

J.P.Morgan
摩根大通

摩根大通证券（中国）有限公司

文化建设实践**2021**年年度报告

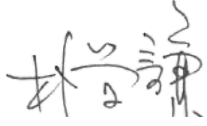


重要提示

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。

【签署页/摩根大通证券（中国）有限公司文化建设实践 2021 年年度报告】

公司文化建设领导小组组长签名：



A handwritten signature in black ink, appearing to be the Chinese characters '朴学谦' (Puxueqian).

姓名：朴学谦

年报摘要

2021年，在董事会、管理层、文化建设领导小组的领导下，公司及全体员工践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观，大力加强和推进文化建设工作，取得了一定工作成果。

首先，公司加强公司治理、落实责任分工。公司在2021年将文化建设正式纳入公司章程并获得批准。公司章程已将文化建设责任明确纳入董事会、监事及管理层的职责范围，完善了董事会战略决策、监事独立监督、管理层负责落实的治理格局。公司已成立公司文化建设领导小组，由董事长担任领导小组负责人，高级管理人员分管文化建设相关领域，对公司文化建设开展全面的工作指导。

其次，公司推进制度建设、合规管理、全面风险管理和内控管理，致力于将文化建设与公司战略发展方向高度契合。公司从全面风险管理、合规展业、考核激励、选人用人、职业操守等关键环节入手，推动公司文化与发展协同发展。公司继续加强诚信正直的企业文化建设以及员工的廉洁从业行为管理。

此外，公司还大力传承和弘扬专业精神、工匠精神，激励员工爱岗敬业、履职尽责、提供高标准高质量服务，夯实员工对公司文化的理解和认同。公司积极参与了行业文化建设以及同业交流，为弘扬行业文化贡献了力量。

目录

一、	公司文化建设基本情况	- 1 -
二、	报告期文化建设实践整体情况	- 3 -
三、	文化建设成果与年度案例	- 4 -
四、	文化建设质量评估结果	- 6 -
附件	18

一、 公司文化建设基本情况

（一） 公司基本情况

公司的中文名称	摩根大通证券（中国）有限公司
公司的中文简称	摩根大通证券中国
公司的外文名称	J.P. Morgan Securities (China) Company Limited
公司的外文名称缩写	JPMorgan Securities China
公司的统一标识	

摩根大通证券（中国）有限公司（以下简称“公司”）的公司基本情况请参见本报告附件（表1“公司简介”）。

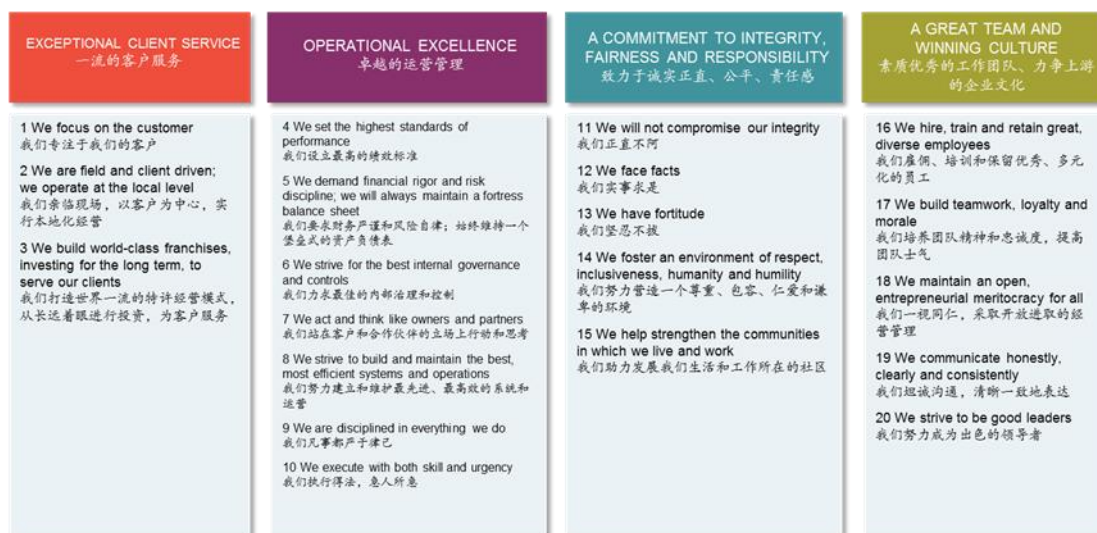
（二） 公司价值理念

公司秉持摩根大通集团的合规经营理念，坚持风控合规文化与机制并行，诚信为本，用专业创造价值，在日趋激烈的市场竞争中走出稳健发展之路。

公司的企业文化内容具有系统、细致和对员工行为全覆盖的特点，但其核心和基础则是在公司的 20 条基本原则，在摩根大通证券被称为“**How we do business**”（“我们的经营之道”）。这 20 项基本原则被归总于以下四个类别，然而彼此又是互相关联，互相支持，形成一个完整的体系，成为公司的企业文化的基石。

- 1、 一流的客户服务（**Exceptional client service**）
- 2、 卓越的运营管理（**Operational excellence**）
- 3、 致力于诚实正直、公平、责任感（**A commitment to integrity, fairness and responsibility**）
- 4、 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化（**A great team and winning culture**）

图一：我们的经营之道



这些原则虽为自律的准绳，但同时涵盖了从内环境到外环境中所有的利益相关方，不只是对员工、客户和股东，也对市场和社会体现了深度的关切和支持。在完善自身的同时，也彰显了公司的责任感和使命感。同时，这些原则在组织层面具有强大的指导作用之外，也完全可以对每一位员工作为个体的一言一行具有深刻的参考价值。一个伟大而成功的机构，源自于每一个优秀而自律的员工。因此，这样的一套商业基本原则无疑要获得公司员工的认同和共鸣，从而身体力行，聚沙成塔，成就辉煌。公司相信唯有如此，才能铸就公司长远的成功，才能令员工、客户、股东满意和信任，才能在社会发展的历史长河中成为一个有价值、有意义的存在。

（三） 廉洁从业管理目标和总体要求

公司将廉洁从业目标纳入合规管理目标，公司及其员工应当遵守法律法规、社会公德、商业道德、职业准则和行为规范，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，以廉洁诚信的行为来赢得业务的成功，维护公司的声誉。

2021年，公司继续坚持遵循本地监管要求和借鉴国际先进经验相结合，加强诚信正直的企业文化建设以及员工的廉洁从业行为管理。公司董事会及管理层的平稳有序的推进各项业务开展的同时，始终重视廉洁从业文化建设与防范员工行为风险。公司通过对内部制度的修订完善，细化廉洁从业要求，实现全方位覆盖包括证券经纪、证券投资咨询、证券自营、证券承销与保荐在内的所有业务条线及人力资源和运营等多个环节，防范在业务开展及公司运营管理中的廉洁从业风险。同时，通过发送合规公告以及安排合规培训等积极的宣传方式提高员工的

廉洁从业意识，从事前防范、事中监督及事后追责等多个环节加强对员工廉洁从业的监督管理，切实维护投资者合法权益。

（四） 文化建设领导小组和组织架构

公司已成立公司文化建设领导小组，由董事长担任领导小组负责人，高级管理人员分管文化建设相关领域，包括从公司治理、战略融合、合规风控文化培育、员工关怀以及其他多个方面的工作，对公司文化建设开展全面的工作指导。此外，各部门亦指定人员，配合领导小组的计划安排，负责开展本部门的文化建设工作，评估工作效果并做出反馈。

文化建设领导小组成员及工作人员名单请参见本报告附件（表 2 “文化建设领导小组成员名单” 和表 3 “文化建设工作人员名单”）。

（五） 现有文化建设制度及机制

公司在 2021 年度将公司文化建设正式纳入公司章程并获得批准。公司章程已将文化建设责任明确纳入董事会、监事及管理层的职责范围，完善了董事会战略决策、监事独立监督、管理层负责落实的治理格局。公司建立了以“我们的经营之道”商业原则和《职员行为准则》为统领，相关配套制度为支撑的文化建设制度保障体系。公司已经制定了《合规管理办法》并经公司董事会审议批准，明确了公司合规管理目标。根据公司《合规管理办法》明确的原则以及监管要求，制定了专门的《合规手册》、《职员行为准则》、《反腐败政策》、《个人账户交易政策》、《强制休假政策》、《利益冲突政策》、《信息隔离墙政策》以及《合规问责程序》等制度，为业务活动开展及员工日常从业行为提供具体的指导。公司每年度都会对这些重要政策制度进行审阅，并每半年向全体员工宣讲。通过持续的沟通，强化员工对于公司文化和要求的理解和遵守。

二、 报告期文化建设实践整体情况

2021 年，在公司董事会、管理层、文化建设领导小组的领导下，公司大力加强和推进文化建设工作。

在 2021 年度，文化建设领导小组共召开了两次会议，分别对 2021 年度和 2022 年度的工作计划和落实情况进行讨论。文化建设领导小组在 2021 年 12 月的会议中，对年度的具体工作进行了讨论，结合公司实际情况，制订了未来一年的文化建设工作重点：提高员工凝聚力和加大参与各种社会责任的广度和力度。同时，文化建设领导小组积极讨论了如何落实中国证券业协会关于《证券公司文化

建设实践评估指标（试行）》中的要求，如何结合公司现有流程建立文化建设评估机制等内容。

公司各业务部门和职能部门积极落实文化建设的各项工作，各部门各司其职，确保公司的文化建设具备坚实的组织保障。公司已依据相关监管要求设立了财务专项科目，用以记录统计本公司文化建设及员工职业素质提升专项经费，旨在进一步倡导和支持针对本公司的文化建设和员工培训工作。

公司还根据中国证券业协会的要求，在2021年6月完成了《2020年文化建设实践评估报告》。

总体而言，2021年公司摩根大通证券在发展业务的同时严守合规底线，履行诚信义务，坚持专业精神，保持定力稳健发展，进一步完善文化建设工作，不断提升文化软实力。

依照计划，公司在2022年将进一步细化和深化文化建设和安排，通过举行各类型团队活动提高员工凝聚力，关注社会热点，加深和加大参与各种社会责任的广度和力度，特别是在抗击疫情的新形势下，贡献一份力量。

三、文化建设成果与年度案例

公司深知良好的证券行业文化对于传承和弘扬行业精神，积淀和凝聚行业价值观，指导和引领行业高质量发展具有十分重要的意义。

2021年，公司积极参与了证券行业文化建设以及同业交流。公司相关部门领导和同事参与了中国证券业协会国际战略委员会组织的关于“外资证券公司境内展业情况研究报告”的课题研究，协助监管机构提供跨境业务相关建议。公司应中国证券业协会邀请安排集团海外分析师和相关合规专家作为培训讲师参与协会线上面授培训课程，分享境外市场在投价报告方面的监管要求和业务经验，得到了参训人员的一致好评。公司债务资本市场主管还多次作为专家应邀参与中国证券业协会组织的关于保荐代表人胜任能力考试工作会议，为证券从业人员考试顺利开展作出突出贡献，受到了协会的高度肯定。公司董事长和高级管理人员积极参与《中国证券》相关主题的投稿活动，并分别在2021年发表了《摩根大通证券（中国）有限公司的公司文化核心准则》、《金融控股集团风险控制的主要维度探讨》，在文化建设和风险控制方面与行业分享了宝贵观点。公司合规部反洗钱专职人员还积极参与了上海证券同业公会组织的《上海地区证券公司洗钱和恐

怖融资风险自评估实务参考手册》的编写工作，经过共同努力，使得实务参考手册的编写工作圆满完成。

图二：公司董事长发表的文化建设文章



公司不仅积极与主流媒体保持合作，对外宣传公司文化品牌，还通过内部渠道，以多种方式对内宣讲公司及行业文化理念。公司在办公区域设有纸质刊物、宣传栏和文化视频，同时发布内部邮件期刊，通过生动有趣的事例向员工传递专业的职业表现和积极的生活方式。在2021年7月，中国证券业协会发布了《证券行业文化建设十要素》（“《十要素》”）。公司文化建设领导小组向员工派送了十要素的宣传册，鼓励员工主动学习最新的要求。

公司高度重视员工管理、员工关怀以及团队建设。在防控新冠疫情的过程中，始终把员工的健康安全作为第一要务，尽最大努力做好疫病防范工作，保障员工及其家人健康。公司定期举行跨层级沟通会和员工大会，以鼓励经理和员工之间的双向对话。管理者可以倾听员工的想法，了解基层员工对我们工作环境的感受，分享想法和建议，解答任何问题和顾虑。公司每年进行一次员工意见调查，公司管理层及各部门负责人会收到意见调查结果以及员工反馈的问题。此外公司还建立了不同的 **Business Resource Groups** 支持员工的个人、专业和区域需求；为员工提供与多元化和包容性相关的培训，以及与举办年度多元化月以提高员工对多元性与文化包容的意识。公司还每年进行一次“员工感谢周”活动。在活动中，

公司管理层、部门负责人对员工发放感谢礼物，组织文化建设活动，加强团队精神和文化理念认同。

图三：2021年“员工感谢周”活动



在投资者教育和投资者保护方面，尽管公司尚处于发展初期且目前公司证券经纪业务直接服务的客户全部是专业机构客户，但公司依然十分重视投资者教育和投资者保护工作，在2021年开展了许多工作。包括：通过公司网站以及在公司内部开展各项投资者保护的宣传教育活动；在公司官方网站上发布注册制、新《证券法》专题学习、远离非法证券期货活动材料、转发深交所制作的关于《民法典》及《刑法修正案（十一）》的专题学习链接等。公司内部宣传方面，包括在证券营业部营业场所张贴各类投资者教育相关的海报与文章，包括但不限于5.15全国投资者保护宣传日主题活动海报、《刑法修正案》证券期货犯罪内容、各类关于上市公司质量、基础设施公募REITs投资、上市与退市制度、防范非法证券期货宣传、防范各类债券、私募及场外配资风险等相关的投资者教育内容；向员工宣传“保护投资者合法权益 我们在行动：聚焦新证券法”第一财经3.15特别节目；鼓励员工积极参加同业公会举办的与投资者适当性管理相关的专题网络讲座；向员工宣传各类投资者保护相关学习内容；邀请投资者积极参与上市公司治理问卷调查活动。公司共举办5场投教活动、张贴发放实物投教作品32件。

四、文化建设质量评估结果

（一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司始终以“合规、诚信、专业、稳健”为核心的行业文化为引领，及时研究监管机构下发的各类有关文化建设的法规、要求和通知，积极落实相关部署，不断提高公司文化建设的深度和广度。

我们致力于诚信正直的企业文化建设，在经营活动中遵循最高水准的道德规范，对有悖职业道德的行为实行零容忍，并以传承诚信正直、恪守职业道德的企业文化为己任。公司所有员工均需参加职员行为准则及其他内控相关主题的培训，并需每年确认其对准则的遵守情况。新员工应参加职员行为准则培训，以此作为入职培训的一部分。此外，公司开展业务导向的商业行为培训，以确保每位员工从公司文化及行为规范的角度理解公司对员工的期望，同时遵循公司准则。另外，公司已制定《反腐败政策》，并配备负责反腐败工作的合规人员，以确保合法合规开展各项业务。合规部等有关部门会定期发布面向全员的邮件通讯，提醒员工关注和遵守相关的制度要求，如在春节等传统假日发布关于员工收授礼品的相关要求、在疫情在家办公期间发布如何合规使用各种电子通讯工具等。

（二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

1、 平衡各方利益

公司持续致力于建立健全公司治理体系。自公司成立起至 2021 年 8 月，公司设股东会、董事会、监事会和经营层，三会一层规范运作。2021 年 8 月，中国证监会对公司控股股东 J.P. Morgan International Finance Limited（简称“JPMIFL”）受让其他五家内资股东所持股权、成为公司唯一股东的事项准予备案；经向上海证监局备案，公司将注册资本从 800,000,000 元人民币增至 1,998,665,400 元人民币，新增的注册资本全部由公司控股股东 JPMIFL 认购；结合上述股权转让和注册资本变更事项，公司于 2021 年 8 月 25 日在上海市市场监督管理局完成股东变更登记，JPMIFL 被登记为公司唯一股东，公司的企业类型变更为有限责任公司（外国法人独资）；公司相应地调整董事会成员，取消监事会、保留一名监事，治理层结构最终变更为股东、董事会、监事和经营层。

公司章程明确规定了股东、董事会及其委员会、监事和管理层的职权，使得公司层级明确、各司其职、有序运作。2021 年，公司提请股东两次修订《章程》，一是新增股权管理章节，明确了股权管理的主体责任以及股权管理的有关要求，二是在董事会和执行委员会的职权中强化了合规管理和风险管理的要求；《章程》还对会计及监管资本报告、税务、审计等经营活动明确了要求，确保公司依法合规经营，切实履行社会责任。

2021年，公司还修订完善《董事会议事规则》、《董事会专门委员会议事规则》等公司治理制度，针对唯一股东的特殊情况，公司对《关联交易管理制度》进行了修订和完善，创新性地调整了董事会审议与摩根大通集团（含其控制的子公司）之间的重大关联交易的回避机制、表决比例和独立董事投票要求。

公司合规部制订了《利益冲突政策》要求公司、各业务部门和职能部门需采取适当的方式对实际存在的、潜在的和疑似的利益冲突进行识别、管理、预防，并在适当的情况下将利益冲突予以披露。《利益冲突政策》将冲突类型分为了四类：（1）公司和客户之间；（2）员工与客户之间；（3）客户与客户之间；（4）员工与公司之间。通过识别不同类型的利益冲突从而进行有效的冲突管理。为了妥善管理利益冲突，公司采取业务隔离以及工作职责分离措施，在决策过程中充分考虑相关业务可能出现的利益冲突并采取相应的控制措施以降低并在可能的情况下避免利益冲突的发生。

2、 建立长效激励

公司采用严谨的绩效付薪框架来决定员工的薪酬，以使他们的薪酬与公司的整体绩效、相关业务线以及个人绩效表现相称。根据我们的薪酬理念，公司采用平衡的方式从以下四个主要方面评估全年的业绩：

- 经营管理成果
- 客户/顾客/相关方
- 团队合作和领导力评估
- 风险、控制和行为规范

针对员工不同的职级和工作岗位，公司在绩效考核的四个维度都设立了具体的绩效标准。这些绩效指标维度考虑了短期和中期优先目标，这些目标可驱动股东的持续价值，同时还要考虑风险、控制和行为规范目标。为了促进薪酬与绩效表现的匹配，所有维度都在绩效评估中系统地进行考量，并且考虑其他相关因素，包括市场惯例。

框架侧重于总薪酬，即基本薪资与激励薪酬。公司的员工激励薪酬是酌情决定的，以现金和递延薪酬形式发放。通常而言，员工资历越高或员工角色的影响越大，授予的激励薪酬中经多年逐步授予的递延激励奖励的占比越大。递延薪酬可以使员工薪酬与股东价值保持一致，并通过公司相关政策和政策补充中规定的回拨和追索条款在必要时允许取消或追索奖励以帮助实现公司的长期安全性和稳健性。

3、 加强声誉约束

公司坚持依法、合规经营理念，珍惜并积极维护自身声誉。公司制定了《声誉风险管理政策》，构建了组织健全、职责清晰的声誉风险治理架构，强调了包括员工、业务条线、职能部门等在内的各主体的声誉风险责任，并建立了声誉事件管理机制及监管报告流程。

公司高度重视声誉风险，已将声誉风险纳入全面风险管理体系。董事会承担风险管理的最终责任，确保将声誉风险纳入全面风险管理体系，确定声誉风险管理的总体目标，持续关注公司整体声誉风险管理水平。公司执行委员会负责建立健全声誉风险管理政策，制定声誉风险应对预案和重大事件处置预案，安排并推进声誉事件处置。首席风险官牵头负责声誉风险管理工作，按公司治理框架与各个部门共同推进公司的全面风险管理的建设。相应的业务条线及职能部门负责人在向执行委员会汇报前，应当与首席执行官、首席风险官、合规负责人及法律部负责人一起评估声誉事件的级别。执行会委员决定该事件对公司声誉影响的性质及程度，并调动相关部门对公司声誉风险事件管理情况提出建议并决定该事件是否需要向进一步汇报。

声誉风险管理是公司每条业务线、每个公司职能部门和每个员工的责任。每条业务线和职能部门都必须发现、评估、审查和及时上报潜在的声誉风险。公司在评估新产品、开展新交易或客户关系、涉及新的司法管辖区、启用新的业务流程或任何其他业务活动时，不仅要考虑业务需求和监管要求，同时必须考虑对公司声誉的影响。

4、 落实责任担当

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，公司推行职责明晰、责任担当的文化理念。

公司董事会是公司文化建设战略目标的制定者和授权人，对于公司文化建设的成效承担最终责任。公司董事长为文化建设工作第一负责人。公司管理层在董事会的领导下具体开展文化建设工作。监事对文化建设工作进行监督和提出建议。公司高级管理人员和各部门负责人组成文化建设工作领导小组，全面领导文化建设相关事宜，并由有关团队负责协调指导各业务部门和职能部门积极落实文化建设的各项工作，各部门各司其职，确保公司的文化建设具备坚实的组织保障。

公司在积极拓展业务同时兼顾社会责任，积极响应相关机构号召，在抗击疫情、社会公益、投资者保护等方面均有侧重考虑和安排。

在防控新冠疫情的过程中，始终把员工的健康安全作为第一要务，尽最大努力做好疫病防范工作，保障员工及其家人健康。2021年，公司全部员工未发生一例确诊案例。在新冠疫情期间，公司为员工提供弹性的工作方式和资源配置，使得员工能够在家远程工作。公司为员工购买远程工作设备提供一定限额内的费用报销。除此之外，公司组织对办公环境定期清洁消毒，定期向员工提供免费口罩等防疫物品，并要求所有进办公室工作的员工进行日常健康申报，共同助力携手抗疫。公司还为员工提供最多五天的额外假期，目的是为了员工能处理与疫情相关的事务或突发情况，例如照顾家人和儿童等。此外，公司还为员工提供了3个半天的带薪疫苗假，员工可以使用该假期进行疫苗接种以及安排加强针。对于2020年未能使用的剩余假期天数，公司允许员工额外递延5天到2021年度内并于上半年内使用完毕，较以往制度有所宽限。

此外，公司以及员工还积极参与摩根大通集团在国内的各类社会公益项目，例如摩根大通集团的NextGen和WOTM系列活动、线上企业竞跑赛活动等，宣传了企业精神和历史文化，加强了公司在行业和社会上的影响力。

5、 融合发展战略

公司致力于将文化建设与公司战略发展方向高度契合，将安全合规稳健运行、协同卓越服务等核心文化内化到业务、合规、风控等流程制度，融入管理和考核评价机制，植根于每名员工日常行为之中，通过文化建设将行动力凝聚到一起，自发地驱动所有员工能够众志成城，一同朝着公司的战略方向稳步前行。

公司在2021年度将公司文化建设正式纳入公司章程并获得批准。公司章程已将文化建设责任明确纳入董事会、监事及管理层的职责范围，完善了董事会战略决策、监事独立监督、管理层负责落实的治理格局。

2021年，公司从全面风险管理、合规展业、考核激励、选人用人、职业操守等关键环节入手，推动公司文化与发展协同发展。

在公司董事会和执行委员会的领导下，公司建立了以“三道防线”为基础的合规管理体系、全面风险管理体系和内控体系，发挥“三道防线”的合力，对公司经营中的各类风险实现全覆盖，并有专人专岗对各类风险负责管理。发现问题及时处理，重大情况及时报告。

如前所述，公司建立了严格缜密的绩效管理流程，在对员工绩效评估时很重要的一点是要证明员工的预期行为符合公司的“我们的经营之道”商业原则。公司采用严谨的绩效付薪框架来决定员工的薪酬。根据我们的薪酬理念，公司从以

下四个主要方面评估全年的业绩并进行系统化的考量：经营管理成果；客户/顾客/相关方；团队合作和领导力评估；风险、控制和行为。这些绩效指标维度考虑了短期和中期优先目标，同时还要考虑风险、控制和行为规范目标。

6、 强化文化认同

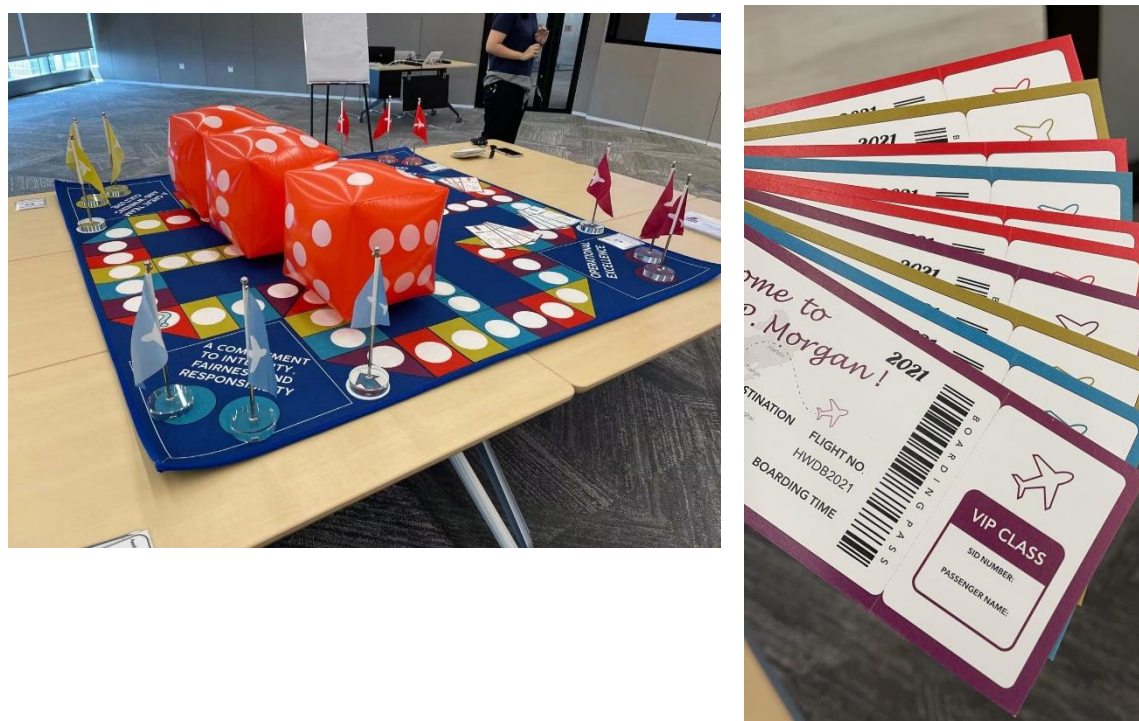
2021年，公司不断加强人员培训及文化宣传。

为夯实员工对公司文化的理解和认同，公司在企业文化培训方面投入大量的人力和财力，公司致力于为每位员工的职业规划提供培训和发展机会。

新员工入职后，必须完成企业历史与文化、组织架构、各项业务、风险及合规等方面的新员工培训课程。课程形式包括在入职后固定时限内完成的网上课程和课堂培训。

另外，所有员工每年均需参加职员行为准则及其他内控相关主题的培训。在对“我们的经营之道”商业原则和其他准则的宣介和沟通方面，公司采取了全面覆盖、警钟长鸣的方式。每一位新入职的员工，均会在第一时间收到“我们的经营之道”商业原则和《职员行为准则》，并接受若干轮深入的阐述解释的培训。同时，新员工还被要求签署遵守准则的承诺书作为入职的必要条件。在职员工每年除了要参加至少每年一次的继续培训外，还会被要求每年签署遵守准则的确认，从而最大程度的保证每位员工准确了解公司的要求和期望，避免发生不为公司认可的行为或事件。

图四：员工培训活动



公司还致力于公司文化品牌在华的推广，通过多种有效方式和渠道进行宣传，树立公司良好社会形象。公司董事长和高级管理人员积极参与《中国证券》相关主题的投稿活动，并分别在 2021 年发表了《摩根大通证券（中国）有限公司的公司文化核心准则》、《金融控股集团风险控制的主要维度探讨》，在文化建设和风险控制方面与行业分享了宝贵观点。此外，公司还积极与主流媒体保持合作，对外宣传公司文化品牌。

7、 激发组织活力

公司提倡兼容并包的文化氛围，从而激发组织活力。为了鼓励经理和员工之间的双向对话促进不同层级员工的沟通，公司在 2021 年度共组织 9 场跨层级交流会。通过这些定期的越级会议，管理者可以倾听员工的想法，了解基层员工对我们环境的感受，分享想法和建议，解决任何问题和顾虑。另外，公司在 2021 年还举办了年度晋升表彰活动和员工感谢周，以庆祝和表彰员工的成就和贡献。

公司采取不同的方法和机制以尊重员工的不同背景和意见。包括建立不同的 **Business Resource Groups** 支持员工的个人、专业和区域需求；为员工提供与多元化和包容性相关的培训，以及与举办年度多元化月以提高员工对多元性与文化包容的意识。在 2021 年 6 月，公司推出了全新的文化融合项目“飞跃地平线一启航篇”。此计划由人力资源部和管理层共同推动，旨在通过有趣和互动的方式加强员工的风险和控制思维，同时提高员工对公司文化的认同。

8、 秉承守正创新

公司兼顾业务发展以及合规风险管理，坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新。公司已建立合规、有效的创新决策机制，采取有效措施保障合规、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。

公司于 2019 年正式成立，目前正处于业务爬坡上升的阶段。在致力于稳步发展主业的同时，公司将积极利用集团母公司的优势，培养外资券商在境内差异化发展的核心竞争力，探索将海外市场的成熟业务和技术实践加速带到中国市场，服务包括专业投资者和实体企业在内的各类客户，成为连接境内和国际市场的纽带，例如公司 2021 年通过推出港股通下的研究报告转发，成为境内第一家提供该类服务的外资券商。在这一过程中，公司将始终坚持合规底线与创新并重，将合规管理、风险控制等贯穿于创新发展的全过程，为推动证券行业高质量创新发展注入新动能。

9、 崇尚专业精神

公司努力打造学习型的企业文化，崇尚专业精神。公司建立有一套完善的机制，用以时刻关注本地法律法规的变化，并及时将最新的法律法规的要求通知到全体员工，各部门有专人负责部门内部对最新法律法规的学习研究，并将研究结果和行动计划反馈在月度会议上进行汇报和分享。

公司致力于为每位员工的职业规划提供培训和发展机会，提高员工的专业技能和职业素养。经理和员工基于员工的绩效和职业目标共同探讨培训需求。根据业务需要和员工发展需要，公司为全体员工提供个人职业技能专项培训，包括内部及供应商提供的职业与技能培训、业务产品培训以及合规培训。在提升管理人员综合素质及领导力方面，公司通过“领导力及管理”分级培训体系，为公司各级管理人员提供具有针对性的领导力课程，从而提升公司总体管理水平。

10、 坚持可持续发展

公司发展战略规划中体现了创新与风控底线相结合、中长期与短期相结合的发展理念。公司完善了公司治理和激励机制，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。

公司还高度重视维护公司和行业声誉，自觉抵制对行业和公司声誉产生不良影响的行为或现象，树立良好的公司和行业形象。

公司加强员工行为规范、职业道德和法治观念教育，提高员工合规风控意识，防范道德风险。

（三） 《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

公司在文化建设工作中建立了专门的领导队伍和完善的实施组织，由董事长统一领导、管理层全面参与、业务条线具体实施的文化建设领导机制，在战略层面抓好协同，在业务层面抓好融合，在执行层面抓好落实，统筹推进文化建设。同时，公司建立健全文化建设相关制度安排，将文化建设的基本要求制度化、规范化，全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理之中，形成与公司文化建设目标相适应的制度机制，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。

公司拥有一套全面的培训课程体系，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。

公司已依据相关监管要求设立了财务专项科目，为文化建设研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励、社会公益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落地。此外，公司也在不断探索切合自身情况的质量评估机制，从而可以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。

总体而言，公司已经采取和落实了《十要素》所要求的各项保障措施。

（四） 公司治理及内部控制的有效性

公司严格按照《公司法》、《证券法》和中国证监会发布的《证券公司治理准则》等法律法规，持续完善公司治理架构。公司董事会、监事对股东负责；董事会下设审计委员会、提名与薪酬委员会、风险管理委员会，董事会及其专门委员会、监事各司其职，权责明确、运作规范，为公司内控管理提供了一个完整严谨的治理环境和顺畅高效的决策机制。公司设立执行委员会负责日常经营管理。执行委员会下设运营委员会、风险委员会、资产负债管理委员会、投资委员会、内核委员会、信息科技治理委员会和纪律管理委员会，其中运营委员会牵头负责公司内控管理。

2021 年公司内部控制运行情况良好，未发现重大缺陷。报告期内，外部注册会计师对公司内部控制设计及执行情况进行了独立评价，评价结果与上述结论一致。

（五） 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

1、 全面风险管理

根据中国证券业协会《证券公司全面风险管理规范》等要求，公司自上而下建立了由董事会及其下属委员会、监事、管理层及其下属委员会、独立风险管理职能部门及业务部门和其相关职能部门在内的全面风险管理体系。公司建立健全风险管理三道防线，对公司经营中的各类风险实现全面覆盖，并与公司及各业务职能控制经理及时沟通风险事项，加强对业务层面的风险管控。

公司执行委员会下设的风险委员会根据全面风险管理的要求，负责对公司风险管理进行指导、监督、审查与评价，并向董事会下设的风险管理委员会汇报风险管理情况。风险委员会在 2021 年度召开了 12 次会议，审议关键风险指标和风险参数，听取并讨论各风险条线及业务条线的类的关键风险点、风险管理标准和风险事件案例分析等，确保对经营活动中的风险控制实施有效的管理。

风险管理部负责对各业务条线风险进行监控、评估和报告，并为业务决策提供风险管理建议，评估风险管理的实施情况等。市场风险及信用风险由风险管理部负责监控。公司采用多种措施计量市场风险，并设定适当的限额，包括风险价

值模型、压力测试和非统计性计量方法；公司采用定性和定量方法进行信用风险评级，以评估与计量对手方的信用风险。公司的操作风险管理制度规定了管理、识别、评估与计量、报告公司操作风险的要求。各业务及职能部门根据操作风险管理框架履行与其业务活动中产生的各类操作风险的管理工作。流动性风险由风险管理部和财务部联合监控，每日通过流动性覆盖率、净稳定资金比率等指标评估和监测流动性风险。公司执行委员会管理声誉风险事件，并根据事件的严重性和性质确定所需行动，包括决定是否上报风险管理委员会和董事会。在风险管理授权与限额体系上，公司设立了公司风险限额管理机制，明确了涵盖风险管理委员会、首席风险官、风险管理部门及风险管理经理的多层次分级授权体系和风险限额管理制度流程。

2021年，风险管理部积极参与各类新产品、新业务及业务范围变化的风险评估工作，加强与境内外业务部门和风险管理部门之间的交流沟通及技术支持，对新业务及业务变化管理开展出具风险评估意见，涵盖风险管理措施、风控指标审批程序、各类风险评估与计量、风险限额、压力测试等内容。

2021年，公司不断完善风险管理相关制度。公司根据监管要求不断更新公司基本风险管理制度《风险管理制度》。该制度为风险管理职能提供一个管理框架，以建立健全系统性决策流程，并实施有效的风险管理和控制。公司2021年完成了《信用风险管理体系》、《市场风险管理体系》、《操作风险和控制指引》等各专业风险管理制度的年度审阅，制定了《压力测试管理制度》以完善风险管理机制、《债券投资交易业务风险管理办法》以支持新业务的发展，并根据公司数据跨境流动管理制度制定了《风险管理部数据跨境流动管理流程》。2021年10月中国证券业协会发布《证券公司声誉风险管理指引》后，公司依据法规要求、展业情况及治理架构等条件制定适合本公司的声誉风险管理办法，进一步完善声誉风险识别、评估、控制、监测、应对和报告机制。2021年12月，公司启动了全面风险管理自查项目，要求各部门根据监管要求查找发现内控缺陷并主动采取整改行动，以提高公司整体风险管理能力。

2、 合规管理有效性评估

2021年，公司结合中国证券业协会发布的《证券公司合规管理有效性评估指引》，对《合规管理有效性评估框架》进行了修订，细化完善了应当开展专项评估的情形、聘请外部机构的要求、评估范围、评估具体内容、评估重点以及评估问责的相关内容。经公司董事会授权批准，公司聘请普华永道商务咨询（上海）

有限公司（以下简称“普华永道”）对公司 2021 年度合规管理的有效性进行了评估。在合规管理有效性评估过程中，评估小组采用了访谈、文本审阅、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试等评估方法，从合规管理环境、合规管理职责履行情况、合规管理保障、经营管理制度与机制的建设及运行状况等方面，复核了各业务及管理部的自评底稿等文件，为评估公司合规管理的有效性取得了必要的评价证据。

经评估，普华永道认为，报告期内，公司对纳入评估范围的业务与事项均已建立了相应的管理制度，并得到有效执行，达到了公司合规管理的目标，在所有方面不存在重大合规风险。

（六） 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

公司一向致力于诚信正直的企业文化建设，在经营活动中遵循最高水准的道德规范，对有悖职业道德的行为实行零容忍，并以传承诚信正直、恪守职业道德的企业文化为己任。为此，公司制定了《反腐败指引》，并配备负责反腐败工作的合规人员，以确保合法合规开展各项业务。公司展业以来尚未发生由廉洁从业风险引发或导致的业务风险或违规行为。

（七） 员工文化理念认同情况

公司员工坚定拥护监管机构和公司所倡导的文化建设理念，认真学习和遵守政府部门、监管机构有关文化建设的政策、制度和规定。

公司每年会进行员工意见调查，倾听员工意见，收集员工建议。公司和各部门十分重视调查结果，并做出分析和提高方案。在 2021 年的员工意见调查中，我们得到了积极响应和很高的参与度，97%的员工参加了此次调查。对于公司文化层面，在有关员工敬业度、文化包容性、疫情期间的办公环境等多个维度中，公司作为一家新成立不久的证券公司，获得了员工正面评价。

通过这次员工意见调查，公司在技术支持、员工职业发展和成长，以及员工健康/工作生活平衡这些领域收到了一些建设性的反馈。针对这些方面，人力资源部门通过组织特定专题的跨层级交流会，邀请员工与管理层直接对话分享心声，共同探讨与安排一系列有针对性的行动计划，计划内容包括成立技术和系统支持专项工作小组，定期开设问答时间以助于问题的及时解决；开设不同业务条线“十二时辰系列”“分享课程和业务系列讲座，帮助员工更多参与跨业务条线的互动，了解关于公司各部门的日常业务，并拓展更多职业可能性；积极宣传公司关于职业成长方面的培训资源，呼吁和鼓励管理者更多地与自己的团队进行职业发

展的定期沟通；为员工提供更多免费健康服务和健康专题讲座的相关机会，以此加强员工健康/工作生活平衡；联合其他相关部门在办公环境与设施方面，为员工做好后勤保障和供应，营造更舒心的办公条件；携手 **Business Resource Groups**，为员工争取公司附近健身、医疗、餐饮的福利等。

通过推动与执行这些措施，公司不断增进员工与管理层之间的沟通，提高员工对公司文化的认同。

附件

1. 公司简介

公司简称	摩根大通证券中国	英文简称（如有）	JPMorgan Securities China
公司注册地	中国（上海）自由贸易试验区银城中路501号4901至4908室	公司办公地	上海市浦东新区银城中路501号上海中心49楼
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	朴学谦 董事长	电子邮箱	jpmsc.public.info@jpmorgan.com
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	我们的经营之道： <ul style="list-style-type: none"> • 一流的客户服务（Exceptional client service） • 卓越的运营管理（Operational excellence） • 致力于诚实正直、公平、责任感（A commitment to integrity, fairness and responsibility） • 素质优秀的工作团队、力争上游的企业文化（A great team and winning culture） 		
年度报告公示网站网址	https://www.jpmorganchina.com	文化建设备查资料地址	同公司办公地

2. 文化建设领导小组成员名单（截至2022年5月20日）

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	朴学谦	董事长	文化建设工作第一负责人/领导小组负责人
2	陆芳	总经理	促进公司战略发展规划与文化建设融合，促进文化理念的宣传、公司形象展示
3	杜朋	首席财务官	协助领导小组负责人协调公司层面的文化建设工作
4	赵树节	合规负责人	培育公司的合规文化，促进合规文化建设工作
5	胡笑容	首席风险官	培育公司的风险管理文化，促进风险管理文化建设工作
6	卢健	首席技术官	指导公司文化建设活动所需的技术方案
7	黄磷	董事会秘书	推动文化建设作为公司治理的重要工作方向和内容
8	余学勤	副总经理	领导并组织证券部文化建设工作
9	刘莹	人力资源部负责人	促进公司员工管理
10	黄国滨	投资银行部负责人	领导并组织投资银行部文化建设工作
11	赖以哲	研究部负责人	领导并组织研究部文化建设工作

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
12	陈昊	法律部负责人	领导并组织法律部文化建设工作
13	刘桦楹	财务部负责人	领导并组织财务部文化建设工作
14	林青	运营部负责人 (代)	领导并组织运营部文化建设工作
15	刘琦	内部审计部负责人	领导并组织内部审计部文化建设工作
16	徐雯	公司控制经理	培育公司的内控文化，促进内控文化建设工作

3. 文化建设工作人员名单（截至2022年5月20日）

序号	姓名	部门	公司职务	文化小组职务
1	汤婧	财务部	业务管理经理	推进投资银行部文化建设工作
2	刘兆昕	财务部	业务控制经理	推进投资银行部文化建设工作
3	黄韵仪	财务部	业务控制经理	推进证券部文化建设工作
4	谢皖宇	财务部	业务管理经理	推进研究部文化建设工作
5	沈剑杰	技术部	技术控制经理	推进技术部文化建设工作
6	刘畅	人力资源部	人力资源经理	推进人事部文化建设工作
9	王晨诗	合规部	合规经理	推进合规部文化建设工作
10	李韵喆	风险部	风险管理经理	推进风险部文化建设工作

注：根据具体工作需要，各部门可以随时指定人员加入文化建设工作小组。

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	合规管理办法	《合规管理办法》作为公司合规管理基本制度，规定合规管理的理念和基本原则，明确公司合规管理机构设置及其各自职责等内容。	实施：2019年8月28日； 修订：2022年2月24日。
2	合规手册	《合规手册》在《合规管理办法》的基础上，细化合规管理工作职责与要求，包括各层级管理机构在合规管理中的职责，合规审查、咨询等日常合规工作的要求，职业道德规范，反洗钱、投资者适当性、利益冲突管理等要求。	实施：2019年10月18日； 修订：2020年10月15日。
3	职员行为准则	职员行为准则代表了公司的共同义务，在经营活动中需要遵循的法律要求以及最高水准的道德规范，指导员工的日常行为。	实施：2019年10月18日； 修订：年度审核后未修订。
4	反腐败政策	《反腐败指引》是公司业务运营和员工廉洁从业的基础制度之一，在制度层面明确了公司廉洁从业的管理目标及公司各层级管理人员的职责，同时细化了公司各业务类型及重要业务操作环节中廉	实施：2019年10月18日； 修订：2021年10月18日。

序号	制度机制名称	文件概要	实施/修订日期
		洁从业行为的具体要求，并且强调了禁止行为。	
5	个人账户交易政策	《个人账户交易政策》旨在防止和发现违反证券法律及行业行为准则的行为，使个人投资行为引起的实际或可预见的利益冲突最小化。	实施：2019年10月18日； 修订：2020年10月15日。 2021年年度审核未修订。
6	强制休假政策	作为集团强制休假政策的补充，此政策列明了本地法规适用于公司及其员工的强制休假额外要求。	实施：2019年10月18日； 修订：年度审核后未修订。
7	利益冲突政策	日常业务中，公司会面临实际存在的、潜在的和疑似的利益冲突。《利益冲突政策》要求公司、各业务部门、各职能部门及其工作人员根据公司框架来识别并管理各项利益冲突。	实施：2019年10月18日； 修订：年度审核后未修订。
8	信息隔离墙政策	《信息隔离墙制度》规定了公司保护及防止保密信息（包括重大非公开信息）不当流动的治理准则，防止因滥用、未经授权访问或不恰当地披露保密信息会导致严重的财务、声誉、监管或法律上的风险。	实施：2019年10月18日； 修订：年度审核后未修订。
9	合规问责程序	本程序规定了公司员工的合规问责程序，包括但不限于反贿赂、强制休假、跨境、资格许可、个人交易、反垄断、信息隔离墙、隐私、合规培训、市场行为等内容。	实施：2019年10月18日； 修订：年度审核后未修订。
10	反洗钱与反恐怖融资内控制度	本制度旨在确保摩根大通中国证券的全体员工完全遵守本地与反洗钱有关的所有适用法律和监管要求。	实施：2019年8月28日； 修订：2021年11月30日。
11	反洗钱与反恐怖融资内控手册	本手册作为反洗钱与反恐怖融资内控制度的补充，旨在说明反洗钱及反恐怖融资工作的具体要求。	实施：2019年10月18日； 修订：2021年8月31日。
12	合规管理办法	《合规管理办法》作为公司合规管理基本制度，规定合规管理的理念和基本原则，明确公司合规管理机构设置及其各自职责等内容。	实施：2019年8月28日； 修订：2022年2月24日。
13	操作风险及内部控制指引	本指引指导业务和职能部门，作为操作风险管理的“第一道防线”，制定和实施系统化的控制制度、流程和方法，确	实施：2019年8月28日；

序号	制度机制名称	文件概要	实施/修订日期
		定董事会、高级管理层和各业务职能部门的职责，确保全公司各级员工的参与，不断完善提高公司的内部控制体系，有效防范风险，保障公司的稳健运行。	修订：2021年7月12日。
14	声誉风险管理政策	构建了组织健全、职责清晰的声誉风险治理架构；强调了包括员工、业务条线、职能部门等在内的各主体的声誉风险责任；根据本地治理要求及集团标准阐述了事前评估机制及汇报机制；根据监管要求建立了声誉事件管理及监管报告流程。	实施：2022年4月11日。

5. 文化建设宣传及培训情况

序号	项目名称	主要内容（课程）	活动/培训日期	活动/培训时长	参与活动/培训人
1	HR培训	飞跃地平线 - 启航篇	2021年3月19日	2小时	新员工
2		飞跃地平线 - 启航篇	2021年6月22日	2小时	新员工
3		飞跃地平线 - 启航篇	2021年7月29日	2小时	新员工
4		飞跃地平线 - 启航篇	2021年8月26日	2小时	新员工
5		飞跃地平线 - 启航篇	2021年9月10日	2小时	新员工
6		飞跃地平线 - 启航篇	2021年11月18日	2小时	新员工
7		飞跃地平线 - 启航篇	2021年12月16日	2小时	新员工
8		新员工培训	2021年2月3日	3小时	新员工
9		新员工培训	2021年4月1日	3小时	新员工
10		新员工培训	2021年4月28日	3小时	新员工
11		新员工培训	2021年5月27日	3小时	新员工
12		新员工培训	2021年6月30日	3小时	新员工
13		新员工培训	2021年7月28日	3小时	新员工

14		新员工培训	2021年8月31日	3小时	新员工
15		新员工培训	2021年10月28日	3小时	新员工
16		新员工培训	2021年12月16日	3小时	新员工
17	全员合规培训	向全体员工宣讲和传达最新的监管动态，帮助员工巩固和理解各项合规制度及其要求，进一步提高全员合规意识，促进公司合规文化建设	2021年4月	1小时	149
18	2021年10月		1小时	150	
19	新员工合规培训	向新员工宣讲和传达最新的监管动态，帮助新员工了解各项合规制度及其要求，提高合规意识，促进公司合规文化建设	2021年2月	45分钟	2
20			2021年4月	45分钟	8
21			2021年5月	45分钟	5
22			2021年6月	45分钟	3
23			2021年7月	45分钟	2
24			2021年8月	45分钟	3
25	个人账户交易政策专项合规培训	向员工强调根据本地法规对于个人账户交易的禁止性规定以及公司内部在个人账户交易方面的要求并分享警示案例。	2021年12月	1小时	119
26	反洗钱专项培训	反洗钱监管环境和变化趋势，机构洗钱风险评估及反洗钱内控制度和内控手册年度更新内容培训	2021年9月	1小时	79
27		企业银行（CIB）2021年反恐融资合规培训	2021年11月	0.75小时	17
28		中国了解你的客户本地客户尽职调查培训	2021年12月	0.5小时	8