管规定和公司文化理念，公司《章程》第四章规定了党的组织，以充分发挥党的领导与现代公司治理双重优势，形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的治理格局。

公司治理体系健全，股东大会召开程序和董事会议事流程规范。公司董事会设董事 9 名，其中独立董事 3 名，现任董事 9 名。公司董事均能严格遵守法律、法规及公司制度，维护公司和全体股东的最大利益，忠实、诚信、勤勉地履行职责；独立董事在董事会进行决策时起着监督制衡作用，独立、客观地维护中小股东权益。公司监事会设监事 3 名，其中股东监事 2 名，职工监事 1 名，公司监事本着对全体股东负责的原则，对公司董事会和公司高级管理人员履行职责、公司财务的合法及合规性进行监督，并就有关事项向董事会和公司高级管理人员提出建议和改进意见。

2023 年公司治理方面主要工作：公司根据相关法律法规及公司实际情况，先后修订了公司《章程》《董事会审计委员会工作细则》《捐赠管理办法》等制度，不断完善公司治理和内部控制，规范和健全公司治理。

为进一步加强和规范公司内部控制，充分发挥稽核监察部制衡作用，2023 年度由稽核监察部牵头，组织公司合规部、风险管理部成立跨部门的评价工作小组，开展内部控制评价等年度评估工作，藉此揭示公司内部控制存在的问题，推动公司不断完善内部控制。相关评估报告已经公司董事会审议通过，并按监管要求按期披露、报送。

报告期内，公司根据监管规定和内部经营管理实际，持续健全和完善内部控制体系，组织各部门、各分支机构及子公司及时根据监管新规修订和完善内部管理制度和流程，并强化制度执行。根据 2023 年度公司内部控制评价及缺陷认定情况，于内部控制评价报告基准日，不存在财务报告及非财务报告内部控制重大缺陷及重要缺陷。2023 年度公司已按照企业内部控制规范体系和相关规定在所有重大方面保持了有效的财务报告及非财务报告内部控制。自内部控制评价报基准日至内部控制评价报告发出日之间公司未发生影响内部控制有效性评价结论的因素。报告期内，公司聘请安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）对公司财务报告内部控制有效性进行了独立审计，并出具了标准无保留意见的《方正证券股份有限公司 2023 年度内部控制审计报告》，报告认为公司于 2023 年 12 月 31 日按照《企业内部控制基本规范》和相关规定在所有重大方面保持了有效的财务报告内部控制，也未发现公司存在非财务报告内部控制重大缺陷。

5. 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

根据公司《全面风险管理制度》《内部控制评价办法》的相关规定，公司稽核监察部牵头组织合规部，成立跨部门评价工作小组，对公司 2023 年度风险管理的有效性进行了评估。经评估，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。报告期内，公司全面风险管理体系不断完善，积极推动存量风险项目的风险化解及处置，业务风险整体可控。本次评估发现公司固收投资限额系统前端控制、风险管理系统权限管理、操作风险事件上报及时性等方面存在不足，相关部门已经明确整改措施。

根据《证券公司合规管理实施指引》，公司稽核监察部牵头组织合规部与风险管理部，成立跨部门评价工作小组（以下简称“评估小组”），对公司 2023 年度合规管理的有效性进行了评估。评估小组综合运用访谈、文本审阅、问卷调查、穿行测试、系统及数据测试、抽样分析、比较分析等评估方法，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进行评估。经评估，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。

6. 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措

施

6.1 2023 年，公司持续加强党的建设，推进党建工作与公司治理深度融合，确保党中央重大决策部署在公司落实落细，为公司迈向新发展阶段提供坚强的政治和组织保证。在实际工作的开展中，总结出如下问题需优化提升：一是未能将理论学习有效地融入学习贯彻中央金融工作会议、中央经济工作会议精神学习之中，对如何做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融“五篇大文章”等问题上存在思路不广、措施不多、结合不够紧密等问题。二是党建工作与业务工作“互融互促”思路还不够完善，没有很好地把各方面力量动员起来、组织起来。三是应对风险挑战的能力还需提升，具体工作中还存在对业务理解不够、预见性主动性不强的问题，在复杂多变的国际环境和市场形势下，要守住不发生重大经营风险的底线，还需要下更大功夫。四是在纪律教育的广度、深度和力度上还不够，纪严于法的要求还未深入人心，常态化的党纪教育有待加强。

相关改进措施如下：一是持之以恒用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，健全并严格执行“第一议题”制度、中心组理论学习制度，丰富学习形式，引导广大党员干部完整准确掌握习近平新时代中国特色社会主义思想的科学体系、精髓要义和实践要求，常学常新、常思常进。二是在做好学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于金融工作重要论述的深化、内化、转化上持续用力，自觉从党的创新理论中找理念、找思路、找方法、

找举措，推动公司各项工作高质量发展。三是深入学习贯彻二十届中央纪委三次全会精神，认真开展党纪学习教育，严格落实中央八项规定精神，加强制度建设，完善全面监督工作体系。大兴调研之风，聚焦公司战略，深入基层开展调查研究，推动调研成果转化为发展成果。改进工作作风，为基层减负赋能，推动各项工作规范、精简、提速、增效。四是把理论学习成果转化为推动公司经营发展的实际成效，强化使命担当，服务实体经济，紧守风险底线，围绕“成为财富管理特色鲜明、高质量发展的大型综合类券商”的战略目标，贯彻落实“快速发展、高效经营、扬长补短”的经营方针，把握机遇、拥抱变革，以自身的高质量发展助力金融强国建设。

6.2 行情持续低迷，客户亏损导致投诉率上升，投资者教育及投诉处理压力任重道远。针对客户投诉数量持续增加这一问题，2024年，一方面要持续进行投资者教育，强化防范非法证券活动宣传，向客户宣导理性投资理念；另一方面要通过培训持续提升分支机构投诉处理能力，强化分支机构投资者保护意识。

6.3 公司目前对廉洁从业文化的宣导以培训、案例警示为主，开展形式较为单一，员工主动参与度不够高。2024年，公司将继续坚持党建引领，增强主体责任，完善内控机制，厚植廉洁文化，涵养清廉生态，积极塑造良好的企业社会形象。具体措施如下：

(1) 持续完善廉洁从业管理制度体系建设，2024 年公司将根据监管新规的要求，结合监管处罚的案例，并对照检查发现的问题，进行分析总结，继续修订完善与廉洁从业相关的内部控制制度，提升廉洁从业管控效力。

(2) 防控重点业务廉洁风险，协同业务管理部门梳理廉洁风险点，对自营、资管、投行、研究、经纪等重要业务开展有效监控和管理，不断完善岗位职责与内部监督机制，并确保有效运行。

(3) 强化廉洁从业监督，拓宽投诉举报渠道，将监督资源进行有效整合，对发现的问题线索及时进行处理，对发现的违规违纪行为予以问责通报。

(4) 开展廉洁教育培训，通过网课平台、内网平台、专项培训等定期对廉洁从业监管规定、具体要求进行强调，对廉洁从业监管案例进行梳理剖析，通过开展廉洁从业知识竞赛，组织“廉洁”征文或书画展等多形式活动，通过增加员工参与度从而提升员工知廉倡廉意识。

6.4 当前，公司仅对中高层级以上候选人通过第三方背景调查公司进行全面背景调查，其他候选人则由人力资源部进行查询。2024 年，公司计划进一步深化廉洁从业的核心理念并全面应用，提升招聘质量，扩大背景调查的范围和内容，以巩固企业的道德防线。通过扩大第三方调查的范围，要求所有候选人在发放 offer 之前都要接受第三方背景调查公司

的调查，重点关注商业利益冲突、不良信息、诉讼以及金融违规等方面。此举旨在确保公司招聘和任用的人员符合道德和职业标准。此外，公司计划对所有在职员工启动项目背调，通过第三方背景调查公司对全体在职员工进行一次商业利益冲突、不良信息和诉讼信息的查询。这种查询方式可视为对公司员工个人品德的一次全面体检，有助于有效发现并解决潜在问题，同时也起到了对在职员工的一种警醒作用。通过定期实施第三方背景调查，公司不仅能够深入了解员工的过往经历和品行操守，更能有效加强廉洁从业的检查力度，从而维护公司整体道德风尚，打造一个廉洁高效的工作环境。

6.5 2024年2月，网传我公司营业部两位员工存在违纪违规行为，引发了重大声誉风险事件，对公司及行业形象造成影响。面对快速传播的网络舆情，公司高度重视，成立专项工作组统一应对处理，启动重大声誉风险应急应对工作，加速推进专项核查，对涉事员工进行内部问责，涉事人员已于2月22日离职。

针对上述声誉事件对行业及公司造成的影响，同时为深入贯彻落实中央建设中国特色金融“五要五不”文化精神，持续强化“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业核心理念，进一步增强全员合规意识、红线意识以及集体荣誉感，公司已于2024年3月发起了“春雷”专项行动，该行动将持续开展至8月底。具体行动举措如下：

(1) 明确组织保障，成立公司层面专项小组推进“春雷”行动。公司成立了以执行委员会主任担任组长，公司主要管理层、相关部门负责人担任成员的专项工作小组，专门负责推动“春雷行动”员工管理、合规文化建设等整改工作，全面提升公司声誉风险管理质量。

(2) 加强员工管理，推进合规文化建设。一方面，公司切实加强员工管理。围绕员工行为管理“教、查、处”三大方面，全面覆盖每一名员工、每一个岗位、每一类业务，防范重大风险事件发生。通过强化干部员工违纪违规行为自查自纠自改，巩固“简单务实、风清气正”的公司价值观和合规文化。在行动中发现的各类问题，将对管理人员追究管理责任、强化考核评价。另一方面，公司持续开展行业文化系列学习活动，将声誉风险管理、职业道德、廉洁从业、合规管理等主题作为宣导重点，进一步强化全员的文化践行意识，夯实合规展业底线，督促、引导全员积极践行行业文化理念和荣辱观，珍惜行业声誉、公司声誉和个人声誉，坚决抵制与社会公德、中华传统美德相背离的不良行为。截至5月中旬，公司已组织三期春雷专项行动系列培训“金融人的文化必修课”，内容涵盖“行业文化与职业道德”“合规应知应会”“声誉风险管理”等主题。

(3) 深入复盘，进一步完善声誉风险管理制度和流程，提升声誉风险应对能力。公司深入细致复盘了此次声誉事件

发生、发展全过程，梳理查找堵点，完善了重大声誉事件应急预案；通过建立应急工作小组机制，及时收集有可能引发舆情的投诉举报信息，指导前置处理；公司全面梳理了声誉风险专兼岗人员，定人定责，加强前端排查，强化风险早期控制。公司还将持续完善声誉风险管理制度机制，加强内部协同联动，强化风险早期控制，不断提升声誉风险应对效率，筑牢风险防线，切实提升公司声誉风险管理质效。

（七）员工文化理念认同情况及外部评价情况

员工文化理念认同方面，在2023年组织的方正证券2022年度组织健康度调研中，员工对公司的“企业文化”连续五年打分处于较高水平（平均得分4.43/5.0），充分显示了公司积极向上的企业文化氛围和员工对公司文化氛围的认同。其次，在小项得分上，合规分和风险分连续五年得分最高，员工认同其“在开展工作都能严格遵守各项监管规定和公司制度，严守合规底线”，展现出员工对合规稳健文化理念的积极实践。最终结果表明，有超过89%的员工表示，其“在最近的半年中，会努力工作，不会考虑其他机会。”同时，员工在公司工作的最主要原因是“认同公司的企业文化”，这体现了文化价值观的高度凝聚力，真正实现了文化留人。2024年公司将持续开展对企业文化建设情况的调研，并且在维持问卷分析延续性，不改变原有问卷分析逻辑与框架的基础上，对部分问题、词条进行调整、修订，进一步完善调研

工作。根据公司整体工作安排，2023 年度组织健康度调研工作预计在 2024 年下半年完成。

在外部评价方面，公司积极参与各类文化建设活动，履行文化建设主体责任，在多方面取得良好评价：2023 年 4 月，公司荣获中国乡村发展基金会“作出杰出贡献”奖；4 月 22 日，公司荣获第二届中国资本市场公益论坛“乡村振兴优秀案例”奖；4 月 27 日，公司因“连续十年发布企业社会责任报告企业”被湖南省工信厅、湖南省企业和工业经济联合会联合表彰；10 月 10 日，公司荣获中国上市公司协会“2023 年上市公司乡村振兴最佳实践案例”奖。此外，公司两篇文章获 2023 年湖南省反洗钱征文一等奖，一篇征文获 2023 年湖南省反洗钱征文优秀奖；公司获 2023 年中国金融政研会课题研究三等奖；公司获 2023 年湖南省反洗钱征文优秀组织奖；公司的漫画“保护自己远离洗钱陷阱”获 2023 年度湖南省优秀反洗钱宣传作品。

特此报告。

附件 1：公司简介

附件 2：文化建设领导小组成员名单

附件 3：文化建设工作人员名单

附件 4：文化建设制度清单

附件 5：文化建设宣传及培训情况


方正证券股份有限公司
2024 年 5 月 14 日


附表：2023 年行业文化建设各部门工作进展督办表

四大方面	工作要求	具体内容	责任部门	匹配情况	2023 年工作计划
进一步深化战略融合	推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略	深刻认识文化建设是公司一项具有战略性、全局性的工作，将文化建设贯穿于公司工作的全部和成长过程中。发挥文化对公司发展战略的牵引和支撑作用。公司文化建设领导小组切实承担文化建设融入公司发展主体责任，在确定公司战略定位和战略实施时，贯彻落实新发展理念，充分体现行业文化理念。 重点关注事项指标描述：公司根据自身优势与特点，增强大局意识，在服务国家战略、服务实体经济方面找准发力点的情况说明	战略企划部	1. 公司在工作规划中贯彻落实新发展理念，即新起点、新动能、新高度 2. 将文化建设融入公司发展规划，持续开展年度战略文化研讨会	1. 公司发展规划制定工作——体现行业文化理念 2. 发挥文化对公司发展战略的牵引和支撑作用，挖掘新的发展动力
		建立促进文化建设与业务发展相融合的组织机制，把文化建设作为一项重要工作纳入议事日程，与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励。 重点关注事项指标描述：评估年度公司将文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励	战略企划部	1. 已将行业文化建设作为公司级重点 PMO 项目进行跟踪落实 2. 在组织考核层面作为重要考核项目并逐层分解	1. 推进职能部门 2023 年度重点工作任务设定 2. 文化建设工作与经营管理工作同部署、同检查、同奖励

	的实际执行证明材料，如考核方案、通知等。	人力资源部 (新增)	1. 完成半年度、年度绩效考评工作 2. 根据情况修订《综合考评管理办法》 3. 为大力弘扬方正证券的企业文化，展现优秀团队、员工的风采，增强公司凝聚力，依据《方正证券股份有限公司“犇牛奖”评选管理办法》，每年实施“犇牛奖”评选。 4. 激励机制持续优化工作	1. 根据《绩效考评管理办法》完成半年度绩效考评、完成年度绩效考评 2. 根据情况修订《综合考评管理办法》 3. 每年年底进行，计划 2023 年 12 月份开展 2023 年“犇牛奖”评选工作。 4. 完成 2023 年激励机制优化工作
	转变简单以经营业绩为导向的经营理念，构建激励和约束相容、长期和短期兼顾的制度机制，避免激励扭曲、行为失范。	人力资源部	1. 完成 2022 年公司激励机制优化 2. 持续落实《薪酬管理办法》《奖金递延管理办法(试行)》《绩效奖金管理办法》	1. 完成 2023 年激励机制优化-预计 4 月 2. 持续落实《薪酬管理办法》《奖金递延管理办法(试行)》《绩效奖金管理办法》-预计 12 月 3. 根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布-预计 12 月
	充分识别和考虑各相关方的利益，确保公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，实现共享共赢，严格杜绝各类不正当竞争行为。	各业管部门	制定并持续运行各类保障公平交易的相关制度	持续落实相关制度、根据监管及公司管理要求对制度持续优化
		稽核监察部	制定并落实《“红、黄、蓝”牌处罚规定》	持续落实相关制度、根据监管及公司管理要求对制度持续优化
		合规部	完成信息隔离墙系统全面升级	日常监控和审核

	加强公司治理和内部控制	紧抓公司治理“牛鼻子”，充分发挥监事会、纪委、内审稽核、风控合规的监督制衡作用。切实承担公司股权管理主体责任，持续健全股东筛选、尽职调查、动态跟踪管理等工作机制，厘清股东资质，规范股东行为，优化股权结构，做到股东不缺位、不错位、不越位。	董事会办公室	1. 公司治理制度完备 2. 公司股权结构清晰，管控机制健全，已明确换届完成时间	6月15日前完成董监事会换届
		全面细化和完善内控体系，推动合规风控体系各业务链条、各层组织架构全覆盖。	合规部	合规管理各类制度机制完备并持续运行	持续完善
			风险管理部	全面风险管理体系已建立并持续运行	持续进行
			稽核监察部	持续开展公司年度四大评估工作并将督促整改落实到位	1. 完成2022年度评估问题汇总及督促整改，编制2022年度四大评估报告，履行公司内部审议程序，披露、报送监管或留档备查（4月底前）。 2. 开展2023年度四大评估的底稿修订、牵头协调、组织自评、评估测试、督促整改等（8月）。

	国有证券公司要深化党建引领文化建设，发挥公司党委“把方向、管大局、促落实”的领导作用，自觉将党的领导全面融入到企业股权管理、合规风控、人员管理、重大决策流程等方面。民营、混合所有制证券公司要以提升组织力为重点，突出政治功能，切实加强党支部、党务工作者队伍和党员队伍建设，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。	党群工作部	1. 修订了党委议事规则。以进一步贯彻民主集中制，健全公司党委会议集体领导制度。 2. 拟定了新的《方正证券党委会研究讨论事项清单》。对 2017 年以来公司党委审议的议题清单进行了认真梳理，公司党建工作重大事项清单得到进一步明晰。 3. 持续召开党委会议。2022 年共召开党委会议 79 次，讨论研究各类事项 175 项，其中“三重一大”事项 151 项。	根据上级党委统一部署和要求，组织开展好二十大以后首个主题教育活动。
强化主动服务国家战略意识	深刻领会党的二十大关于坚持以经济建设为中心、发展是党执政兴国的第一要务的重要论述，切实增强大局意识，发挥证券行业专业优势，主动服务国家战略，促进资本规范健康发展，切实把发展的着力点放在服务实体经济上；积极服务科技、资本与实体经济高水平循环，大力支持战略性新兴产业以及“专精特新”企业发展；发展普惠金融，更好服务民营经济和中小微企业发展，积极参与地方债务风险化解、企业债务重组等，助力区域经济协调发展；建立健全 ESG 治理体系，大力发展绿色金融，打造可持续发展新动能；服务双循环发展新格局，加强行业文化对资本市场制度型双向开放的支撑，学习借鉴国际成熟金融市场先进经验，促进形成投融资业务高效联动、境内外业务一体化运行的新发展生态。	战略企划部	组织召开战略文化研讨会，强化主动服务国家战略意识	1. 2023 年 12 月底前完成召开战略文化研讨会，强化主动服务国家战略意识 2. 统筹学习借鉴股东国际成熟先进管理经验
		办公室	按照监管要求，撰写并披露公司年度环境信息披露报告	按照监管要求，撰写并披露 2022 年度环境信息披露报告
		董事会办公室	1. 积极推动 ESG 治理，构建公司绿色金融治理结构 2. 统筹各业务线及子公司，大力支持绿色金融业务	1. 持续推动 ESG 治理，按需优化公司绿色金融治理结构 2. 统筹各业务线及子公司，大力支

				3. 学习借鉴股东国际成熟先进管理经验，管理升级	持绿色金融业务
牢固树立“以人民为中心”的发展观	坚持把投资者利益摆在突出位置，树立追求“高精尖”的志向，不断提升专业化水平和核心竞争力，加快建设具有全球竞争力的国际一流现代投行和财富管理机构。	分支机构管理部	培训学院	1. 关键业务岗位赋能。 2. 标杆经验交流。（1）通过联席会、巡讲形式，组织 22 个区域 66 场培训，提升分支机构干部的专业水平和核心竞争力；（2）挖掘业务标杆，萃取经验案例，网络分享互动，全年推出 58 个业务标杆案例，促进绩优复制。 3. 干部优化与后备培养。（1）加强分支机构干部梯队建设，全年调整干部 355 人次，增加后备干部储备 54 人。 （2）第七期后备人才项目为公司培养 354 名优秀后备人才	1. 激发干部活力，持续推动干部队伍优化 2. 继续组织区域联席会，促进先进经验分享 3. 通过骨干盘点机制挖掘并选拔分支机构优秀骨干
				1. 财富管理业务制度和风险制度已建立 2. 防范风险事件，根据公司制度进行风险识别、评估、预警和报告 3. 落实到位投资者适当性管理工作	持续进行
		强化风险防范意识，促进财富管理转型，更好地服务人民群众财富保值增值需求，让资本市场发展成果惠及人民大众。	风险管理部		
		发挥行业机构人才、资金、专业优势，积极履行社会责任，提升社会声誉。	董事会办	1. 参与协会组织的“一司一县”结对帮扶	1. 完成 5 个帮扶县至少 3 项以上实质性帮扶（12 月前）

			公室	2. 参与“证券行业乡村振兴公益行动” 3. 持续支持湖南方正证券汇爱公益基金会，形成固定的公益捐赠机制 2022年方正证券（含方正承销保荐）依托湖南方正证券汇爱公益基金会，在云南弥渡、河南新县、河南桐柏、江西石城、湖南安化、湖南溆浦、湖南新化、湖南城步苗族自治县、湖北保康、湖南凤凰樟坡村等12地，开展乡村振兴（含消费帮扶）帮扶项目25个，投入资金1056万元，其中向湖南方正证券汇爱公益基金会捐赠770万元，开展消费帮扶4次，投入286万元，惠及人数约33000人。	2. 完成公司对基金会公益捐赠（12月前） 3. 按照协会要求，参与“证券行业乡村振兴行动”各公益项目（全年）
		采用多样化形式加强投资者教育，增强投资者风险意识，切实保护投资者合法权益。	运营中心	1. 开展各类投资者教育活动4200余场，覆盖人次百余万 2. 发布各类投教资讯与产品5200余篇，总点击量超5千万	持续深化“投教+国民教育”“投教+公益+乡村振兴”特色，策划开展有影响力的大型特色主题投教活动
着力提升从业人员职业操守	坚持德才兼备的选人用人导向	建立健全科学的选人用人标准，树立德才兼备、以德为先、注重职业操守的选人用人导向。建立完善人才选育体系，把好选人用人关，综合考察专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等方面，真正选拔一批职业操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。	人力资源部	员工专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等均纳入公司招聘、考核、人才选拔、职务职级调整等相关选人用人体系	持续落实相关制度、根据监管及公司管理要求对制度持续优化

兼顾专业能力培育与职业操守提升	形成人才培育长效机制，强化从业人员政治能力和专业能力，在培养专业技能的同时，更加注重培育工匠精神、专业精神、投资者服务意识及良好的职业操守，增强从业人员敬畏市场、敬畏法治、敬畏专业、敬畏风险的意识，提高政治站位，主动担负起时代赋予的使命。	党群工作部	1. 持续开展中心组学习、支部书记培训 2. 制定各类核心人才、关键岗位培养体系 3. 持续推进人才培养项目，在培训项目嵌入职业道德主题课程 4. 开展合规、廉洁等主题培训及案例学习活动	持续开展中心组学习、支部书记培训
		培训学院		1. 干部管理技能提升培训 2. 完成第七期、启动第八期后备人才培养项目 3. 优化关键岗位培养体系（10月） 4. 持续推进人才培养项目，嵌入职业道德主题课程 5. 开展合规、廉洁等主题培训（全年）
	建立常态化培训机制，健全员工培训制度，加大培训投入，完善培训课程体系，提升内容深度，在加强专业技能培训的同时，强化从业人员在中国优秀传统文化、行业文化、职业道德、良好家风方面的教育。	培训学院	1. 建立培训管理办法及相关制度 2. 年初制定培训计划，保障年度培训投入 3. 制定各类核心人才、关键岗位培养体系	1. 优化并修订培训制度 2. 制定培训计划与预算 3. 优化关键岗位培养体系（10月） 4. 开展职业化主题项目 5. 开展廉洁从业、职业道德等主题培训（全年）
		党群工作部	组织开展“弘扬好家风，传承好家训”主题征文活动。共收到来自公司各直属党支部的302篇投稿，10个基层党组织获得优秀组织奖，60人分别获得个人一、二、三及优秀奖。	与文明单位创建工作相结合，开展公民道德建设和爱国主义教育宣传活动。（全年）
	注重培训质量，运用互联网、新媒体平台等数字化技术丰富培训方式，结合案例教学推出更多高品质培训课程，加强内部培训师建设，建立课程质量评估体系，确保从业人员对培训内容真正入脑入	培训学院	1. 培训方式多样 2. 培训课程丰富 3. 内训师队伍完备	建立课程质量评估体系

	心，避免流于形式。			
	建立健全员工管理制度，将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求细化分解，融入公司文化建设年度建设任务当中。编制完善员工行为规范、操作手册等规范文件，加强员工行为管理。 重点关注事项指标描述：（1）公司员工行为规范、操作手册或执业标准等规范文件，应包含证券行业荣誉观。 （2）评估年度公司督促员工落实行为规范、操作手册或执业标准，践行证券行业荣誉观的相关工作记录。 （3）评估年度公司根据证券行业荣誉观提出的“十个反对”，结合近年来有损公司、行业形象的声誉事件，面向全员开展警示教育活动的证明材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。	合规部	员工管理制度健全，持续更新、运行。 （员工投资行为管理办法、廉洁从业管理办法、合规手册、员工职业行为准则、员工声誉风险管理办法）	全年根据监管要求和公司情况对员工投资行为、廉洁从业、合规手册、员工执业行为准则等进行管理并更新相关制度。合规岗做好日常工作情况的监控与记录。
		人力资源部		持续落实员工声誉风险管理办法，并根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布。
		董事会办公室	根据证券行业荣誉观提出的“十个反对”，结合近年来有损公司、行业形象的声誉事件，面向全员开展警示教育活动	面向全员开展有损公司、行业形象声誉事件的警示教育活动。
	识别重点业务和关键岗位风险点，形成道德风险管理清单和有针对性的风险防范措施。 重点关注事项指标描述：（1）对关键少数及对离职人员管理情况说明。 （2）评估年度道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员风险管理清单。	合规部	1. 促进干部员工遵纪守法，规范员工行为，制定《“红、黄、蓝”牌处罚规定》 2. 将员工执业行为规范纳入合规管理与常规稽核范畴，严查从业人员买卖股票、代客理财等违法违规行为 3. 加强归口管理信访投诉、违纪违规调查处理、涉刑案件管理，合理调配稽核资源，确保及时出具报告、调查问责，	通过系统+人工方式执行员工执业行为、对员工设备和交易行为日常监控，持续优化监控功能与处置机制，及时处理，化解风险。
		人力资源部		持续落实关键岗位管理办法，并根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布。

			稽核 监察 部	提出管理建议 4. 修订并落实《关键岗位管理办法》	1. 推进亮牌处罚工作稳健运行，处罚落实到位。 2. 审计过程中加强对员工行为规范的检查工作。 3. 合理调配稽核资源，开展信访投诉、违纪违规调查处理、涉刑案件调查工作，及时出具报告、调查问责，提出管理建议。
			培训 学院		沟通合规、人力、稽核、党群，统筹制定公司道德风险管理清单。
		加强声誉风险管理，建立声誉信息登记报送制度，形成声誉约束。	人力 资源 部	员工声誉信息管理系统，按年度开展员工声誉信息收集及录入工作	持续落实员工声誉信息动态管理工作，利用员工声誉信息管理系统对员工声誉情况进行追踪管理，并作为员工入职、晋升、离职时的重要参考依据。（12月）
		加强对违反廉洁从业规定行为的惩戒，加大案例宣传力度，充分发挥惩戒的警示作用。	稽核 监察 部	对信访投诉、涉刑案件、违纪违规行为涉及廉洁从业问题进行专项调查，发现违反《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》、公司制度，追究其责任，充分发挥惩戒警示作用。全年共1人被问责。	1. 对信访投诉、涉刑案件、违纪违规行为涉及廉洁从业问题进行专项调查，确保及时报告并提出管理建议，严肃追究有关人员责任，追缴违规所得，维护公司利益。（全年） 2. 加大案例宣传力度，计划开展1期案例宣传
			合规 部	1. 将廉洁从业培训纳入公司管理培训和职业化培训体系，在新员工、总部及分支机构新任干部等各类培训中均安	1. 通过部门公告、合规动态对廉洁从业监管案例进行宣导。（全年） 2. 持续在各类培训中安排廉洁从

				排廉洁从业专题课 2. 将廉洁从业相关内容纳入到《合规课程》《职业道德》课程中，对廉洁从业案例进行宣导。	业内容的学习，对具体案例进行剖析。
建立 健全 长效 激励 机制		将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入人员年度考核和晋升考察中并起到关键作用。	人力资源部	1. 已修订《综合考评管理办法》 2. 在员工晋升考察中，进行合规、廉洁等相关审查，违反要求的，一票否决	在 2023 年人员考核及晋升工作中持续落实廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素，并根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布。（12 月）
		贯彻落实稳健薪酬制度，结合经营实际和市场水平合理确定薪酬标准，注重不同职位、不同岗位人员薪酬水平的平衡，防止过度激励。	人力资源部	1. 完成 2022 年公司激励机制优化 2. 持续落实《薪酬管理办法》《奖金递延管理办法(试行)》《绩效奖金管理办法》	1. 完成 2023 年激励机制优化（4 月） 2. 持续落实相关制度（12 月） 3. 根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布（12 月）
		建立长效激励制度，适度拉长考核周期，采取薪酬递延发放等方式，纠正过度激励、短期激励等风气，克服急功近利、机会主义文化，促进行业和公司可持续发展。	人力资源部	1. 已在 2022 年激励机制优化中建立蓄水/借水/放水机制 2. 已根据监管要求，借鉴同业经验进一步优化薪酬递延机制，并完成相关制度修订	1、在 2023 年激励机制中进一步明确蓄水/借水/放水机制（4 月） 2、持续落实薪酬递延机制（12 月） 3、根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布（12 月）

创造有利于员工全面发展的环境	建立公平、公正、透明的发展环境，为员工提供多维度发展空间和广阔平台，创造开放、包容、向上的文化氛围。	人力资源部	1. 持续引进多元化背景的人才 2. 提供内部转岗机会 3. 完成 2022 年全员职级调整，一批优秀的员工得到了提拔和晋升 4. 完成《招聘管理制度》和《综合考评管理制度》的修订	1. 持续引进多元化背景的人才（12 月） 2. 提供内部转岗机会（12 月） 3. 完成 2023 全员职级调整（5 月） 4. 根据监管要求、股东要求、公司管理需求对相关制度进行更新、修订、发布（12 月）
	尊重员工的多元背景与见解，融合文化共性与个性，鼓励员工积极为公司发展建言献策。	人力资源部	持续开展年度组织健康度调研	1、完成 2022 年度组织健康度调研并形成分析报告（3 月） 2、根据公司及股东管理要求，对组织健康度调研问卷进行修订完善（12 月）
		分支机构管理部	持续运营同事吧，及时答疑和说明，采纳合理建议，鼓励员工对公司现状和发展献言献策	财机条线各部门指定专人每日盯同事吧动态，并及时回复员工问题。
	关心关爱员工身心健康，积极开展员工关怀和慰问活动，倾听员工实际诉求，切实为员工办实事，实现员工与企业共成长。	党群工作部	1. 员工互助帮扶基金规模继续壮大。2022 年互助帮扶基金救助员工 68 人，发放救助金 134.4 万元，送温暖慰问 25 人，金额 14.3 万元。 2. 疫情期间，公司认真做好员工安全防护，加强营业场所消毒通风，加强防疫物资配备供应，优化办公、会议和出差管理。2022 年公司工会共向基层工会下拨疫情防控补助 177.5 万元，支持各	1. 管理好员工互助帮扶基金，持续开展困难员工互助帮扶工作。（12 月） 2. 规范工会组织建设，做好第七届工会委员会、职代会换届的组织工作。（7 月） 3. 做实员工关爱工作，持续开展员工健康管理，职工小家建设和文体俱乐部等各项文体活动。（全年）

				分支机构开展疫情防控工作，向全体员工发放抗原试剂共 17.5 万份。 3. 关爱员工健康，鼓励劳逸结合，组建多个文体俱乐部，推动基层工会职工活动场所建设，积极开展各类文体活动。	
打造形成特色公司文化	确立文化品牌战略	找准公司文化品牌定位，在遵循行业核心理念、自身文化理念及经营发展实际的基础上，打造公司特色化的文化品牌。形成文化品牌战略，将文化品牌建设作为公司文化建设的重点推进方向，推动文化理念充分融入公司品牌建设。 重点关注事项指标描述：（1）评估年度公司推动文化品牌建设的方案、计划等文件。 （2）评估年度公司文化品牌建设主要成果及其证明材料。	董事会办公室	1. 将文化理念融入公司品牌建设 2. 公司战略制定体现对文化品牌的考量	将文化理念融入公司品牌理念
			战略企划部		公司战略制定体现对文化品牌的考量
			培训学院		持续开展各类文化品牌活动
		构建文化品牌体系，形成品牌形象管理、品牌意识深化、品牌故事传播等全方位的文化品牌建设机制。	培训学院	文化理念体系、工作体系完备。文化品牌体系暂无，需构建。	构建文化品牌体系（6 月）
	树立文化品牌形象	健全完善公司文化理念识别系统、行为识别系统及视觉识别系统，加强公司形象、员工形象、社会形象的统一管理，塑造符合公司文化内涵的品牌形象。	董事会办公室	三大识别系统已具备。其中，视觉识别系统需更新，融入对文化理念的解读	视觉识别系统需更新，融入对文化理念的解读
		开展文化品牌专题活动，增强品牌活力与感染力，形成更加丰富立体的文化品牌形象。	培训学院	1. “平凡人·非凡事” 2. “徒步天下” 3. “金融人的文化必修课”	持续开展各类文化品牌活动，强化宣传。

		加强声誉风险管理，主动有效地识别、评估、控制、监测、应对声誉风险，最大程度地防范和减少声誉事件对公司文化品牌形象的负面评价和不利影响，有效维护公司文化品牌价值。	董事会办公室	1. 积极应对、妥善处理声誉风险事件 2. 运行声誉专员机制，按时完成月报编制	持续运行声誉专员机制
			人力资源部	持续落实并修订员工声誉风险管理办法	持续落实相关制度、根据监管及公司管理要求对制度持续优化
	增强文化品牌意识	高度重视文化品牌意识的形成，加强文化品牌意识的教育培训，促进形成“人人都是品牌宣传员”的行动自觉。 重点关注事项指标描述：评估年度公司强化文化品牌意识、规范服务标准、优化服务意识教育培训活动相关材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。	董事会办公室	1. 运营品牌专员机制 2. 品牌专员培训 3. 专题宣传物料	1. 运营品牌专员机制 2. 品牌专员培训 3. 专题宣传物料
		规范服务标准，对内统一标准，对外统一形象，优化服务意识。 重点关注事项指标描述：评估年度公司强化文化品牌意识、规范服务标准、优化服务意识教育培训活动相关材料，包括活动通知发布截图、活动简报等。	分支机构管理部	1. 网点标准化建设。制定《分支机构改造、迁址及新设实施指引》《营业网点建设标准手册》，通过原址改造、迁址和新设项目统一分支机构标准化建设，统一分支机构对外形象。 2. 网点优化。2022 年完成 2 家分支机构新设，3 家分支机构关闭，2 家分公司与经纪业务部的合并，2 家分支机构机构类型的变更，通过关停并转等方式进一步优化网点设置。	1. 继续推动网点标准化建设，并通过“关停并转”进一步优化网点设置； 2. 加大暗访频率，对日常管理进行检查
			分支机构管理	准则、制度机制、话术、物料等素材	1. 2023 年理财经理考核细则，新增企业微信好友及客户认证加分，统一员工服务客户专业形象

			部		2. 员工只有通过公司规定渠道为客户服务才纳入考核, 引导员工均通过 95571 和企业微信为客户服务, 有留痕、可监控、细化
			运营中心、分支机构管理部		3. 对现有“分支机构投教工作评估标准”进行优化, 加强分支机构及员工投教服务的主观能动性; 建设线上投教管理平台, 统一输出内容, 实现各分支机构投教工作集中统一管理
			培训学院	1. 职业形象提升行动 2. 大量一线员工培训	1. 围绕专业职业形象, 从着装、礼仪、职场环境等主题入手, 持续提升全员的职业化意识和技能 2. 在公司重点人群培训项目中, 嵌入职业形象主题培训。3. 根据公司发展战路, 持续盘点业务关键岗位, 设计开展培训项目。如理财经理培训、投资顾问培训、PWA 新人培训、金融产品岗培训等。
	对重点业务领域和岗位实施业务办理信用承诺制度, 强化诚信意识。		合规部	1. 入职廉洁诚信承诺书 2. 合规承诺书 (总部、分支机构)	根据监管要求更新合规承诺书内容 (全年)
			人力资源部		按需组织开展合规、廉洁诚信等承诺书签署工作

		监督员工规范自身言行，正确使用社交媒体，自觉抵制损害行业形象的行为，提升声誉意识。 重点关注事项指标描述： 评估年度公司督促员工正确使用社交媒体、自觉抵制损害行业形象的行为、提升声誉意识的实际执行证明，如日常督促提醒工作记录、培训教育活动材料等。	董 事 会 办 公 室	1. 积极应对、妥善处理声誉风险事件 2. 持续运行声誉专员机制 3. 持续落实员工声誉风险管理办法 4. 开展专题培训 5. 发布分支机构新媒体运营管理细则试点办法	持续运行声誉专员机制
			人 力 资 源 部		1. 持续落实员工声誉管理办法 2. 视要求组织开展《声誉管理》专题培训
			运 营 中 心 调 整 为 零 售 客 群 中 心		持续优化并运行《分支机构新媒体运营管理细则试点办法》
	讲好文化品牌故事	坚持正确政治方向、舆论导向和价值取向，推动科技赋能品牌宣传手段运用，建立网上网下一体、内宣外宣联动的立体化文化品牌传播体系。	董 事 会 办 公 室	内宣：OA 专区、笔记本、桌面及屏保、海报等 外宣：公众号、视频号、媒体渠道、官网	扩大宣传，通过公众号、视频号、公司官网、媒体资源等渠道，增强品牌传播力度。
			培 训 学 院		扩大宣传，通过学院官微、OA 专区及各类线下渠道资源，增强文化传播力度。
		充分融合全媒体传播方式，改进和创新内容表现形式，与员工、客户及社会公众等利益相关方开展多领域、多层面互动，不断扩大文化品牌影响力和渗透力。	董 事 会 办 公 室	海报、图文、视频、直播等	1. 通过传统媒体、新媒体相结合方式扩大宣传，提升公司品牌影响力和渗透力。 2. 加强公司践行社会责任成效的传播。
			培 训 学 院		持续通过多渠道、多形式，加强对公司文化建设成果的传播。

			运营中心		持续通过多渠道、多形式，加强对公司投教工作成效的传播。
		生动塑造与传递文化品牌故事，有效增强文化品牌传播的引导力、影响力与公信力，不断厚积声誉资本，让文化品牌在行业与社会上“树起来，强起来”。	培训学院	1. 持续举办案例大赛 2. 案例故事、微电影传播	1. 持续举办企业文化案例大赛，挖掘标杆、表彰先进。 2. 强化对文化案例故事、微电影的传播。
持续强化文化认同	凝聚文化理念共识	以行业文化核心理念为指引，以《十要素》提出的“四个深度融合、四个有机结合”为原则构建完善公司文化理念体系，体现时代特征、行业文化特质和公司文化特色。	培训学院	公司较早提炼出文化理念体系，体现时代特征、行业文化特质和公司文化特色。	视股东及公司要求优化文化理念体系。
		持续增进全体员工的文化认同、文化自觉，明确全员的目标感、方向感和使命感，增强从业的荣誉感和责任感，并能自觉贯彻到每一位员工的一举一动、一言一行中。	培训学院	1. 深化认知，文化巡讲、新员工培训、多元宣传手段。 2. 强化认同，各类文化活动、培训。 3. 促进践行，文化评优、干部文化述职、员工 360 考核。	1. 深化认知，新价值文化宣导、新员工培训、多元宣传手段。 2. 强化认同，各类文化活动、培训。 3. 促进践行，文化评优、干部文化述职、全员 360 考核。
		坚守职业道德，维护客户和其他利益相关者的合法权益。	分支机构管理部 原零售业务部	1. 重视客户投诉、回访类考核，挂钩员工考核 2. 加大对违规行为的自查自纠、追责问责力度 3. 通过培训、座谈会等方式提高分支机构投诉处理能力，督促分支机构主动化解风险事件，维护客户合法权益	1. 重视客户投诉、回访类考核，挂钩员工考核。 2. 多形式强化公司所有从业人员遵守廉洁从业相关规定、严格履行职业操守的意识，加大对违规行为的自查自纠、追责问责力度。

			培训学院		更新《职业道德》课件，组织开展主题培训。
			分支机构管理部		通过培训、座谈会等方式提高分支机构投诉处理能力，督促分支机构主动化解风险事件，维护客户合法权益
	发挥示范带头作用	积极营造良好的文化氛围，公司领导干部以身作则，率先垂范，践行行业和公司文化理念，通过言传身教带动全体员工自觉深入到公司文化建设中去。	培训学院	1. 高管谈文化 2. 干部文化述职	1. 高管谈文化 2. 干部文化述职
		发挥榜样带动作用，积极开展评优评先创建活动，让先进典型站出来、立起来。	党群工作部	1. “两优一先”评比表彰活动 2. “犇牛奖”评选 3. 企业文化之星评选 4. 合规专项奖励评选	1. 持续开展年度“两优一先”评比表彰活动。 2. 对先进团队和个人的事迹进行展示和宣传。
			人力资源部		持续组织开展“犇牛奖”评选活动
			培训学院		持续开展企业文化之星评选活动
			合规部		持续开展年度合规专项奖

		积极参与国家公民道德建设、群众性精神文明创建等评选活动，塑造行业时代道德模范，弘扬时代新风。	党群工作部	2022 年，公司正式启动了文明单位创建工作。开展了一系列活动： 1. 文明交通、文明祭扫等一系列文明新风尚倡议 2. 成立了 95571 金融先锋服务队 3. 申报了“学雷锋活动示范点”	1. 根据省直文明办工作部署安排，确定两年工作规划。各相关部门结合部门职责和具体情况，拆分细化工作任务，并制定具体工作计划。 2. 督促相关部门按照规划推进计划落地实施。 3. 完成湖南省直文明单位的申报工作。 (年底前完成)
		鼓励窗口服务人员亮明党员身份、发挥先锋模范作用，以实际行动展示职业风采和良好风貌。	党群工作部	号召分支机构党员，尤其是窗口服务人员，佩戴党徽或设置“党员先锋岗”桌牌	号召分支机构党员，尤其是窗口服务人员，佩戴党徽或设置“党员先锋岗”桌牌，亮明党员身份，发挥先锋模范作用。(预计二季度推广，全年执行)
	提升文化外部认同	高度重视公司、行业文化建设宣传工作，充分利用公司网站、微信公众号、营业场所，内部刊物，借力新闻媒体，展示宣传行业文化和公司文化建设实践情况。 重点关注事项指标描述：评估年度公司利用公司网站、微信公众号、营业场所、内部刊物或新闻媒体，展示宣传行业文化和公司文化建设实践情况的截图。	董事会办公室 运营中心	公司各渠道、多形式广泛传播	1. 提高公司自媒体账号活跃度 2. 根据公司情况及时更新相关物料/宣传品等 3. 加强各账号间协同作用，高频活跃的对公司文化品牌进行正向传播。 1. 建立优秀案例宣传机制，定期向内外部发布优秀案例 2. 持续加强实体投教基地、微信公众号、网站投教专栏等宣传，积极

					推动线上与线下融合；结合内外部互联网渠道，开发抖音、新华号、财联社等外部平台
			培训学院		充分利用学院官微、OA专区，制作星光集笔记本，加强对文化建设成果的传播。
		积极开发反映行业优秀文化、公司特色文化的创新型宣传项目，采取主题宣传、成果宣传、典型宣传等方式，体现行业特点、专业特色，精心组织策划，打造精品力作，向社会大众传播行业文化价值观。	运营中心	持续宣传在文化建设、社会责任、投教工作等方面成效	1. 持续联合公司相关部门开展中证协防非健康跑活动，将防非宣传与行业文化建设相结合 2. 制作体现行业文化特色、投资者喜闻乐见的投教产品
			董事会办公室		1. 公司官方微信号、视频号持续更新，提高公司官方账号活跃度 2. 加强公司社会责任成效的宣传
			培训学院		通过海报、视频、长图及线下物料等多种形式，持续做好文化建设成果的宣传。
		积极开展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，鼓励员工广泛参与各类文化和公益活动，展现行业从业人员服务社会、服务人民的责任担当。	董事会办公室	1. 每年组织具备金融投资专业特长的员工，开展“智富大讲堂”公益活动 2. 成立 95571 金融先锋队，形成工作机	继续在 35 个金融帮扶工作站，开展“智富大讲堂”活动，走进社区，走进学校。（11 月）

			运营中心	制，并开展志愿服务活动	1. 投教基地重装升级后将设立“小方服务驿站”，配有爱心专座、便民饮水等各类日常便民设施，为有需求的公众提供生活便利 2. 常态化开展金融先锋服务队志愿活动，定期组织 95571 金融先锋服务队成员开展雷锋事迹学习宣传和志愿服务技能培训
加强组织机制保障	完善公司文化建设组织机制，建立文化建设领导小组定期会议制度，研究公司文化建设重大关键问题，统筹推进公司文化建设工作。	培训学院		年度召开不少于 2 次会议，议定文化建设重大事项（含通讯表决）	持续优化公司文化建设组织机制，定期召集召开领导小组会议。
	以文化建设实践年报编制和质量评估工作为抓手，定期总结公司文化建设实践经验，查找不足，分析原因，提出改进措施，促进文化建设向深度广度发展。	培训学院		统筹落实文化年报编写、文化评估工作	1. 持续推动文化建设情况跟踪机制，定期组织各部门自评。 2. 遵照协会要求，按时完成文化年报、文化评估工作。
	加强文化建设队伍，确定专人负责文化建设相关工作，配齐配强文化建设人员，引进培养文化建设领域人才，保障文化建设落到实处。	人力资源部		设置专职的文化建设岗位	持续设置专职的文化建设岗位
	加大文化建设资金投入，改善文化宣传、服务设施，为文化研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励提供专项资金支持。	财务管理部		已设立“企业文化专项经费”专用项目段，每年编制“企业文化专项经费”专门预算。	持续落实
	改进文化宣贯方式，丰富宣传手段，开发更具适应性、新颖性、针对性的宣传产品，开展丰富多彩的文体活动。	党群工作部		1. 持续开展各类文体活动 2. 组建多个文体俱乐部 3. 组织开展职业技能竞赛	1. 组织开展第四届羽毛球比赛。（预计 4 月） 2. 第二次资深员工疗休养活动。（预计 3-4 月） 3. 开展第三届资产配置技能竞赛。

					(按照往年计划预计 4-11 月)
			培训 学院		持续组织开展徒步天下马拉松比赛。
		加强行业文化建设理论研究、开展调查研究,借鉴先进经验,不断丰富行业文化内涵,为文化建设实践提供理论支持和指导。	培训 学院	统筹动员各部门,积极参与行业课题研究、课程开发、征文撰写等工作。	1. 统筹动员各部门为文化建设实践提供理论支持。 2. 加强正向激励。(如: 1. 激励基金; 2. 考核加分等)



5518600001067 方正证券股份有限公司 公司简称			
公司简称	方正证券	英文简称 (如有)	FOUNDER SECURITIES
公司注册地	湖南长沙	公司办公地	北京市朝阳区兆泰国际中心AB座15-19层
文化建设领导小组负责人 (姓名、职务)	何亚刚 (方正证券执行委员会主任)	电子邮箱	pxxy@foundersc.com
公司文化理念 (使命、愿景、核心价值观等)	使命：以金融服务成就美好生活 愿景：成为广受客户信赖的投资银行 价值观：客户至上、专业稳健、开放协同、简单专注、勤奋坚持、追求卓越		
年度报告公示网站网址	方正证券官网 https://www.foundersc.com/	文化建设备查资料地址	方正证券官网 https://www.foundersc.com/ (公司内网设有企业文化专区，需登录后浏览)

文化建设领导小组成员名单

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	何亚刚	方正证券执行委员会主任	领导小组组长
2	蔡平	监事会主席	领导小组组员
3	孙斌	首席风险官	领导小组组员
4	李岩	财务负责人、董事会秘书	领导小组组员
5	吴珂	副总裁	领导小组组员
6	姜志军	副总裁	领导小组组员
7	袁玉平	副总裁	领导小组组员
8	曹玉海	合规总监	领导小组组员
9	曲浩	首席信息官	领导小组组员
10	熊郁柳	副总裁	领导小组组员
11	潘明伟	党委副书记、工会主席	领导小组组员
12	彭子瑄	方正承销保荐委副书记	领导小组组员
13	徐国华	助理总裁	领导小组组员
14	高卉	助理总裁	领导小组组员
15	杨忠一	培训学院行政负责人	领导小组组员

文化建设工作人员名单				
序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作职责及分工
1	高卉	公司领导	助理总裁	文化建设工作小组组长，负责组织召集行业文化建设委员会会议，截至2023年底分管公司人力资源部、培训学院及办公室。其中，培训学院为公司文化建设秘书部门，负责整体统筹推动公司文化建设工作。
2	杨忠一	培训学院	培训学院行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设秘书部门负责人，负责牵头统筹公司文化建设工作，负责督办推动行业文化建设工作联动机制和评估反馈机制，负责统筹组织各类宣导、培训、主题活动等。负责推动落实行业文化在激发组织活力、强化文化认同、崇尚专业精神等方面的要求。
3	季铭	合规部	合规部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责全面推动落实公司各项合规管理与廉洁从业相关工作，负责推动落实行业文化在平衡各方利益、秉承守正创新等方面的要求。
4	杜彦鹏	人力资源部	人力资源部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在建立长效激励、加强声誉约束等方面相关要求。
5	李鸿	战略企划部	战略企划部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在融合发展战略、坚持可持续发展等方面相关要求。
6	杨婷	党群工作部	党群工作部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，全面负责公司党建方面的工作，负责推动落实行业文化在落实责任担当方面相关要求。
7	谭剑伟	董事会办公室	董事会办公室行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在平衡各方利益、加强声誉约束等方面的工作。
8	苏文斌	办公室	办公室行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在强化文化认同、坚持可持续发展等方面的工作。
9	范永辉	分支机构管理部	分支机构管理部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在落实责任担当、加强声誉约束、激发组织活力等方面的工作。
10	朱双果	零售业务部	零售业务部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在落实责任担当等方面的工作。

11	乌力亚苏	运营中心	运营中心行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在落实责任担当等方面的工作。
12	祖坤	财务管理部	财务管理部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责推动落实行业文化在强化文化认同等方面的工作。
13	杨晓宽	方正承销保荐	方正承销保荐办公室负责人（截至2023年底，2024年职务有变化）	文化建设工作小组成员，负责牵头统筹子公司文化建设工作，负责督办推动行业文化建设工作联动机制和评估反馈机制，负责统筹组织各类宣导、培训、主题活动等。
14	王晓然	培训学院	培训学院企业文化组负责人	文化建设工作小组成员，培训学院企业文化组负责人，全面负责公司各项文化建设工作的执行与落实。



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	方正证券股份有限公司章程	为公司的最高制度规范，规范公司治理、确定公司各方有关权利、义务关系。	2022年9月8日
2	方正证券股份有限公司独立董事工作制度	规范公司独立董事的任职条件、程序及独立董事的权利义务和工作保障，强化对董事会及管理层的约束和监督机制，促进公司的规范运作。	2022年9月8日
3	中共方正证券股份有限公司委员会议事规则	为进一步贯彻民主集中制，健全公司党委会集体领导制度，提高科学决策水平，促进公司全面发展，根据《中国共产党章程》《中华人民共和国公司法》《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》《方正证券股份有限公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本规则。包含：总则、议事原则、议事范围、议事程序、决议执行等内容。	2017年制定，2022年修订
4	方正证券股份有限公司企业文化建设管理办法	为全面贯彻落实“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，深化《证券行业文化建设十要素》、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》等指导文件的要求，加强公司企业文化管理，规范公司文化建设管理工作，提高员工对企业文化的认知，营造良好的企业文化氛围，促进企业文化建设工作健康有序地开展。	2023年12月4日
5	方正证券股份有限公司重大声誉事件应急管理实施细则	办法对重大声誉事件应急管理的组织体系、职责分工、应急处置流程、考核及责任追究作出规定，进一步健全了声誉风险管理体系。	2022年8月8日
6	方正证券股份有限公司费用管理办法	为规范和强化公司费用管理工作，严格落实《方正证券股份有限公司党风廉政建设责任制实施细则》及廉洁从业监管要求，提高公司费用支出的经济效益，制定本办法。办法中对费用开支及单据管理、借款管理、费用报销管理、日常费用报销标准、费用归口管理等作出规定。	2023年1月20日
7	方正证券股份有限公司成本管控委员会工作细则	为提高公司项目的成本管控水平，在厉行节约的同时，合理有效地支持公司各项战略投入，提高项目投产效益，制定本细则。对公司成本管控委员会的组织机构及人员组成、职责权限、议事规则等作出规定。	2022年12月27日、2023年9月27日修订
8	方正证券股份有限公司重大项目投产评价管理细则	为提高公司重大项目管理的制度化、流程化水平，规范各类项目管理，在厉行节约的同时，合理有效地支持公司各项战略投入，提高项目投产效益。细则中对重大项目的范围、预算、立项、动支、投入产出分析评价、检视频次等作出规定。	2022年4月29日、2022年12月27日、2023年12月19日修订
9	方正证券股份有限公司营业费用和资本性支出预算管理细则	为进一步加强预算管理，明确各部门职责，规范预算编制动支、调整、追加、分析和预测等的审核流程、权限及要求，提高资源使用效率，特制定本细则。细则中对预算管理的模式、职责分工、预算编制的方法、预算动支的要求等作出规定。	2023年01月12日新增
10	方正证券股份有限公司关键岗位管理办法	办法对关键岗位的范围、管理要求进行制度说明	2020年4月30日制定，分别于2021年11月1日、2022年12月30日修订
11	方正证券股份有限公司后备人才管理办法	办法对后备人才的定义、选拔标准及流程、后备人才培养、后备人才的保留与淘汰进行制度说明	2020年5月22日制定，于2022年12月30日修订
12	方正证券股份有限公司绩效奖金激励管理办法	办法对绩效奖金的构成及各项奖金科目下的计算逻辑、发放及分配规则、适用范围等进行了制度说明；同时强调绩效奖金约束机制，对涉及风险项目的绩效奖金扣发规则进行了详细的制度说明。	2018年6月5日、2019年12月13日、2021年2月8日、2022年12月30日修订
13	方正证券股份有限公司奖金递延管理办法	办法对奖金递延人员范围及要求、递延奖金的支付等进行制度说明	2021年12月24日制定，分别于2022年12月30日、2023年5月26日修订
14	方正证券股份有限公司员工声誉风险管理办法	办法对员工声誉管理的基本要求、管理体系进行制度说明	2020年12月31日制定，并分别于2021年12月24日、2022年12月30日修订
15	方正证券股份有限公司招聘管理办法	办法对招聘的职责权限、招聘标准、招聘实施、人员录用、人员融入等进行制度说明	2013年、2018年6月5日、2018年12月6日、2021年2月8日、2021年11月1日、2022年12月30日修订
16	方正证券股份有限公司综合考评管理办法	办法对考核模式、考评实施办法（包括组织考评和个人考评）及考核结果应用进行制度说明	2016年11月4日、2018年4月3日、2018年12月6日、2019年3月6日、2019年12月23日、2021年12月24日、2022年12月30日修订
17	方正证券股份有限公司薪酬管理办法	办法对薪酬总额与薪酬结构、固定工资、奖金、薪酬约束机制、薪酬保障机制等进行制度说明	于2015年、2018年6月5日、2018年12月6日、2019年3月6日、2021年2月8日、2021年12月24日、2022年12月30日修订
18	方正证券股份有限公司福利管理办法	办法对福利管理体系进行制度说明	2017年3月、2018年6月5日、2019年3月6日、2019年12月16日、2021年2月8日、2022年12月30日修订
19	方正证券股份有限公司劳动合同管理办法	办法对劳动合同管理工作的职责与分工、劳动合同书、劳动合同的签订/变更/解除/终止/保管、保密协议与竞业限制协议、劳动争议进行制度说明	2017年、2018年6月5日、2019年3月6日、2019年12月16日修订

20	方正证券股份有限公司组织管理办法	办法对机构、岗位的设置以及职责与管理归属的确定与调整，人员编制的确定与调整等进行制度说明	2023年12月29日修订
21	方正证券股份有限公司职位管理办法	办法对职务职级体系设置及职级竞聘规则等进行制度说明	2023年12月29日修订
22	方正证券股份有限公司廉洁从业管理办法	为加强方正证券股份有限公司（简称“公司”）及全体工作人员廉洁从业管理，严格落实廉洁从业监管要求，建立健全廉洁从业内部控制管理体系，促进公司持续健康发展，根据《证券法》《证券公司监督管理条例》《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》《关于加强注册制下中介机构廉洁从业监管的意见》《中国共产党廉洁自律准则》等规定以及公司《章程》《党风廉政建设责任制实施细则》《内部控制制度》等内部管理制度，制定本办法。包括：总则、管	2018年9月27日制定，2021年11月17日、2022年7月18日修订、2023年10月18日修订
23	方正证券股份有限公司合规性专项考核实施细则	为建立合理有效的合规考核机制，明确合规职责，落实合规责任，根据证监会《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》、中国证券业协会《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》等相关规定，结合公司实际，制定本细则。	2022年7月19日
24	方正证券股份有限公司控股子公司合规管理实施细则	为规范方正证券股份有限公司各层级控股子公司经营管理行为，加强子公司的合规管理，防范合规风险，根据《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》《证券公司设立子公司试行规定》《证券公司合规管理实施指引》等法律法规、自律规则以及公司《合规管理办法》、关于控股子公司管理的相关内部制	2022年12月9日
25	方正证券股份有限公司员工投资行为管理办法	明确员工投资行为的事前申报审核、事中监测和事后违规追责的管理机制，实现了员工投资行为体系化、常态化管理，完善了员工执业行为规范，加强了员工行为管理，有效防范员工违规投资、利益输送和内幕交易、市场操纵等扰乱市场的行为，维护行业良性发展生态，保障公司服务质量。	2022年12月28日、2023年12月4日修订
26	方正证券股份有限公司洗钱和恐怖融资风险管理制度	为提高公司对洗钱、恐怖融资和扩散融资、逃税风险（以下统称洗钱风险）防控能力，避免或减少公司被动卷入洗钱风险事件或风险事件而产生的法律风险、经济损失以及声誉损害，根据《中华人民共和国反洗钱法》《中华人民共和国反恐怖主义法》《金融机构反洗钱规定》《金融机构反洗钱和反恐怖融资监督管理办法》《金融机构客户身份识别和客户身份资料及交易记录保存管理办法》《金融机构大额交易和可疑交易报告管理办法》《法人金融机构洗钱和恐怖融资风险管理指引（试行）》等法律法规以及中国人民银行、中国证监会、中国证券业协会的有关规定（以下简称“反洗钱法律法规”），特制定本制度。	2022年4月8日
27	方正证券股份有限公司反洗钱监控名单管理细则	为规范公司反洗钱监控名单管理工作，全面落实反洗钱名单监控相关工作要求，根据《中华人民共和国反洗钱法》《金融机构大额和可疑交易管理办法》等法律法规和相关监管规定及公司《洗钱和恐怖融资风险管理制度》《大额交易与可疑交易识别与报告管理办法》，制定本细则。	2022年2月7日
28	方正证券股份有限公司全面风险管理办法（2020年修订）	全面风险管理的组织架构、风险管理系统建设和数据治理、风险识别与评估、风险监控及应对、风险报告与处置、风险管理文化建设、风险管理考核等	2017年3月31日制定 2018年6月26日、2020年8月31日修订
29	方正证券股份有限公司风险管理委员会工作细则	风险管理委员会组织与职责、议事规则、保密规则等	2019年8月28日制定 2022年11月11日修订
30	方正证券股份有限公司风险管理考核实施细则	公司风险管理考核内容、实施程序等介绍	2019年8月1日制定 2020年7月17日、2021年11月22日、2022年9月15日修订
31	方正证券股份有限公司内部控制制度	加强和规范公司内部控制，完善自我约束机制，提高风险防范能力，促进公司可持续发展	2018年9月11日制定、2020年9月30日修订
32	方正证券股份有限公司内部控制评价办法	规范公司内部控制评价工作，全面评价内部控制的设计与运行情况，提高内部控制评价质量和效率，揭示和防范经营风险	2018年9月11日制定 2020年9月30日、2021年9月7日修订
33	方正证券股份有限公司“红、黄、蓝”牌处罚规定	严肃法纪，促进公司干部员工遵纪守法，规范员工行为，维护公司正常经营管理秩序，保障公司持续稳健发展	2022年12月28日制定 2023年12月26日修订
34	方正证券股份有限公司稽核监察工作管理办法	规范公司稽核监察工作，保障稽核监察工作质量，明确稽核监察工作职责	2022年11月1日制定 2024年4月16日修订
35	方正证券股份有限公司信访管理办法	规范公司的信访工作，保护信访人的合法权益，维护公司信访秩序，防范违法违规事项	2022年11月1日制定
36	方正证券股份有限公司涉刑案件管理办法	规范公司涉刑案件管理工作，依法、及时、稳妥处置案件，切实防范和化解风险	2022年10月27日制定
37	方正证券股份有限公司党风廉政建设责任制实施细则	为加强党风廉政建设，进一步明确公司党政领导班子和领导干部在党风廉政建设中的责任，保证党风廉政建设和反腐败各项任务的落实，推动党建工作和经营管理工作的有效进行，根据中央《关于实行党风廉政建设责任制的规定》和《北大方正集团有限公司党风廉政建设责任制实施细则》等文件精神，结合公司实际，制定本实施细则。包括：总则、责任范围、责任内容、检查考核、责任追究、附则等内容。	2018年5月17日



38	方正证券股份有限公司党风廉政意见回复工作(暂行)办法	为贯彻和落实全面从严治党要求,进一步规范方正证券股份有限公司(以下简称“公司”)干部选拔任用“党风廉政意见回复”工作,严把廉洁审核关,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《关于防止干部“带病提拔”的意见》《北大方正集团党风廉政意见回复工作暂行办法》,结合公司实际,制定本办法。包括:总则、程序和时限、信息沟通、监督管理、附则等内容。	2019年9月12日
39	方正证券股份有限公司分支机构管理与考核办法(2023年)	明确财机相关职能部门职责、分支机构区域协调与支持、分支机构分级分类管理、分支机构组织架构及编制管理、分支机构干部及薪酬管理、分支机构合规及风险管理、分支机构信息技术管理、网点新设迁址改造、分支机构考核、分支机构费用管理、分支机构考核收入及利润调整、分支机构专项奖励等等	2022/12/28制定
40	方正证券股份有限公司理财经理、证券经纪人管理考核细则(2023年)	营业部理财经理、证券经纪人管理模式、客户包管理、理财经理薪酬和考核、证券经纪人薪酬和考核等	2022年12月28日制定
41	方正证券股份有限公司分支机构财富顾问岗管理考核细则(2023年)	财富顾问岗管理、薪酬与考核、高净客户包管理、合规管理与考核等	2022年12月28日制定
42	方正证券股份有限公司证券投资顾问业务管理与考核细则(2023年)	组织架构、营业部投资顾问管理、总部投资顾问管理、投顾产品管理、投顾业务线上运营管理、投顾业务合规及风险管理等	2022年12月28日制定
43	方正证券股份有限公司分支机构机构业务岗管理考核细则(2023年)	机构业务岗管理、薪酬与考核、高净客户包管理、合规管理与考核等	2022年12月28日制定
44	方正证券股份有限公司开户引资方案(2023年)	开户引资考核指标、客户折算与差异化费用支持、加强新客户质量和合规管理等	2022年12月28日制定
45	方正证券股份有限公司分支机构私人财富顾问(PWA)管理与考核细则(2023年)	PWA释义、PWA薪酬和考核制度、合规管理与考核等	2022年12月28日制定
46	方正证券股份有限公司财富管理与机构业务条线廉洁从业实施细则(2023年修订)	严格落实廉洁从业监管要求,促进财机条线业务持续健康发展,对财机条线员工廉洁从业管理要求进行规范	2023年12月11日修订
47	方正证券股份有限公司客户投诉处理管理办法(2023年修订)	为进一步完善方正证券股份有限公司(以下简称公司)投诉处理流程及机制,明确投诉处理部门分工,保证客户投诉及时有效处理,切实改善和提升公司服务水平,提高客户满意度和忠诚度,对客户投诉处理相关要求及处理程序进行规定	2023年12月11日修订
48	方正证券股份有限公司合规管理办法	为规范公司治理结构,加强公司内部合规管理,防范合规风险,实现持续规范发展,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《证券公司监督管理条例》、《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》及有关法律法规和自律规则,制定本办法。包括总则、合规管理职责、合规总监、合规部与合规管理人员、合规管理主要工作、控股子公司的合规管理、合规管理保障机制、合规考核与合规问	2017年11月制定,2019年5月,2022年8月修订
49	方正证券股份有限公司合规手册(2023年修订)	旨在为所有员工执业的行为提供指引。员工在执业过程中及与客户、第三方或其他员工交往的过程中,必须遵守社会公认并普遍遵守的职业道德、行为准则和行业惯例。	2017年12月14日制定、2020年12月、2021年10月、2023年11月修订
50	方正证券股份有限公司员工执业行为准则(2023年修订)	规范公司全体员工的执业行为,引导员工树立良好的合规执业意识和道德行为规范,防范合规风险	2017年12月15日制定,2020年12月23日、2021年10月29日、2023年11月27日修订
51	《方正证券股份有限公司信息隔离墙管理办法(2023年修订)》	实现内幕信息及未公开信息在方正证券股份有限公司的有效隔离,控制其不当流转和使用	2018年1月5日制定,2020年2月、2023年12月修订
52	《方正证券股份有限公司信息隔离墙管理操作细则(2023年修订)》	规范公司投资银行类业务、投行子公司投资银行业务、公司研究业务信息隔离工作与敏感信息报备与管理工作,以及公司信息隔离墙系统名单维护工作	2020年2月27日制定,2023年12月修订



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/培训人员数量
1	2023年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第一期）	证券行业文化建设十要素、证券从业人员职业道德、证券行业文化与执业行为规范、进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排	8月25日	2	5619
2	2023年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第二期）	员工声誉风险管理、员工声誉风险管理实践	9月8日	1	3466
3	2023年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第三期）	强化合规诚信意识 严守廉洁从业底线——证券行业违法违规典型案例剖析	11月16日	1	3572
4	第六届“文化践行·管理实践”案例大赛	评选积极践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心理念、公司文化价值观，以及严格遵守《证券从业人员职业道德准则》和《证券行业文化建设十要素》的要求，在诚实守信、爱岗敬业、廉洁自律、严谨专业、专业创新、奉献社会等方面具有表率作用的人	11月4日	3	6300
5	“开讲啦！新价值文化”学习活动	平安集团作为世界500强企业，已阔步发展30余年，凝练出了战略、管理及文化等方面的诸多先进理念。为向优秀学习，领会并吸收股东先进文化理念，为大家日常展业提供更多思考与智力支持，公司组织开展了《中国平安新价值文化体系》主题学习活动。	4月6日	2	6431
6	第18期-第25期“领跑者计划”标杆经验分享培训	量化业务标杆经验分享	5月9日	1	3911
7		机构业务标杆经验分享	6月13日	1	1515
8		两融业务标杆经验分享	6月28日	1	1493
9		投顾业务推广、服务经验分享	7月18日	1	1478
10		长尾业务经验分享	8月8日	1	2822
11		私募销售经验分享	10月24日	1.25	4505
12		高净客户主题经验分享	11月14日	1.25	3039
13		投顾主题经验分享	11月30日	1.7	3370
14	2023年第一期新员工训练营	公司战略及经营情况介绍、企业文化与行业文化、全面风险管理实践交流、公司员工健康管理、职业化塑造、合规管理、职业道德及行业规范要求等	3月10日	22.5	48
15	2023年第二期新员工训练营	企业文化、职业化塑造、公司战略及经营情况介绍、合规管理、全面风险管理实践交流	7月19日	22.5	80
16	2023年第三期新员工训练营	企业文化、职业化塑造、公司战略及经营情况介绍、合规管理、全面风险管理实践交流	11月30日	22.5	80
17	“英华计划”第七期后备人才集中线下培训项目	《方正证券发展中的沟沟坎坎—合规风控视角》、《方正财富管理业务发展及干部培养》、《Chap GPT+web3.0》、《乘法领导者》、《教练式领导（2级1班）》、《团队建设与管理（2级2班）》、《非职权影响力》、《赢在执行》、《结构化思维》、《问题分析与解决》	5月19日	49	260
24	2023年第一期（总第42期）公开课“全面注册制解读”	全面注册制解读、全面注册制将为A股注入新活力	2月21日	2	2566
25	2023年第二期（总第43期）公开课“全面实行注册制网下投资者适当性管理”	注册制网下投资者适当性管理	3月3日	1	530



26	2023年第三期（总第44期）公开课“全面注册制下的交易规则、投资者适当性管理要求及异常交易监控细则解读”	全面注册制下的交易规则、投资者适当性管理要求及异常交易监控细则解读	3月10日	2	3773
27	2023年第四期（总第45期）公开课“GPT的产业趋势与应用场景”	GPT的底层原理与产业趋势、Chatgpt的应用场景分析	4月12日	2	2300
28	分支机构新任干部起航班	高管谈文化、财机各部门授课、“融炼行动”系列课程	7月1日	24	108
29	总部新任干部起航班	高管谈文化、“融炼行动”系列课程	8月5日	16	58
30	第十五届分支机构合规管理人员现场培训	近期主要监管动态和相关工作要求、客户投诉处理与管理、廉洁从业管理要求及关注要点、分支机构典型合规案例、反洗钱主要工作要点、分支机构监管迎检工作、金融资产适、性及营销行为管理、分支机构法律事务常见问题	9月19日	11	362
32	金科中层干部续航班	《管理之我见》、《职场有效沟通及目标管理》、《行动学习画	11月28日	16	46
33	2023年全国两会学习专区	一图读懂2023年《政府工作报告》、国务院机构改革方案、习近平主席在十四届全国人大一次会议闭幕会发表的重要讲话、李强总理首场记者会全文	3月17日	1	2611
34	2023年网络安全主题学习及知识竞赛	2023年网络安全主题学习及知识竞赛	9月25日	1	2104
35	2023年投行合规管理及反洗钱知识竞赛	2023年投行合规管理及反洗钱知识竞赛	4月10日	1	374
36	新媒体展业技巧培训（线上1期）	新媒体运营管理细则宣导、短视频 IP 定位及短视频制作及拍摄	5月24日	3	2261
37	新媒体展业技巧培训（线上2期）	券商直播实操与其他新媒体工具使用	5月31日	3	1224
38	2023年PWA（私人财富顾问）开门红业务培训	2023年PWA规划展望、宏观分析及2023上半年产品配置策略等	2月4日	10	58
39	2023年财富顾问岗业务能力提升培训	宏观经济走势、金融产品配置策略、高净客户资产配置、合规培	2月25日	15	62
40	2023年“机构及高净值业务信息技术专项培训”	私募业务展业交流、机构与高净值客户服务体系、从IT运维到机构展业、FQT量化交易平台技术培训	5月20日	5.5	39
备注	2023年，公司通过线上+线下等多种形式，开展了丰富多彩的培训教育学习，全年累计开展了培训111期，人均学时达76.5小时，直播累计19期，覆盖人次超百万。开展了“金融人的文化必修课”系列学习活动，共涉行业高度关注的行业文化理念、职业行为规范、声誉风险管理、廉洁从业等主题，全部主题均通过“学习+课后测试”形式要求全员必修，并将其中内容纳入新员工培训、新任干部、现任干部的管理和业务培训课程体系中，供各类人群持续学习。通过公司网络学习平台发布课程+线下课程的形式，供不同层级员工学习。截至12月底，公司网络学习平台共开发引进上线215余门课程，共计参训超百万人次。（公司全年开展业务类培训较多，未在表格中逐一列出，仅列举其中几项有代表性内容）				

