

方正证券股份有限公司 文化建设实践年度报告



2024

Annual Report of
Cultural Construction Practice

做新时代的合格金融人

—— 春雷行动·金融人的文化必修课



“合格金融人”全国巡讲一怀



目录

CONTENTS

FOUNDER
SECURITIES



01 重要提示 和摘要 001

重要提示

年报摘要

02 文化建设 基本情况 005

公司名称及标识

公司文化理念体系

廉洁从业管理目标和总体要求

文化建设领导小组构成

文化建设组织架构及职责分工

文化建设制度及机制

文化建设实践报告公示网站

03 2024年文化建设 实践整体情况 012

2024年度文化建设目标、计划及重点工作

2024年度文化建设目标、计划及重点工作执行与完成情况

公司文化建设领导小组及负责部门履职情况

公司党组织作用发挥情况

文化建设保障支持情况

2025年度文化建设目标、计划、重点工作

04 2024年文化建设成果 与年度案例 051

2024年文化建设案例

2024年文化建设成果

05 2024年文化建设 质量评估结果 070

公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

《证券行业文化建设十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

《证券行业文化建设十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

公司治理及内部控制的有效性

公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

员工文化理念认同情况及外部评价情况

06 其他 报告内容 089

《树立证券行业荣辱观的倡议书》落实情况

《证券从业人员职业道德准则》落实情况

《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》落实情况



01

第一部分

重要提示和摘要

一、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。

二、年度摘要 >>>>

2024年，公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大、二十届二中、三中全会精神，巩固主题教育成果，坚定拥护“两个确立”，坚决做到“两个维护”。按照中央金融工作会议要求和上级党委的部署，以党的政治建设为统领，全面加强党的建设，进一步夯实党建基础工作，围绕中心、服务大局，为公司高质量发展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，遵照中国证券业协会《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》等文件精神，紧密围绕公司战略目标，以《证券公司文化建设实践评估指标》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53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。

在行业文化的落实工作中，公司文化建设工作小组充分调动各自职能，在诸多方面成效显著：

（一）战略引领：多维服务实体经济高质量发展

公司聚焦科技金融，通过股权投资与融资创新助力硬科技企业成长；践行绿色金融，发行绿色债券、拓展碳交易推动产业低碳转型；深耕普惠金融，创新产品覆盖乡村振兴与小微客群；布局养老金融，

完善养老金服务与适老化改造；强化数字金融，以科技赋能提升服务效率与安全性。通过多维度举措，公司实现经济效益与社会责任双轮驱动，为实体经济注入金融动能。

（二）合规固本：全流程筑牢合规防线

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。

（三）监督保障：构建“一盘棋”内控新格局

公司稽核审计紧盯核心风险，对业务经营、风险管理、内控合规实施了独立、客观的监督、评价，问题整改全流程线上跟踪，完善了监督闭环；信访监察对投诉举报快速响应、深入调查、妥善处置、化解风险，亮牌处罚坚持“纠治结合”，维护风清气正的公司氛围；全年高效落实“春雷”专项行动、两表建设以及数字化转型等重点任务，有力推动公司内控协同向纵深发展，监督“一盘棋”格局初步成型。

（四）首责担当：优化投资者诉求响应机制

受行情波动影响，客户投诉笔数较2023年上升14.12%。公司建立双周报机制，跟进投诉处理情况，客户投诉均高效办结。针对分支机构投诉问题频发的情况，公司持续推进8大措施优化投诉处理：完善投诉处理机制、引入第三方参与、加强投诉处理培训、加大分析力度、加强表彰与鼓励、落实回避与保密、建立评价机制、纳入合规风控考核。切实维护客户合法权益，落实证券经营机构的责任担当。

（五）投教深耕：打造立体化投资者保护网络

公司持续完善投保工作机制，组织开展多形式投教活动4900余

场，生产原创产品 1600 余种，获得中国证监会、交易所、协会等机构颁发的投教工作奖项 199 个。在 2024 年券商投教工作评估中获得 A 等次，在 2024 年国家级证券期货投教基地考核中获评“良好”。

（六）公益创新：探索乡村振兴特色模式

公司圆满完成 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。2024 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。



02

第二部分

文化建设基本情况

一、公司名称及标识 >>>>

公司中文名称：方正证券股份有限公司

公司简称：方正证券

公司统一标识：



公司英文名称：Founder Securities Co., Ltd.

公司英文名称缩写：Founder Securities

二、公司文化理念体系 >>>>

公司文化理念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，基于行业特点、公司战略发展和人才建设的需要，提出了包含使命、愿景、价值观的文化理念体系。

多年来，公司在遵循行业核心文化价值观、自身文化理念及经营发展实际的基础上，不断厚植文化基因、凝聚全员共识，全力打造特色文化品牌，推动文化理念充分融入公司品牌建设。

（一）企业使命

以金融服务成就美好生活

（二）企业愿景

成为广受客户信赖的投资银行

（三）企业核心价值观

客户至上：始终以客户为中心，立足客户利益，聚集客户需求，尽全力为客户提供超越期望的产品与服务，实现客户价值最大化。

专业稳健：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，追求经营发展的持续健康。

开放协同：兼容并包，对人，海纳百川，广纳贤才；对事，积极创新，拥抱变化；反对本位主义，强调大局观念与协作精神，互相支持，团结作战。

简单专注：管理扁平，流程精简；沟通顺畅，交流坦诚，人际关系朴素真诚；崇尚工匠精神，认准目标有定力，不左右摇摆，高效执行。

勤奋坚持：满怀激情，努力工作，舍得付出时间和精力，并积极传递正能量；长期努力，坚韧不拔，面对困难与压力，不轻言放弃。

追求卓越：高瞻远瞩，不安于现状，不断超越突破，追求业务精进，管理臻善，行业领先，产业报国，基业长青。

三、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。

（一）廉洁从业管理目标

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。

（二）廉洁从业管理基本原则

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。

四、文化建设领导小组构成 >>>>

为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、公司高级管理人员全面参与的行业文化建设领导小组，有效保障、推动文化建设与发展战略、党建工作、公司治理、经营管理、合规风险管理等领域深度融合。文化建设领导小组成员名单详见附表2。

五、文化建设组织架构及职责分工 >>>>

公司党委负责领导公司文化建设，对文化建设中的重大问题进行决策。公司董事会战略发展委员会需将文化建设融入公司战略，对公司长期发展战略规划进行研究并提出建议。公司监事会检查公司财务，督导公司的合规检查、内部审计等部门的工作，监督公司文化建设工作实施情况。公司执行委员会负责落实公司党委、董事会文化建设工作要求，组织开展公司文化建设工作。

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、公司高级管理人员全面参与的行业文化建设领导小组，负责议定决策公司各类文化建设计划及重点工作。领导小组下设由各相关部门行政负责人组成的行业文化建设工作小组，负责具体组织开展文化建设各项举措。其中，培训学院作为文化建设秘书部门，负责统筹协调各项相关工作的推动落实。其他参与部门/子公司包含党群

工作部、战略企划部、合规部、风险管理部、稽核监察部、董事会办公室、人力资源部、分支机构管理部、运营中心、财务管理部、方正承销保荐等，涵盖党建、战略、合规风控、公司治理与内部控制、文化建设、廉洁从业管理、声誉风险管理、薪酬激励等《证券行业文化建设十要素》高度关注的各维度职能范畴。2024年，公司文化建设年度规划与总结、文化建设实践评估、文化建设成果案例、文化建设制度修订等各重要事项，均由公司党委会指导、文化建设领导小组牵头、秘书部门督办、文化建设工作小组具体开展落实。公司文化建设组织架构清晰、分工明确，各部门协同合作、落实到位。为公司文化建设提供了坚实的组织保障，共同推进文化建设有效落地。文化建设工作人员名单详见附表3。

六、文化建设制度及机制 >>>>

公司不断建立健全文化建设制度体系，将文化建设要求写进公司《章程》，制定了《企业文化建设管理办法》、《企业文化案例大赛奖项评选管理办法》等企业文化管理专项制度，制定了《廉洁从业管理办法》、《诚信管理办法》等与企业文化建设相关的配套制度，推进公司诚信文化建设，完善内部诚信监督、约束制度机制，为公司文化建设和防范从业人员道德风险提供了制度保障。2024年，公司将一系列新要求融入制度建设，修订了《福利管理办法》《个人综合考评管理办法》《关键岗位管理办法》《绩效奖金激励管理办法》《奖金递延管理办法》《薪酬管理办法》《招聘管理办法》《职位管理办

法》《合规手册》《员工执业行为准则》《从业人员投资行为管理办法》《稽核监察工作管理办法》《“红、黄、蓝”牌处罚规定》《风险管理考核实施细则》《员工声誉风险管理办法》《声誉风险管理制度》《重大声誉事件应急管理实施细则》《社会化媒体管理办法》《防范与方正证券投资有限公司利益冲突实施指引》《防范与方正证券和生有限责任公司利益冲突实施指引》《客户尽职调查和客户身份资料及交易记录保存管理办法》《客户洗钱与恐怖融资风险评估及分类管理办法》《分支机构反洗钱客户尽职调查工作指引》等规章制度，并新制定了《稽核监察发现问题整改工作管理办法》《任中及离任审计管理办法》《组织考评管理办法》等规章制度。

在文化建设机制方面，公司自2020年初起，建立并持续运营文化建设工作联动机制，并根据《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》《证券公司文化建设实践评估指标》等相关文件要求不断优化迭代，形成了“工作部署、规划制定、定期跟踪、评价反馈、总结检视”的文化建设闭环管理机制。文化建设具体制度机制列表详见附表4。

七、文化建设实践报告公示网站 >>>>

中国证券业协会网站：<https://www.sac.net.cn/>

公司网站：<https://www.foundersc.com/>

03

第三部分

2024年文化建设实践整体情况

一、2024年度文化建设工作目标、计划及重点工作 >>>>>

2024年，公司将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”的证券行业核心文化理念，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，提高全员职业素养作为总体目标，持续推动文化建设工作联动机制，遵照《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》《证券公司文化建设实践评估指标》等相关文件要求细化举措和分工，制定形成《2024年度行业文化建设工作计划》，并根据文化建设闭环管理机制进行定期跟踪及评价反馈。全年共完成53项目标要求、96项工作计划的督办落实。

二、2024年度文化建设目标、计划及重点工作执行与完成情况 >>>>>

2024年，公司持续把《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》《证券公司文化建设实践评估指标》等相关文件的各项要求作为文化建设的行动指南，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价反馈，有效保障了全年各项重点工作的执行与落实。

（一）平衡各方利益

1. 坚持和加强党的全面领导，发挥党建引领作用

政治建设是全面从严治党的基础，也是全面加强公司党的建设、融入国家发展大局的关键。2024年，公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大、二十届二中、三中全会精神，巩固主题教育成果，坚定拥护“两个确立”，坚决做到“两个维护”。按照中央金融工作会议要求和上级党委的部署，以党的政治建设为统领，全面加强党的建设，进一步夯实党建基础工作，

围绕中心、服务大局，为公司高质量发展提供坚强的政治和组织保证。

2. 公司治理结构合理，治理制度不断完善

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，公司制定了各项治理制度，建立了由股东大会、董事会、监事会和执行委员会组成的“三会一层”治理架构，权力机构、决策机构、监督机构和管理层之间权责明确、协调制衡。

2024年，公司根据中国证监会《上市公司章程指引》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司监管指引第3号——上市公司现金分红》等相关法律法规要求及公司实际情况，修订了公司《章程》《独立董事工作制度》《关联交易管理制度》等多项治理制度，将有关独立董事、股东回报等最新规定，在内部治理机制中细化落实。

2024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66项；公司规范三会运作，全年召开股东大会2次、董事会6次、监事会4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。

3. 推动稽核数字化转型，助力两表建设与远程稽核

2024年，公司引进IT人才，结合原有技术人员组建数字稽核团队，自主搭建全新的稽核审计管理平台。通过为期一年的平台建设，在系统整合、工具开发、指标统计、模型建设方面取得重大突破，成功迈出了数字化转型第一步，初步构建了稽核数字化体系。

数字化平台的成功建设有力支持了两表建设及分支机构远程稽核工作。两表应用过程中，系统成功下发16,700余条体检表自查任务并迅速统计自查结果，数字化四张表中的9张信用业务监测表助力了信用业务稽核线索的早期识别与预警。依托数据平台，9类数据抓

取工具对海量数据进行了挖掘，39个分支机构稽核模型对数据进行了针对性排查分析，为远程稽核明确了重点方向、提供了数据支撑。

4. 强化稽核结果运用，促进完善治理

公司将被稽核单位、被稽核对象的稽核结果、整改情况作为其考核、任免、奖惩的重要依据。对涉及扣分事项的被稽核审计单位，根据公司组织机构扣分规则进行稽核考核扣分，扣分结果将影响相关责任人的个人业绩考核结果。全年共对17家被稽核审计单位进行稽核考核扣分，其中总部及子公司2家，分支机构15家，扣分结果将影响17名相关责任人的个人业绩考核结果。对于涉及亮牌事项的违规违纪责任人，根据公司《“红、黄、蓝”牌处罚规定》予以亮牌处罚，全年共亮牌处罚49人次。综合考虑可操作性和完善效果，公司向被稽核单位提出管理建议28条，涵盖业务资格、考勤管理、信息技术管理、分支机构管理、金融产品销售业务、研究业务、私募股权投资业务以及投行业务等领域，有效发挥了稽核管理价值。

（二）建立长效激励

1. 加强党风廉政建设，持续正风肃纪

公司党委高度重视党的纪律建设，聚焦从严治党，深化党纪教育，强化作风建设。以学习贯彻《中国共产党纪律处分条例》为契机，强化党风廉政建设，按照各自独立、相互借力的原则，结合“春雷”专项行动一体开展，既保质保量完成了党纪学习教育的任务，又强化了“春雷”专项行动的警示教育效果。

2. 建立健全长周期考核机制

2024年，为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，公司修订了《个人综合考评管理办法》。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。长周期考

核结果应用于人才培养、提拔或淘汰。

为调动公司高级管理人员的积极性和创造性，公司继续执行长短期结合的考核与激励约束机制，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，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。

3. 贯彻稳健薪酬制度，避免过度激励

2024年，公司修订了《薪酬管理办法》，进一步强调业绩导向，避免过度激励。同时优化了定薪、调薪、奖金分配及发放的相关规定，贯彻落实稳健薪酬要求。

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。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。修订《奖金递延管理办法》，提高了递延比例标准，进一步加强极值管控、长效激励，有效防止过度激励、短期激励。

4. 注重平衡业绩和公司的长期价值创造，优化激励方案

公司强化预算管理及总额管控，加强统筹规划管理，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；优化蓄/放/借水机制以更加灵活应对市场波动风险；明确奖金挂钩KPI得分规则，加强考核应用。

5. 优化职级调整体系，激活人才发展效能

2024年，公司修订了《职位管理办法》，重点优化了职位管理

过程中的综合考量标准，将诚信从业、道德品行纳入职级职衔晋升的考察中，体现了公司“德才兼备、以德为先”的人才理念。公司依据优化后的职级调整体系开展年度职务职级评定工作，过程中坚持公平、公正、公开的原则。一方面，明确了职级晋升的标准，使员工对晋升路径有更清晰的预期。另一方面，通过为绩优人员拓展职业发展通道，有效激发员工进取动力，促进其专业能力与综合素质的持续提升。

（三）加强声誉约束

1. 组织开展各类培训宣导与主题活动，强化声誉意识

在58场覆盖全员的“春雷”全国巡讲课程中嵌入声誉风险管理要求与案例，通过鲜活案例深入剖析，让每一位员工“有参与、有感知、有共鸣”，将“加强声誉约束、珍惜自身声誉、审慎使用社交媒体”的理念在全公司范围、每一位方正证券人心中进行深入滴灌，提升员工谨言慎行、共同守护合规诚信专业稳健的行业及公司形象的主人翁意识，促进形成“人人都是声誉守护者”的行动自觉，进一步筑牢了声誉风险管理群众基础与底层防线。

同时，公司面向中高层管理、各单位声誉专员、财机条线合规投诉团队、区域协调人开展声誉管理专题培训3场，覆盖管理岗位人员110余人，提升了关键岗位声誉风险防范意识及管理水平。

此外，为引导员工积极践行“五要五不”中国特色金融文化，深化对诚信和职业道德具体要求的理解，公司通过“金融人的文化必修课”等形式组织全员进行了诚信、职业道德与廉洁从业相关的专题培训，通过多形式、高频率的宣传教育，促进员工形成自我约束力。

2. 将声誉风险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，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。

2024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；通过多层次培训，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。

3. 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，公司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。

稽核人力资源优先向员工违规违纪行为、信访投诉专项调查倾斜。根据专项调查情况，总结分析道德风险潜在高发领域，在常规稽核中予以重点关注，同时及时向相关总部管理部门通报，一手加大监督力度、一手强化联合管控。

4. 利用信息化手段，持续落实员工声誉信息动态管理工作

公司自2021年开始每年定时启动并开展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，形成员工声誉信息数据库和台账，相关声誉信息将展示在员工个人履历和绩效考核反馈面谈表中，并作为员工入职、晋升、离职时的重要参考依据。持续落实员工声誉信息动态管理工作为准确收集信息、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。

（四）落实责任担当

1. 组织开展“两优一先”评比表彰活动

2024年，为充分发挥先进典型示范引领作用，激励各级党组织

和党员不忘初心、积极有为，公司持续开展“两优一先”评比表彰活动，挖掘典范、树立标杆、表彰先进。15个先进党支部、15名优秀党务工作者、50名优秀党员在“两优一先”评选活动中荣获表彰。进一步宣传了身边优秀共产党员和先进基层党组织的事迹，充分展现党员和党组织良好的精神风貌。

2. 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富邦成立了核心优势混合型证券投资基金，主要投资于在科技等领域具有投资价值的产业板块及具有高成长性的行业。方正证券另类投资子公司投资了一家传感器与控制技术领域的领先企业，以及一家实体空间安全领域的领军企业。方正证券私募股权投资子公司方正和生在高端装备制造、新一代信息技术等领域做出了相关投资。方正证券子公司方正承销保荐作为联席主承销商完成中电建路桥集团有限公司2024年面向专业投资者公开发行科技创新公司债券（第六期）的发行，此次债券发行将促进中国电建相关科技实力提升。

(2) 在融资方面，为降低绿色企业融资成本，方正证券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。方正证券另类投资子公司投资的一家从事换热器设备研发、设计、制造和销售的企业实现上市。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。绿色金融方面，香港公司作为联席簿记管理人，协助茂名港集团有限公司发行离岸人民币绿色债券。子公司方正承销保荐完成徐州产业发展控股集团有限公司（第二期）债券的发行，此次债券发行，将促进徐州产业发展控股集团有限公司提升绿色环保产业投资建设能力，对后续绿色产业的发展

也起到了促进作用。

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，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。2024年，在关键岗位、核心岗位人员入职前进行背景调查的基础上，公司对全部新入职员工实施背景调查。调查内容包含有无违反廉洁从业相关规定的情形、是否涉及商业利益冲突、是否存在诉讼信息等。此外，在员工入职、岗位调整时，传达廉洁从业要求，并签署廉洁诚信从业承诺；在年度员工职级调整、干部任命前，进行廉洁从业审查；在员工离职时，由负责人对其廉洁从业情况出具审查意见；在公司高管、总部部门负责人、分支机构负责人离任或离职时，对其开展离任审计，审计内容包括是否存在输送或谋取不正当利益等内容。

4. 进一步加强员工投资行为管理

2024年，公司扩大从业人员投资申报主体范围，将外包人员、借调人员纳入从业人员范围进行投资申报管理，上线非正式员工投资申报功能，同时优化投资申报系统功能，将从业人员利害关系人的手机号码设置为必填项，支持多手机号码录入。

公司将非正式员工纳入从业人员执业行为监测，监测要求对标正式员工（含经纪人）。上线从业人员亲属报备及委托设备监测，监测交易日客户委托中出现亲属报备及委托设备，强化从业人员执业行为监测。

2024年度公司将资产管理业务条线、投资与交易业务条线、研究所、投行子公司方正承销保荐主要业务人员及分支机构负责人等特定岗位人员的投资行为纳入加强管控范围，优化了特定从业人员的利益冲突监测，一是扩大监测人员范围，二是扩大监测范围。

公司组织从业人员投资行为相关培训，包括在合规月度例会中对监管检查及日常合规检查中发现的从业人员投资行为管理问题进行合规提示等，进一步加强从业人员投资行为规范意识。

5. 奖惩并举，开展合规问责及合规专项奖励评选

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。2024年开展合规问责16笔。同时，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。2024年共评选5个团队奖，15个人个人奖、7个反洗钱专项奖。

6. 公司投教基地升级打造行业文化建设展区，荣获“2024年度湖南证券行业优秀行业文化建设基地”

2024年，公司积极探索“投教+行业文化建设”新模式，在主题活动、主题培训、产品制作、媒体宣传等方面持续推动行业文化建设。全年累计开展各类“投教+行业文化建设”活动13项，围绕五篇大文章、职业道德、廉洁从业、行业文化建设等内容制作宣传作品38种，通过媒体发布宣传10余篇，不断丰富行业文化建设的内涵与形式，加强投资者教育保护。此外，公司投资者教育基地升级打造面向社会公众开放的“行业文化建设展区”，涵盖中国特色金融文化、行业文化、职业道德、廉洁从业等相关内容，进一步强化了基地的教育展示功能，为行业文化注入了新的活力与内涵。

7. 强化投资者权益保护，精准实施风险提醒，将投资者教育与保护融入业务流程中

公司高度重视投保工作，2024年明确提出投保纲要，形成投资者保护纲领性文件，全年组织针对性风险事件及时提醒送达客户240余次，加强新入市投资者的教育引导，投放投教文章4600余篇，阅

阅读量超 1.5 亿，制作 1610 种原创投教产品，特别构建敏锐的热点监测机制，精心策划并推出了超过 100 期的“热点速递”系列作品，坚决抵制“股市黑嘴”、“非法兼顾”等行业乱象，揭示风险，制作投放防非资讯及作品 445 篇，提升投资者风险防范意识与信息甄别能力。

对于防非工作，公司建立了内部工作联动机制和外部投资者信息沟通机制，多方式、多渠道进行非法信息检测收集，评估涉非线索类型，及时反馈报告，主动听取投资者的意见和建议，并妥善解决投资者诉求。此外，公司还将投教投保工作融入融资融券、股票期权、港股通等高风险业务，提交业务申请时，客户必须通过投资者知识测试；在业务开通前，审荐人或业务专员须向客户介绍与业务相关的业务制度、交易规则及合同重点条款，揭示交易风险。公司呼叫中心 95571 对新开户客户及存量客户进行回访，提醒客户重要信息，加强投资者教育，确保投资者充分了解并谨慎参与高风险业务。

8. 投教活动全面开花，深化特色模式，惠及千万人

2024 年，方正证券持续深化“投教+国民教育”、“投教+公益+乡村振兴”的特色模式，联动全国各地 300 多家分支机构，成功举办了“骄阳成长计划”、“方小牛财赋行”、“方小牛乡村漫游记”、“财商进校园第 3 季”等形式多样的投教活动。同时，持续开展“防非健康跑”、“投教集市宣传活动”大型特色活动，树立品牌特色。公司共开展各类投教活动 4990 余场，覆盖近 1500 万人次。

（五）融合发展战略

1. 有效整合监督资源，风险共防、责任共担

内控协同机制是落实公司监事会全面监督工作的重要抓手，作为推进内控协同机制的牵头部门，公司稽核监察部组织内控部门及时共享信息、开展联合检查、推动管理自查，强化二、三道防线协同效应。

稽核监察保持与一道防线的有效联动，对普遍存在、反复发生的

问题，与相关业务部门及时充分沟通、揭示风险，督促其采取有效防范措施，推动形成长效机制，完善源头管控，助力业务安全、高效发展。

2. 优化反洗钱管理体系和监控措施

2024年，为促进文化与业务协同发展，建立健全各项内部管理制度和流程、防范道德风险，公司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。完善客户信息规范长效机制，梳理机构信息不规范指标，明确取数逻辑、判定标准和工作措施，分批次向分支机构推送待规范账户明细，通过翻阅历史档案或联系投资者等方式完成账户信息规范，对未按要求完成信息规范的账户根据账户处置要求采取冻结或限制措施，对处理结果通报并考核；加强客户信息治理，落地经纪业务和非经纪业务客户主要信息一致性方案，完善第三方代销客户洗钱风险等级评定机制，以客户为单位进行反洗钱管理，完成机构客户与产品客户一人多户资料合并；持续开展反洗钱专项审计，充分发挥内部审计效能；进一步加大科技投入，升级反洗钱系统，优化监测点功能，提升可疑交易监测有效性。

3. 建立与自身发展战略相适应的全面风险管理体系

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，2024年召开风险管理委员会共计29次，讨论、审议议题57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。

（六）强化文化认同

1. 建立健全财务管理制度，严格执行财经纪律，强化成本管控

2024年，公司制定《金融资产分类指引》《税务工作管理办法》《成本费用核算指引》等财务制度8项；修订《费用管理办法》《实物资产管理细则》《重大项目管理细则》《成本管理委员会工作细则》《重大项目投产评价管理细则》《营业费用和资本性支出预算管理细则》等多项财务制度。

持续落实廉洁从业监管要求，强化公司财经纪律，加强财务督导。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。持续加强成本管理，开展重大项目投评，全成本分析常态化。

2024年，公司按照报告提速目标与日清月结去手工项目要求，全面梳理业务核算方式与账务处理流程，全年推动去手工及业财一体化项目，过程中持续夯实核算质量，确保财务会计报告真实完整。公司做实资产风险分类，制定并发布了公允价值和减值核算指引，合理调整各类资产的公允价值或减值准备，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，同时还制定发布了账销案存资产管理制度；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；2024年，公司首次开展外部审计师半年报中期审阅工作，且未出现审计调整事项，在审阅过程中进一步强化报告质量水平。

2. 案例警示教育常态化，以案示警、以案促改

2024年，公司开展案例警示教育4期，涉及执业资格、信息隔离、员工兼职、费用报销、反洗钱管理方面的违规行为，以及炫富引发声誉风险等典型案例，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。

3. 开展文化建设与职业素养提升专项行动，强化文化共识

2024年3月至7月，公司组织开展“春雷”专项行动，全面围绕“教、查、处”三大方面，有序落实了警示教育、自查排查、总结评估三个行动阶段，在全公司上下初步形成了“常警示、立规矩、强管控、正风气”的普遍共识。其中，5月至7月，公司成立由公司领导班子、助理总裁、总部部门行政负责人组成的讲师团，在全国各地共举办58场“春雷巡讲”，覆盖7200余人，巡讲内容围绕落实中国特色金融文化、行业文化理念、职业道德、廉洁从业、合规诚信等，在公司内部营造了风清气正的文化氛围，公司文化建设水平和员工职业素养得到有效提升。

4. 高度重视廉洁从业文化培育，多场合多途径开展廉洁从业宣导

公司多次组织全员进行廉洁从业相关专题学习，在公司“金融人的文化必修课”行业文化系列学习活动中，第1期邀请湖南省证券业协会秘书长现场就《行业文化与职业道德》进行授课，第2期和第8期由公司合规部行政负责人就《合规应知应会》《弘扬廉洁从业清风正气，筑牢合规诚信执业基础》进行授课，第9期由合规部干部就《坚守职业道德，践行诚信为本》进行授课。在新员工培训课程中，除了安排线下的廉洁从业课程外，还要求新员工通过线上自学涵盖廉洁从业相关要求、处罚案例等课程，以确保新员工对廉洁从业底线有清晰认知。2024年公司涉及廉洁从业专项集中培训累计覆盖3.6万人次。

此外，公司还发挥“关键少数”的带头作用，组织开展“部门负责人讲合规”专项活动，由31个总部部门、376个分支机构负责人学习并授课，授课内容涵盖了合规应知应会、所在条线的监管动态及合规要点、本单位的合规注意事项与管理要求，其中廉洁从业内容作为单独章节，重点强调廉洁从业规定并对监管罚单进行解读，受众覆盖全体员工。通过该专项活动，将合规管理从外部要求、被动遵守，

逐步转变为各部门的内在需求、主动遵守，使全体员工更加了解应遵守的合规要求及违规后果，进一步提升了各层级人员的合规主责意识与廉洁从业意识。

公司日常还通过邮件、企业微信、内网平台合规专栏定期发布合规宣导期刊，期刊内容涵盖廉洁从业监管动态、监管案例、司法案例追踪及监管投诉等内容。另外，公司还通过在办公电脑设置动态屏保、摆放禁令桌牌等形式，在全公司范围内开展动态静态相结合、线上线下共联动的立体化合规执业、廉洁从业宣导，进一步夯实宣导效果。

5. 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工作。根据行业文化建设指导意见，将公司文化理念融入2024年品牌工作规划之中，制定了符合公司战略的文化品牌工作方案。方案确立了“讲好5篇大文章，维护行业和公司品牌形象”的工作目标，以及“构建内外宣一体化传播体系，规范品牌视觉统一品牌形象，并针对‘黑天鹅’舆情事件制定预案，减少对品牌伤害。”的具体工作思路。

(2) 完善制度，强化品牌规范，确保公司品牌形象一致性。2024年，在公司文化理念指导下，修订完善了《社会化媒体管理办法》、《新闻传播管理规范》、《官方网站管理规范》，推动公司文化理念充分融入品牌建设；持续更新公司级宣传物料及品牌规范文件，包括公司简介PPT模板以及名片、宣传栏、易拉宝等物料模板，并加强了公司总部各部门、各分支机构及子公司品牌形象的触点管理，增加了公司的品牌辨识度；加强品牌流程规范，重点审核各部门、分支机构及子公司的视觉形象、字体版权合规性，审核外宣稿件的口径、文字等；加强品牌宣导培训，开展“人人都是品牌宣传员——品牌宣传培训”课程，并通过邮件、企业微信等不定期与品宣人员沟通；通过以

上举措，确保公司品牌形象的一致性、准确性。

(3) 建立内外宣一体化传播体系，维护行业和公司的品牌形象

遵循行业核心理念，结合公司自身文化理念及经营发展实际，2024年以金融服务实体经济、做好“五篇大文章”、践行社会责任、推动投资者教育深入开展等为主题进一步加强公司行业文化建设宣传工作，塑造公司富有责任担当的品牌形象，全年累计发稿285篇。

外部渠道方面，根据媒体议程设置和媒体传播特点，提高主动策划能力，外宣发文22篇，合计63篇次，其中在新华社客户端、中国网、中国证券报-中证网、强国论坛等中央级媒体发文22篇次，充分宣传了公司文化建设的实践活动和成果；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263篇，其中12.55%为行业文化建设内容，30.04%为行业正面宣传稿件。配合“春雷”专项行动，以短视频、稿件等形式，完成了各阶段12篇次宣传，并于活动收官后进行了总结宣传，在《中国证券报》《上海证券报》刊发。

(七) 激发组织活力

1. 有效运营管理“大方”APP同事吧，鼓励员工建言献策

公司在大方APP内上线“同事吧”功能，搭建开放平台，听取广大干部员工对于公司高质量发展的意见建议，汇聚智慧力量，共同推动公司的高质量发展。

公司财机条线各部门指定专人每日盯同事吧动态，针对分支机构关注的考核、激励、软件使用、平台数据等咨询快速响应，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。

2. 坚持开展组织健康度调研，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，公司连续开展多次组织健康度调研，从过往的调研结果来看，员工对公司“企业文化”相关问题的评分持续保持较高水平。2024 年，公司持续开展对企业文化建设情况的调研，并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。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。

3. 持续组织开展各类文体活动及职工俱乐部活动，丰富职工文体生活，提高职工身体素质

为响应国家倡导的全民健身理念，不断提升广大职工身心健康水平，营造和谐快乐、积极向上的工作氛围，2024 年，公司工会组织开展了丰富多彩的文体活动，以活动凝心聚力、激发活力、促进身心健康。包括第四届羽毛球团体比赛、“方正证券杯”职工篮球赛、总部员工趣味运动会、第二十二届及第二十三届方正证券马拉松、“三八”女职工活动、青年活动等。各项活动的参与人数、职工关注度均创新高。

在公司工会的引导和支持下，各基层工会还根据自身特色组建了篮球、足球、羽毛球、健美操、瑜伽等文体活动俱乐部，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。

2024 年，公司工会羽毛球队荣获湖南省上市公司协会羽毛球团体赛乙级冠军，湖南省金融工委羽毛球团体赛亚军。公司工会还组队参加了湖南省金融工会篮球比赛，取得了优良的成绩。通过参与多项体育比赛活动，有利于打开公司知名度，树立公司良好形象。

4. 组织开展各类技能竞赛

2024 年，公司开展 AI 技能竞赛和 IT 技能竞赛，助力公司战略转型。其中 AI 技能竞赛与公司 AIGC 办公提效项目工作结合，覆盖公

司总部、子公司及 145 个分支机构，超 4500 名员工热情参与，累计线上学习时长突破 4 万小时，通过以赛促训、赛训结合，全面激发组织学习活力。在决赛现场，选手们围绕 AI 在日常办公中的应用，在五个赛道上展开激烈比拼，展现了 AI 应用的巨大潜力。

5. 树标杆、立典范，组织开展第七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 7 年，疫情期间不曾间断。收到了 900 余项推荐案例，累计评选出了 129 位企业文化之星。

2024 年，第七届企业文化案例大赛增设了“风清气正”评比赛道，表彰奖励以廉洁自律，筑牢底线为前提，体现责任担当、职业风范、道德风范的文化标杆。鼓励全员在日常工作中，收集相关素材，积极申报奖项。作为“春雷”专项行动学习成效验收的关键举措，这也进一步激发了全员的参与热情和践行积极性。这种全员参与、共同提升的学习模式，不仅促进了公司文化的深入传播，也为公司的持续发展注入了新的活力。

6. 保障员工参与管理和监督的民主权利，维护职工合法权益

公司工会充分重视发挥职代会作用，坚持凡是涉及企业改革发展和职工切身利益的重大事项均经职代会审议通过，维护职工切身利益，构建和谐劳动关系。2024 年召开 2 次职代会，审议通过了《集体合同》《出国（境）管理办法》等涉及职工切身利益的管理与考核制度，充分保障了职工民主管理的权利，也保证了公司战略的有效落地和业务的正常开展。其中，集体合同的签订，将进一步从整体上维护职工和企业的合法权益，促进互利共赢、共同发展，构建和谐劳动关系。

7. 做实员工关爱工作

2024 年，公司继续开展员工互助帮扶基金相关工作，共有 2735 名员工参与互助基金线下募集，捐款总额 26.42 万元；为 84 名因重

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97.29万；为31名职工申请28.7万元“送温暖”慰问金，送去公司大家庭的温暖。2024年，公司工会还组织了第五届“巾帼标兵”评选及表彰活动和第3次资深职工疗休养活动，从湖南安化等帮扶县采购226万元农产品作为会员节日慰问发放，促进各帮扶县农业稳步发展、群众稳定增收，为公司履行社会责任贡献工会力量。

（八）秉承守正创新

1. 加强风险管理培训，落实风险管理考核

公司持续完善风险管理培训体系，搭建包含“高管谈风险”“全员学风险”“稳健E课堂”“定制化培训”等核心项目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。2024年，风险培训主题涵盖涉及全面风险、信用风险、市场风险、操作风险管理等。面向全员开展直播宣导风险文化，同时在线人数近7000人。

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。推动各子公司结合业务实际情况制定、修订《风险管理考核实施细则》《风险管理考核扣分表》，通过加强风险管理考核促进管理提升。

2. 积极推动合规文化建设，防范合规风险隐患

2024年，公司积极推动合规文化建设，营造从公司高管到普通员工理解合规、重视合规、自主合规的良好文化氛围。公司全面开展合规培训与宣导工作，通过合规培训、合规宣导、法规研究、发布合规动态等多种手段，强化全体人员合规管理意识，提升合规管理能力。公司合规部组织各类合规培训共计25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、异常交易管理、可疑交易分

析、系统操作、反洗钱政策法规等多项内容，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。

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 9 次。

（九）崇尚专业精神

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

2024 年，公司持续推动干部队伍优化，全年调整干部达 158 人次：严格执行考核标准，对于业绩长期落后的干部进行降职、降薪与免职；强化合规导向，对于存在合规问题的干部一经核实，严格查处，坚持干部队伍优胜劣汰，不断激发干部队伍活力。

公司以区域统筹协调人机制为载体，全年组织区域联席会议 176 次，区域统筹专项会议 2 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，促进区域内先进经验的分享与传播，不断提高员工队伍的专业能力及综合素质。

公司持续推动分支机构队伍建设，通过分支机构推荐、区域及公司联合面试，以绩效、能力、价值观为基础，建立分支机构人才梯队标准化流程。自 2023 年底开始访谈、面试，最终自 4700 余名员工中，重点打造了 5 支分支机构人才梯队，共计 317 人。此外，公司致力于构建多层次、立体化的队伍培养体系，一方面向梯队人才提供专项培

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；另一方面通过安排梯队人才承担分支机构及区域重点工作、负责人代履职等工作，在实践中锻炼梯队人才。

2. 坚持德才兼备的选人用人导向

2024年，公司修订、完善并发布了《招聘管理办法》《个人综合考评管理办法》，通过加强制度建设，进一步建立健全选人用人体系。公司严格落实制度要求，开展选人用人工作，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。

在招聘方面，严格落实监管要求，对于不符合监管要求的人员坚决不予录用，将廉洁从业、道德品行及诚信执业等要求体现在公司招聘办法中；在招聘筛选环节，为了严格入职审查，扩大第三方背调范围，覆盖范围为全员。同时对员工诚信、道德、廉洁从业及违规违纪情况进行多方面核查，考察候选人与公司文化价值观的匹配度，不符合文化价值观导向的，不予录用。

在考核方面，在个人素质考核中对员工进行文化价值观评价，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”等行业文化践行及诚信从业、道德品行要求的，经公司调查属实且内部问责的，在年度考核、调薪、调级等方面，实行一票否决。

3. 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

公司按照员工的成才成长路径，搭建并持续完善管理培训体系。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。结合“方正证券人才培养三力模型与培训地图”，针对不同人群、不同层级的核心人才在不同能力项上的要求和发展的区别，进行培养规

划与能力素质的提升，保障核心人才的成长发展能更应贴近时代和组织的要求。

4. 促进组织效能提升，开展AIGC办公提效项目

2024年下半年，公司启动面向全员的AIGC办公提效项目。该项目本着“人+AI”核心理念，通过初、中、高三个阶段的赋能，助力方正证券全体员工掌握AI高效办公技能，激发创新活力，共同塑造更具竞争力的智能化办公场景，达成提质增效的战略目标。该项目一经启动在公司总部、子公司、分支机构范围引发高度关注，共计4490人参与，超60%员工积极参与学习应用，参与累计学时4.2万小时；参与考试人数2726人，输出实操、心得类作业共计805份，有效将知识应用于工作场景实践。

5. 聚焦重点业务、聚焦关键岗位，持续提升核心人才的展业能力

聚焦重点岗位、重点业务进行专项赋能。公司一直关注企业最关注的问题，探索如何做好业务培训，培养专业人才，解决业务痛点，助力业务发展。2024年，重点梳理搭建财富管理业务关键岗位培养体系，聚焦重点业务、聚焦关键岗位开展专项业务赋能培训。其中，针对分支机构干部及业务精英开展6期专项培训，主题包括管理效能提升、业务能力精进及职业化类等。同时，针对理财经理、投资顾问、投研人员、分析师、PWA等关键岗位分层分级开展专业能力提升培训项目50期，并通过案例分析、场景演练、方案共创等方式跟进成果转化，做到“知行果”合一。

截至2024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266余门课程，共计参训超百万人次，人均学时70.5小时。

（十）坚持可持续发展

1. 发挥金融优势，提升帮扶地区产业发展能力

子公司方正中期期货在河北、江西、甘肃、重庆、广东、湖南、新疆等地区开展“保险+期货”项目上百个，涉及生猪、橡胶、苹果、鸡蛋、红枣、玉米、白糖等众多涉农品种，提供近40亿元风险保障，惠及16.3万户。“保险+期货”将期货金融工具配置到农业农村重点领域和薄弱环节，为农业现代化提供了有力的风险保障，取得了良好的社会效益和经济效益。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。

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。

2024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。此外，2024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。

2024年，公司及控股子公司投入资金993.76万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450万元，其他捐赠259.65万元，并投入284.11万元，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 24 个，惠及人数 78,794 人。

3. 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。2024 年公司优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；完善风险问责等相关激励约束机制；加强薪酬预算管理，明确奖金计提规则；明确考核应用规则；优化蓄/借/放水机制以更加灵活应对市场波动风险；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。

此外，公司根据监管要求，结合自身情况，持续落实薪酬递延机制，在 2024 年结算发放 2023 年奖金过程中严格落实监管的最新要求。2024 年 8 月修订《奖金递延管理办法》，并提高了递延比例标准，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励等风气。

三、公司文化建设领导小组及负责部门履职情况 >>>>

公司自 2019 年起，经公司执委会研究决定，成立了以公司执委会主任为组长、公司高级管理人员全面参与的行业文化建设领导小组，负责议定决策公司各类文化建设计划及重点工作。领导小组下设由各相关部门行政负责人组成的行业文化建设工作组，负责具体组织开展文化建设各项举措。其中，培训学院作为文化建设秘书部门，负责统筹协调各项相关工作的推动落实。其他参与部门/子公司包含党群

工作部、战略企划部、合规部、风险管理部、稽核监察部、董事会办公室、人力资源部、分支机构管理部、运营中心、财务管理部、方正承销保荐等，涵盖党建、战略、合规风控、公司治理与内部控制、文化建设、廉洁从业管理、声誉风险管理、薪酬激励等《证券行业文化建设十要素》高度关注的各维度职能范畴。公司由此形成了公司党委指导、文化建设领导小组牵头、秘书部门督办、文化建设工作小组具体开展落实的工作机制。公司文化建设领导小组及负责部门职责清晰、分工明确，协同合作、落实到位。

2024年，公司党委及文化建设领导小组多次组织召开专题会议（含通讯会议），审议《公司2023年度文化建设实践报告》、公司2023年文化建设实践评估情况、2024年度公司落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》工作总结等，持续推动公司文化建设有序开展。各负责部门对照《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》等文件要求，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价反馈机制严格落实，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 >>>>

公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照中央金融工作会议要求和上级党委的部署，以政治建设为统领，加强党的领导，融入国家发展大局；聚焦思想提升，抓好理论学习，推动学习走深走实；聚焦从严治党，深化党纪教育，强化作风建设。

（一）把政治建设摆在首位，发挥党委领导核心作用

公司党委坚持将党的政治建设摆在首位，加强党的创新理论学贯

应用，充分发挥“把方向、管大局、保落实”作用。认真贯彻民主集中制，严格执行“三重一大”决策制度，2024年共召开了53次党委会议，审议议题141项，其中“三重一大”事项103项，保障了公司各项重点工作的有效开展。

公司党委高度重视党的创新理论的学习，规定动作做到位，落实“第一议题”制度的政治要求，通过开展集体学习研讨、讲授专题党课、深入基层联系点开展宣讲、邀请知名专家围绕中央金融工作会议精神以及中国式现代化等主题开展辅导报告等多种形式，将习近平新时代中国特色社会主义思想转化为指导实践、推动工作的强大动力。公司各级党组织按照上级部署要求，结合本单位实际，以中心组学习、“三会一课”、主题党日活动、知识竞赛、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。

（二）贯彻落实中央金融工作会议精神，抓好理论学习，推动学习走深走实

公司党委全面贯彻中央金融工作会议精神，按照“强监管、防风险、促高质量发展”的行业改革发展主题，把功能性放在更加突出的位置，坚持以客户为中心，践行金融报国、金融为民的经营理念。

2024年公司党委理论学习中心组分别在上海、郑州开展了2次集中学习会（扩大），共计近400人参加。学习围绕学习贯彻习近平总书记关于金融工作的重要论述、中央金融工作会议精神，以及中国式现代化等主题开展，同时将中华优秀传统文化课程融入学习，对于公司党员领导干部、业务骨干深入理解和把握中央金融工作会议精神、中国式现代化的本质要求、深刻内涵和实践路径，具有重要的指导意义。

同时，为提升公司基层党务干部队伍工作水平，公司党委组织2024年党支部书记培训班，来自公司各直属党支部、子公司各党支

部的书记及新党员共80余人在井冈山江西干部学院进行了集中培训。培训学习内容丰富、形式多样，使学员们多角度、全方位、深层次地接受革命教育和洗礼。

此外，除了积极开展线下集中培训之外，公司党委还组织开展广泛的线上学习，学习贯彻党的二十届三中全会精神、《中国共产党纪律处分条例》、国九条等，并开展“学条例、守党纪”党纪知识竞赛，共计2090人参与答题，进一步加强了公司广大党员、积极分子对党纪党规的全面理解和掌握，提高了党性修养，增强了纪律意识，是对党纪学习教育成果的一次检验，形成了比学赶超的良好氛围。

（三）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2024年5月17日第24次会议，研究了2024年度员工培训及文化活动计划和《方正证券文化建设实践年度报告（报告期2023年）》，并审议通过。2024年5月18日召开2024年第26次会议，审议通过了2023年方正证券文化建设实践评估相关自评材料。2024年8月28日第42次党委会议，审议通过了关于《企业文化建设管理办法（2024年）修订》的议题。

（四）加强党风廉政建设，持续正风肃纪

公司党委全面推动从严治党、反腐倡廉“零容忍”行动，全面压实主体责任，持续落实“一岗双责”，组织签署党风廉政建设承诺书，进一步完善领导干部述职述廉考核工作，并结合实际初步建立了党纪政纪联动机制。领导班子成员基层联系点工作持续开展，结合去年的经验，进一步聚焦公司改革发展重点、难点、痛点问题，倾听基层声音，改进工作作风，推动调研成果的落地实施。

（五）强化组织功能，建强战斗堡垒

公司党委持续加强基层党组织建设，夯实党建根基。按季度下发“三会一课”、主题党日工作指引以及各种会议、活动模板工作等；开展

“庆祝建党 103 周年”系列活动，各基层党组织通过主题党日、组织生活会、支部书记讲党课、开展警示教育、参加党纪知识竞赛等形式积极参与；严格党员发展程序，规范党员发展材料；规范党员组织关系管理，根据公司组织架构、人员变化情况动态调整党员组织关系隶属，督促离职党员规范转出党组织关系，及时调整党务干部；建立党建经费支出事前审批流程，加强了党建经费的监督管理等；持续优化搭建党建平台，加强对支部组织生活制度执行情况的管理，使支部管理基本实现线上化、规范化、标准化。

五、文化建设保障支持情况 >>>>>

在人力投入方面，公司文化建设人员配备充足，组织体系完善。其中，公司一级部门培训学院作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，工作小组各相关部门均有专人担任“文化联络员”。相关人员共计 35 人。（2025 年 5 月最新数据）

在物力和财力方面，公司设立文化建设专项费用，用于文化宣传、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、2025 年度文化建设目标、计划、重点工作 >>>>>

2025 年，公司继续深化文化建设工作目标，紧扣新时代金融行业核心任务，坚持以中国特色金融文化为引领，深化“合规、诚信、专业、稳健”行业核心理念，充分发挥党建和文化对公司战略的牵引和支撑作用，进一步增强全员合规诚信意识及声誉风险意识，持续提升全员职业素养。同时，要持续打造特色鲜明的文化品牌，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，继续推动运营由公司党委指导、文化建设领导小组牵头、秘书部门督办、文化建设工作小组具体开展的行业文化建设工作机制及闭环管理机制，并基于协会下发的《证券公司文化建设实践评估指标（2025年修订稿）》进一步细化文化建设工作方向，调整优化2025年度文化建设工作规划框架。各相关部门对照框架，制定完成本部门2025年文化建设年度工作计划，并聚焦了相关重点举措。2025年文化建设工作联动机制、季度进展跟踪及评价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 (涉及红色标识的指标内容, 必须体现相关匹配情况/工作计划)	责任部门	2025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 1 (3): 公司根据自身优势与特点, 增强大局意识, 强化证券行业政治性、人民性, 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 (其中一项或多项) 的情况说明。	战略	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。	战略	1. 完成职能部门 2025 年度重点工作任务设定 2. 文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同奖励
		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	1. 根据《个人综合考评管理办法》, 完成 2025 年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工作 2. 落实《“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 3. 持续优化激励政策
		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。	人力	1. 持续优化激励政策 2. 根据监管要求、股东要求、公司管理需要对相关制度进行更新、修订、发布
	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。 重点关注事项 3 (1) 公司股东资质情况说明 (500 字以内)	稽核 合规	1. 在稽核审计过程中关注薪酬考核机制、廉洁从业情况, 协助健全激励机制、完善廉洁机制; 2. 实行科学合理的约束机制和内部问责机制, 对过度激励、滥用职权、利益输送等各类不正当竞争行为实施有效问责, 维护市场秩序和利益相关方权益。 1. 通过隔离墙系统开展日常监控和预警处理; 2. 做好利益冲突审核; 3. 督促各条线落实信息隔离与利益冲突管控要求
			董办	1. 6 月 30 日前召开年度股东大会 2. 12 月 30 日前, 根据监管要求, 撤销监事会、完善相关配套措施 3. 12 月 30 日前修订公司《章程》等 28 项规范制度

制	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。 重点关注事项 3 (2)；评估年度公司内部控制评价报告。	合规	根据最新监管要求和公司实践，持续完善各项制度。
		风险	1. 深入推进风险文化建设：积极开展双向培训，推动业务负责人讲风险，开展线上线下相结合的风险文化培训宣导工作。 2. 根据中证协《证券公司全面风险管理规范》优化风险考核机制，修订考核制度。
制	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 2 (1)：发挥好党委把方向、管大局、保落实的领导作用，把党的领导落实到决策、执行、监督各个环节的情况说明。混合所有制和非公有制公司提供健全党组织与管理层共学共商等机制的情况说明（500字以内）。	稽核	1. 完成 2024 年度评估问题汇总及督促整改，编制 2024 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 2025 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） 3. 加强与一二道防线协同，与合规、风控对高风险业务领域开展联合检查，与董办深化信访监察舆情应急机制，及时做好内控信息共享
		党群	1. 做好党委会议组织服务工作，高效、规范完成党委会议运作，按时完成会议纪要撰写等 2. 制定 2025 年党建工作要点
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 1 (1)：评估年度深入学习贯彻党的二十大报告、中央金融工作会	党群	1. 党委现场会议安排“第一议题”学习，学习内容包含：习近平重要讲话、国家重要政策等（全年持续） 2. 按季度组织中心组集中学习（全年持续），按照上级党委要求和部署转发学习材料，安排完成主题教育等学习教育 3. 开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育 4. 按照上级党委要求，组织实施年度专题民主生活会
		战略	1. 2025 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

	<p>议、习近平总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班上的讲话精神、二十届三中全会、《国务院关于加强监管防范风险推动资本市场高质量发展的若干意见》的材料，如通知、简报等。</p> <p>重点关注事项 1 (2)：评估年度公司将第 (1) 项相关会议、讲话精神及相关要求在实际工作中具体落实的情况说明 (500 字以内)。</p> <p>重点关注事项 2 (2)：深化党的创新理论武装，评估年度开展党中央部署的主题教育、学习活动的通知、简报、总结等。</p> <p>重点关注事项 2 (3)：评估年度根据上级党组织、股东单位有关要求推动党的纪律建设情况，提供相关培训、警示教育等活动的通知、简报、总结等材料。</p>	董办	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在董事会中补充设立 ESG 管理相关的专门委员会，并修订相关制度 2. 制定公司 ESG 方案 3. 定期统计子公司绿色金融成果
	<p>重点关注事项 1 (4)：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，以及落实“五要五不”情况的说明。</p>	合规	<p>通过会议、培训、部门负责人讲合规、合规测试等方式，开展合规诚信与职业道德、“五要五不”培训宣导，不断提升员工的合规诚信意识和职业道德素养。</p>
		稽核	<p>加大案防警示力度。全年计划开展 6 期案例警示教育，在案例警示教育中结合工作实际，融入“要以义取利、不唯利是图”的金融文化宣贯，以实际案例展现纠正不良风气、不良倾向、错误思想方面的内容。</p>
		风险	<p>积极培育中国特色金融文化，践行合规、诚信、专业、稳健的证券行业核心价值观。在全公司范围内组织开展《全面风险管理实践培训》</p>
		战略	<p>持续做好“科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融”五篇大文章的建设</p>
<p>牢固树立“以人民为中心”的发展观</p>	<p>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。</p>	分管	<ol style="list-style-type: none"> 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 4. 持续推动在岗超 6 年分支负责人进行轮岗
		培院	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持续挖掘业务标杆，推动绩优复制 2. 面向全公司开展 AI 赋能学习与实践，帮助公司员工从 AI 基础知识入门到结合工作场景应用的跨越，设计 AI 赋能方案，推动学习应用及案例实践。 3. 开展专项培训不少于 6 期；结合 AI 的应用实践，开展案例展示活动。
	<p>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。</p>	风险	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根据政策及市场变化做好业务准入和事前评估，参与金产销售业务管理人准入、产品内核流程并出具意见，及时提示风险信息

				2. 根据市场环境和业务发展情况,调整金产销售业务管理人准入标准、优化准入流程
		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。	董办	1. 完成5个帮扶县至少3项以上实质性帮扶(12月) 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	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	1. 提升招聘质量,落实新聘人员第三方背景调查 2. 开展员工年度背景调查
	兼顾专业能力培育与职业操守提升	形成人才培养长效机制,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	1. 按季度指导支部学习内容,落实“三会一课”等制度 2. 组织开展党务干部集中培训(预计4月)
			培院	1. 聚焦管理需求,设计年度培训主题;通过主题培训、专题研讨、行动学习、团队拓展等方式体系化开展培训,推动知行果合一; 2. 针对高管、中层干部、新任干部开展3期培训。
		培院	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	
		党群	1. 开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育 2. 党员纪律性教育、党史学习教育(全年持续)	
		培院	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9(2):将证券行业荣誉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。	合规	1. 组织全员开展《职业道总规范手册》培训学习 2. 组织开展1次诚信检查
	人力	持续落实《员工声誉风险管理办》		
董办	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。			

	<p>重点关注事项 9 (3)：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。</p> <p>重点关注事项 9 (4)：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。</p>		<ol style="list-style-type: none"> 结合“声誉风险”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； 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。
	<p>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。</p>	<p>合规</p>	<p>组织开展一次覆盖全公司范围从业人员违规炒股、代客理财的专项自查活动</p>
	<p>重点关注事项 11：(1) 结合公司已开展业务，提供评估年度公司对投行、资管、自营、投资咨询等道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员进行日常管理的证明材料，如道德风险监测留痕记录、问责情况（如有）等。</p> <p>(2) 对关键少数及对离职人员管理情况说明。</p> <p>(3) 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。</p>	<p>人力</p>	<p>督促落实关键岗位人员强制休假</p>
		<p>稽核</p>	<ol style="list-style-type: none"> 做好对关键岗位、重点人员的离任稽核，重点关注任期内廉洁自律情况 根据专项调查情况，总结道德风险潜在高发领域和风险点，在稽核中重点关注，并采取措施源头治理
		<p>培院</p>	<p>已形成相关清单，按需进行优化</p>
	<p>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。</p>	<p>人力</p>	<p>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</p>
	<p>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。</p>	<p>稽核</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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； 开展“双反”警示教育，进一步加强公司廉洁文化建设，筑牢干部员工拒腐防变思想防线。
		<p>合规</p>	<ol style="list-style-type: none"> 通过部门公告、合规动态、邮箱对廉洁从业监管案例进行持续宣导。（全年） 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。
<p>建立健全长效机制</p>	<p>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。</p>	<p>人力</p>	<p>在 2025 年员工绩效考核及职级调整工作中，将持续落实涉及违反合规诚信执业、廉洁从业、全面风险管理、行业和公司文化理念践行、员工声誉、诚信从业及道德品行的情形，实行一票否决。</p>
	<p>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。</p> <p>重点关注事项 8：</p>	<p>人力</p>	<ol style="list-style-type: none"> 持续优化激励政策 根据监管要求、股东要求、公司管理需要对相关制度进行更新、修订、发布

	<p>(1) 评估年度公司落实财政部《关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》关于“两个不高于”要求的情况说明(500字以内,如适用)。 扣分指标5:薪酬激励过于激进,未能体现建立长期激励机制和稳健薪酬制度要求的。</p>		
	<p>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。</p>	人力	<ol style="list-style-type: none"> 1.持续优化激励政策 2.严格落实薪酬递延机制,根据监管要求、股东要求、公司管理需要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	<p>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。</p>	人力	<ol style="list-style-type: none"> 1.持续引进多元化背景的人才 2.持续落实干部轮岗机制,加强矩阵交流,为员工提供多维度发展空间和广阔平台 3.根据《职位管理办法》,完成2025年员工年度职级调整工作,为绩优人员创造更多的向上发展空间
	<p>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。</p>	分管	<p>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。</p>
	<p>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。</p>	党群	<ol style="list-style-type: none"> 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.组织开展工会委员下基层调研活动(拟12月完成) 3.修订《公司申诉工作小组工作指引》,做好申诉复核工作。
打造形成特色公司文化	<p>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17: (1)评估年度公司推动文化品牌建设的方案、计划等文件。 (3)评估年度讲好文化品牌故事、做好文化品牌宣传等文化品牌建设成果的说明。</p>	董办	<ol style="list-style-type: none"> 1.结合金融行业“五要五不”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.制定完成年度文化品牌建设方案
	<p>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。</p>	董办	<ol style="list-style-type: none"> 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。
	<p>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。</p>	培院	<ol style="list-style-type: none"> 1.两届“方马” 2.企业文化案例大赛 3.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。 扣分指标 6：评估年度发生重大声誉事件，造成严重影响的。	董办	持续运行声誉专员机制，提升声誉风险前置处置效率
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 17（2）：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。	董办	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. 建立品牌专员培训机制，让品牌意识入脑、入心。 3. 根据工作需要，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。	分管	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 4. 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
		培院	1. 针对金字塔原理、七步成诗、公文写作等经典主题课程，面向重点人群开展主题培训不少于 6 期； 2. 开展训后测试、实践任务、成果考核及评比，保障回炉学习效果。
	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。	党群	签署党风廉政建设承诺书（3 月启动）
		合规	根据监管要求及公司管理需求更新合规承诺书内容
		人力	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 7（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） 重点关注事项 7（3）：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。	董办	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
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。	董办	1. 扩大宣传声量，充分利用好自有媒体渠道，通过持续、多维度、大量正面传播，持续刷新公司品牌形象； 2. 利用 OA/企微“方正头条”栏目，海报等各种形式，提升公司品牌在内宣中的曝光度。

		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。	董办	1. 利用融媒体传播优势，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。
			培院	持续通过多渠道、多形式，加强对公司各类文化活动的宣传。
			运营	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”。	培院	9-11月组织开展第八届企业文化案例大赛
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。	培院	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，能自觉贯彻到每一位员工的一举一动、一言一行中。 重点关注事项 14： (1) 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。 (2) 该宣导活动实际开展的证明材料（如带有活动主题的照片、活动简报或宣传报道等）。（《证券从业人员职业道德准则》《证券从业人员职业道德手册》的宣导活动可纳入）	培院	三季度启动年度金融人的文化必修课
			合规	1. 将廉洁从业、诚信管理相关要求纳入《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、诚信管理专题培训。
		坚守职业道德，维护客户和其他利益相关者的合法权益。	分管	1. 重视客户投诉，投诉处理情况挂钩分支机构、员工考核。 2. 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。 重点关注事项 16： (1) 评估年度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的具体案例。 (2) 评估年度扩大文化理念塑造的深度和广度，向业务部门员工、基层一线员工进行覆盖，促进业务部门员工、基层员工、青年员工形成文化认同的情况说明。	培院	1. 持续组织开展金融人的文化必修课，全员人均文化学时不低于2小时。 2. 各类培训、活动邀请领导干部参与、授课，起到带头作用。

	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。 重点关注事项 16：（3） 评估年度公司组织评选道德模范、优秀从业人员等正面典型，加强对正面典型的宣传的相关材料，如评选活动通知、评选活动宣传截图等。	党群	“两优一先”评比表彰活动，宣传“两优一先”事迹（预计7月）
		人力	1、持续组织开展“犇牛奖”评选活动 2、参加集团评优
		培院	9-11月组织开展第八届企业文化案例大赛
		合规	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	由于党组织关系属地转移，申报湖南省直文明单位创建工作已取消。
	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	组织“七一”系列主题活动，开展“两优一先”评选活动，利用OA党建平台宣传优秀案例。（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 16（4）： 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。	董办	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
		运营	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。
		运营	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、投资者喜闻乐见的投教产品
	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。	董办	1.增加内容更新频次，提高账号活跃度，吸引粉丝； 2.加强公司在社会责任方面的宣传，进行正面传播。
		培院	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。
		董办室	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）
	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。	运营	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
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。 重点关注事项 12： 评估年度公司文化建设专题会议（会议主要研究公司年度文化建设计划、总结等综合性文化建设事项）的通知、纪要等证明材料。	培院	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

	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。
	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。	培院	-
	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。	培院	-
	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	1. 组织开展第六届羽毛球比赛。（预计5月） 2. 组织开展资深员工疗休养活动。（3月） 3. 组织开展趣味运动会（预计9月） 4. 组织开展篮球比赛（预计10月） 5. 开展资产配置技能竞赛、IT技能竞赛（预计4-11月）
		培院	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。



04

第四部分

2024年文化建设成果与年度案例

一、2024 年文化建设案例 >>>>

案例一：中国特色金融文化建设实践案例——方正证券“春雷”专项行动：以文化筑基，赋能高质量发展

一、案例背景与行业意义

2024 年，中央首次提出培育中国特色金融文化，强调金融工作的政治性、人民性；新“国九条”进一步明确资本市场高质量发展的“五个必须”，要求证券行业以强监管、防风险、促发展为主线，助力国家战略实施。在此背景下，金融文化建设成为行业高质量发展的核心命题。作为资本市场“看门人”，证券公司需以文化为引领，将国家战略、行业规范与企业发展深度融合，通过价值观重塑、合规体系完善、服务能力提升，为实体经济与投资者提供高质量服务。

方正证券“春雷”专项行动正是这一导向下的先锋实践。该行动历时 4 个多月，由公司领导小组组织带领、执行小组推动落实，配套建立了执行小组双周例会、内宣快报、督办通报等多维追踪机制。围绕“教、查、处”三大阶段，加强警示教育、加大自查自纠、严处顶风作案：

1. 警示教育。一手“加强文化建设”、一手“提升职业素养”，引导全员自觉遵守法律法规、监管规定、行业要求、公司制度，牢固树立纪律规矩意识，筑牢合规执业思想防线。

2. 自查排查。重点纠治涉嫌违法行为、违反监管要求和各类规章制度行为以及不良工作作风。

3. 整改落实。及时化解风险隐患，纠正不良风气，健全相关制度，加固内控风险体系，完善内部行为规范，树立公司良好社会形象。

专项行动通过高管领航、全员参与、警示教育、查处结合等一系列关键举措，全面覆盖到每一名员工、每一个岗位、每一类业务，防范重大风险事件发生。巩固了“简单务实、风清气正”的公司价值

观和合规文化，形成了“常警示、立规矩、强管控、正风气”的普遍共识。不仅为公司筑牢发展根基，更为行业提供了一套可复制、可推广的金融文化建设方法论。

二、主要做法与创新亮点

（一）以政治引领为根本，构建自上而下的文化治理体系

金融文化建设需强化政治属性，通过“党建+文化”双轮驱动，将党的领导融入文化治理全流程，形成“战略引领、组织保障、示范传导”的闭环机制。

1. 战略定位与组织保障

方正证券将“春雷”行动定位为“一把手工程”，成立由董事长、党委书记担任组长的专项小组，管理层全员参与，形成“高层统筹、部门协同、全国联动”的组织架构，为行动提供了有力的指导和组织保障。行动覆盖公司7200多名员工、所有岗位和业务线，并重点排查风险领域和人群，强化自查自纠。

通过浦东干部学院专题培训、党委中心组学习等举措，公司领导干部深刻领悟“八个坚持”的核心内容和实践要求，提高政治自觉、思想自觉、行动自觉，将中央金融工作会议精神内化为行动纲领，确保文化建设与政策导向同频共振。

2. 高管领航与示范传导

2024年3月，公司召开“春雷行动”全员启动大会，宣导专项行动方案、发布公司“十大禁令”，公司领导、子公司一把手、总部部门行政负责人及以上干部现场签署合规承诺书，“春雷行动”以上率下强力启动。

此后，公司高管组建讲师团，包括董事长、总裁、监事会主席等核心成员，分赴全国23个省市的56个地区开展58场巡讲，确保

相关要求精准传达到全国各地的每位一线员工。高管们以身作则传递“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，将抽象的政策要求转化为具体的行为准则，强化了文化落地的权威性与穿透力，体现了公司对本次行动的重视，以及筑牢全员合规底线的决心。这一举措有效的促进了公司全员上下一心，共同推动文化建设与职业素养的提升，为公司稳固前行奠定坚实基础。



（二）以警示教育为抓手，筑牢全员合规底线

警示教育需实现“标准化、差异化、场景化”，将抽象合规要求转化为具象行为指南，推动文化从“知”到“行”的转化。

1. 标准化课程开发

2024年3月以来，一系列针对证券行业的政策密集出台，为行业的健康有序发展指明了方向。为更好的理解并贯彻落实相关要求，公司整合国家政策、行业规范、公司制度及典型案例，历时1个月20余轮的打磨，开发《做新时代的合格金融人》标准化课件114页，详尽解读了国家导向、行业规定、公司要求、职业素养等四方面内容，以“政策解读+案例剖析+行为指引”三位一体模式，帮助全员学深悟透，深刻体会做一名合格从业人员的重要性与必要性，系统提升员工职业素养。



2. 分层分类教育模式

2024年5月，全国巡讲正式拉开帷幕。两个月的时间里，从高层领导到基层员工，方正证券全员参与、共同学习，形成了浓厚的文化学习氛围和积极向上的组织风貌。针对不同岗位设计差异化学习场景：公司高层聚焦合规领导力与政策落地；业务骨干强化业务流程中的风险防控；一线员工突出客户服务规范与声誉管理。采用“线上+线下”“集中+自学”混合学习模式，人均文化学时超8小时，实现教育全覆盖。课后满意度达9.74分（满分10分），远超公司培训项目平均水平。专项行动不仅传递了公司文化精髓，更激发了全体员工的集体荣誉感和职业使命感，强化了大家的底线意识和行动自觉。

3. 案例警示与情景还原

课程内容中引入证券从业人员违规操作、利益输送、信息泄露等30余例警示案例，并通过忏悔书、启示录等真实素材情景还原，让员工在沉浸式体验中理解违规代价，强化“不敢违、不能违、不想违”的底线思维。

（三）以全员参与为根基，激活组织内生动力

文化建设需打破“单向灌输”模式，通过荣誉激励、共创共享、生态联动等方式方法，将文化转化为员工的自觉行动与价值追求。

1. 基层研学与自主传播

专项行动中创新增设“负责人讲合规”课程，各单位负责人亲自讲授，内容涵盖合规应知应会、所在条线的监管动态及合规要点、本单位的合规注意事项和管理要求等，着重强调“时时合规、事事合规”，有针对性的持续强化全员合规意识。

各单位积极行动部署，指定行动联系人，召开本单位专项会议，及时督促完成各类推送课程。在学习过程中，根据学习动作、学习成

效、工作启示等完成学习报告 400 余份，个人学习心得 8000 余份。不少单位学习形式新颖、报告丰富，学习体会深刻、认识到位。

2. 共创共享与荣誉激励

公司在一年一度的企业文化案例大赛中，创新设立“风清气正”评比赛道，表彰以廉洁自律、筑牢底线为前提，体现责任担当、职业风范、道德风范的标杆员工。鼓励全员在日常工作中，收集相关素材，积极申报奖项。作为学习成效验收的关键举措，这也进一步激发了全员的参与热情和践行积极性。这种全员参与、共同提升的学习模式，不仅促进了公司文化的深入传播，也为公司的持续发展注入了新的活力。



3. 外部协同与生态共建

为进一步深化全员对行业文化、职业道德、合规诚信、声誉风险、廉洁从业等行业高度关注主题的理解与践行，公司还特别邀请到湖南省证券业协会秘书长、高校专家等外部专业师资，通过网络直播、线上自学、线下集中等形式组织开展专题培训，构建“企业-行业-学界”协同生态，推动文化共识的形成。

（四）以查处结合为保障，构建长效治理机制

文化治理需坚持“软引导”与“硬约束”并重，在充分警示教育的同时，建立“员工自查、部门核查、专项排查”三级检查机制，

推动全员进一步强化合规意识，树立诚信为本的职业操守，提升专业服务水平，确保业务运营稳健可持续。

结合“春雷”行动整体部署，以“十大禁令”、“合规承诺书”、稽核体检表、管理自查等为基础，各单位结合自身工作实际，开展全面自查自纠自改。同时，公司对重点领域、重点单位、重点人群开展全面风险排查。驱动公司强化内部管理，优化业务流程，提升服务质效。

三、经验总结与行业推广建议

方正证券“春雷”行动的成功实践表明：金融文化建设是国家战略在微观层面的生动体现，需以“四个坚持”为核心——

1. 坚持政治性与人民性统一：将服务实体经济、保护投资者权益作为文化建设的出发点和落脚点。

2. 坚持价值观与行为规约并重：通过“思想引领-行为规范-机制约束”三层架构，塑造从业者的职业信仰。

3. 坚持守正与创新结合：在恪守合规底线的基础上，运用创新手段与生态协同提升文化效能。

4. 坚持短期攻坚与长效治理衔接：以专项行动破题，以机制建设固本，实现文化的可持续发展。

方正证券“春雷”专项行动是证券行业践行中国特色金融文化的创新实践。其价值不仅在于为企业筑牢发展基石，更在于探索出一条“国家战略-行业规范-企业行动”深度融合的文化建设路径。面向未来，方正证券需以更高站位、更实举措、更强担当，将金融文化转化为服务国家战略的核心竞争力，为构建规范、透明、开放、有活力、有韧性的资本市场贡献更大力量。

案例二：学党史响春雷，证券行业文化建设育新篇——以方正证券公司开展党纪学习教育工作为例

【摘要】

方正证券积极响应党中央号召，深入贯彻习近平总书记关于党的自我革命的重要思想，将加强党纪学习教育工作作为公司党建工作的重要内容，党委统一领导，统筹推进，将党纪学习教育工作与公司“春雷”专项行动、与证券行业文化建设深度融合，围绕“教、查、处”三方面一体安排，探索出了一条党建引领发展特色之路，为公司长远发展营造风清气正的良好环境。

本文通过阐述方正证券公司在党纪学习教育中的主要做法、特色与成效，以及这些做法如何与证券行业文化建设相结合，使党纪学习教育每项措施都成为促进中心工作的有效举措，真正把纪律规矩刻印在心、落实于行，切实防止“两张皮”，为公司的高质量发展注入了新的活力。

该案例对于证券行业和其他行业企业发展具有一定的借鉴意义。

【案例背景】

方正证券作为我国证券行业的佼佼者，已发展成为一家拥有在职员工 7500 余人的综合券商，党员人数占到员工总数的五分之一以上。公司党委深刻认识到，加强党的建设，特别是党纪学习教育，是确保公司稳健发展的政治保障。同时，随着证券行业文化建设的深入推进，将党纪学习教育与行业文化建设紧密结合，打造一支纪律严明、作风优良、业务精湛的证券从业人员队伍，是工作的重中之重。

一、深刻理解党纪学习教育与证券行业文化建设的相关性

回顾我党的百年奋斗史，就是一部不断加强党的纪律建设、深化

党纪学习教育的历史。共产党从诞生之日起，就强调培养“自觉的纪律”。党纪学习教育始终把理论联系实际作为主要原则和重要经验，根据不同历史时期面临的不同任务，赋予党纪学习教育新的时代性、实践性和针对性。

资本市场作为国家经济的重要组成部分，证券行业的健康发展离不开严格的纪律保障。守纪律是底线，懂纪律是前提。作为资本市场的重要参与者，证券公司必须时刻紧绷纪律这根弦，通过开展党纪学习教育，教育引导广大党员、干部学纪、知纪、明纪、守纪，搞清楚党的纪律规矩是什么，弄明白能干什么、不能干什么，从而坚定信仰信念、严守纪律规矩、改进工作作风，把遵规守纪刻印在心，为行业高质量发展提供坚强的纪律作风保障。

同时，我们还深刻认识到，证券行业文化建设与党纪学习教育在推动证券行业健康发展中均具有不可或缺的作用。证券行业文化建设是提升行业形象、增强行业竞争力、保障行业健康发展的内在要求，强调合规、诚信、专业、稳健等核心价值观，两者在目标、内容、方法等方面具有高度的契合性和互补性。行业文化建设不仅关乎行业的外在形象，更关乎行业的内在素质和长远发展。

（一）目标一致性

党纪学习教育与证券行业文化建设在目标上展现出高度的一致性，这种一致性不仅体现在对个体素质的提升上，更体现在对行业或企业健康发展的共同追求上。

党纪学习教育的核心目标是增强党员的纪律观念和纪律自觉。这种纪律观念和纪律自觉的形成，是推动党的纪律建设向纵深发展的基础，也是确保党组织始终保持旺盛生命力和战斗力的重要保障。

证券行业文化建设的目标则是培育具有中国特色、时代特征的证券行业核心价值观和行业文化理念，引导行业从业人员树立正确的价

值观和职业观，提升行业整体素质和竞争力。通过文化建设，证券行业能够塑造出更加积极、健康、向上的行业形象，增强投资者对行业的信任和信心。

两者都致力于通过加强思想建设来提升队伍素质。党纪学习教育侧重于提高党员的政治觉悟和纪律观念，而证券行业文化建设则更注重培育行业从业人员的职业素养和道德品质。两者虽然侧重点不同，但都是为了打造一个高素质、高纪律性的从业队伍，以推动行业或企业的健康发展。这种健康的发展不仅体现在经济效益的提升上，更体现在行业或企业社会形象的塑造和社会责任的履行上。因此，党纪学习教育与证券行业文化建设在目标上的一致性，为两者的深度融合提供了坚实的基础。

（二）内容互补性

党纪学习教育与证券行业文化建设在内容上的互补性，为证券行业从业人员的健康发展提供了全面的思想基础和文化支撑。

党纪学习教育主要围绕党的纪律和规矩进行，这是党的建设的核心内容之一。它强调纪律严明、执纪有力，要求广大党员必须严格遵守党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律等“六大”纪律，严格的纪律要求不仅有助于维护党的团结统一和集中统一领导，更能够提升党员的政治觉悟和道德水平。

证券行业文化建设则更注重行业特色和文化遗产。证券行业文化核心价值观、行业文化建设十要素是行业健康发展的基石。通过文化建设，证券行业能够形成独具特色的行业文化理念和行为规范，引导从业人员树立正确的价值观和职业观，提升行业整体素质和竞争力。

两者在内容上虽然各有侧重，但相辅相成，共同构成了证券行业健康发展的思想基础和文化支撑。党纪学习教育为从业人员提供了严格的纪律要求和政治引领，而证券行业文化建设则为从业人员提供了

积极向上的行业氛围和文化滋养。这种全面的思想基础和文化支撑，有助于提升从业人员的职业素养和道德品质，增强他们的责任感和使命感，为证券行业的健康发展提供有力的人才保障。

（三）方法相通性

党纪学习教育和证券行业文化建设在推进过程中，都采用了相似且行之有效的方法论，这些方法不仅强化了理论的学习与实践的结合，还确保了教育成果的有效转化，为两者的深度融合提供了坚实的路径基础。

首先，两者都高度重视教育引导的作用。党纪学习教育通过组织党员参加集中学习、专题研讨、警示教育等多种形式的学习活动，深入浅出地讲解党的纪律和规矩。同样，证券行业文化建设也注重通过内部培训、行业交流等途径，传播和弘扬合规、诚信、专业、稳健等核心价值观，提升从业人员的文化素养和职业认同感。这些教育引导活动不仅增强了理论学习的深度和广度，还激发了从业人员的内在动力，推动了他们由“知”到“行”的转变。

其次，实践养成是两者共同强调的关键环节。党纪学习教育鼓励党员在日常生活和工作中自觉践行党的纪律和规矩，做到言行一致、表里如一。证券行业文化建设则倡导从业人员通过业务承做、客户服务、团队协作等，将核心价值观内化于心、外化于行。这种实践养成的过程，不仅检验了学习教育的成果，还促进了从业人员职业素养的全面提升。

最后，制度保障是确保两者持续有效推进的重要保障。党纪学习教育通过建立健全学习教育制度、监督检查制度确保党的纪律和规矩得到严格执行和有效落实。证券行业文化建设则通过完善行业规范、制定行为准则、建立奖惩机制等，推动核心价值观在行业内的广泛认同和深入实践。这些制度保障措施不仅为持续推进提供了有力支撑，

还确保了学习教育成果能够转化为实实在在的工作成效。

二、主要做法

公司党委高度重视党纪学习教育工作，按照上级党委统一部署，结合实际制定《开展党纪学习教育的实施方案》，在公司上下迅速推进、深入开展党纪学习教育。

（一）强化组织领导，确保工作落实

为充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，促进党建工作与业务发展相融合，方正证券党委按照业务相近、规模适当、便于管理、与行政架构相适应的原则，在党组织架构上也不断进行调整和优化。各基层党组织配齐、配强党务干部，实现了“机构到哪，党组织到哪”的全覆盖。

2024年，公司党委以启动“春雷”专项行动为契机，将党纪学习教育工作与“春雷”计划有机结合，历时四个多月，统筹推进，由领导小组组织带领、执行小组推动落实，制定详细的工作计划和实施方案，明确责任分工和时间节点，配套建立双周例会、内宣快报、督办通报等机制，确保各项工作落到实处。

（二）注重教育引导，提升思想认识

1. 开展专题学习教育

公司党委结合实际情况，制定了《开展党纪学习教育的实施方案》，在公司上下迅速推进、深入开展党纪学习教育。公司党委理论学习中心组带头学习《中国共产党纪律处分条例》等党内法规制度，并邀请专家学者进行专题讲座和辅导解读。各基层党组织也积极响应公司党委号召，通过组织生活会、专题党课等形式，深入学习党的纪律和规矩，增强党员的纪律观念和纪律自觉。

2. 融入行业文化建设

在党纪学习教育、“春雷”专项行动中，公司党委注重将证券行

业文化建设融入其中，先后经过警示教育、自查排查、总结评估三个阶段，有序落实，引导员工深刻理解和认同行业核心价值观和行业文化理念。同时，公司还积极组织员工参与行业文化实践活动，让员工在实践中感悟行业文化的内涵和价值，在全公司初步形成了“常警示、立规矩、强管控、正风气”的普遍共识，公司文化建设水平和员工职业素养得到有效提升。

（三）创新学习方式，增强学习效果

1. “领学”带头示范

公司党委第一时间召开党委理论学习中心组学习会，集中逐章逐条学习《中国共产党纪律处分条例》（以下简称《条例》）和中央纪委国家监委法规室关于《条例》修订情况的解读文章，并对照《条例》新旧版修订内容，结合典型案事例、就如何指导实际工作进行了交流探讨，推动领导班子成员先学一步、学深一层。

在中国浦东干部学院开展为期三天的集中学习培训，总部及子公司中高层以上50名管理干部参加学习。引导公司关键干部进一步提高政治自觉、思想自觉、行动自觉，凝聚共识，共促公司高质量发展。根据公司对新提任干部开展全覆盖纪律轮训的要求，向新任干部起航班近90名学员发送《管党治党的纪律戒尺，党员干部的言行底线》（《条例》解读）课件进行自学。

2. “研学”学深悟透

公司各基层党组织通过一季度组织生活，集中学习《条例》《中国共产党第二十届中央纪律检查委员会第三次全体会议公报》，观看反腐专题片《持续发力 纵深推进》等，使党员准确把握新《条例》对全面从严治党的新要求，增强纪律意识、规矩意识，使铁的纪律真正转化为党员干部的日常习惯和自觉遵循。

2024年党务干部培训班上安排对《条例》进行深入学习和解读，

引导党员干部进一步严明政治纪律和政治规矩，真正使学习党纪的过程成为增强纪律意识、提高党性修养的过程。

各基层党组织通过“主题党日活动+”，组织观看违纪违法干部警示录、忏悔录、警示教育片以及在廉政教育基地开展现场教育，引导党员干部举一反三，引以为戒。

3. “融学”提升效果

公司各基层党组织力戒形式主义，充分利用现代信息技术手段，创新学习方式方法。采取线上线下相结合的办法，线上发布学习资料、开展在线答题；线下则通过组织学习班、研讨会等形式，进行集中学习和交流研讨。这种线上线下相结合的方式，既方便了员工的学习参与，又提高了学习效果。

如：在党纪学习教育期间，各党支部落实“第一议题”制度，召开专题会议传达学习习近平总书记关于开展党纪学习教育重要讲话、指示精神，中央党的建设工作领导小组会议精神，中共中央办公厅《关于在全党开展党纪学习教育的通知》精神，明确工作任务、要求，逐章逐条学习《条例》《党章》原文；在讲专题纪律党课活动中，各支部书记纷纷走上讲台，向党员干部讲清楚了为什么要修订纪律处分条例，学习新修订条例的具体要求，在实际工作中如何贯彻落实等内容；在召开党纪学习教育专题组织生活会时，查缺补漏，实事求是查摆自身不足，深入进行自我剖析，认真开展批评与自我批评，通过多种形式提升党纪学习教育实效。

（四）注重实践养成，推动工作落地

为深入贯彻落实中央关于建设中国特色金融文化精神，持续强化证券行业核心理念，贯彻“两强两严”监管新要求，公司结合证券行业特点和实际情况，还将党纪学习教育工作与“春雷”专项行动同部署同落实，召开全员启动大会，发布公司“十大禁令”，公司领

导、子公司一把手、总部部门行政负责人及以上干部现场签署合规承诺书，并通过活动视频、通知邮件、合规屏保、禁令桌牌等方式全面宣导。实现“党纪集中学习与金融工作会议精神监管规定集中学习相结合、党纪警示教育与‘春雷’专项行动警示教育相结合、支部书记讲纪律党课与负责人讲合规相结合”，注重用身边事教育身边人。

三、亮点及实施效果

（一）特色鲜明

在培训教育阶段，公司通过打造“做新时代的合格金融人”全国巡讲精品课程；推出7期“金融人的文化必修课”专题培训，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、邮件、公文等职业技能、操作风险管理等专题；完成学习报告400余份，个人学习心得8000余份；整理了公司内外部近30个违法违规警示案例，开展了58期全国巡讲，覆盖了母子公司7200余人；发布12期内宣快报、2期外宣快报，及时对工作进展和成果进行通报，使宣导内容全面覆盖每一个单位、每一位员工。

在自查排查阶段不遮不避，对重点领域、重点单位、重点人群开展全面风险排查。并从业务风险方面、员工执业行为方面、信息安全与保密方面、人员管理方面开展专项排查。

各基层党组织则将党纪学习教育和证券行业文化建设与公司中心工作相结合，通过开展“党建+业务”创新活动，发挥党员的先锋模范作用；通过加强企业文化建设、提升服务质量等措施，让广大党员干部不断增强纪律意识，提高党性修养，用党规党纪校正思想和行动，不断提升公司党员干部的创造力、凝聚力和战斗力。

（二）成效显著

在党纪学习教育、“春雷”专项行动过程中，对出现的违规违纪行为从快惩治，党纪政纪联动处罚，宽严相济，取得了显著成效。

1. **纪律观念明显增强。**通过党纪学习教育，公司广大党员的纪律观念明显增强，更加深刻地认识到党的纪律和规矩的重要性，更加自觉地遵守党的纪律和规矩，为公司的高质量发展提供了坚强的纪律保障。员工通过全面深入学习行业和公司规章制度，对合规的敬畏之心明显增强。

2. **行业文化认同感显著提升。**通过证券行业文化建设的深入推进，公司员工对行业文化的认同感显著提升，更加深刻地理解和认同行业核心价值观和行业文化理念，更加积极地践行行业文化要求，巩固了“简单务实、风清气正”的公司文化，使公司文化建设水平和员工职业素养得到双提升，为公司树立了良好的行业形象。

3. **公司业务竞争力持续增强。**通过党纪学习教育与证券行业文化建设的深度融合，公司的业务竞争力持续增强。一方面，员工的业务素质和服务质量得到提升；另一方面，公司的品牌形象和市场影响力也得到了进一步增强，逐步夯实了公司的高质量发展的基础。

4. **风险防控能力得到有效提升。**“春雷”专项行动的开展，各业务条线、各单位自我管理和自查自改机制逐步建立，“传统+科技”排查手段也更加丰富。通过深入的风险排查，及时发现并整改了潜在的风险点，进一步完善了内控制度，增强了风险防控能力。同时，合规培训也使得员工的风险意识和合规意识显著增强，为公司的稳健运营提供了有力保障。

四、未来展望

党的十八大以来，我们党始终把加强纪律建设作为全面从严治党的治本之策。从2023年10月底召开的中央金融工作会议，到2024年1月16日习近平总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班开班式上重要讲话，再到2024年4月12日新“国九条”，不仅对培育中国特色金融文化提出新的要求，还强调金融监管要“长

牙带刺”、有棱有角，这些都对证券公司作为资本市场的重要参与主体提出更高的要求。

从严治党其中一条基本经验就是始终坚持标本兼治、系统治理，强调运用“全周期管理”方式，而教育正是全周期完整闭环里贯穿始终的关键要素。党纪学习教育是增强党员纪律观念和纪律自觉最直接、最有效的手段，是发挥一体推进“三不腐”综合效应不可或缺的重要环节。在二十届中央纪委三次全会上，习近平总书记提出新征程反腐败斗争总的要求，就铲除腐败问题产生的土壤和条件作出部署。开展党纪学习教育即是其中之一，着眼的是从“根”上对症下药，让党员、干部切实做到知敬畏、存戒惧、守底线。

方正证券在开展党纪学习教育工作时，就坚持把开展党纪学习教育同落实中央金融工作会议精神，同落实监管规定、行业协会自律要求，同完成本单位重点工作紧密结合起来，带动广大党员干部自觉在思想上“掸灰尘”、在行动上“照镜子”，使党纪学习教育每项措施都成为促进中心工作的有效举措。

展望未来，方正证券将在认真领会监管机构监管要求和监管精神的基础上，一方面进一步加强制度建设，完善保障体系，确保党纪学习教育与证券行业文化建设工作的长效开展；另一方面，注重实践探索，不断总结经验教训，形成更多可复制、可推广的典型做法和成功案例。持之以恒加强党的建设，厚植行业文化根基，推动党建工作与业务发展深度融合，同时加强与行业内外的交流与合作，共同推动证券行业的高质量发展，为资本市场健康发展贡献力量。

二、2024 年文化建设成果 >>>>

2024 年，公司积极践行“合规、诚信、专业、稳健”的核心价值观，结合《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》等文件精神，努力打造特色文化，持续加强理论研究，在诸多方面取得了成效：

积极参与中证协课题研究工作，其中《建设适应新质生产力发展的资本市场估值体系》成功入选并顺利结题。与此同时，在共建课程开发方面，共计申报5门课程，其中《观海得深，瞻天见大：实战经济研究工具箱》、《商业航天冲九天云霄 千亿赛道引百舸争流》、《践行风险为本——证券公司洗钱风险自评估工作》等3门课程成功入选协会后续培训课程库。

积极参与中国金融政研会课题研究工作，《“同心同行”把思想政治工作贯穿乡村振兴始终——方正证券乡村振兴工作的实践》荣获中国金融思想政治工作研究会优秀调研成果三等奖。

积极组织文化建设经验总结与成果案例撰写，《用好红色资源 传承红色基因——以方正证券为例浅析红色资源在党建工作中的意义与应用》被中国金融政研会收入“中国金融业党的建设与思想文化建设调研成果库”。此外，《方正证券股份有限公司全面风险管理及文化宣导体系建设案例》、《守党纪，鸣春雷——以方正证券股份有限公司开展党纪学习教育工作为例》、《证券公司廉洁从业文化建设研究——以方正证券股份有限公司为例》、《方正证券数字化转型下的商务智能实践与文化理念融合探索研究》、《以投资者为本，落实责任担当，证券市场纠纷化解实践与探索——以方正证券股份有限公司为例》、《证券公司榜样文化构建与传播的实践与思考——以方正证券股份有限公司为例》等6项案例分别入选湖南工商大学、湖南工业大学、北京经济管理职业学院等3所高校案例库。

积极通过权威媒体传播特色文化，《践行合规文化 证券公司统筹落实反洗钱内控管理职责——以方正证券股份有限公司为例》、《方正证券：“严监严管”环境下持续督导券商对上市公司财务真实性的

责任研究》、《证券公司“教-查-处”全链条文化引导活动实践与思考——以方正证券股份有限公司为例》、《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》等4篇理论研究文章分别通过消费日报网、中国发展网、中国商报网等3家中央媒体进行发布。

05

第五部分

2024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2025年1月3日起对公司2024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、员工的全面发展、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、公司治理及内部控制、风险管理及合规管理、文化建设及廉洁从业管理、员工文化理念认同及外部评价等。

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，战略企划部、分支机构管理部、零售客群中心、风险管理部、财务管理部、人力资源部、合规部、稽核监察部、董事会办公室、运营中心、党群工作部、培训学院等文化建设

工作小组主要参与实施。

三、文化建设质量评估方法 >>>>

在文化建设质量评估过程中，实施了各相关单位填报自评材料及自评文档编制、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，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，采用线下访谈、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 >>>>

（一）践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观

公司始终致力于弘扬和践行中国特色金融文化，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；坚持以客户为中心，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。

（二）《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。2024年，公司对标“十要素”，全方位、多角度、长周期的开展公司文化建设，为推动证券行业文化建设实践不断深化，树立新形象，营造新氛围；为公司高质量发展注入新动能、提供新支撑。

1. 平衡各方利益

公司在经营管理的各个环节中，在公司《章程》及各项管理制度中都充分识别和考虑所有利益相关者的利益，并做出明确的规定，有效管理各类利益冲突。2024年方正证券共召开了53次党委会议，审议议题141项，其中“三重一大”事项103项。其次，公司密切关注法律法规、监管规定要求变化，持续完善公司《章程》《独立董事工作制度》《关联交易管理制度》等公司治理制度，合规、高效组织“三会”会议召开。与此同时，完善信息隔离与利益冲突管理制度，对各项业务在事前、事中、事后进行全方位的管理及审核，确保信息隔离和利益冲突管理工作出现重大遗漏和风险隐患；部分业务条线及子公司依据公司《廉洁从业管理办法（2023年修订）》及部门职责调整对廉洁从业实施细则进行修订。此外，公司积极履行社会责任，持续推进五个结对帮扶县的结对帮扶工作，并积极开展线上线下投教活动，

在各项活动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，切实保护投资者的合法权益。

2. 建立长效激励

公司始终坚持市场化原则，关注同行业先进经验，根据监管要求并结合自身情况，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，保持了人才队伍的稳定，进一步提高公司长期业绩和可持续、高质量发展能力。2024年，在考核方面，在原年度考核的基础上，执行半年度考核，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，对《个人综合考评管理办法（2024年修订）》进行了修订，持续优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；完善风险问责等相关激励约束机制；加强薪酬预算管理，明确奖金计提规则；明确考核应用规则；优化蓄/借/放水机制以更加灵活应对市场波动风险；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。此外，在2024年结算发放2023年奖金过程中严格落实监管的最新要求，并于8月修订了《奖金递延管理办法》，提高了递延比例标准，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励等风气。在选人用人方面，2024年公司修订、完善并发布了《招聘管理办法（2024年12月修订）》《个人综合考评管理办法（2024年修订）》，通过加强制度建设，进一步建立健全选人用人体系，对于不符合文化价值观导向的，不予录用；对违反“合规、稳健、专业、诚信”等行业文化践行及诚信从业、道德品行要求的，经公司调查属实且内部问责的，在年度考核、调薪、调级等方面，实行一票否决。

3. 加强声誉约束

公司重视声誉风险管理，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音大的声誉风险。2024年，在党建方面，公司党委全面推动从严治党、反腐倡廉“零容忍”行动，全面压实主体责任，持续落实“一岗双责”，继续组织签署党风廉政建设承诺书。在管理方面，公司持续完善声誉风险管理制度机制，依据行业指引和要求，结合公司发展实际情况，修订了《声誉风险管理制度（2024年修订）》，并且在工作实践中新设声誉风险应急工作小组机制，与此同时，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；对《关键岗位管理办法（2024年修订）》进行修订，进一步明确各部门关键岗位管理职责；对《社会化媒体管理办法》等制度进行修订，持续完善公司品牌管理制度。此外，在阜外事件、研究所罚单重大声誉事件应对上，通过加强监测频次、重点媒体持续沟通、预案及口径管理、官方声明等多元的危机应对方式，尽量降低了对行业及公司声誉的影响。在培训方面，5月至7月，公司成立由公司领导、助理总裁、总部部门行政负责人组成的讲师团，共举办58场“春雷巡讲”，覆盖7200余人，巡讲内容包含中央建设中国特色金融“五要五不”文化精神，“合规、诚信、专业、稳健”证券行业文化理念等。此外，在公司全年开展的其他培训中均涉及行为规范、廉洁从业、职业道德等课程，其中廉洁从业专项集中培训累计覆盖3.6万人次；合规反洗钱培训24场，参与人数达4.8万人次；风险管理培训累计参与1.1万人次。

4. 落实责任担当

公司全面加强公司党的建设，积极响应国家及行业号召，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。2024年，在文化建设实践方面，落实党建工作责任，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。在服务实体经济方面，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资企业进行赋能、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，与环境保护、绿色经济共生共赢，践行绿色投资；子公司方正富邦基金直接投资优质股权项目对科创企业持续赋能。在投资者教育方面，积极履行投资者教育职责，严格按照《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；在践行社会责任方面，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，持续探索“投教+公益+乡村振兴”的模式，深化落实金融教育助力乡村振兴，鼓励员工积极参与投教志愿服务工作。

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。2024年，公司于年初完成制定公司企业文化工作计划，并制定“文化建设专项经费”费用预算。持续完善全面风险管理体系建设；建立四级风险管理制度体系规范业务发展。同时，在制度方面，制定了《稽核监察发现问题整改工作管理办法》、《任中及离任审计管理办法》，修订了《“红、黄、蓝”牌处罚规定》，并且进一步完善廉洁从业管理制度体系，对研究所、自营条线、运营中心、资金运营中心、人力资源部等业务条

线及部门对廉洁从业实施细则进行了修订。

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。在公司《章程》中明确规定，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，文化建设工作领导小组落实文化建设并设立3人专岗负责文化建设工作。此外，积极加强廉洁从业管理，强化公司财经纪律，建立健全财务管理制度并实时迭代更新，开展廉洁从业相关检查，对内控及管理状况进行评估。2024年，在公司文化理念指导下，修订完善了《社会化媒体管理办法》、《新闻传播管理规范（2024年修订）》、《官方网站管理规范（2024年修订）》，持续更新公司文化品牌物料，加强品牌流程管理以及对外宣传工作等。同时，组织开展了9期“金融人的文化必修课”行业文化主题学习活动，课程主题涵盖了合规管理、声誉风险管理、廉洁从业等并要求全员必修。此外，持续举办第七届企业文化案例大赛暨企业文化之星评选活动、2024年度合规专项奖励评选活动、2024年公司第十七届“犇牛奖”评选、2024年度分支机构投资者教育工作评优活动等，不断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。

7. 激发组织活力

公司党委提高政治站位，自觉用习近平新时代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。2024年，公司持续做好职工关爱工作，组织开展形式多样的文体活动、技能竞赛以及评选等活动，如第二十二届及第二十

三届方正证券马拉松、AI 技能竞赛、IT 技能竞赛、首届篮球赛、第五届羽毛球团体比赛、资深员工疗休养活动、趣味运动会、第五届“巾帼标兵”评选及表彰活动等。在第七届二次职代会上，审议通过了《集体合同》。针对组织健康度调研，总结、复盘前几年调研经验，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。与此同时，公司持续完善职级调整体系，公平公正地对员工进行评估与晋升，激励员工积极进取，不断提升自身能力素质，在实现个人职业目标的同时推动公司业务持续发展。此外，持续壮大工会员工互助帮扶基金规模。

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，进一步优化“两地三中心”建设，积极响应数字化转型号召，快速推进应用云原生架构升级；深化人工智能技术应用，提高研发效率，实现降本增效。2024 年，公司对新业务按照公司制度《新业务风险管理办法（2023 年修订）》要求进行新业务风险识别与评估工作，按照《合规审查实施细则》要求开展合规审查。与此同时，开展形式多样、不同业务类型的宣导及培训，涉及公司多层级，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。

9. 崇尚专业精神

公司重视对员工专业能力的培育，紧跟时代趋势变化，开展“AIGC 办公提效项目”，赛训结合，以 AI 工具实践办公提效；持续推进数字化学习转型，根据业务需求和人才培养数字化转型需要，及时推出各类数字化学习项目。2024 年，持续推动分支机构干部队伍优化升级，全年调整干部达 158 人次；以区域统筹协调人机制为载体，全年组织区域联席会议 176 次；构建多层次、立体化的队伍培养体系，聚

焦重点岗位、重点业务进行专项赋能，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，方知网络学院共开发引进上线266余门课程，学习人次达到99.6万，人均学习时长超过70.5小时。其次，发布了《诚信管理办法》，修订完善了《员工执业行为准则》、《合规手册》、《从业人员投资行为管理办法》等制度。统一员工服务客户专业形象，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。

10. 坚持可持续发展

“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。聚焦资产端、负债端和成本端，保障资本充足，提高经营效率。2024年，优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；持续落实薪酬递延机制，在2024年结算发放2023年奖金过程中严格落实监管的最新要求；8月修订了《奖金递延管理办法》，提高递延比例标准，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励等风气。修订了《风险管理考核实施细则》及其附件《风险管理考核扣分表》，明确考核支持部门职责及考核实施细则。此外，公司持续完善声誉风险管理制度机制，面向全员开展声誉事件警示教育活动，培育全员有责的声誉风险文化氛围；与此同时，每年定时启动并开展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。在日常管理经营中，积极践行绿色经营理念，共同推进公司绿色金融的高速发展。

（三）全面有效落实《十要素》保障措施

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。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《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》等与行业文化建设、道德风险防范等相关工作。

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。2024年积极发挥行业智库作用，参与各类文化建设相关课题研究和评选活动，共参与申报协会重点课题3项、共建课程6门；参与金融政研会课题研究1项，并获评优秀课题；撰写证券业务理论研究成果4篇，发表于中央媒体；编写文化建设案例6项，被三所高校收录入教学案例库；编写党建课题1项，被收录于中国金融业党的建设与思想文化建设调研成果库。

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。2024年，公司修订了《企业文化建设管理办法》《企业文化案例大赛奖项评选管理办法》等两项文化制度，进一

步明确了企业文化建设的指导思想、目标、实施路径和具体要求，强化了企业文化在公司治理、员工行为规范和业务发展中的规范和引领作用。

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。2024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。同时，面向全员组织开展了2024年度“金融人的文化必修课”行业文化系列宣导活动，并将《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266余门课程，学习人次达到99.6万。人均学习时长超过70.5小时，其中人均文化学时超过10小时。

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。同时，为推动行业文化建设行稳致远，公司在2024年持续设立“行业文化建设专项奖金”，并将此举措正式纳入《企业文化建设管理办法》，以制度化、规范化的方式，激励公司各部门积极投身行业文化建设，助力行业文化发展。此外，公司积极履行社会责任，公司依托湖南方正证券汇爱公益基金会，在云南弥渡、河南新县、

河南桐柏等12地,开展乡村振兴帮扶项目24个,投入资金993.76万元,其中,向湖南方正证券汇爱公益基金会捐赠450万元,开展消费帮扶3次,投入284.11万元,惠及人数超过7万人。

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。

（四）公司治理及内部控制的有效性

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,2024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,借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 2024 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。2024 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《2024 年度内部控制审计报告》，报告认为公司于 2024 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。

（五）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与风险管理部，成立跨部门评价工作小组，对公司 2024 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；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，未发现公司风险管理存在重大不足。

根据《证券公司合规管理实施指引》《证券公司合规管理有效性评估指引》，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 2024 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。

（六）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

1. 党建工作方面

2024年，公司持续加强党的建设，融入国家发展大局，推进党建工作与公司治理深度融合，统筹抓好文化建设，切实履行社会责任。在实际工作开展中，有如下问题需优化提升：一是未能将理论学习有效地融入实际工作中去，党建工作与业务工作“互融互促”手段单一，不够完善。二是缺乏系统化、工具化的有效手段来管理和考核基层党组织工作。2024年公司党委顺利完成了整建制转移工作，但是如何深化智慧党建系统的运用，进一步建立健全党务工作制度，仍需要不断实践探索。三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。四是群团工作在保持丰富性的基础上，青年员工参与活动的积极性不够高，需要进一步调动青年员工参加集体活动的积极性，为群团工作再增生机活力。

2025年是公司党建融入平安的第一年，公司党委将在上级党委的领导下，以《平安党建工作基本法》为指引，深化智慧党建系统的运用，进一步建立健全党务工作制度，围绕公司“成为财富管理特色鲜明、高质量发展的大型综合类券商”战略目标，推进党业融合，保障公司行稳致远、健康发展。相关改进措施如下：

一是强化政治引领，凝聚奋进力量。持续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。

二是融入新的组织体系。贯彻“三融入”要求，充分发挥党委作用；加强沟通协调，保障融入阶段稳定有序；按模块化管理要求，调整组织分工。

三是夯实党建基础工作。借助智慧党建系统，将党建工作数字化，持续健全组织体系；查漏补缺，规定动作做到位，自选动作有特色。

四是持续提升员工获得感。规范工会运作，健全民主管理，推动和谐劳动关系建设；开展职业技能竞赛，鼓励职工建功立业；做实员工关爱，坚持常态化帮扶困难职工，丰富活跃职工文体生活，提升服务质量，进一步增强职工获得感和幸福感。

2. 投资者教育及投诉处理方面

行情持续低迷，客户亏损导致投诉率上升，特别是黑产的猖獗，导致投资者教育及投诉处理压力巨大。针对客户投诉数量持续增加这一问题，公司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，同时加大对现有业务的自查和合规管控，避免风险事件发生。

此外，公司针对分支机构社交媒体运营的合规性、品牌规范性进行了进一步的优化管理。一方面根据《分支机构社交媒体运营管理细则（2023年修订）》要求按季度对报备账号进行自查，对于自查的问题及时跟踪整改；另一方面积极配合监管部门的自查要求，按时提交相关报告；第三是建立负面舆情沟通机制，定期反馈舆情相关事宜。

3. 声誉风险管理方面

2024年2月，公司营业部员工涉及被实名举报事项引发重大声誉风险事件，该事件也体现出公司在维护行业声誉、落实行业文化建

设、员工管理等方面有待提升。

2024年，公司成立了专项小组，负责推动员工管理、合规文化建设等工作。专项工作围绕员工行为管理“教、查、处”三大方面，结合行业文化系列学习活动，进一步增强了全员合规意识、红线意识以及集体荣誉感，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，防范风险事件的发生。

未来，公司将持续完善声誉风险管理制度机制，通过加强内部协同联动，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。

4. 廉洁从业管理方面

(1) 人员管理。2024年，公司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人员范围，要求所有候选人在入职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，公司对总部部门行政负责人、分支机构负责人及以上重点岗位人员启动项目背调，通过第三方背景调查公司对此类人群进行商业利益冲突、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。

(2) 相关培训。公司目前廉洁从业培训主要以采用集中授课、

观看视频等传统方式，形式较单一，缺乏与实际业务场景相结合的深度剖析，导致员工参与积极性不高，对廉洁从业要求的理解浮于表面，难以在复杂多变的工作环境中有效识别并抵御廉洁风险。日常在新任干部培训中，廉洁教育模块占比较少。2025年公司计划创新培训形式，引入案例研讨、角色扮演、实地参观廉政教育基地等多元化方式，让员工深刻理解廉洁从业的内涵。针对不同岗位、职级员工制定个性化培训方案，如开展基础理论及案例学习并组织测试，组织廉洁从业的案例研讨会，邀请行业内的专家或监管人员进行专题讲座等，使培训内容更具针对性，切实提升各层级人员廉洁从业意识及应对岗位廉洁风险的能力。

（七）员工文化理念认同情况及外部评价情况

在员工评价方面，公司自2018年起连续多年开展组织健康度调研，从过往的调研结果来看，员工对公司“企业文化”相关问题的评分持续保持较高水平。

2024年，公司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。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。根据公司整体工作安排，2024年度组织健康调研报告预计在2025年上半年完成。

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：

1月，荣获中国人民银行“2022年度金融科技发展奖”，公司乡村振兴工作实践荣获中国金融思想政治工作研究会优秀调研成果三等奖；2月，荣获人行湖南分行“湖南省反洗钱征文优秀组织奖”；3月，荣获深交所2023年度“踔厉奋进”投教活动

最佳组织奖；4月，荣获中国乡村发展基金会“乡村振兴做出杰出贡献”奖，《培训》杂志“2023年度人才发展优秀企业”奖；7月，方正证券在中国证券业协会、上海证券交易所、深圳证券交易所、全国股转公司联合组织的2024年投资者教育工作评估中再获“A”等次；11月，荣获中国人民银行“2023年度金融科技发展奖”三等奖，中国上市公司协会“2024上市公司董事会优秀实践案例”和“可持续发展优秀案例”奖，中国金鼎奖“2024年度投教活动最佳组织奖”；12月，荣获湖南省证券业协会助力乡村振兴优秀组织单位，“2024年度湖南证券行业优秀行业文化基地建设”。公司2023年度社会责任报告在中宣部学习强国平台展示。

此外，在湖南监管局的悉心指导下，公司投资者教育基地获湖南省证券业协会授牌为“湖南证券行业文化基地建设”，并升级打造“行业文化建设展区”，于7月正式面向社会公众开放。展区涵盖中国特色金融文化、“五要五不”行业文化及职业道德、新“国九条”、廉洁从业等内容，进一步强化了基地的教育展示功能，为行业文化注入了新的活力与内涵，形成了“投教+行业文化建设”的工作协同新机制。公司全年累计开展各类“投教+行业文化建设”活动13项，围绕金融五大篇章、职业道德、廉洁从业、行业文化建设等内容制作宣传作品38种。其中，视频作品《“时光预警：从杀猪盘到虚拟盘配资的启示》获《股东来了》（2024）投保视频大赛优秀奖，漫画作品《ST的自白》荣获第四届全国投教动漫大赛优秀奖。与此同时，通过媒体发布宣传10余篇，不断丰富行业文化建设的内涵与形式，加强投资者教育保护。



06

第六部分

其他报告内容

一、《树立证券行业荣辱观的倡议书》落实情况 >>>>

2024年，公司深入贯彻《树立证券行业荣辱观的倡议书》精神，围绕“十个坚持、十个反对”核心要求，结合公司实际，从坚持政治引领、加强人员管理、组织宣导活动、开展警示教育、树立正面典型等多维度推进落实，取得阶段性成效：

（一）坚持政治引领

1. 坚持和加强党的全面领导，发挥党建引领作用

公司党委坚持和加强党的政治建设，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届三中全会精神，巩固主题教育成果，落实中央金融工作会议和中央经济工作会议精神，严格落实“三重一大”决策制度，不断提升党建“三融入”层次与水平，充分发挥党委把方向、管大局、保落实的重要作用，引领公司高质量发展。

公司党委按照上级党组织的部署和要求，严格落实“第一议题制度”，高质量开展党委理论中心组学习，以党的政治建设为统领，围绕公司“快速发展、高效经营、取长补短”的经营方针，持续推进党业融合。公司党委以学习贯彻《中国共产党纪律处分条例》为契机，高度重视党的纪律建设，强化党风廉政建设，全面推动从严治党、反腐倡廉“零容忍”行动，全面压实主体责任，持续落实“一岗双责”继续组织签署党风廉政建设承诺书，进一步完善领导干部述职述廉考核工作，为公司高质量发展提供坚强的政治和组织保证。

2. 以学铸魂，持之以恒深化学习习近平新时代中国特色社会主义思想和学习贯彻中央金融工作会议精神

（1）公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，严格落实“第一议题”制度，扎

实开展理论学习教育，学习党的二十大和二十届三中全会精神、习近平总书记重要讲话和指示精神、《中国共产党纪律处分条例》等。根据上级党委统一部署要求，通过开展党委理论学习中心组学习、“三会一课”、主题党日活动等形式，持续加强思想建设。

(2) 印发《党史学习教育工作条例》，要求各基层党组织将学习《条例》与贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神 and 党中央决策部署结合起来，将党史学习教育纳入年度工作计划，加强学习培训。

(3) 加强组织集中培训，学习贯彻中央金融工作会议精神。3月，在上海浦东干部学院举办“学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训”。公司党委理论学习中心组成员、助理总裁、总部部门行政负责人，以及子公司党政负责人共计约50人参加了培训。培训班重点围绕学习贯彻习近平总书记关于金融工作的重要论述和在中央金融工作会议上的重要讲话精神开展，引导中高管人员深刻领悟“八个坚持”的核心内涵和实践要求。

(4) 4月，召开党委理论学习中心组学习会，集中学习《中国共产党纪律处分条例》，研究部署公司党纪学习教育工作。

(5) 5月，公司党委组织2024年党支部书记培训班，来自公司各直属党支部、子公司各党支部的书记及新党员共80余人在井冈山江西干部学院进行了集中培训。培训班以巩固拓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成果，推动党史学习教育走深走实，贯彻落实公司党委党纪学习教育实施方案，提升党支部书记履职能力和工作水平为目标，对于进一步夯实党务工作者、新党员理想信念根基、提升党性修养、加强党性锻炼、提高政治能力具有重要意义。

(6) 9月，组织召开《习近平关于金融工作论述摘编》专

题学习会。读原著、学原文、悟原理，深刻领会中国特色金融发展之路的形成历程、理论内涵与实践要求，进一步提高了判断新形势新变化、应对新问题新挑战的能力。

3. 加强党风廉政建设，落实“五要五不”

(1) 公司持续开展《党风廉政建设承诺书》签署。年度内完成公司中层及以上干部、党支部书记及各子公司“一把手”开展党风廉政建设承诺书签署工作，共计近 500 份。同时，指导各子公司开展此项工作。

(2) 印发《方正证券开展党纪学习教育的实施方案》，要求公司全体在编党员、总部各部门、分支机构、子公司负责人高度重视，开展形式多样的专题学习。学习内容包含：习近平总书记关于开展党纪学习教育重要讲话、指示精神；党的二十大报告；二十届中央纪委二次全会工作报告；二十届中央纪委三次全会工作报告；上级党委关于开展党纪学习教育的有关工作部署等。

(3) 在公司 OA 党建平台-党风廉政栏目发布党纪学习材料和警示片等，要求各基层党组织结合本单位本行业近年查处的违纪违法典型案例，运用违纪违法干部警示录、忏悔录、警示教育片以及警示教育基地等开展警示教育、现场教学。借助“春雷行动”营造的正风肃纪氛围和风险排查工作，全面查找违纪风险点，切实做到严于律己。

(4) 印发《领导班子成员 2024 年基层联系点工作实施方案》，进一步巩固主题教育成果，持续改进工作作风，走好新时代群众路线。

(二) 加强人员管理

1. 在选人用人方面有一套完善的机制，注重德才兼备、以德为先，并把廉洁从业相关要求纳入招聘过程中

为加强人员管理，确保公司员工队伍德才兼备、以德为先，公司于2024年进一步完善选人用人机制，将廉洁从业、诚信从业、道德品行等相关要求纳入招聘、考核、晋升的过程中。

（1）选人机制落实情况

① 简历筛选

在简历筛选阶段，人力资源部门对候选人简历中的工作经历和学习经历进行细致审查。根据招聘标准重点核实候选人过往的岗位职责、从业资格以及学历、专业背景等信息的真实性与完整性。通过简历初步筛选，剔除不符合岗位基本要求或存在明显虚假信息的候选人，确保进入后续环节的候选人具备基本的资质与能力。

② 面试

面试环节由业务部门和人力资源部共同参与。业务部门负责人从专业技能、项目经验、业务理解、工作业绩等角度对候选人进行提问，深入了解候选人是否具备胜任岗位所需的专业知识和实际操作能力；人力资源部则从职业素养、价值观、合规意识、团队协作能力、沟通能力等方面进行考察，全面评估候选人是否与公司文化价值观相契合。通过多维度的详细询问，确保对候选人的情况进行全面、深入的了解，为后续录用决策提供充分依据。

③ 笔试和测评

公司为所有面试候选人组织专业测评，部分岗位还会有笔试。笔试内容紧密结合岗位所需的专业知识和技能，考察候选人对专业知识的掌握程度和实际应用能力；测评则采用专业的测评工具，从性格、职业倾向、心理素质等多个维度对候选人进行评估。笔试和测评结果作为录用的重要参考依据，帮助公司更全面地了解候选人的综合素质，确保录用人员不仅专业能力强，且具备良好

的心理素质和职业适应性。

④背景调查

背景调查是选人环节的关键步骤。公司使用专业第三方背景调查公司对候选人的身份、学历、社会安全记录、金融违规记录、社会负面记录、商业利益冲突、金融违规记录、网贷信用记录、工作履历及工作表现进行全面调查。通过联系候选人过往的工作单位、学校、推荐人等，核实其简历信息的真实性，重点关注候选人的口碑及廉洁从业情况，了解其在过往工作中的职业操守、是否遵守行业规范、是否存在违法违规或不廉洁行为等。对于背景调查中发现存在廉洁从业问题、声誉不佳、存在负面信息或弄虚作假的候选人，公司坚决不予录用，从源头上杜绝潜在风险。

(2) 用人机制落实情况

①年度绩效考核

公司在个人年度绩效考核中，除了业绩评价，还将素质评价、声誉风险对员工进行多维度评估。绩效考核体系中专门设置合规、风险、稽核、廉洁、行业文化践行等加减分项。若员工违反党风廉政建设等相关管理规定的，以及违反“合规、稳健、专业、诚信”等行业文化践行及诚信从业、道德品行要求的，在年度考核、晋升等方面实行一票否决，且当年绩效等级不得在“超越预期”及以上。通过绩效考核的激励与约束机制，引导员工自觉遵守职业道德，维护公司良好形象。

②年度职级调整

在员工年度职级调整过程中，公司严格把关，把声誉风险、廉洁从业、诚信从业、行业文化践行等作为重要考量因素。《职位管理办法》中明确规定，声誉风险扣分减值在3分以上的，不得晋升。涉及违反合规诚信执业、廉洁从业、全面风险管理、行

业和公司文化理念践行、员工声誉、诚信从业及道德品行的情形，在职衔职级晋升中实行一票否决，不得晋升。确保公司员工具备良好的职业道德和声誉形象，为公司营造风清气正的经营环境。

2025年，公司将继续执行德才兼备的选育机制，进一步强化提升从业人员的个人素养和专业能力。在选人环节，持续优化招聘流程，加强与高校、专业机构的合作，拓宽人才引进渠道，吸引更多优秀人才加入公司。在用人环节，完善人才激励机制，为优秀人才提供广阔的发展空间和良好的职业晋升通道，激发员工工作积极性和创造力，推动公司高质量发展。

2. 公司自2010年起建立后备人才选拔体系，至今已开展八期

后备人才作为公司重要储备骨干，选拔标准坚守素质要求，注重德才兼备，明确规定“原则上，近两年内出现声誉评价扣分事项及违反行业（合规、稽核、风险、廉洁、诚信、道德）和公司文化理念行为的员工，不得参与后备人才选拔”。在后备人才培养与管理中，亦将声誉风险管理、践行行业（合规、稽核、风险、廉洁、诚信、道德）和公司文化理念等纳入培养内容之中，并规定如发生声誉风险、违规违纪、违反行业与公司文化理念的等行为，须退出后备人才队伍。2024年底公司对《方正证券股份有限公司公司后备人才管理办法》进行了修订和完善，优化完善后备人才管理要求，进一步明确后备人才管理职责、选拔人员范围、选拔周期、选拔和退出标准及相应审批流程。并落地开展了分支机构第八期后备人才选拔入库及存量1-7期后备人才出库工作，持续坚守相关素质标准，严选严用。

3. 加强员工行为管理和声誉风险管理，突出对关键少数特别是一把手的管理

在《员工声誉风险管理办法》中明确了员工声誉风险管理的

行为要求，将遵守基本道德品质、遵守法律法规、遵守行业规范、遵守公司规章制度、不得隐瞒声誉风险隐患在制度中明确规定。建立员工声誉信息管理系统，追踪员工声誉情况，并将员工声誉情况调查纳入招聘管理体系、将员工声誉行为规范纳入培训管理体系、建立员工声誉评价体系并纳入考核管理中、将员工声誉情况纳入职务职级管理体系和人才发展管理体系，同时规定有相应的奖惩措施，形成了较为完整的员工声誉风险管理体系。并于2024年底启动、于2025年初完成2024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事管理等工作奠定了基础。同时，在员工声誉信息登记工作完毕后，人力资源部完成声誉风险考评工作，进一步落地声誉风险管理举措。2025年，将持续开展员工声誉风险管理，加强员工声誉风险管理。

4. 强化从业人员，加大违规行为问责力度，注重离职人员管理

惩处方面，在《“红、黄、蓝”牌处罚规定》中，根据违规行为的性质及后果，公司相应出具红牌、黄牌、蓝牌，明确了不同程度的违反行业规范和自律规则、行业普遍遵守的职业道德和行业行为准则等的事项和行为所适用的纪律处分、经济处理和其他处理（含限制晋升、限制评优评奖、限制年度绩效、调整岗位级别、责令辞去职务、限制二次入司）。在上述规定的落实过程中，根据相应处罚结果对处以相关员工扣发或追回固薪、奖金等措施，并建立台账，限制相关员工二次入司。2024年公司对33名员工的问责处罚中包含了薪酬止付、追索扣回等相关措施，处罚力度逐年提升，上述问责处罚均已按照要求落实。

录入执业系统方面，对公司对从业人员作出的符合监管录入条件的处罚，均及时上报至中证协及监管相关系统。

5. 贯彻落实稳健薪酬制度，健全长效激励机制，防范拜金主义、享乐主义等不良风气，防范过度激励

《薪酬管理办法》中明确规定“公司充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排，同时做好薪酬激励的极值管控和节奏控制。”2024年8月修订《奖金递延管理办法》，扩大薪酬递延人员范围，并提高递延比例，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励。目前，我司有高管、助理总裁、债券交易人员、投资经理、核心业务人员、投行业务人员、资管业务人员、分支机构负责人、高薪员工等至少11类人员参与递延，在2024年结算发放2023年奖金过程中严格落实各项递延要求。在奖金分配过程中，通过奖金总额控制、奖金蓄水、奖金递延等措施，平滑薪酬发放安排、进行奖金极值管理。

公司激励政策整体坚持以净利润为导向，同时针对各项业务发展特点及现状，结合公司发展战略，借鉴行业领先券商的经验，分别在各业务部门、条线制定了具有业务针对性且市场化的激励方案。注重激励与约束的平衡，组织考核结果挂钩绩效奖金包。2025年初，根据年度业绩完成情况，落实了2024年绩效奖金的核算与发放，并且重点规范各部门、条线奖金分配规则，督促各部门拟定绩效奖金分配细则，做到了绩效奖金发放有据可依。

参照监管要求和行业通行做法，并结合公司实际管理要求，公司严格制定并落实奖金递延机制。2024年8月修订《奖金递延管理办法》，扩大薪酬递延人员范围，并提高递延比例，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励。在2024年结算发放2023年奖金过程中严格落实了各类递延。

（三）组织宣导活动

为进一步深化文化理念认同、强化公司全员的文化践行意识，公司自2022年起，每年组织开展“金融人的文化必修课”专题学习，围绕行业文化理念、职业行为规范、声誉风险管理、廉洁从业、合规管理、长效激励等主题开展，通过直播培训、线上自学、训后测试等形式，外学内省，知行合一。

2024年，“金融人的文化必修课”共计开展9期培训，累计覆盖超4万人次。其中，树立证券行业荣辱观相关内容被纳入多门课程的学习范畴，以更进一步强化从业人员道德水平建设，规范从业人员行为，防范拜金主义、享乐主义和个人主义等不良风气滋生。

此外，公司于5-7月面向全员组织开展了“春雷”全国巡讲，两个月的时间里，从高层领导到基层员工，公司全员参与、共同学习，形成了浓厚的文化学习氛围和积极向上的组织风貌。公司全体高管亲自授课，走遍全国56地，共计举办58场专题培训，覆盖母子公司员工7200余人。课程内容中纳入树立证券行业荣辱观相关内容及大量警示案例，不仅传递了公司文化精髓，更激发了全体员工的集体荣誉感和职业使命感，强化了大家的底线意识和行动自觉。

（四）开展警示教育

2024年，公司开展案例警示教育4期，涉及执业资格、信息隔离、员工兼职、费用报销、反洗钱管理方面的违规行为，以及炫富引发声誉风险等典型案例，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。

此外，在5-7月组织实施的“春雷”全国巡讲课程中，引入证券从业人员违规操作、利益输送、信息泄露等30余例警示案

例，并通过忏悔书、启示录等真实素材情景还原，让员工在沉浸式体验中理解违规代价，强化“不敢违、不能违、不想违”的底线思维。

2024年，公司合规部每月召开合规人员月度例会，及时传达行业监管动态和公司内部要求，包括社交媒体合规管理、渠道引流合规要求、防范违规炒股专项检查设备信息录入典型问题通报、交易所对客户异常交易处罚宣导、经纪业务典型罚单分析等内容，不断提升合规人员专业能力，强化合规人员风险意识。

（五）树立正面典型

1. 对于收到外部监管嘉奖的或工作履职尽责的优秀工作人员，将给予对个人或部门的合规部考核加分

对于收到外部监管嘉奖的和工作履职尽责的优秀工作人员，公司均按考核规定给予了年度合规考核加分。2024年度，共有181名工作人员因收到外部监管书面表扬、主动发现经营合规风险并及时上报、提供优秀工作建议等情形被年度合规考核加分。

2. 纳入合规专项奖评选，形成让员工真正认同的优秀典型案例，并在合规培训中加强对优秀案例的宣传

2024年度，公司为持续增强合规经营管理正向激励，推进风险管理文化建设，公司组织了合规与风险管理专项奖励评选工作。对2024年度工作表现突出的12个团体、30个人予以专项激励，激励通过公司年会方式予以正式公布并持续通过工作宣导、日常培训等方式强化对优秀案例的宣传。

3. 持续打造年度文化盛宴，组织开展第七届企业文化案例大赛

8-11月，公司组织开展了第七届企业文化案例大赛。本届大赛增设了“风清气正”评比赛道，表彰奖励以廉洁自律，筑牢底线为前提，体现责任担当、职业风范、道德风范的文化标杆。鼓励全员在日常工作中，收集相关素材，积极申报奖项。作为“春雷”专项行动学

习成效验收的关键举措，这也进一步激发了全员的参与热情和践行积极性。这种全员参与、共同提升的学习模式，不仅促进了公司文化的深入传播，也为公司的持续发展注入了新的活力。

二、《证券从业人员职业道德准则》落实情况 >>>>

为深入贯彻落实《证券从业人员职业道德准则》，公司各部门协同联动，全面强化职业道德建设。具体落实情况如下：

一、诚实守信，专业尽职

1. 加强宣导，全面推动职业道德与诚信文化建设

2024年，公司全面推动职业道德与诚信文化建设，制定《诚信管理办法》，并面向全员组织开展《行业文化与职业道德》《弘扬廉洁从业清风正气 筑牢合规诚信执业基础》《坚守职业道德 践行诚信为本》等专题培训，累计学习1.8万人次。

此外，在5-7月组织实施的“春雷”全国巡讲课程内容中，引入证券从业人员违规操作、利益输送、信息泄露等30余例警示案例，并通过忏悔书、启示录等真实素材情景还原，让员工在沉浸式体验中理解违规代价，强化“不敢违、不能违、不想违”的底线思维。

2. 组织全体从业人员签署《合规承诺书》，发布“十大禁令”，强化契约精神

2024年3月25日，公司召开“春雷行动”全员启动大会，宣导专项行动实施方案、发布公司“十大禁令”，公司领导、子公司一把手、总部部门行政负责人及以上干部现场签署合规承诺书。此外，公司组织全体员工签署线上合规承诺书，承诺遵守各项合规管理要求。

3. 强化投资行为管理

为强化投资行为管理,公司从人员和设备维度设计多重监控环节,包括从业人员名下客户相同委托地址监控、从业人员开立证券账户监控、从业人员证券账户交易监控、从业人员报备设备监控、从业人员未报备设备监控、疑似销售非公司代销产品监控、从业人员亲属投资监控。2024年,公司将非正式员工如外包人员、劳务派遣人员、借调人员等纳入从业人员执业行为监测,监测要求对标正式员工(经纪人)。2024年上线从业人员亲属报备及委托设备监测,监测交易日客户委托中出现亲属报备及委托设备,强化从业人员执业行为监测。

2024年,公司组织2次全体从业人员投资行为申报工作,共计八千余人完成申报、审核工作。系统方面公司优化了特定从业人员的利益冲突监测,一是扩大监测人员范围,二是扩大监测范围。

二、以义取利,珍惜声誉

1. 自觉践行社会责任, 树立良好社会形象

2024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,2024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,共213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80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，2024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14.7万元资助受到洪水影响的湖南平江、资兴等县的困难学生；捐赠8万元，支持新化县尧岭寨村乡村振兴村公路建设项目；捐赠26万元支持内蒙古卓资县乡村振兴产业发展。此外，2024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。

2024年，公司及控股子公司投入资金993.76万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450万元，其他捐赠259.65万元，并投入284.11万元，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24个，惠及人数78,794人。

2. 将声誉风险纳入全面风险管理体系，加强声誉风险管理

公司将声誉风险管理纳入全面风险管理体系，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。

2024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。

2024年，公司对《个人综合考评管理办法》进行修订，新增诚信从业和道德品行纳入一票否决进行应用。同时，在干部任职前，公司对拟任干部进行全面、深入的审查，内容涵盖合规审查、稽核审查、廉洁从业审查、道德品行审查、诚信从业审查以及行业文化践行情况评估等关键事项，确保拟任干部在各方面均符合公司要求，坚决杜绝“带病任职”现象，从源头上把好干部选拔任用关，为公司高质量发展提供坚实的组织保障。

三、稳健审慎，致力长远

1. 建立与自身发展战略相适应的全面风险管理体系

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，2024年召开风险管理委员会共计29次，讨论、审议议题57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。

2. 积极推动合规文化建设，防范合规风险隐患

2024年，公司积极推动合规文化建设，营造从公司高管到普通员工理解合规、重视合规、自主合规的良好文化氛围。公司全面开展合规培训与宣导工作，通过合规培训、合规宣导、法规研究、发布合规动态等多种手段，强化全体人员合规管理意识，提升合规管理能力。公司合规部组织各类合规培训共计25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、异常交易管理、可疑交易分析、系统操作、反洗钱政策法规等多项内容，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。

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9次。

四、守正创新，益国利民

1. 聚焦“五篇大文章”，多维服务实体经济高质量发展

公司聚焦科技金融，通过股权投资与融资创新助力硬科技企业成长；践行绿色金融，发行绿色债券、拓展碳交易推动产业低碳转型；深耕普惠金融，创新产品覆盖乡村振兴与小微客群；布局养老金融，完善养老金服务与适老化改造；强化数字金融，以

科技赋能提升服务效率与安全性。通过多维度举措，公司实现经济效益与社会责任双轮驱动，为实体经济注入金融动能。

2. 加强风险管理培训，落实风险管理考核

公司持续完善风险管理培训体系，搭建包含“高管谈风险”“全员学风险”“稳健E课堂”“定制化培训”等核心项目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。2024年，风险培训主题涵盖涉及全面风险、信用风险、市场风险、操作风险管理等。面向全员开展直播宣导风险文化，同时在线人数近7000人。

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。推动各子公司结合业务实际情况制定、修订《风险管理考核实施细则》《风险管理考核扣分表》，通过加强风险管理考核促进管理提升。

五、依法合规，廉洁自律

1. 持续开展《党风廉政建设承诺书》签署

2024年，公司完成中层及以上干部、党支部书记及各子公司“一把手”开展党风廉政建设承诺书签署工作，共计近500份。同时，指导各子公司开展此项工作。

2. 印发《方正证券开展党纪学习教育的实施方案》，要求全体在编党员、总部各部门、分支机构、子公司负责人高度重视，开展形式多样的专题学习

学习内容包含：习近平总书记关于开展党纪学习教育重要讲话、指示精神；党的二十大报告；二十届中央纪委二次全会精神

报告；二十届中央纪委三次全会工作报告；上级党委关于开展党纪学习教育的有关工作部署等。

此外，公司在 OA 党建平台-党风廉政栏目发布党纪学习材料和警示片等，要求各基层党组织结合本单位本行业近年查处的违纪违法典型案例，运用违纪违法干部警示录、忏悔录、警示教育片以及警示教育基地等开展警示教育、现场教学。借助“春雷行动”营造的正风肃纪氛围和风险排查工作，全面查找违纪风险点，切实做到严于律己。

3. 加强廉洁从业管理

公司将品行端正、廉洁从业、诚信执业写入招聘标准，制定了员工执业行为规范，明确禁止员工利用职务便利从事违法违规、输送或谋取不正当利益，禁止从事内幕交易、操纵市场等违规行为。公司日常将廉洁从业管理的相关要求纳入到人员管理的各个环节，如在关键、核心岗位人员入职前进行背景调查，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；定期对干部人员开展背调查，调查内容涵盖商业利益冲突、诉讼记录、不良记录等负面信息等。2024年，公司对总部部门负责人及以上人员、分支机构干部、子公司团队负责人及以上人员共计 857 人进行背景调查；在员工入职、岗位调整时，传达廉洁从业要求，并签署廉洁从业承诺；在年度职级调整、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足一年的情形，则不得晋升，2024年共对 1623 人完成廉洁从业审查；在员工离职时，由负责人对其廉洁从业情况出具意见；在总部部门负责人、分支机构负责人离任或离职时，对其开展离任审计，审计内容包括廉洁从业审查。公司将廉洁从业纳入公司综合考评体系，并在个人考评中与合规、风险管理、行业文化践行

等作为扣分项执行，累计扣分占比不超过整体考核的15%，如有监管罚单或重大问责则不受15%的限制。对违反廉洁从业规定的行为，个人考核结果不得为“超越预期”及以上。公司根据监管要求并结合公司实际情况，实行奖金递延机制，完善公司核心管理人员和核心业务人员的激励约束机制，构建投资业绩长效考核机制，突出长期业绩导向，持续优化薪酬绩效管理。

公司将廉洁从业检查纳入公司内控评估，发挥内控部门监督合力，对公司廉洁从业管理情况进行检查与梳理，对公司廉洁从业内控与管理状况进行评估。公司还将廉洁从业规定执行情况作为公司稽核、合规检查的重点核查内容，并对常规稽核审计项目、合规检查及合规走访项目开展廉洁监督，通过跨部门监督的形式，由被稽核审计（合规检查）对象“背靠背”向党群工作部反馈《廉洁监督卡》。2024年度公司共收到接受检查对象反馈的《廉洁监督卡》共121份，未发生检查人员存在违反廉洁从业规定的情形。

4. 开展“负责人讲合规”专项活动

为提高全体从业人员合规展业意识，公司开展了“负责人讲合规课”活动，总部各部门、各分支机构负责人担任合规课程的主讲人，为所在部门员工现场授课。授课内容分为两大部分：一是由合规部牵头制作的“合规应知应会”内容，涵盖监管形势、合规基本要求、反洗钱义务、执业行为管理、廉洁从业管理、信息保密与隔离、合规问责等合规基础知识，二是各部门梳理总结的所在条线的监管动态及合规要点、本单位的合规注意事项与管理要求等。

活动开展过程中，合规部制订了项目进度跟踪表，并持续通过企业微信群公布完成进展等情况，督导各部门、分支机构及时、

高质量完成。各分支机构、总部部门完成本次合规课后，还要求部门合规岗通过合规管理系统填报完成信息，上传课件、现场资料等证明材料。从合规部工作人员现场督导和系统上传的情况来看，公司31个总部部门、378个分支机构负责人均认真完成了相关授课内容（含上半年该活动结束后裁撤的14家分支机构）。

六、尊重包容，共同发展

1. 有效运营管理“大方”APP同事吧，鼓励员工建言献策

公司在大方APP内上线“同事吧”功能，搭建开放平台，听取广大干部员工对于公司高质量发展的意见建议，汇聚智慧力量，共同推动公司的高质量发展。

公司财机条线各部门指定专人每日盯同事吧动态，针对分支机构关注的考核、激励、软件使用、平台数据等咨询快速响应，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。

2. 坚持开展组织健康度调研，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，公司连续开展多次组织健康度调研，从过往的调研结果来看，员工对公司“企业文化”相关问题的评分持续保持较高水平。2024年，公司持续开展对企业文化建设情况的调研，并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。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。

三、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》落实情况



自《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》）发布以来，公司认真学习领会文件内容，研究制定了具体工作计划，并于公司年度文化建设实践报告中予以专项公告。自制定该计划后，公司积极推进落实，持续细化、优化关键工作举措，并取得了一定工作成效。相关工作进展情况具体如下：

一、进一步深化战略融合

（一）推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略

1. 召开年度战略文化研讨会，切实发挥文化对战略的牵引和支撑作用

2024年，全球经济经历了诸多变化，而国内市场也展现出了其独有的韧性与潜力。公司依托股东全面赋能，落实“快速发展、高效经营、扬长补短”的经营方针，保持战略定力，坚持文化建设，不断提升核心竞争力。公司于2024年11月召开战略文化研讨会，聚焦提质增效检视战略，使公司战略更加聚焦高质量发展目标，更符合文化建设的主要发展方向。同时，举办了第七届案例大赛，深化对核心价值观的理解与认同，表彰优秀文化践行事迹与文化之星，文化品牌影响力持续升温，切实发挥文化对公司发展战略的牵引和支撑作用。

2. 推动文化建设与经营管理同部署、同检查、同考核、同奖励

（1）修订《个人综合考评管理办法》，加强过程跟踪与检视

公司修订、完善、发布《个人综合考评管理办法》，始终坚持将文化建设与业务发展相融合，同部署、同检查、同考核。2022年，公司已将践行行业和公司文化等要求纳入个人综合考评范围，并写入《个人综合考评管理办法》中。在个人业绩考核中增加“行业文化践行”指标作为扣分项，制定明确的考核标准和要求，建立起违反“行业文化践行”的一票否决机制。2024年，公司在原年度考核的基础

上，执行半年度考核，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。

（2）组织开展“犇牛奖”评选活动，促进文化建设与经营管理工作同奖励

为弘扬企业文化，表彰在企业发展过程中做出卓越贡献的团队和个人，增强员工自豪感和凝聚力，根据《“犇牛奖”评选管理办法》，公司每年组织开展“犇牛奖”评选活动。2024年，公司对《“犇牛奖”评选管理办法》进行了修订，对评选要求和评选程序进行了进一步优化。2024年第十七届“犇牛奖”评选活动于12月正式开启。本次“犇牛奖”评选，继承往年传统，设立金牛奖、拓荒牛奖、孺子牛奖三类奖项，旨在通过选树典型，将文化建设与经营管理工作相结合，弘扬企业文化，展现优秀团队、员工风采，增强公司员工凝聚力，激发员工创造性和积极性。

3. 强化激励和约束相容、长期和短期兼顾的制度机制

（1）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。2024年公司优化调整激励政策，严格落实监管稳健薪酬要求；完善风险问责等相关激励约束机制；加强薪酬预算管理，明确奖金计提规则；明确考核应用规则；优化蓄/借/放水机制以更加灵活应对市场波动风险；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。

(2) 持续落实《组织考核扣分细则》，打造长效激励绩效文化

为进一步推动公司战略目标实现，打造业绩导向的长效激励绩效文化，公司制定了《组织考核扣分细则》，涉及合规管理、风险管理、稽核管理、财务管理、安全管理等五方面内容。合规、风险、稽核管理考核，增强了公司诚信意识、责任意识、合规意识、风险意识，促进公司稳健发展；财务管理考核，强化了财经纪律的执行，落实廉洁从业监管要求；安全管理考核，提升了公司安全管理水平和质量，防范各类事故发生。

4. 充分识别和考虑各相关方的利益，严格杜绝各类不正当竞争行为

2024年度公司进一步完善了亮牌处罚机制，推动处罚小组升级为处罚委员会，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，修订了《“红、黄、蓝”牌处罚规定（2024年修订）》制度。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。

公司严格落实证券公司信息隔离与利益冲突管理的监管要求，结合公司经营管理的实际情况和相关监管要求的变化，对信息隔离与利益冲突相关制度进行了修订，起草制订《利益冲突管理细则》。日常通过信息隔离墙系统，根据公司信息隔离墙相关制度的规定对自营、资管、投行、研究等可能存在利益冲突的业务进行有效的监控和管理，及时更新维护名单，对系统提示的预警问题及时进行了核查处理，对隔离墙系统日常使用过程中发生的问题，协同技术维护人员及时进行了处理优化。同时，严格执行敏感信息保密管理、名单管理、跨墙管理等信息隔离要求，加强研究报告发布前的合规审核，严格执行研究业务静默期管理要求，落实《证券公司信息隔离墙制度指引（2020

年修订)》关于信息隔离与利益冲突管理的各项要求,严格防范敏感信息的不当流动,防范本公司自营、资管、股票质押、研究等业务之间以及母公司与子公司业务之间的利益冲突。全年,总部部门和相关子公司信息隔离和利益冲突合规管理未发现重大风险事件。

(二) 加强公司治理与内部控制

1. 坚持和加强党的全面领导,发挥党建引领作用

公司党委坚持和加强党的政治建设,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的二十大和二十届三中全会精神,巩固主题教育成果,落实中央金融工作会议和中央经济工作会议精神,严格落实“三重一大”决策制度,不断提升党建“三融入”层次与水平,充分发挥党委把方向、管大局、保落实的重要作用,引领公司高质量发展。公司党委按照上级党组织的部署和要求,严格落实“第一议题制度”,高质量开展党委理论中心组学习,以党的政治建设为统领,围绕公司“快速发展、高效经营、取长补短”的经营方针,持续推进党业融合。公司党委以学习贯彻《中国共产党纪律处分条例》为契机,高度重视党的纪律建设,强化党风廉政建设,全面推动从严治党、反腐倡廉“零容忍”行动,全面压实主体责任,持续落实“一岗双责”继续组织签署党风廉政建设承诺书,进一步完善领导干部述职述廉考核工作,为公司高质量发展提供坚强的政治和组织保证。

2. 紧抓公司治理“牛鼻子”,切实承担公司股权管理主体责任

(1) 股权清晰,规范股东行使权利

公司股权结构清晰,面对个别股东的减持计划事项,及时准确合规披露减持相关信息,并做到事前提示股东规范交易行为,公司切实承担股权管理责任。强化主动服务国家战略意识。

(2) 制度完善,筑牢规范治理篱笆

本年度内公司根据相关法律法规及公司实际情况,修订了公司

《章程》《稽核监察工作管理办法》《独立董事工作制度》《关联交易管理制度》《声誉风险管理制度》《高级管理人员薪酬与考核管理办法》等制度，进一步完善公司治理和内部控制。

（3）中期分红，提升投资者获得感

公司积极响应上海证券交易所倡议，今年4月披露《方正证券“2024年度“提质增效重回报”行动方案”》，进一步提升公司经营质量和盈利能力，提高公司投资价值，真心实意回报投资者。

行动方案发布后，公司通过推动简化分红程序、提高现金分红比例等积极落实执行2024年中期现金分红事项，于今年10月首次向全体股东派发中期现金红利3.95亿元，分红金额、分红比例为公司近八年最高，极大地提升了投资者获得感。

（4）持续完善内控体系，共促公司高质量发展

自2024年3月持续至2024年7月，公司组织开展了一场自上而下、全员参与的“春雷行动”。历时四个多月，在公司领导小组组织带领、执行小组亲自指导下，专项行动全面围绕“教、查、处”三大方面，先后经过警示教育、自查排查、总结评估三个阶段，配套建立了执行小组双周例会、内宣快报、督办通报等机制。各单位有序落实，全员积极响应，通过一系列行动的有效开展，在全公司下初步形成了“常警示、立规矩、强管控、正风气”的普遍共识，公司文化建设水平和员工职业素养得到有效提升。意识上，员工全面深入学习了行业和公司规章制度，更加知敬畏、明底线，知道禁止什么、该做什么，员工对合规的敬畏之心明显增强。机制上，各单位的自查自纠在稽核体检表框架下逐步形成制式，自我管理和自查自改机制逐步建立，“传统+科技”排查手段也愈加丰富。结果上，坚持经营与整改两手抓，做到了发展与整治“两不误”，巩固了“简单务实、风清气正”的公司文化，公司文化建设水平和员工职业素养得到双提升，专项行

动得到了监管的高度认可。

3. 推动合规风控体系各业务链条、各层组织架构全覆盖

(1) 不断完善合规管理各类制度机制

公司已建立了完善的制度体系，并根据监管要求不断更新完善。2024年1月，根据《证券发行上市保荐业务管理办法》《证券期货经营机构私募资产管理计划运作管理规定》等监管规则变化，以及公司经营管理实际，公司修订了《防范与方正证券投资有限公司利益冲突实施指引》和《防范与方正证券和生有限责任公司利益冲突实施指引》。2024年10月，根据《证券期货市场诚信监督管理办法》《证券行业诚信准则》等法律法规、自律规则，结合公司实际，公司制定了《诚信管理办法》，并修订了《合规手册》与《员工执业行为准则》。

(2) 完善反洗钱制度体系，加强客户信息治理

2024年7月，为加强客户尽职调查和等级划分，公司修订了《客户尽职调查和客户身份资料及交易记录保存管理办法》《客户洗钱与恐怖融资风险评估及分类管理办法》；全面检视存量客户，将待整改账户数据按个人、机构/产品、有效期分为三大类，共计147类账户待规范指标，根据账户信息缺失或不规范程度，区分紧急程度分批次向分支机构推送待规范账户任务形成工作闭环；通过优化监测指标、发布风险提示、总结培训要点持续提升可疑交易情报价值，获得人行通报表扬和长沙、永州、鄂尔多斯等多地公安来函表扬，向集团、全省金融机构作经验分享。

(3) 将风险管理文化宣导落实到位

2024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。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。

在 2024 年度，对于《风险管理委员会工作细则》、《操作风险管理办法》、《风险管理考核实施细则》、《法人客户内部信用评级实施细则》、《投融资资产风险分类标准手册》、《投融资资产风险分类管理指引》进行了完善修订。新制定《投融资风险预警与追踪处置管理办法》，加强了事前风险管控及资产处置应对机制。

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完善、优化。

（三）强化主动服务国家战略意识

1. 以学铸魂，持之以恒深化学习习近平新时代中国特色社会主义思想和学习贯彻中央金融工作会议精神

（1）公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，严格落实“第一议题”制度，扎实开展理论学习教育，学习党的二十大和二十届三中全会精神、习近平总书记重要讲话和指示精神、《中国共产党纪律处分条例》等。根据上级党委统一部署和要求，通过开展党委理论学习中心组学习、“三会一课”、主题党日活动等形式，持续加强思想建设。

（2）印发了《党史学习教育工作条例》，要求各基层党组织将学习《条例》与贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神 and 党中央决策部署结合起来，将党史学习教育纳入年度工作计划，加强学习培训。

（3）加强组织集中培训，学习贯彻中央金融工作会议精神。3月，在上海浦东干部学院举办“学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训”。公司党委理论学习中心组成员、助理总裁、总部部门行政负责人，以及子公司党政负责人共计约 50 人参加了培训。培训班重点围绕学习贯彻习近平总书记关于金融工作的重要论述和在中央金融

工作会议上的重要讲话精神开展，引导中高管人员深刻领悟“八个坚持”的核心内涵和实践要求。

(4) 4月，召开党委理论学习中心组学习会，集中学习《中国共产党纪律处分条例》，研究部署公司党纪学习教育工作。

(5) 9月，组织召开《习近平关于金融工作论述摘编》专题学习会。读原著、学原文、悟原理，深刻领会中国特色金融发展之路的形成历程、理论内涵与实践要求，进一步提高了判断新形势新变化、应对新问题新挑战的能力。

2. 加强党风廉政建设，落实“五要五不”

(1) 公司持续开展《党风廉政建设承诺书》签署。年度内完成公司中层及以上干部、党支部书记及各子公司“一把手”开展党风廉政建设承诺书签署工作，共计近500份。同时，指导各子公司开展此项工作。

(2) 印发《方正证券开展党纪学习教育的实施方案》，要求公司全体在编党员、总部各部门、分支机构、子公司负责人高度重视，开展形式多样的专题学习。学习内容包含：习近平总书记关于开展党纪学习教育重要讲话、指示精神；党的二十大报告；二十届中央纪委二次全会工作报告；二十届中央纪委三次全会工作报告；上级党委关于开展党纪学习教育的有关工作部署等。

(3) 在公司OA党建平台-党风廉政栏目发布党纪学习材料和警示片等，要求各基层党组织结合本单位本行业近年查处的违纪违法典型案例，运用违纪违法干部警示录、忏悔录、警示教育片以及警示教育基地等开展警示教育、现场教学。借助“春雷行动”营造的正风肃纪氛围和风险排查工作，全面查找违纪风险点，切实做到严于律己。

(4) 印发《领导班子成员2024年基层联系点工作实施方案》，进一步巩固主题教育成果，持续改进工作作风，走好新时代群众路线。

3. 发展绿色金融，践行“双碳”战略

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“双碳”战略。

一是公司另类投资子公司投资的一家从事换热器设备研发、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；二是绿色金融方面，香港公司2024年3月作为联席簿记管理人，协助茂名港集团有限公司发行3年期、6.4亿元离岸人民币绿色债券；三是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。

4. 发挥自身优势，服务实体经济高质量发展

(1) 在投资方面，公司股权投资业务深耕于新能源新材料、高端制造、医疗医药、节能环保、新一代信息技术领域，持续关注发展潜力巨大的行业龙头、有较大市场影响力和技术领先优势的投资标的，公司通过设立产业基金、自有资金直接投资优质股权项目对科创企业持续赋能。2024年1月15日公司成立了方正富邦核心优势混合型证券投资基金，截止2024年6月30日基金规模为人民币0.23亿元，主要投资于在科技等领域具有投资价值的产业板块及具有高成长性的行业。

公司以自有资金投资具有技术领先优势的非上市企业，支持科技创新企业发展。前三季度，公司另类投资子公司投资了一家传感器与控制技术领域的领先企业，以及一家实体空间安全领域的领军企业。

公司私募股权投资子公司方正和生在高端装备制造、新一代信息技术等领域做出了相关投资，投出了专注半导体先进封装工艺研发和量产的企业，在2.5D/3D封装、高精度扇出封装工艺能力和量产能力

上处于国内领先地位，是目前中国先进封装领域龙头企业。

(2) 在降低绿色企业融资成本方面，公司致力于企业价值一是公司另类投资子公司投资的一家从事换热器设备研发、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。与环境保护、绿色经济共生共赢，践行绿色投资。二是，绿色金融方面，香港公司2024年3月作为联席簿记管理人，协助茂名港集团有限公司发行3年期、6.4亿元离岸人民币绿色债券。

5. 弘扬中华优秀传统文化，融入公司文化建设

在党建方面，在上海浦东干部学院举办的“学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训”上，设置《弘扬中国传统文化，走好中国特色金融发展之路》2个半小时的视频课程。公司党委理论学习中心组成员、助理总裁、总部部门行政负责人，以及子公司党政负责人共计约50人参加了培训。

在品牌建设方面，2024年共设计9张节日海报，海报结合节日主题，使用中国风传统图案和符号，体现中华文化的深厚底蕴，并采用现代设计手法讲述节日背后的文化传承，增强受众的情感共鸣。

(四) 牢固树立“以人民为中心”的发展观

1. 不断提升员工的专业化水平和核心竞争力

(1) 紧跟业务发展方向，持续为关键业务岗位赋能

公司深入挖掘各条线业务痛难点，梳理各业务培训需求，并根据业务发展需要及重点业务岗位专业能力提升需求，从业务落地、业务协同、业务创新不同的角度，不断优化业务培训体系。2024年，梳理搭建财富管理及机构业务关键岗位(区域统筹人、分支机构负责人、业务精英等)培养体系，并落地实施6期培训;针对理财经理、投资

顾问等关键业务岗位，分层分级设计相应的专业课程，内容精准定位，及时有效的落地实施 49 期培训项目，并持续跟踪培训结果应用，注重“知行果”合一。

（2）甄选展业标杆，沉淀优秀经验

严选业务展业标杆，萃取典型性、延续性、传承性、可复制性的优秀展业案例。推出“领跑者计划”标杆分享汇，实时关注重点业务方向，重点针对引资业务、高净客户业务、量化业务、私募销售等业务萃取 56 个优秀案例，通过分享汇项目进行广泛传播，并将分享内容上传至方知网络学习平台，供一线展业人员学习借鉴，在分享中促进经验的沉淀和内部传承，实现人才快速复制。2022 年项目开始至今，标杆分享汇学习量已达到 15.98 万人次。

此外，公司以区域统筹协调人机制为载体，组织区域联席会议，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，促进区域内先进经验的分享与传播，不断提高员工队伍的专业能力及综合素质。

（3）多举措并举，切实提升分支机构干部核心竞争力

公司以区域统筹协调人机制为载体，全年组织区域联席会议 176 次，分支机构管理部组织区域统筹专项会议 2 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，促进区域内先进经验的分享与传播，不断提高员工队伍的专业能力及综合素质。

公司持续推动分支机构队伍建设，通过分支机构推荐、区域及公司联合面试，以绩效、能力、价值观为基础，建立分支机构人才梯队标准化流程。自 2023 年底开始访谈、面试，最终自 4700 余名员工中，重点打造了 5 支分支机构人才梯队，共计 317 人。此外，公司致力于构建多层次、立体化的队伍培养体系，一方面向梯队人才提供专项培训，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

开展党支部共建活动；捐赠 8 万元，支持新化县尧岭寨村开展乡村振兴村公路建设；捐赠 5 万元支持安化米多多合唱团，持续提升帮扶地区学校学生音乐素养；捐赠 14.7 万元，参与防汛抗灾，在资兴、平江、汨罗等地开展困难受灾家庭助学项目。

4. 持续开展消费帮扶，助力帮扶地区产业发展

此外，公司工会和各分支机构积极采购帮扶县特色农产品，助力帮扶县产业发展。2024 年，组织两次消费帮扶采购活动，共计采购和协助销售 190.44 万元。分别是元旦消费帮扶采购湖南安化山茶油 67.83 万元，采购石城莲子等 14.73 万元，采购凤凰腊肉等 22.80 万元，端午节消费帮扶采购黑龙江桦南县大米 43.07 万元；方正承销保荐元旦春节采购新县山茶油等 26.08 万元，端午节采购桦南大米 11.09 万元；协助销售保康县农产品约 4.48 万元。

5. “保险+期货”为帮扶地区农产品“保价”护航

2024 年公司持续发挥期货行业特色与专长，通过“保险+期货”等金融帮扶模式，为河北、江西、甘肃、重庆、广东、湖南、新疆等地区涉农主体提供现货保价服务，有效帮助当地农户运用金融工具抵御价格不利波动带来的风险。

6. 开展“投教+公益+乡村振兴”公益活动，以金融知识助力乡村振兴

2024 年，我们继续探索“投教+公益+乡村振兴”的模式，深化落实金融教育助力乡村振兴。我们联合湖南省教育基金会举行 2024 年度“财商进校园”活动，全年预计将走进湖南省 10 所学校资助 200 名困难学生，继续在学校开好一节针对学生们的财商普及课。引导学生们建立对财富获取、自我发展的正确认知。

2024 年 5 月 9 日，智·富大讲堂——“方小牛乡村漫游记”2024 年度公益投教活动启动，活动采用“投教+乡村振兴+财商教育”的形

力；另一方面通过安排梯队人才承担分支机构及区域重点工作、负责人代履职等工作，在实践中锻炼梯队人才。公司持续推动分支机构干部队伍优化，全年调整干部达 158 人次；严格执行考核标准，对于业绩长期落后的干部进行降职、降薪与免职；强化合规导向，对于存在合规问题的干部一经核实，严格查处，坚持干部队伍优胜劣汰，不断激发干部队伍活力。

2. 建立与自身发展战略相适应的全面风险管理组织架构

方正证券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，以 2024 年度为例，累计召开风险管理委员会共计 27 次，其中现场会议 7 次，非现场会议 20 次；全年讨论、审议议题 54 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。

3. 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

2024 年，公司继续聚焦“人才振兴，志智双扶”，开展乡村振兴帮扶工作，在 5 个帮扶县资助 5 个自强班 250 名困难高中生，帮助孩子们健康成长；联合教育部学生素质发展中心、中国乡村发展基金会共同培训帮扶县的 215 名骨干教师，定期依托教育部教学平台，为五个帮扶县骨干教师授课和解答困惑；在证监会帮扶办指导下，联合资本市场学院，成功举办资本市场乡村振兴专题培训班，共 85 人参加培训；捐赠 25 万元，继续支持公司 5 个党支部与 5 个帮扶县结对，

式，将投资者教育纳入国民教育体系，深化落实金融教育推动乡村振兴。期间方正证券组织 37 家营业部、投资者教育基地，联合开展 2024 年智·富大讲堂“方小牛乡村漫游记”投教公益活动，参与公益讲师共计 143 人，共计开展了 72 场活动，受益人数超 5800 人。

此外，在湖南监管局的指导下，我们还积极探索“投教+乡村振兴”的模式，目前已经在湖南省选择 9 个村庄，为每个村庄建立一个投教图书室，将投教图书室变为村庄投教基地，将投资者教育和乡村振兴结合起来。

2024 年公司社会责任工作还得到了社会各界的肯定，1 月，公司乡村振兴工作实践荣获中国金融思想政治工作研究会优秀调研成果三等奖，4 月，公司荣获中国乡村发展基金会“乡村振兴做出杰出贡献”奖，11 月公司获评中国上市公司协会“2024 年可持续发展优秀实践案例”。

7. 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与专题宣传，切实保护投资者合法权益

2024 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 5.15 全国投资者保护宣传日、防非宣传月、金融教育宣传月、世界投资者周等。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，包括培训讲座、投资报告会、知识竞赛、互动游戏等，并通过视频会议和线上直播辐射至全国各地。公司精心策划开展了方正证券马拉松“投教健康跑”、“投教 520”投教文化节等大型投教活动，将投教内容巧妙融入体育运动与文化节之中，让投资者在轻松愉快的氛围中学习成长，进一步培育理性投资理念。同时，充分利用网站、微信、APP、芒果 TV 等内外部多渠道联动，2024 年以来，各互联网平台累计发布各类投教资讯与产品 2000 余篇，最大程度覆盖投资者，发布内容涵盖热点解读、

政策法规、交易规则、业务介绍、风险警示等。

二、着力提升从业人员职业操守

（一）坚持德才兼备的选人用人导向

1. 建立科学的选人用人制度，注重精神引领和文化引导

2024年公司修订、完善并发布了《招聘管理办法》《个人综合考评管理办法》，通过加强制度建设，进一步建立健全选人用人体系。公司严格落实制度要求，开展选人用人工作，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。

在招聘方面，严格落实监管要求，对于不符合监管要求的人员坚决不予录用，将廉洁从业、道德品行及诚信从业等要求体现在公司招聘办法中；在招聘筛选环节，严格入职审查要求，扩大第三方背调范围至全员。同时对员工诚信、道德、廉洁从业及违规违纪情况进行多方面核查，考察候选人与公司文化价值观的匹配度，不符合文化价值观导向的，不予录用。

在考核方面，在个人素质考核中对员工进行文化价值观评价，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”等行业文化践行及诚信从业、道德品行要求的，经公司调查属实且内部问责的，在年度考核、调薪、调级等方面，实行一票否决。

2. 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。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，风险管理人員深入业务部门、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。

（二）兼顾专业能力培育与职业操守提升

1. 着力抓好思想建设，提升党员干部政治能力和专业能力

公司党委着力抓好思想建设，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心聚魂，组织多种形式的党员教育学习活动，持续开展党务干部培训。2024年3月党委理论学习中心组（扩大）在上海浦东干部学院集中开展了“学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训”。此后，陆续召开了《中国共产党纪律处分条例》专题学习会、《习近平关于金融工作论述摘编》专题学习会、学习贯彻党的二十届三中全会精神在线专题学习，以及“学条例、守党纪”党纪知识竞赛等，参与广泛，内容丰富多样。为提升公司基层党务干部队伍工作水平，公司党委还组织来自各直属党支部、子公司各党支部的书记及新党员共80余人于井冈山江西干部学院进行了集中培训。培训学习内容丰富、形式多样、安排紧凑，专题讲座、现场教学、情景教学、访谈教学，使学员们多角度、全方位、深层次地接受革命教育和洗礼。

2. 注重培训质量，建立课程质量评估机制

为保证课程质量、培训质量，注重学员学习效果与体验，公司在课程开发及培训项目设计方面严把关。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。

3. 建立常态化培训机制，健全员工培训制度

重视培训在企业管理中的价值发挥，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。

（三）加强人员执业行为规范

1. 面向全员开展声誉事件警示教育，培育全员有责的声誉风险文化氛围

2024年，公司组织开展了覆盖全员的“春雷巡讲”警示教育活动。课件中嵌入声誉风险管理要求与案例，通过鲜活案例深入剖析，让每一位员工“有参与、有感知、有共鸣”，将“加强声誉约束、珍惜自身声誉、审慎使用社交媒体”的理念在全公司范围、每一位方正证券人心中进行深入滴灌，提升员工谨言慎行、共同守护合规诚信专业稳健的行业及公司形象的主人翁意识，促进形成“人人都是声誉守护者”的行动自觉，进一步筑牢了声誉风险管理群众基础与底层防线。

此外，面向公司中高层管理、各单位声誉专员、财机条线合规投诉团队、区域协调人开展声誉管理专题培训3场，覆盖管理岗位人员110余人，提升了关键岗位声誉风险防范意识及管理水平。

2. 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。

2024年初，公司完成了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。

3. 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

2024年9月公司对《关键岗位管理办法》进行修订，进一步明确各部门关键岗位管理职责，强调关键岗位要求，优化总部关键岗位强制休假规则。全面梳理公司关键岗位人员范围，形成关键岗位人员名单。10月，印发关键岗位强制休假工作通知，督促总部及分支机构关键岗位人员严格按照制度要求，规范落实强制休假的工作安排。11月，按照风险管理考核要求，落实对总部及分支机构关键岗位强制休假执行情况的风险管理考核。

4. 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。

5. 组织员工投资行为申报

2024年，为进一步规范员工执业、上网行为，持续强化“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业核心文化，贯彻“两强两严”监管新要求，公司分别于3月6日启动实施了“防范从业人员违规炒股专项自查活动”，活动经过了员工自主申报、各部门及分支机构自查自纠并书面报告、合规部对自查情况执行检查等程序，对于专项自查活动、日常合规监测发现的违规行为，均采取了公司问责、条线问责或部门问责等措施。

6. 更新《合规手册》《员工执业行为准则》《合规承诺书》

根据践行中国特色金融文化的相关要求，以及《证券行业诚信准则》和《证券从业人员职业道德准则》等自律规则的最新规定，修订

了《合规手册》与《员工执业行为准则》，主要修订内容如下：一是补充了“五要五不”、员工诚信从业和职业道德等相关要求；二是更新了员工禁止性行为的规定、关键岗位管理的要求以及员工报告及信访的相关规定等；三是修改了个别与公司其他制度规定不一致的相关内容；四是补充了电子邮件管理、计算机终端安全管理等相关要求等。

2024年3月，在公司“春雷行动”中，公司结合“员工十大禁令”内容对《合规承诺书》内容进行修订，于3月26日通过公司OA下发线上签署流程，并督导全体员工完成签署。

7. 持续监测对员工执业、上网行为

在系统监测方面，公司通过系统+人工方式执行员工执业行为、上网行为监测。目前系统中设计了多个员工执业行为、上网行为监控功能点，相关功能点预警后，会自动下发待办流程至相关分支机构、总部部门合规风控岗（或指定联系人）核查原因并出具解释说明、上传核查留痕资料，流程提交后会流转至合规部指定联系人（或区域合规）审核。

2024年，系统监测在以下5个方面进行了优化：优化特定从业人员的利益冲突监测；扩大从业人员报备设备监控范围；上线从业人员亲属监测；将非正式员工纳入从业人员执业行为监测；从业人员设备报备录入优化。

8. 开展廉洁从业宣传培训

在公司《合规管理动态》《国际证券监管咨询》中对涉及廉洁从业监管处罚案例及时进行宣导，共计14次。公司于2024年11月20日通过OA部门公告发布《关于发布稽核监察案例警示教育材料的通知》，通过对典型案例进行宣导，要求全体员工以“案”为“鉴”，合规执业、珍惜职业生涯。公司于2024年4月12日、11月5日先后以直播形式向公司全体员工开展“金融人的文化必修课”系列学

习活动，其中第二期培训主题为“合规应知应会”，涵盖监管规定、合规管理相关要求，并将廉洁从业作为单独章节进行授课，内容涉及监管规定、监管案例，第八期培训主题为“合规诚信”“廉洁从业”，具体内容为《弘扬廉洁从业清风正气，筑牢合规诚信执业基础》，通过对廉洁从业监管要求进行强调，对监管案例进行剖析，强调廉洁从业关注风险点，进一步强化全体员工廉洁从业意识，落实证券行业廉洁生态体系建设要求。

9. 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

公司在《稽核监察工作管理办法（2024年修订）》第二十二条款规定中，建立了对道德风险潜在高发的业务、关键岗位、重点人员的管理机制。

道德风险潜在高发的业务。明确了对自营投资、资产管理、投资银行等核心业务的稽核频率，对控股子公司的稽核频率，对信息技术、金融产品销售、关联交易、呆账核销、资本性支出与服务采购等特定事项和业务进行稽核，开展违纪违规、重大风险事件专项稽核，开展信访投诉、涉刑案件专项稽核。

关键岗位、重点人员。明确对分支机构负责人、资产管理业务及自营投资业务部门行政负责人、资产管理业务投资经理离任进行离任审计，根据公司安排对其他关键岗位人员进行离任审计，对分支机构负责人每三年进行一次强制离岗稽核。

2024年修订并发布《“红、黄、蓝”牌处罚规定（2024年修订）》。旨在严肃法纪，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。信访举报事项按照矩阵管理要求及时办结，违纪违规事件专项调查妥善处理。信访举报和违纪违规专项事件的处理，在严格执纪追责、维护公司制度严肃性的

同时，较好地化解矛盾、息诉止访、避免风险外溢。本年度完成的稽核项目中未发现员工存在声誉风险情况。

10. 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

《稽核监察工作管理办法（2024年修订）》第十一条 对于下列违规行为，应出示黄牌，并对直接责任人给予书面警示以上处罚，对相关责任人给予口头警示以上处罚：（五十三）违反廉洁从业规定，直接或间接向他人输送或者谋取不正当利益，给公司造成重大损失或风险；（五十九）违反廉洁从业规定，直接或间接向他人输送或者谋取不正当利益，给公司造成损失或风险。

（四）建立健全长效激励机制

1. 持续落实《个人综合考评管理办法》

为持续提升从业人员职业操守，2024年公司持续落实《个人综合考评管理办法》，继续将廉洁从业、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中。

第一，继续将合规执业入考评体系：若员工出现因违规执业被监管机构采取监管措施、行政处罚或者被公司问责处罚情形的，按照公司《“红、黄、蓝”牌处罚规定》，对员工当年绩效等级做处罚处理，并直接影响其个人绩效考核结果。

第二，继续将党风廉政建设纳入考评体系：员工违反公司《廉洁从业管理办法》及党风廉政建设等相关管理规定的，当年绩效等级不得在“超越预期”及以上，具体以公司党委决议为准。

第三，继续将行业文化践行要求纳入考评体系：员工违反“合规、稳健、专业、诚信”等行业文化践行及道德品行、诚信从业要求的，经公司调查属实且内部问责的，在年度考核、调薪、调级等方面实行一票否决，且当年绩效等级不得在“超越预期”及以上。

这些内容确保了行业文化实践不仅仅是一种责任，更是员工个人发展的重要考量因素。通过这些制度的修订，公司进一步强化了员工的行业文化建设的意识，推动了公司治理结构和企业文化的持续优化。

2. 始终贯彻稳健薪酬制度，避免过度激励

公司在2024年8月修订了《薪酬管理办法》，进一步强调业绩导向，避免过度激励。同时优化了定薪、调薪、奖金分配及发放的相关规定，贯彻落实稳健薪酬要求。

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：

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；

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；

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；

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，向绩优和低级级人员倾斜。

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，延续了2023年对奖金极值的设定金额调整规则，提高了递延比例标准，防止过度激励。

3. 建立健全长周期考核和长效激励政策

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2024年对《个人综合考评管理办法》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2024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。

此外，公司根据监管要求，结合自身情况，持续落实薪酬递延机制，在2024年结算发放2023年奖金过程中严格落实监管的最新要求。2024年8月修订《奖金递延管理办法》，并提高了递延比例标准，进一步加强极值管控、长效激励，纠正过度激励、短期激励等风气。

（五）创造有利于员工全面发展的环境

1. 维护员工合法权益，关心关爱员工身心健康

（1）夯实工会管理工作，提升工会工作水平

公司工会坚持健全以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度，有效保障职工知情权、参与权、表达权、监督权。坚持凡是涉及企业改革发展和职工切身利益的重大事项均经职代会或职代会授

权会议审议通过。公司工会持续加强工会干部队伍建设，2024年12月组织开展工会会员（职工）代表履职能力提升培训，培训安排了《中国工会十八大精神解读》《推进企业民主管理，更好履行代表职责》等专题课程，通过组织代表进行培训学习、履职工作经验座谈等方式，有助于提升代表履职担当能力，助力公司高质量发展。

（2）构建和谐劳动关系，协商签订集体合同

为维护职工整体利益，构建和谐劳动关系，提升企业管理水平，使公司职工在职工工资、劳动条件、工资福利等方面的权益得到保障，避免职工权益受到侵害，2024年7月，公司第七届二次职工代表大会审议通过了集体合同，经长沙市人力资源和社会保障局审查合格通过后，完成了集体合同的签订工作。

（3）开展劳动技能竞赛，促进科技与业务的融合

AIGC（人工智能生成内容）作为新兴的技术领域，在金融领域的应用日益广泛，为提高公司职工对AIGC技术的理解和应用能力，提升职工在AI办公提效领域的专业技能。2024年公司工会组织了首届AI技能竞赛，4490名职工积极报名参赛，通过以赛促训、赛训结合，在全公司范围内掀起了AI学习和应用的热潮，竞赛取得非常好的现场效果。

2024年10月，为进一步提升职工数据安全意识，减少日常工作中数据安全风险与违规行为，促进IT与业务的深度融合，推动技术与业务的共同发展，打造高效、创新的工作环境，公司工会组织了第三届IT技能竞赛活动，职工报名参赛人次超过2173人，达到历届最多。

（4）做好职工关爱工作，提升职工幸福感

2024年公司工会继续组织互助帮扶基金线下募集工作，11月初互助帮扶基金为84名因重大疾病、意外事故等原因造成家庭生活特

别困难的职工发放救助金 97.29 万元，为 31 名重疾职工发放送温暖慰问金 28.7 万元，为他们送去方正证券大家庭的温暖。2024 年公司工会组织资深职工疗休养活动，来自公司总部、分支机构的 50 多位资深职工齐聚厦门，分享在公司坚持和奋斗的经历，抒发对公司、行业的感恩之情，为公司未来的发展进言献策。公司工会还向各帮扶县、村采购农副产品 226 万元，助力乡村振兴，为公司履行社会责任贡献力量。

（5）丰富文体活动，深化全民健身理念

为响应国家倡导的全民健身理念，不断提升广大职工身心健康水平，营造和谐快乐、积极向上的工作氛围，2024 年公司工会组织开展了丰富多彩的文体活动，以活动凝心聚力，以活动激发活力，以活动促进身心健康。其中，包括第四届羽毛球团体比赛、“方正证券杯”职工篮球赛、总部员工趣味运动会、第二十二届及第二十三届方正证券马拉松、“三八”女职工活动、青年活动等。各项活动的参与人数、职工关注度均创新高。在公司工会的引导和支持下，各基层工会还根据自身特色组建了篮球、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。2024 年，公司工会羽毛球队荣获湖南省上市公司协会羽毛球团体赛乙级冠军，湖南省金融工委羽毛球团体赛亚军。公司工会还组队参加了湖南省金融工会篮球比赛，取得了优良的成绩。通过参与多项体育比赛活动，有利于打开公司知名度，树立公司良好形象。

2. 鼓励员工积极为公司发展建言献策

为激发组织活力，鼓励员工对公司现状和发展建言献策，公司在大方 APP 内上线“同事吧”功能，搭建开放平台，听取广大干部员工对于公司高质量发展的意见建议，汇聚智慧力量，共同推动公司的高

质量发展。

财机条线各部门指定专人每日盯同事吧动态，针对分支机构关注的考核、激励、软件使用、平台数据等咨询快速响应，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。

3. 提供多维度发展空间，促进员工全面发展

公司提供多维度的发展空间，建设公平、公正、透明的发展环境，以便员工能够全面发展，持续引进多元化背景的人才。

(1) 持续从外部招聘优秀人才：在市场就业压力持续加大的环境下，公司坚持持续招聘和引进多元化背景的人才，鼓励通过社交媒体、招聘网站、校园招聘等多渠道招聘社会人才和校园人才，并且覆盖的地域不仅包括北京、上海、深圳，还辐射全国各地。岗位的类型从专业型人才到技术型人才都有涉及。通过坚持多元化背景人才的引进，可以吸引更多有潜力和才华的人才加入公司，以丰富公司队伍结构，促进多元文化在公司内部的交流与融合，为公司的长期发展提供强有力的人才保障。

(2) 鼓励内部转岗，激发员工潜力：公司鼓励员工尝试不同的岗位和职业发展方向，提高员工的综合素质和能力。通过发布转岗通知，提供相关培训和支持，让员工在公司的不同部门和岗位之间流动，拓宽员工的职业视野和经验积累。同时，公司还可以设立跨部门合作项目，让不同部门的员工共同合作，提高员工的团队合作能力和沟通能力。优化完善干部轮岗机制，加强矩阵交流。鼓励、支持干部在不同部门、不同地区之间进行轮岗锻炼，通过轮岗，干部能够深入了解公司业务板块运作，拓宽管理视野，提升综合管理能力。

(3) 职级调整方案优化：2024年，公司持续完善职级调整体系。在规则方面，进一步明确职级晋升的标准，使员工对晋升路径有更清

晰的预期。开展2024年度职务职级调整工作，依据优化后的职级调整体系，公平公正地对员工进行评估与晋升，为绩优人员创造更多的向上发展空间，激励员工积极进取，不断提升自身能力素质，在实现个人职业目标的同时推动公司业务持续发展。

4. 鼓励员工积极为公司发展建言献策

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。

2024年，总结、复盘前六年调研经验，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。

该项工作自开展以来，得到了公司各级领导同事的支持与认同，对员工满意度的提升、公司可持续发展均作出了重要贡献。

三、打造形成特色公司文化

（一）确立文化品牌战略

根据行业文化建设指导意见，公司将文化理念融入2024年品牌工作规划之中，制定了符合公司战略的文化品牌工作方案。方案确立了“讲好5篇大文章，维护行业和公司品牌形象”的工作目标，以及“构建内外宣一体化传播体系，规范品牌视觉统一品牌形象，并针对

‘黑天鹅’舆情事件制定预案，减少对品牌伤害。”的具体工作思路。

（二）树立文化品牌形象

1. 完善制度，强化品牌规范，确保公司品牌形象一致性

2024年，在公司文化理念指导下，修订完善了《社会化媒体管理办法》、《新闻传播管理规范》、《官方网站管理规范》，推动公司文化理念充分融入品牌建设；持续更新公司级宣传物料及品牌规范文件，包括公司简介PPT模板以及名片、宣传栏、易拉宝等物料模板，并加强了公司总部各部门、各分支机构及子公司品牌形象的触点管理，增加了公司的品牌辨识度；加强品牌流程规范，重点审核各部门、分支机构及子公司的视觉形象、字体版权合规性，审核外宣稿件的口径、文字等；加强品牌宣导培训，开展“人人都是品牌宣传员——品牌宣传培训”课程，并通过邮件、企业微信等不定期与品宣人员沟通；通过以上举措，确保公司品牌形象的一致性、准确性。

2. 完善声誉风险管理制度机制，管理做在舆情前

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，明确了职责与分工，为声誉风险管理提供组织保障。

2024年，公司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。

公司密切关注行业指引动态与规范要求，结合实际情况，修订了《声誉风险管理制度》。一方面，完善了声誉事件分级管理要求，制定了对应级别的触发条件、报告路线及相关职责，要求结合声誉风险事件进展动态评估风险级别，适时机动调整应对策略；另一方面，明确了声誉风险防范机制，以进一步防范投诉、举报、调解、诉讼事项

处理不当引发的声誉风险。

工作实践中，2024年，公司新设声誉风险应急工作小组机制，针对部分潜在事项因保密要求存在信息不透明的情况，由稽核监察部、合规部、董事会办公室及各相关业务部门组成声誉风险应急工作小组，及时将有可能引发声誉风险的信访、内部举报、客户投诉等信息进行同步，打通堵点，研判策略，争取早发现、早处置、早化解。

3. 全流程、系统化管理，保障公司舆情平稳

公司建立了以声誉专员机制为基础的声誉风险管理机制。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，要求各部门、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。

2024年，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。在总部各部门、分支机构和子公司，都设置了声誉风险兼岗人员，将声誉风险管理触点下沉到各部门、分支机构及子公司。各单位声誉专员与董事会办公室加强声誉风险防范工作沟通，通过月度定期排查、声誉风险点实时同步的方式，对经营管理及业务开展过程中存在的声誉风险进行前置排查与识别。

以声誉专员机制为基础，董事会办公室对公司声誉风险情况进行事前评估与防范预警，预警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。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。

公司声誉专员机制持续有序运行，截至11月，已完成11期声誉风险月报收集整理报送工作。

4. 多元方式高效应对，降低重大声誉事件对行业及公司的影响

声誉事件触发后，根据声誉风险特征，以制度为依据，明确声誉

风险驱动因素及风险等级，严格执行识别、评估、控制、监测、应对、报告相关操作流程。

在阜外事件、研究所罚单重大声誉事件应对上，通过加强监测频次、重点媒体持续沟通、预案及口径管理、官方声明等多元的危机应对方式，尽量降低了对行业及公司声誉的影响。

2024年，网络舆情数量攀升，公司不断丰富舆情应对工具箱，通过平台投诉、网信部门举报、运用法律武器等方式，多管齐下，综合施策，进一步提升了网络舆情处置效率，降低了不实信息扩散对公司声誉的影响。

截至2024年11月，共计关注监测了40余个声誉风险点，就3个事项准备了应对媒体/投资者等相关方问询口径，就1个事项准备了声明，并就2项重大声誉风险事件进行了舆情专项管理与报告。

5. 社交媒体分级分类管理，严防社交媒体引发声誉风险

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《社会化媒体管理办法》，明确准入、运营、退出全流程工作机制，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。

6. 持续打造年度文化盛宴，组织开展第七届企业文化案例大赛

8-11月，公司组织开展了第七届企业文化案例大赛。该活动自2018年起已成功举办7届，是方正证券以文化铸魂，不断提高公司软实力的有力举措。本届大赛历时三个月的精心筹备，21组决赛案例历经严格的层层筛选，接受专业的萃取指导，挑战紧迫的赛前演练，最终通过演讲、漫才、情景剧等形式精彩呈现，展现了方正证券人在平凡的岗位上深耕专业、踏实肯干、务实敢为，在平凡的工作中彰显

不凡文化信念的榜样力量。企业文化案例大赛已成为方正证券一年一度的文化盛典，是每一位方正证券人接受文化洗礼的重要活动。通过大赛，员工们提升了自我荣誉感，组织则焕发出更强的活力，在提质增效的道路上勇毅前行。

7. 精心筹备，专业运营，持续打造公司最具群众基础的文化品牌活动

“方正证券马拉松”是方正证券经典文化赛事，自2014年11月起，已持续举办十年，疫情期间不曾间断。累计参与人数达到6.38万人次，总里程近105.22万公里。

2024年，为进一步做好防范非法证券活动宣传工作，保护投资者合法权益，中国证券业协会与中国田径协会联合发起第九届“跑遍中国·2024年中国证券业防范非法证券宣传线上健康跑”，并将该活动交由证券经营机构及地方协会具体承办。为响应协会号召，进一步扩大公司“方正证券马拉松”赛事的文化品牌影响力，公司参与承办了本届活动，并将该活动与第二十三届方正证券马拉松统筹策划、结合开展。

10月19日，由公司总部统一组织的线下赛在河北怀来官厅水库国家湿地公园成功举办，全国分支机构也在各地自选场地，联动开跑。10月19日-11月8日赛期内，全国投资者持续关注本次活动，通过田协指定软件线上打卡参赛。

（三）增强文化品牌意识

1. 加强社交媒体分级分类管理，严防社交媒体引发声誉风险

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，分别于2024年4月24日，2024年10月20日组织21家分支机构对48家社交媒体进行自查，并于2024年10月29日对分支机构的自查情况进

行复查，对相关账号涉及的发布频率不高、发布内部品宣素材等问题已经告知相关人员，并督促进行再次自查。对新设立的上海南丹路、西安雁展路等分支机构社交媒体账号的相关人员进行合规培训，从起点加强合规运营，严防社交媒体引发声誉风险。

2. 推动网点标准化建设及优化

分支机构管理部严格以《证券营业部改造、迁址及新设实施指引》及《营业网点建设标准手册》为工作依据与执行标准。在做好把控VI（视觉识别系统）标准的同时，确保场地的独立性与便捷度，按选址标准综合评估、避免重大缺陷，不断提高分支机构的辨识度与品牌形象。

为提升分支机构经营效率，分支机构管理部2024年通过“关、停、并、转”持续优化网点17家。在撤销过程中，我司严格按照监管要求完成了客户平移，结清了证券业务并终止经营活动；对员工进行了妥善安置。在业务了结过程中未出现诉讼纠纷，未引发客户投诉、群体性事件等情况。

3. 定期组织开展合规、廉洁诚信等承诺书签署工作

公司全体新员工入职时，作为劳动合同附属必备材料，员工需要签署《合规承诺书》《廉洁诚信承诺书》等材料。2024年，公司对《承诺书》进行了修订完善，在“春雷行动”期间组织公司员工统一重新签署了《承诺书》，强调针对“十个坚持、十个反对”的行业荣辱观的遵守与践行。

4. 持续落实《员工声誉管理办法》

公司于2020年制定《员工声誉风险管理办法》，并在随后几年（2021-2024年）持续修订优化。2024年，该制度进一步完善了管理部门的职责，进一步明确了违规行为的处罚措施，并强化了员工声誉在后备人才选拔中的应用，以更好地引导员工践行企业文化，防范个

人及公司声誉风险。

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。

（四）讲好文化品牌故事

1. 持续组织开展企业文化案例大赛，挖掘一线故事，传递方证温度

8-11月，公司组织开展了第七届企业文化案例大赛。该活动自2018年起已成功举办7届，累计收获900余项文化案例，是方正证券以文化铸魂，不断提高公司软实力的有力举措。本届大赛历时三个月的精心筹备，21组决赛案例历经严格的层层筛选，接受专业的萃取指导，挑战紧迫的赛前演练，最终通过演讲、漫才、情景剧等形式精彩呈现，展现了方正证券人在平凡的岗位上深耕专业、踏实肯干、务实敢为，在平凡的工作中彰显不凡文化信念的榜样力量。企业文化案例大赛已成为方正证券一年一度的文化盛典，是每一位方正证券人接受文化洗礼的重要活动。通过大赛，员工们提升了自我荣誉感，组织则焕发出更强的活力，在提质增效的道路上勇毅前行。

2. 建立内外宣一体化传播体系，维护行业 and 公司的品牌形象

遵循行业核心理念，结合公司自身文化理念及经营发展实际，2024年以金融服务实体经济、做好“五篇大文章”、践行社会责任、推动投资者教育深入开展等为主题进一步加强公司行业文化建设宣传工作，塑造公司富有责任担当的品牌形象，全年累计发稿285篇。

外部渠道方面，根据媒体议程设置和媒体传播特点，提高主动策划能力，外宣发文22篇，合计63篇次，其中在新华社客户端、中国网、中国证券报-中证网、强国论坛等中央级媒体发文22篇次，充分

宣传了公司文化建设的实践活动和成果；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 263 篇，其中 12.55% 为行业文化建设内容，30.04% 为行业正面宣传稿件。配合“春雷行动”，以短视频、稿件等形式，完成了各阶段 12 篇次宣传，并于活动收官后进行了总结宣传，在《中国证券报》《上海证券报》刊发。

四、持续强化文化认同

（一）凝聚文化理念共识

1. 持续增进全体员工的文化认同、文化自觉，组织开展“金融人的文化必修课”系列专题培训

2024 年，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，进一步筑牢公司文化建设“软实力”，为公司高质量发展做好“硬支撑”，公司发起了“春雷”专项行动。

配合“春雷”专项行动整体要求，进一步增强全员合规意识、红线意识以及集体荣誉感，在公司内部肃风正气，提高全员职业素养，公司于 4-12 月多主题、地毯式、全覆盖的组织开展“金融人的文化必修课”系列学习活动，主题涵盖合规管理、风险管理、廉洁从业、声誉风险管理、诚信执业、职业道德等行业文化高度关注的各个方面。

2. 推动风险管理文化深入人心

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。

方正证券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 信息化系统“风险管理”专栏及时向公司全员传递内外部风险管理信息，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，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。

2024年度，深入推进风险文化建设，组织开发风险管理线下线上课程。风险管理部首次尝试组织召开了两次“全面风险管理线上直播课”，对于市场风险、操作风险管理在全员层面开展培训，累计参与员工人数达到1.1万人次，取得了超预期的培训效果，也充分体现了“全员”参与的风险文化传导精神。

在2024年公司全员开展的文化建设和职业素养提升的“春雷”专项行动中，公司首席风险官和风险管理部行政负责人积极参与母子公司、分支机构多场次的面对面风险文化交流活动，有针对性的制作了《做新时代的合格金融人——风险管理巡讲版》等培训交流材料，取得了良好的活动效果。

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。2024年风险管理部对《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。2024年，方正证券各子公司制定并颁布了符合各自业务特点的《风险管理

考核实施细则》，将风险管理考核工作由母公司向子公司逐步落实，以考核促进风险管理工作效果提升。

3. 推进落实子公司风险垂直管理工作

2024年3月，证监会发布《关于加强证券公司和公募基金监管加快推进建设一流投资银行和投资机构的意见（试行）》，提出“要夯实合规风控基础，落实全面风险管理与全员合规管理要求，实现母子公司全业务链条‘垂直’一体化管控”。

近年来，方正证券子公司业务快速增长，行业地位逐步提高，是公司收入、利润的重要增长点。为落实母子公司全面风险管理的一致性和有效性，已实现对子公司业务、管理工具、人员、考核等风险管理的全覆盖、统一管。公司建立了统一的子公司风险垂直管理工作体系，明确并落实子公司“报批、报告、报备”事项（“三报”事项），定期汇报机制以及风险处置快速反应机制。

2024年，方正证券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；落实风险垂直管理要求，重视风险人员的话语权，强化风险制衡，避免内部管理失衡。建立了合作分工又相互制衡的体系，对风险管理文化的贯彻实施起到重要的作用。

4. 切实维护客户合法权益

为统一员工服务客户专业形象，分支机构管理部在理财经理管理与考核中增加了企业微信新增好友和认证客户加分，要求分支机构通过企业微信、及企业微信群提供营销服务，有效提高客户企业微信客户覆盖率，及时响应客户需求。

为确保客户投诉得到及时处理，形成对员工服务质量的有效监督，对于理财经理因工作失职、态度恶劣等原因引起的客户投诉将扣减责任人合规考核系数；此外，分支机构管理部2024年面向总部、分支

机构投诉处理人员开展2期客户投诉处理技巧专题培训，邀请行业专家、外部讲师、优秀分支机构分享投诉处理经验技巧，提高分支机构投诉处理能力。在分支机构述职会、区域及区域协调人培训会议、年会、分支机构全体员工培训会议等多种场合强调客户投诉处理要求，督促分支机构主动化解风险事件，切实有效维护客户合法权益。

（二）发挥示范带头作用

1. 积极开展各类评优评先活动，让先进典型站出来、立起来

为充分发挥先进典型示范引领作用，激励公司各级党组织和党员不忘初心、砥砺前行，5月，公司启动“两优一先”评选表彰活动。评选出基础工作扎实、经营业绩突出的先进党支部15个，评选出理想信念坚定、作风品行优秀、模范作用突出的优秀党务工作者15个和优秀共产党员50名。

组织开展庆祝中国共产党建党103周年系列活动，基层党组织按要求开展了多种形式的党纪学习教育、警示教育、公益服务等活动。基层党组织和党员走入社区、村镇，进行投教宣传，发挥先锋模范带头作用，用实际行动展示职业风采和良好风貌。

8-11月，公司组织开展第七届企业文化案例大赛，经过海选、初赛、复赛、决赛等四轮角逐，评选出21组2024年度企业文化之星。

12月，公司启动第十七届“犇牛奖”及年度合规管理与风控专项奖评选。评选结果将于公司年度经营工作会议中公布，以展现优秀团队、员工风采，增强公司员工凝聚力，激发员工创造性和积极性。

2. 领导干部以身作则，率先垂范，扩大文化理念塑造的深度和广度，实现基层一线员工全覆盖

3-7月，为进一步增强全员合规意识、集体荣誉感及职业素养，在公司内部肃清风、树正气，提高全员职业化水平，方正证券地毯式、全覆盖的组织开展了“春雷行动”全国巡讲。

公司集各部门之力，历经 20 余轮打磨，共同开发标准版课件《做新时代的合格金融人》100 余页，详尽解读了国家宏观导向、行业政策规定、股东文化理念、公司执业要求、个人职业素养等方面内容。同时，通过大量警示案例的讲解，帮助大家学深悟透，深刻体会做一名合格从业人员的重要性与必要性。

5 月，全国巡讲正式拉开帷幕。两个月的时间里，从高层领导到基层员工，方正证券全员参与、共同学习，形成了浓厚的文化学习氛围和积极向上的组织风貌。公司全体高管亲自授课，走遍全国 56 地，共计举办 58 场专题培训，覆盖母子公司员工 7200 余人。不仅传递了公司文化精髓，更激发了全体员工的集体荣誉感和职业使命感，强化了大家的底线意识和行动自觉。

（三）提升文化外部认同

1. 方正证券投教基地授牌“湖南证券行业文化基地建设”，升级打造行业文化建设展区

2024 年 3 月，在湖南证监局的悉心指导下，方正证券投资者教育基地获湖南省证券业协会授牌为“湖南证券行业文化基地建设”，并升级打造“行业文化建设展区”，于同年 7 月正式面向社会公众开放。展区涵盖中国特色金融文化、“五要五不”行业文化及职业道德、新“国九条”、廉洁从业等内容，进一步强化了基地的教育展示功能，为行业文化注入了新的活力与内涵。同时，基地积极响应“2024 年湖南辖区行业文化基地建设评估”要求，与培训学院携手在主题活动、主题培训、产品制作、媒体宣传等方面进行合作，并形成了“投教+行业文化建设”的工作协同新机制。全年累计开展各类“投教+行业文化建设”活动 13 项，围绕金融五大篇章、职业道德、廉洁从业、行业文化建设等内容制作宣传作品 38 种，通过媒体发布宣传 10 余篇，不断丰富行业文化建设的内涵与形式，加强投资者教育保护。

2. 弘扬中华优秀传统文化，常态化开展学雷锋志愿服务

自组建 95571 金融先锋服务队以来，公司始终秉承志愿服务的原则、程序和标准，结合节假日、公司大型活动及其他投教公益活动，常态化开展学雷锋志愿服务活动。服务形式包括投资者教育进社区、进学校、进乡村、进企业等，内容涵盖防非知识普及、防诈骗、反洗钱、财商教育等。2024 年，共计开展志愿活动 200 余场，覆盖超 5 万人次，为弘扬中华优秀传统文化和推动社会公益事业作出了积极贡献。

3. 设立“小方服务驿站”，提供免费便民服务

投教基地一楼创新打造的“小方服务驿站”，成为行业首家融合便民服务功能的国家级投教基地。驿站配备了雨伞、饮水机、充电宝、医药箱等免费便民设施，并提供免费 WIFI、应急充电等服务，为公众提供了极大的便利。同时，来访者还可以在驿站了解基地情况，取阅各类投教知识宣传手册，查阅观看金融知识普及视频与电子资料，不断提升自身的金融素养。2024 年，基地累计接待人次超过 9 万人。

（四）加强组织机制保障

1. 建立文化建设领导小组定期会议制度，定期总结公司文化建设实践经验，促进文化建设向深度广度发展

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、战略企划部、培训学院、稽核监察部、分支机构管理部、董事会办公室、财务管理部、培训学院、方正承销保荐等 11 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。

2024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总结报告。

2. 公司文化建设人员配备充足，设有专项资金支持

公司持续加强文化认同，强化组织机制保障。配备了专门的文化建设岗位，并引进及培养了文化领域的人才，确保文化建设工作的有效性和深度落实。文化建设岗位的员工根据协会的实际情况和行业特点，制定了具体的文化建设和方案。这些计划包括短期和长期目标，以及为实现这些目标所需的具体措施和时间表。根据制定的计划和方案，文化建设岗位的员工积极推进各项文化建设工作。通过组织培训、研讨会和活动等方式，提高员工对行业和公司文化的认同感，促进员工之间的交流和合作。

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。

3. 持续举办广受员工喜爱的“方正证券马拉松”活动

“方正证券马拉松”是方正证券经典文化赛事，自2014年11月起，已持续举办十年，疫情期间不曾间断。累计参与人数达到6.38万人次，总里程近105.22万公里。

2024年，为进一步做好防范非法证券活动宣传工作，保护投资者合法权益，中国证券业协会与中国田径协会联合发起第九届“跑遍中国·2024年中国证券业防范非法证券宣传线上健康跑”，并将该

活动交由证券经营机构及地方协会具体承办。为响应协会号召，进一步扩大公司“方正证券马拉松”赛事的文化品牌影响力，公司参与承办了本届活动，并将该活动与第二十三届方正证券马拉松统筹策划、结合开展。

10月19日，由公司总部统一组织的线下赛在河北怀来官厅水库国家湿地公园成功举办，全国分支机构也在各地自选场地，联动开跑。10月19日-11月8日赛期内，全国投资者持续关注本次活动，通过田协指定软件线上打卡参赛。

4. 丰富文体活动，深化全民健身理念

为响应国家倡导的全民健身理念，不断提升广大职工身心健康水平，营造和谐快乐、积极向上的工作氛围，2024年公司工会组织开展了丰富多彩的文体活动，以活动凝心聚力，以活动激发活力，以活动促进身心健康。其中，包括第四届羽毛球团体比赛、“方正证券杯”职工篮球赛、总部员工趣味运动会、第二十二届及第二十三届方正证券马拉松、“三八”女职工活动、青年活动等。各项活动的参与人数、职工关注度均创新高。在公司工会的引导和支持下，各基层工会还根据自身特色组建了篮球、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。2024年，公司工会羽毛球队荣获湖南省上市公司协会羽毛球团体赛乙级冠军，湖南省金融工委羽毛球团体赛亚军。公司工会还组队参加了湖南省金融工会篮球比赛，取得了优良的成绩。通过参与多项体育比赛活动，有利于打开公司知名度，树立公司良好形象。

5. 加强行业文化建设理论研究、为文化建设实践提供理论支持和指导

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。2024年，积极参与协会组织的文化建设相关课程开发、课题研究和评选活动，共申报共建课程6门，入选3门；申报研究课题3项，入围1项；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，申报1项。同时，积极通过中央媒体及权威媒体报道发布公司文化建设成果及理论研究文章，累计10篇。

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



公司文化建设领导小组组长：

方正证券股份有限公司

2025年5月12日



公司简介



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)	姜志军 (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	姜志军	方正证券执行委员会主任、总裁	领导小组组长
2	蔡平	监事会主席	领导小组组员
3	孙斌	执委会委员、副总裁	领导小组组员
4	李岩	执委会委员、副总裁、财务负责人、董事会秘书	领导小组组员
5	吴珂	执委会委员、副总裁	领导小组组员
8	曹玉海	执委会委员、合规总监、首席风险官	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，负责整体统筹协调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，负责统筹协调各类宣导、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	张军	风险管理部	风险管理部行政负责人	文化建设工作小组成员，文化建设配合部门负责人，负责全面推动落实公司各项风险管理相关工作，负责推动落实行业文化在加强声誉约束、融合战略发展等方面的要求。
5	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。
6	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。
7	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。
8	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。
10	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。
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ED	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（最新）
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。	2024年5月31日修订
2	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，规范公司文化建设工作，提高员工对企业文化的认知，培养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。	2024年9月3日修订
3	方正证券股份有限公司关键岗位管理办法	为保障公司稳健运营，促进公司战略目标实现、推进关键岗位人员管理工作的科学化、制度化、规范化，提升公司合规、风险、内控与人力资源管理水平，特制定本办法。办法包括关键岗位的范围、管理职责、管理要求等内容。	2025年2月18日修订
4	方正证券股份有限公司后备人才管理办法	为更好地保证公司后备人才战略落地，规范后备人才的选拔、培养、任用、保留、退出等管理工作，持续为公司储备潜力高、能力强、专业精进、价值观匹配的人才资源，特制定本办法。办法包括后备人才的定义、管理职责、后备人才体系、选拔标准及流程、后备人才培养、后备人才的任用保留与退出等内容。	2024年12月27日修订
5	方正证券股份有限公司绩效奖金激励管理办法	为建立市场化的激励机制，吸引保留核心员工，调动公司各条线、部门及员工展业积极性，更好地推动公司战略目标的实现，特制定本办法。办法包括绩效奖金提奖政策的确定与调整、绩效奖金的构成调节与计提、分配与发放、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等内容。	2024年8月2日修订
6	方正证券股份有限公司奖金递延管理办法	为积极落实国家法律法规和监管相关规定，促进公司和行业的可持续发展，完善公司对核心管理人员和业务人员的激励与约束机制，规范公司核心管理人员和业务人员奖金递延管理工作，特制定本办法。办法包括奖金递延人员范围及要求、递延奖金的支付、强调递延奖金的约束机制、对风险项目/事件及问责处罚情形下递延奖金的支付等内容。	2024年8月2日修订
7	方正证券股份有限公司招聘管理办法	为确保公司发展战略目标的实现，引进优秀人才，规范公司的员工招聘管理工作，建设高素质的人才队伍，根据国家法律法规及公司有关规定，结合公司实际，特制定本办法。办法包括招聘的职责权限、招聘规划、招聘标准、人才吸引、招聘实施、人员录用、人员融入、组织纪律等内容。	2024年12月27日修订
8	方正证券股份有限公司个人综合考评管理办法	为了进一步推动公司战略目标实现，打造业绩导向的绩效文化，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，特制定本办法。办法包括考核模式、考评内容、考核目标制定与调整、考评实施及考核结果应用等内容。	2024年8月2日修订
9	方正证券股份有限公司职位管理办法	为进一步规范公司员工职位管理，为员工提供更为科学合理的发展平台与实现路径，促进公司战略转型和业务发展，实现员工与企业的共同成长，根据国家相关法律法规及公司人力资源管理政策，特制定本办法。办法包括管理职责、职衔职级体系设置、管理规则、体系应用等内容。	2024年8月2日修订
10	方正证券股份有限公司组织管理办法	为进一步健全公司组织管理体系，优化治理结构、管理机制和运营机制，优化人力资源配置，加强编制管理，提升组织效能，特制定本办法。办法包括组织设置、职责权限与审批流程、跟踪与检视等内容。	2023年12月29日修订
11	方正证券股份有限公司薪酬管理办法	为建立适应公司发展战略，体现公司价值分配机制和内在激励机制的薪酬体系，规范薪酬管理工作，促进薪酬成为吸引、激励、保留人才的重要手段，实现行业价值、企业价值和员工价值的共同提升，将股东长期利益与薪酬管理紧密结合，根据国家法律法规及公司有关规定，结合公司实际，特制定本办法。办法包括薪酬总额与薪酬结构、基本工资、奖金、薪酬约束机制、薪酬保障机制、薪酬信息沟通与保密等内容。	2024年8月2日修订
12	方正证券股份有限公司福利管理办法	为进一步完善公司员工福利管理体系，体现公司人文关怀，增强员工归属感，提升员工凝聚力与人才吸引力，特制定本办法。办法包括法定福利、自定福利等内容。	2024年8月2日修订
13	方正证券股份有限公司劳动合同管理办法	为加强劳动合同管理工作，明确公司与员工双方的权利与义务，保障双方的合法权益，维护稳定和谐的劳动关系，根据国家有关法律法规，结合公司实际情况制定本办法。办法包括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、劳动争议等内容。	2023年12月29日修订



14	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、管理架构与职责分工、廉洁从业要求、报告、问责、附则等内容。	2023年10月18日修订
15	方正证券股份有限公司合规手册	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。	2024年10月30日修订
16	方正证券股份有限公司诚信管理办法	加强公司诚信管理，推进公司诚信文化建设，完善内部诚信监督、约束制度机制，进一步提高公司工作人员的诚信水平。	2024年10月14日制定
17	方正证券股份有限公司员工执业行为准则	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。	2024年10月30日修订
18	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。	2024年4月16日修订
19	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。	2024年8月15日修订
20	方正证券股份有限公司信用风险管理办法	为指导方正证券股份有限公司的信用风险管理，根据《证券公司全面风险管理规范》《证券公司风险控制指标管理办法》《证券公司信用风险管理指引》等自律规则、监管规定以及《方正证券股份有限公司全面风险管理制度》执行。	2023年9月13日修订
21	方正证券股份有限公司员工声誉风险管理办法	为进一步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，从而确保个人职业生涯可持续发展，确保公司各项业务平稳开展，特制定本办法。办法包括员工声誉风险管理的行为要求、管理体系等进行制度说明，将员工声誉风险管理纳入招聘、培训、考核、职务职级、人才发展、声誉登记等内容。	2024年8月2日修订
22	方正证券股份有限公司声誉风险管理制度	为加强公司声誉风险管理，完善全面风险管理体系，防范证券从业人员道德风险，保障公司持续、稳定、健康发展，维护证券行业形象和市场稳定。	2024年8月29日修订
23	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。	2024年11月15日修订
24	方正证券股份有限公司社会化媒体管理办法	应对社会化媒体发展，提高方正证券股份有限公司及所属企业社会化媒体运营管理水平，有效防范借助社会化媒体进行品牌宣传及业务营销过程中的声誉风险。	2024年8月2日修订
25	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。	2024年5月31日修订
26	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，健全公司党委会议集体领导制度，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。	2022年3月22日修订

27	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。	2024年11月15日修订
28	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。	2024年5月21日修订
29	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日制定
30	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预算、立项、动支、投入产出分析评价等作出规定。	2022年12月27日制定
31	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日制定
32	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度，制定本细则。	2022年12月9日修订
33	方正证券股份有限公司从业人员投资行为管理办法	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。	2024年12月19日修订
34	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日制定
35	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日修订
36	方正证券股份有限公司全面风险管理办法	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。	2020年8月31日修订
37	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。	2022年1月11日修订
38	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。	2020年9月30日修订
39	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。	2021年9月7日修订

40	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。	2024年8月1日修订
41	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
42	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
43	方正证券股份有限公司稽核监察发现问题整改工作管理办法	规范公司稽核监察发现问题整改管理，完善整改工作机制，加强整改验证督导，切实提高公司整改管理实效。	2024年7月23日制定
44	方正证券股份有限公司任中及离任审计管理办法	完善和强化公司董事长、法定代表人、高级管理人员、关键岗位人员的监督管理，加强干部队伍建设，打击违法乱纪行为，规范相关审计工作。	2024年11月13日制定
45	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日制定
46	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日制定
47	方正证券股份有限公司分支机构管理与考核办法	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。	2023年12月26日制定
48	方正证券股份有限公司理财经理、证券经纪人管理与考核细则	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。	2023年12月26日制定
49	方正证券股份有限公司分支机构财富顾问岗管理与考核细则	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。	2023年12月26日制定
50	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	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。	2023年12月26日制定
51	方正证券股份有限公司分支机构机构业务岗管理与考核细则	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。	2023年12月26日制定
52	方正证券股份有限公司开户引资方案	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。	2023年12月26日制定

53	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	PWA释义、PWA薪酬和考核制度、合规管理与考核等。	2023年12月26日制定
54	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	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定。	2023年12月11日修订
55	方正证券股份有限公司客户投诉处理管理办法	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。	2024年9月25日修订
56	方正证券股份有限公司申诉工作小组工作指引	为进一步规范员工申诉处理要求及程序，根据《方正证券股份有限公司“红、黄、蓝”牌处罚规定》修订了《方正证券股份有限公司申诉工作小组工作指引》。	2024年1月18日修订
57	方正证券股份有限公司合规管理办法	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，制定本办法，包括合规管理职责、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、合规考核与合规问责、合规有效性评估等内容	2022年8月25日修订
68	方正证券股份有限公司投资者权益保护工作管理办法	为了保护投资者合法权益，规范公司向投资者提供金融产品和服务的行为，引导各类证券投资者树立理性投资、健康投资的理念，增强风险防范意识，维护公开、公平、公正的市场环境，促进资本市场健康稳定发展。	2024年10月14日修订
69	方正证券股份有限公司新业务风险管理办法	规范公司新业务开展，加强对新业务的风险管理。	2023年1月30日修订



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（h）	参与活动/培训人员数量
1	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第一期）	《行业文化与职业道德》	4月2日	2	7392
2	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第二期）	《合规应知应会》	4月12日	1.5	8794
3	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第三期）	《证券行业声誉风险管理与实践》	4月26日	2	115
4	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第四期）	《声誉风险管理要求及实践》	6月13日	2	113
5	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第五期）	《公文及流程规范》、《会议邀约规范》、《会议纪要规范》、《邮件规范》	6月24日-7月8日	2	1276
6	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第六期）	《证券公司操作风险管理培训》	6月28日	1	7500
7	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第七期）	《证券公司市场风险管理培训》	8月8日	1	4243
8	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第八期）	《弘扬廉洁从业风清气正 筑牢合规诚信执业基础》	11月5日	1	4757
9	2024年度“金融人的文化必修课”系列学习活动（第九期）	《坚守职业道德 践行诚信为本》	12月11日19:00-12月10	1	5926
10	第七届企业文化案例大赛	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15日	3.5	6000
11	“春雷行动”全国巡讲（总58场）	详尽解读了国家导向、行业规定、公司要求、职业素养等四方面内容，以“政策解读+案例剖析+行为指引”三位一体模式，帮助全员学深悟透，深刻体会做一名合格从业人员的重要性与必要性，系统提升员工职业素养	5月-7月	2.5	7200
12	第26期-第33期“领跑者计划”标杆经验分享培训	雪球产品销售经验分享	2月1日	1.5	3205
13		投顾业务经验分享	3月27日	1.5	3200
14		期货业务经验分享	4月11日	1.5	2583
15		两融业务经验分享	4月25日	1.5	2431
16		两融业务经验分享	7月11日	1.5	2879
17		量化业务经验分享	7月30日	1.5	2500
18		开户引资经验分享	9月26日	1.5	1600
19		高净值客户投资需求分析、资产配置等经验分享	10月29日	1.5	1555
20	2024年第一期新员工训练营	《公司发展与职业发展》、《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》、《合规管理》、《流程与公文规范》、《职业化塑造》、《结构思考与问题解决》、《职场健康》	3月20日	15.5	76
21	2024年第二期新员工训练营	《公司发展与职业发展》、《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》、《合规管理》、《流程与公文规范》、《职业化塑造》、《结构思考与问题解决》、《职场健康》	11月1日	15.5	76
22	2024年新任干部起航班	《高管分享1-2》、《公司战略》、《绩效管理》、《财务管理》、《领导团队六关键》、《高管分享》、财机条线部门负责人授课、营业部优秀总经理分享	8月14日-16日	24	79
23	高管领航班及中层续航班培训	《国九条解读及机构方向监管要求及违法违规处罚案例分析》、《从比较优势到创新优势的空间经济—以粤港澳大湾区发展规划与创新趋势为例》、《管理者的情绪与压力管理》、《华为数字化转型之道》、《卓越管理者四大天职》、《即兴戏剧》	9月19日-21日	24	61
24	研究所专项培训	财务专题培训、业务专题培训、员工综合素质提升专题培训	11月8日	4	115
25	2024年信衍业务专项培训	考核激励方案、2024年政策解读、合规展业、经验分享等	3月1日-2日	12	76

26	2024年度全民国家安全教育日专题学习	生活中的AI诈骗等	3月22日-长期有效	1	1440
27	2024年鲲鹏计划之营销技能提升培训（第一期）【共2个班】	了解公司管理考核制度，熟悉公司业务及产品体系，掌握投资分析能力，提升营销技能及基础业务能力	4月18日-19日	12	184
28	2024年鲲鹏计划之营销技能提升培训（第二期）	了解公司管理考核制度，熟悉公司业务及产品体系，掌握投资分析能力，提升营销技能及基础业务能力	12月5日-12月6日	12	112
29	2024年期权实战训练与营销培育专题培训	期权业务开展与营销培育规划、期权客户常见问题解答与客户端使用技巧、期权赢家实战训练营（员工精编版）、通向期权投资之路、期货期权合规培训等	5月29日-31日	18	64
30	2024年分支机构干部及业务精英系列培训（第一期）	高效执行四原则工作坊	5月29日-30日	12	72
31	2024年分支机构干部及业务精英系列培训（第二期）【共2个班】	高效能思维塑造、财富管理转型之路	6月3日-5日	12	173
32	2024年分支机构干部及业务精英系列培训（第三期）	企业经营决策	10月9日-10日	9	63
33	2024年分支机构干部及业务精英系列培训（第四期）	基于心理学的客户维护、团队动机管理	12月9日-11日	18	80
34	2024年分支机构干部及业务精英系列培训（第五期）	全生命周期的客户开拓及维护技能提升、高绩效员工精进之道、压力与情绪管理	12月2日-4日	18	170
35	2024年PWA业务能力提升培训	企业及企业家综合服务、将量化业务进行到底、一季度宏观和市场策略分析	1月22日-24日	7.5	128
36	2024年机构岗业务能力提升培训	机构投顾及机构财顾与展业方向、新形势下债券业务展业交流、市场回顾和专业机构展业思路	1月22日-24日	7.5	28
37	学习贯彻中央金融工作会议精神专题培训暨2024年方正证券党委理论学习中心组（扩大）学习（上海场）	《学习贯彻中央金融工作会议精神，深入领悟习近平总书记关于金融工作重要论述》《学习中央金融工作会议精神，坚持和加强党的全面领导》《严守政治纪律，净化政治生态》《传承和弘扬伟大建党精神——中国共产党的创建与历史使命》《弘扬中国传统文化，走好中国特色金融发展之路》《国际金融环境与中国策略》等	3月13日-15日	24	50
38	2024年党支部书记培训班	《习近平新时代中国特色社会主义思想》《中国共产党支部工作条例》《中国共产党纪律处分条例》学习辅导	5月29-31日	24	90
39	《习近平关于金融工作论述摘编》专题学习	《习近平关于金融工作论述摘编》	2025年9月23日	2	16
40	2024年方正证券党委理论学习中心组（扩大）学习（郑州场）	《习总书记关于中国式现代化论述摘编》宣讲	2025年12月30日	3	300
41	“学条例、守党纪”党纪知识竞赛	教育、引导党员干部学纪、知纪、明纪、守纪	7月16日—7月22日	1	1464
42	方正证券资深讲师“AI+课程开发专题培训”	AI+课程开发工作坊、个人经验萃取实战分享	9月5日-6日	14	42
43	2024年稽核条线矩阵管理培训	方正证券稽核矩阵管理工作报告、方正中期期货稽核工作汇报、方正富邦基金稽核工作汇报、总部稽核经验交流、分支机构稽核经验交流、信访监察工作交流、稽核系统使用培训	8月29日-30日	7.5	37
44	2024年客户投诉谈判与处理技巧培训	提升分支机构客户投诉谈判及处理技巧，提高客户满意度及投诉处理工作质效	5月23日	6	91
45	2024年下半年客户投诉处理技巧培训	提升分支机构客户投诉谈判及处理技巧，提高客户满意度及投诉处理工作质效	9月2日	3	1004
46	2024年“人人都是品牌宣传员”——品牌宣传培训	管控社媒，严防潜在声誉风险；正面传播，提升品牌美誉度	9月24日9:00-10月12日	0.5	317
47	AIGC办公提效项目启动会暨AIGC先导培训	通过前沿的AI技术赋能日常办公，实现工作效能提升	8月5日	2.5	3000
48	AIGC办公提效项目线上直播（第一期-第九期）	AIGC初级阶段课程精讲与答疑	8月11日	1.5	4490
49		AI+多模态，用AI提效宣传素材制	8月15日	1.5	4490
50		AI辅助数据处理	8月21日	1.5	4490
51		AI辅助文本处理	9月1日	1.5	4490
52		AI辅助快速制作PPT	9月6日	1.5	4490
53		AIGC办公提效项目复赛实操作业	9月15日	1.5	4490
54		AIGC办公提效训练营（中级）直播答疑	9月20日	1.5	4490
55		AI劳动技能竞赛决赛赛程解析	9月21日	1.5	4490
56		AI劳动技能竞赛决赛赛程解析	9月22日	1.5	4490
57		AIGC办公提效项目线下特训营（第一期-第五期）	AI+文本特训营	10月8日-10日	1.5
58	AI+PPT特训营		10月8日-10日	1.5	50
59	AI+数据处理特训营		10月8日-10日	1.5	50



60		AI+信息萃取特训营	10月8日-10日	1.5	50
61		AI+图片处理特训营	10月8日-10日	1.5	50
62	AI劳动技能竞赛现场赛	现场竞赛	10月11日	3	200
63	“部门负责人讲合规”专项活动	发挥“关键少数”的带头作用，由31个总部部门、376个分支机构负责人学习并授课，授课内容涵盖了合规应知应会、所在条线的监管动态及合规要点、本单位的合规注意事项与管理要求，其中廉洁从业内容作为单独章节，重点强调廉洁从业规定并对监管罚单进行解读。	4月20日-5月31日	2	6384
备注	<p>2024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131期，人均学时达70.5小时，覆盖人次超百万。开展了为期2个月，共计58场，覆盖7200余人的“春雷行动”全国巡讲，详尽解读了国家导向、行业规定、公司要求、职业素养等四方面内容，以“政策解读+案例剖析+行为指引”三位一体模式，帮助全员学深悟透，深刻体会做一名合格从业人员的重要性与必要性，系统提升员工职业素养。与此同时，开展了“金融人的文化必修课”系列学习活动，共涉及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266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）</p>				

