



信达证券
CINDA SECURITIES

信达证券股份有限公司 2021 年度文化建设实践报告

信达证券股份有限公司

二零二二年五月



目 录

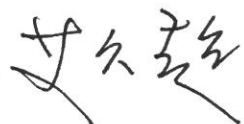
第一节 重要提示和摘要.....	1
重要提示.....	1
摘 要.....	2
第二节 公司文化建设实践情况.....	5
一、基本情况.....	5
二、文化建设整体建设情况.....	6
（一）2021 年度工作目标、计划.....	6
（二）重点工作执行及完成情况.....	6
（三）文化建设领导小组及负责部门履职情况.....	15
（四）党组织在公司文化建设、内部治理、监督制衡、廉洁风险防范中发挥 作用的情况.....	17
（五）文化建设保障及支持情况.....	20
（六）2022 年文化建设目标、计划及重点工作.....	21
第三节 文化建设成果与年度案例.....	24
一、系列合规培训，筑牢合规底线.....	24
二、“我以信达为荣”青年员工创先争优活动，凝聚文化共识.....	25
三、开展年度优秀案例评选工作，提升专业水平.....	25
第四节 文化建设质量评估结果.....	27
一、文化建设质量评估工作的总体情况.....	27
二、文化建设质量评估的内容及范围.....	27
三、文化建设质量评估的程序和方法.....	29
四、公司文化建设状况.....	30
（一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况.....	30
（二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况.....	33
（三）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性.....	43
（四）公司治理及内部控制的有效性.....	44
（五）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况.....	45
（六）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施.....	45
（七）员工文化理念认同情况，外部评价情况.....	46
五、评估总结.....	47
六、期后事项.....	48

第一节 重要提示和摘要

重要提示

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

信达证券文化建设领导小组

组长签字： 

2022 年 5 月 20 日

摘 要

2021 年，信达证券股份有限公司（以下简称“信达证券”“公司”）继续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足金融工作政治属性和证券公司的职责定位，胸怀“国之大者”，秉承证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念和中国信达资产管理股份有限公司（以下简称“中国信达”）“始于信，达于行——诚信、融合、创新、卓越”的核心价值观，结合行业文化建设动员大会精神和《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》要求，形成了公司“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”的核心价值观。在公司《信达证券战略发展规划（2021-2025）》（以下简称“三五战略规划”）中，明确提出公司文化建设的相关要求，将公司的文化建设提升到战略高度。

根据监管要求和公司文化建设的需要，公司及时调整企业文化建设领导小组，并设立企业文化建设工作小组，增加文化建设资金投入（2021 年公司营业收入 257,722.01 万元，文化建设方面支出 1,161.34 万元，占比 0.45%，相比 2020 年增加了 751.19 万元，占比增长了 0.28%），为公司的企业文化建设提供组织保障和资金支持。

2021 年，公司持续优化制度体系建设，严守合规底线，全

年累计修订和新增制度共计 271 项。其中，为进一步完善合规、风险管理防控体系，适应公司发展需要，公司修订和新增 14 项风险管理相关制度、8 项合规管理相关制度；发布 27 期《合规动态》，内容覆盖员工行为规范、廉洁从业、职业道德和法治观念等多个方面；聚焦新政策、业务热点及风险高发领域组织合规培训 14 次；开展“我以信达为荣”“年度优秀案例评选”等主题活动，以此不断提升全体员工的专业能力与执业素养，进一步夯实公司“合规、诚信、专业、稳健”的价值认同和文化积淀。

公司主要业务在 2021 年度各项评选中多次取得优异成绩：斩获 2021 年度“资产证券化优秀业务管理人”“最佳行业研究机构”“最具成长潜力券商资管奖”“最佳券商资管成长奖”“中国证券业新锐财富经纪商君鼎奖”“金牛进取奖”等多项荣誉称号。

公司投行二部赵轶同志 2021 年参加由中国证券业协会培训中心执业标准部组织的保荐代表人胜任能力考试工作会议、参加协会“首次公开发行辅导验收知识测试题库”建设工作、参加协会培训课程评议工作，累计五次以上，以较为出色的工作表现赢得了协会相关部门的认可。

2021 年 12 月，由公司报送、中国信达推荐的《利用档案化解“*ST 毅达”退市风险，实现国有资产的保值增值——上海中毅达股份有限公司成功实现恢复上市》案例，荣获国家档案局 2021

年度经济科技档案资料开发利用一类案例，是获奖的一类 16 个案例中唯一一家证券公司。公司中毅达成功实现恢复上市案例，是通过开发利用档案资源，设计实施一系列纾困救助措施，成功化解上市公司退市风险，实现国有资产保值增值，保障中小股东合法权益的典型案例。

第二节 公司文化建设实践情况

一、基本情况

公司简称	信达证券	英文简称（如有）	CINDA SECURITIES
公司注册地	北京市西城区闹市口大街9号院1号楼	公司办公地	北京市西城区闹市口大街9号院1号楼
文化建设领导小组负责人姓名、职务	艾久超董事长	电子邮箱	aijiuchao@cindasc.com
文化建设核心价值观、文化理念、发展使命、愿景等文化理念体系	践行“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务，弘扬社会主义核心价值观，强化高质量发展理念。 以“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，扎实推进企业文化建设，强化务实作风、恪守诚信本色，倡导风清气正的廉洁金融文化，平衡各相关方利益，妥善处理好股东、客户、政府、员工等利益相关者之间的关系，保护投资者合法权益、履行社会责任，助力公司高质量发展。 核心价值观：崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展		
廉洁从业管理目标和总体要求	目标：规范公司廉洁文化建设、廉洁从业风险防控、切实加强对公司及全体员工廉洁从业的自律管理，保证公司诚信、合法、有效经营，促进公司健康发展，保护投资者合法权益。 总体要求：公司各单位及全体员工在开展业务及相关活动中，严格遵守法律法规、证监会的相关规定和行业自律规则，遵守社会公德、商业道德、职业道德和行为规范，公平竞争，合规经营，忠实勤勉，诚实守信，不直接或者间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益。		
文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务	详见附表		
文化建设组织架构及职责分工、文化建设主要负责部门、文化建设岗位设置及工作人员情况	在公司企业文化建设领导小组的组织架构基础上，下设企业企业文化建设工作小组。领导小组负责分析、研究决定并部署企业文化建设的规划、决定公司企业文化核心理念、制定并组织实施公司年度企业文化活动安排计划、总结年度企业文化建设工作等；工作小组协助领导小组指导各业务条线具体实施文化建设工作，并围绕文化建设总体目标、工作方案、具体进度、对文化建设情况进行统计分析和总结等。 主要负责部门：办公室 岗位设置及工作人员情况（详见附表）		
现有文化建设	公司现有与文化建设有关的制度有156个，如《公司章程》《声誉风		

制度及机制	险管理办法》《廉洁从业管理办法》《合规管理规程》《风险管理规程》等（详见附表）		
文化建设披露 网站网址	公司网站： www.cindasc.com 中国证券业协会网站： https://report.sac.net.cn/data/public/onlineSurvey-culture-2021.html	文化设备查 资料地址	北京市西城区闹市口大街9号院 1号楼313档案室

二、文化建设整体建设情况

（一）2021 年度工作目标、计划

根据公司“三五战略规划”确定的“文化引领，凝心聚力”的发展原则，公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，严格落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，持续完善企业文化顶层设计，加大公司文化基层实践工作力度，推动公司文化建设不断踏上新台阶。结合公司战略落地的具体时间进度安排，经公司文化领导小组审议后确定了年度工作目标和计划。

2021 年度公司文化建设的主要目标是以“凝信达共识，铸信达文化”为主题，推动公司文化与经营管理的融合，加强党的领导，凝聚广泛的文化共识，逐步培育共同的价值追求。

（二）重点工作执行及完成情况

1.积极推动企业文化与经营融合，规范经营、创新发展

（1）强化合规理念，确保企业行稳致远

公司牢固树立全员合规、合规从管理层做起、合规创造价值、

合规是公司生存基础的理念，在开展各项业务时以符合法律法规、监管规定为底线，通过建立合规管理体系，明确合规管理责任，建立合规工作机制，有效识别并主动防范、化解合规风险。公司各层级坚守合规理念，遵守合规管理程序，认真履行合规管理职责，各项业务合规运营，合规管理目标得以有效落实。

2021 年，根据法律法规变化情况，公司认真研究对相关业务的影响，推进内部业务制度、流程优化，持续完善公司合规制度建设，细化合规管理流程，不断提升合规管理水平。修订完善合规制度、制作《合规动态》，开展合规培训，切实强化公司全员的合规理念。

（2）加强廉洁从业管理

2021 年度，公司积极落实并严格执行《廉洁从业规定》各项规定，从完善制度建设、健全内控机制、明确主体责任、强化财务管理、加强人员选任与考核监督等方面予以全面落实，切实加强廉洁从业管理。

公司将廉洁从业管理纳入到公司内部控制体系中，涵盖各个业务种类、环节及相关工作，制定具体、有效的事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制，进行科学、系统的廉洁风险评估，识别廉洁从业风险点，强化岗位制衡与内部监督机制并确保运作有效。

公司对业务承揽、承做、销售、交易、清算、交收、投资、采购、商业合作、人员招聘、申请行政许可、接受监管执法和自律管理等业务环节和受监管事项进行系统的廉洁风险评估，有效识别廉洁从业风险点，并通过强化岗位制衡与内部监督机制来确保运作有效。

公司进一步明确廉洁从业的管理机制和各层级机构及人员的廉洁从业管理责任。公司董事会决定廉洁从业管理目标，对公司廉洁从业管理的有效性承担责任；公司主要负责人是落实廉洁从业管理职责的第一责任人；公司的董事、监事、高级管理人员以及各层级管理人员充分了解廉洁从业有关规定，落实各项廉洁从业要求，并在职责范围内承担相应管理责任。公司全体工作人员熟知廉洁从业有关规定，对自身违反廉洁从业规定的行为承担直接责任。

（3）稳健经营，完善风险管理体系

公司始终将“稳健”文化理念与公司的风险偏好设定、风险管理体系建设紧密联系在一起。在公司“三五战略规划”的指导下，坚持“安全性、流动性、效益性”的核心思想，实现“全员、全业务、全流程”的全方位风险控制。公司董事会、经营管理层以及全体员工共同参与建立了有效的全面风险管理体系，培育了良好的风险管理文化，对公司经营中的流动性风险、市场风险、信用

风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险等各类风险，进行准确识别、审慎评估、动态监控、及时应对及全程管理。

2021 年，公司结合行业文化建设的要求及公司现状，梳理当前风险管理重点工作，明确了新业务的范围，对新业务评估、审批、风险管理措施等提出要求，新增并修订 14 个制度，以进一步完善风险管理防控体系，满足监管需要，适应行业发展、公司需要。

公司建立了与风险管理效果挂钩的绩效考核制度，并在 2021 年进一步完善。公司明确规定对业务部门的风险考核项包括制度建设、流程管理、风险限额执行情况、风险事件、信息报送等，最多可扣 20 分；对子公司的风险考核项包括风险限额执行情况、风险项目占比、日常风险管理情况等，占比约 20%，子公司风险管理负责人由公司首席风险官进行考核，考核权重为 50%。

公司高度重视声誉风险管理制度建设并严格按照外部监管要求执行。2021 年 12 月 15 日，公司根据中国证券业协会新颁布的《证券公司声誉风险管理指引》，修订了公司《声誉风险管理办法》。在公司办公室设声誉风险管理专岗人员，负责公司日常舆情监测、分析、上报等工作，为风险防范提供及时、准确的信息和依据，切实加强声誉风险源头管理。积极开展声誉风险排查、参加协会声誉风险相关工作、加强与媒体的良性互动，严格

控制声誉风险。

（4）以专业为导向，推动企业创新发展

公司坚决贯彻“专业创造价值”的原则，将为客户和合作方打造专业服务的理念充分落实到产品设计、投资研究、市场营销、信息披露等各个环节工作的每个细节。

公司始终大力支持创新，2021 年协助中国铁投、中国信达发行 3 期碳中和绿色金融创新产品，并于 2021 年 9 月获得银行间债券市场非金融债务融资工具承销商资格，当年成功落地了 4 单分销项目，成为公司业务新的增长点。

通过集中培训和鼓励员工个人成长相结合的模式，引导员工提升个人职业素养。2021 年度，公司综合运用新员工入职培训、ELEN 网络培训平台、现场培训、集团公司系统内部专业培训等多种形式，提升员工的专业水平；发布《关于鼓励全体员工参加各类证券行业相关考试的通知》，支持员工获取各类职业资格，提升个人专业能力和职业素养。

2.诚信为本，铸基业长青

诚信为本是企业行稳致远的必备品质，也是保证企业长远发展的必要原则。投资者信赖、与投资者共同成长，是公司一直以来的追求。

公司始终将投资者适当性管理工作落实到细节，确保每一位

投资者的投资都与自身的风险承受能力和收益期望相匹配。以客户利益至上为原则，妥善解决客户纠纷，切实保护中小投资者利益。

公司对于各类金融产品、提供服务的营销材料编写、制作过程严格把关，确保传达信息准确真实，杜绝虚假宣传，对投资者造成误导。

公司积极进行投资者教育工作，针对交易结构复杂、专业程度高的新产品，集中细致的讲解，积极开展“投资者教育进百校”活动，提高在校大学生的金融知识水平，与投资者共成长。

公司切实强化公平竞争意识，强化公平竞争意识，在交易定价、市场奖项评比、业务拓展等方面，严格遵守行业监管要求，不从事违反公平竞争、破坏市场秩序的行为。

3.倡导协同文化，利用资源禀赋，强化核心竞争力

集团（中国信达）协同既是公司的企业特色，也是公司的竞争优势所在。公司一直把集团协同放在战略位置，在内部营造协同文化，以文化引领员工实现协同目标。

2021年，公司坚持与集团主业有效互动，通过积极创设发行融资工具、为问题机构设计融资方案以及深入挖掘不良资产价值等方式，实现了与协同对象的共同发展和互补发展。公司服务集团客户的能力显著提升，也有效拓宽了公司的机构客户和业务

来源。

公司在债券类融资产品发行、研究和财务顾问综合服务等传统协同服务方面继续保持了优势地位。债券融资为集团久期调整做出了重要贡献，支持重大风险项目处置取得较好的效果，上市公司纾困取得阶段性进展。

公司将投研支持逐步嵌入集团不良主业中，同时发挥证券公司专业优势，开展协同创新，形成了一系列有代表性的协同业务模式，协同业务效益更加显著。

4.落实责任担当，积极融入经济社会发展大局

作为国有金融企业，公司深入学习领会党中央关于经济金融工作的总体部署，准确把握金融工作的政治性、人民性，胸怀“国之大者”、心系“两个大局”，完整、准确、全面贯彻新发展理念，担负起服务实体经济、防范化解金融风险、深化金融体制改革的职责使命，服务国家战略，取得良好效果。

（1）助力乡村振兴

2021年，公司将践行新发展理念、促进共同富裕作为证券公司高质量发展的重要内涵，结合新形势、新任务，通过开展公益帮扶、组织帮扶、消费帮扶、智力帮扶、文化帮扶等多项举措，持续推动乡村振兴各项帮扶工作，2021年公司助力乡村振兴工作累计投入560余万元。

(2) 服务实体经济

为进一步落实党中央关于支持民企的指导精神，公司响应证监会和证券业协会号召，成立“支持民企发展系列资管计划”之母计划，通过自有资金领投，撬动社会资本，共募集资金 72.13 亿元，通过资产管理计划帮助上市公司化解融资危机，帮助实体企业纾困，优化公司治理结构，推进民营企业健康稳定发展，形成资本驱动产业发展的良好社会效应。

(3) 发展绿色金融

公司积极响应国家对“绿色金融”的发展要求，倡导绿色金融发展理念，不断推进绿色金融业务，对新能源产业高质量发展提供资金支持，助力实现中国“碳达峰、碳中和”的目标。

公司作为主承销商协助中国信达资产成功发行信达致远 6 号绿色资产支持专项计划（专项用于碳中和），发行规模为 50.7 亿元；协助中国铁路投资有限公司成功发行中国铁路投资有限公司 2021 年面向专业投资者公开发行绿色公司债券（第一期）（专项用于碳中和）和中国铁路投资有限公司 2021 年面向专业投资者公开发行碳中和绿色公司债券（第四期），发行规模分别为 20 亿元和 8.8 亿元。

5.以党群工团活动为抓手，推动文化建设工作落地

聚焦庆祝中国共产党成立 100 周年，公司党委、工会、团委

组织广大员工积极开展各项“永远跟党走”群众性主题教育系列宣传活动。包括网络健步走、员工书画摄影作品展、微视频主题展映、文艺汇演、党史知识竞赛等。通过开展系列宣传活动，增强全体党员和员工的历史自觉，筑牢信仰之基。

2021年5月，团委开展主题团日活动，前往首都博物馆参观《伟大征程——庆祝中国共产党成立100周年特展》。10月组织基层团支部开展组织生活会，学习宣传贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神。11月团委积极响应中国信达团委号召，组织开展青海乐都中岭乡“乐信”图书角帮扶地区少年儿童捐书活动，捐赠各类儿童读物1200余本。

2021年以来，公司持续探索用好新媒体平台，通过网络平台提供了便捷的文化论坛场地，让员工畅所欲言，畅通公司管理层与基层员工的交流渠道，极大地提升了员工的参与度。相对开放的网络空间，强有力地聚合了全体员工，共同了解公司并参与管理，实现对干部员工多领域、多渠道覆盖。此外在员工关怀方面，在党委领导下，工会开展多项送温暖活动：两节向19家营业部28名困难员工、4名扶贫干部进行了送温暖慰问，慰问金额12万余元；疫情防控期间，开展春节独自就地过年专项送温暖活动，慰问140人次，慰问金额超10万元。开展防疫防灾专项活动，投入防疫资金60余万元，拨付专项资金用于2021年7

月河南受灾地区营业部抗灾防汛、汛后防疫物品，汛期严重时的员工紧急生活必需品采购；协调医学专家为员工做心血管疾病防护专题讲座。

公司通过设置文化建设宣传阵地，涵盖各种文化活动照片、历年内刊、先进工作者专刊、荣誉光荣榜等多种宣传元素，潜移默化地将企业核心价值观融入员工日常生活。

（三）文化建设领导小组及负责部门履职情况

1.文化建设领导小组参照中国证券业协会制定的《证券行业文化建设十要素》及公司文化建设情况动态调整工作方向

2021 年度，公司文化建设领导小组召开四次会议，统筹推进公司企业文化建设，推动公司核心价值观的落地。

公司文化建设领导小组深刻认识到《证券行业文化建设十要素》是公司文化建设发展的根本遵循。在制定公司三五战略规划时，公司比照“十要素”的具体要求，逐一落实到战略规划中，将文化建设提升至发展战略高度，为公司文化建设落地与推进提供依据和路径。

在公司 2020 年文化建设实践评估结果发布后，文化建设领导小组会议专题讨论了评估结果，对评估中存在的问题，逐项分析，并要求在 2021 年度逐步完善。

为有效推动公司企业文化建设，充分发挥各职能组织在企业

文化建设中的积极作用，文化建设领导小组协调工作小组及各责任部门，围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行统计分析、查漏补缺。

12月30日，文化建设领导小组会议听取了文化工作小组对中国证券业协会《证券公司文化建设实践评估办法（试行）（征求意见稿）》的基础工作指标（含加分事项、扣分事项）的详细解读，在征求现场与会人员的意见建议后，将2021年度文化自评工作任务做了分解，同时明确了责任部门。

2.各部门文化建设履职情况

（1）制度修订情况

2021年，公司完成了54项与文化建设相关的制度新增和修订工作。经过修订完善，公司文化建设的制度体系基本完善，《证券行业文化建设十要素》的相关要求均通过制度的形式予以明确。

（2）文化建设执行情况

2021年度，公司组织开展新员工思想培训，上好入职“第一课”，切实提升新员工对于公司文化的认同感，强调公司一贯秉承的诚信、务实、合规、稳健的作风，要求新员工在开展业务过程中务必要牢守合规的底线。举办青年员工创先争优活动、优秀案例评选活动，推动企业文化根植。

公司组织开展2020年度廉政履职测评，并对2021年度廉政

测评的问卷内容进行完善修订，细化了测评内容，使测评内容更具针对性。公司纪委组织总部、在京机构约 30 人前往北京市全面从严治党警示教育基地参观。从廉政考核、警示教育等多个维度，逐步构建公司风清气正的清廉文化。

公司持续优化内控体系。年内根据监管变化情况，开展对公司总部、子公司及分支机构内控体系优化完善工作，明确内控体系优化依据、优化范围、优化时间安排等，进一步更新和完善各业务条线内部控制点，完善内部管理运行机制，提升公司内控管理水平，有效防范合规风险。

公司修订完善《绩效考核管理办法》《总部薪酬管理实施细则》，建立科学的人员考核与合理的薪酬管理制度，坚持正向引导激励与反向惩戒约束并重、长短兼顾的激励机制。将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况纳入人员考核与薪酬管理，严格按照监管要求，落实合规、风险考核在绩效考核中的占比要求，将廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念作为人员晋升、薪酬调整的重要指标。执行薪酬递延政策、探索风险准备金制度，形成合理有效的长周期考核评价体系 and 收入分配机制。

（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的情况

1.以党建为抓手，推动企业文化建设做深做实

公司始终将党建作为企业文化建设第一抓手，以党建为引领，让行业文化核心理念成为企业文化建设的导航塔，充分发挥党的领导与现代公司治理双重优势，推动企业文化建设做深做实。

作为国有控股金融企业，公司党委及各级党组织深入学习领会、贯彻落实习近平总书记关于金融工作重要论述，深化对金融工作政治性、人民性的认识，胸怀“国之大者”、心系“两个大局”，强化党中央对金融工作的集中统一领导，强化金融企业的责任担当，增强金融报国情怀和事业心责任感；持续加强党的建设，将党建工作要求写入公司章程，把党的领导融入公司治理各环节，把党组织内嵌到公司治理结构之中，明确重大经营管理事项的党委研究前置程序，充分发挥党委把方向、管大局、保落实的作用，将党的政治优势转化为公司发展的强大动力。

2021年恰逢建党100周年，公司以党史学习教育为主旋律，围绕中心，服务大局，将习近平新时代中国特色社会主义思想纳入企业文化的建设范畴，充分将党的政治优势转化为推动业务发展的竞争优势。通过集中学习理论知识、贯彻落实党中央重要会议精神，强化理论武装、推进实践创新；通过举行形式多样的主题党日活动，提升党史学习教育效果，营造生动活泼、全员参与的学习氛围，带动全体党员重温革命历史、感悟革命精神的主动

性和积极性；通过设计制作党建宣传展板和海报，丰富党建工作宣传形式。

公司结合党史学习教育、不忘初心牢记使命等主题教育，把思想统一到中央经济金融方针政策和决策部署上来，坚持党建工作与经营管理工作同部署、同安排、同落实，把增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”贯彻落实到公司经营管理的各方面、全过程。

2.加强党的领导，优化公司内部治理结构

公司进一步明确党的领导地位，将党的领导写入公司章程。按照要求坚决贯彻执行“三重一大”决策机制。2021年公司修订完善了《党委议事规则》，明确并细化了党委会的决策范围，强化党委对重大决策的全覆盖。对于需要董事会表决的重大事项，均前置党委会讨论。

公司落实“双向进入、交叉任职”的领导体制，加强党的领导。2021年公司董事会秘书、首席信息官晋升公司党委委员，党的领导进一步夯实。通过修改完善议事规则等制度安排，将党的领导落实到公司发展全过程。

3.做好日常监督和宣传教育，建设清廉金融文化

公司按照中国信达纪委《关于开展2021年中国信达清廉金融文化建设“七个一”活动的通知》要求，组织学习有关案件的通

报和违法干部忏悔录；组织观看警示教育片《穿透2》，以召开专题民主生活会和专题组织生活会方式，开展包商银行严重信用风险事件背后系列监管腐败案件专题警示教育；订购《金融案鉴》等书，利用党支部活动集中学习；参与中国信达系统清廉文化展作品等活动。通过微信微刊发布《纪检微刊》5期；以“从百年党史看中国特色监督之路”为主题制作宣传展板；以“从业之路与廉同行”对新入职员工进行廉洁教育。

公司通过开展全面、广泛、深入的清廉文化教育，使全体员工特别是党员领导干部统一廉政思想，提高廉政认识，筑牢拒腐防变防线，倡导以廉为荣、以贪为耻的廉政氛围更加浓厚；加强职业道德教育，时刻提醒员工作为金融工作者要坚守的原则和红线，形成良性互动，优势互补的工作氛围。

（五）文化建设保障及支持情况

1.调整文化建设领导小组

由公司主要负责人及全体管理层组成文化建设领导小组，并根据领导层的个别工作变动及时调整。公司文化建设领导小组负责沟通协调公司企业文化建设所涉及的各项工 作，下设工作小组，由相关部门人员组成，负责制定总体实施方案，并督促协调各部门、各分支机构制定落实方案。

2.分解落实文化建设目标

结合公司的资源禀赋和行业文化建设三年规划的要求，分步落实文化建设的总体目标。紧扣党建、经营、群团等重点文化建设目标，统筹各项资源配置，有计划、有步骤的推进文化建设做深做实。

3.定期评估并持续调整

公司文化建设领导小组定期听取文化建设工作小组的汇报，结合公司文化建设的不同阶段，及时总结分析，提出改进建议。如遇形势发生重大变化，及时调整。

4.提供资源支持

2021 年度，公司增加文化建设资金投入。2021 年文化建设方面支出 1,161.3 万元，相比 2020 年增加了 751.2 万元。

文化建设支出汇总情况				
项目	实际支出总金额	2021年营业收入	文化建设支出总金额与营业收入比	
金额	11,613,416.59	2,577,220,117.09	0.45%	

附表3：文化建设支出明细情况					
类别	序号	支出事项名称	2021年实际支出金额 (万元)	提供的证明材料	备注
文化建设直接相关的研究交流活动	1				
	2				
	...				
教育培训	1	公司总部教育培训支出	1,346,666.59		
	2	分支机构教育培训支出	314,902.58		
	...				
品牌宣传推广	1	公司总部宣传相关支出	8,032,968.98		
	2	分支机构宣传相关支出	1,916,878.44		
	...				
文化建设评优活动	...				

(六) 2022 年文化建设目标、计划及重点工作

根据证券基金行业文化建设工作纲要和公司三五战略规划的要求，2022 年公司要不断深化、巩固企业文化建设成果，持

续推进行业文化建设。具体来讲：

1.推动公司文化理念顶层设计不断深化

在现有“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”文化理念的基础上进一步系统化梳理，与广大员工交流，凝聚共识，形成公司核心价值观，完善公司文化理念的顶层设计。

2.加强公司文化与经营管理融合

围绕公司战略和中心工作，传承发扬信达文化。进一步注重开展文化营销，积极向广大客户和社会公众宣导公司文化理念，体现公司“以客户为中心”的经营理念，让客户感受和认同公司文化，乐于与公司合作开展相关业务。

3.培育共同价值追求

加强文化实施，推进文化引导，开展文化创建活动，增强员工使命感、责任感，鼓励员工在执业过程中主动担当，切实履行投资者保护职责，积极参与社会公益活动；

深化精神文明和企业文化建设，大力宣传公司文化理念，让干部职工熟知熟记、入脑入心，组织开展特色党建活动、工会送温暖、竞赛等活动；团委组织实施公司青年岗位能手、优秀共青团员评先创优活动及组织开展“我为青年做件事”等活动，打造一批叫得响、立得住的精神文明建设成果。

坚持党建带团建，健全共青团组织体系和制度保障，充分发

挥团员青年的生力军作用。创新主题团日形式，持续强化青年思想引领，树牢“党旗所指就是团旗所向”的思想自觉和行动自觉。深化“学技能、强本领，争当青年学习标兵”主题活动，着力打造青年文明号、青年突击队、青年岗位能手、青年志愿服务等“青”字号品牌，开展课题研究和立项攻关，引导团员青年创新创效创优，激励青年职工立足岗位、在实践中成长成才。

第三节 文化建设成果与年度案例

公司通过持续不断的企业文化建设，提升执业人员的执业操守，形成一批作风优良、业务精通的高素质队伍。

一、系列合规培训，筑牢合规底线

公司坚持将宣传功夫下在平时，将规矩立在前面，坚持在日常工作中组织多种形式的合规宣导，全年通过公司 OA 系统向全体员工发布 27 期《合规动态》，内容涵盖员工行为规范、廉洁从业、职业道德、证券法律法规监管动态追踪、重点法律法规解读、证券行业监管处罚案例汇编等相关信息，确保各部门、分支机构、子公司及时了解业内合规与风险事件，防微杜渐，提高合规经营意识。

公司聚焦新政策、业务热点及风险高发领域组织合规培训共 14 次，包括对公司员工或部门员工开展“普及宪法知识、弘扬宪法精神”“分支机构人员行为管理”“廉洁从业及人员行为管理”等培训。

公司组织多次合规风控内容的相关培训，通过案例分析，使全体员工了解业内同行在业务开展过程中所遇到的问题，了解业务风险点，并引以为鉴，业务开展过程中规避风险，遵守法律法规，为员工树立正确的价值观。通过多元化的合规宣导，加强了

公司员工对法律法规、监管规定的理解与学习，以违规案例为学习契机，反思公司业务中存在的合规隐患，强化员工合规意识。

二、“我以信达为荣”青年员工创先争优活动，凝聚文化共识

2021 年度，公司开展了“踔厉奋发 我为信达添光彩”的青年员工创先争优活动，评选“青年岗位能手”和“优秀共青团员”。

公司团委围绕三五战略规划和重点经营工作，服务公司发展大局，大力弘扬劳动精神和青年员工干事创业的精神，积极开展争先创优评比活动。

通过评比，充分发挥优秀青年生力军示范引领作用，不断促进公司青年人才队伍建设，引领广大青年员工在矢志奋斗中谱写新时代的青春之歌，为公司的创新发展作出新的贡献。年度青年员工创先争优活动已经成为公司年度青年人的盛会，是展现青年风采、推广公司文化的重要品牌活动。

三、开展年度优秀案例评选工作，提升专业水平

为了提升公司全体员工的专业能力和风险识别能力，每年度公司举行“年度优秀案例评选”活动。优秀案例奖奖项分设业务创新奖、最佳项目奖、管理提升奖和最佳启发奖。

年度案例评选工作不仅是公司总结业务经验、提升业务专业水平的重要工作，也是公司打造作风优良、业务精通的高素质队

伍的重要举措。证券公司开拓进取最核心的要素是人才队伍建设，人才面貌很大程度就等同于公司面貌，人才执业素养等同于公司的服务质量，人员规范展业等同于公司的规范运营。通过典型案例的评选，进一步强化落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观。

回顾 2021 年，公司在文化建设方面虽然取得了一定的成绩，已完成年度工作目标，但仍存在一些不足。2022 年，公司将全力倡导“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”的核心价值观，一方面完善公司文化建设的制度化工作，包括公司文化理念、内涵、要求及实践指引等内容，并形成规范化的制度；另一方面打造廉洁文化、诚信文化、创新文化、合规文化、协同文化等五位一体的文化建设体系。重点实现公司文化生态显著改善，社会声誉大幅提升，激励机制有效适用，员工尽职履责，不断提升公司软实力和核心竞争力，确保以文化建设涵养企业生态，为公司持续发展助力赋能。

第四节 文化建设质量评估结果

根据中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》和中国证券业协会（以下简称“协会”）《证券公司文化建设实践评估办法》《证券行业文化建设十要素》等文件、准则的要求，公司对 2021 年文化建设质量进行了评估。

一、文化建设质量评估工作的总体情况

按照《证券公司年度文化建设实践年度报告编制指引》要求并结合公司实际情况，稽核审计部负责具体实施评估工作，指导总部各部门、各分支机构、各子公司负责开展自评工作，并由稽核审计部复核与检查自评情况，撰写评估报告。

二、文化建设质量评估的内容及范围

稽核审计部对公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况、《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况、《十要素》要求的各项保障措施完备性、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，外部评价情况等进行了评估，具体包括以下内容：

（一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况。包括：是否坚持党对文化建设的领导、是否将公司文化理念与行业核心价值观相结合、文化建设是否有制度及体制保障、年度文化建设工作开展情况等。

（二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况。包括：行为层是否平衡各方利益、建立长效激励、加强声誉约束、落实责任担当；组织层是否融合发展战略、强化文化认同、激发组织活力；观念层是否秉承守正创新、崇尚专业精神、坚持可持续发展。

（三）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性。包括各项文化建设制度和操作流程是否健全，是否与外部法律、法规和准则相一致，是否能够根据外部法律、法规和准则的变化及时修订、完善、文化建设保障措施是否完备。

（四）公司治理及内部控制的有效性。包括：评估期内公司是否开展了内部控制评价工作，评价覆盖范围、是否发现问题，问题整改情况等。

（五）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况。包括评估期内公司是否开展了评估工作，评估工作是否发现问题，问题整改情况等。

（六）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施。

包括公司文化建设工作是否存在不足，是否针对不足采取相应改进措施，改进措施是否可行等。

（七）员工文化理念认同情况、外部评价情况。包括是否开展文化建设宣传、是否进行培训、是否将相关指标纳入考核体系、是否有外部机构对文化建设工作进行评价等。

纳入本次评估范围的单位或部门包括公司总部各部门、各分支机构及各子公司，具体包括以下单位：（1）16个总部部门。包含证券经纪事业部、资产管理事业部、综合质控部、投资管理部、固定收益部、金融产品部、研究开发中心、运营管理部、信息技术中心、数字金融部、办公室、人力资源部、计划财务部、法律合规部、风险管理部、稽核审计部；（2）5家子公司。信风投资、信达创新、信达澳亚、信达期货及信达国际；（3）103家分支机构。

三、文化建设质量评估的程序和方法

文化建设质量评估工作按照《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》及公司《内部审计管理规程》的规定程序执行，将文化建设质量评估纳入内控评价工作，评估方案经公司董事会审议通过后实施，由稽核审计部确定评估范围、自评底稿及工作分工；其次由总部各部门、各分支机构及各子公司进行自评；再次由稽核审计部复核。

为增强评估工作的客观性与有效性，稽核审计部就自评底稿填列内容进行了现场检查，深入研究讨论，对被评估主体合规工作开展效果进行分析和评价，评估过程中，采用了人员访谈、文本审阅、抽样分析、穿行测试等必要的方法，收集了较为广泛的评估证据，包括所有备考文件和相关资料，如实填写了工作底稿，分析、识别了公司文化建设存在的问题。最后，由稽核审计部形成文化建设质量评估报告，并督促相关部门对存在的问题进行整改。

四、公司文化建设状况

（一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

1.坚持党建引领

公司始终将党建引领作为企业文化建设的第一抓手，以党建为引领，并在公司的治理结构中，形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的治理格局。

2.公司文化理念与行业核心价值观相结合

公司深入学习领会“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心理念和重要内涵，同时紧密结合业务开展实际，进一步明确了“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”的企业文化核心价值观，形成了公司特色文化理念。将文化建设融入日常经营管理，

使之成为经营管理工作的有机组成部分，推动公司文化理念内化于心外化于行，为公司长期稳定健康发展提供价值引领和精神支撑。

3.文化建设制度及体制保障

公司设立企业文化建设领导小组，组长由董事长担任，小组负责分析、研究决定并部署公司企业文化建设的规划、决定公司企业文化核心理念，制定并组织实施公司年度企业文化活动安排计划、总结年度企业文化建设工作等，并安排公司办公室作为领导小组日常办事机构。

公司设立企业文化建设工作小组，组长由公司办公室负责人担任，其他成员包括公司工会、团委、总部各部门及子公司员工。小组负责分析、研究并制定公司企业文化建设工作部署，协调指导各业务条线具体实施文化建设工作，围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行统计分析和总结。

在合规内控方面，公司制定了《合规管理规程》《信息隔离墙管理办法》《合规审查管理办法》《业务单位合规管理人员管理办法》《合规事件调查问责办法》《反洗钱管理办法》等制度。在风险管理方面，公司制定了《风险管理规程》《操作风险管理办法》《信用风险管理办法》等制度。在人力资源管理与考核方面，公司制定了《绩效考核管理办法》《总部薪酬管理实施细则》

《公司绩效考核管理办法》《公司职务职级管理办法》《员工培训管理规程》《公司招聘管理办法》等多项制度，建立了统一的合规管理架构，形成了激励与约束并重的绩效机制，不断提升员工的专业能力和职业素养。

4.年度文化建设工作开展情况

评估期内，公司聚焦庆祝中国共产党成立 100 周年，党委、工会、团委组织广大员工积极开展各项“永远跟党走”群众性主题教育系列宣传活动。包括网络健步走、员工书画摄影作品展、微视频主题展映、文艺汇演、党史知识竞赛等。通过开展系列宣传活动，增强全体党员和员工的历史自觉，筑牢信仰之基。

公司通过设置文化建设宣传阵地，涵盖各种文化活动照片、历年内刊、先进工作者专刊、荣誉光荣榜等多种宣传元素，潜移默化地将企业核心价值观融入员工日常生活。

公司组织开展青海乐都中岭乡“乐信”图书角帮扶地区少年儿童捐书活动，捐赠各类儿童读物 1200 余本。

公司通过开展公益帮扶、组织帮扶、消费帮扶、智力帮扶、文化帮扶等多项举措，持续推动乡村振兴各项帮扶工作，2021 年公司助力乡村振兴工作累计投入 560 余万元。

公司通过网络平台提供了便捷的文化论坛场地，让员工畅所欲言，打通了公司管理层与基层的交流渠道。公司积极开展送温

暖慰问、防疫防灾专项活动、防汛送温暖等多项员工关怀活动，全年支出共计 82 万余元。

公司响应证监会和协会号召，成立“支持民企发展系列资管计划”之母计划，通过自有资金领投，撬动社会资本，共募集资金 72.13 亿元，通过资产管理计划帮助上市公司化解融资危机，帮助实体企业纾困，推进民营企业健康稳定发展。

（二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

1.行为层

（1）平衡各方利益

公司党委发挥领导核心作用，把方向、管大局、保落实，充分发挥党的领导和现代化公司治理的双重优势，促进党建与公司治理深度融合。公司建立了由股东大会、董事会、监事会和高级管理层组成的健全、完善的公司组织结构和治理结构，明确了以股东大会、董事会、监事会、高级管理层构建的“三会一层”公司治理体系，各层级各司其职，协调运作。公司制定并印发了《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》，股东大会、董事会、监事会严格按照有关法律、法规和《公司章程》规定的职权及各自的议事规则独立有效运作。在重大政策的决策和论证过程中，股东大会、董事会能够充分考虑和听取股东特别是中小股东、独立董事和监事会的意见，切实维护公司及股东的

合法权益。公司形成了权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间职责明确、运作规范、制衡有效的公司治理机制。

公司健全合规管理与全面风险管理，形成较强的合规风控意识，完善合规风控制度机制，制定并印发了《关联交易管理制度》《信息隔离墙管理办法》《利益冲突管理办法》等制度，推动合规风控体系全覆盖，有效管理利益冲突，避免利益相关方的合法权益受到侵害。

公司坚持诚实守信，尊崇法律制度，恪守职业操守，制定并印发了《经纪业务客户回访细则》《经纪业务客户投诉细则》《资产管理业务客户服务管理办法》等制度，公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，切实保护投资者合法权益。

（2）建立长效机制

公司通过制订《公司绩效考核管理办法》《总部薪酬管理实施细则》《绩效奖金递延支付及追索扣回管理办法》等制度，构建了激励与约束并重、长期与短期兼顾的薪酬考核体系。在考核方面，组织考核与人员考核均设置合规风险、廉洁从业指标，重大合规风险事件对组织考核与人员考核均为一票否决项，引导全员树立合规诚信执业意识。在激励方面，将合规风险、执业质量、业务储备、长期贡献、协同合作等因素充分纳入考核机制建设，

杜绝仅以创收为标准的奖金分配方式。严格执行绩效奖金递延与追索扣回机制，绩效奖金递延政策在监管要求的基础上，结合业务特点和公司实际，扩大递延范围，覆盖至公司高管、前中后台所有条线关键岗位员工。如发生违法、违纪、违规等情形，或发生重大风险事件，对金融市场秩序造成恶劣影响，或对公司财产及声誉造成重大损害的，追索扣回其相应期限内已发的绩效奖金。

公司在招聘录用、干部提拔和员工职级晋升方面，贯彻德才兼备、以德为先的用人原则。通过背景调查和民主测评、考察谈话、任前公示等方式，全面考察录用人员的诚信情况和提拔人员的德、能、勤、绩、廉。在员工管理方面，公司制订了《违规问责办法》，成立违规行为问责委员会，专门负责处理员工违规行为。对违规事件责任人员，根据责任大小，实行扣除绩效奖金、限制考核等级、取消晋升资格、进行经济赔偿、记入个人诚信档案等问责处理，严惩不贷，切实提升违法违本，增强威慑，防范风险。

（3）加强声誉约束

公司加强自身及员工声誉风险管理，建立工作人员信息管理机制和内控机制，制定并印发了《声誉风险管理办法》《廉洁从业管理办法》《员工准则》等制度，防范和管理由于公司行为或外部事件、员工违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约

等相关行为引发的声誉风险。

公司制定《声誉风险管理办法》，建立董事会、监事会、经理层、各部门、分支机构及子公司在内的声誉风险管理架构，明确各部门与层级的职责。公司将声誉风险管理贯穿于经营管理的所有领域，主动识别并防范声誉风险，强化对声誉风险及事件的审慎评估和管理，及时报告、应对和控制声誉风险事件。在《声誉风险管理办法》中将员工声誉情况纳入人事管理体系，在进行人员招聘和后续工作人员管理、考核、晋升等情形时，对员工的历史声誉情况予以考察评估，并作为重要判断依据。公司建立健全声誉风险管理的工作考核及责任追究机制，声誉风险的处置情况明确纳入员工的考核范围，对引发经营管理相关声誉事件的责任人和相关部门进行责任追究。

（4）落实责任担当

公司立足于证券行业服务实体经济发展、服务国家发展战略、服务人民美好生活向往的职责与使命，自觉维护国家金融安全，强化社会责任意识，积极参与社会公益事业，与经济社会共生共荣、融合发展。2021年公司积极响应中国证券业协会发起的“巩固拓展结对帮扶成果，担当推进乡村振兴新使命”倡议，与中国证券业协会签署《证券行业促进乡村振兴公益行动发起人协议》，持续开展“助学、助老、助残、助医、助困”等公益行动，服务

乡村振兴，促进共同富裕，为实现第二个百年奋斗目标作出证券公司应有的贡献。公司通过党委会、董事会、股东会等审议机制，批准公益捐赠事项，先后对青海乐都、贵州大方、贵州纳雍、云南元阳等帮扶地区开展公益捐赠活动，累计捐赠 210 万元，其中捐赠资金 204.6 万元，购买捐赠物资 5.4 万元。公益捐赠用于乡村学校基础设施改善、解决残障学校学生伙食费资金缺口问题、开展关心关爱老人和资助困难家庭等慈善公益活动。

公司坚持党的领导，党委充分发挥“把方向、管大局、保落实”作用，形成了董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责落实的治理结构。

公司积极履行社会责任，将服务国家战略、践行新发展理念、促进共同富裕作为证券公司高质量发展的重要内涵，加强对偏远地区的金融服务，积极承担扶贫、纾困、绿色金融等社会责任，作为主承销商协助发行绿色专项资产支持专项计划、绿色债，塑造公司健康良好社会形象。

公司组织开展创先争优活动，对践行公司文化理念、弘扬公司文化的优秀员工进行表彰，鼓舞和激励广大员工自觉践行文化理念。通过各种有效方式弘扬专业精神，营造崇尚专业精神的文化氛围，激励员工爱岗敬业，履职尽责。

公司坚持诚信为本，客户利益至上的原则，将投资者适当性

管理工作落实落细，妥善解决客户纠纷，切实保护中小投资者利益。公司对各类金融产品、提供服务的营销材料编写与制作严格把关，确保传达信息准确真实，杜绝虚假宣传，对投资者造成误导。积极进行投资者教育工作，针对交易结构复杂、专业程度高的新产品，集中细致地讲解。积极开展“投资者教育进百校”活动，提高在校大学生的金融知识水平，与投资者共成长。

2.组织层

（1）融合发展战略

公司将文化建设与公司发展战略相融合，使公司具体经营决策与其发展战略和文化理念保持一致。

公司制定了三五战略规划，以文化引领，凝心聚力作为发展的重要原则，将文化理念与发展战略深度融合，持续完善企业文化顶层设计，加大公司文化基层实践工作力度，推动公司文化建设不断踏上新台阶。

（2）强化文化认同

公司注重文化的传达，通过内部控制机制与沟通机制，做到文化传达明确一致和充分有效。

公司在行业文化核心价值观的基础上，结合自身特点和公司发展战略，进一步提炼形成公司“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”文化理念。

公司在各层级推进内部业务制度、流程的修订、完善，在公司组织架构及相关业务实际运行情况的基础上，全面梳理了公司合规管理制度，将文化理念融入到各项管理制度和业务流程，确保文化建设有效落地。

公司通过《合规动态》等多种形式展开合规宣导，确保各部门、分支机构、子公司及时了解业内合规与风险事件，提高合规经营意识。通过开展全面、广泛、深入的廉政教育，使全体员工特别是党员领导干部提高廉政认识。通过职业道德教育，提醒员工作为金融工作者的原则和红线。

（3）激发组织活力

公司组织开展网络健步走、员工书画摄影作品展、微视频主题展映、文艺汇演、党史知识竞赛、宪法日培训宣讲、营销竞赛等多种活动，将文化建设与党建、工建、团建、业务有机结合，努力打造团结协作、多元包容的文化生态；公司组织开展青年员工践行企业文化评先创优、优秀培训项目或案例征集等活动，通过抓典型、树标杆，发挥榜样的力量，形成人人争当先进、荣誉创造价值的氛围。

公司发挥职工代表作用，通过职代会提案征集，聚焦中心工作和员工关心的热点问题，为公司发展建言献策。2021年征集提案6件，内容涉及职工薪酬福利、企业文化建设、信息系统建

设、机构设置等方面。经提案工作组认真审查、汇总、归类后立案薪酬福利类提案 2 件，涉及职工补充医疗、绩效奖金递延等内容；企业文化建设类方面提案 1 件，涉及员工个人发展、员工培训等内容。立案提案及工作建议均转相关部门办理。

公司执行“德才兼备、以德为先”的选人用人标准，注重“关键少数”管理人员对“绝大多数”员工的示范引领作用。坚持发挥公司纪委的监督作用，在关键环节重点了解干部员工的品德修养、胜任能力和廉洁自律素养。同时建立员工薪酬激励约束机制，促进员工与公司同心同德。通过推进业务骨干为核心的薪酬递延等有效措施，形成长效的员工激励约束机制。

3.观念层

（1）秉承守正创新

公司以创新作为发展的重要驱动力，在紧扣新时代金融工作核心任务、聚焦高质量发展目标、坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新。

评估期内，公司创新合规风控管理方法，提出 7 项异常交易监控系统的改造需求并实施，配合开发商完成了风险数据集市、同一业务同一客户、净资本并表及内部评级系统的需求调研，提升了异常交易监控管理效果。

公司坚持合规风控与创新发展并重，建立合规、有效的创新

决策机制，保障合规、风控部门参与公司产品、业务等创新决策，充分评估创新产品、业务的相关风险。把合规管理和风险控制贯穿于创新发展全过程，强化员工审慎执业与风险防范意识。

公司合规负责人、法律合规部通过参加公司风险评估委员会，主动履行合规审查职责，前置合规风险控制节点。参与公司风险评估委员会，对公司证券经纪、自营投资、受托资产管理、证券信用、投资银行等业务部门及子公司拟开展的重大项目或重大业务发表合规审查意见。委派立项委员参加投行业务立项评审会议，对投资银行类项目发表立项审核意见。随着国内资本市场逐步发展，公司近年开展了场外衍生品、债券报价式回购、量化交易等多项业务。为了确保创新业务开展风险可控，充分落实公司稳健的风险偏好，同时完善全面风险管理体系建设，公司风险管理部2021年牵头制定了《新业务风险管理办法》，明确了新业务的范围，对新业务评估、审批、风险管理措施等提出要求。

（2）崇尚专业精神

公司重视并不断提高专业化水平，培养专业精神和专业主义，提升专业附加值，形成学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。

公司根据法律法规和监管要求，在经纪业务、投资银行业务、资产管理业务、金融产品业务、研究咨询业务等相关业务条线建

立执行标准，并根据业务发展状况进行持续完善，不断提升执业质量、服务质量。

公司制定《员工培训管理规程》，成立培训学院，系统开发培养各类优秀专业人才，保持公司在人才方面的持续竞争力，促进公司企业文化建设，实现公司业务长期、稳定发展的战略目标。公司建立并不断强化专业人才培养体系，提升员工的专业能力和职业素养，打造学习型组织。

公司组织财务专业技能竞赛、营销竞赛、柜台业务知识竞赛、后续教育有奖竞赛、运营支持岗业务能力竞赛等多种竞赛活动，有效提高员工专业素质，形成崇尚专业的文化氛围。

（3）坚持可持续发展

公司重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式。公司在三五战略规划中确定了“合规经营，改革创新”的发展原则，“以全面推进注册制为契机，服务实体经济”的战略重点，“强化风险管理能力及建立资本补充长效机制”的战略措施，将可持续发展理念与公司发展战略相融合。

公司建立符合公司实际的风险偏好，并将风险限额指标作为抓手进行日常管理，平衡业绩和公司的长期价值创造，平衡风险和收益，保障资本充足，保证业务稳健、风险可控。此外，公司近年来重视风险前置管理，对部分项目要求风险管理部门人员参

与尽调工作；成立风险评估委员会，由公司经营管理层担任委员，加强项目的前端准入审核。

公司不断完善治理和激励机制，平衡业绩指标和公司的长期价值创造，平衡风险和收益，保障资本充足，保证业务稳健发展、风险可控。

公司坚守底线思维，加强员工行为规范、职业道德和法治观念教育，提高员工合规风控意识，筑牢风险意识，坚持稳中求进，提高风险识别、应对和化解能力。

公司组织后备人才选拔、青年员工践行企业文化评优创先等活动，建立有效的人才培养机制，形成学习型组织，为公司可持续发展提供人才保障。

（三）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性

公司制定三五战略规划，明确党委对包括文化建设工作在各项工作的领导。明确文化建设的发展目标与发展举措，丰富公司文化建设内涵，推动公司文化与业务协同发展。

公司成立企业文化建设领导小组与工作小组，明确文化建设职责。由领导小组研究、部署相关文化建设工作，工作小组负责推进并协调指导各部门、各分支机构、各子公司实施。

公司制定涵盖各业务条线的规章制度，明确业务的执行标准并进行持续完善，不断提升执业质量、服务质量。公司坚守合规

底线，通过完善的合规与风控制度，健全统一的合规管理体系，明确合规管理责任，建立合规工作机制，实现公司稳健发展。

公司建立并持续完善文化建设培训课程体系，注重精神引领和文化引导，教育引导员工树立正确的价值观、利益观，谨守底线、远离乱象。

公司结合公司文化建设工作实际，通过预算的分解、执行、监控、考核和调整，为文化建设研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励等工作提供资金支持和人力物力保障，有效促进公司文化建设目标的实施。

公司建立文化建设工作评估机制，由文化建设领导小组根据文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行总结，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

（四）公司治理及内部控制的有效性

评估期内，根据公司授权，稽核审计部开展了 2020 年度内部控制评价工作，范围涵盖公司各部门及分支机构、子公司，包括内部控制的设计及运行，重点关注经纪业务、信用业务、投资银行业务、资产管理业务、自营业务、会计核算、资金管理、信息系统控制等高风险领域，围绕内部环境、控制活动、风险评估、信息与沟通、内部监督等对内部控制进行了全面评价。经评估，

公司对纳入评价范围的业务与事项均已建立了内部控制，并得以有效执行，达到了公司内部控制的目标，不存在重大缺陷和重要缺陷。

（五）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

评估期内，公司开展了 2020 年度全面风险管理审计并出具了审计评价报告，审计评价范围包括公司各业务条线及相关的业务部门、分支机构和子公司的市场风险、信用风险、操作风险、流动性风险以及声誉风险等全面风险管理情况。经评估，公司报告期内不断完善信用风险管理和新业务的研究积累，积极推进内评工作开展，新制定或优化相关业务准入标准，细化了市场风险、信用风险以及声誉风险等各类风险的管控措施，提升了公司全面风险管理的能力，全面风险管理工作不存在重大风险

评估期内，公司聘请外部机构大华会计师事务所（特殊普通合伙）对 2020 年度合规管理的有效性进行了评估并出具了评估报告。经评估，外部机构认为报告期内公司合规管理环境良好，各项合规管理职能得到有效履行，公司对纳入评估范围的业务与事项已建立了相应的管理制度，并得到有效执行，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

评估期内，公司在践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化

核心价值观、落实《十要素》、公司治理及内部控制、文化建设制度机制、各项保障措施等方面均有效开展了相关工作。经评估，发现文化建设中存在的问题和整改建议如下：

1.文化建设理论研究方面，公司尚未建立机制

建议公司通过引进和培养文化建设领域的优秀人才、积极参与协会课题等方式，加强对文化建设的研究和理论储备，为文化建设提供理论支持和实践指导。

2.参与协会文化建设工作较少，获得指导与支持不够

建议公司积极参与协会组织的文化建设课题、交流等活动，及时了解行业文化建设工作动态，学习同业先进经验，提升公司文化建设工作质量。

（七）员工文化理念认同情况，外部评价情况

评估期内，公司聚焦新政策、业务热点及风险高发领域组织合规培训共 14 次，主题包括“以案说法--洗钱类型分析”、《民法典及担保制度》解读普及宪法知识 弘扬宪法精神等，不断提升全体员工的专业能力与执业素养，形成了内化于心的合规风控意识。

评估期内，公司党委利用建党百年契机，组织广大员工积极开展各项“永远跟党走”群众性主题教育系列宣传活动，活动形式包括网络健步走、员工书画摄影作品展、微视频主题展映、文艺

汇演、党史知识竞赛等。公司团委开展主体团日、组织生活会、向青海乐都中岭乡“乐信”图书角帮扶地区少年儿童捐书活动等。公司通过网络平台提供了便捷的文化论坛场地，让员工畅所欲言，提升员工参与度。公司工会两节向 19 家营业部 28 名困难员工、4 名扶贫干部进行了送温暖慰问，慰问金额 12 万余元；疫情防控期间开展春节独自就地过年专项送温暖活动，慰问 140 人次，慰问金额超 10 万元。开展防疫防灾专项活动，投入防疫资金 60 余万元，拨付专项资金用于 2021 年 7 月河南受灾地区营业部抗灾防汛；协调医学专家为员工做心血管疾病防护专题讲座。通过系列党建、团建、文化、员工关怀等活动，潜移默化地将企业核心价值观融入员工日常工作与生活。

评估期内，公司将履行社会责任、助力乡村振兴、合规事件、风险防控等文化建设相关因素纳入考核指标体系，让公司文化践行情况与员工切身利益息息相关，激励员工更加自觉地约束自身行为，实现员工对文化理念的认同。

评估期内，无外部机构对公司文化建设相关工作展开评价。

五、评估总结

从本次文化质量评估的总体情况分析，评估期内，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，达到了公司文化建设的目标，在所有方面不存在重大风

险。

六、期后事项

自文化建设质量评估报告基准日至文化建设质量评估报告发出日之间未发生对评估结论产生实质性影响的文化建设工作的重大变化。

1. 公司简介

公司简称	信达证券	英文简称（如有）	CINDASECURITIES
公司注册地	北京市西城区闹市口大街9号院1号楼	公司办公地	北京市西城区闹市口大街9号院1号楼
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	艾久超董事长	电子邮箱	aijiuchao@cindasc.com
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	践行“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务，弘扬社会主义核心价值观，强化高质量发展理念。 以“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，扎实推进企业文化建设，强化务实作风、恪守诚信本色，倡导风清气正的廉洁金融文化，平衡各相关方利益，妥善处理好股东、客户、政府、员工等利益相关者之间的关系，保护投资者合法权益、履行社会责任，助力公司高质量发展。 核心价值观：“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”		
年度报告公示网站网址	www.cindasc.com	文化建设备查资料地址	北京市西城区闹市口大街9号院1号楼313档案室

2. 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	艾久超	董事长	组长
2	祝瑞敏	总经理	副组长
3	张德印	监事长	副组长
4	邓强	副总经理	成员
5	沈永彬	纪委书记	成员
6	吴立光	合规总监、首席风险官	成员
7	张延强	财务总监	成员
8	商健	董事会秘书、总经理助理	成员
9	俞仕龙	首席信息官、总经理助理	成员

3. 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	郭建华	办公室	部门总经理兼文化建设工作小组组长	根据中证协《证券公司文化建设十要素》的要求，制定公司文化建制定推动文化建设落地的规划、纲要或具体方案，相关内容符合公司发展实际、目标任务明确，并有配套推进措施。
2	李炯	信达创新	团委书记兼文化建设工作小组副组长	统筹推进公司文化建设工作，将战略规划中的具体任务责任到部门并督促落地见效。
3	陈爱霞	办公室	专职、专岗人员	汇总其他部门相关材料后，填写自评工作底稿并草拟公司文化建设年度实践报告及自评报告。
4	杨洋	法律合规部	兼职人员	负责公司合规管理、投资银行业务内核、内控建设及法律事务，保障公司规范经营的管理部门。对公司经营管理活 动进行检查，对员工执业行为的合规性进行监测；协调处理涉及公司和工作人员业务违规行为的投诉；评估法律、法规和准则的变化对公司合规管理的影响，向公司提出合规管理建议；牵头组织反洗钱、信息隔离墙、廉洁从业等制度落实；对公司总部各部门、公司分支机构及子公司合规管理人员进行业务指导与培

				训，协助合规负责人对公司合规管理人员进行绩效考核。
5	李外	风险管理部	兼职人员	公司风险管理的授权归口管理部门，根据公司发展战略、目标及风险偏好，组织开展公司全面风险管理工作，监测、评估、报告公司整体风险水平，为业务决策提供风险管理建议的管理部门。
6	李滢洁	战略客户部	兼职人员	承担公司战略客户联合开拓和价值深化工作，负责公司内部和集团协同事务。负责与集团及其各分、子公司之间业务协同的协调与管理，探索新型协同模式，加强证券业务产品和服务模式的推广与交流，通过双向开发促进公司客户及集团客户的转化及综合开发，实现协同业务收入。
7	夜文彦	稽核审计部	兼职人员	依法独立行使内部稽核审计监督权，履行检查、评价、报告和建议等职能的管理部门。建立文化建设质量自我评估机制，客观评价工作效果，并在此基础上不断完善制度机制，提升文化建设工作水平。
8	刘竞婷	人力资源部	兼职人员	人力资源工作的统筹和归口管理部门。基于公司战略与业务发展方向，通过组织与岗位设计、招聘、薪酬、考核、培训等专业实践手段，为公司发展提供战略保障。规划薪酬福利管理政策及策略，核定薪酬总额，制订并适时调整员工薪酬福

				利结构与标准；统筹组织员工执业（从业）资格的管理工作。培训学院通过统筹公司培训工作，配合公司企业文化建设，打造学习型组织和公司品牌、提升业务水平和管理能力，是培养各层级员工核心竞争力，统筹负责公司各类培训发展工作的统一平台。 根据文化理念体系对员工执业能力提出明确要求，配合公司开展职业道德建设，引导员工提升个人职业素养。建立人员声誉信息管理机制，做好员工声誉信息登记和管理，将声誉信息作为人员入职、晋升、离职时的重要事项。
9	田永芳、田凌	证券经纪事业部	兼职人员	负责公司经纪业务的创新引领、合规风险管控、经纪业务投资者适当性管理、投资者教育工作、全面落实投资者适当性监管要求、持续组织开展投资者教育、统一对接公司总部部门和下属子公司涉及经纪业务与协同业务事项等。
10	樊燕云	综合质控部	兼职人员	负责投资银行业务质量控制、固定收益证券存续期管理质量控制、组织投资银行业务部门落实风险合规事项以及各类风险合规检查与自查、负责开展投资银行业务客户回访、配合项目责任人开展风险项目处置等工作的部门。
11	杨珏、	资产管理	兼职人员	负责资产管理业务的渠道开发及维护、产品销售

	李志强	事业部		的组织、重要客户开发，开展了解客户、服务客户以及客户回访等客户服务工作，建立资产管理业务的市场拓展与客户服务体系。
12	范晶威	计划财务部	兼职人员	负责公司综合经营计划、会计核算与财务报告编报、资金管理、流动性风险管理、集中采购管理与子公司管理等工作的业务支持和管理部门。负责公司流动性风险管理；对流动性情况进行监测、分析、报告；评估公司流动性风险状况；制订并组织落实公司流动性应急预案，为文化建设投入提供必要的资金保障。
13	张文利	办公室兼工会	兼职人员	组织开展评优活动，对践行公司文化理念、弘扬公司文化的优秀员工进行表彰，鼓舞和激励广大员工自觉践行文化理念。通过各种有效方式弘扬专业精神，营造崇尚专业精神的文化氛围，激励员工爱岗敬业，履职尽责，提供高质量、高标准服务。
14	胡申	研究开发中心	兼职人员	负责公司发展战略和行业发展的研究；为外部机构投资客户提供专业化研究咨询服务；
15	回英杰	纪检监察室	兼职人员	负责公司纪检监察的日常工作，按照公司党委和纪委的要求，监督检查党的路线、方针、政策及公司党委、纪委的有关规定、决定在公司内的贯彻执行情况。开展公司党风廉政建设和反腐败宣

				传教育工作，提高全体员工的廉洁自律意识，建设清廉金融文化。
--	--	--	--	-------------------------------

注：含专职、专岗及兼职人员。

4. 文化建设制度机制清单

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
1	《公司章程》	《公司章程》共分十三章，包括总则、经营宗旨和范围、党组织、股份、股东和股东大会、董事会、总经理及其他高级管理人员、监事会、财务会计制度、利润分配和审计、通知与公告、合并、分立、对外投资、增资、减资、解散和清算、修改章程的情况、附则，并以此为根本遵循，制定了《股东会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》等相关制度	2021.3.8
2	《声誉风险管理办法》	落实公司全面风险管理要求，以责任到位、管理到位、监督到位、人员到位、考核到位为抓手，各单位、员工共同参与并各自履行职责，前瞻、全面、主动、有效地防范声誉风险和应对声誉事件，消除或最大限度降低声	2021.12.15

		誉损害的持续管理过程，包括 4 个原则：全程全员全覆盖原则、预防第一原则、审慎管理原则、快速响应原则。	
3	《合规管理规程》	公司按照《证券法》《证券公司监督管理条例》《证券	2017.12.21
	《信息隔离墙管理办法》	公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》《证券公司合规管理实施指引》等法律法规和规范性文件，健全	2021.6.24
	《合规审查管理办法》	统一的合规管理架构、建立有效的合规管理制度体系。	2018.1.5
	《廉洁从业管理办法》	主要合规管理制度包括：	2021.12.31
	《业务单位合规管理人员管理办法》	《合规管理规程》健全统一的合规管理体系，明确合规管理责任，建立合规工作机制，为公司各层级合规管理	2020.12.11
	《合规事件调查问责办法》	正常履职提供充分的依据与保障；	2021.6.24
	《反洗钱管理办法》	《信息隔离墙管理办法》有效控制内幕信息及未公开信息的不正当流动和使用，防范内幕交易； 《合规审查管理办法》《合规检查管理办法》规范公司	2020.4.10

		合规审查、检查工作，防范合规风险，促进公司持续规范展业； 《廉洁从业管理办法》切实加强公司及全体员工廉洁从业自律管理，保证公司诚信、合法、有效经营； 《业务单位合规管理人员管理办法》规范合规管理人员任职、履职规范，提升合规管理人员管理能力； 《合规事件调查问责办法》明确公司合规事件调查问责机制、处理流程及问责标准，将问责结果纳入公司经营管理考核； 《反洗钱管理办法》及相关制度提高公司防范洗钱风险的能力，规范公司反洗钱工作开展。公司通过建立一系列合规制度，将合规管理的要求嵌入到各条线的制度流程当中，实现了合规对公司业务与经营管理的全流程控	
--	--	--	--

		制。 公司已逐步建立健全并有效实施合规管理制度体系，能够满足监管要求及公司合规管理的实际需要。	
4	《风险管理规程》等一系列制度	作为公司风险管理工作的基础指导方针，旨在加强公司全面风险管理，确定公司风险管理的目标、原则和策略，明确风险管理架构、各层级责任及风险管理相关流程，合理保障公司各项业务在风险可测、可控、可承受的前提下持续、健康地发展。 公司建立有效的全面风险管理体系，培育良好的风险管理文化，对公司经营中的流动性风险、市场风险、信用风险、操作风险、声誉风险、洗钱风险等各类风险，进行准确识别、审慎评估、动态监控、及时应对及全程管理，并相应制定了《流动性风险管理办法》、《市场风	2021.12.17

		险管理办法》、《信用风险管理办法》、《操作风险管理办法》、《信达证券风险限额指标管理指引》、《压力测试工作指引》、《风险监测操作指引》、《洗钱和恐怖融资风险自评估管理办法》等相关制度，同时针对不同业务也制定了相应的风险管理办法，如《债券投资业务内部评级工作指引》、《股票期权经纪业务风险管理办法》、《金融工具估值与风险计量工作指引(试行)》等等。	
5	《公司绩效考核管理办法》	为建立合理有效、长短周期相结合的考核体系，形成激励与约束并重，内部协作紧密，上下沟通顺畅，员工和公司共成长的绩效文化，提高公司运营效率和管理水平，保障公司战略目标的实现，秉承经营业绩与合规风控、廉洁从业、践行企业文化并重的原则	2021.12.31

5	《公司绩效考核管理办法》	考核原则 经营业绩与合规风控、廉洁从业、践行企业文化并重原则：经营业绩的实现应以廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和企业文化理念为前提，在考核内容、评价标准等方面加以体现，引导树立全员合规诚信执业意识，尤其是强化对管理类核心人员和关键岗位核心人员的职业道德约束。 第十四条 考核结果及应用 考核结果分为组织考核结果及员工考核结果。 （一）组织考核结果是指对总部部门、分支机构等组织单位的考核结果，分为优秀、良好、合格、不合格四种类型。考核结果确定方式在考核实施方案中明确，法律合规部考核结果由合规负责人确定。	2021.12.31
---	--------------	--	------------

		重大合规风险事项为组织考核一票否决项，如有，考核结果为“不合格”。 （二）员工考核结果为员工个人考核结果，分为优秀、良好、合格、不合格四种类型。公司员工考核等级应满足一定比例要求，具体在考核实施方案中予以明确。 重大合规风险事项，违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等不符合行业和企业文化，给公司造成较大声誉风险或其他利益损害的相关行为，为员工考核一票否决项，如有，考核结果为“不合格”。在执业过程中违反法律、法规和准则，被公司进行合规问责的责任人，考核结果从合规问责决定书的规定。	
6	《总部薪酬管理实施细则》	规范总部薪酬管理，建立激励与约束并重、长期与短期兼顾的长效分配机制，平衡业绩和长期价值创造，充分	2021.12.31

		调动员工工作积极性	
--	--	-----------	--

5. 文化建设宣传及培训情况

序号	项目名称	主要内容 (课程)	培训日期	培训时长	参与培训 人员数量	
开展文化理念、《十要素》宣导活动						
1	全体员工主题日活动(1)	学习易会满主席出席证券基金行业文化建设动员大会的讲话内容	2021.1.5	3 小时	全体	
2	全体员工主题日活动(2)	学习《证券行业文化建设十要素》	2021.3.2	3 小时	全体	
3	组织公司总部新员工培训	学习《十要素》	2021.8.10	3 小时	新员工	
4	企业文化建设培训及讨论会	文化建设专项培训	2021.12.10	3 小时	全体	
5	党建思想教育	机关党委开展“集体宣誓”暨“专题党课”	2021.6.22	2 小时	部分党员	

		庆祝建党 100 周年专题活动				
6		分支机构人员行为管理培训	2021. 01. 28	1 小时	100 余人	
7		2021 年公司信息披露合规培训				
8		2021 年案件警示教育培训	2021. 12. 10- 2021. 12. 24		全体	
9	合规培训	廉洁从业及人员行为管理	2021. 10. 27	1. 5 小时	622 人	
10		证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业培训	2021. 06. 21	1 小时	12 人	
11		学习北京辖区证券公司监管情况通报	2021. 04. 23	2 小时	12 人	
12		投资者投诉处理工作指引	2021. 06. 02	1 小时	9 人	
13		分支机构合规检查情况交流培训配合监管、廉洁自律要点	2021. 09. 14	1. 5 小时	156 人	
14		“以案说法——洗钱类型分析” 培训	2021. 10. 20	1. 5 小时	923 人	

15		学习最高人民法院、中国人民银行联合发布 6 个惩治洗钱犯罪典型案例	2021. 03. 26	2 小时	14 人	
16		反洗钱业务交流（二）	2021. 03. 24	1 小时	13 人	
17		《证券公司股权管理规定》新规解读	2021. 12. 03	1 小时	27 人	
18		《民法典及担保制度》解读	2021. 06. 04	1 小时	13 人	
19		普及宪法知识 弘扬宪法精神	2021. 12. 03	1 小时	100 余人	
20		上市公司内幕信息知情人法规培训	2021. 04. 23	1 小时	13 人	16
21	风险管理培训	债券违约风险防范与处置转培训	2021. 06. 29	2 小时	8	
22		深圳证券交易所会员管理业务指引第 1 号和第 2 号	2021. 11. 22	2 小时	16	
23		落实中国信达有关开展股权和关联交易专项整治工作要求	2021. 06. 04	2 小时	总部部门， 分支机构， 子公司全	

					体人员	
24		落实集团要求加强关联交易管理工作	2021.10.08	2 小时	各相关部门、子公司全体人员	
25		《机构监管情况通报》(2021 年第 6 期 总第 80 期) 有关两融套现风险规制内容	2021.11.17	2 小时	16	
业务类培训						
1	专业能力	集团及公司业务系列培训	2021.08.11-08.12	2 天	337	
2		上交所新债券交易系统上线培训	2021.12.14	1 小时	12 人	
3		基础设施公募 REITs 业务培训	2021.06.29	1 小时	27 人	
4		《首发企业现场检查规定》解读	2021.03.02	1 小时	10 人	
5		业财融合-第 1 期-券商研究所业务分享	2021.01.15	30 分钟	24 人	

6	业财融合-第 2 期-固定收益-债券业务	2021. 01. 22	50 分钟	24 人	
7	业财融合-第 3 期-券商投行业务分享	2021. 02. 05	60 分钟	24 人	
8	业财融合-第 4 期-资产管理业务	2021. 02. 09	50 分钟	24 人	
9	业财融合-第 5 期-经纪业务介绍	2021. 02. 26	60 分钟	24 人	
10	业财融合-第 6 期-私募股权基金业务分 享	2021. 03. 05	60 分钟	24 人	
11	业财融合-第 7 期-税务政策及重点事项 讲解	2021. 03. 19	60 分钟	24 人	
12	业财融合-第 8 期-报表复核及监管报表 讲解	2021. 07. 16	60 分钟	25 人	
13	业财融合-第 9 期-衍生品业务介绍	2021. 07. 23	60 分钟	25 人	
14	业财融合-第 10 期-流动性监管报表与流 动性管理	2021. 08. 20	50 分钟	26 人	

15		开展网上客户单向视频开户业务培训	2021.03.23	2 小时	156	
16		举办量化交易业务交流会	2021.02.24	2 小时	90	
17		举办量化交易业务第二期交流会	2021.03.03	2 小时	75	
18		举办量化交易业务第三期交流会	2021.06.30	2 小时	92	
19		组织分支机构非现场销户业务系统视频 培训	2021.11.03	2 小时	150	
20		组织分支机构网上开户断点跟踪运营模 块视频培训	2021.12.21	2 小时	210	
21		非金融企业债务融资工具相关规则培训	2021.09.27	3 小时	18	
22		中国信达 ABS 现金流测算及信瑞项目培 训	2021.08.02	2 小时	18	
23	投资者教育进百	证券期货小知识	2021.12.07	1 小时	21	
24	校	证券基础知识及投资理财、风险意识教育	2021.12.14	1 小时	122	

25	证券账户用途和基金分类；普及非法荐股、非法集资、外盘期货非法证券活动	2021.12.17	1 小时	42	
26	家庭资产配置的意义	2021.12.09	1 小时	61	
27	了解证券市场	2021.12.07	1 小时	38	
28	投教下午茶之科创板	2021.12.07	1 小时	17	
29	投资理财的必要性	2021.12.14	1 小时	37	
30	投资理财从小做起	2021.12.15	1 小时	43	
31	如何防范金融诈骗及证券市场简介（一）	2021.12.16	1 小时	27	
32	如何防范金融诈骗及证券市场简介（二）	2021.12.07	1 小时	60	
33	如何防范金融诈骗及证券市场简介（三）	2021.12.09	1 小时	33	
34	深圳主板及创业板改革与发展简介（一）	2021.12.15	1 小时	34	
35	深圳主板及创业板改革与发展简介（二）	2021.12.17	1 小时	26	
36	国民教育--中小学生财经素养第一课：认	2021.12.14	1 小时	31	

	识货币				
37	校园贷危害以及如何防范非法集资	2021.12.16	1 小时	42	
38	普及证券基础知识	2021.12.15	1 小时	30	
39	金融产品知识讲座	2021.12.19	1 小时	196	
40	理性投资，远离非法证券期货陷阱	2021.12.20	1 小时	11	
41	证券期货只是普及教育	2021.12.03	1 小时	42	
42	大学生理财及校园金融风险防范	2021.12.18	1 小时	50	
43	期权的基础知识	2021.12.18	1 小时	20	
44	普及金融知识，远离非法金融活动	2021.12.17	1 小时	37	
45	防范非法校园贷	2021.12.13	1 小时	33	
46	远离非法证券期货陷阱	2021.12.15	1 小时	33	
47	防范电信诈骗	2021.12.14	1 小时	35	
48	防范非法集资	2021.12.15	1 小时	34	

49	从小做起，培养正确理财观	2021.12.16	1 小时	35	
50	防止非法证券期货投资	2021.12.15	1 小时	158	
51	新证券法规则要点及变化	2021.12.14	1 小时	32	
52	创业板、科创板、北交所投资者适当性管理要点解读	2021.12.14	1 小时	29	
53	退市新规及风险警示板投资者适当性管理	2021.12.14	1 小时	29	
54	公司债券注册制改革要点解读及投资者适当性管理	2021.12.14	1 小时	38	
55	投资者依法行权指引	2021.12.14	1 小时	40	
56	证券交易规则简介	2021.12.15	1 小时	12	
57	走进北交所共赢新起点	2021.12.09	1 小时	154	

58		牵手北交所共迎新起点	2021.12.07	1 小时	93	
59		新证券法	2021.12.07	1 小时	27	
60		小学生理财	2021.12.20	1 小时	47	
61		北京证券交易所交易规则、投资者适当性管理	2021.12.16	1 小时	52	
62		大学生对投资理财的正确认识与中国资本市场未来的投资机会	2021.12.16	1 小时	70	
63		理性投资，防范非法证券活动	2021.12.07	1 小时	17	
备注	请在此处总结公司开展文化理念、《十要素》宣导活动、业务类培训情况（包括活动开展次数、活动效果等） 2021 年公司共组织培训 156 项，参加外部培训 30 场。培训覆盖公司全体员工。在培训形式方面，本年度培训主要以网络平台为主，面授为辅。					

	将评优表彰与培训相结合，促进团队融合；同时鼓励部门自行组织各类业务培训，调动部门主观能动性，取得较好效果。 公司人力资源部的培训学院通过线上方式组织全体员工学习易会满主席出席证券基金行业文化建设动员大会的讲话内容及《证券行业文化建设十要素》、召开企业文化建设培训及讨论会；法律合规部通过合规培训，加强了公司员工对法律法规的理解与学习，以违规案例为学习契机，反思公司业务中存在的合规隐患，强化了员工的合规意识。 公司风险管理部通过多种形式的宣传培训，强化专业能力与合规意识，深化公司风险管理文化建设工作。组织各类培训和宣讲活动、进一步完善风控系统建设等多项重要工作，无一不体现着行业文化核心理念。 公司为积极响应中国证券业协会关于“投资者教育进百校”的活动倡议，深入践行“将投资者教育纳入国民教育体系”部署，提高在校大学生的金融知识水平，树立理性投资、价值投资理念，加强风险防范意识，进一步做好投资者合法权益保护工作。于2021年11月29日至12月20日组织开展投资者教育进百校专项活动。41场活动内容丰富，共计1900名师生参与。主题涵盖金	
--	---	--

	融风险防范、证券金融知识、资本市场改革举措等，活动期间穿插进行互动问答、投教视频播放等，充分调动学生们的参与度。帮助同学们树立了正确的投资理财观念，得到了老师和同学们的高度评价。未来，公司会持续开展投资者教育活动，不断扩大投教宣传的受众群体，推动将投资者教育纳入国民教育体系的进程。	
--	--	--

年度文化建设特色案例

公司通过持续不断的企业文化建设，提升执业人员的执业操守，形成一批作风优良、业务精通的高素质队伍。

一、系列合规培训，筑牢合规底线

公司坚持将宣传功夫下在平时，将规矩立在前面，坚持在日常工作中组织多种形式的合规宣导，全年通过公司 OA 系统向全体员工发布 27 期《合规动态》，内容涵盖员工行为规范、廉洁从业、职业道德、证券法律法规监管动态追踪、重点法律法规解读、证券行业监管处罚案例汇编等相关信息，确保各部门、分支机构、子公司及时了解业内合规与风险事件，防微杜渐，提高合规经营意识。

公司聚焦新政策、业务热点及风险高发领域组织合规培训共 14 次，包括对公司员工或部门员工开展“普及宪法知识、弘扬宪法精神”“分支机构人员行为管理”“廉洁从业及人员行为管理”等培训。

公司组织多次合规风控内容的相关培训，通过案例分析，使全体员工了解业内同行在业务开展过程中所遇到的问题，了解业务风险点，并引以为鉴，业务开展过程中规避风险，遵守法律法规，为员工树立正确的价值观。通过多元化的合规宣导，加强了

公司员工对法律法规、监管规定的理解与学习，以违规案例为学习契机，反思公司业务中存在的合规隐患，强化员工合规意识。

二、“我以信达为荣”青年员工创先争优活动，凝聚文化共识

2021 年度，公司开展了“踔厉奋发 我为信达添光彩”的青年员工创先争优活动，评选“青年岗位能手”和“优秀共青团员”。

公司团委围绕三五战略规划和重点经营工作，服务公司发展大局，大力弘扬劳动精神和青年员工干事创业的精神，积极开展争先创优评比活动。

通过评比，充分发挥优秀青年生力军示范引领作用，不断促进公司青年人才队伍建设，引领广大青年员工在矢志奋斗中谱写新时代的青春之歌，为公司的创新发展作出新的贡献。年度青年员工创先争优活动已经成为公司年度青年人的盛会，是展现青年风采、推广公司文化的重要品牌活动。

三、开展年度优秀案例评选工作，提升专业水平

为了提升公司全体员工的专业能力和风险识别能力，每年度公司举行“年度优秀案例评选”活动。优秀案例奖奖项分设业务创新奖、最佳项目奖、管理提升奖和最佳启发奖。

年度案例评选工作不仅是公司总结业务经验、提升业务专业水平的重要工作，也是公司打造作风优良、业务精通的高素质队

伍的重要举措。证券公司开拓进取最核心的要素是人才队伍建设，人才面貌很大程度就等同于公司面貌，人才执业素养等同于公司的服务质量，人员规范展业等同于公司的规范运营。通过典型案例的评选，进一步强化落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观。

回顾 2021 年，公司在文化建设方面虽然取得了一定的成绩，已完成年度工作目标，但仍存在一些不足。2022 年，公司将全力倡导“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”的核心价值观，一方面完善公司文化建设的制度化工作，包括公司文化理念、内涵、要求及实践指引等内容，并形成规范化的制度；另一方面打造廉洁文化、诚信文化、创新文化、合规文化、协同文化等五位一体的文化建设体系。重点实现公司文化生态显著改善，社会声誉大幅提升，激励机制有效适用，员工尽职尽责，不断提升公司软实力和核心竞争力，确保以文化建设涵养企业生态，为公司持续发展助力赋能。