



信达证券
CINDA SECURITIES

信达证券股份有限公司 2022 年度文化建设实践报告



信达证券股份有限公司

二零二三年五月

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	4
一、基本情况	4
二、文化建设整体情况	5
(一) 2022 年度工作目标、计划	5
(二) 重点工作执行及完成情况	5
(三) 文化建设领导小组及负责部门履职情况	20
(四) 文化建设保障及支持情况	24
(五) 2023 年文化建设目标、计划及重点工作	25
第三节 文化建设成果与年度案例	28
一、积极参与优秀案例评选, 提升专业水平	28
二、公司 2022 年度所获部分荣誉	29
第四节 文化建设质量评估结果	33
一、文化建设质量评估工作的总体情况	33
二、文化建设质量评估的内容及范围	33
三、文化建设质量评估的程序和方法	34
四、公司文化建设状况	34
(一) 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况	34
(二) 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况	39
(三) 《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性	49
(四) 公司治理及内部控制的有效性	50
(五) 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况	50
(六) 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施	51
(七) 员工文化理念认同情况, 外部评价情况	52
五、评估总结	53
第五节 关于贯彻落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的工作方案	54
一、进一步深化战略融合	54
(一) 推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略	54
(二) 加强公司治理和内部控制	56
(三) 强化主动服务国家战略意识	56
(四) 牢固树立“以人民为中心”的发展观	58
二、着力提升从业人员职业操守	60
(五) 坚持德才兼备的选人用人导向	60
(六) 兼顾专业能力培育与职业操守提升	60
(七) 加强人员执业行为规范	61

(八) 建立健全长效激励机制.....	62
(九) 创造有利于员工全面发展的环境.....	63
三、打造形成特色公司文化.....	64
(十) 确立文化品牌战略.....	64
(十一) 树立文化品牌形象.....	64
(十二) 增强文化品牌意识.....	65
(十三) 讲好文化品牌故事，持续强化文化认同.....	65
四、持续强化文化.....	66
(十四) 凝聚文化理念共识.....	66
(十五) 发挥示范带头作用.....	67
(十六) 提升文化外部认同.....	67
(十七) 加强组织机制保障.....	68
第六节 关于落实全体员工树立证券行业荣辱观的工作计划.....	70
一、坚持政治引领.....	70
二、加强人员管理.....	70
三、组织宣导活动.....	72
四、开展警示教育.....	72
五、树立正面典型.....	73



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：艾久亮

2023 年 5 月 19 日



摘 要

2022 年,信达证券股份有限公司(以下简称“信达证券”或“公司”)始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神为指导,立足金融工作政治属性和国有控股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,结合中国证监会(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”)《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》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,积极推进公司文化建设实践工作。

2022 年,公司文化建设领导小组及责任部门履职尽责,圆满完成了年度工作计划目标和重点工作。一是坚持党建引领,加强文化建设的组织领导。二是强化合规理念,确保企业行稳致远。三是坚持稳健经营,不断完善风险管理体系。四是加强廉洁从业管理,严守执业行为规则。五是加大投教宣传,保护投资者权益。六是倡导协同文化,强化核心竞争力。七是坚持以人为本,关心关爱员工。八是落实责任担当,助力乡村振兴。

2023 年,公司将在不断深化、巩固企业文化建设成果的基础上,以《证券行业文化建设十要素》和《树立证券行业荣辱观

的倡议书》为遵循，持续推进行业文化建设，促进公司高质量发展。

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2		
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3）		
现有文化建设	公司现有与文化建设有关的制度有160个，如《公司章程》《贯彻落		

制度及机制	实“三重一大”决策制度实施办法》《公司党建工作责任制实施办法》《党委巡察工作办法（2022年第二次修订版）》《党委书记与班子成员、部门（子公司）“一把手”监督谈话工作办法（试行）》《声誉风险管理办法》《廉洁从业管理办法》《诚信从业管理办法》《合规管理规程》《风险管理规程》等（详见附表4）		
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： www.sac.net.cn	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

二、文化建设整体情况

（一）2022年度工作目标、计划

根据《信达证券股份有限公司发展战略规划(2021-2025年)》（以下简称“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，践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，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。

2022年度公司文化建设的主要目标是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，不断深化、巩固企业文化建设成果，细化文化建设实施措施，持续推进行业文化建设。

（二）重点工作执行及完成情况

2022年，公司以“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，以高质量文化建设引领公司高质量发展。2022年，公司努力克服宏观经济降速发展、市场波动加大等困难和挑战，公司全体员工团结一道，多策并举、严控风险、开源节流，经营工作取得了较好成绩，全年归属于母公司股东的净利润 12.27 亿元，同比增长 4.75%，远超行业平均水平。

（1）坚持党建引领

一是强化理论学习，提高政治素养。党的二十大召开后，积极落实党中央、上级党委和公司党委关于深入学习宣传二十大精神的部署，精选系列课程，在公司 ELN 网络学院组织开展党的二十大精神专题培训、覆盖全员；组织全员参加学习贯彻党的二十大精神答题活动，引导党员干部群众做到“九个深刻领会”；根据公司党委年度重点工作安排，从公司党费中安排配套资金向各支部下拨，用于支持各基层支部学习宣传党的二十大精神及支持新冠肺炎疫情防控工作。

二是以“五提升”活动促党建经营融合。按照银保监会、中国信达党委的统一部署和要求，紧密围绕公司党委年度重点工作任务组织开展“五提升”、争创党员突击队、党员示范岗活动。公司党委所属各支部踊跃申报党员突击队 36 支、党员示范岗 47

个，各突击队和示范岗以精益求精的专业精神在本职岗位上擦亮底色，总体上圆满完成所订立的目标，达到了政治功能有提升、队伍建设有亮点、工作机制更完善、党务保障更扎实、党建工作有特色的良好效果。

三是抓牢意识形态，落实宣传工作。公司党委深入贯彻上级部门关于意识形态工作的一系列重要指示精神，起草并修订《信达证券党委意识形态工作责任制实施细则》，严格落实意识形态工作责任制，牢牢把握意识形态工作主动权，结合公司工作实际，始终把意识形态工作摆在重要位置。一是利用好宣传主阵地，做好党宣简报发布工作，全年累计发布简报 285 期，取得良好的宣传效果；二是做好每季度员工思想动态分析并上报上级党委宣传部，协助召开专题党委会审议分析研判公司意识形态当前形势及部署意识形态建设及管理工作，注重抓好抓牢公司意识形态建设；三是落实专题学习，协调人力资源等部门设置意识形态安全网络课程，并组织基层党支部全员开展学习。

四是做好日常监督和宣传教育，建设清廉金融文化。按照中国信达党委关于开展党风廉政建设警示教育周活动的相关要求，公司党委围绕党风廉政建设警示教育周的年度主题，结合公司实际，引导各级党组织积极开展系列活动。8 月 19 日下午，公司党委召开 2022 年第 15 次党委理论学习中心组“党风廉政建设警

示教育”专题集体研讨学习。党委书记领学习近平总书记关于金融反腐工作系列重要论述；纪委书记传达中共中央办公厅及银保监会党委关于廉洁文化建设的要求；党委成员集体观看警示教育片《穿透Ⅲ-银保监会系统持续深化不敢腐不能腐不想腐一体推进纪实》，带头深化“以案说纪、以案释法、以案明责”警示教育并进行研讨交流。

为大力倡导清廉金融文化，在公司形成崇尚廉洁的良好氛围，公司党委设计制作了“清廉名言警句”主题宣传展板和清廉金融文化宣传海报，在公司总部办公区域进行展示，在分支机构、子公司营业场所进行张贴。通过开展清廉金融文化宣传，增强广大员工廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家的思想自觉。

公司各基层党支部结合落实“三会一课”制度，将警示教育周融入主题党日活动。各党支部通过组织党员集中观看《穿透Ⅲ-银保监会系统持续深化不敢腐不能腐不想腐一体推进纪实》，对金融领域重大腐败案件进行再回顾、再反思，筑牢思想防线，警钟长鸣。部分基层党支部根据自身实际，开展形式多样的警示教育活动。北京分公司党支部通过组织党员群众亲手制作纸浆画、五谷杂粮画等廉洁手工作品，以及录制“崇廉尚俭人人都是标兵岗”原创三句半短视频，激发广大员工崇廉、尚廉的思想自

觉，营造浓厚的舆论氛围。

(2) 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。报告期内，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。

2022 年，公司法律合规部结合实际工作情况修订完善 10 项制度，包括《违规问责办法》《合规管理有效性评估实施细则》《信息隔离墙管理办法》《合规事件调查问责细则》《反洗钱管理办法》《投资者权益保护工作管理办法》《新产品新业务合规审查管理细则》《投资银行类业务内核管理规程》《投资银行类业务内核会议管理办法》《投资银行类业务内核委员管理办法》。持续完善公司合规制度建设，细化合规管理流程，强化合规要求，不断提升合规管理水平。紧跟监管最新动向，发布 29 期《合规动态》，开展合规培训共 22 次，切实强化公司全员的合规理念。

(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。

2022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，对7个风险管理相关公司级制度进行修订，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，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。为切实有效防范和化解声誉风险，公司分别于2022年3月、7月组织总部部门、分支机构和子公司开展声誉风险排

查工作，覆盖全员、全业务流程，坚决杜绝搞形式、走过场，切实加强源头排查防控。同时，在重要工作时间节点如 HW 工作、重保工作、党的二十大期间，发布加强声誉风险管理的提示性公告，并重点监测期间信访、投诉、举报等行为可能引发的声誉风险，建立联动的防范机制。

为增强员工声誉风险防范意识，有力提升负面舆情处置能力，公司分别于 2022 年 4 月、12 月围绕声誉风险管理监管制度解读以及新媒体与舆情管理专项工作组织全员培训。通过培训，极大增强了员工日常工作中声誉风险防范意识和媒体沟通能力，自觉维护公司和行业声誉。

为迎接党的二十大胜利召开营造良好舆论氛围，准确把握声誉风险动向，积极应对、精准防控，公司持续做好 7×24 小时网络舆情监测，加大监测力度，重要敏感舆情及时处置应对；持续加强网络宣传阵地管理，组织有关部门和分支机构对客户服务平台、微信公众号、抖音等开展自查自纠工作，发布《信达证券股份有限公司媒体“十严禁”要求》，严格信息发布审批，规范全体员工上网行为，正确运营和使用个人自媒体，做好正面宣传和教育引导。

(4) 加强廉洁从业管理

2022年，公司积极落实并严格执行廉洁从业各项有关规定，将廉洁从业管理纳入到全面风险管理体系中，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。

为积极落实《关于加强注册制下中介机构廉洁从业监管的意见》，修订公司《廉洁从业管理办法》，明确各单位应当建立完善道德风险防范机制，加强对道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理措施，促进全体从业人员规范敬畏法治、严守执业行为规则。

强化廉洁从业培训，组织总部各部门、信风投资、信达创新的合规管理人员开展“《关于加强注册制下中介机构廉洁从业监管的意见》解读”等专题培训。

充分发挥党建工作对廉洁从业管理的引领作用，进一步强化公司廉洁从业管理。公司还制定出台《投资银行业务廉洁从业管理指引》，实时修改《党风廉政建设暨廉洁从业责任书》及规范责任书的签署程序，从制度上控制和防范重点领域、重点人员廉洁从业风险。

开展廉洁从业自查与检查工作。公司法律合规部、稽核审计部、纪委办公室对各部门及其工作人员的廉洁从业情况进行监督、检查，日常将廉洁从业执行情况纳入对总部部门、分支机构及其他专项工作的检查范围。同时，根据北京证监局下发的《关于开展证券公司产品销售业务廉洁风险自查的通知》要求，公司证券经纪事业部、法律合规部制定自查方案和工作底稿，开展有关产品销售业务廉洁风险的自查工作等。

(5) 加大投教宣传，保护投资者权益

公司积极进行投资者教育工作，不断丰富和创新投资者教育和保护形式，将投资者适当性管理工作落实落细。不断丰富和创新投资者保护工作形式，全年制作发布长图文 118 余篇、在线直播活动 414 余场。累计浏览观看达 68 万人次。联合上海证券交易所开展会员合作投教活动 4 场、ETF 指数大讲堂投教活动 2 场，参与人次约 1.1 万。

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。

积极开展防非健康跑公益活动，加强投资者教育宣传，弘扬理性投资理念，切实履行央企责任担当。活动过程中共录制并投放宣传视频 73 件，浏览量约 127.7 万次。

在迎接全面注册制改革背景下，引导投资者打开上市公司定期报告，从我做起践行以信息披露为核心的注册制下投资理念，积极开展世界投资者周活动，活动中公司录制并发布“两亿投资者打开年报”视频 61 个，播放量约 1.8 万人次。

为做好投资者关系管理，2022 年公司重新组建投资者调查样本库，样本包含机构投资者、个人投资者及营业部经理。全年共组织开展 9 次专项月度调查工作，有效回收问卷 180 余份。

公司努力探索以适当性为核心的投资者教育新模式，加强客户识别，对客户进行分类教育，提供差异化投教服务。此外保持公司客户服务电话畅通是公司做好投资者保护与服务，维护投资者权益的一项重要工作。为此公司呼叫中心、营业网点配备了专职的客服人员，确保在工作时间通过电话语音及在线服务为投资者提供专业客户服务，持续提高投资者服务的效率和满意度。2022 年接受客户咨询电话 4.88 万通，服务满意度 98%；合规业务回访电话 49.6 万通。

公司切实强化公平竞争意识，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。

（6）倡导协同文化，强化核心竞争力

集团（中国信达）协同既是公司的业务特色，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。

2022 年，公司在继续推动市场化改革的同时，坚持与集团主业有效互动，实现与集团协同发展、互利共赢。

一是制定落实公司协同战略。公司积极打造投研一体化协同业务机制，建立并不断完善集团协同客户共享体系。以集团战略客户三部为试点，安排专人持续提供研究销售服务，全年提供研究销售服务超过 100 场。同时，组织各条线完成多次集团投研一体化调研工作，起草了多个新的研究服务方案；积极参与集团客户信息系统建设，组织完成集团新核心系统中客户价值计算和集中度数据对接调研等工作。

二是牵头组织各类协同活动。公司围绕协同资源共享和信息互通，积极组织参与各类协同活动。组织在杭州成功举办大型客户营销和业务交流活动，这是公司首次邀请集团和公司客户一同参加的大中型活动，共邀请外部来宾 40 余名，对接集团与 6 家

企业客户开展了后续的业务研讨和调研，受到了广泛好评。同时，公司继续推进高管带队拜访集团分、子公司工作机制；组织各类业务培训、调研 11 场，较去年同期大幅提升。

三是不断扩大协同业务朋友圈。为持续扩大协同业务朋友圈，公司推介工业和信息化部中小企业发展促进中心与集团和公司建立一揽子战略合作，推动在股权投资基金、另类投行、供应链数字信用资产证券化、中小企业信贷融资、产业研究平台搭建、人才交流引进等方面开展合作，收到了工信部财务司感谢信。

（7）坚持以人为本，积极开展主题活动并做好慰问关怀

一是搭建系统化培训平台，加强专业人才培养。公司高度重视人才培养工作，通过集中培训和鼓励员工个人成长相结合的模式，促进员工成长与企业发展相统一。2022 年度，公司综合运用网络培训平台，采用“线上+线下”的培训模式，组织开展新员工入职培训、集团公司系统内部专业培训、业务拓展培训等，打造“信达证券大讲堂”直播培训品牌，培训内容涵盖公司业务、发展规划、企业文化、风险合规管理等多个角度，充分提升员工的执业素养和能力。积极组织员工参与外部监管培训，跟进行业热点话题及重点关注事项；持续鼓励全体员工参加各类证券行业相关考试，支持员工获取各类职业资格，不断提升个人专业能力。

二是开展丰富多彩的工会活动。公司工会在党委领导下，组织员工开展了“学报告悟精神，携手奋进新征程”、“强国复兴有我 信达证券防非宣传”等主题网络健步走、“强融合·重质量·促发展”主题劳动竞赛、“中国梦·劳动美·信达情----喜迎二十大 建功新时代”主题演讲等活动；开展了“飘扬童趣 快乐时光”亲子主题活动，组织了“奋进新征程 建功新时代”系统羽毛球公开赛，均得到了公司员工的积极响应，活动开展提升了员工的凝聚力、归属感、幸福感，取得了良好的效果。

三是重视员工利益，做好员工关爱。公司在慰问关怀方面，一是组织员工体检、开展系统元旦春节困难员工送温暖以及相关节日慰问等，确保慰问关怀工作有序推进；二是在 2022 年疫情常态化管理及疫情突发时，完善应急预案，发放防护口罩、预防药品、抗原检测试剂等，对部分疫情爆发静默地的分支机构划拨专项防疫资金用于采购紧急生活用品等，组织员工收听收看心理讲座，疏解员工压力，缓解员工情绪，增强员工信心。

2022 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。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。

（8）落实责任担当，助力乡村振兴

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。

一是助力乡村振兴。习近平总书记在中国共产党第二十次全国代表大会的报告中指出要全面推进乡村振兴。全面建设社会主义现代化国家，最艰巨最繁重的任务仍然在农村。2022年公司始终坚持履行社会责任，组织广大党员干部认真学习“中央一号文件”、习近平总书记《论“三农”工作》等重要讲话及论述摘编以及党的二十大报告中关于乡村振兴的最新指示及工作部署，通过不断学习，深入领悟党中央对乡村振兴工作的要求，持续巩固拓展脱贫攻坚成果，扎实推动结对帮扶地区在产业、文化、生态、组织等方面的乡村振兴工作。2022年公司向青海乐都区、贵州大方县、贵州织金县、贵州纳雍县、云南元阳县、四川甘孜、海南三亚等地区持续开展公益活动，累计捐赠公益资金 350 万元，

通过购买帮扶地区特色产品，帮助帮扶地区拓宽农民增收致富渠道，累计开展消费帮扶 377 万元。积极推动党支部结对共建，促进乡村组织振兴。

二是服务实体经济。2022 年，公司在服务普惠金融、区域经济、可持续发展方面，持续参与各大银行微小企业贷款资产证券化项目投资，参与北京经开区类 Reits 项目投资，参与四川、天津等区域城投债投资，并参与中交三航局 ABS 投资，服务实体经济，服务国家战略。2022 年 8 月 26 日，公司作为联席主承销商助力山东阳谷华泰化工股份有限公司成功以简易程序向特定对象发行股票募集资金 2.85 亿元，助力企业智能工厂建设及改造项目的实施，为阳谷华泰可持续发展提供资金保障。

三是发展绿色金融。习主席在二十大报告中指出：推动绿色发展、促进人与自然和谐共生，积极稳妥推进碳达峰碳中和。为了践行绿色金融理念的责任和担当，2022 年 8 月 10 日，公司承销中交第三航务工程局有限公司 2022 年面向专业投资者非公开发行绿色短期公司债券（蓝色债券）（第一期），为上海地区首单蓝色债券。中交三航局拟将本期债券不低于 70% 的募集资金用于海上风电安装运维船舶的项目建设。海上风电有利于海洋资源的可持续利用，对我国海洋强国战略的实施以及新型海洋经济的开发具有重要的推动作用。

为响应“双碳”目标，发掘助力达成“双碳”目标的绿色债券，公司已参与投资多个募集资金用于项目升级改造、地铁及延长线建设等紧紧围绕国家建设资源节约型、环境友好型社会的重大战略部署项目。同时也积极参与投资发展城市水务、可再生能源（包括风力发电）、节能建材、节能服务、节能技术与装备制造等直接关系国计民生的节能环保领域项目。

公司积极开展数字金融业务，践行绿色、低碳理念，充分考量用户非现场业务办理的诉求，大力推进业务线上化、智能化建设，持续提升用户体验，降低人工和环境成本。2022 年通过“信达天下”APP 手机端交易软件的功能迭代，开发和完善包括各项业务办理的线上化、近 1000 份相关协议签署的电子化、超过 20 万客户日常使用的各项交易订单和交易流水的电子化等功能和优化，有效降低了相关人工成本和纸张的使用，为环境保护贡献了力量。

（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

2022 年度，公司文化建设领导小组召开 3 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。按照“十要素”的具体要求，逐一落实到公司三五战略规划中，将文化建设提升至发展战略高度，为进一步推进公司文化建设提供制度保障。

根据工作需要，及时调整公司企业文化建设领导小组成员。并在 2021 年文化建设实践评估结果发布后，及时召开会议，围绕评估结果，进行专题研究，逐项分析。

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、具体进度安排等进行统计分析、查漏补缺。

12 月 6 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《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《北京辖区证券公司监管情况通报（第六期）》的汇报，根据行业协会评分细则参考，结合行业文化建设优秀范例，以及公司工作实际，提炼总结出公司文化建设的重点工作。

2.各部门文化建设履职情况

（1）制度修订情况

2022年，公司进一步修订完善了与文化建设相关的制度，《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，公司文化建设的制度体系更加健全。

（2）文化建设执行情况

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《公司绩效考核管理办法》《总部薪酬管理办法》《绩效奖金递延支付及追索扣回管理办法》《投资银行绩效考核与奖励实施办法》等制度，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。

公司重点关注业务领域、关键岗位、重点人员，发布《投资银行绩效考核与奖励实施办法》，加强对道德风险潜在高发的投资银行业务领域、关键岗位、重点人员管理。2022年3月3日发布《投资银行项目风险事件应急工作管理办法》，制度规定了在投资银行项目发生风险事件时，各部门应当高效、有序的开展应急工作，避免该事件对公司造成财产损失和声誉影响，维护公司商业信誉。9月26日发布《投资银行业务执业质量考核管理办法》，制度规定了投资银行业务人员应大力提高业务执业质量，防范和控制投资银行业务风险；投行业务日常对各阶段的执业质量问题进行记录及报送，并采取“出具管理建议书”“定期考评”“违规问责”等方式对质量考核结果进行运用，确保投资银行业务人员在执业过程中勤勉尽责、项目风险可控。10月10日发布《投资银行业务廉洁从业管理指引》，将投资银行业务中潜在业务领域中的道德风险、有针对性的风险防范节点，如利益输送、违规代持、商业贿赂等违法违规事件管理要求纳入制度中，强化投资银行业务人员执业行为规范。

2022年，公司组织开展新员工思想培训，上好员工入职“第一课”，切实提升新员工对于公司文化与行业文化的认同感，强调公司一贯秉承的诚信、务实、合规、稳健的作风，促进新员工在展业过程中树立专业勤勉、勇于担当、崇尚廉洁的文化理念，

牢守合规底线，倡导积极向上的企业文化氛围。通过举办青年员工创先争优活动，树立先进典型，激发公司上下锐意进取的精神，推动企业文化根植，彰显文化建设成果。

（四）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

2022 年度，公司增加文化建设资金投入。文化建设方面支出 1,589.90 万元，相比 2021 年增加了 428.56 万元。

（五）2023 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，结合公司文化建设现实需要，2023 年公司在不断深化、巩固企业文化建设成果的基础上，持续推进行业文化建设。具体工作如下：

1. 以党建为引领，加强理论学习，筑牢文化建设思想之基

强化党的领导，打牢治理根基。以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为主线，将文化建设作为党建工作重要补充，与政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设统筹推进，进一步推动党的领导和公司治理有机结合。创新主题活动，深植文化理念。发挥基层党组织作用，将企业文化宣贯与思想政治工作有机结合，以支部为单位，以主题党日活动等为载体，丰富企业文化主题，搭建公司内网、新媒体等多渠道传播途径，加强文化理念的宣导和渗透。结合党建工作，加强文化建设的理论学习，通过党建工作与文化建设的有机结合，筑牢“始于信，达于行——诚信、融合、创新、卓越”的企业核心价值观。

2. 以制度为抓手，加强合规管理，深化文化建设制度内涵

持续完善制度建设，重点完善公司对道德风险潜在高发的业务、关键岗位、重点人员加强管理情况及相关制度机制建立，明确对投行、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、重点人员的具体要求，并在具体实施过程中做好台账管理。

继续规范培训制度，在年初制定完整的培训方案，根据协会要求，在做好业务培训的同时，注重作好公司从业人员在党的建设、行业文化、职业道德方面的持续培训工作。在培训中注重做好前期的课件开发，结合公司文化建设理念，突出“崇德精业、诚信为本、规范经营、创新发展”的核心价值观，由文化建设领导小组牵头，组织一批业务精兵，编写具有信达特色的培训稿件，结合校招工作中的合作高校，将培训对象覆盖至新入职群体，增强职业敬畏，打好成为基金证券从业人员的底色，建立起对公司的文化认同和价值认同。

3. 以《证券行业文化建设十要素》和《树立证券行业荣辱观的倡议书》为遵循，加强行业沟通，服务行业专业能力提升

进一步提升站位，以服务行业全局的视野开展公司文化建设工作，加强与协会的沟通协作，发挥行业智库作用。承担行业责任，积极参与协会培训课程招标或申报，并向协会提供课程师资、培训课件；组织公司高级管理人员或中层人员积极参与协会文化

建设专题培训，提供课程师资、分享公司文化建设实践经验；积极使用自有场地为证券从业人员水平评价测试提供支持；积极参加协会证券从业人员水平评价测试命题、教材编写工作。发挥行业智库作用，积极承担党中央有关部门、国务院各部委、各直属机构、证监会系统单位、协会专业委员会公开招标的课题工作，加强理论研究，服务国民经济和资本市场发展。

4.以“走出去”为目标，加强宣传工作，打造文化建设品牌

一是梳理好文化建设亮点工作，通过官网、微信公众号、简报、宣传栏等多渠道做好公司文化工作的日常宣传，营造浓厚的文化氛围；二是要积极与协会做好合作对接，通过中央媒体或协会合作媒体主动宣传行业形象、宣导行业文化理念，积极承办协会组织的投资者教育、防非宣传、行业文化建设等专项宣传活动，增加行业曝光度；三是要做好精品，包括但不限于树立楷模，讲好榜样故事，做好宣传造势，创新宣传方式，调动企业员工参与度，营造热烈文化氛围，讲好信达故事。

第三节 文化建设成果与年度案例

一、积极参与优秀案例评选，提升专业水平

在中国银行业协会、中国中小企业协会举办的“2022 年金融服务专精特新中小企业典型案例”评选中，公司参股子公司辽宁股权交易中心报送的《依托国家中小企业公共服务示范平台 为“专精特新”企业插上资本翅膀》案例成功入围。这也是全国各区域性股权市场中唯一入围的典型案例。

公司积极参与中国证券业协会组织行业机构开展的促进县域经济可持续发展调研活动，派员赴贵州省毕节市大方县开展调研，并形成《依托党建引领 发展集体经济 带动乡村产业振兴——贵州省毕节市大方县经济发展调研报告》，被协会择选为优秀调研报告，编入《证券行业普惠金融探索与实践——促进县域经济可持续发展调研报告》。公司的调研人员为大方县经济可持续发展探索思路，积极践行金融工作政治性、人民性，展现出公司在服务国家发展战略、支持乡村振兴、发展普惠金融的责任担当。

在中国内部审计协会组织开展的“内部审计探索研究型审计实践案例”展示活动，公司报送的《敢破敢立谋转型、创新合规

求共赢》案例被选入《内部审计探索研究型审计典型实践案例名单》。该次活动是贯彻落实审计署提出的研究型审计的重要举措，公司的案例是证券行业入选的两个案例之一，展现了证券行业在内部审计专业领域的探索和实践成果，是公司“崇德精业”的文化价值的实践成果之一，体现了公司员工在各自专业领域对专业性的不断追求。

二、公司 2022 年度所获部分荣誉

2022 年 1 月 11 日，公司在 2021 年度 Wind 最佳投行评选中，荣获“2021 年度 Wind 最佳资产支持证券承销商”和“2021 年度 Wind 最佳企业 ABS 承销商”奖项，资产证券化业务实力得到业内肯定。

2022 年 1 月 18 日，公司在第九届 Choice“最佳分析师”评选中，荣获最受欢迎研究机构，研究开发中心张燕生荣获年度最佳分析师、煤炭、机械设备、石油石化、美容护理、社会服务五个团队荣获年度行业最佳分析师奖项。

2022 年 1 月 19 日，公司在上交所年度期权业务评选中，营口光华路证券营业部、上海黄浦区九江路证券营业部荣获“2021 股票期权百强营业部”称号；湛江海滨大道南证券营业部陈毓剑荣获“十佳金牌期权投顾”称号。

2022 年 1 月 24 日，在新浪财经主办的券商财富管理创新峰会暨第七届券商 APP 风云榜评选中，信达天下 APP 荣获“最佳精细化运营团队奖”。

2022 年 7 月 29 日，在第十七届中国基金业明星基金奖评选中，公司旗下信达澳亚基金获评“明星基金公司成长奖”，信澳新能源产业基金获评“五年持续回报明星基金”。

2022 年 8 月 29 日，在第 19 届中国基金业金牛奖评选中，公司旗下信达澳亚基金荣获“金牛公司”“金牛卓越回报奖”，信澳新能源产业基金获评“五年期开放式股票型持续优胜金牛基金”。

2022 年 11 月 14 日，在第十八届金基金奖评选中，公司旗下信达澳亚基金荣获“成长基金管理公司奖”，信澳新能源产业基金获评“股票型基金五年期奖”。

2022 年 11 月 18 日，公司在第四届新浪财经“金麒麟”评选中，研究开发中心煤炭（左前明）团队和石油石化（陈淑娴）团队分别获得“最佳分析师”行业第 1 名和第 4 名。

2022 年 11 月，公司旗下信达国际荣获环境运动委员会颁发的“香港绿色机构认证-节能证书（良好级别）”奖状。

2022 年 12 月 1 日，公司“基于人工智能的单账户配资异常交易监测系统”荣获由北京市人民政府委派北京市地方金融监管

局牵头发起、清华大学五道口金融学院承办的“第二届首都金融创新激励项目”特等奖。

2022 年 12 月 2 日，公司资管产品“奥特维 1 号”荣获由《证券时报》评选的“2022 中国证券业权益资管计划君鼎奖”。

2022 年 12 月 8 日，公司在 2022 年第十届 Wind“金牌分析师”评选中，研究开发中心获得“最受关注机构”奖；石油石化（陈淑娴）团队、煤炭（左前明、李春驰）团队、有色金属（娄永刚、黄礼恒）团队分别获得行业第 1 名、第 2 名、第 2 名；宏观研究（解运亮）团队和非银行金融（王舫朝）团队分别获得行业第 2 名和第 4 名；食品饮料（马铮）团队和通信（蒋颖）团队均获得行业第 4 名。

2022 年 12 月 21 日，公司在第二十届“新财富”评选中，研究开发中心能源开采（左前明、陈淑娴）团队获得“最佳分析师”行业第 3 名。

2022 年 12 月 25 日，公司在《中国证券报》金牛奖评选中，资管产品“睿丰 10 号”荣获“一年期混合债券型（一级）金牛资管计划”奖项；研究开发中心金工（于明明）团队获得综合组第 1 名；煤炭（左前明）团队和石油石化（陈淑娴）团队分别获得行业第 1 名和第 5 名。

2022 年 12 月 26 日，公司在《中国基金报》评选的 2022 中国券商资管英华奖中，荣获“成长券商资管”和“优秀权益类券商资管”奖项，资管产品“睿丰 3 号”荣获“三年期固收+券商资管产品”；公司旗下信达澳亚基金经理冯明远荣获“5 年期股票投资最佳基金经理”奖项。

2022 年 12 月，公司旗下信达国际荣获义务工作发展局颁发的“2022 香港义工奖-企业（义工时数）年度十大最高时数”奖状。

2022 年度，公司旗下信达期货荣获财联社 2022 年度金融市场最具价值引领者“年度最佳财富长青奖”、第十六届全国期货（期权）实盘交易大赛“优秀资管服务奖”。

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，信达证券股份有限公司（以下简称“公司”）对 2022 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》要求并结合公司的实际情况，稽核审计部负责具体实施评估工作，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。

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。

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。

为增强评估工作的客观性与有效性，稽核审计部对被评估主体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，最后形成文化建设质量评估报告。

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

公司始终坚持以党的建设引领文化建设，加强文化建设的组织领导。并在公司的治理结构中，充分发挥党的领导与现代公司治理双重优势，形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的治理格局。

公司作为国有控股金融企业，始终围绕证券服务主责主业，

深入学习领会、贯彻落实习近平总书记关于走中国特色金融发展之路必须坚持党的全面领导，正确认识和把握资本的特性和行为规律等重要论述。强化对金融工作政治性、人民性的认识，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，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。根据中国信达党委的统一部署和要求，公司开展了“五提升”活动进一步推进基层党建高质量发展，积极推进党的领导与公司治理、党的要求与经营决策、组织引领与创新发展、党员职责与岗位使命“四个一体化”。

党的二十大召开以后，公司积极落实党中央、上级党委和关于深入学习宣传二十大精神的部署，组织党委中心组学习、党委“第一议题”学习和支部理论学习等覆盖全员的学习和答题活动，引导党员干部群众做到“九个深刻领会”。

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。突出强调合规风控，提升专业能力，把行业文化核心价值观的深刻内涵内化为公司文化建设的具体要求，引领公司文化的体系化建设。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、文化建设体制及制度保障

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》、《合规事件调查问责细则》、《反洗钱管理办

法》等制度，2022 年度新增《新产品新业务合规审查管理细则》、《诚信从业管理办法》、《违规问责办法》，并对《合规事件调查问责细则》、《信息隔离墙管理办法》等 6 项制度进行了修订。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，2022 年度对《异常交易行为管理指引》、《关联交易管理制度》等 6 项制度进行了修订。在人力资源管理与考核方面，公司制定了《公司绩效考核管理办法》、《总部薪酬管理办法》、《公司绩效考核管理办法》、《绩效奖金递延支付及追索扣回管理办法》、《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，2022 年度新增《投资银行绩效考核与奖励实施办法》，并对《总部薪酬管理办法》、《公司绩效考核管理办法》进行了修订，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，公司以中央巡视和审计整改为契机，切实把巡视整改融入日常工作、融入深化改革、融入全面从严治党、融入班子队伍建设，淬炼了思想作风，优化了内控机制，提升了经营业绩。

聚焦二十大胜利召开，党委、工会、团委组织广大员工积极

开展各项主题教育系列宣传活动。包括征文交流、企业文化主题演讲、网络健步走等。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。

公司响应证监会和协会号召，参与各大银行小微企业贷款资产证券化项目投资、北京经开区类 **Reits** 项目投资、承销中交第三航务工程局 2022 年面向专业投资者非公开发行绿色短期公司债券（蓝色债券）、牵头主承销 2022 年中国信达金融债券（用于房地产行业并购重组），服务实体经济，发展绿色金融。

公司始终坚持资本市场“看门人”的角色职能，积极响应金融创新号召，通过业技融合等多种手段，致力于推动公司和行业的高质量发展。公司负责的“基于人工智能的单账户配资异常交易监测系统”项目在 2022 年荣获第二届首都金融创新激励项目“金融创新成果奖”特等奖。

公司设计制作了“清廉名言警句”主题宣传展板和清廉金融文化宣传海报，在总部办公区、分支机构、子公司营业场所进行张贴。组织党委中心组“党风廉政建设警示教育”专题集体学习研讨，各基层党支部结合落实“三会一课”制度，将警示教育周

融入主题党日活动。组织党员集中观看《穿透Ⅲ-银保监会系统持续深化不敢腐不能腐不想腐一体推进纪实》，筑牢思想防线。开展党委书记与中层“一把手”的廉政监督谈话，与新任职负责人开展廉政谈话等，强化廉政监督。组织纪委对分支机构开展巡查，对业务部门进行廉洁文化宣导，发布《纪检微刊》11期，充分发挥党建工作对廉洁从业管理的引领作用，进一步强化公司廉洁从业管理。

公司参加证券业协会组织的促进县域经济可持续发展调研活动，编写的报告被协会择选为优秀调研报告，展现出公司在服务国家发展战略、支持乡村振兴、发展普惠金融的责任担当。公司参加中国内部审计协会“内部审计探索研究型审计实践案例”展示活动，贯彻落实审计署提出的研究型审计，展现了证券行业在内部审计专业领域的探索和实践成果，体现了公司员工在各自专业领域对专业性的不断追求，同时借助行业协会平台，提升文化外部认同。

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，2022年公司助力乡村振兴工作累计投入727余万元。

（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，建立科学完善的内部控制机制，形成较强的合规风控意识，充分发挥监事会、纪检、稽核、法律合规、风险管理等的监督制衡作用。公司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，遵崇法律制度，恪守职业操守，制定并印发了《经纪业务客户回访管理办法》《经纪业务投资者投诉处理工作细则》《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》、《总部薪酬管理办法》、《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。

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。

评估期内，公司组织声誉风险排查工作两次，组织声誉风险管理监管制度解读以及新媒体与舆情管理专项培训两次，有效提升声誉风险管理水平。

（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。

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。

公司通过组织开展优秀案例评选、先进集体和个人表彰、等活动，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，集中细致的地讲解。公司以组织共建、活动共办、资源共享等形式，走进政府和监管部门了解监管方向，走进金融机构了解市场信息，走进实体企业对接金融服务需求，实现“党建搭台，业务唱戏”。

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《信达证券股份有限公司发展战略规划（2021—2025）》，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、二十大报告精神宣讲、营销竞赛、征文竞赛、演讲比赛等多种活动，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，公司牵头主承销的 2022 年中国信达资产管理股份有限公司金融债券成功发行，成为房地产“十六条”以来市场规模最大的专项金融债券。牵头主承销的 2022 年信达金融租赁

有限公司金融债券（货运物流主题）专项用于支持货运物流企业和货运车主，积极响应了国家金融支持货运物流行业的号召，助力全国交通保通保畅。

公司综合运用网络培训平台，采用“线上+线下”的培训模式，组织开展新员工入职培训、集团公司系统内部专业培训、业务拓展培训等，打造“信达证券大讲堂”直播培训品牌，培训内容涵盖公司业务、发展规划、企业文化、风险合规管理等多个角度，充分提升员工的执业素养和能力。

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。

（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、证券知识竞赛、金融产品销售专项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。公司在五年战略发展规划中确定了“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的完备性、有效性

公司制定发展战略规划，明确党委对包括文化建设工作在內各项工作的领导。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，2022年度公司

文化建设工作人员共计 15 人，覆盖业务部门、风控合规、计划财务、工会、纪检监察等部门，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

根据公司授权，稽核审计部于 2023 年初开展了 2022 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，公司持续完善全面风险管理体系，构建上至董事会下至各业务条线的多层次制度体系，加强重点领域风险管理。

风险全覆盖方面，公司持续完善全面风险管理体系，全面覆盖各子公司（含境内外）、分支机构和各业务条线，涵盖主要风险类型。风险可监测方面，公司不断提升健全风险监测、监控的及时性和有效性，持续完善指标及限额体系，对风险指标进行准确计算、动态监控和及时预警。风险能计量方面，公司实现了对市场、信用和流动性风险的计量，并持续加强风险计量模型管理，有效控制模型风险。风险有分析方面，公司建立了多层级的风险报告体系，明确了报告机制和流程要求，进一步强化风险分析的深度和全面性，保障风险信息在上下层级、各单位之间进行及时有效传递。风险能应对方面，公司根据风险评估和预警结果，制定了与风险偏好相匹配的应对策略，针对各类风险制定了切实可行的应对机制和方案，保障公司在遇到各类风险时的自我应对、自我化解。

公司于2023年初对2022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，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

评估期间，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问题和整改建议如下：

具体业务和文化理念的融合还不够深入，文化理念对业务发展的引领作用发挥不充分

建议公司加强在具体业务当中贯彻文化理念的价值引领，对工作事项、工作对象开展价值观引导，注重工作过程、工作成效符合文化理念的价值指引。

（七）员工文化理念认同情况，外部评价情况

评估期内，公司组织了 2022 年“信达证券大讲堂”系列培训活动。培训活动共计 11 期，内容涵盖公司“三五”发展战略规划宣讲、合规管理培训及投资银行、资产管理、财富管理、研究等多个业务条线案例学习，有力促进业务发展、提升公司核心竞争力，强化了员工对公司文化理念认同。

评估期内，公司强化廉洁从业培训，组织总部各部门、信风投资、信达创新的合规管理人员开展“《关于加强注册制下中介机构廉洁从业监管的意见》解读”等专题培训。开展廉洁从业自查与检查工作，将廉洁从业执行情况纳入对总部部门、分支机构及其他专项工作的检查范围，促使廉洁文化深入员工内心。

公司通过系列党建、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。

公司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。制定落实公司协同战略，积极打造投研一体化协同业务机制，建立并不断完善集团协同客户共享体系，围绕协同资源共享和信息互通，积极组织参与各类协同活动，不断扩大协同业务朋友圈。

评估期内，公司将合规事件、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，基本达到了公司文化建设的目标。

第五节 关于贯彻落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》

为深入贯彻党的二十大精神，进一步巩固和加强公司文化建设，进一步落实中国证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》，结合公司实际，制定本方案。

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

具体措施：

1.贯彻执行公司发展战略规划（2021-2025年）。深入贯彻习近平总书记关于社会主义文化建设重要论述精神，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。

完成时间：2025年底前

责任部门：计划财务部

2.将文化建设与经营管理工作相融合，持续优化公司考核机

制，实现文化建设与党建、经营三位一体，合规风控、廉洁从业、践行企业文化并重的全面考核体系，统筹加强正向引导激励和反向惩戒约束的协调。

完成时间：2023 年底前

责任部门：人力资源部

3.强化激励与约束并重的薪酬分配策略。一是坚持战略引领，提升薪酬资源配置效率，实现激励有效、约束有力、成本可控的目标；二是坚持考核正确导向，薪酬分配与考核结果挂钩，建立优化风险金制度和递延支付制度，绩效兑现与风险责任相匹配。适度拉长考核周期，建立合理有效的长周期考核评价体系和收入分配机制，避免激励扭曲和行为失范；三是坚持市场化改革，体现专业人才岗位价值，建立对标市场的薪酬机制。

完成时间：持续开展

责任部门：人力资源部

4.公平公正对待客户、合作伙伴等利益相关方，实现共享共赢。保持客户和合作伙伴的拜访频次，维系各方关系，增强客户粘性，提高合作满意度。坚持客户回访工作，了解客户业务推进情况以及潜在业务诉求，全力维护客户利益。

完成时间：持续开展

责任部门：战略客户部

（二）加强公司治理和内部控制

具体措施：

1.充分发挥监事会、纪委、内审稽核、风控合规的监督制衡作用。建立健全监事会联席会议机制，协同合规、审计、风险、财务、纪委等部门形成监督合力，每半年召开联席会议听取相关条线重点工作汇报，分享信息、线索等，提升监督工作质效。

完成时间：持续开展

责任部门：董事会（监事会）办公室

2.切实履行公司股权管理主体责任。在公司上市所做工作的基础上，持续完善股权管理工作，规范股东行为，优化股权结构。

完成时间：持续开展

责任部门：董事会（监事会）办公室

3.深化党建引领文化建设。持续完善党的领导与公司治理有机融合的方式和路径，做好党委议事规则和公司治理决策机制的有效衔接，切实发挥公司党委“把方向、管大局、促落实”的核心作用。坚持和完善民主集中制、“三重一大”决策制度，落实党委前置研究讨论、决策事项清单管理等要求。

完成时间：2023 年底前

责任部门：办公室

（三）强化主动服务国家战略意识

具体措施：

1.提升服务实体经济质效，主动适应全面注册制要求，持续提升研究、保荐、定价和销售等能力。通过提供多样化的融资渠道、资产配置建议、科技创新投资等服务，不断增强综合金融服务能力，尤其是加强对专精特新企业投资，帮助实体经济企业解决资金需求、提高融资效率、支持科技创新发展，促进实体经济长期健康发展。

完成时间：2025 年底前

责任部门：投行部门、资产管理事业部

2.立足服务实体经济和中国信达连接资本市场桥梁的功能定位，以资本中介和战略客户为抓手，以差异化投行业务为主要经营特色，市场化开拓与协同主业并举，强化在特殊机遇投资和跨境业务方面的能力建设，与集团公司及不同地域的集团公司的分公司、集团战略投资部构建有效对接，资源共享，形成密切协作关系，为推进国家产业升级转型，高端制造、新兴产业等科技型企业快速增长、实现上市融资需求提供助力。

完成时间：2025 年底前

责任部门：投行部门、资产管理事业部

3.在服务中小微企业、民营企业融资、实现经济绿色低碳发展、实现乡村振兴、服务长租房市场建设融资等方面发挥更多作

用。

完成时间：2025 年底前

责任部门：投行部门、资产管理事业部

4.积极参与地方政府债券承分销工作，助力地方政府稳增长、扩投资、补短板、化风险。利用自有资金投资服务中小微企业、绿色低碳、扶贫、防疫、乡村振兴领域债券。

完成时间：2023 年底前

责任部门：固定收益部、投资管理部、投行三部、投行四部

5.密切关注行业发展，强化理论研究，扩大研究覆盖行业范围，发挥行业智库作用。未来三年，在发挥行业智库作用、服务行业专业能力提升、服务国民经济和资本市场发展等方面的贡献支持不少于三次。

完成时间：持续开展

责任部门：研究开发中心

（四）牢固树立“以人民为中心”的发展观

具体措施：

1.加大多策略产品供给，加强产品推广力度，为客户提供更多创新、有特色、有竞争力的产品和服务，关注客户对产品的满意度等有效指标，强化服务品质和需求匹配。推动建设智能服务产品，逐步完善智能工具和智能策略各类型产品。

完成时间：2023 年底前

责任部门：证券经纪事业部、金融产品部

2.持续跟踪市场和客户的需求变化，设计符合人民群众投资需求的资管产品。持续做好并强化自身的投资研究能力，以风险管理为基石，同时立足于不同客户的投资需求和风险偏好，精细化选择持仓证券，努力提高客户委托资产的安全性，并在市场中挖掘好的投资机会，努力为客户带来更好的收益。

完成时间：2025 年底前

责任部门：资产管理事业部

3.加强投资者教育保护工作。持续开展投教讲堂直播栏目，持续制作并发布投教作品，持续与监管机构、街道社区等联合开展投教活动，并倡导分支机构持续按照监管机构要求组织开展线上、线下投教活动，包括走进社区、走进上市公司、走进校园以及在分支机构营业场所开展的投教宣传活动。

完成时间：2023 年底前

责任部门：证券经纪事业部、资产管理事业部

4.切实履行社会责任，服务国家大政方针。推动普惠金融、绿色金融发展，深挖贫困地区、偏远地区的债券融资业务机会，有序推动扶贫债、绿色债、碳中和债券等债券融资项目落地。

完成时间：持续开展

责任部门：投行部门、资产管理事业部、办公室

二、着力提升从业人员职业操守

（五）坚持德才兼备的选人用人导向

具体措施：

1.完善选人用人机制，将综合专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等纳入公司选人用人考察标准；严格落实党管干部要求，坚持德才兼备、以德为先、注重职业操守。

完成时间：2023 年底前

责任部门：人力资源部

2.组织公司新员工合规培训与宣导，不断提升公司员工的合规意识；要求员工入职时签署廉洁从业承诺、合规承诺等。

完成时间：持续开展

责任部门：法律合规部

（六）兼顾专业能力培育与职业操守提升

具体措施：

制定培训计划，建立以专业能力、文化建设、职业道德、合规诚信、廉洁从业等内容丰富的培训课程体系，建立课程质量评估体系，不断提升培训质量。结合公司年度培训计划，开展文化道德、专业技能相关培训。依托公司网络学院加强内训培训师建

设，建立课程质量评估体系。

完成时间：2023 年底

责任部门：人力资源部

（七）加强人员执业行为规范

具体措施：

1.建立健全员工管理制度，编制完善员工行为规范、操作手册等规范性文件，将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求等进行细化。持续跟踪完善公司廉洁从业管理制度，不断规范员工执业行为，提升合规展业意识。

完成时间：持续开展

责任部门：人力资源部、法律合规部、纪委办公室

2.持续做好各类风险防范措施，梳理公司自营、资管、投行、经纪各业务线重点业务和关键岗位风险点，建立相关内控矩阵和风险清单，并持续完善。

完成时间：持续开展

责任部门：风险管理部

3.建立健全声誉信息登记报送机制，建章立制，加强管理。将声誉信息纳入员工绩效考核中，建立激励约束和考评机制。定期收集声誉信息，建立信息台账，做好监督提示等工作。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

4.持续加强对各类违规问责行为的追责机制，不断优化完善公司违规问责、廉洁从业制度建设，加大相关案例的合规培训与宣导。

完成时间：持续开展

责任部门：法律合规部

（八）建立健全长效激励机制

具体措施：

1.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体系，执行公司考核、晋升办法。将“合规风险廉洁从业扣分项”纳入员工绩效考核。

完成时间：2023 年底

责任部门：人力资源部

2.建立健全风险管理考核机制，强化对业务部门、子公司和关键岗位人员的约束力，确保责任担当落实落地。将制度建设、流程管理、风险限额执行情况、风险事件、信息报送等纳入风险考核项。

完成时间：持续开展

责任部门：风险管理部

3.持续做好年度廉政履职测评工作，对总部部门、分支机构，

子公司主要负责人进行廉政履职测评，将测评结果作为管理人员业绩评定、提拔、选聘、晋级、奖惩的依据。

完成时间：持续开展

责任部门：纪委办公室

4.根据公司改革发展需要，结合行业监管要求，不断优化公司薪酬体制机制建设，侧重各业务条线激励机制，思考多样化激励方式，平衡薪酬分配结构。通过完善激励约束与薪酬考核机制引导员工行为、传递价值导向，注重资源配置的均衡性与合理性，推动公司稳健发展。

完成时间：持续开展

责任部门：人力资源部

（九）创造有利于员工全面发展的环境

具体措施：

1.依托公司培训学院为员工提供学习交流平台，开展综合培训，加强跨部门交流，提升员工发展空间。

完成时间：持续开展

责任部门：人力资源部

2.加强民主管理，依托职工代表大会或“高管开放日活动”等多种形式，广泛征集员工关于公司经营发展的意见建议。

完成时间：持续开展

责任部门：工会、办公室

3.通过开展员工体检、举办收看各类与员工健康相关的讲座、直播，采购有助于员工身心健康的劳保物品等措施，持续做好员工关爱工作。

完成时间：持续开展

责任部门：工会、办公室

三、打造形成特色公司文化

（十）确立文化品牌战略

具体措施：

结合行业文化理念，明确公司核心价值观、愿景、使命等内容。依照公司“三五”战略规划，形成差异化、特色化文化品牌战略。注重开展文化营销，向客户宣导公司文化理念，积极开展相关业务；通过培训、表彰、座谈会等形式向干部员工宣导文化理念，树立典型。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

（十一）树立文化品牌形象

具体措施：

1.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。

完成时间：2025 年底前

责任部门：办公室

2.以群团活动为抓手，制定文化品牌专题活动年度计划。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

3.每半年开展声誉风险排查，主动监测可能引发声誉风险、损害文化品牌价值的因素，做好应急预案。持续建立健全声誉风险处置机制，完善《声誉风险管理办法》。每年度组织声誉风险管理培训。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

（十二）增强文化品牌意识

具体措施：

每年组织文化品牌意识教育培训。修订完善员工行为管理制度、新闻宣传管理制度等，规范员工正确使用社交媒体。每半年开展员工个人自媒体使用情况排查，监督员工言行，强化阵地意识。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

（十三）讲好文化品牌故事

具体措施:

1.修订完善新闻宣传管理制度,搭建内宣外宣的文化品牌传播机制。利用公司新闻宣传平台发布新闻动态、先进典型案例等。在线下投资者教育培训中嵌入公司企业文化理念,建立品牌文化传播体系。

完成时间:持续开展

责任部门:办公室

2.通过内外网宣传先进事例,选取典型人物开展交流座谈会。通过主流媒体发布公司企业文化先进经验等宣传稿,讲好文化品牌故事,积累声誉资本。

完成时间:持续开展

责任部门:办公室

四、持续强化文化认同

(十四)凝聚文化理念共识

具体措施:

1.持续将企业文化融入公司培训课程体系,加强文化宣贯。

完成时间:2023 年底前

责任部门:人力资源部

2.按照协会对文化建设工作的具体要求,及时修订完善有关制度,进一步构建完善公司文化理念体系。各部门组织交流行业

文化建设要求以及公司文化建设实践情况，增进员工对文化建设的认同。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

（十五）发挥示范带头作用

具体措施：

1.将企业文化要素纳入评优评先评价体系。开展党员示范岗评选，发挥党员的先锋模范作用。

完成时间：持续开展

责任部门：人力资源部

2.积极发掘先进典型，参与各级机构举办的“创先评优”，在公司内部形成比学赶超氛围，树立“标杆”。

完成时间：持续开展

责任部门：工会

（十六）提升文化外部认同

具体措施：

举办行业文化和公司文化宣传活动，充分利用公司网站、微信公众号、营业场所、内部刊物、电子海报等宣传手段并借力新闻媒体，展示宣传行业文化和公司文化，通过主题宣传、成果宣传、典型宣传等形式，向社会大众传播行业文化价值观。组织开

展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，履行从业人员服务社会、服务人民的责任担当。

完成时间：持续开展

责任部门：研究开发中心、办公室

（十七）加强组织机制保障

具体措施：

1.建立文化建设领导小组定期会议制度，每年至少召开3次文化建设领导小组会议，统筹推进公司企业文化建设。在公司文化建设实践评估结果发布后，文化建设领导小组召开会议专题讨论评估结果，对评估中存在的问题，逐项分析，并安排部署下一年度文化建设的目标和重点工作。

工作完成时间：持续开展

责任部门：办公室

2.以文化建设实践年报编制和质量评估工作为抓手，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，完成文化建设年度实践报告（含质量评估报告）。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室、稽核审计部

3.将之前通过纸质媒介和固化的物理场所等宣传行业及公

司文化理念的传统宣传方式逐步演变为通过电子刊物、手机 app、云展厅等多媒体方式，以此来改进文化宣贯方式，进一步丰富宣传手段。

完成时间：持续开展

责任部门：办公室

4.逐步加大文化建设资金投入，改善文化宣传、服务设施。

完成时间：持续开展

责任部门：计划财务部

第六节 信达证券股份有限公司关于落实 《树立证券行业荣辱观倡议书》的工作计划

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，进一步强化公司员工道德水平建设，规范员工行为，信达证券按照中国证券业协会《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》要求，结合公司实际，制定本计划，具体内容如下：

一、坚持政治引领

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神为指导，立足金融工作政治属性和国有控股证券公司的职责定位，公司将践行证券行业荣辱观和强化从业人员道德水平建设作为今后一段时期的重要任务。通过“三会一课”、专题讲座、新员工入职培训、部门例会、知识竞赛、专题宣讲、警示教育等形式，加强对员工的政治教育，引导全体员工深刻认识行业发展的初心使命，坚持把服务实体经济作为根本目的，把防范化解经济金融风险作为核心目标，把深化金融改革作为根本动力，促进经济与金融良性循环。保护投资者合法权益，积极参与市场纾困，开展公益帮扶，认真落实乡村振兴战略，履行社会责任，切实回报社会。

二、加强人员管理

1、建立科学的选人用人标准和完善的人才选育体系

公司坚持德才兼备的选人用人导向，持续完善选人用人机制，将综合专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等纳入公司选人用人考察标准；严格落实党管干部要求，坚持德才兼备、以德为先、注重职业操守。

2、建立健全员工管理制度，加强员工行为管理和声誉风险管理

公司将建立健全员工管理制度，编制完善员工行为规范、操作手册等规范性文件，将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求等进行细化。持续跟踪完善公司廉洁从业管理制度，不断规范员工执业行为，提升合规展业意识。

为加强公司工作人员诚信从业与声誉风险人事管理的要求，公司将继续高度重视声誉风险管控，在制度上不断修订完善，形成更为健全的声誉风险管理体系。

3、贯彻落实稳健薪酬制度，健全长效激励机制

公司将不断优化薪酬体制机制建设，侧重各业务条线激励机制，思考多样化激励方式，平衡薪酬分配结构。

公司强化激励与约束并重的薪酬分配策略。一是坚持战略引领，提升薪酬资源配置效率，实现激励有效、约束有力、成本可控的目标；二是坚持考核正确导向，薪酬分配与考核结果挂钩，建立优化风险金制度和递延支付制度，绩效兑现与风险责任相匹配。适度拉长考核周期，建立合理有效的长周期考核评价体系和收入分配机制，

避免激励扭曲和行为失范；三是坚持市场化改革，体现专业人才岗位价值，建立对标市场的薪酬机制。公司将持续优化调整廉洁从业、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在年度考核和晋升中的重要作用，以防止防范拜金主义、享乐主义等不良风气。

三、组织宣导活动

公司将通过培训学院、宣传展板等线上、线下形式方式向全员开展关于《证券行业文化建设十要素》《关于落实进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《树立证券行业荣辱观的倡议书》的培训宣导活动；同时在公司办公大楼、会议室等办公区域内，制作并张贴《倡议书》的相关内容海报，通过线上+线下，内部+外部等形式，引导员工树立证券行业荣辱观，形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，强化“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心价值观。

公司将持续组织新员工合规培训与宣导，不断提升公司员工的合规意识；要求员工入职时签署廉洁从业承诺、合规承诺等。

四、开展警示教育，确保警钟长鸣

公司将聚焦《倡议书》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，梳理形成负面典型案例，在全公司范围内进行通报，以警示强化自律，增强拒腐防变思想定力。认真做

好金融风险背后的系列监管腐败案件等警示教育，对影响力大的重点案件和有代表性的典型案例，深入做好“后半篇文章”，及时通报曝光。用“活教材”警示教育“身边人”，开展纪法专题学习，组织公司系统干部员工观看警示教育片，筑牢廉洁从业思想防线。深刻剖析负面案例对行业和公司造成的不良影响及严重后果，引导员工形成“警钟长鸣”的意识。

五、树立正面典型

公司将积极开展评先评优工作，积极发掘先进典型，开展党员示范岗评选，发挥党员的先锋模范作用。在公司内部形成比学赶超氛围，树立“标杆”。