





## 目 录

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 一、公司文化建设基本情况                                 | 6  |
| (一) 公司简介                                     | 7  |
| (二) 公司文化理念体系                                 | 7  |
| (三) 廉洁从业管理目标及总体要求                            | 9  |
| (四) 公司文化建设制度及机制                              | 11 |
| (五) 公司文化建设的组织体制                              | 12 |
| (六) 年度报告公示网址                                 | 14 |
| 二、公司文化建设年度实践情况                               | 15 |
| (一) 文化建设年度目标、计划及重点工作                         | 16 |
| (二) 文化建设年度目标、计划及重点工作的执行及完成情况                 | 17 |
| (三) 公司文化建设领导小组和负责部门履职情况                      | 27 |
| (四) 党组织在文化建设等工作中发挥作用情况                       | 29 |
| (五) 公司文化建设保障支持情况                             | 31 |
| (六) 2026 年度文化建设目标、计划、重点工作                    | 32 |
| 三、公司文化建设成果与年度案例                              | 35 |
| (一) 年度文化建设成果                                 | 36 |
| (二) 年度案例一：<br>趣享文化新风尚 共筑华兴新生态——华兴沉浸式文化建设实践案例 | 37 |
| (三) 年度案例二：<br>“红魂铸魂·公益润心”——华兴公益党建融合文化实践案例    | 39 |
| 四、公司文化建设质量评估结果                               | 42 |
| 五、公司就协会《工作安排》的落实情况                           | 62 |
| 六、公司行业荣辱观、职业道德建设落实情况                         | 66 |

### 重要提示

根据中国协会发布的《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》的有关要求,我公司就 2025 年度文化建设实践报告进行公示,并就以下事项做出承诺:

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。

公司文化建设工作领导小组负责人签字: \_\_\_\_\_

王力行



释 义

本报告中，除非文义另有所指，下列词语具有如下含义：

|             |   |                                  |
|-------------|---|----------------------------------|
| 公司/本公司/华兴证券 | 指 | 华兴证券有限公司（曾用名“华菁证券有限公司”）          |
| 子公司         | 指 | 华兴证券投资有限公司（曾用名“华菁证券投资有限公司”）      |
| 领导小组        | 指 | 华兴证券企业文化建设领导小组                   |
| 工作小组        | 指 | 华兴证券企业文化建设工作小组                   |
| 协会          | 指 | 中国证券业协会                          |
| 《公司章程》      | 指 | 《华兴证券有限公司章程》                     |
| 《工作安排》      | 指 | 《进一步巩固推进行业文化建设工作安排》              |
| 元、万元、亿元     | 指 | 人民币元、万元、亿元（特别注明除外）               |
| 报告期         | 指 | 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 |

摘 要

2025 年，公司在企业文化建设领导小组统筹领导下，严格依据《证券行业文化建设十要素》推进工作，坚守“合规、诚信、专业、稳健”行业文化理念，深入践行“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”核心价值观与证券行业荣辱观，全年各项文化建设任务扎实落地、成效显著。

一是坚持党建领航，夯实思想根基

全年统筹推进政治理论学习、党纪教育、主题教育与红色实践，组织赴中共四大纪念馆、江西赣州等地开展红色研学与公益党建，强化金融政治性、人民性，推动党建与文化深度融合，统一思想、凝聚共识。

二是强化制度固本，筑牢合规底线

将行业文化、十要素、荣辱观及职业道德全面嵌入《员工手册》等 30 余项核心管理制度，完善诚信管理、合规问责、廉洁从业、薪酬递延及声誉约束机制，推动文化要求制度化、刚性化，转化为员工执业自觉。

三是丰富活动载体，实现文化浸润

以行业文化宣传月为重点，统筹开展全月 9 期邮件宣导、青年员工“文化爆梗大会”、“兴·文化”高管谈、沉浸式文化市集、户外红色实践教育、无障碍公益宣导及全员文化测试等活动。同时创新推出文化爆梗大会、高管访谈视频与“兴·文化”线上专栏，通过多形式、全覆盖活动，实现文化理念入脑入心，员工认同度达 94.6%。

四是深化融合赋能，打造特色品牌



坚持文化与业务、风控、公益、投教协同发力，扎实推进乡村振兴帮扶、残障人士无障碍就业、图书捐赠、投资者教育等社会责任项目。创新财富管理、投行业务模式，以文化赋能高质量发展，塑造差异化华兴文化品牌，激发组织活力，为公司稳健可持续发展提供坚实支撑。

## 一、公司文化建设基本情况



## （一）公司简介

华兴证券有限公司（简称“华兴证券”，英文名称“China Renaissance Securities”）是中国证监会十余年来首批核准的完全新设的全国性多牌照证券公司，也是根据《<内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排>(CEPA)补充协议十》设立的合资证券公司。2016 年 8 月，华兴证券在上海市虹口区注册成立，于 2016 年 11 月正式开业，总部设在上海。

华兴证券的业务范围包括证券经纪、证券投资咨询、证券承销与保荐、证券资产管理、证券自营、代销金融产品。依托股东在境内外资本市场的布局及在新经济领域十余年的深厚积累，华兴证券致力于为新经济企业、金融机构、机构及个人投资者等各类客户提供多元化、一站式的综合金融服务，成为服务中国新经济的专业投资银行。作为国内证券市场的新生力量，华兴证券坚守合规底线，积极创造价值，以客户为中心，持续打造特色产品和服务，助力中国新经济的成长与产业转型升级。

## （二）公司文化理念体系

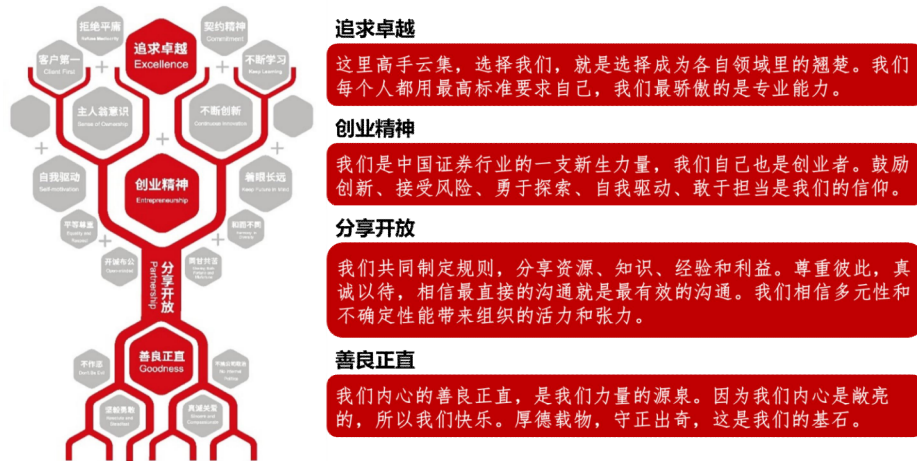
华兴证券始终将企业文化建设上升至企业核心战略高度，视先进文化理念为企业战略内核的重要载体、长期战略落地实施的根本支撑与内生动力保障。公司立足长远发展布局，系统性构建与整体发展战略、业务转型战略、风险管理战略深度适配、协同共生的企业文化体系与价值准则，严格对标证券行业发展要求，全面践行并深度渗透“合规、诚信、专业、稳健”行业核心价值观。同时，立足企业自身发展愿景与长期战略目标，牢固树立并大力弘扬“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的专属企业文化及核心价值理念，以文化凝聚战略共识、以价值引领战略执行。公司依托《公司章程》这一根本性制

度文件，明确公司经营发展各项重大治理规则与管理机制，从顶层制度设计层面规范经营边界、夯实治理根基，并进一步清晰划分在企业文化顶层设计、统筹推进、监督落实等方面的法定职权与管理职责，通过战略引领、文化赋能、制度护航、治理落地的一体化布局，以高质量文化建设赋能企业可持续战略发展，为公司行稳致远、实现长期价值增长筑牢坚实的思想根基与战略保障。



图：行业文化与公司文化

基于行业文化理念，公司大力弘扬“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业文化。通过企业文化，吸引和凝聚一大批认同公司企业文化和价值理念的高素质专业化人才，为公司战略目标的实现奠定了坚实的人才基础和文化积淀。



图：公司文化价值观



在业务领域层面，坚持以客户为中心，持续打造特色产品和服务。



图：华兴证券分类业务管理

为了进一步打造及宣传公司文化理念体系，打造有公司特色的文化品牌形象，在“华兴证券”公司主品牌的基础上，设立公司文化子品牌“兴彩”，寓意企业文化由每一个华兴人共筑与成就，绽放华兴人的精彩。



图：华兴证券文化品牌标识

（三）廉洁从业管理目标及总体要求

1. 廉洁从业目标

秉承守法合规、善良正直的价值观，坚持廉洁从业无禁区、全覆盖、零容忍，严格遵守法律法规、监管规定和行业自律规则，遵守商业道德、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。（公司《廉洁从业制度》）

2. 廉洁从业总体要求

建立健全廉洁从业管理体制，形成廉洁风险内部控制长效机制，通过覆盖“事前-事中-事后”全程的管控手段，实现对公司及员工廉洁从业风险的有效识别、管理和控制，严格防范重大廉洁从业风险，培育廉洁文化，使廉洁文化成为公司文化的重要组成部分。（公司《廉洁从业制度》）

3. 廉洁从业管理框架

公司的董事、高级管理人员及各层级管理人员、工作人员应当充分了解廉洁从业有关规定，落实各项廉洁从业要求，并承担相应的廉洁从业责任。在日常工作中，形成并不断完善廉洁从业管理框架：



图：廉洁从业管理框架

一是讲纪律，明底线。

公司始终坚持廉洁从业“无禁区、全覆盖、零容忍”，将严格遵守法律法规、监管规定和行业自律规则作为基本要求，将遵守商业道德、职业道德和行为规范作为业务准入门槛，倡导公平竞争、合规经营、忠实勤勉、诚实守信，杜绝发生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等违规行为。

二是搭体系，建制度。

公司将建立健全廉洁从业内部控制制度作为基本抓手，致力于制定具体、有效的事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制，对所从事的业务种类、环节及相关工作进行科学、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。

### 三是全流程，全环节。

在业务承揽、承做、销售、交易、结算、交割、投资、采购、商业合作、人员招聘，以及申请行政许可、接受监管执法和自律管理等业务种类、环节中做到从严管理，规范从业。

## （四）公司文化建设制度及机制

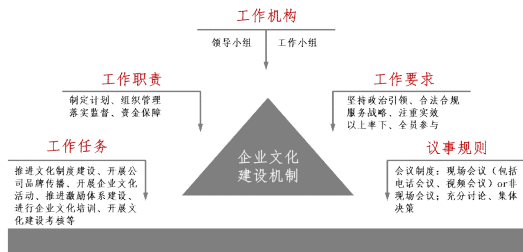
加强文化建设必须制度先行，公司持续完善文化建设的制度体系与机制体系，把文化建设制度机制作为公司内部管理的重要组成部分，以制度规范为强制保障力，形成以董事会战略决策、监事会/董事会审计委员会独立监督、公司高管全面参与、专责部门协调指导、业务/职能条线具体实施、员工队伍全员践行的公司文化建设制度机制。

### 1、文化建设制度

报告期内，公司持续完善文化建设制度体系，对《华兴证券有限公司员工违规违纪行为处理办法》《华兴证券有限公司诚信管理办法》《员工手册》等制度进行常态化维护，修订了《华兴证券有限公司员工行为守则》《华兴证券有限公司合规管理制度》《华兴证券有限公司廉洁从业制度》《华兴证券有限公司合规考核管理办法》《华兴证券有限公司合规问责管理办法》《华兴证券有限公司全面风险管理办法》等文化类制度并开展宣贯工作，将《证券行业诚信准则》、中国特色金融文化及职业道德要求全面融入制度建设，强化对员工诚信与职业道德的激励约束，为文化建设提供坚实制度保障。文化建设制度清单详见附件 4《文化建设制度清单》。

### 2、工作机制

公司《华兴证券有限公司企业文化建设领导小组工作章程（试行）》，对企业文化建设的管理工作机构、工作职责、工作要求、工作任务、议事规则等都进行了明确，以确保企业文化建设工作在组织、制度、人员、资金等方面的保障及有序开展。



图：公司企业文化建设机制

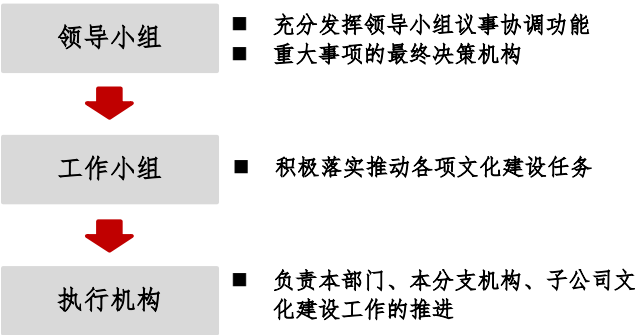
同时，在企业文化建设工作不断的推进及摸索中，也逐渐形成了民主开放的**集体决策机制**、多部门共同协商讨论推进的**协同推进机制**、多元化线上线下相结合的**内部分享传播机制**等等。

## （五）公司文化建设的组织体制

根据《华兴证券有限公司企业文化建设领导小组工作章程（试行）》，公司成立了领导小组为重大事项决策协调机构，工作小组代表领导小组行使日常管理职责，总部各部门、分支机构、子公司为执行机构的企业文化三级管理组织结构。在日常组织管理中，公司企业文化建设管理实行由公司总部统一规划部署，在领导小组的领导和工作小组的推动下，各部门、分支机构、子公司具体组织落实并根据各自职责承担相应企业文化建设管理任务，员工队伍全体践



行行业及公司文化。



图：公司文化三级管理结构

公司董事长任领导小组组长，为企业文化建设工作的第一责任人，全面组织和领导公司企业文化建设工作。工作小组成员由人力资源部、合规管理部、稽核审计部、法务部、风险管理部、财务部、董事会办公室、总经理办公室、总经理办公室-公共关系、综合部、信息技术管理部等部门组成，人力资源分管领导任工作小组组长，为企业文化建设具体工作的牵头人，负责公司文化建设的总体实施、过程协调及具体指导。人力资源部为公司文化建设的主要责任部门，设立两位兼岗，负责具体协调和推动文化建设相关工作。

表：文化建设三级管理结构工作职责

| 组织架构 | 职责                                                                                                                                                                                                                                           | 人员构成                                         |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 领导小组 | (一)领导和指导公司企业文化建设工作；<br>(二)主持制定及更新公司企业文化和理念，推进证券行业文化与公司文化的对接和融合；<br>(三)制定企业文化建设的目标、指导性原则及要求；<br>(四)负责企业文化建设理念体系等重要规章制度的审定；<br>(五)审批企业文化管理的中长期规划和年度工作计划，确保企业文化建设各个阶段、各项工作的人员、资金等重大投入的有序安排；<br>(六)审议企业文化建设的有关重大事项；<br>(七)对公司企业文化建设的落实情况进行督导及检查。 | 组长：董事长<br><br>副组长：总经理<br><br>小组成员：公司全体高级管理人员 |

| 组织架构 | 职责                                                                                                                                                                                                                                                        | 人员构成                                                                                                              |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 工作小组 | (一)负责起草企业文化建设规划和企业文化建设年度工作计划，并上报领导小组；<br>(二)根据企业文化建设规划与工作计划，开展文化建设活动，落实企业文化建设各阶段的重点工作；<br>(三)负责企业文化建设理念体系的推行与协调；<br>(四)定期总结企业文化建设开展情况，搜集员工反馈，调研员工满意度，汇编企业文化建设成果，总结企业文化建设经验；<br>(五)定期公示企业文化建设物资使用情况，做好企业文化载体的维护，完善企业文化设施；<br>(六)积极申报各种企业文化、精神文明奖项，并进行广泛推广。 | 组长：人力资源分管领导<br><br>小组成员：公司人力资源部、合规管理部、稽核审计部、法务部、风险管理部、财务部、董事会办公室、总经理办公室、总经理办公室-公共关系、综合部、信息技术管理部的部门负责人（含副职）及其他指定人员 |
| 执行机构 | (一)贯彻落实企业文化管理制度；<br>(二)组织开展本部门相关企业文化活动，提振部门员工归属感、团队士气及文化认同度，衡量并提升本部门企业文化管理能力；<br>(三)总结部门企业文化建设工作并进行归纳收集，为企业文化管理提供素材。                                                                                                                                      | 部门/子公司/分支机构负责人，是本部门/子公司/分支机构企业文化建设及管理工作的第一责任人，负责本部门文化建设的推进。                                                       |

注：具体文化建设领导小组成员及职务信息详见附件 2《文化建设领导小组成员名单》；具体工作人员名单详见附件 3《文化建设工作小组成员名单》

报告期内，公司进一步明确不同主体在文化建设工作中的具体责任，形成了上下协同，横向合作，人人参与，共建共享的文化管理组织体系。

(六) 年度报告公示网址

中国证券业协会：<https://www.sac.net.cn/>

华兴证券有限公司：[www.huaxingsec.com](http://www.huaxingsec.com)



## （一）文化建设年度目标、计划及重点工作

报告期内，根据协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的相关要求以及公司《2023-2025 年度文化建设发展规划》的具体内容，公司在现有文化建设的短板模块上持续发力，确保 2025 年文化成果全落地，实现“文化塑造一体化、文化理念普及化、文化建设有形化、文化宣贯立体化”的四大目标，为公司高质量发展提供思想保证、价值引领、精神动力，为推动行业文化建设贡献力量。

一是对现有制度及流程查漏补缺，确保文化建设的科学管控机制有效运作。对公司规章制度流程进行全面回顾与梳理，确保行业文化与公司文化理念融入公司各类制度流程中，继续强化制度约束力度，确保考核及问责的指挥棒不失效，机制科学可行。

二是持续促进“党建引领促文化”的文化组织建设体系，夯实“党建+文化”的融合发展模式。要牢记金融工作的政治性、人民性，坚定不移将党建工作与企业文化建设紧密结合，探索出一条具有公司特色的“党建+文化”融合发展新路径。继续强化责任担当，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用；紧抓思想建设不松懈，继续做好年度党建主题月、文化主题月的宣贯学习，充分利用好三会一课、参观见学、党建文化的线上平台、考核测试等多种形式开展多样的理论宣导与思想建设，确保及时学、跟进学，激发广大党员及职工的积极性，不断深化行业文化与企业文化理念认知，形成“领导带头、榜样示范、全员参与”的良好文化氛围，努力提升外部文化认同，全面增强从业人员参与感、使命感、自豪感，为公司高质量发展提供坚实基础。

## 二、公司文化建设年度实践情况



三是不断创新文化建设方法，将文化载体具象化，不断提升文化品牌。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；积极组织公司党员群众参加公司所属辖区、证券行业组织的各类精神文明实践志愿服务，以及各类文化和慈善公益类活动，发挥金融服务优势，调动内部资源，积极展现行业服务社会、服务人民群众的担当和意识；不断促进公司青年工作与志愿活动相融合，引导员工树立服务社会、服务人民的责任担当，奖励宣传志愿服务典型，讲好“华兴文化品牌故事”；主动发挥资本市场的独特价值，通过服务实体经济、推动乡村振兴、保护投资者权益、促进绿色金融发展等多维度实践，在推动社会发展中的展现积极作用。

## （二）文化建设年度目标、计划及重点工作的执行及完成情况

### 1. 强化党建铸魂领航，文化建设政治引领全面落实

2025 年，公司始终把党建引领作为文化建设的根本保障，严格落实金融工作政治性、人民性要求，将党建工作与文化建设同部署、同推进、同考核，各项任务全面落实、成效扎实。

#### ➤ 政治理论学习常态化、全覆盖完成

全年系统组织学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记在民营企业座谈会重要讲话、中央金融工作会议、二十届四中全会精神、党纪学习教育、中央八项规定精神等重点内容。创新推行集中研讨+线上研学+案例分享三维学习模式，融入监管处罚案例与行业优秀实践，全年推送党建与文化主题宣传 31 篇，发布全员倡议书，实现学习宣导全员覆盖、入脑入心。

#### ➤ 红色教育与组织生活高标准完成

- 3 月组织召开 2025 年一季度党员大会暨 2024 年度组织生活会，专题学习服务民营经济高质量发展精神，全体党员立足岗位交流研讨，严肃开展批评与自我批评，规范完成民主评议党员，评选出 6 名优秀党员，树立先进典型。



图：中共四大纪念馆参访

- 7 月顺利举办党支部联组学习会暨全体党员大会，恰逢中共四大召开一百周年，全体党员集中学习总书记在沪重要讲话精神，集团管理层作专题报告，明确党建与业务、文化深度融合要求；会后组织参观中共四大纪念馆，重温革命历史、感悟初心使命。

- 11 月圆满完成江西赣州会昌公益党建融合行动，在留守苏区中央总供给部旧址举行重温入党誓词仪式，参观革命旧址、聆听红色故事、开展重走长征路徒步活动，将红色教育、党性锤炼与企业文化建设深度结合。



图：江西赣州会昌公益活动

#### ➤ 党建工作机制规范运行、落地见效

全年严格执行“三会一课”、主题党日等制度，党员参与率较上年显著提升，党费收缴率 100%；规范党员发展流程，吸纳 1 名优秀员工作为预备党员，持续优化党员队伍结构；深化“党建+金融文化”双融体系，推动党的创新理论与中国特色金融文化诚信、义利、稳健、创新、合规五大理念深度融合。

### 2. 制度体系刚性落地，文化建设治理保障全面夯实

2025 年，公司以制度建设为抓手，将文化理念全面嵌入治理、管理、业务全流程，完成组织架构完善、制度嵌入、考核约束、宣导执行全链条落地。

三级文化管理体系全面压实

依据《企业文化建设领导小组工作章程（试行）》，建成决策—协调—执行三级管理结构：董事长任文化建设领导小组组长、履行第一责任人职责；人力资源分管领导牵头工作小组统筹协调；总部各部门、分支机构、子公司全面执行，形成闭环管理机制。文化建设领导小组全年召开 3 次专题会议，审议年度文化规划、主题宣传月、考核方案、评优评先等重点事项，确保文化建设方向明确、推进有力。

文化融入制度全覆盖完成

将中国特色金融文化、行业文化十要素、行业荣辱观、职业道德准则、诚信合规要求，全面纳入《员工手册》《全面风险管理办法》《合规管理制度》《薪酬管理办法》《绩效管理办法》等 30 余项核心制度，建立培训—宣导—考核—问责一体化落实体系，实现文化要求制度化、刚性化。

合规与诚信制度刚性执行

- 完善诚信管理体系，《全面风险管理办法》明确培育中国特色金融文化，持续跟踪员工诚信信息，推行保荐代表人诚信绩效与薪酬递延制度。
- 构建全覆盖合规管理体系，制定合规审查、监测、检查、考核、问责全流程制度，组织全员签署《廉洁从业承诺函》，将廉洁从业、合规执业嵌入业务全环节。

- 健全风险管理框架，搭建“基本制度+专项制度+业务细则”风控体系，建立风险识别、分析、计量、监测、报告全流程机制，落实风险偏好与限额管理，全年未发生重大金融风险事件。

制度宣导与培训常态化完成

人力资源部、合规管理部、风险管理部联合开展多轮次、全覆盖制度宣导与专题培训，定期推送法规解读、监管处罚案例汇编，推动制度要求转化为员工行为自觉，保障文化建设有据可依、执行到位。



图：培训宣传节选

3. 主题活动精准实施，文化建设宣导氛围全面浓厚

2025 年，公司高质量完成行业文化主题宣传月及全年系列文化活动，所有项目按期落地、形式创新、参与广泛、成效显著。

行业文化主题宣导全覆盖

按计划逐期推送文化建设领导小组组长主旨寄语、中国特色金融文化、金融“五篇大文章”、行业文化理念与十要素、证券从业人员职业道德准则、行业荣辱观、声誉风险警示教育、公司文化与品牌建设等内容，实现文化理念每日有推送、全员有学习、全程可追溯。“兴·文化”线上文化平台常态化运营，持续更新党建动态、文化活动、理念宣传，构建线上线下一体化文化宣传阵地。

重点主题活动全部按期落地





图：文化活动各类宣贯内容节选

- 文化爆梗大会：组织青年员工围绕金融“五篇大文章”及公司文化主题创作文化梗图、段子，以年轻化方式传播文化理念，营造青年践行文化的良好氛围。

- 兴·文化高管谈：举办高管专题分享，公司文化建设领导小组成员围绕行业文化及公司“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”十六字文化价值观，结合业务实践深度解读，统一思想、凝聚共识。

- 兴·文化市集：在前台设置互动点位，开展金融文化、传统文化、行业文化、公司文化知识互动，按答题数量兑换礼品，趣味性、参与度、实效性突出。



图：华兴文化高管谈



图：华兴文化市集活动

- 苔花公益活动宣传：完成公司加入《苔花公约》宣导，普及无障碍服务理念，落实残障人士招聘专项通道与就业保障，传递包容向善文化。

- 党建及行业文化&文化认同度测试：内容覆盖党建知识、行业文化、中国特色金融文化、合规诚信等，测试结果全部纳入年度文化专项考核，94.6%员工表示高度认同公司及行业文化。

#### 廉洁文化与警示教育扎实完成

以“厚植清廉文化沃土，护航公司高质量发展”为主题，开展廉洁从业警示教育、案例通报、知识测评、合规培训，强化纪律意识与规矩意识，营造风清气正执业生态。

#### 4. 长效激励健全完善，文化建设内生动力全面激发

2025 年，公司将文化践行全面融入选人、用人、育人、留人、考核、激励全链条，长效机制建设任务全部完成。

#### 考核与薪酬约束机制落地见效

根据《薪酬管理办法》《绩效管理办法》，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纳入人员考核与薪酬管理，明确诚信/职业道德“一票否决”，实施薪酬递延、追索扣回制度，坚持正向激励与反向惩戒并重。

#### 选人用人政治标准与文化导向严格执行

严格落实《招聘录用管理办法》《管理人员聘任及解聘管理办法》，将政治立场坚定、品行端正、诚信执业、文化认同作为首要任职资格；招聘环节开展第三方背景调查，核查诚信与执业记录；管理人员任前查询诚信档案，严把入口关。

人才培育体系规范运行

构建“监管培训+公司培训、线上培训+线下培训、专业培训+合规培训、党建文化+业务技能”四维培训体系，开展新员工培训、骨干人才培养、华兴大讲堂、专题业务分享，强化政治能力与专业能力，打造德才兼备人才队伍。

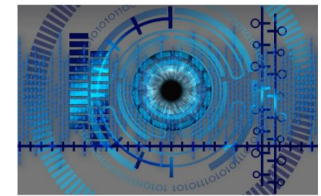
评优评先与典型示范按期完成

全年组织优秀团队与优秀个人评选，对践行公司文化、业绩突出、担当作为的集体和个人予以表彰；通过内部平台宣传先进事迹，发挥典型引路作用，激发全员践行文化的主动性。

兴故事|稽核审计部：以专业立身、用沟通架桥的“企业医生”

2025-06-10 兴报

摘要



在企业运营幕后有这样一群人：他们如同精密的扫描仪，在检查、发现、评估、验证企业运转的过程中明察秋毫；又以贴心的“组织医生”，面对问题的精准“问诊”、开良方，为企业发展筑牢安全屏障。他们，就是稽核审计人员。

华兴证券稽核审计部是一支“迷你”而低调的团队，却切实实为企业发现过隐患、追回过损失。本期《兴报》，让我们走近这处“神秘之界”——何谓审计与稽核，感受他们以专业与热忱勾勒出的审计人风采。

关键词：专业：为传统审计注入科技赋能

兴故事|华兴证券资管：选对差异化赛道，用专业赢市场

2025-12-29 兴报

摘要

进入11月，华兴证券资管团队捷报频传：多策略FOF产品先后斩获中国证券报“三年期FOF型金牛资管计划奖”和证券时报“2025中国证券投资基金业资管计划奖”。在此之前，新成立的FOF集合资产管理计划募集规模大幅超出预期。为产品后续运作奠定坚实基础，也意味着资管业务沉寂三年后再次扬帆，开启新篇章。

图：兴故事专栏

5. 声誉约束从严落实，文化建设风险防线全面筑牢

2025 年，公司声誉风险管理与员工行为管控各项任务全面落地，重点领域、关键岗位管控到位，守住了行业声誉与公司形象底线。

声誉风险管理制度与机制全面执行

落实《声誉风险管理办法》《媒体信息发布与负面舆情管理细则》，建立公司及员工声誉约束机制，将员工声誉信息纳入入职、晋升、考核、离职全流程；定期向中证协报送声誉信息，实现信息管理规范化。

行为规范与职业道德教育全覆盖

开展员工行为规范、廉洁从业、职业道德、法治观念、合规风控系列教育培训，提升全员合规意识、廉洁意识、风险意识，恪守执业准则。

重点领域与关键人员管控强化

针对投行、资管、自营、投资咨询、财富管理等道德风险高发业务领域，健全关键岗位、重点人员管理机制；严格执行《员工违规违纪行为处理办法》

《诚信管理办法》，实现事前防范、事中监测、事后问责全链条管控。

正面品牌传播与声誉维护成效显著

通过官网、官微、内刊积极宣传公司业务成果、获奖情况、党建活动、公益行动、文化建设成效；健全负面舆情应急处置机制，快速响应、有效处置，全年未发生重大声誉风险事件，公司形象稳步提升。

6. 责任担当充分彰显，文化建设社会价值全面显现



图：公司采购文山州特色农副产品



图：华兴加入苔花公约



2025 年，公司坚守义利兼顾、以义取利，社会责任项目全部按期完成，金融向善落到实处。

### ➤ 乡村振兴帮扶任务全面完成

向结对帮扶州县投入 56 万元采购当地农副产品，开展基层党组织共建，持续推进消费帮扶、产业帮扶，巩固拓展脱贫攻坚成果。

### ➤ 公益关爱与无障碍服务落地

加入《苔花公约》，制定无障碍服务方案，全年提供 2 个残障人士就业岗位；开展公益捐赠、社区慰问等活动，彰显人文关怀。

### ➤ 公益党建融合行动圆满完成

向江西赣州和君职业学院捐赠图书百余册，覆盖金融、科普、文学、职业技能等领域；面向 580 名师生开展《防骗避坑，做新时代理财小能手》公益投教讲座，普及金融知识、防范金融诈骗。



图：公司图书捐赠仪式

### ➤ 投资者保护与投教服务扎实完成

全年开展“3·15 投资者保护”“理性投资伴我行”“走进上市公司”“世界投资者周”等专项投教活动 14 场；线上发布原创投教产品 111 件，转发交易所投教内容 300 余件，线下举办讲座 6 场，累计覆盖 20.1 万人次；通过 APP、短信、官网推送风险提示 181 篇、投教短信 1.6 万条，切实履行投资者保



图：公益投教讲座现场

护主体责任。

## 7. 守正创新扎实推进，文化建设业务赋能全面升级

2025 年，公司坚持合规为先、守正创新，将文化理念融入业务发展与专业提升，实现文化软实力向核心竞争力转化。

### ➤ 创新业务管理机制规范运行

严格执行《创新业务管理办法》，实行“合规为先、集体决策、风险可控”审查机制，所有新产品、新业务均通过合规与风险评估，坚决杜绝“伪创新”“监管套利型创新”。

### ➤ 业务与服务创新落地见效

- 财富管理以自研“多多金”APP 为核心，推出 ETF 金榜、科技宝、指数智能投等特色功能，覆盖热门赛道，用户活跃度与自选转化率提升超 20%，荣获“最佳 ETF 生态奖”。

- 投行业务聚焦硬科技、民营经济，为昆仑芯等 AI 芯片领军企业提供融资服务，助力科技创新与实体经济。

- 资管业务坚持多策略 FOF 稳健运作，严控风险、以持有人利益为核心，蝉联三年期 FOF 型金牛资管计划奖。

### ➤ 专业精神与服务能力持续强化

建立专业人才培养与激励机制，打造学习型组织；完善执业标准与服务规范，重视客户反馈，400 客服热线满意度保持高位；以专业、稳健、合规的服务践行行业文化。

### ➤ 可持续发展理念全面落地

将“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念融入公司战略，聚焦科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融“五篇大文章”，服务国家战略、民营经济与新质生产力，坚持长期价值创造，实现稳健可持续发展。

（三）公司文化建设领导小组和负责部门履职情况

公司文化建设领导小组坚持遵循工作章程，领导和指导公司文化建设工作，将企业文化与经营管理任务深度融合，制定年度企业文化建设目标并将主要工作任务分解到部门、落实到岗位，对文化建设的落实情况及时进行督导和检查。

报告期内，领导小组共召集 3 次会议，就公司上一年度文化建设落实情况 & 年度文化建设目标、计划，年度内文化主题宣传月等重点工作，对未来三年的文化建设规划进行审议，并做工作部署。

领导小组成员投入大量时间和关切，参与公司文化活动，为不断拓展文化建设的广度和深度提供了极大的支持，文化建设力量得到有效加强。此外，领导小组成员积极参加协会组织的文化宣传工作，在行业及主流媒体发布党建及文化类文章或接受采访，不断深化公司文化建设理论研究成果，打造公司文化品牌。



图：文化建设领导小组成员积极参与公司党建及文化建设活动

表：文化建设领导小组主要履职工作

|           |                                                                                                                                                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 月 4 日   | 召开文化建设领导小组第一次会议，审议通过了《2024 年度文化建设落实情况及 2025 年度文化建设计划的议案》《2024 年度文化专项类考核结果的议案》。                                                                                              |
| 5 月 9 日   | 召开文化建设领导小组第二次会议，审议通过了《华兴证券有限公司 2024 年度文化建设实践报告》《华兴证券有限公司 2024 年度文化建设实践评估自评报告》及其附件。                                                                                          |
| 6 月 23 日  | 公司文化建设领导小组成员、公司总经理马刚参加珠海财富论坛，分享了关于优质内容对投资者教育的重要性，践行与投资者共享全生命周期财富管理服务成果，引领高质量发展的经验。                                                                                          |
| 7 月 1 日   | 面向全体员工开展深入学习贯彻中央八项规定精神党建宣传月活动，文化建设领导小组成员、公司党支部书记段涛发表“深入学习贯彻中央八项规定精神，以优良作风引领华兴证券新风正气”的主旨寄语。                                                                                  |
| 7 月 9 日   | 公司会同华兴资本各支部召开联组学习暨全体党员大会，公司文化建设领导小组组长董事长王力行勉励全体党员，在理论学习方面，持续深入钻研党的创新理论和路线方针政策，确保在思想上与党中央保持高度一致；在实践工作中，要深深扎根于各项业务发展，全力推动党建工作与业务创新、人才培养、企业文化等方面实现全方位、全过程的深度融合，以党建引领各项事业迈上新台阶。 |
| 7 月 28 日  | 召开文化建设领导小组第三次会议，审议通过了《关于组织开展华兴证券 2025 年度党建、行业文化与廉洁从业文化主题宣传活动的议案》《关于华兴证券加入苔花公约的议案》《关于华兴证券 2025-2026 文化品牌建设方案的议案》。                                                            |
| 8 月 1 日   | 面向全体员工开展行业文化宣传月活动，公司文化建设领导小组成员、总经理马刚发表以“以优良作风凝心聚力，以卓越文化共赴新程”为主题的主旨寄语。                                                                                                       |
| 11 月 24 日 | 文化建设领导小组成员、公司总经理马刚、常务副总经理段涛一行前往江西赣州会昌县实地探访，开展一场以图书捐赠、公益投教、红色研学为载体的综合公益行动。                                                                                                   |

公司文化建设负责部门同心同向，认真履职，积极开展文化建设活动、落实企业企业文化建设各阶段重点工作、搜集员工反馈、总结企业企业文化建设经验、推进文化制度建设、不断完善企业文化载体和设施、推进激励体系建设等，促成 2025 年度各项文化建设事宜落地实施。

表：文化建设负责部门主要履职工作

|          |                                                                           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 3 月 25 日 | 组织文化领导/工作小组成员学习《证券公司文化建设实践评估指标（2025 年修订稿）》，要求予以重视，认真学习，落实到工作中，共同推进文化建设工作。 |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|



|        |                                                                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4月15日  | 面向全体员工推送“全民国家安全教育，走深走实十周年”为主题的全民国家安全教育宣贯。                                                                                            |
| 3-5月   | 组织实施 2025 年度证券公司文化建设质量评估、年报撰写、实践评估自评工作。                                                                                              |
| 7月     | 面向全体员工开展开展深入学习贯彻中央八项规定精神党建主题学习月，共推出 9 期学习教育专题学习推送。                                                                                   |
| 7月10日  | 面向文化领导/工作小组成员宣贯 2024 年文化建设实践评估结果及 2025 年文化建设实践评估指标，要求各部门严格根据责任分工，落实报告期内文化建设工作。                                                       |
| 7月16日  | 组织公司全员学习“习近平同志的福建金融印迹”。                                                                                                              |
| 8-10月  | 面向全体员工开展以“以优良作风凝心聚力，以卓越文化共赴新程”为主题的行业文化宣传月活动，并就中国特色金融文化、五篇大文章、中华优秀传统文化、十要素、荣辱观倡议书、证券从业人员职业道德准则等内容退出 11 期专项宣贯，组织行业文化测试将测试结果纳入年度文化专项考核。 |
| 8-9月   | 面向全员开展文化爆梗大会、兴·文化高管谈、兴·文化市集、苔花公益线下文化活动。                                                                                              |
| 10月    | 面向全体员工推出主题为“培厚植清廉文化沃土，护航公司高质量发展”的廉洁从业文化系列宣传培训活动，以邮件宣导、知识测评、专项培训的方式推出 12 期证券行业廉洁从业警示教育，不断提升员工政治思想高度，廉洁自律，营造清风气正的行业生态。                 |
| 10月24日 | 面向全体员工进行党的二十届四中全会公报的宣贯学习。                                                                                                            |
| 11月24日 | 开展了以图书捐赠、公益投教、红色研学为载体的综合公益行动。                                                                                                        |

（四）党组织在文化建设等工作中发挥作用情况

2017 年 12 月在上级党组织的指导下，华兴证券成立党支部，截止到 25 年年底在编党员人数 18 人。报告期内，党支部始终牢记金融工作的政治性、人民性，坚定不移将党建工作与企业文化建设紧密结合，紧扣中国特色金融文化要求，持续深化“党建+文化”融合实践，走出一条具有华兴特色的党建引领文化、文化赋能发展新路径。

1. 坚持党建引领，筑牢文化建设根基

一是强化责任担当，健全组织体系。党支部切实履行党建第一责任人职责，将党的领导全面融入文化建设组织架构，持续完善由党支部书记牵头、管理层共同参与的企业文化建设领导小组，设立跨部门协同的文化建设工作小组，构建“决策—协调—执行”三级联动机制。坚持把文化建设与党建工作同部署、同推进、同考核，推动形成上下协同、全员参与、共建共享的“党建+文化”工作格局，以组织保障确保文化建设落地见效。

二是紧抓思想建设，深化理论武装。持续巩固深化主题教育、党纪学习教育成果，常态化开展中央金融工作会议、中国特色金融文化、二十届三中、二十届四中全会、习近平总书记在民营企业座谈会重要讲话等专题学习。创新推行“集中研讨+线上研学+案例分享”三维学习模式，依托“三会一课”、主题党日、联组学习、红色研学等形式，组织党员赴中共四大纪念馆参观学习，赴江西赣州会昌开展红色研学与重温入党誓词活动，推动理论学习入脑入心。充分发挥党员先锋模范作用，选树优秀党员典型，引导党员立足岗位践行金融使命，把学习成效转化为干事创业的实际行动。

三是加强廉政建设，涵养清风正气。坚持全面从严治党，严守廉洁从业底线，以“无禁区、全覆盖、零容忍”态度推进廉洁文化建设。常态化开展廉洁从业主题宣传月、警示教育、合规培训，发布廉洁从业倡议，通报典型案例，组织全员签署《廉洁从业承诺函》，将廉洁要求嵌入业务全流程。持续强化监督约束，把金融文化践行、合规诚信执业纳入党员考核与员工评价体系，构筑“不敢腐、不能腐、不想腐”的思想防线，为公司稳健经营提供坚强纪律保障。

2. 坚持齐抓共管，推动党建引领公司高质量发展

党支部坚持以党建引领发展、以文化凝聚合力，把党建工作与公司战略、业务经营、风险防控深度融合，切实把党建优势转化为发展优势。紧扣金融“五篇大文章”要求，坚守服务实体经济、服务民营经济、服务科技创新定位，在

科技金融领域深耕硬科技、人工智能、先进制造等赛道，为优质企业提供全周期投融资服务；在普惠金融与财富管理领域，持续优化“多多金”APP 服务生态，打造 ETF 特色服务体系，不断提升居民财富管理服务质效。坚持合规稳健经营，将党建与合规风控、声誉管理紧密结合，严守风险底线，全年未发生重大风险事件，以高质量党建引领公司高质量发展。

### 3. 坚持共筑未来，积极践行社会责任

党支部始终践行以人民为中心的发展思想，将社会责任作为党建与文化建设的的重要实践载体，持续传递金融温度。常态化开展社区慰问、公益帮扶等活动，用心用情为群众办实事。积极响应乡村振兴战略，2025 年向帮扶地区采购农副产品 56 万元，深化基层党组织共建，巩固拓展脱贫攻坚成果。推动公司加入《苔花公约》，设立残障人士就业专项通道，提供无障碍金融服务，彰显人文关怀。组织开展图书捐赠、公益投教、反诈宣讲等活动，面向院校师生、社会公众普及金融知识，全年投教活动覆盖超 20.1 万人次。自 2018 年以来，持续结对帮扶云南文山州四县，通过消费帮扶、教育帮扶、党建共建等多元举措，以金融之力助力乡村全面振兴，以实际行动践行金融报国、金融为民的初心使命。

## （五）公司文化建设保障支持情况

公司为企业文化建设提供了组织、制度、平台、经费等保障支持。

### 1. 组织支持方面

文化建设领导小组高度重视、率先垂范，文化建设工作小组出谋划策、积极落实，组织参与多项文化建设活动，引领公司全体员工融入企业文化建设热潮。同时公司为文化建设配足工作人员，推进各项文化建设落地事宜，为年

度文化建设整体推进提供了有力的人员保障。

### 2. 制度支持方面

持续优化公司规章制度流程，将行业文化与公司文化理念融入公司各类制度流程中，高质量发挥合规风控、稽核审计的监督制衡作用，确保文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励。

### 3. 平台支持方面

公司积极组织参与或组织文化类活动，创新设立兴文化线上文化平台，打造企业内刊《兴彩》，为员工提供一个展现风采、弘扬标杆、宣导文化、建议反馈的平台。

### 4. 经费支持方面

公司制定了涵盖企业文化相关资金使用预算，包括公益活动、文化衍生品、员工团建活动、企业文化人文关爱体现、党建相关活动培训、外训及管理培训、团建及管理培训等内容，为文化建设的开展提供了资金保障。公司预留专项预算用于文化建设交流、员工培训活动、公益活动等文化建设相关支出，为文化建设工作的充分开展提供了财务资金支持。具体文化建设宣传及培训情况请见附件 5《文化建设宣传及培训情况》。

## （六）2026 年度文化建设目标、计划、重点工作

2026 年，公司锚定党建与业务深度融合、文化践行提质增效双核心战略，紧扣“文化与业务共生、理念与行动统一、传播与影响扩大”三大目标，以系统化举措推动党建引领、文化赋能、业务提质协同发展，重点推进以下四项工作：

### 1. 构建文化与业务融合长效机制



坚持以文化为内核、业务为载体，推动金融文化核心要求深度嵌入业务拓展全流程、风险防控关键节点，创新打造“文化+合规风控”特色实践项目。针对重大业务攻坚任务，组建跨部门专项工作组，将文化理念贯穿项目立项、执行、复盘全周期，牵头合规审核、风险预判、客户服务等核心环节的文化践行落地，建立“立项-推进-复盘-评优”闭环管理机制，评选表彰一批可复制、可推广的“文化+业务”融合示范项目。强化考核导向作用，将文化纳入部门及个人绩效考核体系，考、推动文化建设从形式化参与向实质性融入转型，实现文化价值与业务价值同频共振、双向提升。

## 2. 提升学习教育精准性与实效性

聚焦不同岗位履职需求，探索构建“差异化文化培训学习体系”，按前台业务、中后台支撑、管理岗等类别定制专属培训内容。例如，为投资顾问群体增设“客户服务廉洁风险案例实训”“执业行为合规规范实操”等课程，为中后台岗位强化“流程合规与文化践行”关联培训。创新学习教育形式，引入情景模拟、案例研讨、线上答题闯关等互动模式，杜绝内容同质化、理论化问题，确保学习教育入脑入心、落地见效，推动全员将文化理念内化为职业素养、外化为工作行动。

## 3. 拓宽文化传播与品牌建设渠道

秉持开放协同理念，主动对接行业协会、辖区共建单位及核心客户，探索建立“党建文化传播共建联盟”，实现资源共享、优势互补、品牌共塑。优化内部宣传阵地，在企业内网、宣传栏开设“党建+金融文化”专属专栏，常态化推送实践案例、先进典型与理念解读；升级外部传播矩阵，依托公司官网、微信公众号、视频号等平台，加大短视频、直播、图文专题等数字化内容产出力

度，打造一批有温度、有深度、有影响力的原创文化产品，持续扩大品牌传播覆盖面与行业影响力，将党建文化优势转化为核心竞争力。

## 4. 深化社会责任与文化践行融合

坚守金融企业社会责任，持续深化乡村振兴帮扶工作，扩大对口地区农副产品采购规模，创新“党建+产业帮扶”“党建+消费帮扶”共建形式，助力基层发展。聚焦特殊群体需求，拓展无障碍服务场景与内容，优化残障人士就业保障与职业发展机制，传递企业人文关怀。升级投教服务品牌，迭代“理性投资伴我行”系列活动，针对青少年、老年群体、新市民等不同投资者，定制差异化科普内容与传播形式，广泛传播“理性、价值、长期投资”核心理念。健全文化建设质量评估考核评价体系，设定文化认同度、践行达标率、社会反馈效果等量化指标，定期开展调研评估，根据结果动态优化建设举措，形成“践行-评估-优化-提升”的闭环管理。



### （一）年度文化建设成果

报告期内，公司以《证券行业文化建设十要素》为核心纲领，紧扣发展战略系统推进文化建设，所有任务均按序时进度高效落地。公司立足青年员工特质与时代传播趋势，创新文化活动形式，打造差异化、特色化、年轻化的华兴文化品牌，有效浓厚文化氛围、激发组织活力、凝聚全员共识，将文化软实力转化为企业高质量发展的内生动力。

目前，公司文化理念已全面嵌入人事管理、合规风控、风险管理等核心制度体系，先后策划开展“文化爆梗大会+文化市集”“公益党建融合行动”等沉浸式、实践性“党建+文化”特色活动，显著提升员工专业素养与执业精神，全员对行业文化及公司核心价值观的理解认同度大幅增强，文化引领作用持续彰显。

凭借扎实的文化建设成果与长效的社会责任实践，公司荣获上海市虹口区人民政府授予的“2025 年度东西部协作和对口支援工作荣誉奖”。这一荣誉既是对公司七年深耕云南文山州对口帮扶、助力乡村振兴的权威褒奖，更是对公司践行企业社会责任、实现文化价值与社会价值深度统一的充分肯定。



图：华兴证券荣获“2025 年度东西部协作和对口支援工作荣誉奖”

## 三、公司文化建设成果及年度案例



## （二）年度案例 1：

### 趣享文化新风尚 共筑华兴新生态——华兴沉浸式文化建设实践案例

2025 年，公司紧扣行业文化建设工作部署，以 8-9 月行业文化宣传月为核心抓手，整合多元活动载体，创新文化传播形式，打造了一系列沉浸式、全覆盖、有特色的文化建设活动，推动中国特色金融文化、行业文化理念全面落地生根，切实提升全员文化认同感与践行自觉性，形成可复制、可推广的文化建设实践经验。

#### 1. 案例核心活动开展情况

报告期内，公司依托行业文化宣传月，系统开展全周期邮件专题宣导、兴·文化高管谈、争当文明者我为华兴文化代言、文化爆梗大会+文化市集、党建行业文化户外研学、全员文化知识测试、苔花公益践行等系列活动，构建起全方位、多层次、立体化的文化宣贯体系。通过线上推送、高管宣讲、青年分享、趣味互动、实地研学、公益实践相结合的方式，打破传统文化宣导壁垒，让文化理念从文件走向实践、从理论融入日常。

#### 2. 案例特色实践亮点

##### ❖ 构建“高管引领+全员联动”的双向传导模式

以行业文化建设高管谈为核心引领，公司管理层立足经营管理与业务实践，深度解读中国特色金融文化、行业文化十要素及公司核心价值观，



图：华兴文化高管谈活动

明确文化践行方向与要求，发挥顶层示范带动作用，实现文化理念自上而下精准传导。同时，发动各部门、各条线员工全面参与，依托“我为华兴文化代言”青年主题分享、文化爆梗创作、集市互动答题等活动，鼓励员工自主表达、主动传播、亲身践行，形成全员参与、上下同欲、共建共享的文化建设氛围，激活文化建设内生动力。

##### ❖ 打造“趣味创新+场景沉浸”的宣导形式

摒弃单一枯燥的理论宣讲模式，创新推出文化爆梗大会+文化市集沉浸式特色活动。在文化爆梗大会中，员工围绕合规诚信、廉洁从业、专业稳健、行业荣辱观等主题，创作贴合金融执业场景的梗图、段子，以年轻化、趣味化的形式解读抽象文化理念，让文化内容更接地气、更易接受；在文化集市中，设置金融文化、行业文化、合规知识互动答题区、成果展示区，通过刮刮卡答题、积分兑礼、案例沉浸式互动等形式，打造场景化学习体验，让员工在轻松氛围中深化文化认知，大幅提升文化宣导的趣味性与实效性。



图：公司文化市集活动现场

### ❖ 践行“文化内核+社会责任”的融合路径

将文化践行与社会责任深度绑定，把行业文化“义利兼顾、以义为先”的核心要义，融入公益实践与社会服务全过程。借助宣传月契机，开展苔花公益专项宣导，推进无障碍金融服务与残障人士就业帮扶；同步联动乡村振兴帮扶、公益图书捐赠、投资者教育公益宣讲等活动，组织员工全程参与，让员工在公益实践中体悟金融文化的社会价值与责任担当，推动文化理念从思想认知转化为实际行动，实现文化建设与社会责任同频共振、双向提升。

### 3. 案例成效

通过系列特色文化活动，公司圆满完成 2025 年行业文化宣传月各项任务，全员文化学习参与率实现 100%，员工文化认同度达 94.6%，文化理念深入人心，合规诚信、廉洁向善、担当作为的行业文化氛围愈发浓厚。此次活动既创新了文化传播形式，丰富了文化建设内涵，又强化了员工文化践行自觉，切实将文化软实力转化为公司高质量发展的硬支撑，打造出具有华兴特色的行业文化建设标杆案例。

### （三）年度案例 2：

### “红魂铸魂·公益润心”——华兴公益党建融合文化实践案例

2025 年，公司紧扣行业文化建设要求，将党建引领、文化践行与社会责任深度融合，创新开展以图书捐赠、公益投教、红色研学为一体的公益党建融合行动，面向江西革命老区和君职业学院开展系列公益实践，让“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化与公司核心价值观在实践中落地生根，实现文化建设、党员教育与社会价值同向发力。

#### 1. 案例活动开展情况

本次行动以“知识普惠、金融启蒙、红色铸魂”为主题，系统开展三项重点活动。一是发起“让知识跨越山海”图书捐赠，号召员工捐赠金融、科普、文学、职业技能类书籍百余册，为老区学子搭建阅读平台。二是走进校园开展《防骗避坑，做新时代理财小能手》公益投教讲座，面向 580 名师生通过情景模拟、案例拆解、互动问答普及反诈知识与理性投资理念。三是组织党员赴会昌红色教育基地开展党建研学，在留守苏区旧址重温入党誓词、重走长征路，感悟革命精神，凝聚奋进力量。系列活动形式鲜活、内容扎实，实现了文化宣导与公益实践的有机统一。



图：华兴前往江西革命老区和君职业学院开展系列公益实践

### 2. 实践特色亮点

#### ❖ “党建引领+文化铸魂”的双向传导模式

以红色研学强化思想引领，将革命精神、党员初心与企业文化深度融合，充分发挥党支部战斗堡垒作用与党员先锋模范作用，带动全员参与文化践行与公益服务，形成“党建带文化、文化促担当”的传导格局，让诚信执业、稳健经营、责任为先的文化理念内化于心。

#### ❖ “场景沉浸+实践体验”的创新教育形式

打破传统理论宣讲模式，将文化教育嵌入真实场景。通过公益反诈讲座把



抽象的合规风控、理性投资理念转化为易懂实用的生活常识；通过图书捐赠与红色徒步，让员工在亲身参与中体悟社会责任与奋斗精神，使文化学习更具感染力、穿透力与实效性。

#### ❖ “文化践行+社会责任”的深度融合路径

将行业文化“义利兼顾、以义为先”的核心要义融入公益帮扶、金融普惠、乡村振兴等具体行动，以“小而美、接地气、有温度”的公益模式，推动文化理念从认知走向实践，实现企业文化建设与社会责任履行同频共振，彰显金融向善的行业担当。

### 3. 案例成效

通过本次公益党建融合行动，公司进一步厚植了文化根基，强化了员工责任意识与奉献精神，全员对行业文化和公司价值观的认同感、践行度显著提升。活动既为革命老区学子送去知识与关怀，普及了理性投资与风险防范意识，也锤炼了党员队伍、凝聚了团队战斗力，实现了社会效益、教育效益与文化建设效益多重提升。此次实践形成可复制、可推广的文化建设模式，为公司持续深化行业文化建设、传递行业正能量奠定了坚实基础。

## 四、公司文化建设质量评估结果



公司文化建设领导小组高度重视本年度文化实践质量评估工作，由领导小组组长牵头抓总，对评估工作提出要求并对评估工作的实际开展进行督导、检查及审核。由公司稽核审计部具体负责组织实施本年度文化建设实践评估质量评估工作。

文化建设质量评估结果根据各相关部门提供的企业文化质量评估情况及底稿材料进行鉴证、总结，同时参考了公司 2025 年度合规管理有效性、内部控制自我评价，以及对全面风险管理工作的评估结论。文化建设质量评估结果由领导小组审议通过后，最终形成《华兴证券有限公司 2025 年度文化建设质量评估报告》。

### （一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

报告期内，公司按照《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的整体部署，秉承“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业核心价值观，持续深入推动公司企业文化建设，将“合规、诚信、专业、稳健”贯穿到经营发展的具体环节，开展一系列行业文化建设活动。

**一是坚持开展主题宣传活动，增强文化认同。**公司集中开展党纪学习教育、行业文化、中国特色金融文化、中国传统文化、廉洁从业文化的主题宣传月活动，不断加深员工对公司文化理念的理解和认同，持续增进全体员工的文化认同感，形成共同的价值追求和发展目标。

报告期内，公司深化“党建+金融文化”双融体系，创新“集中研讨+线上研学+案例分享”三维学习模式，融入监管处罚案例与行业优秀实践，开展中央八项规定精神、廉洁从业等主题宣传月活动，发布全员倡议书，推送主题宣传 31

篇。紧扣中共四大召开一百周年，组织党员赴中共四大纪念馆研学，重温入党誓词，推动党的创新理论与金融文化“诚信、义利、稳健、创新、合规”五大理念深度融合。将公益活动与党建工作结合起来，组织党支部前往江西赣州会昌进行党建研学，公益投教，图书捐赠活动。全年规范开展“三会一课”及主题党日活动，党员参与率较上年显著提升，党费收缴率 100%，吸纳 1 名优秀员工为预备党员。

2025 年 10 月，公司开展题为“厚植清廉文化沃土，护航公司高质量发展”的廉洁从业文化系列宣传培训活动，以邮件宣导、知识测评、专项培训的方式推出 11 期证券行业廉洁从业警示教育，将廉洁文化建设与纪律教育、警示教育相结合，培养廉洁自律道德操守，提升政治思想高度，营造风清气正的行业生态。

**二是重视对不同群体的文化宣贯，员工全覆盖。**公司致力于创造有利于员工全面发展的环境。公司通过内刊《兴彩》等途径建立公平、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，树立行业及公司文化的标杆典范，鼓励员工积极为公司发展建言献策。在多篇员工专访中，员工表达了自己对公司及业务的思考，并将其与个人发展紧密联系在一起。

报告期内，公司共组织 2 次半年度优秀团队及个人评奖，共评选出 6 个团队奖，5 个个人奖。公司也通过员工大会、公众号、内部刊物等渠道，进行优秀榜样的宣传，让现金榜样典型站出来、立起来。

公司始终秉承男女平、同工同酬的原则，不同背景、不同地区、不同学历、不同学科专业的员工，在公司享有同等的工作、招聘、晋升、福利等机会。公



司根据现行的《华兴证券有限公司员工考勤与休假管理办法》，严格落实国家法定休假制度，同时为所有员工提供各项奖励假期与超额福利性年假，为员工购买相应的商业保险及补充医疗保险，为所有员工开展各类节假日或文娱活动，如乒乓球比赛、女神节活动等。公司平等对待并且始终尊重每一位员工，坚持为员工提供无歧视无骚扰的工作环境，对于歧视和骚扰执行零容忍政策，一旦受到有关工作场所歧视或骚扰的投诉奖立即展开调查，并采取相关措施。

报告期内，公司积极开展各类员工关怀和慰问活动，充分维护职工合法权益。关注员工身体健康，定期组织员工体检；关心关爱女职工健康生活。

**三是持续经营好线上文化平台，营造共建共享氛围。**公司创设“兴·文化”线上文化平台，下设“党旗飘飘”“文化广场”“我的华兴”三大栏目，及时宣传党建、行业、公司文化建设的要求及公司活动动态。作为官方文化平台，为员工提供了一个了解行业及公司文化、参与文化建设的重要窗口，营造了一个人人参与、共建共享的文化建设氛围。

报告期内，公司还组织相关人员参加声誉风险、操作风险、市场风险、合规、网络安全等专题培训 6 次，针对年度新进员工开展行业文化与荣辱观培训，传达监管机构对执业行为的最新要求，将纪律教育、警示教育结合，引导督促员工践行行业和公司文化理念。

## （二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

报告期内，公司针对《证券行业文化建设十要素》（以下简称“《十要素》”）加强和巩固的各项保障措施更加完备、有效。公司文化建设制度体系更加夯实，

全体员工在思想上更加统一，在行动上更加务实，文化建设深刻落实到了公司经营管理的各个环节和流程，构建起高质量文化建设引领高质量业务发展的互促格局。

### 1. 行为层面：深化行为引领，构建“四强四促”实践体系

**一是深化对等原则应用，推动利益均衡与和谐共进。**2025 年，公司在经营管理的各个环节，能够充分识别和考虑所有利益相关者的利益，有效管理各类利益冲突。通过《华兴证券有限公司章程》明确股东的权利与义务、董事会和董事长的职权、总经理的职权、合规负责人的职权，能够有效平衡各相关方利益。公司通过建立完善的公司治理体系，形成了有效的激励、约束和制衡；股东资质及股权管理符合法规要求，保障了股东、董事的知情权，建立了科学完善的内部控制机制，充分发挥了监事会/董事会审计委员会、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用；关联交易内部审计机制健全；“两会一层”体系健全，股东会召开程序和董事会议事流程规范，引入了外部董事机制，董事及高级管理人员向监管部门反映情况的渠道畅通。

公司通过建立《华兴证券有限公司利益冲突管理办法（试行）》《华兴证券有限公司信息隔离墙管理办法》《华兴证券有限公司投资者权益保护工作管理办法（试行）》《华兴证券有限公司投诉举报管理办法》等制度，明确了公司与客户之间、不同客户之间、公司不同业务之间的利益冲突管理机制，明确了各项业务间的隔离要求、防范利益冲突及内幕交易的发生，规范了对投资者提供产品和服务的行为、畅通与投资者的沟通渠道、投诉渠道等。

**二是筑牢长效激励根基，驱动组织稳健发展。**公司不断强化激励与约束并重、长期与短期兼顾的长效激励机制，注重有效激励与问责监督相统一。报告

期内，公司现行《华兴证券有限公司薪酬管理办法（2024 版）》明确了公司薪酬管理的基本理念为以贯彻稳健经营理念为基石，通过不断完善及优化制度及体系，建立一个激励与约束相匹配、短期与长期相结合、符合“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化及“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”公司文化的薪酬管理体系。

在长效激励约束方面，对高级管理人员及从业人员的薪酬体系、奖金递延机制、薪酬的追索扣回机制等内容进行了规定，在实操中贯彻稳健经营理念为基石，通过不断完善及优化制度及体系，建立一个激励与约束相匹配、短期与长期相结合、符合“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化及“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”公司文化的基本薪酬管理理念。

在选人用人方面，公司始终坚持硬性指标与软性指标相结合、业绩、能力、文化相匹配的用人理念，通过完善招聘、培训及职业发展体系，确保在整体选人用人上，注重行业精神引领和文化引导，引入第三方专业机构对应聘人员进行背景调查，规范从业人员执业资格管理。在招聘上，除了关注候选人的过往业绩、能力匹配度外，也特别关注候选人与行业、公司文化价值观要求的匹配性。

公司现行《华兴证券有限公司招聘录用管理办法》中对从业人员的录用程序进行了明确规定，包括发布信息、简历筛选、选拔评价，录用审批，发放录用函，办理入职，试用期评估等程序。其中规定在发放正式录用函并取得应聘人本人授权同意后，由人力资源部通过第三方启动背景调查程序，背景调查内容包括了《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员管理办法》及公司规定中对从业人员任职条件及是否存在禁止性条件的核查。公司有权根据背景调查结果，特别是职业操守、合规风控情况、廉洁从业情况、践行行业

及公司文化情况等对录用信息进行调整，并重新履行录用审批流程。在实操中符合行业监管有关要求。公司现行《华兴证券有限公司管理人员聘任及解聘管理办法》，其中明确提出了“政治立场坚定，自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强‘四个意识’，坚定‘四个自信’，做到‘两个维护’，坚决贯彻党的路线方针政策”为聘任管理人员的首要任职资格，品行端正、具备良好职业道德为管理人员聘任的基本任职资格，需经相关部门履行任前考核程序后做出聘任决定。此外，公司建立了科学的选人用人标准，从人力资源管理的渠道、系统和程序上，不断强化政治素养、执业行为、道德品行的重要性，致力于打造一批政治素养过硬、品行作风优良、专业业务精通、行业及公司文化认同的高素质金融人才。

2025 年，为了进一步完善公司人力资源管理体系，确保行业监管要求在公司有效落地，大力宣传及落实行业文化核心内容，结合公司现有制度及管理实践，人力资源部对人力制度进行了集中修订，主要就在薪酬激励模块中，加强对员工的激励与约束。

**三是健全声誉管理体系，强化合规行为约束。**报告期内，公司将声誉信息作为人员入职、晋升、离职的重要依据，全年公司未发生声誉风险事件及协会要求进行自查处置的情况。公司在每季度新员工培训中进行“员工声誉风险管理”培训，并于报告期内面向公司全员组织进行“年度华兴证券声誉风险管理全员培训及测试”。公司通过华兴证券官微及外部媒体传播公司正面新闻，包括公司业务成就、获得的各项荣誉、公司动态、公益行动、领导人专访等，积极维护和提升公司形象，累积声誉。针对可能发生的声誉风险事件，公司声誉风险管理委员会及应急处置小组根据《华兴证券有限公司声誉风险管理办法》



及《华兴证券有限公司负面舆情管理细则》制定声誉风险防范方案，并根据事件等级启动相应的声誉应急方案。同时，公司通过制作月度行业声誉风险报告、内部推送声誉风险案例及员工培训等多种方式提升工作人员行为管理及声誉风险意识。自执行以来，公司对潜在声誉风险事件积极开展应对工作，有效管理，未发生重大声誉风险事件。

2025 年，公司深入开展行为规范、廉洁从业、职业道德、法治观念教育培训宣导，提高员工合规风控意识，树立全员廉洁从业理念，恪守职业道德和行为规范。坚持系统全面覆盖与精准高效宣贯相结合。报告期内，公司面向全体员工开展了廉洁从业、反洗钱、从业人员执业行为等系列专题培训宣导，做到基本要求“全覆盖、无死角”。面向全体股东开展年度合规培训，帮助股东深入理解证券公司合规要求；根据公司业务开展情况面向不同业务条线精准开展业务合规培训或发送业务合规指引；开展专兼职合规管理人员履职培训，针对性提升合规管理相关人员的履职能力与水平；面向新入职员工开展履职合规培训，覆盖行为规范、廉洁从业、职业道德、法治观念、风险管理等内容，为新员工提供基本、实用的合规指引。坚持正面示范引导与案例警示教育相结合。公司培训宣导的内容既包括对法律法规、监管精神的解读，对管理、业务合规运行的提示与指引，也包括对违法违规案例的梳理分析，对违法违规易发高发环节的警示提醒，深刻揭示违法违规行为的成因及造成的恶劣后果，以此引导员工遵守制度规则、恪守合规底线。坚持聚焦重点热点与联系公司实际相结合。合规负责人领导合规部门紧跟监管、市场、行业趋势，及时汇总梳理相关要求，定期发送法规跟踪与处罚案例。此外，还组织开展丰富多彩的廉洁从业宣传月活动。

**四是压实责任传导链条，确保战略执行到位。**报告期内，公司坚持党建引领，切实把党中央各项要求贯穿在推动文化建设的全过程，坚定践行公司差异化、专业化和特色化的发展路线，紧密围绕专注新经济的创新型投行的战略定位，积极服务实体经济，践行金融社会责任。公司专注深耕战略新兴产业，持续强化对硬科技、新能源、生物医药等前沿赛道的深度研判与资源整合，将投行服务嵌入企业全生命周期，在新经济领域再融资业务中不断突破，推动多单明星项目落地生根，助力新质生产力发展壮大。

公司积极投身公益，履行企业社会责任，主动开展多项金融扶贫工作，以实际行动践行社会主义核心价值观。报告期内，华兴证券以“义利之道”为指引，加入《苔花公约》，设置残障人士招聘专项通道，全年提供 2 个残障人士就业岗位；全员向赣州院校捐赠书籍，组织金融知识投教讲堂，传递公益温度；充分发挥线上平台便捷高效与线下活动深度互动的双重优势，向广大投资者传递专业实用的金融知识；积极投身乡村振兴伟大事业，在中国证券业协会《巩固拓展结对帮扶成果，担当推进乡村振兴新使命倡议书》的指引下，公司以消促产，分批购买结对帮扶地文山州丘北县、马关县、西畴县和富宁县四县的农副产品。

## 2. 组织层面：创新组织机制，打造“三维协同”文化生态

**一是实施战略同步规划。**报告期内，公司将文化建设与公司发展战略深度融合，公司战略发展与文化理念建设互相依存、同步发展。公司积极发展科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融，加强对重大战略、重点领域、薄弱环节的优质金融服务。同时，公司通过多个平台和渠道积极宣传和倡导正确的荣辱观，引导文化建设，展示了公司在推动高质量发展中的坚定决心

和行动。公司始终坚守合规风控底线思维、经营专注主业、稳妥有序发展、不盲目、不冒进的经营理念，勤练内功，强化内核，夯实发展基础。公司建立了与发展战略相融合的文化理念，积极倡导“合规、诚信、专业、稳健”的企业文化，通过深入宣贯“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的文化理念统一思想，为战略落地保驾护航。

**二是深化价值共识凝聚。**报告期内，领导小组认真履职，充分发挥领导小组议事协调功能和工作小组落实推动作用。由公司总经理任工作小组组长，负责公司文化建设的总体实施、过程协调及具体指导，负责部门各司其职，始终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认同。公司通过华兴证券官微及公司内刊《兴彩》进行企业文化传播，包括报道公司重要战略举措、业务成就、获得的各项荣誉、CSR 公益行动、优秀团队/员工典型事例等，传递公司战略及核心价值观，鼓舞士气，凝聚人心，践行“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业文化价值观。

**三是激发组织新动能。**报告期内，公司在文化传承上大力弘扬行业文化理念以及公司文化，致力于将文化建设与人才团队建设有机结合，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。组织开展多次全员行业文化理念、《十要素》宣导活动，如公司党建、行业文化、廉洁从业文化宣传月活动等。公司不断创新开展多彩活动，传递文化凝聚力。通过举办特色文化活动将抽象的文化理念转化为生动有趣的内容；举办公司文化建设高管谈活动，形成“自上而下引导、自下而上响应”的文化氛围。企业微信“兴·文化”专栏持续更新，文化活动参与率较上年显著提升。公司整合官网、企业微信、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”精神深入人心，打造

公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象；组织多次制度宣贯，通过多种形式向全体员工传达行业文化理念、员工行为规范、公司的稳健薪酬理念、薪酬保密制度等；组织公司全员开展党建、行业文化及廉洁从业文化宣传月，组织党建及行业文化测试，提高全员对行业文化及主题教育的认识。

### 3. 观念层面：强化观念引领，培育“三维一体”价值认同

**一是深化创新者角色认知，培育敢为人先的开拓精神。**报告期内，公司能够紧扣新时代金融行业核心任务、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，突出主业，规范创新。公司创新委员会负责对创新业务给予前瞻性、战略性的论证，保障业务合法合规、风险可控；公司制度明确对新产品、新业务的合规审查包括是否违反法律、法规和准则的有关规定，是否获得或需要取得监管部门许可，是否取得了或需要取得公司董事会和股东会授权，是否制订业务管理制度、操作流程、客户合法权益保护措施等，是否具备必需的专业人员资格、信息技术条件等，是否制订有效的合规、风险管理等内部控制措施等；合规审查人员认为有必要时，经合规负责人或合规部门负责人批准，必要时，聘请外部专家对新产品和新业务方案进行论证。

**二是塑造奋进者价值标杆，营造比学赶超的进取氛围。**报告期内，公司能够坚守专业主义，积极培养专业精神，提升专业水平和核心竞争力，形成学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。公司以打造学习型、专业型组织为目标，形成学习专业、尊崇专业、按专业主义做事的文化氛围。

公司组织多样的业务主题分享、荐书及交流培训活动；持续优化包括“兴云计划”在内的多层次、多领域培训课程，着力提升员工的专业素养和文化修养；不定期组织相关人员参加声誉风险管理、信息安全、合规及廉洁从业等方



面的学习，以传达监管机构对执业行为的最新要求，提高执业人员对现行政策的理解，引导督促员工践行行业和公司文化理念。

在学习赋能的基础上，公司坚持以客户为中心，设计研发个性化、差异化、定制化的金融服务产品，不断满足客户日益增长的财富管理需求，持续提升客户服务质量和专业附加值，真正将追求长期价值创造、坚持可持续发展的文化理念根植于心。

公司建立有效机制保证服务质量，将金融文化理念融入核心制度，建立培训、宣导、考核、问责一体化体系。公司将行业文化嵌入业务流程、客户服务、风险防控全环节，把诚信合规、责任担当等文化素养纳入人才选拔、评优评先关键指标。年内适时开展多次行业文化建设、廉洁从业、合规风险管理、诚信管理、薪酬考核等规章制度宣导，保障制度规范落实。

**三是强化赶路者使命担当，培育基业长青的战略思维。**报告期内，公司高度重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式，全面贯彻新发展理念，坚守底线思维，坚持稳中求进，实现公司健康发展。公司始终立足新经济创新型投行的战略定位，积极支持推动创新经济企业投融资发展，不断提升金融科技赋能与业务综合创新的能力，通过推动财富管理业务转型升级满足居民财富管理需求。公司坚持以“客户为中心”的业务及协同发展战略，打造大投行业务、大资管财富业务和自营投资业务“三轮”驱动的业务体系，通过领先的体制机制和有效合规的内部协同为公司实现跨越式发展提供动能。公司持续以金融科技赋能业务发展，实现 AI 技术与投资服务深度融合，依托大模型能力，提升服务响应效率与个性化服务水平。

公司自觉维护行业声誉，并将减少声誉事件对行业造成的损失纳入声誉风

险管理的总体目标，积极主动在行动中培育和维护行业良好声誉，并将造成证券行业声誉受损的事件定义为重大声誉事件，制定了最高等级的应急处置流程。报告期内，公司未发生影响行业声誉事件。

公司根据国家“双碳”战略部署安排，支持绿色金融发展，从战略制定和经营管理中积极探索节能减排举措，为国家绿色发展贡献积极力量。公司始终积极承担环境、社会及管治责任，深化落实相关工作，将 ESG 观念不断融入公司战略发展和经营管理当中，以实际行动推动公司可持续发展。

公司建立有效机制平衡风险和收益，进一步细化了权益类产品及各类固定收益资产的风险限额，明确了风险监控和管理措施，完善了公司董事会-经营管理层-业务条线的三级授权（限额）体系，保证业务稳健、风险可控。

### （三）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性

报告期内，公司针对《证券行业文化建设十要素》加强和巩固的各项保障措施更加完备、有效。

一是加强组织领导，报告期内企业文化领导小组运行机制更加成熟，为抓好文化建设顶层设计，确保各项工作任务落到实处发挥了领头雁作用，为企业文化建设提供了坚强有力的组织保障，为在战略层面抓好部门协同、在业务层面抓好融合、在执行层面抓好落实提供了工作章程；

二是加强制度建设，完善相关制度机制保障，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。报告期内，公司除对现有人力资源制度进行了增补修订，也特别新制定了《诚信管理办法》《员工违规违纪

管理办法》，不断完善制度体系建设，为文化建设提供坚实的制度保障。

三是加强内容宣导，公司整合官网、企业微信、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”精神深入人心，打造公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象；组织多次制度宣贯，通过多种形式向全体员工传达行业文化理念、诚信管理要求、职业道德要求等；创设“兴·文化”文化宣传平台，涵盖行业文化、企业文化、党建理论等各个板块；组织公司全员开展党建、行业文化及廉洁从业文化宣传月，组织党建、行业文化及廉洁从业培训测试，提高全员对行业文化及主题教育的认识。

#### （四）公司治理及内部控制的有效性

公司治理体系及内部控制规范有效。公司已建立由股东会、董事会、董事会审计委员会、经营管理层组成的健全有效的组织机构和公司治理架构，形成了权力机构、决策机构、监督机构和经营管理层之间权责明确、运作规范、相互分离与相互制衡的机制，为文化建设提供有效的组织和机制保障。同时，根据法律法规及监管要求，公司已建立以《公司章程》为核心、合法合规且行之有效的公司治理制度体系，包括股东会议事规则、董事会议事规则、董事会各专门委员会议事规则、关联交易管理制度、总经理办公会议事规则等配套制度规则，为公司法人治理结构的规范化运行提供制度保障。公司始终将内部控制建设贯穿于经营发展中，强化制度执行，落实监督检查，保障公司健康、稳健发展。

报告期内，公司根据基本规范及其配套指引等法律法规的要求，采用了访

谈、制度及业务档案审阅、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试等评估方法，对 2025 年度的内部控制设计健全性与运行有效性进行了自我评价。报告期内，公司对纳入评价范围的业务与事项均已建立健全了内部控制，并得到有效执行，达到了公司内部控制的目标，未发现公司存在内部控制设计或执行方面的重大缺陷和重要缺陷。

#### （五）全面风险管理及合规管理的有效性

公司建立了以董事会、董事会下设的审计委员会、经营管理层和首席风险官为主体的风险管理组织体系上层机构，按照业务部门和分支机构及子公司、风险管理部门及合规管理部门、稽核审计部门“三道防线”建立了公司风险管理组织体系的基层机构。

全面风险管理方面，报告期内，公司定期或不定期根据监管机构发布的各项风险管理相关规定和公司风险管理的需要，对公司风险管理相关的制度进行查漏补缺，陆续新建、修订多项风险管理相关制度，持续搭建和完善符合公司业务开展现状的全面风险管理制度体系框架，包含风险管理基本制度、细分风险专项管理制度、业务相应的风险管理制度、程序、细则等，在此基础上形成了风险识别、分析、计量、监测和报告的管理机制。公司结合监管要求及公司现状，制定了公司《2025 年度风险偏好》《2025 年度董事会对经营管理层授权书》，明确了公司总体风险治理架构和风险容忍度，修订了《华兴证券有限公司市场风险管理办法》《华兴证券有限公司投资银行类业务风险管理办法》《华兴证券有限公司投资银行类业务内核工作管理办法》《华兴证券有限公司声誉



风险管理办法》、《华兴证券有限公司洗钱风险管理办法》《华兴证券有限公司操作风险管理办法》及其配套制度《华兴证券有限公司操作风险关键风险指标实施细则》《华兴证券有限公司操作风险与控制自我评估实施细则》《华兴证券有限公司操作风险事件收集实施细则》《华兴证券有限公司证券及期货异常交易管理细则》。公司通过全面风险管理制度体系及架构，将对业务风险管理落实到业务立项、审查审批、业务执行、风险监测及应对的全流程，使各项业务的开展有章可依、有规可循；公司建立了包括风险管理日报、周报、月报、半年报、年报在内的风险管理报告体系，报告类型包括业务监控报告、压力测试报告、专项报告、风险揭示报告、风险评估报告、风险绩效报告和监管报告等，覆盖了市场风险、信用风险、操作风险、流动性风险等风险类型，反映了各业务的风险状况，并根据报告的内容按照不同频率和报告路径及时履行内、外部报告；公司持续优化现有全面风险管理系统，搭建并维护与业务复杂程度和风险指标体系相适应的全面风险管理系统，公司对不同类别的风险实现有效计量、监测、预警和风险展示；公司持续开展风险管理文化建设，通过风险自查、风险管理培训、风险考核评分、执业质量评价等方式提高全员风险管理理念，全年公司组织涉及操作风险、声誉风险等多项风险管理相关培训。综上，公司通过持续优化完善全面风险管理体系，大力推进管理机制、制度流程、信息系统等方面的建设，全面梳理公司的业务、系统、数据和风险状况，将各项业务统一纳入风险计量和评估框架，进而更有效地把控公司的整体风险。2025 年度，公司根据全面风险管理相关的监管要求，不断建立健全全面风险体系，未发生重大风险事件。

合规管理方面，为落实公司三年企业文化建设的总体目标，进一步深化战

略融合、提升从业人员职业操守、打造形成特色公司文化、持续强化文化认同，公司合规管理部在 2025 年内加强员工廉洁从业、合规管理要求。在制度层面，合规管理部进一步修订完善合规问责、董事、监事、高级管理人员及从业人员投资行为管理、信息隔离墙、利益冲突管理相关制度。通过在制度层面细化执业要求明确禁止行为，并将合规考核、廉洁从业考核作为员工入职、晋升、离职的重要依据。在廉洁从业及合规宣导培训方面，公司已制定投资银行类业务、机构业务、资管业务、零售业务以及公司供应商《廉洁从业告知书》和管理流程，并于 2025 年内针对新员工开展入职合规培训多次。文化建设及廉洁从业宣导方面，公司共计发送合规宣导 96 次；开展反洗钱宣传 23 次；开展廉洁从业宣传月活动，并进行 11 次宣导；组织开展内部反洗钱相关培训 4 次。公司将继续通过开展培训宣导，从思想上树立员工守正创新廉洁从业的执业意识，同时通过建制度明机制的方式约束员工行为，建设德才兼备的从业队伍。此外，公司各项合规管理工作推进顺利，全年未发生重大违法违规事件，合规管理有效性得到明显提升。坚持开展合规咨询与审核、合规检查与监测、反洗钱、信息隔离墙管理、风险处置及监管配合等常规合规管理工作，识别、评估和控制与公司经营管理相关的合规风险，保障公司规范、持续、稳定发展，根据中国证券监督管理委员会《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》和证券业协会《证券公司合规管理有效性评估指引》等法律、法规和准则的要求，公司聘请外部审计机构对公司 2025 年度合规管理有效性进行了评估，评估结果显示公司合规管理方面未发现重大合规风险。

## （六）员工文化理念认同及外部评价

公司围绕证券行业文化形成人才选用胜任标准，加大对人员在价值观、态度类特征的考察甄选，提升选人用人与行业文化的匹配性；加强同业相关风险、违纪情况、声誉风险信息背景调查，在人才准入关建立“底线思维”；

继续加强文化指标纳入绩效考核的指挥棒作用，不断提升员工践行行业文化及公司文化的主动性、责任感与使命感；加大行业文化与公司文化的培训力度，全员深入学习证券行业文化核心价值观精髓，吃透精神，明确任务，为企业文化建设工作打下良好基础。

2025 年 9 月，公司组织了行业文化测试，面向全体员工对员工文化理念的理解及认同情况进行了调研，94.6%的员工表示认同公司及行业文化，愿意积极的参与公司及行业文化活动。表明员工对公司文化的认同度较高，呈现出文化建设人人重视、人人参与、人人践行的良好局面。

## （七）社会责任

公司采取了有效措施督促员工履行投资者保护职责。公司制定《华兴证券有限公司投资者权益保护工作管理办法（试行）》，明确总体原则、组织架构以及投资者权益保护的工作内容。其中要求，向投资者提供产品和服务的各业务部门及各分支机构为投资者权益保护工作第一责任部门承担本部门投资者权益保护直接责任，应积极开展投资者权益保护工作。2025 年 3 月 15 日，公司向全体员工发送了《315 国际消费者权益日-投资者保护及假冒证券公司名义从事非法证券活动案例专题宣导》，引导员工通过投资者保护和假冒证券公司名义从事非法证券活动典型案例，提升投资者保护意识和工作能力，持续做好非法

证券活动的监测及投资者警示，切实保护投资者合法权益。

报告期内，公司组织开展了“5.15 全国投资者保护宣传日”“防范非法证券期货基金宣传月”“岁末年初防范非法证券活动宣传教育工作”“守住钱袋子·护好幸福家”等多项投资者保护宣传活动，充分利用官网、官微、交易端等各类线上新自媒体和线下营业场所等渠道，通过短视频、原创海报、图文转载等多样化的宣传形式，持续引导投资者认识树立正确投资理念。

此外，公司始终积极承担环境、社会及管治责任，深化落实相关工作，将 ESG 观念不断融入公司战略发展和经营管理当中，以实际行动推动公司可持续发展。

## （八）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

（一）党建研学与文化实践结合不紧密。赴红色场馆研学、公益投教等党建活动，多以“完成任务”为导向，未深度结合证券行业文化“诚信、义利、稳健”等核心内涵，未能充分发挥党建活动对文化理念的深化引领作用，党建与文化融合的针对性、实效性不足。

对此，深化党建与文化融合，打造“义利并举”实践标杆。建立“党建+文化”主题融合机制，改变“任务式”研学模式，围绕证券行业“诚信、义利、稳健”的文化内核，定制党建研学主题。例如，将红色文化中的“廉洁奉公”精神与公司廉洁从业要求深度绑定，将“艰苦奋斗”理念与公司“追求卓越”的创业精神相结合。每一场党建研学活动均设置“文化复盘”环节，要求党员结合岗位分享如何将红色基因转化为实际业务行为，确保党建活动成为文化理



念的“深化器”。

**（二）分层分类培训体系缺失。**文化学习培训仍以“一刀切”模式为主，未充分结合前台业务、中后台支撑、管理岗等不同岗位的履职特点与风险痛点定制内容。对前台业务岗侧重廉洁从业、合规执业的精准培训不足，对中后台岗强化文化理念与业务流程协同的针对性培训欠缺，导致不同岗位员工对文化理念的理解深度、践行力度存在差异。

对此，构建分层分类培训体系，实现文化教育“精准滴灌”。针对前台、中后台、管理层等不同群体的履职风险与业务特点，搭建“差异化文化培训学习体系”。推广“案例复盘+情景模拟”教学法。收集公司内部及行业内的合规与违规真实案例，组织员工进行深度剖析与角色扮演演练，让文化理念从“口号”转化为“准则”，切实提升培训的实效性。

**（三）文化问责机制未健全。**文化建设与员工评优评先、人才选拔的挂钩仅停留在“纳入范畴”层面，未建立明确的文化践行负面清单与问责机制。对违反公司文化理念、行业荣尊观的行为，缺乏具体的问责标准与执行流程，文化的约束作用未充分发挥，难以倒逼员工主动践行文化。

对此，健全文化问责机制，筑牢文化践行“制度堤坝”。将文化践行情况量化为硬性指标纳入KPI，界定违反“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”公司文化及行业荣尊观的具体行为。严格执行文化“一票否决制”。对于触碰负面清单、文化践行不达标的部门及个人，取消其年度评优评先、晋升晋级资格。将文化表现作为人才选拔、干部任用的核心考察依据，让文化约束从“软要求”变为“硬杠杠”，强力倒逼全员主动遵守文化、自觉践行文化。

## 五、公司就协会《工作安排》的落实情况



为深入贯彻落实党的二十大会议精神，认真践行《证券行业文化建设十要素》，遵循合规、诚信、专业、稳健行业文化理念，全面落实中国证券业协会《进一步巩固推进行业文化建设工作安排》指导意见，厚植善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越公司文化理念，为公司高质量可持续发展筑牢文化支撑。公司对照《工作安排》重点要求，结合《2023—2025 年度文化建设发展规划》“一年巩固提升、二年实现突破、三年卓有成效”总体思路，在文化融合、文化培训、文化落地、文化传播四大工程上系统推进、全面落地，现将 2025 年落实情况报告如下：

### 1. 文化融合工程纵深推进，构建文化治理一体化体系

2025 年，公司以文化融制度、文化融用人、文化融业务、文化融载体为核心，推动文化理念全面嵌入治理全链条，实现文化与经营管理深度一体化。

一是制度融合全面落地。将行业文化十要素、荣辱观、职业道德、诚信执业、中国特色金融文化要求，细化嵌入 30 余项人力、合规、风控、廉洁、薪酬等核心制度，构建“制度+文化”刚性约束体系，将文化要求转化为刚性规则。

二是用人导向鲜明突出。将文化认同、诚信合规、廉洁从业、责任担当作为选人用人首要标准，在招聘、晋升、考核、评优中全面实施文化评估，明确合规风控文化专项考核内容，严把政治关、品行关、诚信关、能力关，着力打造政治过硬、操守优良、业务精湛、高度认同公司文化的高素质金融人才队伍。

三是党建文化深度融合。深化“党建+金融文化”双融体系，创新集中研讨+线上研学+案例分享三维学习模式，紧扣中共四大召开一百周年开展联组学习与红色研学，推动党的创新理论与金融文化五大理念深度融合；规范开展“三会一课”、主题党日，吸纳优秀员工入党，以党建引领文化建设走深走实。

四是载体平台持续升级。优化“兴·文化”线上专栏，打造企业内刊《兴彩》，搭建文化宣导、典型弘扬、员工交流、建言献策综合平台；创新开展文

化爆梗大会、文化市集、公益党建融合行动等特色活动，鼓励员工与党员广泛参与公益实践，传递行业正能量，彰显金融向善担当。

### 2. 文化培训工程体系化运行，实现文化理念全员普及

公司持续完善全覆盖、多层次、沉浸式文化培训宣导体系，推动文化理念入脑入心，形成人人理解、人人认同、人人参与、人人践行的良好局面。

一是宣导矩阵全域覆盖。整合官网、企业微信、公众号等平台，常态化推送文化、党建、合规、诚信内容；创设“兴·文化”平台，下设党旗飘飘、文化广场、我的华兴三大栏目，全年推送主题宣传 31 篇，实现文化宣导无死角。

二是主题培训精准落地。全年组织覆盖全员 50 余场宣传培训，集中开展党纪学习教育、行业文化宣传月、廉洁从业宣传月三大主题活动；举办行业文化建设高管谈，高管结合业务解读文化内涵；开展文化青年说、我为华兴文化代言，发动青年员工分享“五要五不”理解感悟，激活青年文化传播力。

三是学习测试成效显著。组织全员行业文化知识测试，结果纳入年度考核。调研显示，94.6%员工清晰理解行业及公司文化内涵，员工认同度、参与度、践行意愿均保持高位，文化理念全面普及、深入人心。

### 3. 文化落地工程有形化见效，强化文化践行刚性约束

公司以考核为抓手、风控为底线、责任为导向，推动文化从理念转化为行动，实现文化落地可量化、可考核、可追溯。

一是考核激励刚性落地。将文化建设全面纳入 OKR 绩效管理，在目标设定、考核评价、结果应用中刚性体现；把文化践行与薪酬、晋升、评优直接挂钩，实施薪酬递延、追索扣回，强化长期主义与责任导向；推行保荐代表人诚信绩效与薪酬递延，坚守诚信执业底线。

二是风控合规深度融合。将全面风险管理嵌入文化建设年度任务，搭建全流程风险管控体系，压实风险防控责任；常态化开展合规培训、警示教育，组



织全员签署《廉洁从业承诺函》，构筑不敢腐、不能腐、不想腐思想防线，全年未发生重大风险与声誉事件。

三是责任担当全面彰显。坚守义利兼顾、以义为先，扎实推进社会责任落地：加入《苔花公约》，设置残障人士专项招聘通道并提供 2 个就业岗位；投入 56 万元采购帮扶地区农副产品，深化乡村振兴；开展图书捐赠、公益投教、红色研学三位一体公益行动，面向 580 名师生开展反诈讲座；全年开展投教活动 14 场，覆盖 20.1 万人次，以实际行动践行金融为民。

#### 4. 文化传播工程品牌化升级，提升行业影响力与美誉度

公司构建网上网下一体、内宣外宣联动的立体化传播体系，打造差异化、特色化、年轻化华兴文化品牌，以文化传播赋能高质量发展。

一是特色品牌体系成型。在“华兴证券”主品牌基础上，打造文化子品牌“兴彩”，运营专属内刊《兴彩》，开设兴彩小话题、兴·故事、兴·分享等栏目，传递公司战略、树立优秀典型、凝聚全员共识。

二是创新传播亮点突出。创新推出“文化爆梗大会+文化市集”沉浸式传播活动，以梗图、段子、互动答题等年轻化形式解读文化理念，参与率大幅提升；制作高管文化访谈视频，深度解读公司核心价值观，形成高管引领、全员响应的传导格局。

三是内外联动扩大影响。文化建设领导小组组长在主流媒体发声，系统展示公司文化建设促进高质量发展成果，贡献“华兴方案”；依托官网、官微宣传业务荣誉、公益行动、党建动态，FOF 产品蝉联金牛奖，财富管理业务斩获行业大奖，实现文化软实力与业务竞争力同步提升。

下一步，公司将持续对标《工作安排》要求，深化四大工程建设，完善长效机制，创新载体形式，强化文化与业务深度融合，不断提升文化建设质效，以高质量文化建设引领公司高质量发展，为证券行业文化建设贡献华兴力量。

## 六、公司行业荣誉观、职业道德建设落实情况



2025 年，公司高度重视协会《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》贯彻落实工作，切实履行行业文化建设与从业人员道德风险防范主体责任，坚持将行业荣辱观、职业道德建设与公司治理、人才管理、合规风控、文化传播深度融合，通过系统化部署、制度化保障、多样化宣贯、典型化引领，推动荣辱观与职业道德要求入脑入心、落地入行，全面提升从业人员职业操守与道德水准。

### 1. 强化政治引领与顶层部署，系统化明确工作任务

公司坚持政治引领、党建铸魂，将树立正确行业荣辱观、践行职业道德准则作为文化建设核心任务，与公司发展战略深度绑定、一体推进。文化建设领导小组切实发挥牵头抓总作用，带头学习践行荣辱观与职业道德要求，以身作则、以上率下，着力打造明荣辱、知敬畏、守底线、德才兼备的高管团队。公司将证券行业荣辱观、职业道德准则在《员工手册》中单列成章、刚性明确，全面嵌入人力资源管理、合规管理、绩效考核、问责追责等日常管理制度，把道德品行、诚信执业、文化认同、荣辱观念作为人员管理关键评价维度，推动荣辱观与职业道德建设从“软任务”转化为“硬指标”，构建起党委引领、董事会统筹、高管示范、部门落实、全员践行的一体化推进格局。

### 2. 健全制度机制与选育体系，提供刚性保障

公司持续优化制度体系，将荣辱观与职业道德建设贯穿人才“选育用留”全流程，形成全链条约束与培育机制。在选人用人上，严格把好政治关、品行关、诚信关、廉洁关，将践行荣辱观、恪守职业道德作为招聘录用、管理人员聘任、晋升提拔的前置条件与一票否决事项；在人才培养上，将行业荣辱观、职业道德、诚信执业、廉洁从业作为新员工培训、骨干培养、干部管理的必修

内容；在考核激励上，将道德操守、执业品行、文化践行纳入全员绩效考核，与薪酬、评优、晋升直接挂钩；在问责处置上，严格执行《员工违规违纪行为处理办法》，对违反行业文化十要素、职业道德准则、诚信准则、行业荣辱观及公司文化要求的行为从严查处、从重惩戒，坚决防范道德风险与不良风气，持续锻造政治过硬、品行优良、操守端正的高素质金融人才队伍。

### 3. 创新多样化实践宣贯，推动全员覆盖入脑入心

公司坚持线上线下联动、分层分类宣导，立体化推进行业荣辱观与职业道德准则学习贯彻。持续深化宣贯广度与深度，组织开展“文化爆梗大会”线上活动，邀请青年员工代表结合岗位实际分享对“五要五不”、行业荣辱观的理解与感悟，通过企业微信“兴·文化”平台、办公场地宣传栏进行全方位展示，并组织全员投票评选，形成青年发声、全员参与、自上而下、层层传导的浓厚氛围。同时，结合行业文化宣传月、廉洁从业宣传月、合规培训、主题党日等载体，开展多轮次、全覆盖专题宣导与案例警示教育，推动从业人员自觉做荣辱观的学习者、宣传者、践行者、守护者。

### 4. 发挥先进典型示范引领，让荣辱文化“活起来”

公司坚持以榜样铸魂、以典型引路，围绕行业荣辱观、职业道德与公司核心价值观，常态化开展评优评先与正面激励。2025 年，公司扎实开展优秀团队、优秀员工、优秀党员评选工作，共评选表彰优秀团队、优秀个人、优秀党员一批先进典型，通过内刊《兴彩》、“兴·文化”宣传专栏、高管访谈、文化活动等，以讲故事、展事迹、立标杆的形式，大力宣传践行行业荣辱观、恪守职业道德的先进案例，让正面典型站出来、亮起来、传开来，引导全体员工见贤思齐、崇德向善、知荣明耻、坚守正道，推动形成良好执业生态。



