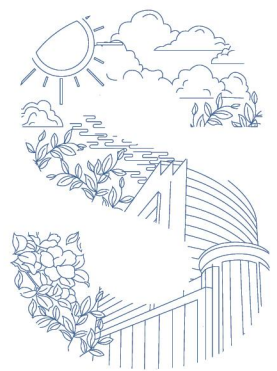
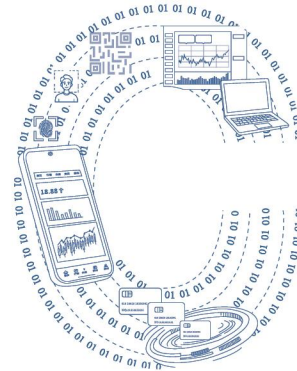
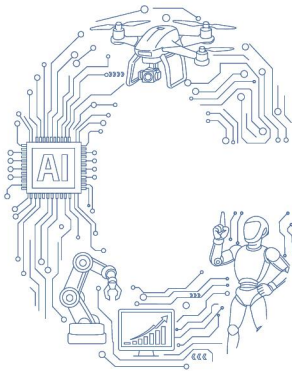


2025

中信证券 文化建设实践报告

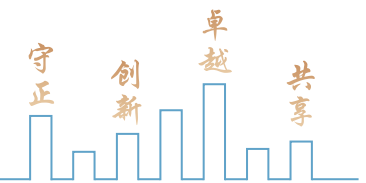
Citic Securities Company Limited
2025 Annual Cultural
Construction Practice Report



成为全球客户最为信赖的国内领先
国际一流的中国投资银行

目录

CONTENTS



关于本报告 04

摘要 05

公司简介 06

01

铸魂：党建引领



- 一、铸魂赋能 融合共进——高质量党建实践 11
- 二、培根厚德 文化兴业——中国特色金融文化实践 13
- 三、清风护航 廉洁固本——廉洁从业管理目标与要求 16
- 四、赋能实体 服务民生——“五篇大文章”实践 16

02

实基：文化管理



- 一、立心立行 知行合一——文化建设领导小组及负责部门履职 23
- 二、制度筑基 机制赋能——企业文化管理体系 25
- 三、多维支撑 厚植沃土——文化建设保障体系 27

03

厚植：文化品牌



- 一、至信同行：党建文化品牌建设 31
- 二、清正崇廉：廉洁文化品牌建设 32
- 三、笃行担当：责任文化品牌建设 34
- 四、激扬青春：青年文化品牌建设 36
- 五、温暖向善：公益文化品牌建设 37

04

深耕：文化十策



- 总体要求 41
- 一、平衡各方利益 45
- 二、建立长效机制 47
- 三、加强声誉约束 49
- 四、落实责任担当 51
- 五、融合发展战略 55
- 六、强化文化认同 59
- 七、激发组织活力 64
- 八、秉承守正创新 69
- 九、崇尚专业精神 72
- 十、坚持可持续发展 75

05

砥行：文化攻坚



- 一、年度企业文化建设十大成效 79
- 二、进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排落实情况 81
- 三、证券从业人员职业道德准则落实情况 82
- 四、证券行业荣誉观践行与宣贯开展情况 84

06

回响：特色案例



- 案例一：党建引领深耕一线沃土 服务小微促进提质 增效 87
- 案例二：以高质量党建带团建 锻造清算青年先锋力量 90
- 案例三：校企协同育新人 金融文化进校园 94
- 案例四：党建铸魂 文化赋能 明珠启航 98

07

展望：文化计划



- 一、2026 年企业文化建设重点工作 103
- 二、2026 年文化品牌建设重点工作 104

08

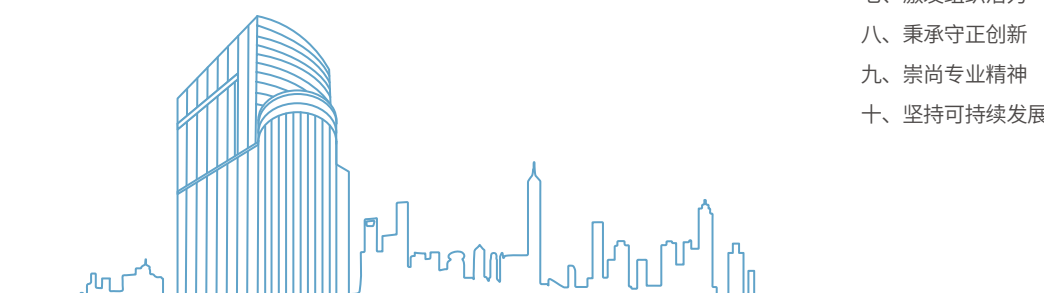
鉴证：文化评估



- 关于本报告 107
- 一、行业文化践行有效性评估 109
- 二、《证券行业文化十要素》落实有效性评估 110
- 三、各项保障措施有效性评估 113
- 四、公司治理及内部控制的有效性评估 114
- 五、全面风险管理及合规管理有效性评估 114
- 六、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施 115
- 七、员工文化理念认同情况和外部评价情况 116
- 八、落实《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》有效性评估 127
- 九、落实《树立证券行业荣誉观的倡议书》有效性评估 128
- 十、落实《证券从业人员职业道德手册》有效性评估 129

其他说明 131

附件 132



关于本报告

报告简介

本报告为中信证券股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”“中信证券”或“我们”）对 2025 年积极践行行业文化、传承中信集团文化基因、打造公司特色文化等企业文化建设方面的活动及表现的自我评价。

报告范围

除另有说明外，涵盖实体范围包括中信证券、中信证券（山东）有限责任公司（“中信证券山东”）、中信证券资产管理有限公司（“中信证券资管”）、中信证券国际有限公司（“中信证券国际”）、中信证券华南股份有限公司（“中信证券华南”）、金通证券有限责任公司（“金通证券”）的企业文化建设工作举措和成果。

本报告为年度报告，时间跨度为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

编制标准

本报告依据中国证券业协会颁布的《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》及《证券行业文化建设十要素》（以下简称“十要素”），结合公司文化建设实践情况编制。

报告发布形式

电子版刊登于中国证券业协会及公司网站：

中国证券业协会官网：<https://www.sac.net.cn>

中信证券官网：<http://www.citics.com>

报告确认

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。报告内容经公司文化建设领导小组组长签署确认。

文化建设领导小组组长：

报告报送日期：2026 年 5 月 15 日



摘要

2025 年是“十四五”收官与“十五五”布局的关键之年。中信证券坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，深植中国特色金融文化“五要五不”实践要求，以“守正、创新、卓越、共享”为核心价值，构建起党建引领、品牌赋能、制度固本的文化新格局。

党建引领铸牢根魂，理论武装入脑入心。“至信同行”党建品牌持续深化，“红色基因城市行”专项行动实现基层全覆盖，推动红色基因在业务一线落地生根。党委领学、轮训深学、青年研学同向发力。

金融文化守正创新，“五要五不”见行见效。深度践行中国特色金融文化，多项成果入选中国金融政研会示范案例。将文化理念全面嵌入公司治理、制度体系与业务流程，推动“五要五不”从共识转化为行动自觉。

五篇大文章赋能实体，金融服务提质增效。科技金融助力新质生产力，科创板、创业板及北交所合计股权承销规模市场第一；绿色金融领跑低碳转型，绿色债券（含碳中和）承销同业第一；普惠金融润泽千企万户，乡村振兴债券、“三农”债券及革命老区债券承销同业第一；养老金融服务多层次养老体系，养老三大支柱投资管理规模突破万亿元；数字金融驱动变革，获国家数据管理能力最高等级认证。

文化品牌矩阵成型，特色实践百花齐放。构建“三力四维双环”品牌建设模型，“守正、创新、卓越、共享”四大文化品牌有序推进，廉洁文化、责任文化等专项品牌成效凸显，“小合课堂”“激扬青春”等轻量化活动品牌深受员工喜爱。

人才强企厚植沃土，专业精神蔚然成风。将文化践行纳入考核晋升与培训体系，全员培训高质量覆盖。AI 数字员工体系开启“人机协同”新范式，以科技赋能专业成长。

三十而立，再启新程；文以载道，行稳致远。中信证券将持续深化“党建+文化+业务”建设模式，以文化之魂熔铸发展之基，以专业之力深耕金融之本，在建设一流投资银行、服务中国式现代化中厚植文化底蕴，扛起时代担当。



关于中信证券

中信证券股份有限公司成立于 1995 年 10 月，2003 年在上海证券交易所挂牌上市交易，2011 年在香港联合交易所挂牌上市交易，是中国第一家 A+H 股上市的证券公司，第一大股东为中国中信金融控股有限公司。公司以“助力资本市场功能提升、服务经济高质量发展”为使命，致力于成为全球客户最为信赖的国内领先、国际一流的中国投资银行。

中信证券业务范围涵盖证券、基金、期货、外汇和大宗商品等多个领域，通过全牌照综合金融服务，全方位支持实体经济发展，为企业客户、零售客户、机构客户、政府机构提供各类金融服务解决方案。目前拥有 6 家主要独立业务子公司，分支机构遍布全球 13 个国家，中国境内分支机构和网点 400 余家，华夏基金、中信期货、中信金石、中信证券资管等主要控股子公司均在各自领域中保持领先地位。

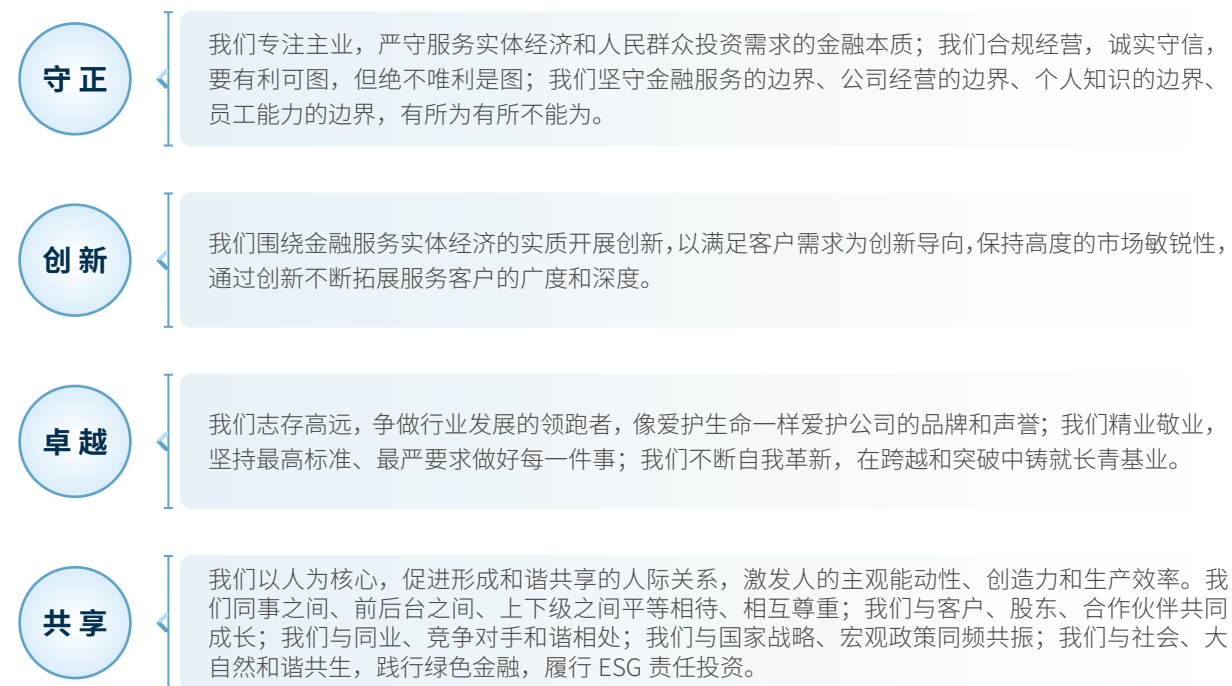
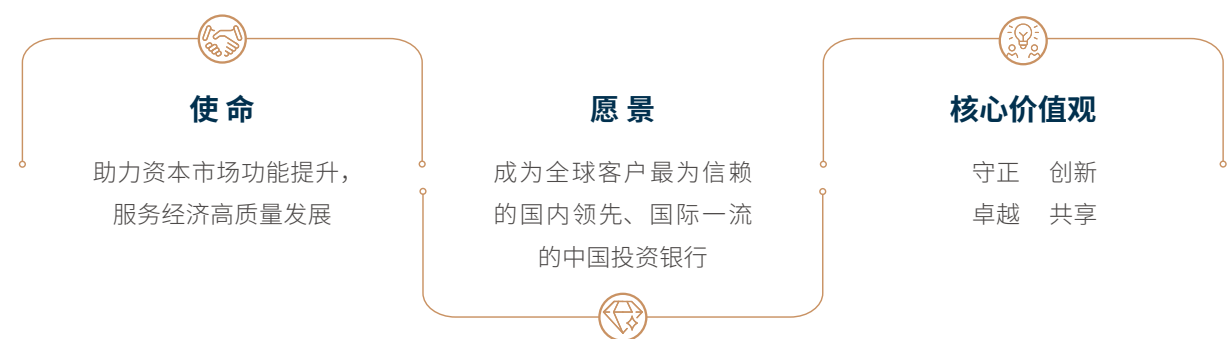
中信证券规模优势显著，是国内首家资产规模突破 2 万亿元的证券公司。主要财务指标连续二十年保持行业第一，各项业务保持市场领先地位，在国内市场积累了广泛的声誉和品牌优势，多年来获得沪深证券交易所、英国金融时报、福布斯等境内外机构颁发的各类奖项。



企业文化

企业文化是企业持续发展的精神支柱和动力源泉。优秀的企业文化以人的全面发展为核心，以企业共同愿景为指引，广泛凝聚员工共识，塑造企业核心价值观，将先进的思想观念和经营理念融入企业发展中，最大程度调动员工的积极性、主动性和创造性，建立竞争优势，铸就长青基业。

中信证券在 30 年的发展实践中，承载金融报国使命担当，勇于创新，多作贡献，形成了具有特色的发展道路和文化理念，经过总结提炼形成中信证券企业文化。



我们的品格



壹 追求卓越 勇于创新



贰 敬畏市场 直面问题



叁 低调做人 低头做事



肆 勤俭节约 崇尚简明



我们的共识

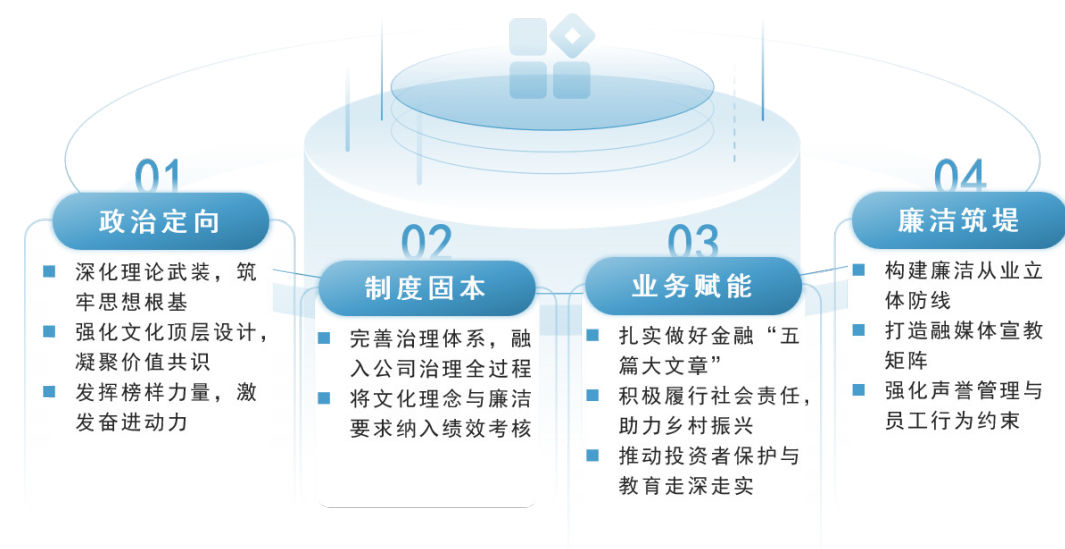
- 公司以“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”为使命，以“成为全球客户最为信赖的国内领先、国际一流的中国投资银行”为愿景。
- 我们的核心价值观是：守正、创新、卓越、共享。
- 我们始终保持强大的战略定力和执行力，既注重前瞻性战略布局，又专注当下，让现在的行为对未来产生积极作用。
- 我们坚持以客户为中心，与客户共成长，发挥综合服务优势，以高质量的专业服务赢得客户持久信赖。
- 我们吸引多元化的优秀人才，尊重并平等对待每一位员工。员工的成长取决于努力和热忱、能力和业绩。
- 我们坚持诚信自律，守法合规，有利可图而不唯利是图，有所为有所不为。
- 我们倡导协同与合作，每一位员工对于其他条线、其他员工的业务请求，都有及时回应并提供帮助的责任和义务。
- 我们始终保持创新与进取，每一项业务和管理都追求领先的市场地位和影响力，不能容忍以任何借口停在原地、放弃赶超。
- 我们对市场保持敬畏，坚持稳健平衡的风险管理理念，但绝不允许以畏惧风险与失败为由而不作为。
- 我们积极履行社会责任，为社会的全面可持续进步贡献智慧与力量。

1 铸魂 党建引领

- 一、铸魂赋能 融合共进——高质量党建实践
- 二、培根厚德 文化兴业——中国特色金融文化实践
- 三、清风护航 廉洁固本——廉洁从业管理目标与要求
- 四、赋能实体 服务民生——“五篇大文章”实践

一> 铸魂赋能 融合共进——高质量党建实践

中信证券党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和历次全会精神，将党的领导贯穿公司治理全过程，积极探索“政治定向、制度固本、业务赋能、廉洁筑堤”的党建工作格局，推动高质量党建引领企业文化建设和经营管理迈上新台阶。



◎ 图 1-1 党建工作格局

（一）党建引领：强化政治引领，激扬文化活力

公司党委始终把政治建设摆在首位，以更高站位、更强自觉确保文化建设始终沿着正确方向前进，将党的创新理论转化为推动文化繁荣发展的强大动力。

深化理论武装，筑牢思想根基。坚持将理论学习作为首要政治任务，深入学习贯彻党的二十届四中全会、中央经济工作会议等重要会议精神，通过个人自学、专家辅导、党委会传达学习、集体学习研讨等多种方式强化学习效果。

强化顶层设计，凝聚价值共识。以中国特色金融文化为根本遵循，厚植中信集团企业文化，践行证券行业文化，广泛凝结员工共识，统筹研究企业文化建设规划、制度、行动方案等相关议题。

发挥榜样力量，激发奋进动力。积极选树先进典型，宣传表彰系统内“十四五”期间荣获“全国五一劳动奖章”“全国金融五一劳动奖章”“新时代青年先锋奖”等荣誉的先进集体和先进个人，激励员工爱岗敬业、奋发有为。



◎ 图 1-2 “学习先进典型 汲取榜样力量” 宣传视频截图

（二）固本强基：深化制度融合，夯实治理效能

公司党委不断强化政治担当，深入践行金融工作的政治性、人民性，持续推进党的领导融入公司治理，将制度优势转化为治理效能。

完善治理体系，融入治理流程。动态更新公司党委议事规则，完善“三重一大”决策制度，健全党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示精神传达学习、研究落实、跟踪督办、评估反馈闭环机制。

深化廉洁文化，纳入绩效考核。修订《绩效管理辦法》《职级管理辦法》《员工惩处办法》等多项人员管理制度，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纳入全体人员考核和职级晋升中。

（三）聚力赋能：聚焦主责主业，践行金融为民

公司紧扣新时代金融核心任务，以高质量党建引领业务发展，将文化软实力转化为服务实体经济的硬支撑。

深耕金融领域，驱动业务跃升。大力支持战略性新兴产业和新质生产力发展，绿色债券承销规模保持行业领先，持续扩大资产管理服务覆盖范围，养老金融“三大支柱”投资管理规模稳步增长，获国家数据管理能力成熟度最高等级认证，建成新一代智算云平台。

履行社会责任，助力乡村振兴。持续推进公益捐赠与乡村振兴工作，发挥专业优势，服务脱贫地区发行债券，积极承销乡村振兴、三农、革命老区等相关债券，融资规模与承销规模均实现稳步增长。

强化投教落实，提升素养意识。推动投资者保护与教育走深走实，将投教工作纳入分支机构考核体系，发布多种形式的原创投教作品，广泛印制发放宣传物料，举办多场主题讲座，切实提升投资者金融素养和风险防范意识。

（四）激浊扬清：涵养廉洁生态，锻造专业队伍

公司党委立足证券行业特性，深化廉洁文化建设，强化声誉约束，打造一支政治过硬、能力过硬、作风过硬的专业人才队伍。

筑牢廉洁防线，强化专项督查。构建廉洁从业立体防线，完善公司反腐败与反商业贿赂委员会职能，成立廉洁从业检查工作组，重点关注境外重点司法辖区反腐败及反商业贿赂立法和执法动态，实施覆盖制度建设、组织管理、从业人员管理、文化建设及投资银行、财富管理、融资类业务等重点领域专项检查。

搭建宣教矩阵，营造廉洁氛围。系统宣贯各项法律法规精神，开展中国特色金融文化专项系列宣传，定期通过网络课程向全体员工推送强制性的廉洁从业培训任务，营造廉洁从业、合规执业的良好氛围。

强化声誉管理，规范员工操守。推动构建“制度为基、预防为先、科技赋能、品牌塑造”的声誉风险管理工作机制。对员工开展全流程声誉管理，通过入职背景调查、专项培训教育、风险警示提示、违规严肃问责等措施防范声誉风险。

二 培根厚德 文化兴业——中国特色金融文化实践

2025 年，中信证券深入学习贯彻习近平文化思想，以中国特色金融文化为根本遵循，围绕“五要五不”实践要求，将文化建设与公司治理、发展战略、人才队伍建设深度融合，为加快建设一流投资银行提供坚实精神支撑。同年，公司十项成果获评中国金融政研会中国特色金融文化示范案例，充分展现了以文化培根铸魂、以价值赋能实业的成效。



◎ 图 1-3 中国特色金融文化实践要点一览

（一）诚实守信，筑牢发展根基

公司将“诚实守信”作为立身之本，融入制度、声誉管理与员工教育各环节。

制度先行：修订《诚信从业管理制度》，明确“恪守职业道德、尊重各方利益、注重声誉资本积累”等要求，引导员工以专业真诚服务赢得客户信赖。

声誉护航：持续完善声誉风险管理机制，培育声誉风险管理文化，树立员工声誉风险意识。加强正面宣传与品牌建设，在主流媒体主动发声，提升公信力与市场美誉度。

教育浸润：将诚信教育融入员工全周期培养体系，通过新员工入职培训、E-learning 平台必修课程、合规宣导等形式强化职业道德与诚信意识，组织专题学习与案例警示，营造诚信文化氛围。

（二）以义取利，践行金融为民

公司正确处理功能性与盈利性关系，将社会责任融入经营实践，让金融活水惠及更多群体。

服务战略：积极承销乡村振兴、“三农”及革命老区相关债券，以资本市场力量支持农业现代化和区域协调发展，助力打通金融服务“最后一公里”。

保险+期货：子公司中信期货扩大“保险+期货”项目覆盖面，为多地农户提供价格风险保障，“吉林松原农业风险综合管理试点项目”入选世界经济论坛（达沃斯论坛）全球典型案例，成为金融支农的实践样板。

热心公益：保持较大规模对外捐赠与乡村振兴投入，依托中信证券公益基金，在云南、甘肃、河北等地持续开展教育帮扶，连续十四年助力河北沽源一中学子圆梦。

（三）稳健审慎，筑牢风控堤坝

公司将“稳健审慎”内化为风险文化基因，以科学风控体系护航高质量发展。

架构健全：建立了董事会、经营管理层、内控部门与业务条线协同的三层次风险管理体系，明确“三道防线”职责，确保风险可测、可控、可承受。

制度完备：修订《全面风险管理制度》《风险偏好管理办法》等多项制度，明确构建科学的风险偏好管理体系的总体基调。

专业立身：投行业务以及债券、重大资产重组业务执业质量评价市场连续四年全部为 A 类，以专业水准赢得监管与市场信任。

（四）守正创新，服务实体经济

公司坚守服务实体经济初心，在合规风控前提下开展业务创新，服务高质量发展。

赋能科创产业发展：发挥“投资+投行+投研”协同优势，在科创板、创业板及北交所股权承销领域保持市场领先，助力关键核心技术和“卡脖子”领域企业登陆资本市场，打通“科技—产业—金融”良性循环。

深耕低碳绿色发展：绿色债券承销规模行业领先，落地多项碳金融创新产品，联合发布全国碳市场碳价差指数，助力全国碳市场发挥价格发现功能。

强化数智转型赋能：打造 AI 数字员工体系，上线“超级研究员”“市值管理助理”等智能助手，成为国内首家通过国家数据管理能力成熟度评估（DCMM）5 级认证的证券公司，以科技重塑金融服务效率。

（五）依法合规，恪守经营底线

公司将依法合规作为不可逾越的红线，持续完善内控合规与廉洁从业管理体系，织密制度之网，培育敬畏之心。

制度完善：修订《员工合规守则》，发布《举报与举报人保护政策》，建立反腐败与反商业贿赂委员会定期会议机制，覆盖境内外廉洁从业动态。

专项检查：每年开展廉洁从业专项检查，从制度建设、人员管理到重点业务领域，全方位排查风险隐患。全体员工签署廉洁承诺，将廉洁表现纳入绩效考核与人事管理。

文化浸润：依托“CITICS 合规之窗”等融媒体平台，开展合规宣导与警示教育，组织多场专项培训，实现各层级员工全覆盖，反洗钱与廉洁从业培训参与率均达 100%。



© 图 1-4 CITICS 合规之窗

三 清风护航 廉洁固本——廉洁从业管理目标与要求

中信证券坚持以党的建设为根本指引，将全面从严治党贯穿公司治理各环节，持续完善廉洁从业管理长效机制。2025 年，公司充分发挥反腐败与反商业贿赂委员会统筹职能，开展覆盖全业务领域的廉洁从业专项检查，重点关注境内外廉洁风险动态，推动廉洁文化从“被动约束”向“主动自觉”深化。

（一）廉洁从业管理目标

大力净化公司员工执业生态环境，培育廉洁文化和风气，有效提高员工廉洁从业意识及防范廉洁从业风险，显著降低直至杜绝输送或谋取不正当利益、贿赂等腐败或不廉洁行为。

（二）廉洁从业管理总体要求

公司各单位及员工应发扬中信集团积极倡导的“遵纪守法、作风正派、实事求是、开拓创新、谦虚谨慎、团结互助、勤勉奋发、雷厉风行”的中信风格，坚持“诚信、创新、凝聚、融合、奉献、卓越”的中信集团价值理念，遵守党章党规党纪、国家法律法规和公司各项纪律，培育良好职业道德风尚，树立廉洁奉公正气，营造廉洁自律氛围。

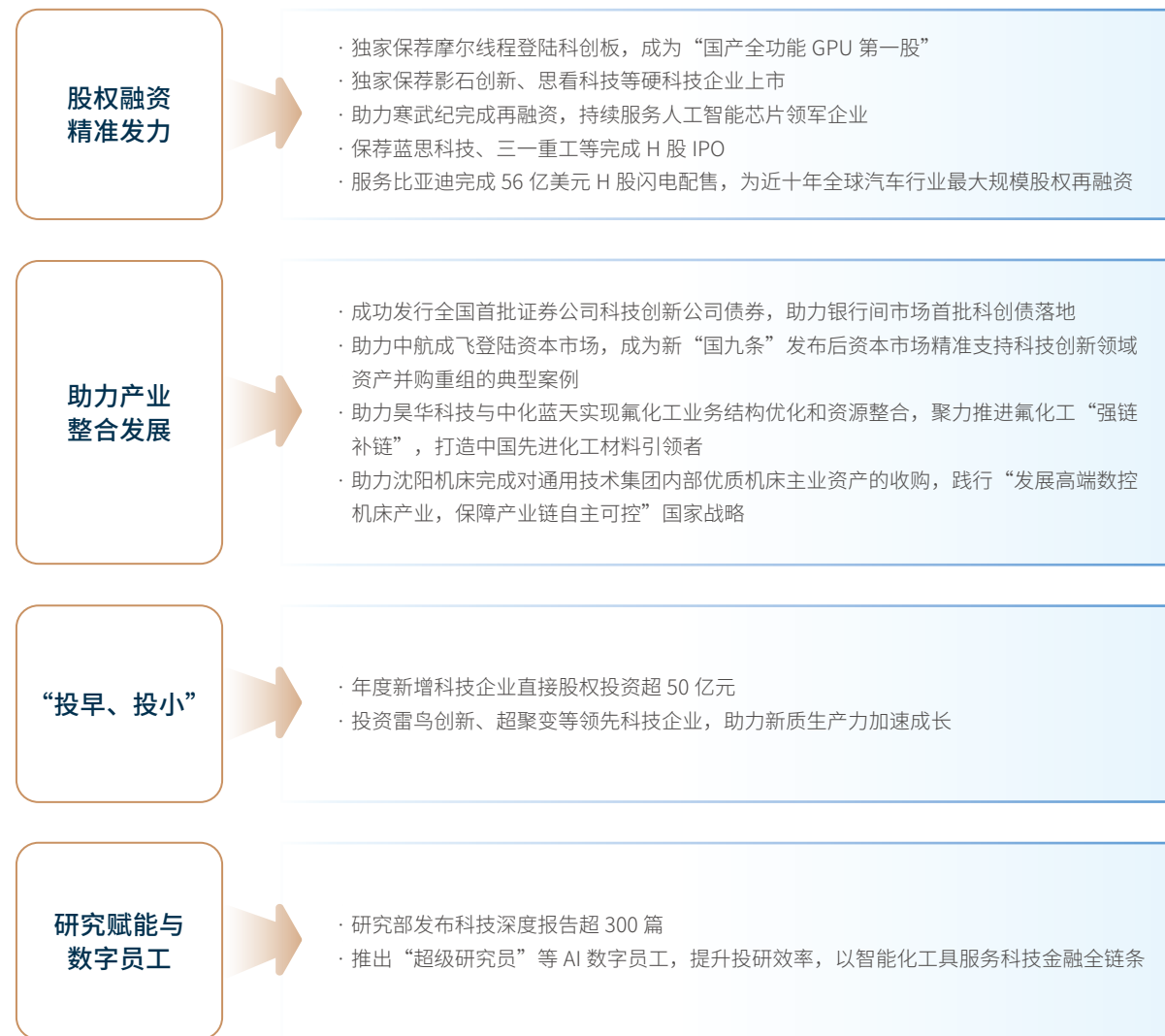
四 赋能实体 服务民生——“五篇大文章”实践

2025 年，公司深入贯彻中央金融工作会议精神，锚定金融强国建设目标，将做好金融“五篇大文章”作为服务实体经济、推动高质量发展的重要抓手。在服务国家科技创新、绿色低碳转型、民生保障、养老体系建设 and 数字化升级等方面取得显著成效，以专业力量书写金融报国新篇章。

科技金融 + 绿色金融 + 普惠金融 + 养老金融 + 数字金融

（一）科技金融：赋能新质生产力，畅通“科技—产业—金融”循环

公司深耕科技金融领域，构建起覆盖企业全生命周期的综合服务体系。2025 年，公司科创板、创业板及北交所股权承销规模达 547 亿元，排名市场第一；科技创新债券承销规模达 2354 亿元，在同业中处于领先地位。

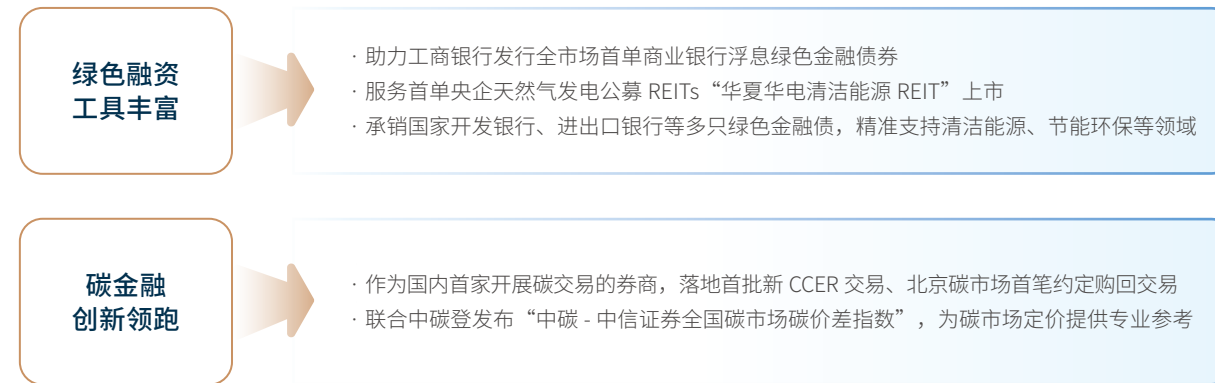


年度荣誉

- ★ 荣获央广财经 2025 年度“金顶”优秀案例——新质生产力培育优秀案例
- ★ 入选金融时报“2025 年度金龙·金融力量案例·科技赋能金融发展案例”

(二) 绿色金融：守护绿水青山，服务“双碳”目标

公司全面贯彻绿色发展理念，深化绿色金融创新，通过资金配置引导产业结构向低碳转型。2025 年，公司承销绿色债券（含碳中和）776 亿元，排名同业第一。



年度荣誉

- ★ 荣获 2025 中国证券报“金牛奖”之“证券公司 ESG 金牛奖”
- ★ 入选人民网 2025 人民企业社会责任“绿色发展”案例
- ★ 荣获 2025 财联社“绿水金山奖”之“ESG 金融年度大奖”
- ★ 入选证券时报“十四五”金融创新优秀案例（绿色创新案例）
- ★ 荣膺新浪财经 2025 中国企业 ESG “金贲奖·责任投资最佳证券公司奖”



◎ 图 1-5 “十四五”金融创新优秀案例“绿色创新案例”荣誉证书

(三) 普惠金融：润泽千企万户，助力共同富裕

公司发挥社会财富“管理者”功能，将金融活水引向小微企业、乡村振兴和广大居民。2025 年末，公司及子公司资产管理总规模超 4.8 万亿元；2025 年，公司乡村振兴、三农及革命老区债券承销规模 193 亿元，排名同业第一。



年度荣誉

- ★ 荣获新浪财经 2025 金麒麟“年度最佳全能财富管理机构”
- ★ 荣获上海证券报 2025 “上证鹰·金理财”之“全能财富管理机构奖”
- ★ 荣获财联社“财富管理·华尊奖”“最佳财富管理机构奖”“最佳客户体验奖”

(四) 养老金融：守护“夕阳红”，服务多层次养老体系建设

公司全面参与国家多层次、多支柱养老保险体系建设。截至 2025 年末，公司服务养老三大支柱投资管理规模突破 1 万亿元（包含养老金规模），企业年金客户超 200 家，与全国社保基金会合作获多项 A 档评级。

养老金管理 专业领先

- 具备全国社保基金境内委托投资管理、基本养老保险基金证券投资管理、企业年金和职业年金基金投资管理 etc 牌照
- 为超 200 家大中型企业提供年金服务

养老产业 金融支持

- 助力成都交子金控发行全国首单养老主题公司债券，募集资金支持四川多个养老院、康养中心或养老产业园等建设和运营
- 华夏基金推出养老目标基金，开展“养老开放麦”城市巡讲，线上线下覆盖超百万人次

适老服务 与投教

- 公司优化“信 e 投”APP 老年版，提供大字体、简化操作
- 开展“守护养老钱，安享幸福生活”主题投教活动，助力提升老年人基本金融素养
- 编设“养老有备”系列投教课程，投教官微“中信证券投教基地”发布 29 篇原创长图文投教作品
- 营业部面向投资者举办了 313 场养老金融主题讲座

年度荣誉

- ★ 荣获 2025 中国证券业君鼎奖·全能资管机构君鼎奖

(五) 数字金融：科技驱动变革，定义人机协同新范式

公司将数字化转型作为核心竞争力，以人工智能和大数据重塑金融服务。2025 年，公司成为国内首家通过国家数据管理能力成熟度评估（DCMM）5 级认证的证券公司，建成行业领先的全球数据管理中心。

AI 数字员工 体系落地

- 发布“AI 数字员工能力五级标准”，上线 24 个数字员工，覆盖智能投研、智能投行、财富管理等领域
- 2025 年第四季度累计处理请求量约 7000 万次，调用 Tokens 总量超 2000 亿
- “超级研究员”可自动生成数万字深度研报，“市值管理助理”CapitAI-Link 提供定制化方案，开启“一岗一数字员工、一人一数字团队”的人机协同新范式
- 相关技术已荣获 12 项国家发明专利及 6 项软件著作权，并参编 2 项信通院标准

智能交易 与服务平台

- “信 e 投”APP7.0 版提供网格交易、算法单等智能工具
- 智慧客服实现精准问答与一键跳转
- 机构服务平台“IDEAL”持续迭代，提升专业客户体验
- 设立数字函证平台，回函突破 1 万封，效率提升至 7 秒



◎ 图 1-6 中信证券已上线 AI 数字员工全景图

年度荣誉

- ★ 荣获国家数据管理能力成熟度评估（DCMM）最高等级 5 级认证（证券行业首家直接通过 5 级）
- ★ 荣获 2024 年度中国人民银行金融科技发展奖二等奖 2 项、三等奖 3 项（包括“投行函证数字化服务平台”“新一代资产管理投资一体化平台”等）
- ★ “期货行业统一风控平台”入选证券时报“十四五”金融创新优秀案例（数字创新案例）
- ★ 荣获上海证券报 2025 “上证鹰·金理财”之“AI+ 财富机构奖”



◎ 图 1-7 中信期货“行业统一风控平台”荣获“十四五”金融创新优秀案例”数字创新案例

一、立心立行知行合一——文化建设领导小组及负责部门履职

2025 年，中信证券企业文化建设领导小组紧扣行业文化内核，围绕思想引领、观念塑造、作风建设、人文关怀等文化履职主线，推动文化建设由“有形覆盖”向“有效覆盖”纵深发展。通过强化理论武装、弘扬专业精神、鼓励开放包容、做实员工关怀，公司文化软实力显著增强，员工价值认同和组织凝聚力持续提升，为公司在复杂多变的市场环境中保持战略定力、激发内生动力、提升核心竞争力筑牢了深厚的文化根基。

（一）守正：强化思想引领，严明纪律作风

公司企业文化建设领导小组始终将思想建设置于首位，以“守正”确保文化的正确政治方向，筑牢全体员工的思想根基与纪律底线。

深化理论学习：党委中心组带动各基层党组织，借助“第一议题”、专题读书班等形式，推动思想政治学习走深走实。

加强廉洁教育：组织参观中国古代廉洁文化展览，开展主题活动，定期发布廉洁提醒、播放警示教育片。



© 图 2-1 参观国家博物馆“清風万里”中国古代廉洁文化展览

严明纪律作风：开展“改作风、提效能、强担当、促发展”主题党日，组织学习研讨 442 次，提出整改举措 12 条，推动员工作风持续向好。

实基 文化管理

- 一、立心立行知行合一——文化建设领导小组及负责部门履职
- 二、制度筑基 机制赋能——企业文化管理体系
- 三、多维支撑 厚植沃土——文化建设保障体系

（二）创新：鼓励开放包容，激发创新自觉

公司企业文化建设领导小组着力培育“创新”文化，打破思维定式，营造鼓励探索、宽容试错的组织氛围，激发全员主动拥抱变革的内生动力。

倡导开放包容：各基层党组织围绕“守正创新”开展专题研讨，中信证券资管公司党委通过主题党日解读文化内涵，强化合规与创新并重的意识。

搭建创意平台：中信证券华南公司党委组织青年理论学习小组围绕“守正创新，不脱实向虚”开展线上交流，收集心得体会和意见建议。

（三）卓越：弘扬专业精神，坚持精益求精

公司企业文化建设领导小组以“卓越”为导向，大力弘扬专业精神，将追求卓越转化为日常工作的自觉标准。

弘扬专业精神：制作宣传视频表彰“全国五一劳动奖章”等先进典型，通过多渠道宣传其专业专注事迹，激励全员见贤思齐。

深度赋能业务：浙江分公司党委推动党建与业务攻坚深度融合，荣获属地政府授予的“综合考核先进单位”“高质量发展突出贡献奖”等荣誉。

树立职业信仰：常态化开展职业道德和法治培训，推动《证券从业人员职业道德准则》入脑入心，引导员工高标准对待工作。

（四）共享：厚植人文关怀，增进情感认同

公司企业文化建设领导小组以“共享”为宗旨，着力构建和谐包容、互信互助的内部文化生态，增强员工对公司的归属感和情感认同。

畅通建言渠道：推动建立多层次、多渠道的员工建言献策机制，搭建管理层与青年员工的面对面交流平台。

做实员工关怀：持续开展节日慰问、生日婚育、住院重病、困难帮扶等关怀工作，设立“妈咪小屋”、人性化考勤假期等举措，切实尊重和关怀员工多元需求。

丰富文体活动：开展“弘扬长征精神”健步走和体重管理、元宵节、五一劳动节等线上活动，鼓励各类文体俱乐部开展活动，有效增进员工之间的情感连接和团队向心力。

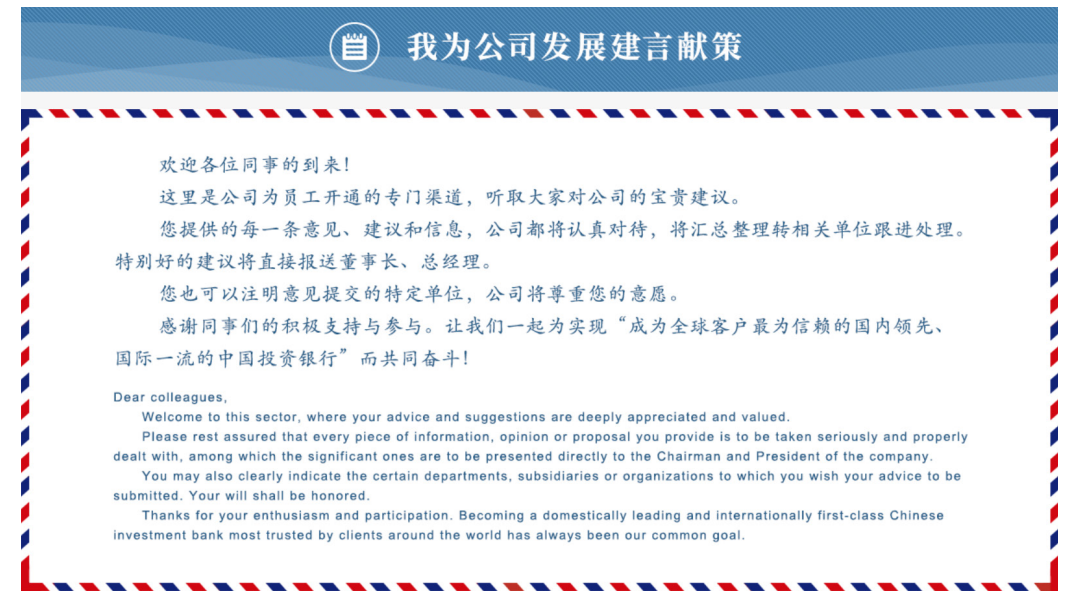


图 2-2 员工建议信箱

二 制度筑基 机制赋能——企业文化管理体系

中信证券构建了一套全链条文化管理体系，该体系贯穿制度保障、组织运行、协同推进、学习赋能、评估改进等各个环节，以机制化、系统化的方式推动文化建设常态化运行。

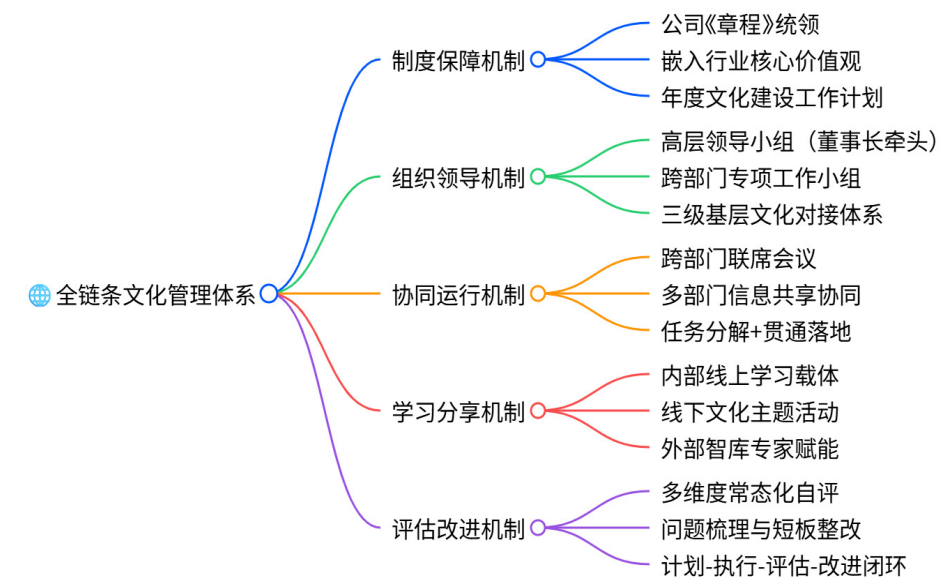


图 2-3 全链条文化管理体系

（一）制度保障机制：以《章程》为统领的制度体系

公司《章程》明确规定了文化建设的总体目标和组织管理架构，将证券行业文化核心价值观践行要求融入其中。在此基础上，制定年度《企业文化建设工作计划》《金融文化工作计划》，形成涵盖目标设定、重点任务、责任分解、时间节点等要素的行动指南，确保文化建设有章可循、有序推进。

（二）组织领导机制：权责清晰的立体架构

成立由公司党委书记、董事长担任组长的企业文化建设领导小组，成员包括公司党委班子成员、合规总监、首席风险官、党群工作部主任及相关部门负责人，负责文化建设的方向把控、重大事项决策以及资源统筹协调。领导小组下设跨部门工作小组，统筹协调具体工作的落地执行。各子公司、各业务线、各分支机构分别设立文化对接人，形成“领导小组—工作小组—基层对接”三级联动组织体系。

（三）协同运行机制：跨部门联席会议

通过定期召开文化建设协同会议，打破部门之间壁垒，促进合规、人力资源、风险管理、稽核审计等部门之间的信息共享与行动协同。会议围绕年度文化主题、阶段性任务以及难点问题展开深入研讨，形成会议纪要并明确任务分解，确保各项文化举措在横向部门间有效衔接，在纵向层级间贯通落地，形成强大的工作合力。



◎ 图 2-4 企业文化建设工作小组会议

（四）学习分享机制：内外部结合的传播赋能体系

充分依托 E-learning 平台、内部企业微信专栏、合规宣传专栏等载体，定期推送文化建设、职业道德、廉洁从业等方面的课程内容与政策解读，为员工提供丰富的学习资源。同时，通过举办文化沙龙、先进典型事迹分享会等形式，搭建员工交流互动平台，促进文化理念的内化与传播。此外，建立智库交流机制，邀请外部专家开展专题讲座，与行业前沿实践进行对标，为文化建设提供坚实的智力支持。

（五）评估改进机制：质量评估与持续优化的闭环

对照行业文化建设实践评估指标要求，建立常态化自评机制，从合规诚信、专业服务、责任担当、声誉管理等多个维度进行年度自评。通过收集证明材料、编制自评报告、梳理扣分项与改进点，形成“计划—执行—评估—改进”的闭环迭代模式，推动文化管理制度不断优化完善，持续提升企业文化建设的质量和水平。

三 > 多维支撑 厚植沃土——文化建设保障体系

企业文化建设若要实现长效落地，离不开系统化、常态化的保障机制。中信证券从组织、制度、人才、经费、传播、考核六个维度着手，精心构建多维赋能的文化建设保障体系，为文化建设的深入推进筑牢根基。



◎ 图 2-5 文化建设保障体系

组织保障：三级联动，确保战略穿透

构建“领导小组决策—工作小组统筹—基层对接执行”的三级联动架构。领导小组负责决策，为文化建设把握方向、制定战略；工作小组承担统筹职责，协调各方资源，保障各项任务有序推进；基层对接则专注于执行，确保文化建设的战略意图能够精准传达并有效落实至每个业务单元和分支机构，形成上下一心、协同发力的良好局面。

制度保障：纲举目张，融入日常运营

以公司《章程》为统领，通过制定中长期企业文化发展规划进行系统部署，明确文化建设的长远目标和总体路径；以年度计划为行动指南，将规划细化为具体任务和可操作步骤。同时，配套出台廉洁从业、合规管理、声誉风险等专项制度，使文化要求贯穿于公司日常运营的各个环节，真正做到文化与业务深度融合、相得益彰。

人才保障：专兼结合，打造过硬队伍

着力打造一支专兼结合、素质过硬的企业文化工作队伍。公司总部配备专职人员，负责文化建设的统筹协调、活动组织以及效果评估等工作，确保文化建设工作有专人抓、有专人管。各子公司、业务线、分支机构分别设立文化联络员，形成覆盖全公司的文化工作网络，将文化建设的触角延伸至公司的各个角落，实现文化工作的全面覆盖和有效落实。

经费保障：专项列支，保障举措落地

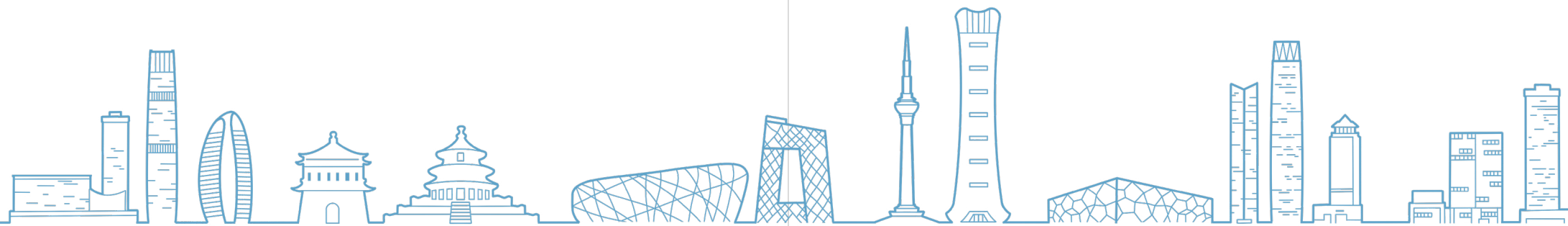
设立文化建设专项年度预算，资金用于文化活动策划、先进典型宣传、文化阵地建设等方面，为各项文化举措的顺利实施提供坚实的经费支撑。通过合理规划和有效使用资金，确保文化建设有项目可落地、有活动可开展，推动文化建设工作持续深入推进。

传播保障：立体矩阵，扩大文化影响

构建内网要闻、微信公众号、合规宣传专栏、宣传展板等立体化传播矩阵。充分利用这些平台，持续发布文化动态、行业政策和先进事迹等内容，以多样化的形式和丰富的内涵，扩大文化理念的渗透力和覆盖面。通过全方位、多层次的传播，使文化理念深入人心，营造浓厚的文化氛围。

考核保障：双管齐下，形成闭环机制

将廉洁从业、合规诚信执业、文化践行情况纳入员工 360 度评价与绩效考核体系，通过全面、客观的评价，激励员工积极践行文化理念。同时，对严重违规行为实行一票否决制，形成正向引导与反向约束并重的闭环机制，确保文化建设取得实实在在的成效，推动公司文化健康持续发展。



厚植 文化品牌

- 一、至信同行：党建文化品牌建设
- 二、清正崇廉：廉洁文化品牌建设
- 三、笃行担当：责任文化品牌建设
- 四、激扬青春：青年文化品牌建设
- 五、温暖向善：公益文化品牌建设

一> 至信同行：党建文化品牌建设

中信证券精心打造“至信同行”党建文化品牌，推动党旗在业务一线、服务窗口以及帮扶地区深深扎根、收获实效。

（一）品牌内涵：至信铸魂，同行致远

“至信”根植于对中信集团文化的传承，彰显着中信证券对党、国家、客户、社会的忠诚底色与价值坚守；“同行”体现为公司党委与全体党员齐心协力、同向发力，党组织与业务单元紧密配合、协同联动，中信证券与集团兄弟单位、客户伙伴以及社会公众携手共进、同频共振。其品牌内涵可凝练为：坚定理想信念、坚守正确方向，赓续中信基因、推动融合发展，秉持诚信合规经营、携手共创美好未来。

（二）实践探索：多维融合的特色模式

公司基层党组织广泛开展“至信同行”党建共建活动，构建起跨单位、跨行业、跨区域的协同联动新格局。其中涌现出诸多典型案例：厦门鹭江道证券营业部党支部率先发起“至信同行 融惠山海”党建联建平台，整合中信证券、中信期货、中信银行等金融机构资源，联合厦门当地实体企业、证券期货基金业协会以及福州大学财政金融系教工党支部，打破行业界限，促进政策、资金、技术与人才等要素向实体经济汇聚。该平台实施“铸魂、聚力、赋能、育才”四大工程，通过业务联动、课题调研、人才培养、公益服务等多种形式，切实推动金融服务实体经济落地生效。此外，四川分公司党支部联合中信集团在蓉分支机构开展共建活动，有力推动集团内各金融板块资源共享与业务协同。

（三）深度融合：党建引领业务发展的生动实践

随着党建文化的不断深入，各级党组织的战斗堡垒作用愈发凸显。投资银行党委聚焦资本市场改革，服务客户数量及股债承销规模均位居市场前列，持续稳固行业领先地位；中信证券资管公司党委设立新质生产力研讨小组，围绕国家战略集思广益，推动创新举措与市场需求精准对接；浙江分公司党委主动融入长三角一体化发展战略，连续两年荣获省级“支持经济社会发展优秀单位”一等奖。党建工作切实实现了从思想引领到行动落地的价值转化。

（四）品牌成效：广泛影响与持续深耕

经过持续深耕，“至信同行”党建文化品牌在公司内外产生广泛而深远的影响。公司荣获中国金融思想政治工作研究会“全国金融系统思想政治工作优秀单位”称号，获评“金融系统学雷锋活动示范点”，在“全国党史知识竞赛”活动中获评“优秀组织单位”。

未来，中信证券将坚持“至信同行”党建文化品牌理念，以“四共”（共学理论强思想、共建组织强能力、共尽责任强发展、共享成果强品牌）为有力抓手，持续推动党建工作与业务发展深度融合，让红色基因在公司高质量发展的新征程中薪火相传。

二 清正崇廉：廉洁文化品牌建设

中信证券以“四维五环”为廉洁文化品牌建设路径，致力于将廉洁从业从制度约束转化为员工日用而不觉的行为自觉，构建起全方位、多层次的廉洁文化体系。

（一）“四维五环”：廉洁文化品牌建设同心圆模型

公司创新性地提出“四维五环”同心圆模型，为廉洁文化建设搭建起科学系统的框架。“四维”涵盖廉洁文化建设的四个层面：理念层以中国特色金融文化为引领，树立廉洁从业的核心价值观；制度层完善制度体系，明确职责权限；行为层通过案例教学、情景演练增强员工廉洁实践能力；物质层提供充足的教育资源和宣传平台支撑。“五环”聚焦廉洁管理的五个关键环节：制度制定为廉洁管理提供方向指引；风险识别与评估精准定位潜在廉洁风险；教育培训与宣传提升员工廉洁意识；监督与检查确保廉洁要求落实到位；举报与调查严肃处理违规行为。

围绕“四维五环”框架，公司积极推动廉洁文化从被动约束向自觉养成转变，从个体示范向全员共建升级，逐步构建起职责清晰、流程闭环、内外融通的廉洁文化生态。



◎ 图 3-1 “四维五环”同心圆模型

（二）双向优化：从机制健全到效能跃升

公司构建并持续优化覆盖事前、事中、事后的廉洁从业管理全链条闭环体系。2025 年，在既有完善框架基础上，重点从制度顶层设计与考核问责机制两个维度发力，推动廉洁管理水平实现新跃升。

制度优化方面：2025 年 8 月公司修订发布《反商业贿赂及廉洁从业政策》，进一步厘清各治理主体职责边界。董事会负责制定廉洁从业管理目标和总体要求，经营管理委员会将廉洁从业纳入内部控制体系，反腐败与反商业贿赂委员会负责落实董事会目标和工作要求，形成各司其职、协同配合的制度格局。

考核优化方面：公司将廉洁从业、合规诚信执业等纳入全体人员绩效考核和职级晋升前置条件。在个人绩效目标制定环节，将廉洁从业作为减分项嵌入；年度考核与晋升环节，把廉洁从业纳入 360 度评价，对严重违反者实行“一票否决”。同时实施薪酬递延，并建立薪酬追索扣回机制，确保激励与风险责任相匹配。通过精准校准考核“指挥棒”，促使廉洁从业由“要我做”转变为“我要做”。

（三）品牌载体：实现廉洁文化传播创新

廉洁文化的生命力既依赖制度的刚性约束，也离不开载体的柔性传播。公司通过打造特色品牌载体，推动廉洁文化可视化与数字化。

“小合课堂”是中信证券山东精心打造的廉洁教育轻量化品牌。该品牌以“轻量化、场景化、故事化”的方式，将廉洁从业要求转化为员工喜闻乐见的短视频。这些短视频内容生动、形式活泼，深受员工喜爱，先后荣获中信证券党建创新案例奖、企业文化建设特色案例奖，并被收录至高校案例库，成为廉洁文化传播的生动范例。

智能风控则是公司数字化赋能廉洁管理的积极探索。2025 年 11 月，公司“基于大模型技术的证券公司全链路风控合规探索与应用”项目作为深交所行业科技成果发布，通过算法模型实现系统化风险排查与事前拦截。同时，公司依托隐私计算平台与反洗钱数智化系统，推动廉洁管理由“人防”向“技防”“智防”跃升。

中信证券将持续深化廉洁文化品牌建设，以“四维五环”为建设路径，不断深化制度建设，创新传播载体，借助数字化赋能推动管理升级，让廉洁文化深度融入员工执业全流程，为公司高质量发展筑牢廉洁防线。



◎ 图 3-2 “小合课堂”宣传视频

三 笃行担当：责任文化品牌建设

中信证券将责任文化融入企业血脉，以“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”为使命锚点，引导员工将个人事业融于企业发展，将企业发展融于国家战略，以高度的政治责任感在践行国家战略中厚植责任底色。从理念共识到制度保障，从金融创新到一线践行，从榜样引领到群体自觉，责任文化已成为中信证券具有高辨识度的精神基因。

（一）品牌启航，责任理念的全员共识共建

2021年，中信证券深入贯彻落实中信集团“弘扬责任文化、合力推进卓越企业集团建设”的要求，围绕“履职尽责、担当作为”等主题在全系统开展责任文化专题讨论。结合党史学习教育，引导员工对照知责、担责、履责、尽责的行为准则查弱项、补短板，牢固树立“由我来办、马上就办、办就办好”的工作作风。

公司将责任文化专题讨论与“强化管理、夯实基础”专项工作有机结合，从制度层面为责任落地提供保障。

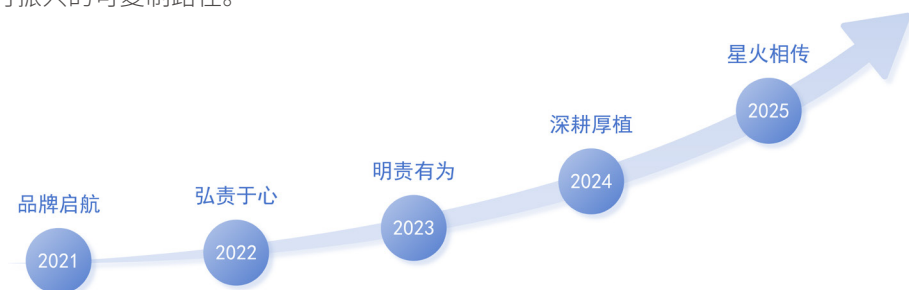
在业务实践中，公司成功发行国内首单绿色和乡村振兴有机结合的公司债券“21海垦V1”，首次将绿色金融与乡村振兴两大国家战略通过债券产品融合落地，开创了金融工具服务乡村生态发展的新范式。

（二）弘责于心，责任文化的系统化建设

2022年，公司进一步深化责任文化建设，将其从理念宣贯推向系统化品牌建设。组织“弘责”主题专项活动，各级党组织广泛开展责任文化主题创作，全年推荐诵读作品67个、短视频77个、责任文化故事41篇，以基层一线发声讲述责任担当的感人故事。

同年，《中信证券企业文化手册》将“为社会的全面可持续进步贡献智慧与力量”正式写入十大共识，责任担当从组织战略延伸为个人信条。

在金融实践层面，公司作为承销商积极参与国家开发银行专题金融债券。与此同时，子公司中信期货投入资金在云南省元阳县等地继续推广“保险+期货”项目，为少数民族地区农户提供价格风险保障，探索出金融服务乡村振兴的可复制路径。



（三）明责有为，责任文化与专业能力深度融合

2023年，公司以“弘责”文化品牌为牵引，开展“明责有为，笃行担当”责任文化系列活动，接续推进责任文化建设走深走实。同年10月，公司启动“文化凝心 聚力同行”企业文化主题宣传月系列活动，特别上线《责任修炼指南》课程，帮助青年员工强化责任意识，掌握提升履责能力的方法，实现知责、担责、履责、尽责的知行合一。

在区域发展中，公司分别在江苏扬州、淮安落地首单乡村振兴公司债券，发行规模分别为3.84亿元和10亿元，均创下区域同类债券的最低发行利率，体现了专业能力与责任担当的有机统一。

榜样力量持续迸发。公司库务部员工荣获“2023年全国五一劳动奖章”，甘肃分公司获甘肃省人民政府“省长金融奖”，一线先进典型的涌现让责任文化从口号变为可感可学的身边榜样。

（四）深耕厚植，责任文化的全面突破

2024年，中信证券进一步深化责任文化品牌内涵，振奋笃行实干精神，榜样力量持续迸发，安徽分公司获评“金融系统学雷锋活动示范点”，中信证券山东员工获评“金融系统学雷锋模范”。

在乡村振兴领域，公司将资本市场活水引入乡村产业，全年承销乡村振兴债券、三农债券等合计97.33亿元，独家承销脱贫地区再融资项目9亿元，精准支持乡村产业发展和广大农户的金融需求。公司还助力铁建资产成功发行中国铁建系统内首单乡村振兴资产支持专项计划，总规模20亿元，募集资金70%以上用于乡村振兴相关业务领域。

（五）星火相传，责任文化成为全员行动自觉

2025年，公司坚持把责任文化融入日常、化作经常，将责任品牌基因从组织要求内化为全员行动自觉。

在金融助农领域，中信期货在全国230个县区累计开展458个“保险+期货”项目，覆盖涉农品种18个，投入自有资金近2900万元，项目金额超110亿元，累计赔付超3.2亿元，为近95万户农户筑牢了稳产增收的“防护堤”。乡村振兴债券承销等专项债券规模约193亿元。

同年，公司凭借在践行绿色金融等方面的突出贡献，入选人民网“2025人民企业社会责任”绿色发展案例。

责任在心，担当在行。中信证券以责任文化品牌为牵引，将责任文化从理念共识转化为全员行动，从金融创新到乡村振兴，从区域发展到典型引领，每一个年度都有扎实的实践、每一段历程都有清晰的进阶。未来，公司将继续以专业之力、金融之能，在服务国家战略中书写责任担当的新篇章。

四、激扬青春：青年文化品牌建设

中信证券始终将青年员工视为企业发展的生力军和突击队，秉持“党建带团建”理念，围绕“激扬青春逐梦前行”这一文化品牌，精心构建“思想引领、制度创新、实践淬炼”的青年文化培育体系。激励青年员工在服务国家战略中淬炼初心使命，在公司高质量发展中绽放青春光彩。

（一）青春明志：筑牢信仰之基

公司高度重视青年员工的政治理论学习，将其作为青年工作的首要任务，创新构建了“线上+线下”“集中+自主”的多元化青年学习矩阵。

为让青年员工在实践中深化认知，公司连续四年开展“激扬青春 逐梦前行”走进实体经济实践活动。青年们走进中信金属、中信重工等“国之重器”企业，亲身感悟工匠精神的魅力；奔赴辽沈战役纪念馆等红色教育基地，传承红色基因，汲取奋进力量；与深圳铁投等单位开展联学联建活动，进一步深化对金融服务实体经济重要性的认识。这些丰富多彩的实践活动，让青年员工在实地探访中开阔了视野、深化了认知，成功将金融服务实体经济的使命从抽象理念转化为切身感悟。相关实践成果获得了《经济参考报》的专题报道。

在制度创新方面，公司不断探索新举措。2023年，统一客户联络中心（杭州）推出“青年理论学习小组积分制”，将积分与评优晋升紧密挂钩，有效激发了青年员工的学习积极性；2024年，财富管理党委建立“年轻干部双月学”机制，为年轻干部搭建了常态化学习交流的平台，引领青年员工树牢金融报国的坚定信念。

（二）青春建功：淬炼使命担当

青年员工积极将文化理念融入岗位建功，让青春在金融服务与合规宣导的第一线熠熠生辉。

2022年起，财富管理委员会发起“萤火创作者计划”，创新服务模式，将一线青年客户经理从线下服务推向线上平台。他们通过短视频、直播等形式，向广大投资者传递专业投教知识和温暖投资陪伴，使每一位员工都成为展现专业服务和责任的亮丽窗口，众多“萤火”汇聚成照亮投资领域的璀璨光芒。

同年，中信证券山东团委组织青年员工自创“小合课堂”视频号，以生动有趣、年轻化、接地气的视频形式，传播合规文化、加强普法力度，让合规理念深入人心。

2025年，财富管理委员会举办“践行中国特色金融文化 以奋斗之姿展现青春风采”主题演讲比赛。青年员工立足本职岗位，从身边故事和典型案例入手，深情讲述对中国特色金融文化的理解感悟，进一步增强了使命感、责任感与归属感，推动“五要五不”实践要求真正做到内化于心、外化于行。

（三）青春奉献：绽放志愿光芒

中信证券青年员工连续多年积极投身公益助学与应急救援一线。公司选派青年员工挂职甘肃积石山县，持续推进教育帮扶工作，并组织青年员工赴甘肃积石山县、河北沽源县等地开展爱心助学活动，为当地教育事业贡献力量。

青年志愿服务延伸至全国各地，学雷锋志愿服务蔚然成风。安徽分公司获评“金融系统学雷锋活动示范点”，中信证券山东员工获评“金融系统学雷锋模范”。同时，公司团委积极引导广大青年在改革发展进程中发挥生力军和突击队作用，青年突击队建设成效显著，青年员工及团队获评共青团中央新时代青年先锋奖、中信青年五四奖章、优秀青年突击队、青年文明号等荣誉奖项。

青春逢盛世，奋斗正当时。中信证券塑强青年文化品牌，引领广大青年员工在思想淬炼中坚定信仰，在岗位建功中锤炼本领，在奉献社会中彰显担当。从“萤火创作者计划”的微光成炬，到“小合课堂”的创意传播；从在沽源一中十四载的坚守助学，到积石山地震时的逆行驰援，中信证券青年用实际行动诠释了“请党放心，强国有我”的铮铮誓言。未来，公司将持续深化青年文化品牌建设，为青年成长铺路搭台，让青春在服务国家战略、赋能高质量发展的实践中绽放更加绚丽的花朵。

五、温暖向善：公益文化品牌建设

中信证券始终以服务国家战略、增进民生福祉为己任，将公益实践融入企业文化血脉，以“信爱”公益品牌为引领，逐步形成“教育帮扶铸魂、消费帮扶助农、应急救援显担当、境外公益展格局”的立体化公益格局，让金融的温度在服务社会中充分彰显。

（一）信爱帮扶：教育帮扶点亮希望之光

教育是阻断贫困代际传递的关键途径。中信证券以“信爱”公益品牌，聚焦乡村教育短板，在河北沽源、甘肃积石山、云南元阳等地持续开展教育帮扶工作，构建了从基础设施建设到教学质量提升的全链条帮扶体系。

自2012年起,公司开启了沽源一中助学项目。每年组织青年员工走进沽源一中,通过捐资助学、教师研修、座谈交流等多种形式,助力贫困学子成长成才。在甘肃积石山县,公司以实际行动为乡村教育事业注入持续动力。从为中学修建盥洗室、建设宿舍楼,到“信爱自强班”顺利开班,实现了从基础设施改善到教学质量提升的全链条帮扶。与此同时,云南元阳县的教育帮扶也在同步推进。公司实施“信爱教师提升计划”,引入北京优质教育资源,推动乡村教师能力整体提升。



◎ 图 3-3 2025 中信证券 · 沽源一中员工师生 14 周年交流活动

(二) 信爱助农：消费帮扶激活内生动力

消费帮扶是中信证券助力乡村振兴的重要举措。公司连续多年通过“信福e家”平台,组织全员参与消费帮扶。2021年采购8个帮扶地区农副产品共计1866万元;到2025年,消费帮扶采购金额增长至3343万元。通过“工会采购+员工福利+客户联动”创新机制,公司为脱贫地区的农产品拓宽了长期稳定的销售渠道,形成了“以购代捐、以买代帮”的长效帮扶生态,有效激活了乡村经济的内生动力。

(三) 驰援救灾：雪中送炭彰显金融担当

自然灾害发生后,中信证券主动捐款捐物,支持受灾居民的紧急安置、生活保障和灾后重建工作。2021年,河南遭遇严重洪灾,公司携手子公司向灾区捐赠1300万元,用于抗洪救灾及灾后重建工作。2023年12月,甘肃积石山县发生6.2级地震,公司迅速行动,第一时间捐赠200万元紧急驰援灾区。同时,棉被、清真食品、生活保障箱等应急物资也迅速运抵受灾一线。2025年,香港新界大埔宏福苑发生五级火灾,中信证券

与相关子公司一道迅速启动应急救援机制,组织公益捐赠并发动境内外员工开展爱心行动。中信证券国际鼓励员工参与社会捐款活动,积极发动员工组织义工团队,为受灾居民送上关怀帮助,协助灾后支援工作,以实际行动书写了金融企业的责任担当,展现了速度与温度并存的大爱情怀。

(四) 情暖社区：守望同心绘就和美画卷

中信证券坚持以人民为中心的发展思想,通过创新服务模式与深化公益实践,用实际行动传递金融温暖。

中信证券安徽分公司组建志愿者队伍参与“口罩天使中途宿舍”公益项目,联合当地金融机构和知名企业会同其他爱心人士共百余人次开展公益活动,帮助重病患者家庭20余个。

中信证券山东持续关爱和帮助新市民群体,与青岛陵县路小学达成结对协议,常态化开展关爱新市民子女志愿公益活动。

中信证券以中信证券国际慈善信托作为境外开展公益工作的重要平台和抓手,与香港社区居民携手共进、共建和美家园,连续多年荣获香港社会服务联会颁发的“商界展关怀”嘉许。2025年,公司与保良局以“共感·同行”为主题,联合推出为期一年的青少年精神健康计划,全年惠及约10万人次。



◎ 图 3-4 “共感·同行”启动仪式在保良局何秀南小学成功举行

从河北沽源到甘肃积石山,从云南元阳到香港基层社区,中信证券以“信爱”之名,将金融的温暖播撒在每一片希望的土地上,让公益更具深度,让善行更有力量。



总体要求

（一）理论武装：多层次学习筑牢理论根基

中信证券坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将理论学习作为首要政治任务，通过多层次、多形式学习培训，推动党的创新理论入脑入心、见行见效，确保文化建设沿着正确政治方向前进。

1. 统筹推进，实现全员覆盖深学

（1）举办专题示范培训班

为深入学习贯彻党的二十大精神，扎实推进中央八项规定精神学习教育，公司举办第七期提升党组织政治功能和组织功能示范培训班，切实推动各级党组织以高质量党建引领保障高质量发展。

（2）深入基层调研督导

公司领导赴浙江分公司、深圳区域调研学习教育开展情况；党建工作领导小组召开总结会议，深入学习贯彻习近平总书记重要指示精神，总结公司学习教育开展情况，确保学习成效。

（3）依托线上平台常态学

公司利用 E-learning 平台，定期向全体党员推送相关课程，推动学习常态化长效化。

（4）开展集中轮训和专题解读

举办学习贯彻党的二十届四中全会精神轮训，102 名中层以上人员参加培训研讨；面向全体管理人员举办中央经济工作会议精神解读讲座，助其把握宏观经济政策方向。

2. 示范引领，深化理论学习与转化

充分发挥党委理论学习中心组示范引领作用，推动学思用贯通、知信行统一。

（1）创新学习方式，注重学用结合

通过个人自学、专家辅导、党委会传达学习、集体学习研讨等多种方式开展中心组学习。

（2）发挥智库优势，带着问题学

结合党委会“第一议题”，邀请研究员聚焦重要会议主题，跟进学习习近平总书记系列重要讲话精神，结合实际提出工作建议，提升学习质效。

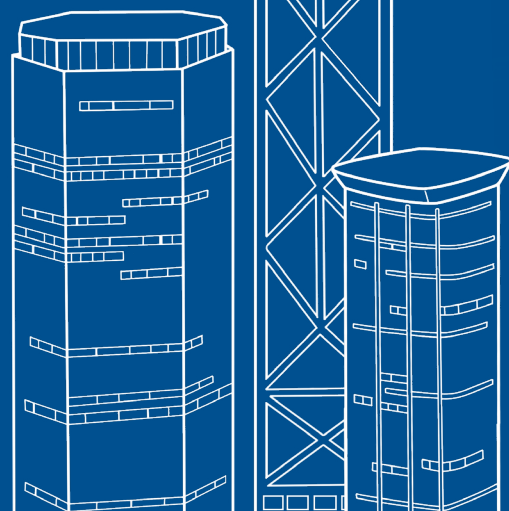
（3）严肃学风，扩大学习覆盖面

围绕多个主题开展中心组集体学习研讨，将范围扩大到公司高管、有关部门负责同志，形成良好学习局面。

深耕 文化十策

总体要求

- 一、平衡各方利益
- 二、建立长效机制
- 三、加强声誉约束
- 四、落实责任担当
- 五、融合发展战略
- 六、强化文化认同
- 七、激发组织活力
- 八、秉承守正创新
- 九、崇尚专业精神
- 十、坚持可持续发展



3. 基层党组织同步推进，确保学习落地见效

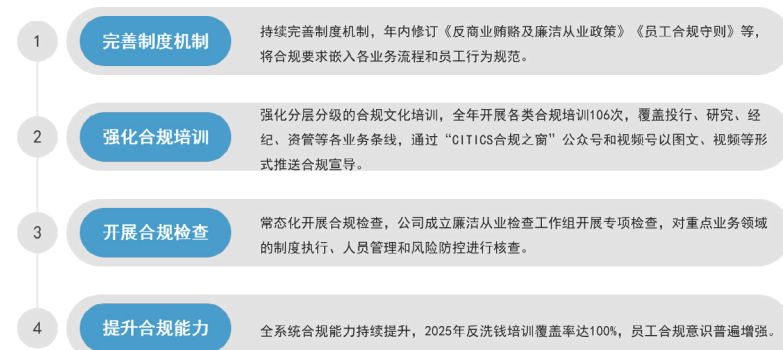
在各基层党委落实下，理论学习延伸至业务一线。浙江分公司党委严格落实“第一议题”制度，持续推动入脑入心；中信证券资管公司党委创新落实机制，成立研究小组推动理论落地；机关党委、财富管理党委、中信证券华南公司党委等通过多种方式确保学习教育覆盖全体党员，将学习成果转化为业务发展动力。

(二) 文化践行：行业文化见行见效

公司严格落实证券行业文化要求，多措并举将行业文化软实力转化为公司高质量发展硬支撑。

1. 做实“合规”：夯实内控体系，强化合规执行

将合规视为生存发展的底线，通过制度完善、培训覆盖和日常检查密织合规管理网络。



◎图 4-1 做实合规文化

2. 筑牢“诚信”：恪守契约精神，珍视行业声誉

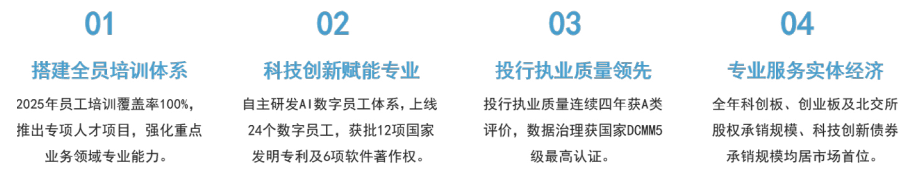
把诚信作为立身之本，通过制度约束、教育培训与正面引导，推动“诚实守信”理念内化于心、外化于行。



◎图 4-2 筑牢诚信文化

3. 精进“专业”：深化能力建设，打造专业化团队

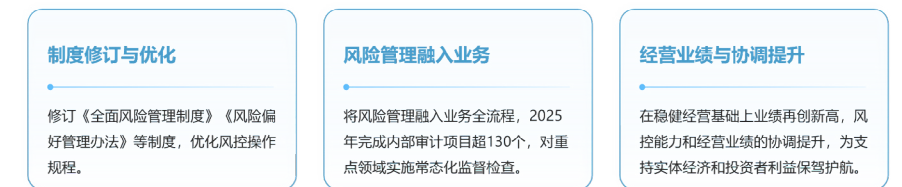
视“专业”为安身立命之本，围绕人才培养、科技赋能和质量体系持续发力。



◎图 4-3 精进专业文化

4. 坚守“稳健”：平衡风险收益，保障持续发展

以“稳健”为经营底色，构建贯穿决策、执行、监督全链条的风险防控体系。



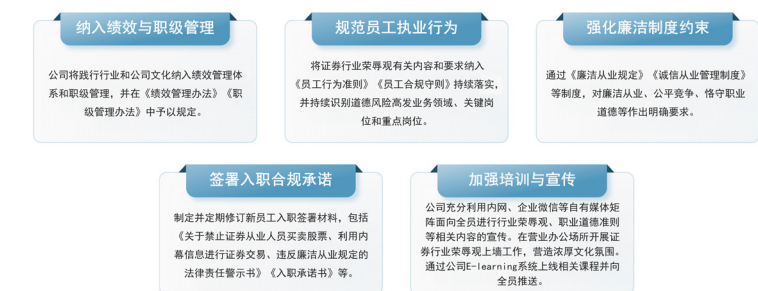
◎图 4-4 坚守稳健文化

(三) 理念凝筑：从积淀中凝练，在实践中发展

2025年，中信证券以中国特色金融文化为根本遵循，以证券行业文化引领文化建设工作，传承中信集团企业文化，强化自身特色文化建设，凝聚员工共识，激发内生动力，以文化软实力塑造竞争新优势，为公司“十五五”开局和建设一流投资银行提供精神支撑。

(四) 正身立行：规范员工执业操守与行为

中信证券以文化理念为导向，以多维度制度机制为抓手，对员工执业能力与职业道德提出了明确要求。



◎图 4-5 规范员工职业行为与操守

（五）入章立制：文化建设与廉洁管理写入公司《章程》

中信证券将企业文化核心内涵融入公司《章程》，置于战略高度一体化推进；明确廉洁从业要求，将员工合规履职与个人绩效深度绑定，构建双重保障体系，确保文化建设实效。

（六）红色引擎：党建引领文化建设与廉洁管理

中信证券深入贯彻习近平文化思想，将党的领导纳入日常工作各环节。

1. 坚持以高质量党建引领高质量文化建设，学习相关精神，将文化建设相关要求写入管理制度，打造文化品牌矩阵，开展教育活动，增强员工使命感、责任感与归属感。完善党委议事规则和“第一议题”机制，推动党的领导深度融入公司治理。

2. 在廉洁从业方面，健全反腐败与反商业贿赂委员会职能，构建“五时”大监督体系，打造融媒体宣教矩阵，以案示警、以案明纪。党建引领与文化铸魂同向发力，为一流投资银行建设提供有力支撑。

（七）机制固本：筑牢风险、合规、廉洁防线

公司将文化理念深度融入全面风险管理、合规管理、廉洁从业管理等制度体系，提供坚实制度保障。

1. 全面风险管理的领导机制和制度保障

领导机制：董事会是公司风险管理的最高决策机构，审计委员会承担监督责任，经营管理层承担主要责任，首席风险官负责协调工作。

组织架构：形成多层次风险管理体系，从审议、决策、执行和监督等方面管理风险。在部门和业务线层面确立风险管理三道防线。

制度体系：建立多层级的全面风险管理制度体系，修订完善多项风险管理制度，包括基本风险管理制度、专业风险管理制度和具体业务风险管理细则或指引。

2. 合规管理的领导机制和制度保障

公司合规管理领导机构为董事会，监督机构为董事会审计委员会，专职机构为合规总监及合规部，经营管理层、各部门和分支机构负责人和合规专员在各自职责范围内履行职责。建立 70 余项合规管理综合及专项制度。

3. 廉洁从业管理的领导机制和制度保障

2025 年，公司完善廉洁经营工作机制，反腐败与反商业贿赂委员会强化议事规则执行，完善治理架构，强化管理层履职能力及对境内外子公司的管理。

（八）评估提升：三维闭环驱动文化建设持续提升

公司构建“指标牵引、数据支撑、对标提升”的三维闭环文化建设质量评估机制，通过多元方式衡量文化落地成效，推动评估模式升级，实现文化建设科学化、精细化与长效化，提升工作水平。

2025 年文化建设质量评估存在的主要问题及改进措施

主要问题	改进措施
推进文化建设方面：文化落地的基层穿透性待加强，青年员工文化理念内化程度待提升，科技赋能文化管理待突破。	强化基层文化渗透，实现文化要求从“文件传达”到“行为转化”的实质性跨越；用青年人喜欢的方式传递文化理念，推动文化理念从“被动接受”向“主动内化”转变；深化科技与文化融合，让科技成为文化管理的“智能助手”，推动企业文化从“顶层设计”向“神经末梢”有效延伸。
廉洁从业管理方面：部分单位廉洁文化传播路径较为单一、廉洁文化素材较为单一。	创新传播载体，增强教育感染力；强化实践导向，推动教育精准化；深化数字赋能，提升管理穿透力。

指标牵引

数据支撑

对标提升

一> 平衡各方利益

中信证券高度重视平衡各方利益，通过章程明确、文化引领以及治理规范等多维度举措，积极践行责任担当，维护各利益相关方合法权益，促进公司高质量发展。

（一）章程明义：平衡各方利益，践行责任担当

中信证券公司《章程》严格遵循法律法规要求，系统确立了兼顾各方利益的经营原则。其中，第十四条明确公司的经营宗旨和愿景为践行国家战略、服务实体经济、促进共同富裕，致力于成为全球客户最为信赖的国内领先、国际一流的中国投资银行；第十七条指出公司文化建设的目标是围绕落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，积极履行社会责任，保护投资者合法权益，坚持可持续发展理念，引导和促进公司高质量发展。

（二）文化引领：维护各方合法权益

中信证券始终坚持以先进的企业文化理念为引领，不断完善和优化相关制度，确保在经营中充分体现维护各利益相关方合法权益的要求，有效管理潜在的利益冲突，促进各方利益有效平衡，实现公司高质量发展目标。

1. 文化理念引领

公司文化理念体系从使命愿景到核心价值观再到我们的共识，层层体现维护各方利益、管理利益冲突的要求。公司以“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”为使命，致力于成为全球客户最为信赖的投资银行，这决定了其在经营中优先服务国家战略与客户利益；核心价值观“共享”明确要与客户、股东、合作伙伴、同业及社会和谐共生、共同成长，直接回应多元利益相关方诉求；十大共识中“以客户为中心”“有利可图而不唯利是图”“稳健平衡风险管理”“协同合作”等条款，则从客户利益优先、盈利与合规取舍、跨部门利益协同、风险与创新平衡等维度，系统要求员工识别并妥善处理各类利益冲突，将理念要求转化为日常行为准则。

2. 文化与制度联动管理利益冲突

公司通过《章程》《董事、高级管理人员及从业人员管理规定》《利益冲突管理办法》等制度，将文化理念与利益冲突管理刚性绑定。《章程》明确以“合规、诚信、专业、稳健”为文化建设目标，要求高管忠实履职、违责赔偿；《董事、高级管理人员及从业人员管理规定》细化任职考察、履职监督、考核问责，要求有效管控激励、投资行为及利益冲突，培育行业文化；专项制度对廉洁从业和潜在利益冲突作具体规范。由此形成“理念引领—制度约束—考核问责”的闭环，确保利益冲突可识别、可管控。

（三）治理规范：构建有效激励约束与制衡机制

作为境内外两地上市公司，中信证券严格按照上市地法律法规及规范性文件要求规范运作，持续维护和提升市场形象。

公司建立了完善的公司治理体系，形成有效的激励、约束和制衡机制。股东资质及股权管理符合法规要求，股东和董事的知情权得到充分保障，建立了科学完善的内部控制机制，充分发挥了董事会审计委员会和纪检监察、内审稽核、合规风控等机构的监督制衡作用。关联交易内部审计机制健全有效，“一委两会一层”体系健全，股东会召开程序和董事会议事流程规范，建立了外部董事机制，独立董事向监管部门反映情况的渠道畅通。

二 建立长效机制

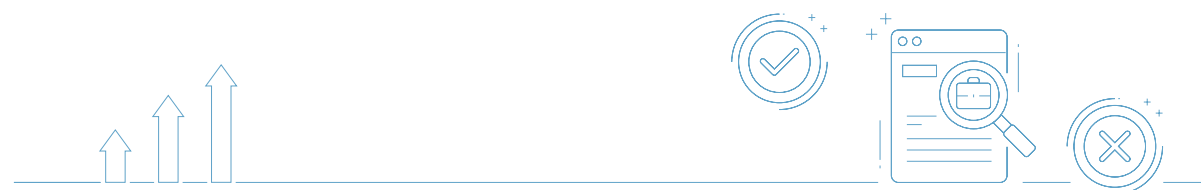
中信证券为推动公司稳健、可持续发展，从多个维度建立长效机制，涵盖考核激励、干部选用、人才培养等方面，为公司长远发展筑牢根基。

（一）价值牵引：文化践行纳入考核晋升与薪酬追索

中信证券持续完善薪酬管理制度，秉持正向引导激励与反向惩戒约束并重的原则。

一方面，修订《绩效管理办法》《职级管理办法》《员工惩处办法》等制度，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理以及践行行业与公司文化理念等要求融入其中，以制度规范员工行为。

另一方面，通过《薪酬追索扣回管理办法》等制度，构建全面的考核激励机制。对于在全面考核指标评估中表现优秀的员工，给予职级晋升、薪酬调整等正向激励；而对于公司中高级管理人员和相关责任岗位人员，若在其职责范围内未能勤勉尽责，或发生违法违规违纪行为，给公司造成重大风险损失或不利影响的，公司将追索扣回其相应期限内的部分直至全部绩效薪酬。



（二）科学激励：长短期兼顾驱动持续价值创造

为贯彻稳健经营理念，落实长期与短期兼顾的激励机制，中信证券依据证券业协会发布的《证券公司建立稳健薪酬制度指引》要求，修订《递延奖金管理办法》，建立绩效奖金支付期限与业务风险持续期限相匹配的机制。同时，严格遵守法律法规及监管规定，确保薪酬递延执行符合相关要求，以此激励员工关注公司长期发展，持续创造价值。

（三）选贤任能：精神引领贯穿干部选用

中信证券坚持国企好干部标准，以竞争择优、任人唯贤为导向开展干部选拔培养工作。在选拔过程中，始终贯彻以德为先、德才兼备的原则，严格把控标准条件与程序要求。围绕公司战略，积极推进干部年轻化进程，做好干部选拔任用工作。

在 2025 年度中信集团百佳员工评选中，8 名长期忠于中信事业、在公司辛勤工作的优秀干部和骨干成功入选。他们的入选不仅弘扬了中信集团和公司的优秀文化，更为全体员工树立了良好的榜样，发挥了积极的示范引领作用。

（四）德才并育：构建长效人才培养机制

中信证券坚持“内部培养为主、外部引进为辅”的人才培养原则，致力于构建政治能力与专业能力双提升的长效机制，并将政治素质优先原则贯穿于干部选拔全过程，实现政治素养与专业能力在人才成长中的协同提升。

在政治能力培育方面，公司党委将政治能力培养作为人才培养的首要任务，纳入人才发展战略的顶层设计。2025 年，公司举办学习贯彻党的二十届四中全会精神轮训，102 名中层以上人员参加培训并开展研讨；面向全体管理人员举办中央经济工作会议精神解读讲座，推动政治理论学习走深走实、全员覆盖。

在专业能力锻造方面，公司围绕重点业务战略，有计划、有步骤地推进专业人才培养。2025 年重点开展“数字金融专业赋能训练营”和“销售及市场开发专业赋能训练营”等专项人才培养项目，聚焦科技赋能、市场拓展等核心领域，通过内部专家授课与外部优质课程相结合的方式，针对性地提升员工在复杂金融环境下的业务创新与风险应对能力。



三 加强声誉约束

中信证券高度重视声誉管理，通过建立健全声誉约束机制、实施全流程声誉管理、开展全面教育、聚焦关键风险管控以及内外协同提升品牌影响力等多维度举措，有效防范声誉风险，提升公司声誉与品牌影响力。

（一）珍视声誉：健全声誉约束机制

围绕上级单位和公司对声誉风险管理工作的指导和目标，中信证券发布最新的《声誉风险管理办法》，有效防范和管理公司及工作人员的行为与声誉风险。同时，修订《诚信从业管理制度》，对珍惜声誉提出更为具体的要求。

《诚信从业管理制度》中珍惜声誉相关要求

- ◎ 树立正确的义利观，坚持以人民为中心的价值取向，正确处理功能性和盈利性、整体利益和个体利益、客户利益和机构利益的关系，强化使命感、责任心，自觉维护国家利益和国家安全，遵守公序良俗，规范个人执业行为，珍视行业声誉与职业声誉，自觉践行社会责任，树立良好社会形象，不见利忘义，不唯利是图；
- ◎ 注重声誉资本积累，以自己的专业能力和服务赢得客户，打造有特色的诚信、专业服务品牌，维护行业、机构、个人的声誉形象；
- ◎ 积极履行社会责任，不断提升自身和行业的形象声誉；注重声誉风险管理，遵守社会公德，避免发生违反公序良俗、损害行业声誉的行为。

（二）以誉促行：全流程声誉管理

公司对员工开展全流程声誉管理，通过入职背景调查、专项培训教育、风险警示提示、违规严肃问责、晋级红线否决、处分决定归档、离职审核等措施，环环相扣，及时有效防范、降低员工显性或隐性违规行为给公司带来的声誉风险。

在人力资源管理系统员工声誉管理模块，记录员工的奖励信息、违规违纪惩处和外部机构处罚等信息，建立惩处情况台账，登记违纪违法信息，并将员工声誉信息作为员工晋升、任免、离职的重要参考依据之一。

（三）教育筑防：职业道德与合规风控教育全覆盖

公司围绕员工行为规范、职业道德与法治观念建设，持续开展多层次、多形式的法治宣传教育培训，切实提升全员法治意识，引导全体员工恪守执业准则、坚守法律底线。

1. 定期组织行为规范系统培训

面向新员工，通过实习生融入计划、校招新员工培训、线上自我学习等环节，长周期全方位宣贯公司文化、行为规范、合规解读等内容，并通过分组研讨、考试通关等方式进行考核，帮助新员工从入职起就建立良好的行为规范。

面向全体员工，开展专题培训 24 次，培训主题涉及资管、股权投资、财富管理等业务领域，内容涵盖法律常识普及、业务风险防范、员工行为规范等多个方面，累计参与培训人数超两千人次。

2. 常态化开展廉洁从业宣传教育

公司大力开展廉洁从业宣传教育，运用微信企业“合规宣传专栏”等宣传平台，发布廉洁从业和反腐倡廉的相关政策规范、代表性违纪违规案例，发布《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》解读及警示案例、《证券行业诚信准则》《证券从业人员职业道德准则》《证券从业人员职业道德手册》及证券行业荣辱观宣传内容。此外，公司将诚信执业与廉洁从业内容相结合，定期通过网络课程（E-Learning）向全体员工推送强制性的员工诚信及廉洁从业培训任务，持续跟踪督导培训完成进度。着力营造诚信执业、廉洁从业的良好氛围，不断强化员工廉洁自律意识，引导员工自觉严守从业底线、杜绝各类违规违纪行为。

3. 多渠道宣贯法治观念

公司运用企业微信普法专栏，定期刊载“新规简讯”“以案释法”“法与生活”“知产前沿”等专题文章，2025 年累计发布超 45 篇。同时，积极组织“民法典宣传月”“国家宪法日”“全国知识产权宣传周”“全民国家安全教育日”等主题活动，通过专题视频、普法文章、宣传展板等形式深入宣传，推动尊法、学法、守法理念深入人心。

（四）防微杜渐：聚焦关键岗位与重点人员风险管控

公司针对道德风险潜在高发的业务领域，严格落实重点人员行为管控与授权管理，强化日常跟踪监测与风险事件快速处置。修订《廉洁从业规定》《诚信从业管理制度》《员工合规守则》等制度，细化廉洁自律、诚实守信、珍惜声誉等职业道德要求，不断增强监督管理协同效应。

（五）内外兼修：夯实声誉管理提升品牌影响力

公司积极维护自身形象与声誉，多措并举提升声誉风险管理水平。一是修订《声誉风险管理办法》并印发全员，夯实制度基础；二是全面提升舆情监测、报告与处置能力，主动识别声誉风险；三是持续深化正面宣传，优化立体化传播体系，加强“中信证券发布”微信公众号等自有渠道的宣传力度，形成内外联动、多向发力的品牌传播格局。

四 落实责任担当

责任担当，根植于中信证券的文化血脉。公司将“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”的使命融入战略、制度与日常行为，形成服务国家、实体、人民的行动自觉。2025 年，公司以金融报国为引领，从多方面系统推进责任落实，书写金融企业担当答卷。

（一）金融报国：以专业力量服务国家战略与民生福祉

中信证券始终将责任担当作为鲜明底色，以“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”为使命，把“坚持践行国家战略、服务实体经济”等经营宗旨融入经营管理与员工行为准则，使责任意识内化于心、外化于行。2025 年，公司立足文化根基，将责任担当转化为行动，以金融之力扛起时代担当。

1. 深耕重点领域

精准匹配重点区域金融服务需求，承销乡村振兴、“三农”及革命老区债券 193 亿元，排名同业第一，以专业投行力量助力区域协调发展和乡村振兴战略深入实施。

2. 满足客户个性化需求

发布“信 e 投” APP7.0 全新版本，从产品、服务、智能化等方面创新，增强服务居民财富管理综合能力。推出全市场首套市值管理 AI 企业级服务平台，为近百家上市公司提供方案。

3. 建立投资者教育服务体系

建立“总部—分公司—营业部”三级联动体系，提升员工服务能力，打造品牌。依托多个基地开展特色投教活动，普及“理性投资”“价值投资”“长期投资”理念，提升投资者金融素养。

(二) 战略融入：将责任担当贯穿经营决策全过程

中信证券强化主动服务国家战略意识，把握金融工作的政治性、人民性，坚持把功能性放在首位。围绕金融服务实体经济高质量发展，优化业务结构、创新产品工具，将做好“五篇大文章”纳入年度经营决策，确保责任担当贯穿业务执行。

1. 服务国家战略

以金融活水浇灌实体经济，支持战略性新兴产业和新质生产力发展，科创板、创业板及北交所合计股权承销规模排名市场第一，科技创新债券承销规模排名同业第一。在绿色金融领域，构建全链条绿色服务体系，承销绿色债券排名同业第一，MSCI ESG 评级保持 AA 级。

2. 服务人民美好生活

落实普惠金融，降低投资者成本。为养老保险体系提供支撑，养老“三大支柱”投资管理规模突破万亿元。

3. 夯实数字底座

加速数字金融布局，2025 年获国家数据管理能力成熟度最高等级认证，启用数据中心，建成新一代智算云平台，提升服务效率与风险管理能力。

(三) 投教护航：筑牢投资者保护坚实防线

中信证券严格遵循相关规定，规范提供金融产品和服务行为，督促各部门开展投资者保护活动。制定《投资者权益保护工作制度》，财富管理委员会制定工作计划及年度预算，为投资者保护工作奠定基础。

1. 强化考核督导

财富管理委员会定期考核分支机构投资者权益保护及教育工作，结果纳入年度绩效考核和平衡记分卡，形成管理闭环，督促员工履行职责。

2. 线上线下联动

利用多种线上线下渠道策划实施投资者教育活动。2025 年开展“守护养老钱，安享幸福生活”主题活动，深入社区、老年大学宣传金融和防诈骗知识，编设“养老有备”系列课程。

3. 丰富投教产品

投教官微发布 29 篇原创长图文、7 个短视频作品。线下营业部印制发放逾 10 万份投教宣传品，举办 313 场养老金融主题讲座，精准送达投资者保护知识。



◎ 图 4-6 长图文和视频投教作品



◎ 图 4-7 投资者教育活动现场

(四) 思想培元：强化思想道德教育与价值引领

中信证券将思想道德教育作为企业文化建设基石，通过课程推送、活动组织和培训，引导员工维护国家金融安全、强化责任担当。

1. 构建双轨课程体系

推送“思想道德类”和“文化建设类”课程，思想道德类引入党建等课程，文化建设类由多部门自制针对性课程，通过考试确保学习效果，帮助员工树立金融安全意识、提升思想道德。

2. 丰富教育形式

鼓励各业务条线和子（分）公司结合业务特点和当地资源开展特色的教育活动。



◎图 4-8 “践行中国特色金融文化 以奋斗之姿展现青春风采”主题演讲比赛

（五）善行致远：凝聚员工参与公益的向善合力

2025 年，在集团党委坚强领导下，中信证券始终坚守金融工作的政治性、人民性，把践行社会责任、弘扬公益精神融入企业文化与经营实践，以高度的使命感与责任感凝聚全员向善合力。公司立足金融主业、发挥专业所长，紧扣国家乡村振兴战略部署，聚焦产业振兴、教育振兴、消费帮扶三大重点方向，系统推进公益慈善、定点帮扶、应急救灾、投资者教育与民生服务等多元公益工作，以实际行动传递金融温度，推动公益慈善事业走深走实、取得扎实成效。

1. 积极开展公益捐赠

全年累计对外捐赠 3408 万元，投入乡村振兴 3123 万元。

2. 发挥优势开展帮扶

教育帮扶：发挥中信证券公益基金作用，与中国乡村发展基金会合作，在云南元阳县实施“教师教研项目”，开展“田径特长培训和“青少年心理健康”项目。在河北沽源县、甘肃积石山县实施“信爱自强班计划”，资助困难学生。向甘肃榆中县受灾学校提供修缮支持。

救灾帮扶：响应香港特区政府救灾部署，捐赠资金用于香港大埔宏福苑火灾受灾居民救灾纾困。

产业帮扶：推进云南元阳县定点帮扶工作，开展“推资源”活动，推进合作项目。

金融帮扶：发挥专业优势，引导资本市场资源向乡村振兴倾斜，服务脱贫地区客户完成债券发行，完成乡村振兴等相关债券发行承销。

3. 加强消费帮扶支持力度

公司通过多种途径购买消费帮扶产品，将子公司消费帮扶完成情况纳入工会考核指标，组织线上活动发放产品，全年累计消费帮扶金额 3343 万元。

五 > 融合发展战略

战略与文化相融共生，制度与理念互促共进。中信证券打造文化建设的长效机制，通过多维度宣贯，致力于深化文化理念认知，形成文化软实力助力战略落地与价值创造的内生动力系统。

（一）战略协同：文化与发展同频共振

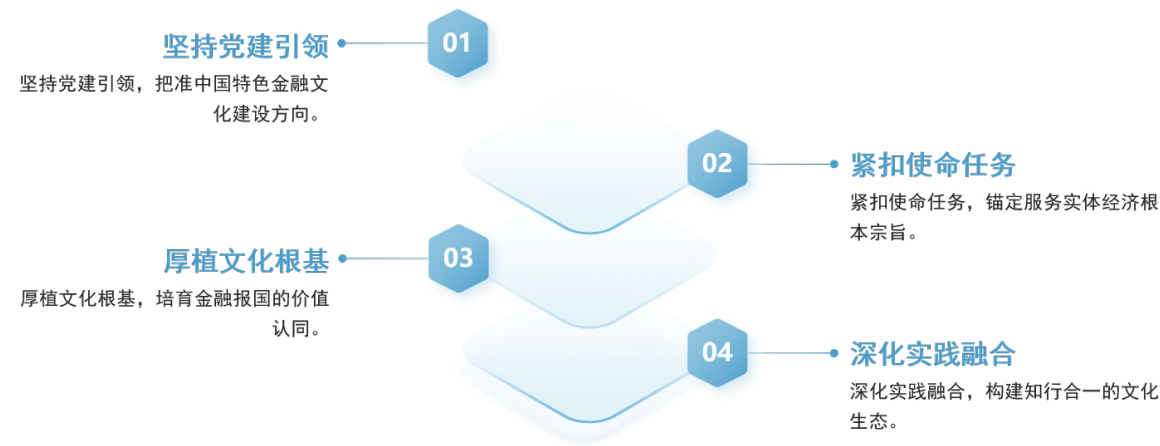
中信证券始终将文化建设作为公司发展战略的重要组成部分，推动文化与战略深度融合。一方面，文化理念体系承载企业战略思考，既传承历史又立足未来；另一方面，战略制定与经营管理以文化因素为重要考量，使文化真正成为企业发展的动力与支撑。

1. 发展规划融入文化建设内容

在“十四五”发展规划中，公司明确提出继承和发扬中信集团优秀文化基因，践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，积极探索新形势下企业文化建设，营造风清气正的发展环境，提升文化软实力。在“十五五”规划编制过程中，公司拟纳入“大力弘扬和践行中国特色金融文化，做好公司优秀文化宣传，引导和激励全体员工积极践行优秀企业文化”等内容，以中国特色金融文化为根本遵循，深刻把握证券行业文化核心内涵，以行业文化建设三个层次十个方面为参照，系统推进文化建设实践。

2. 拟定年度金融文化工作计划

在年度金融文化工作计划中，公司聚焦服务新质生产力培育、防范化解金融风险、提升国际竞争力三大核心任务，以文化软实力赋能发展硬支撑，将金融工作的政治性、人民性转化为服务国家战略的生动实践，全面提升服务实体经济质效。



◎图 4-9 年度金融文化工作计划工作原则

（二）规划落地：三年蓝图与年度计划有序衔接

中信证券坚持党建引领，制定并实施《2025 年度企业文化建设工作计划》《2025 年金融文化工作计划》等专项方案，系统推进文化建设落地见效。同时，公司立足长远，编制《企业文化建设发展规划（2026-2028）》与《文化品牌建设发展规划（2026-2028）》，明确未来三年“1345”文化建设体系及“三力四维双环”品牌建设模型，形成“年度有重点、三年有蓝图”的梯次推进格局。通过年度计划与中长期规划的有机衔接，实现文化建设“任务有清单、推进有路径、效果有评估”，为文化理念落地生根提供坚实保障。

三力目标：凝聚力、影响力、公信力 四维品牌：守正、创新、卓越、共享



◎图 4-10 “三力四维双环”品牌建设模型

1. 明确年度重点任务

2025 年企业文化工作计划紧扣“五要五不”中国特色金融文化实践要求，从五个维度细化任务：
引领诚实守信的道德观：完善诚信管理制度，将诚信融入员工行为规范与奖惩机制，强化诚信教育培训。
培育以义取利的义利观：创新投教形式，持续开展青年主题系列活动。
厚植稳健审慎的风险观：升级内控体系，制定《年度风险偏好陈述书》，加强风险文化宣导。
激发守正创新的发展观：依托《创新奖励实施办法》定期表彰创新成果，营造敢为人先氛围。
强化依法合规的治理观：打造“党风廉政建设专栏”“合规专栏”等融媒体矩阵，利用 E-Learning 推送必修课程，将合规意识转化为日常行为准则。

2. 配套推进措施

做好组织保障：公司企业文化工作小组统筹协调，强化上下联动，定期组织理论学习、交流研讨、演讲宣讲等活动。
强化制度嵌入：将文化要求写入绩效考核、职级晋升、廉洁从业等制度，实现文化软约束与制度硬管理相结合。
开展考核评估：针对薄弱环节实施专项提升，推动文化从阶段性活动向长效机制转化。
确保资源投入：完善文化建设专项预算，保障阵地建设、活动开展、课程开发等所需资源。

（三）制度嵌入：文化要求贯穿管理全过程

文化理念的生命力在于融入制度、见于行动。中信证券坚持以文化引领制度建设、以制度承载文化理念，系统推动企业文化与人力资源管理、合规管理、风险管理、稽核审计等管理流程深度融合。

1. 融入人力资源管理

公司将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等纳入全体人员考核和职级晋升中，从制度建设、绩效目标、考核晋升、薪酬管理四个维度系统落实。

（1）制度建设层面

修订了《绩效管理办法》《职级管理办法》《员工惩处办法》等制度，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写入并在公司内网发布、宣贯。

（2）绩效目标层面

将违反廉洁从业、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个人绩效目标减分项，在年底个人绩效评价中进行扣分，进而影响个人年度考核结果。

（3）考核晋升方面

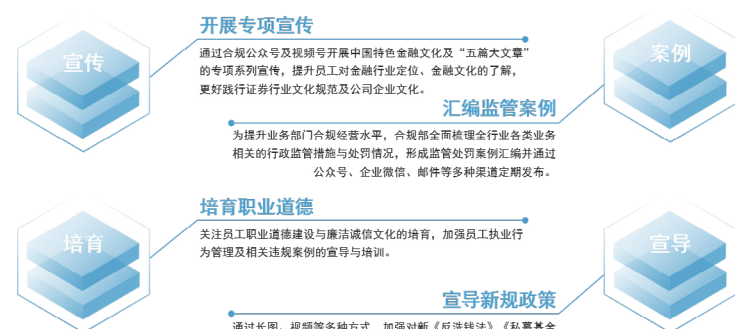
将廉洁从业、合规诚信纳入员工 360 度评价中，对于严重违反廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况采用一票否决制，强化企业文化对绩效考核和职级晋升的约束。

（4）薪酬管理层面

根据《证券公司建立稳健薪酬制度指引》要求，对接《绩效管理办法》，对绩优人员给予正向激励，并严格执行《薪酬追索扣回管理办法》。

2. 融入合规管理

公司以中国特色金融文化为指引，持续夯实合规文化根基，深耕合规文化土壤，严守合规风险底线，助力公司各项业务发展。



© 图 4-11 融入合规管理的有效举措

3. 融入风险管理

公司通过持续完善风险管理制度、优化风险偏好指标体系、加强风险管理文化宣导等措施，将文化理念有效融入风险管理过程。

（1）制定或修订多项风险管理制度

修订《全面风险管理制度》《风险偏好管理办法》《市场风险管理办法》《操作风险管理办法》等制度，加强公司风险防范与应对能力。

（2）发挥风险偏好的引导作用

《2025 年度风险偏好陈述书》强调构建科学的风险偏好管理体系，发挥引导作用，达到资本、风险与收益的均衡匹配，奠定公司风险文化总体基调。持续优化完善风险偏好陈述和指标，推动公司持续高质量发展。

（3）制定并落地部门风险文化建设工作方案

聚焦风险文化建设核心任务，制定并落地方案，通过多样化宣导、专业化培训、系统化理论研究等举措，推动公司风险文化建设走深走实，夯实全员风险意识。

4. 融入稽核审计

公司《内部审计人员工作守则》明确内部审计人员工作准则为遵纪守法、作风正派、谦虚谨慎、客观公正，审计人员实施审计过程应诚实、守信、廉洁、正直。为确保遵守工作纪律，在《内部审计人员工作守则》中明确稽核审计工作纪律，要求审计时由审计人员将内审工作纪律送达被审计单位，接受监督。

六 强化文化认同

（一）组织有力：领导小组统筹推进文化建设

2025 年，公司党委及企业文化建设领导小组多次召开文化建设专题会议，研究部署年度重点工作，形成“党委领导、领导小组统筹、部门协同、全员参与”的良好格局，确保文化建设有序推进、取得成效。主要会议内容如下：

1. 学习传达

深入学习习近平文化思想、习近平总书记关于金融工作的重要论述精神，以及党的二十届四中全会关于文化强国建设的部署要求。

2. 审议事项

审议《2025 年度企业文化建设工作计划》《2025 年度金融文化工作计划》、落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》情况、廉洁从业管理情况、文化品牌建设规划等。

3. 部署要求

要求各部门、业务线和子（分）公司高度重视文化建设工作，以中国特色金融文化为引领，涵养一流文化，加大投入、强化协同；各级领导干部将文化建设与经营管理深度融合，把文化软实力转化为发展硬支撑。

（二）职责明晰：文化建设融入日常管理

中信证券将文化建设纳入公司日常管理体系，通过公司《章程》和《企业文化管理制度》明确党委、董事会、管理层及各职能部门、分支机构和子公司在文化建设方面的职责分工，形成协同有力的工作格局。

1. 顶层设计：党委领导、董事会决策、管理层执行

公司《章程》规定，党委、董事会领导公司文化建设，决定总体方案和目标，对重大问题决策；党委书记、董事长为文化建设第一责任人。管理层负责具体落实执行，纪委、审计委员会监督文化建设开展情况。

2. 制度细化：各机构职责明确

《企业文化管理制度》专门设置企业文化组织管理章节，对企业文化建设的相关组织架构与责任体系进行了系统明确，不仅清晰界定了企业文化建设领导机构的具体构成及工作职责，更针对不同层级、不同主体，科学划分了公司党委、董事会、审计委员会、管理层，以及各部门、各分支机构、各子公司在企业文化建设工作中的责任边界与具体分工。通过明确各参与主体的职责定位，有效避免了工作重叠、责任空白等问题，确保企业文化建设各项部署有明确的责任主体承接、有清晰的推进导向指引、有规范的实施路径保障，进而构建起上下联动、全员参与、各负其责、协同发力的企业文化建设工作格局，为企业文化建设各项工作有序开展、落地见效奠定了坚实的组织基础。

3. 履职成效

2025 年，各机构按职责分工推进文化建设工作。党委会、领导小组多次召开专题会议；合规部、风险管理部等将文化要求嵌入制度与流程；人力资源部将文化纳入考核晋升；各分支机构和子公司积极组织文化宣贯与特色活动，形成上下联动、齐抓共管的良好局面。

（三）多维联动：筑牢廉洁从业防线

中信证券将廉洁从业要求融入经营管理全链条，构建“事前预防、事中管控、事后监督”的闭环管理机制，营造廉洁生态。

1. 排查重点领域廉洁风险

为防范重点业务领域廉洁从业风险，公司成立廉洁从业检查工作组，对年度廉洁从业管理实施专项检查。检查内容包括：一是从制度建设、组织管理架构、从业人员管理、文化建设等方面核查廉洁从业内控机制执行情况；二是核查重点业务领域廉洁从业管理措施落实情况；三是对服务外包、采购、项目招投标等聘用第三方的情况进行审查，包括制度审查、合同审查等。

2. 强化财务流程管控

公司持续制（修）订多项财务制度规定，将廉洁从业要求落实到财务管理流程，加强费用审批、支出、报销等环节管控，增强系统化、数字化管理工具应用，实现对子公司的垂直一体化管理。

3. 充分发挥内审稽核职能

公司充分发挥稽核审计检查的广泛性和专业性，要求稽核审计部将廉洁从业落实情况纳入稽核审计检查工作底稿。在内部审计工作程序方面，公司建立了内部审计公示机制，接受员工以来信、来电、来访等形式反映被审计单位及相关人员在经营活动中存在的包括廉洁从业在内的各方面问题，发挥了稽核审计对廉洁从业管理的监督作用。2025 年完成内部审计项目超 130 个，对重点领域实施常态化监督检查，筑牢公司风清气正廉洁防线。

（四）系统保障：夯实文化建设根基

中信证券从组织、制度、人力、资金四个层面构建文化建设保障体系，确保文化建设有效落地。

1. 组织保障

各级组织企业文化建设责任明晰，各级管理者围绕企业文化建设重点任务履职尽责、全力支持、率先垂范，确保企业文化的组织建设扎实推进，落实推进工作深入高效，组织保障扎实有力。

2. 制度保障

企业文化管理制度和联席会议机制、跟踪督办机制、学习分享机制、集体决策机制以及智库专家机制等工作机制有效运行，确保文化建设与时俱进，融入企业日常运营和管理。

3. 人力保障

公司总部及各子（分）公司都组建了专兼职团队或岗位负责策划、组织和实施各类文化活动和项目，构建“党组织宣传委员+文化专员”双线协同机制，注重提升团队专业能力。

4. 资金保障

公司提供充足资金保障文化建设，各部门严格执行专项企业文化预算方案，相关部门全过程管理预算执行，费用使用率较高。

（五）品牌传播：多元渠道深植文化理念

中信证券以党建为引领，构建特色文化品牌，通过多种方式推动文化理念对内深入人心、对外广泛传播。

1. 文化融入日常管理与培训体系

丰富企业品牌和企业文化价值内涵，通过声誉风险管理、合规管理、企业文化等工作体系融入日常工作制度流程及员工行为规范，纳入员工年度培训内容。

2. 构建特色鲜明的文化表达体系

公司文化理念以中国特色金融文化为根本遵循，以中信集团优秀文化为积淀，以践行证券行业文化为指向，由使命、愿景、核心价值观、我们的品格、我们的共识组成。

3. 多元渠道推动文化理念落地触达

通过组织员工实践调研、开办合规宣传视频号、企业品牌文化培训等方式向员工宣贯企业文化；在新媒体等领域应用公司卡通 IP “信小福” 宣传公司文化。



© 图 4-12 公司卡通 IP “信小福” 宣传图

（六）以文化人：多样活动涵养价值共识

公司通过多种活动推进企业文化建设，引导员工践行文化理念，促进员工成长与公司发展统一。

1. 完善企业文化工作机制

制定多项工作计划，系统推进公司文化建设。定期召开企业文化建设工作小组会议，推动文化建设工作有序落地。加强调研工作，选取基层单位进行现场督导。

2. 落实中信集团文化践行“九个一”有关要求

印发通知推动公司各单位积极落实中信集团文化宣贯践行工作。开展红色文化和中国特色金融文化专项活动。参与集团“中信剪影”征集活动，充分展示公司践行优秀文化的突出成果。

3. 开展廉洁文化建设活动

举办多项廉洁文化主题活动，参与中信集团“清风信使”平台廉洁文化作品征集活动，展示公司特色廉洁文化，讲好身边廉洁故事。

4. 推进文化建设课题研究和案例入库

组织公司各单位参与课题研究和案例征集，以调查研究、案例总结促进公司文化建设质效提升。推进公司文化建设优秀案例入库，持续打造公司文化品牌。

5. 开展学雷锋志愿服务宣传工作

积极选树学雷锋活动先进典型，推选中信证券安徽分公司和中信期货财富管理部获评“金融系统学雷锋活动示范点”，中信证券山东员工获评“金融系统学雷锋模范”。相关宣传视频获中国金融思想战线网等平台报道。

6. 加强青年员工思想教育

举办“党建引领 青春逐梦——青年员工走进实体企业”活动，加强青年思想教育并深化业务协同，引导广大员工学习先进榜样、补足精神之钙，并就进一步拓展党建共建深度广度、强化业务协同与实体企业进行交流座谈。

（七）榜样带动：评优表彰激励文化践行

为培育中国特色金融文化，引导和激励广大员工践行中信集团企业文化、弘扬证券行业文化，努力打造公司文化品牌，2025 年底公司开展企业文化建设突出贡献评选活动，对为公司企业文化建设作出突出贡献的集体进行表彰。10 个单位获评“企业文化建设突出贡献奖”。



© 图 4-13 2025 年表彰企业文化建设突出贡献单位

七> 激发组织活力

中信证券通过多维度举措，从活力凝聚、多方协同、民主参与、平等包容、关爱员工等方面入手，激发组织活力，推动企业高质量发展。

（一）活力凝聚：多措并举增强团队合力

中信证券通过常态化措施打造富有活力的组织文化，增强团队协作与整体凝聚力。

1. 培训赋能激发团队活力

在各类培训中开展小组团建、轮值带动、分组研讨等活动，如共创组名组呼、成立模拟党支部等，促进员工互动，提升团队凝聚力，推动组织建设。

2. 轮岗协同增强整体合力

定期抽调分支机构业务骨干进行协同轮岗培训，增强总部与分支之间、各分支机构之间的沟通交流。2025 年 10 名分支骨干参与，覆盖多区域。针对重点客户，鼓励各业务线与分支机构组建协同工作团队，通过具体项目展示协同效应。

3. 团委建设引领青年成长

公司团委持续加强并规范团组织建设，推进从严治团，使团组织更加紧密地团结凝聚、引领服务青年。

（1）**推进团组织规范化建设。**组织公司各团支部召开 2025 年度组织生活会并进行团员民主评议。

（2）**规范开展团委会工作。**公司团委持续加强自身组织建设，定期召开团委会议，开展第一议题学习，审议部署重要工作事项。

（3）**加强团干部建设。**选派团干部参加培训班，提升思想理论水平和团务专业能力。推动团干部积极适应新时代共青团工作的新要求，创新工作方法和手段，提高工作的针对性和实效性。

4. 多彩活动提升员工归属

（1）**开展体重管理活动：**响应号召开展系列线上活动，涵盖运动和健康饮食项目，多维度助力科学体重管理。公司工会在中信集团子公司内参与率领先。

（2）**打造多元文体活动：**全员线上活动参与率创新高，年内开展线上活动 14 次。通过强化服务商管理、创新活动载体、丰富产品池，员工全年参与率提至 86% 以上，多项指标创历史新高。



© 图 4-14 部分线上文体活动组图

（3）**规范俱乐部管理：**持续健全俱乐部管理制度，发挥俱乐部、兴趣小组能动性。规范化管理 27 个俱乐部及多个兴趣小组，上线统一运营平台。

（4）**开展健步走活动：**结合重要纪念日开展“弘扬长征精神”健步走活动，感悟长征精神，通过“分段突破、合力前进”模式 16329 名职工达标 30km。

（二）多方协同：推进文化建设落地见效

中信证券坚持党建带工建、团建，推动党、工、团组织在文化建设中同向发力、资源共享、优势互补。通过思想引领、青年教育、志愿服务、典型选树等多维联动，将文化建设融入组织生活与员工成长，形成全员参与、协同推进的良好局面。

1. 丰富学习实践载体

公司各级党组织以案例分析、专题党课等形式开展文化交流研讨，从谈思想认识、岗位践行、举措建议三方面深入理解并践行中国特色金融文化；邀请外部专家围绕“中国特色金融文化与中国古典经济哲学”开展培训，拓宽文化培育思路；邀请风险管理专家开展风险文化专题培训，强化员工风险意识；通过举办廉洁文化主题活动、演讲比赛和红色文化专项行动，帮助员工感悟文化、坚定理想信念。



◎图 4-15 中信证券“红色基因城市行”专项行动（武汉站）

2. 积极开展青年活动

一方面，开展主题团日活动，组织“学雷锋 文明实践我行动”主题团日，引导广大团员青年传承弘扬新时代雷锋精神，积极践行奉献精神。另一方面，持续投身公益助学，连续十四年组织青年员工赴河北沽源一中开展助学活动，为乡村振兴和教育事业发展贡献青春力量。此外，还推动金融青年志愿服务，助力深圳分公司团员青年参与由深圳团市委、深圳口岸办指导举办的“深港同行青骑兵·跨境护航金玫瑰”主题金融志愿服务活动，为往来旅客提供全方位跨境金融咨询和服务，扎实推进普惠金融工作。同时，指导协助各级团组织因地制宜开展具有单位特色、受青年欢迎的志愿服务活动，并鼓励有条件的团组织成立青年志愿服务队。

3. 强化青年思想教育

组织青年深度学习习近平新时代中国特色社会主义思想，通过多元载体引导其筑牢信仰之基、厚植金融报国情怀。具体而言，加强理论学习组织工作，制定《中信证券青年理论学习研究小组学习规则》，完善小组建设，以“线上+线下”“日常+专题”等方法，借助多种形式开展学习，并设立基层团员青年学习交流机制；以团组织自身学习带动青年理论学习，明确“第一议题”制度，要求各级团组织及时跟进学习最新内容，落实“年轻干部双月学”工作；积极参加征文活动深化学习质效，动员团员青年参与中国金融政研会、中信集团团委组织的多项征文活动，展现新时代青年风貌与风采。

4. 积极挖掘先进典型

支持公司青年员工代表参选并获评共青团中央颁发的新时代青年先锋奖，该荣誉是公司成立以来在团青领域获得的最高奖项。推动基层团组织创先争优，中信证券山东青岛南京路营业部获评 2023-2024 年度青岛市金融业“青年文明号”荣誉称号。



◎图 4-16 “青年文明号”奖牌

（三）民主参与：畅通员工建言献策渠道

公司高度重视文化建设与人才团队建设的有机结合，致力于打造团结协作、多元包容的精神氛围，为此建立了多层次、多渠道的员工建言献策途径。

1. 高度重视组织建设

公司不断完善职代会各项管理制度，强化制度落实、民主管理与权益维护，逐步提升职代会制度建设的规范化水平，充分保障职工参与公司发展的知情权、参与权、表达权和监督权，提高了全体职工的民主管理意识，增强了公司凝聚力。召开职工代表大会，审议通过了《员工惩处办法》等一系列涉及员工切身利益的管理制度，切实维护了员工合法权益。

2. 广泛听取员工意见

公司于 2025 年 5 月举办青年员工座谈会，搭建起公司管理层与青年干部、员工面对面沟通交流的平台，鼓励员工围绕公司业务发展及日常管理等方面建言献策，确保意见建议真实有效传达，并及时反馈至相关部门进行分析与落实改善。同时，公司在日常各人才培养项目中注重应用导师制培养模式，通过导师对学习员的指导，及时获取和掌握员工对工作的看法与疑问，对切实存在的问题，积极吸收员工的合理化建议。

3. 推动党外人士建言献策

2025 年，公司召开两次党外人士座谈会，并督促各级党委分别召开相关会议，引导党外人士深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大及历次全会精神，围绕加强作风建设、提升履职能力畅谈所思所想并积极建言献策。公司鼓励党外人士进行课题研究，形成有质量的调研报告和有分量的研究成果，为公司党委研判形势、科学决策提供可靠依据。

同时，大力支持担任各级人大代表、政协委员以及民主党派、人民团体、统战团体职务的党外代表人士履行参政议政、民主监督、政治协商等基本职能，发挥金融专业优势，围绕党和国家工作全局、经济社会发展大局议政建言。目前，公司党外代表人士参政议政成果丰硕，多条建议得到采纳和肯定性批示。



◎ 图 4-17 中信证券党外人士座谈会

（四）平等包容：尊重差异护航员工成长

公司始终坚守“不拘一格降人才”的理念，全力营造平等就业环境，打造多元包容、尊重个体的工作氛围，并全方位关怀员工需求。

1. 公平公正，开放纳才

严格遵循公平公正的招聘准则，面向社会广纳贤才，积极引进具有多元背景的优秀人才，持续完善招聘流程监督机制，保障面试程序与标准的公正透明。同时，主动防范招聘风险，通过招聘官方公众号发布防骗警示，提醒应聘者警惕付费内推、有偿辅导等骗局。

2. 多元包容，赋能成长

积极吸纳来自不同背景与领域的优秀人才，丰富组织多样性。主动承担社会责任，通过校企互访、求职辅导、职业规划大赛等活动，助力行业人才生态建设。为内部多元背景员工提供平等的职业发展空间，开放内部转岗机会，搭建多样化的海内外、公司内外部轮岗交流与培训学习平台。

3. 员工参与，共建共享

高度重视员工参与管理，切实保障员工权益。在制定重要人力资源制度时，通过职工代表广泛征询各部门意见，并提交职工代表大会审议。积极推动企业文化共性与员工个性相融合，认真倾听员工声音，营造包容氛围，鼓励员工为公司发展建言献策。

4. 以人为本，关怀备至

切实尊重并关怀员工需求，设立“妈咪小屋”，为哺乳期女员工提供便利。在考勤制度中设置产检假、育儿假、护理父母假等一系列人性化假期，满足员工不同阶段的生活需求。

（五）关爱员工：暖心行动凝聚奋进力量

公司构建多层次关怀体系，实现个体幸福与团队凝聚的同频共振，以暖心行动汇聚起强大的奋进力量。

1. 走访慰问员工

公司持续做好职工在生日、结婚、生育、住院、重病、退休、丧葬等关键时刻的慰问工作，将组织的关怀切实送到职工心中。

2. 积极开展职工文体活动

积极响应国家卫健委“体重管理年”专项行动要求，倡导“快乐工作、健康生活”理念。对外，积极参加中信集团职工乒乓球赛及篮球赛并勇夺双冠军，在深圳证券业协会羽毛球赛中奋勇拼搏荣获亚军，积极备赛中信集团歌咏比赛并摘得优秀荣誉；对内，全年开展公司工会级线上活动 14 次，线下重点开展“弘扬长征精神”健步走活动，引导全体职工在徒步中感悟长征精神，为公司成立 30 周年献礼。

八 秉承守正创新

（一）科技向实：创新实践服务实体经济

中信证券紧扣新时代金融行业核心任务，以满足客户需求为创新导向，通过制度化的评估流程，确保每一项创新都在合法合规、风险可控的轨道上稳健推进。



1. 聚焦主业的业务创新

公司为首批科创债 ETF 提供托管、做市、销售等全链条服务，覆盖银行间及交易所市场百余只科技创新债。率先开展公司债券续发行，达成北向互换通超长期限产品首批交易；在马来西亚发行首批场内窝轮，成为当地首家中资背景的国际发行人，并入选首批跨境回购做市商。

2. 科技金融与数字化转型创新

公司打造 AI 数字员工体系，发布金融业 AI 数字员工能力五级标准；推出全市场首套市值管理 AI 平台“信·企智”及智能投研、投行工具。

3. 绿色金融创新

公司与中碳登联合编制全国碳市场碳价差指数，落地北京碳市场首笔约定购回交易；绿色债券承销规模同业第一，完成首单商业银行浮息绿色金融债券、首单央企天然气发电公募 REITs 等多项市场首创。

4. 普惠金融与乡村振兴创新

公司发行全市场首单“支持民营经济”“中小微企业支持”“科技创新”供应链 ABS；中信期货“保险+期货”项目入选世界经济论坛全球典型案例，并落地全国首单主粮作物冻灾指数保险衍生品及内蒙首单地膜价格保险项目。

5. 投资与财富管理创新

公司推出“信 100”财富管理品牌，整合零钱管理、投资增值、养老保障、财富传承四大子品牌，提供一站式全生命周期财富管理服务。

（二）稳健创新：新产品新业务全流程管控

公司高度重视创新业务的合规性与稳健性，通过制度升级与机制优化，筑牢创新业务合规防线，确保业务创新在风险可控、合法合规的轨道上稳健推进，为高质量发展提供可持续动力。

1. 公司完成《新产品新业务评估管理办法》修订，重点扩充了对 ESG、舆情负面评价、模型风险等领域的评估，并同步优化 OA 流程中的相应内容。此次修订进一步丰富和完善了新产品新业务提案内容与评估维度，有效落实了《证券公司全面风险管理规范（修订稿）》对创新业务管理的最新要求。

2. 在新业务开展方面，公司建立了严格的管控机制。每项新业务须经风险管理部、合规部等内控职能部门评估，并经公司产品委员会审批后方可开展。同时，建立新业务上线后的专项回顾流程，对新业务开展情况、风险与合规等内控管理要求的落实情况以及上线开展中的新风险等进行全面回顾与评估。通过这一系列机制，保障创新业务的合法合规性，对各类风险进行全面评估，确保风险可控。

（三）价值内化：守正创新知行合一

公司立足行业使命与责任担当，将守正创新理念深度融入治理体系，围绕高质量发展主线，推动全员在坚守合规底线的前提下突破创新。

1. 鼓励创新的奖励机制

公司依据《创新奖励实施办法》，每年开展内部创新业务评审与奖励工作，对员工的创新精神给予表彰奖励，激励各业务线积极开展创新工作。2025 年，公司共评选出创新奖一等奖 1 个，二等奖 4 个，三等奖 12 个，有效激发了广大员工干事创业的热情。



◎ 图 4-18 2025 年表彰获“创新奖”单位

2. 树立守正创新理念

各基层党组织围绕“守正创新”理念，结合业务特点和区域资源，通过主题竞赛、专题党课、文化研讨、红色教育等多元形式，推动理念深入人心。从浙江分公司的文化竞赛到中信证券资管的技术革新，从财富委的廉洁宣导到机关党委的红色寻访，基层单位在坚守合规底线的前提下积极探索创新路径，形成了崇尚专业、敢于突破、严守底线的文化氛围，为公司高质量发展注入源源不断的活力。

九 崇尚专业精神

（一）深耕专业：培育、弘扬专业精神

中信证券视专业精神为立身之本，通过多种举措全方位营造崇尚专业、精益求精的文化氛围，以专业能力筑牢服务根基，以敬业精神赢得市场信赖，为高质量发展注入持久动力。

1. 强化全员专业培训

公司依据总部员工岗位及能力素质要求，定制线上培训计划，为每位员工提供年度在岗培训课程包，涵盖“专业英文进阶”和“素质能力提升”，员工至少需完成 5 小时学习。举办“跨境业务与文化管理”系列讲座，助力员工开拓国际视野，为公司国际化战略提供支持。2025 年，员工培训覆盖率达 100%，平均培训时长 121.37 小时。

2. 优化新员工培训

针对新员工，公司设置针对性专业课程，以集中面授为核心，训前推送“融入计划”线上学习方案；集中面授期间安排督导员带教，设计现场课程与协作项目；训后建立“人才成长档案”，完善培训评估考核数据，作为人才选拔依据。集中面授后，安排新员工到前台业务部门或营业部轮岗四周，并在导师指导下进行为期四个月的在岗培养。

3. 专业化人才培养

公司采用内部自主开发课程为主、外部优秀课程为辅的培养模式，通过内部专家授课、经验分享、导师带教、岗位实践、技能竞赛及专题答辩等方式，夯实员工业务基础、提升专业素养，同时引入外部优质线上课程拓宽视野。2025 年开展“销售及市场开发专业赋能训练营”和“数字金融专业赋能训练营”等项目。“销售及市场开发专业赋能训练营”自主开发及外部引入课程 20 余门，涵盖多方面内容；“数字金融专业赋能训练营”自主开发“AI 数字员工”系列课程，并引入 35 门外部课程。

4. 各基层党组织培育、弘扬专业精神

各基层党组织着重培育专业精神，形成“一支部一特色”。财富管理党委以演讲比赛厚植文化认同，中信证券资管公司党委以专业能力铸就品牌荣誉，浙江分公司党委以服务实体彰显责任担当，机关党委以案例研究引领行业实践，中信证券华南公司党委以思想建设凝聚青年队伍，推动专业精神在基层落地生根。

（二）标准筑基：执业规范与质量认证

执业标准是服务质量的生命线，公司通过动态优化执业标准、嵌入考核培训、强化合规执行，构建覆盖全业务链条的质量保障体系。

1. 强化执业标准建设

公司将执业标准建设作为保障服务质量、防范业务风险的基础工程。一方面，依托全面风险管理与合规管理体系，对照监管要求和行业最佳实践，动态检视与优化各业务条线的操作规范、服务流程、职业道德准则；另一方面，将执业标准执行情况嵌入员工考核、培训认证和业务稽核环节，推动标准要求转化为岗位行为自觉。

2. 规范执业行为

通过《员工合规守则》强调培养专业精神，要求员工遵守法律法规，规范业务行为，确保合规经营，以全方位合规管理促进公司稳健发展。

3. 执业能力和服务质量得到权威认证

公司获得国家数据管理能力成熟度评估最高等级（DCMM5 级）认证，投行业务执业质量评价连续四年获评 A 类，体现了在服务质量控制、数据安全等方面的高水平管理机制和专业执业标准。

（三）人才强企：专业培养赋能学习型组织

公司坚守专业主义，高度重视专业人才培养，结合重点业务战略，完善培训体系，夯实人才梯队。

1. 完善培训体系，夯实人才梯队

中信证券强化人才吸引与保留，制定长远人才发展战略，搭建专业化人才培养体系，坚持“内部培养为主、外部引进为辅”原则，以校招青年员工为核心力量，将新员工培养与基础赋能、专业深耕、轮岗历练深度融合。同时，针对不同岗位、层级员工提供综合性或专业性培训课程与计划，全面提升员工能力。



2. 聚焦重点业务，夯实专业能力

通过公司统筹、各部门及业务线协同推进的方式，有序开展年度重点专业人才培养项目。2025 年推出“数字金融专业赋能训练营”及“销售及市场开发专业赋能训练营”等专项项目，聚焦科技赋能与市场拓展，提升员工业务创新与风险应对能力，强化核心业务专业优势与团队竞争力。

3. 深化产教融合，拓展人才视野

公司积极开展校企合作，联合知名高校与教育机构为员工提供前瞻性、系统性外部赋能，通过线上 E-Learning 学习平台实现知识体系化共享。每年推送 ESG 主题必修培训，截至 2025 年末，推送各类 ESG 主题培训课程 101 门，合计 61 学时。

4. 建设数字平台，厚植学习文化

公司利用数字化智能手段，依托企业级人工智能技术平台（AI），打造“超级研究员”“市值管理助理”等 AI 数字员工体系，探索“人机协同”新范式，加速员工认知迭代与专业成长。同时，通过组织行业知识竞赛与评优活动，营造比学赶超氛围，强化“技术+专业”核心竞争力。

（四）服务提质：客户反馈驱动能力提升

公司通过多渠道收集服务对象评价，持续完善服务体系，推动员工专业能力与服务质量同步提升，实现客户满意度与内部管理效能双向增强。

1. 建立多维度客户沟通渠道

公司通过客户拜访、满意度调查、客户投诉热线等方式与客户保持常态化沟通。2025 年，客户投诉处理及时率达 100%，全年累计完成客户满意度调查 44.82 万例，整体满意度达 99.5%，获客户高度认可。

2. 形成“调查—分析—改进”闭环机制

公司将客户满意度评价数据作为服务质量改进依据，通过定期数据分析发现问题与短板，针对性开展专项业务学习与员工技能提升培训。持续收集客户反馈，督促相关部门优化制度流程、强化员工业务能力，形成闭环改进机制。

+ 坚持可持续发展

（一）理念驱动：新发展理念贯穿战略发展

中信证券在“十四五”时期的发展战略，始终坚守高质量可持续发展方向，积极顺应新发展阶段要求、贯彻新发展理念、融入新发展格局。

在创新发展方面，秉持创新创业、永不懈怠的进取精神，实施创新驱动战略，将创新理念融入产品研发、技术应用、业务拓展、风险管控全流程，推动碳金融、供应链金融等领域创新实践，以创新驱动服务实体经济与新质生产力发展。

在协调发展方面，深度融入国家区域战略，强化重点区域业务布局，深度融入长三角一体化、粤港澳大湾区、成渝双城经济圈等国家区域战略，推动金融资源与区域发展需求深度匹配，以区域协同、城乡协同、产业协同助力国家区域协调发展战略落地。

在绿色发展方面，积极落实国家碳排放达峰目标与碳中和愿景，服务实体经济向绿色低碳转型，完善 ESG 管理体系建设，大力发展绿色经济相关业务，持续推广绿色债券发行等业务。2025 年，绿色债券（含碳中和）承销规模达 776 亿元，在同业中排名第一，并落地首批新 CCER 交易、全国首单商业银行浮息绿色金融债等多项创新产品。

在开放发展方面，全面推进国际化战略，加强全球业务布局，提升跨境、跨业务、跨市场的综合金融服务能力，积极服务国内国际双循环格局。2025 年，中资离岸债承销规模排名市场第一，中资企业全球并购交易规模达 772 亿美元，有力服务了国内国际双循环格局的构建。

在共享发展方面，统筹实施社会责任战略，将社会责任理念深度融入境内外经营管理，完善 ESG 管理体系建设，践行普惠金融，助力共同富裕。2025 年，对外捐赠总额达 3,408 万元，投入乡村振兴资金 3,123 万元，持续践行普惠金融，推动共同富裕。

（二）稳中求进：风险收益动态平衡

为平衡风险与收益，公司构建了风险偏好管理体系，定期对风险偏好进行重检与更新。公司《2025 年度风险偏好陈述书》明确阐述了公司“十四五”时期的风险战略，包括构建科学的风险偏好管理体系，发挥风险偏好与容忍度的引导作用，实现资本、风险与收益的均衡匹配，助力公司经营战略目标达成，推动公司持续高质量发展。

公司每半年对风险偏好执行情况进行总结，并向董事会汇报。例如，《2025 年中期风险偏好管理报告》经公司第八届董事会第三十七次会议审议通过，《2025 年度风险偏好管理报告》经公司第八届董事会第四十四次会议审议通过。

（三）主动发声：多措并举维护行业声誉

中信证券始终将维护行业声誉视为重要责任，通过参与行业防非宣传、强化正面发声、履行社会责任、严控执业质量等多维度举措，自觉抵制损害行业声誉的行为，全方位树立专业、诚信、负责任的金融企业形象。

1. 主动参与行业防非宣传，筑牢投资者保护屏障

积极响应中国证券业协会号召，深度参与“跑遍中国·2025 年中国证券业防范非法证券宣传健康跑”公益活动。围绕年度主题，以“防非+健康跑”的创新形式向大众普及防非知识。中信证券华南作为活动承办方之一，发挥头部券商引领示范作用，推动全民金融素养与体育素养双提升，为资本市场高质量发展夯实健康的市场生态。

2. 强化媒体正面发声，引领行业舆论导向

积极履行行业责任，依托首席经济学家、研究部门负责人等专业力量，主动通过中央媒体、行业媒体正面发声，引导社会舆论，维护行业形象。在 2025 年度业绩发布会及各类论坛中，多次阐述党建引领文化建设、服务实体经济等实践，传递行业正能量。

3. 可持续发展成果获得权威认可

凭借在绿色金融、责任投资等领域的卓越表现，公司成功入选上市公司协会“可持续发展最佳实践案例”和人民网“2025 人民企业社会责任·绿色发展”案例，并荣获财联社“ESG 金融年度大奖”、新浪财经“责任投资最佳证券公司奖”等多项荣誉，以扎实的 ESG 实践持续积累公司声誉，提升行业形象。

（四）ESG 治理：健全治理架构与全流程管理

中信证券高度重视 ESG 治理工作，建立了由董事会发展战略与 ESG 委员会负责的可持续发展治理体系，并构建了内部报告与监督机制，将 ESG 因素全面纳入日常经营管理全过程。

1. 建立清晰的 ESG 治理架构

公司构建了权责分明的可持续发展治理架构。在高层治理层面，董事会下设发展战略与 ESG 委员会，负责监督可持续发展相关事务的治理，包括审议可持续发展管理方针及策略、听取工作汇报、评估及管理 ESG 议题、常态化监督管理关键绩效目标设定与达成情况等。在经营管理层面，管理层在全面风险管理体系下建立 ESG 风险管理机制流程，评估管控状况，解决管理问题。在执行层面，从内控部门到业务条线均明确职责分工，配套联席会议、学习分享、评估优化等协同机制，确保 ESG 事项层层落实。在制度建设方面，公司制定了《董事会发展战略与 ESG 委员会议事规则》，发布《环境、社会、治理（ESG）风险管理声明》，将 ESG 因素纳入尽职调查、风险审批和后续管理等环节，持续推进投融资 ESG 风险管理体系建设。

2. 将 ESG 理念融入全业务流程

公司将 ESG 因素嵌入各业务风险管理流程，在融资类业务、股权投资类业务及投资银行业务的尽职调查、决策审批和后续管理等环节中纳入 ESG 相关因素。在信用风险管理实践中，加强对高耗能行业相关企业风险评估的关注，优先支持国家政策鼓励方向和绿色产业，将发行人 ESG 表现纳入信用评级模型作为评估依据。在私募股权投资风险管理中，参考赤道原则框架对投资标的开展 ESG 尽调，重点核查环境保护合规性、业务活动环境影响等。在新业务、新产品评估流程中，也系统纳入 ESG 风险因素。

3. 构建责任投资体系

公司于 2025 年修订《责任投资声明》，搭建“董事会—经营管理层—执行层”三级责任投资治理架构，涵盖组织架构与管理安排、将 ESG 因素纳入投资流程、责任投资策略及应用、研究及交流等多方面内容，在公司层面系统持续推进责任投资理念。

公司本年度获得的 ESG 相关荣誉	
颁发单位	奖项名称
中国证券报	2025 证券行业 ESG 金牛奖
新华网	绿色低碳赋能高质量发展实践案例
人民网	2025 人民企业社会责任案例
中国上市公司协会	2025 年上市公司可持续发展最佳实践案例
证券时报	2025 上市公司董事会办公室最佳实践案例
财联社	“十四五”金融创新优秀案例——绿色创新案例
万得	“绿水青山奖”之“ESG 金融年度大奖”
东方财富	最佳绿色债券承销商
中国基金报	2025 最佳践行 ESG 投行
北京商报	A 股 ESG 示范案例
深圳绿色交易所	2025 年度绿色金融践行机构
上海环境交易所	2024 年度优秀会员
湖北碳排放权交易中心	2024 年度绿色金融创新奖
北京绿色交易所	2024 年度特别贡献奖
天津市地方金融管理局	2024 年度天津市金融服务实体经济优秀案例

◎ 图 4-19 在 ESG 方面取得的奖项和荣誉

一> 年度企业文化建设十大成效

（一）落实“五要五不”实践要求

公司牵头开展《基于中国特色金融文化的证券从业人员职业素养建设》课题研究，助力搭建从业人员职业素养评价体系，兼具行业前瞻性与实践价值。

（二）举办“践行中国特色金融文化”主题演讲比赛

组织“践行中国特色金融文化 以奋斗之姿展现青春风采”主题演讲比赛，覆盖各基层单位。鼓励青年员工立足岗位讲述身边故事，推动“五要五不”要求内化于心、外化于行，成为年度最具影响力的企业文化群众性活动之一。

（三）中国特色金融文化实践成效显著

《资本真金筑牢实业基石 守正鼎新赋能科创未来》等十篇案例被中国金融思想政治工作研究会评为“中国特色金融文化示范案例”，文化建设成果获行业认可。

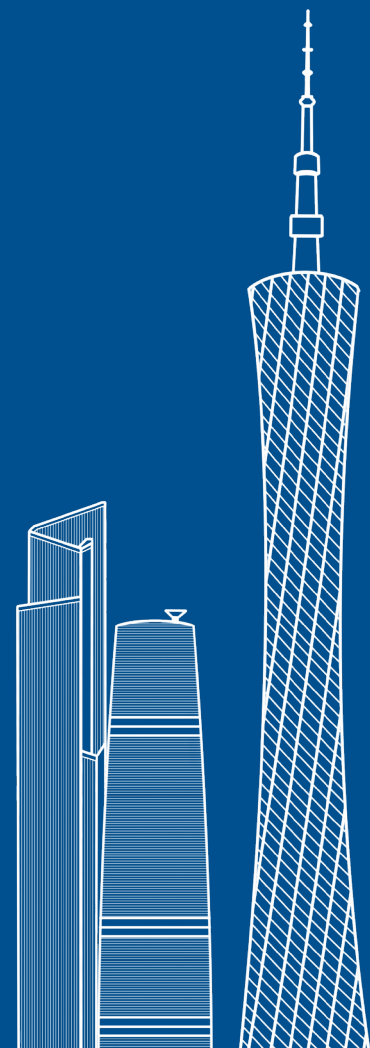
（四）基层红色教育走深走实

启动“红色基因城市行”专项行动，各基层党组织利用当地红色资源开展寻访、观展、研学等活动，深度融合红色文化与金融报国使命，实现基层全覆盖。



砥行 文化攻坚

- 一、年度企业文化建设十大成效
- 二、进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排落实情况
- 三、证券从业人员职业道德准则落实情况
- 四、证券行业荣辱观践行与宣贯开展情况



（五）开展特色文化实践

鼓励各分支机构结合地域文化与业务属性开展特色文化实践，如浙江分公司“首席工作室”、中信证券华南青年队伍建设等，形成了一批具有辨识度的基层文化品牌，有效破解“上热中温下冷”问题，推动文化在基层一线落地生根。

（六）廉洁文化建设持续深入

举办“弘扬廉洁文化 涵养清风正气”主题活动，组织干部员工参观国博“中国古代廉洁文化”展览，从历史中汲取廉洁养分，创新廉洁教育形式，营造风清气正氛围。

（七）学雷锋志愿服务获国家级荣誉

2025 年，公司两家单位获评“金融系统学雷锋活动示范点”、一名员工获评“金融系统学雷锋模范”，相关事迹获中国金融思想战线网报道，文化外溢效应显著。

（八）启动“守正、创新、卓越、共享”文化品牌建设

系统构建“守正文化、创新文化、卓越文化、共享文化”特色文化品牌体系，形成“三力四维双环”品牌建设模型，推动文化品牌从顶层设计向基层渗透。

（九）“激扬青春”青年文化品牌持续擦亮

连续开展系列主题活动，组织青年深入实体企业、乡村振兴一线；公司青年员工代表获评共青团中央“新时代青年先锋奖”，青年文化品牌影响力实现新突破。

（十）构建文化质量评估三维闭环

构建“指标牵引、数据支撑、对标提升”的三维闭环文化质量评估机制，针对“基层穿透性弱、青年内化不足”等问题提出精准改进措施，推动文化管理从结果导向向过程与结果并重升级。

二 进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排落实情况

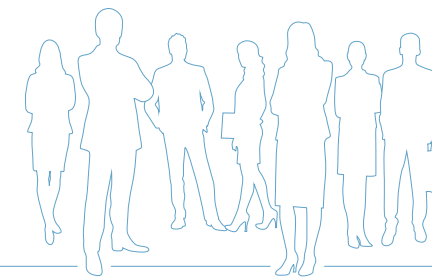
2025 年，公司深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，精准把握证券行业文化建设的新任务、目标与要求，积极践行行业文化理念。依据中国证券业协会《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》，公司进行了针对性部署与落实，以进一步巩固文化建设成果。

（一）深化战略融合，推动文化与业务同频共振、协同共进

- 1. 文化融入战略部署：**将行业文化理念深度融入公司战略规划，为公司高质量发展提供强大的精神动力。
- 2. 强化内控完善治理：**加强内部控制，完善公司治理体系，通过修订制度筑牢稳健发展根基，确保文化在规范管理中落地生根。
- 3. 服务国家战略落地：**强化主动服务国家战略的意识，围绕金融服务实体经济，聚焦重点领域深耕实干，以业务成效彰显文化担当。
- 4. 践行金融为民理念：**牢固树立“以人民为中心”的发展思想，通过升级 APP 等业务举措，建立投教体系等文化服务，提升服务居民财富管理的综合能力，实现文化与业务共融共促，让金融为民理念落地生根。

（二）以文化为引领，多举措提升从业人员职业操守、打造高素质人才队伍

- 选人用人德才兼备：**坚持德才兼备的选人用人标准，将优秀文化融入人才选拔与培育标准之中。
- 专业操守同步提升：**兼顾专业培育与职业操守提升，以文化涵养职业精神，规范从业人员执业行为，强化文化约束。
- 考核晋升融入文化：**在考核晋升机制中融入文化因子，使其成为引导人才发展的重要元素。
- 营造全面发展环境：**通过开展多元活动传播文化理念，营造全面发展的环境，为公司高质量发展筑牢人才根基。



（三）着力打造特色公司文化、塑造独特品牌形象

- 1. 启动文化品牌战略：**从多维度促进文化与业务融合，使文化品牌战略与公司战略协同共进。
- 2. 构建多层次品牌架构：**强化版权管理，构建多层次品牌架构体系。
- 3. 增强员工品牌意识：**借助专家培训等方式，增强员工文化品牌意识。
- 4. 讲好文化品牌故事：**利用新媒体矩阵讲好文化品牌故事，开展多样活动凝聚文化力量。
- 5. 提升文化品牌影响力：**推动文化建设成果进入多方案例库，全方位提升公司文化影响力与品牌美誉度。

（四）多管齐下深化文化认同，全力凝聚发展强劲合力

- 1. 对内促进文化领会：**以多元活动促进员工深入领会文化内涵，通过榜样模范引领激发全员奋进动力。
- 2. 对外提升文化影响：**通过媒体宣传与社会责任践行，提升文化影响力与外部认可度。
- 3. 构建机制保障体系：**从统筹规划、人才支撑、资金保障到调研评估，构建全方位机制保障体系，有序推进文化建设各项工作，推动优秀文化在公司落地生根。

2026 年，公司将以中国特色金融文化为根本遵循，厚植中信集团企业文化，践行证券行业文化，广泛凝聚员工共识，持之以恒推进企业文化建设，做好公司“十五五”开局工作，为建设一流投资银行提供有力的精神支撑。

三 证券从业人员职业道德准则落实情况

中信证券以中国特色金融文化为根本遵循，深入学习并积极落实证券从业人员职业道德准则以及《证券从业人员职业道德手册》的相关要求，致力于引导证券从业人员珍视职业声誉、坚守职业道德，推动公司文化建设和职业道德建设水平实现整体提升。

（一）加强人员行为管理

1. 制度融入准则要求：根据《证券从业人员职业道德准则》有关内容，对公司《廉洁从业规定》《诚信从业管理制度》及《员工合规守则》进行修订，完善、细化员工廉洁自律、诚实守信、珍惜声誉等职业道德要求。将从业人员职业道德准则的相关要求纳入晋升考核办法、员工合规守则等制度之中，完善并细化员工廉洁自律、诚实守信、珍惜声誉等方面的内容，切实强化公司内控管理。

2. 严格选人用人管理：严把人员“入口关、晋升关、出口关”，在选人用人过程中，着重考察人员的政治素质、道德品行以及廉洁从业情况，确保从业人员具备良好的职业基础。

3. 开展培训宣导与警示教育：通过图文、视频等多样化的形式，针对《证券从业人员职业道德准则》开展专项解读培训，引导员工严守职业底线。同时，依托真实典型案例开展警示教育，帮助员工拧紧世界观、人生观、价值观的总开关。

（二）发挥模范带头作用

- 1. 领导干部率先垂范：**公司领导干部积极参与文化建设专题培训，并通过录播课程、现场交流等形式，向行业分享公司文化建设的实践经验，为全体员工树立榜样。
- 2. 弘扬劳模工匠精神：**通过召开劳模代表座谈会、组织观摩劳动模范事迹报告会等形式，大力弘扬劳模工匠精神，激发员工的干事创业热情。
- 3. 开展评选表彰活动：**开展“企业文化建设突出贡献奖”评选活动，对在文化建设中表现突出的团队进行表彰，发挥典型示范引领作用，激发文化建设的创新活力。
- 4. 持续开展特色活动：**持续开展“一学二带三亮四提升”活动，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，带动全体员工积极参与文化建设。

（三）举办特色文化活动

- 1. 推进红色文化建设：**借助区域内的红色资源，通过探访革命旧址、观看历史展览、中信集团内部研学等形式，让员工接受红色文化的洗礼，感悟初心使命。
- 2. 强化青年实践和公益：**组织青年员工走进实体与帮扶单位，深入一线感悟服务实体经济初心和社会责任担当。
- 3. 举办主题文化活动：**通过中国特色金融文化主题活动和廉洁文化主题活动，增强员工的使命感与责任感，营造风清气正的良好氛围。

（四）开展专题调查研究

公司合规部牵头开展《基于中国特色金融文化的证券从业人员职业素养建设》课题研究项目。该项目系统分析了当前职业素养建设中存在的痛点问题，并围绕中国特色金融文化背景下的证券从业人员职业素养建设，构建系统化评价体系，对行业职业道德建设具有一定的参考意义和实践价值。

四 证券行业荣辱观践行与宣贯开展情况

2025 年，中信证券以中国特色金融文化为根本遵循，积极响应并落实《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》《树立证券行业荣辱观的倡议书》相关要求，推动全体员工形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的价值追求，以实际行动深入践行证券行业荣辱观。

（一）坚持党建引领，锚定正确方向

在证券行业荣辱观的宣导与落地全过程中，公司始终坚持党建引领，筑牢思想建设根基。一方面，构建理论学习长效机制，深入学习习近平文化思想、党的二十大及历次全会精神，引导干部员工将学习成果切实转化为推动资本市场高质量发展、服务金融强国建设的实际行动。另一方面，注重文化宣贯在基层的传导实效，要求各级党组织加强对行业荣辱观的日常宣贯，并定期赴基层调研督导，确保宣贯工作落实到位。

（二）强化人员管理，坚守职业操守

公司着力强化员工执业行为与廉洁从业管理，有效防范道德风险。将证券行业荣辱观的相关内容纳入多项员工管理制度，并持续推动落实，积极引导员工在工作中秉持诚实守信、勤勉尽责的原则，保持良好的职业操守。同时，高度关注员工执业过程中的潜在道德风险，持续识别道德风险高发的业务领域、关键岗位和重点岗位。此外，坚持培育声誉风险管理文化，树立员工的声誉风险意识，提高声誉风险管理水平，构建全员参与公司声誉风险管理的“常态化治理工程”。

（三）组织宣导活动，筑牢思想根基

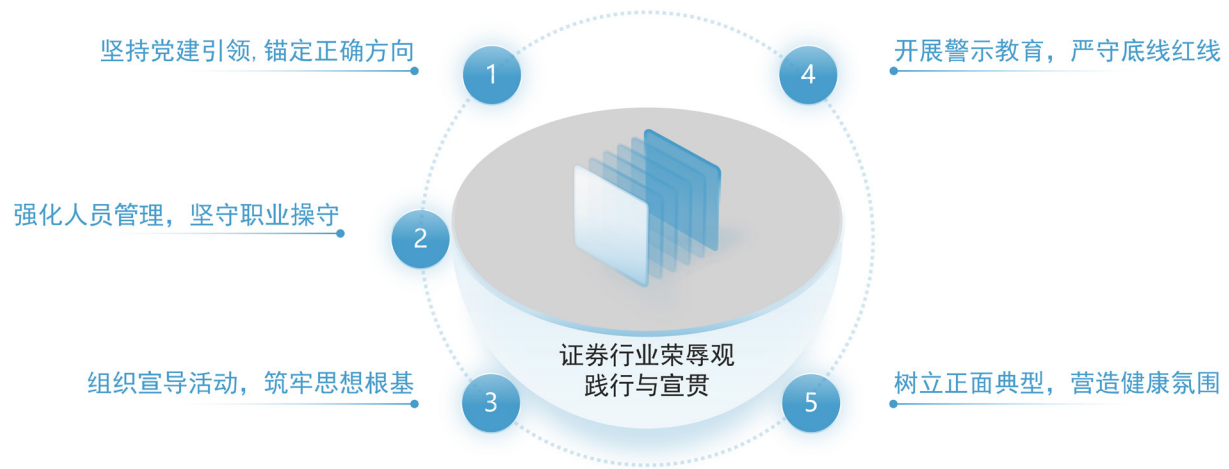
公司充分利用自有媒体矩阵，面向全体员工宣传证券行业荣辱观相关内容，并在办公场所开展证券行业荣辱观上墙工作，营造浓厚的文化氛围。同时，开展“中国特色金融文化与中国古典经济哲学”“公司全面风险管理体系以及全球一体化风险管理”等专题培训，并通过公司 E-learning 系统上线《证券行业文化宣导》等课程，向全员推送，促进行业文化深入人心。

（四）开展警示教育，严守底线红线

公司建立“五时”大监督体系，推动问题联治、信息互通、成果共享。召开公司警示教育大会，充分发挥以案促改、以案促建、以案促治的作用。充分运用内部宣传平台，发布廉洁从业和反腐倡廉的相关政策规范、代表性违纪违规案例，在重要节日前进行廉洁提醒，并在公司公共区域播放廉洁文化警示教育片，强化员工的红线意识。

（五）树立正面典型，营造健康氛围

大力弘扬劳模工匠精神，通过召开劳模代表座谈会、组织观摩劳动模范事迹报告会等形式，激发员工的干事创业热情。开展“企业文化建设突出贡献奖”评选活动，表彰优秀成果，发挥典型示范引领作用，激发文化建设的创新活力。持续开展“一学二带三亮四提升”活动，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。此外，开展学雷锋志愿服务活动，对获评“金融系统学雷锋活动示范点”“金融系统学雷锋模范”的单位和个人进行宣传，相关视频获中国金融思想战线网等平台报道，彰显公司的社会责任担当。



◎ 图 5-1 证券行业荣辱观践行与宣贯举措

案例一

党建引领深耕一线沃土 服务小微促进提质增效

齐鲁大地，岱青海蓝。在这片承载着厚重实业基因的土地上，中信证券（山东）济南分公司党支部（以下简称“党支部”）深入学习贯彻党的二十大及历次全会精神，牢记金融工作的政治性与人民性，将服务实体经济、践行普惠金融作为检验党建工作成效的关键标准。党支部以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，秉持“党建强则业务强”的理念，把党组织的政治优势、组织优势转化为深耕齐鲁、服务小微的发展优势。

依托中国证券业协会引导行业服务小微企业、赋能实体经济的号召与倡议，秉持中信证券“守正、创新、卓越、共享”的价值理念，党支部以实干担当，在齐鲁大地书写党建引领普惠金融的生动篇章。

一 时代的呼唤：普惠金融刻不容缓

山东省作为民营经济大省，全国每 13 家民营企业中就有 1 家来自这里。然而，中小微企业在发展过程中面临诸多“成长烦恼”，缺抵押物、缺信用记录、融资对接不畅等问题，成为横亘在企业面前的“大山”。

济南分公司党支部敏锐察觉到，普惠金融的关键在于拓展触达广度、加深信任深度。要让金融活水精准滴灌经济“毛细血管”，党建工作需成为打破政企壁垒、消除信息孤岛的“破冰船”与“连心桥”。

在党支部统筹部署下，济南分公司构建起多层次、广覆盖的“红色朋友圈”，联合证券业协会党支部、区金融综合党委，将党建联建从会议室延伸至车间厂房。这不是形式上的挂牌合影，而是带着“中信证券资本工具包”精准施策。从山大路街道的楼宇经济对话，到直东社区与山东大学文学学院的“产教融汇”，再到携手省属国企走进民营企业的温情慰问，每一次联合主题党日都是深度需求调研与信任培育的过程。



© 图 6-1 中信证券（山东）济南分公司党支部开展党建联建活动

回响 特色案例

案例一：党建引领深耕一线沃土 服务小微促进提质增效

案例二：以高质量党建带团建 锻造清算青年先锋力量

案例三：校企协同育新人 金融文化进校园

案例四：党建铸魂 文化赋能 明珠启航

历时数月的走访行动中，党员突击队足迹遍布全省多个城区 34 个街道、370 余家企业。他们发现，许多深耕制造的优质企业并非缺乏金融意识，而是对复杂金融工具心存顾虑。受传统信贷硬性门槛限制，有的企业手握优质订单却因无完整一年度财报遭拒；有的企业技术实力过硬，却因规模小、无抵押物面临融资瓶颈。此时，党支部的红色纽带发挥了强大黏合力，让企业家放下包袱，让金融人听到真实声音，实现普惠金融供给与需求的精准对接。

二、破题攻坚：以专业之力纾解小微企业“急难愁盼”

济南分公司充分发挥中信证券“全牌照、大协同、有担当”的优势，依托多年服务实体经验，将公司十余条业务线的“高精尖”工具转化为中小微企业易懂、能用、见效快的普惠方案。通过与区县联合梳理，精准聚焦区内困难企业，党员攻坚克难，走进企业了解难题，以党建引领打通金融服务最后一公里。

破题一：化“缺抵押”为“有信用”——打通融资“梗阻”

走访小微企业时，党员突击队发现，成长期民营企业最大的痛点是“酒香也怕巷子深”，技术好、订单稳，却因缺乏传统抵押物无法获得银行信贷。对此，济南分公司采取两步走策略：

一是建立市、区、县、镇、村一条龙传导机制，设立党员爱心赋能突击队，以驻点形式开展长周期、细致化的问题解决方案攻坚。采用“1+1+1”模式，即一个团队、一名党员、一个小微企业手拉手共成长帮扶计划，细化问题根源。

二是发挥中信证券平台整合优势，以党建引领为穿针线，针对性推出股权融资、债券融资、票据融资、融资租赁、产业并购、先付后用等多元化方案。2025 年，分公司协同中信证券固定收益部、投行北方部首单落地某城投平台债券回转售 8 亿元；协同境外投行团队完成地方国企平台 1 亿美元定价发行；协同境内投行完成地方国企平台 13 亿元 PPN。这些资金通过供应链层层传导，惠及产业链上游大量中小供应商。今年新增服务的百余企业中，多数为首次接触资本市场服务的民营中小微企业，实现了从“不敢想”到“用得上”的关键跨越。

破题二：化“风险大”为“稳得住”——护航稳健经营

大宗商品价格起伏等外部风险，让许多农业中小微企业苦不堪言。这些企业缺乏有效的风险管理工具，面对天气、价格、需求波动，只能被动承受损失。为改变这一局面，济南分公司党支部将期货这一“专业工具”进行普惠化推广。2025 年，协同中信期货帮助 10 余名农户实现跨期套保，为农户辛勤付出后的利润提供保障，缓解了当地就业难、收入低的困境。此外，还协同中信保诚为企业免费提供用工险、疾病团险、农作物种子险。同时，发挥党员先锋带头效应，助力爱心用工企业（吸纳残障人士、低保人员等），让这些企业员工能有基本收入和保障，切实将普惠帮扶落到实处。

破题三：化“不敢贷”为“主动帮”——深耕普惠“责任田”

解决小微企业融资难问题，需要制度与服务的双重保障。济南分公司党支部积极对标全省金融系统“千企万户大走访”和“联合会诊”机制的工作理念，把走访调研常态化。支部党员深入企业一线，与区金融综合党委联合，每季度组织投行、法律、税务、资本市场专家开展现场培训，将金融知识送到企业家门口。通过服务省区内企业，针对大中小微不同规模、不同特点的企业精准赋能，不仅帮助多家小微企业找到买家、促进订单增长、提升收入，还协助投行跟进多家拟 IPO 及并购企业，为优质大中小企业的长远发展铺路架桥。



© 图 6-2 中信证券（山东）济南分公司党支部常态化开展走访调研

破题四：协同作战：以全链条服务涵养普惠金融“源头活水”

在协助区政府南下深圳开展招商考察活动时，支部成员突破了传统金融顾问的角色定位。他们充分把握中信证券资本市场年会的契机，借助这一平台的广泛影响力，化身产业资源对接的“红娘”。通过积极牵线搭桥，成功促成深圳的前沿 AI 企业与当地传统制造业展开深度对接合作，为地方产业发展注入新活力。不仅如此，党支部还联合中信证券各业务部门，形成强大服务合力。针对多家民营企业的实际需求，陆续为其量身定制综合服务方案。这些方案聚焦企业发展的关键环节，助力企业在降本增效、风险管理等方面取得实质性进展，让企业在发展道路上走得更加稳健、长远，切实以全链条服务涵养了普惠金融的“源头活水”。

三、实干为笔：续写普惠金融的“齐鲁样本”

时光回溯，济南分公司曾只是山大路上一家默默无闻的证券营业部。然而，二十余载砥砺前行，它已成长为辐射区域的“人才摇篮”，累计向新网点输送了 47 名骨干及后台人才。这段成长历程，镌刻着中信证券人服务实体经济、甘当孺子牛的坚实足迹，是一部用实干书写的奋斗篇章。

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥砺前行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

立足当下，新的起点已然开启。在齐鲁大地这片充满希望的田野上，创新创业的热潮汹涌澎湃——1437 万户民营经营主体活力迸发，1200 家省级以上农业龙头企业引领乡村振兴阔步前行，420 余万家中小微企业对精准、温暖的金融服务翘首以盼。面对如此蓬勃的发展态势与迫切的需求，济南分公司勇担使命，积极作为，将推动更多员工在民企服务领域取得突破作为重要目标，全力以赴实现民企覆盖全员落地，确保金融活水能够精准滴灌，惠及更多中小微企业，为它们的成长壮大注入源源不断的动力。

征程万里风正劲，重任千钧再出发。展望未来，中信证券济南分公司将继续高扬党建之舵，以党建引领航向、坚定前行；扬起专业之帆，乘风破浪、奋勇开拓。在普惠金融的广阔蓝海中，深耕细作、笃行不怠，以实际行动为奋力书写中国式现代化的齐鲁篇章贡献坚实且温暖的中信力量，续写属于普惠金融的“齐鲁样本”新辉煌。

案例二

以高质量党建带团建 锻造清算青年先锋力量

2021 年，中信证券成立了清算部深圳全球清算中心（以下简称“清算中心”）。作为行业内首创在境内设立的全球清算中心，它肩负着打破该领域国际业务壁垒、实现境外运营业务自主化的重任。成立五年来，在公司党委领导下，清算中心始终坚持党建引领，凝聚青年力量，从零起步、攻坚克难，打造出一支政治素质过硬、大局意识强烈的近 200 人专业化、国际化运营团队。该团队承载了全公司 70% 的境外业务运营量，成功弥补了国内证券行业在全球一体化运营和全球交易结算网络部署方面的空白，并于 2024 年荣获中信集团“优秀青年突击队”称号。

清算中心积极培育中国特色金融文化，切实践行证券行业文化，将党建、团建、文化建设工作与业务发展紧密结合。集体创建活动扎实丰富，青年组织健全、工作活跃，思想宣传教育载体不断创新，有力带动广大职工以优良工作作风和担当奉献精神凝心聚力，为推进金融基础设施建设改革与公司国际化战略落地提供坚实保障。

坚持政治引领，筑牢思想根基，锻造金融报国的青年先锋队

清算中心始终将政治建设摆在首位，坚持党建带团建，引导青年员工加强理论学习、筑牢思想根基，持续深化党建与业务互融共促，以高质量的思想引领凝聚青年共识。

（一）强化理论武装，厚植文化根基，夯实意识形态阵地

清算中心充分利用“三会一课”、主题党日、青年理论学习小组等载体，综合采用集体研学、个人自学、交流互学等方式，组织员工系统学习中国特色金融文化、证券行业文化、中信集团企业文化体系的内涵要义。结合深入贯彻中央八项规定精神学习教育有关要求，清算部党总支及各支部书记面向部门全体员工讲授专题党课。聚焦习近平文化思想、加强作风建设和企业文化宣贯等主题，运用“学研转讲”方式，融入具体业务事例，促进学习成果转化运用，教育引导员工深入领会中国特色金融文化内涵，践行行业、集团、公司文化理念，潜移默化加强文化宣导。

（二）激发青年创新思维，用好短视频助力开展学习教育

面对青年员工思维活跃、创新意识强的特点，清算部党总支丰富思想宣传教育方式，以青年理论学习小组为抓手，创新开展“明规立行 清风护航”教育宣传片制作活动，将政治理论学习转化为生动实践。活动将深圳全体青年员工划分为 6 个团队，围绕改进会风文风、强化履职尽责、厉行勤俭节约及合规教育等主题，自编自导自演，通过贴近年轻人的视角和语言，将严肃的政治理论学习转化为生动活泼的视听作品。这种寓教于乐的方式，不仅极大地提升了学习教育的吸引力和感染力，更让“听党话、跟党走”的信念深深植根于每一位青年员工心中，为打造一支政治坚定、作风优良的青年队伍奠定坚实的思想基础。

（三）发挥身边典型示范作用，榜样激励深化学习效能

清算中心强化青年员工思想教育，将先进事迹宣讲与先锋模范访谈相结合，用身边人讲身边事，强化榜样激励作用。

开展“融入全球发展，青年正出航”专题党课和主题党日活动。一方面，党总支书记系统介绍深圳全球清算中心建设历程、发展成果和发展经验，宣讲青年突击队先进事迹；另一方面，通过访谈形式由青年突击队成员多层次、多元化地分享其在中心建设中攻坚克难的亲身经历和切身体会。同时，部门党员、团员和入党积极分子积极参与互动，营造浓厚学习氛围，有效提升学习动能，促进学习成果转化应用到业务实践之中。

2025 年，清算部资金交收组获评“中信集团五一巾帼标兵岗”，党总支借此契机将“筑牢巾帼信仰之基 彰显巾帼担当作为”专题党课与主题党日相结合，宣讲巾帼先进事迹，巾帼标兵岗分享心得体会，带动员工向先进看齐，激发担当奉献精神。

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥砺前行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

二 健全组织体系, 深化文化认同, 激发昂扬奋进的组织活力

(一) 构建常态化青年理论学习与业务精进机制, 充分发挥团青组织效能

清算中心共青团及青年工作组织健全、机制完善, 是青年员工成长成才的坚实平台。在党组织的统筹部署下, 清算中心设立了 14 个青年理论学习小组, 实现 40 周岁以下员工全覆盖, 同时建立了常态化的青年理论学习与业务精进机制。

一方面, 通过高频次的业务培训、内部知识共享和合规宣导, 帮助青年员工迅速成长为通晓全球业务的复合型人才; 另一方面, 充分发挥团组织的桥梁纽带作用, 定期组织举办跨地域交流座谈会、业务研讨会、公司及部门发展历史回顾分享会等丰富多彩的活动, 增强团队凝聚力和向心力。2025 年 7 月, 清算中心邀请公司党委副书记授课, 结合公司 30 年发展历程与国际化发展战略, 为新员工深入阐释企业文化内涵, 不仅提升了新员工的文化认同感, 更为青年员工指明了职业发展方向。

此外, 清算中心高度重视企业文化的落地践行, 定期组织围绕中国特色金融文化“五要五不”实践要求的专题研讨活动, 引导员工将文化理念融入日常经营管理。通过“传帮带”机制和多维度的交流平台, 营造了比学赶帮超的浓厚氛围, 使干事创业、担当奉献的精神成为全体青年的自觉追求, 帮助青年员工快速成长为政治过硬、通晓全球业务的复合型人才。

(二) 丰富拓展党建工会活动, 促进内外部文化交流与共建

清算部党总支牵头组织与内外部单位开展联学联建活动, 交流学习中央八项规定精神、开展合规教育、党建引领业务合作的好做法和好经验, 促进中国特色金融文化和企业文化在公司内外部党组织之间的交流和传播。

组织部门职工应参尽参公司“弘扬长征精神”健步走系列活动, 培育员工艰苦奋斗、敢为人先的优秀品质; 开展趣味体育比赛、篮球挑战赛等特色工会活动, 丰富员工文体生活, 活跃组织氛围。通过多元化活动机会, 促进不同职能组、业务组同事的交流融合, 强化团队凝聚力和集体荣誉感。



◎ 图 6-3 中信证券清算部深圳全球清算中心开展丰富的党建活动

三 锐意创新突破, 提升服务效能, 树立行业标杆的运营典范

在公司各级党组织的领导下, 清算中心逐渐打造出一支政治素质过硬、大局意识强的青年队伍。党支部不断壮大, 从初建的不足 3 人发展到目前党员已达 27 人, 党员规模稳步增长; 同时, 党员队伍的新生后备力量也持续扩大, 目前已有入党积极分子 10 人、入党申请人 3 人。青年骨干深刻认识到建设全球清算中心的战略意义, 将其视为维护国家金融安全、打造自主可控金融基础设施的实践, 关键时刻冲得上去、危难关头豁得出来。

(一) 深耕制度体系建设, 实现业务自主可控

清算中心确立了以总部垂直管理的运作模式, 青年骨干在总部的统筹指导下, 不仅熟练掌握了全球市场规则, 更在海外业务规划与资源调度中发挥了主力军作用, 有力保障了对外业务的自主可控。

针对跨境业务规则复杂多变的痛点, 清算中心勇担创新使命。历经五年潜心钻研, 独立自主编写完成涵盖机构经纪、财富管理和自营业务的中英文制度规范共计 432 套。面对业务新需求或外部规则调整, 团队第一时间组织共享研究、动态更新文档, 扭转了以往依赖境外人员的局面, 建立起完全自主可控的制度体系, 为行业提供了宝贵借鉴。

(二) 发扬连续作战精神, 彰显青年担当本色

面对全球资本市场 24 小时不间断交易的挑战, 清算中心发扬连续作战、敢打硬仗的拼搏精神, 建立了法定假期及非常规时段值班机制。2026 年春节期间, 值班人员高达 110 人, 占比约 60%, 确保了全球业务“不打烊”。同时, 清算中心构建了高效的境内外多团队协同体系, 与印度浦那、新加坡、香港等地紧密衔接, 形成业务“接力”, 成功实现对全球 63 个市场的全天候运营支持。无论是场内标准化产品, 还是场外复杂的结构化票据、期权、收益互换等衍生品, 团队均能提供精准高效的解决方案, 业务处理能力达到行业领先水平。

2025 年 3 月, 泰国受缅甸 7.9 级地震影响交易所临时休市, 清算中心在总部指挥下迅速启动应急预案, 协同境外团队顺利完成当日结算交收处理, 有效保障了泰国市场客户交易结算的连续性。同年 9 月, 超强台风“桦加沙”来袭, 深圳启动“五停”应急响应, 30 名干部员工主动驻守公司, 坚守岗位、担当尽责, 确保了全球清算运营业务的稳定开展。这些实际行动, 充分展现了新时代中国金融青年自信自强、昂扬向上的精神风貌, 证明了这是一支技能过硬、业绩突出、值得信赖的青年队伍。



◎ 图 6-4 中信证券清算部深圳全球清算中心获评中信集团优秀青年突击队

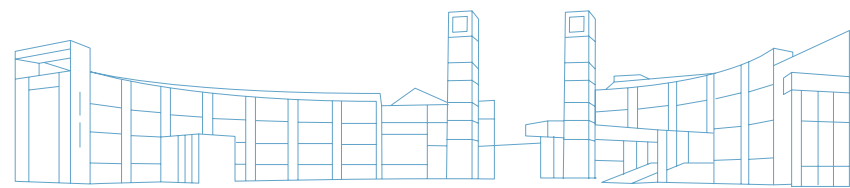
自成立以来，清算中心始终坚持戮力同心、追求卓越，在强化素质、精进技能上深耕细作。展望未来，全体青年将继续发扬“勇挑重担、敢打头阵”的精神，以一流业绩助力公司建设国际一流投行，为证券行业的稳健前行与改革创新赋能，以实际行动践行金融报国的使命担当。

案例三

校企协同育新人 金融文化进校园

为深入贯彻中国证券业协会《证券从业人员职业道德准则》，推动证券行业文化建设走深走实，中信证券苏州滨河路营业部立足苏州、服务江苏，将诚信执业、客户权益保护等要求深度融入经营管理、客户服务、校企协同及公益实践全过程。

营业部与多所高校建立长期稳定、深度融合的校企合作关系，围绕行业核心职业道德规范，构建“识行业、生兴趣、探究竟、任新职”全链条育人体系，推动职业道德教育关口前移、场景落地、长效运行，切实将行业文化建设成果转化为人力资源、投资者保护等扎实实践，持续为资本市场输送德才兼备的金融青年人才，展现良好行业形象。



一> 主要做法

(一) 识行业：投教先行，树立理性投资观念

营业部多次走进高校举办投资者教育主题宣讲活动，内容涵盖资本市场基础知识、金融风险识别等模块，用通俗语言和真实案例，帮助大学生建立科学投资理念。

具体实施中，投教团队结合常见金融消费场景，设计互动问答、情景模拟等环节。如“金融防骗小剧场”，学生分别扮演投资者与理财顾问进行情景模拟演练，强化未来金融从业者职业底线。每场活动设“诚信投资承诺签名墙”，提升学生诚信投资意识。



◎ 图 6-5 中信证券苏州滨河路营业部于高校开展金融情景模拟演练

2025 年秋季学期，营业部在某高校举办两场专题讲座，覆盖学生约 200 人次。会后问卷反馈显示，92% 的学生对金融行业职业道德要求理解更清晰，85% 的学生对金融投资风险意识有更深认识。诚信教育从校园起步，为金融新人扣好职业生涯“第一粒扣子”。

(二) 生兴趣：双选搭桥，激发职业认同

为帮助相关专业学生将理论知识转化为职业志向，营业部与高校就业办联合举办多场金融专场双选会及全校性招聘活动。双选会是人才选拔平台，也是职业道德与行业文化传播窗口。招聘团队在展位前设立“职业价值观对话角”，围绕多个话题与学生深入交流。多位学生反馈，这种“价值观前置”的沟通方式，使其进一步坚定职业信念。

借助双选会平台，营业部甄选后备人才，宣贯行业文化理念，并与高校就开展定制化课程、建设实习基地等事宜达成初步合作意向。

（三）探究竟：企业探访，沉浸式体验职场伦理

为打破校园与职场壁垒，营业部与某高校联手举办“雇主镜头：走进中信证券”校园探访企业活动。活动采用实景探访和圆桌对话相结合的形式，展示营业部工作环境、业务流程及企业文化，突出证券从业人员恪守职业道德规范的实际做法。校友员工代表分享真实故事，拉近与学子距离。

活动让学子清晰看见金融行业真实生态，展现了中信证券“守正、创新、卓越、共享”的企业形象。通过坦诚、务实的交流，推动职业道德教育从课堂延伸到职场。



◎ 图 6-6 中信证券苏州滨河路营业部在高校双选会上宣传金融文化

（四）任新职：成果显现，共育人才良性循环

经过持续校企合作，营业部累计接收某高校实习生 20 余名，正式录用应届毕业生 2 人。这些“金融新人”在入职后表现出色，且由于提前接受职业道德熏陶，入职后更加自觉遵守公司规章制度，坚持合规诚信原则。

持续观察发现，通过校企合作渠道加入营业部的新员工在多项指标上表现优异。这得益于双方长期深入的定制化课程等机制，学生提前接轨行业标准，入职后能迅速融入业务场景。企业收获适配人才，降低培养成本；学校提升就业质量与品牌影响力；学生实现高质量就业与职业起点跃升，达成人才共育、成果共享的良性循环。

二 成效与启示

（一）主要成效

1. 学生层面：系列校企合作问卷调查结果显示，参加活动的学生对“证券从业人员职业道德准则”的了解度持续提升。

2. 学校层面：营业部与某高校共建“金融人才实践基地”，将投资者教育纳入商学院选修课模块，推动职业道德教育常态化。该高校 2025 届金融相关专业毕业生中，进入证券行业的人数同比增长 20%，其中入职中信证券的人数较上年翻番。

3. 营业部层面：营业部通过校企合作储备一批“德才兼备”的青年人才，新员工适应期缩短，年度合规考试通过率 100%，客户满意度持续提升。

（二）经验启示

1. 职业道德建设需“关口前置”：校园是金融新人职业价值观形成的关键期，证券公司主动走进校园开展投教与职业引导，效果更佳。

2. 校企协同需“场景化育人”：单纯课堂讲授难以让学生感同身受，通过多种方式，职业道德准则才能内化于心、外化于行。

3. 文化建设需“长效化机制”：营业部将校企合作纳入年度社会责任计划，建立多种长效机制，确保职业道德教育不断线、不走过场。

三 未来展望

唯有将职业道德建设贯穿于人才培养全过程，才能持续为证券行业输送“有理想、有本领、有操守”的新生力量，服务金融强国建设。下一步，营业部将总结成功经验，深化行业文化建设实践与校企合作内涵，计划在以下方面重点突破：一是尝试进行金融职业道德情景演练，利用模拟交易系统设置合规困境案例，训练学生伦理决策能力；二是以短视频、微电影等新兴自媒体形式，由学生自导自演行业真实故事，传播廉洁从业正能量；三是扩大校企合作范围，将各类投教课程推广至全辖其他高校，助力更多金融新人扣好职业生涯“第一粒扣子”。



案例四

党建铸魂 文化赋能 明珠启航

——中信证券证券金融业务线以党建引领与文化驱动实现高质量发展的实践探索

一 背景情况

金融行业竞争激烈，传统外延式扩张与价格竞争模式难维系可持续增长。证券金融业务线展业时，面临总部资源下沉效能不足、分支机构场景化营销能力欠缺、客户需求响应链条薄弱等挑战。在此背景下，要实现融资融券、股票质押、孖展等业务突破性增长，如何发挥党组织独特优势，将党的政治领导力、思想引领力、群众组织力转化为业务发展竞争力与创新力，将“五要五不”的中国特色金融文化实践要求与行业文化深植于业务全流程，实现党建工作、文化建设与经营工作有机统一、相互促进，成为重要实践课题。

为突破瓶颈，在中信证券党委指导下，证券金融业务线党支部主动谋划，启动以区域市场精耕为目标的“明珠计划”。通过构建“总部资源支持+区域精准营销+分支战力提升”的三维协同体系，以下沉赋能和直销为主要路径，建立“客户需求挖掘—业务场景匹配—服务效能提升”的全链条价值创造机制，形成区域特色差异化竞争优势。

“明珠计划”不仅是业务拓展行动计划，更是探索党建工作与文化驱动深度融合、破解发展难题、锻炼骨干队伍的关键实践平台，旨在强化党建引领，凝聚发展合力，推动证金业务高质量、内涵式发展。

二 主要做法

党支部围绕“明珠计划”的业务目标，系统将党建工作与文化建设融入业务全过程。具体做法如下：

（一）强化政治引领与文化润心，明确融合方向

党支部组织党员学习中央关于金融工作精神，将金融工作的政治性、人民性与“五要五不”要求，转化为业务发展的具体思路。计划策划阶段明确两条原则：发挥党员先锋模范作用；巩固基层党组织战斗堡垒作用。

支部委员会牵头制定工作方案，把党建工作要求融入业务目标设定、过程管理和绩效考核激励体系，从源头确保业务拓展与党的建设同步推进，保证党建与业务融合。同时强调树立正确政绩观，要求党员践行金融工作的政治性和人民性，这些要求写入“明珠计划”指导原则。

（二）明确党员职责，聚焦关键任务，弘扬攻坚文化

计划执行中，党支部围绕客户发现、需求挖掘、方案定制、价值演示和持续陪伴五个关键流程开展工作。党员承担最具挑战性任务，如部分驻点营业部，党员带头实现质押业务和孖展业务零突破，还负责梳理重点客户清单、开展难点项目攻关、总结成功经验。

党支部推动外部商机深度开发和内部商机价值重估。外部聚焦可转债持有股东、定增浮亏股东、民企股东、港股内资系股东四大战略级商机场景，党员带头制定分批覆盖计划、协调公司资源，带动分支开发未覆盖证金商机客户。内部推动“三个100%”工程，即分支定制计划全覆盖、高潜客户建档全覆盖以及商机闭环跟踪全覆盖；各区域团队制定高潜客户覆盖梳理及重点拜访计划，建立明珠客户成长档案，体现党员先进性。



©图 6-7 “三个100%”工程

（三）整合学习载体，促进能力提升，培育专业文化

针对分支机构场景化营销能力不足问题，党支部推动党建学习活动与业务培训结合，邀请党员业务骨干分享实战经验。股东客群方面，主导建立专项案例库，采用“1+N”模式构建多维场景库，开发标准化场景模板和解决方案，为业务拓展提供参考和实践抓手。私募客群方面，推动“证金优选”方案，对齐分支财富部门信息差，推广将两融作为财富委业务重要对价资源之一，提升团队整体业务能力。

推进业务发展同时，党支部重视风险防控和合规经营，持续开展廉洁从业教育、职业道德培育及警示案例学习，将“依法合规、不胡作非为”的文化底线嵌入客户拓展、方案定制、持续陪伴的每一个环节。通过文化“软约束”与制度“硬管控”相结合，保障业务在快速发展中保持健康稳健。

三 工作成效

通过上述做法，党建与业务融合取得实质性成效，具体表现如下：

一是业务发展成效显著，一期实施期间，公司相关业务指标明显超过预期目标。二是党员骨干深入一线发挥先锋模范作用，调动营业部积极性和主动性，业务过程管理成效突出。三是党支部初步形成以党建为引领、以业务为落脚点、以党员为带头人、全员参与的工作闭环，实现党建工作与业务经营有机结合和良性互动。“明珠计划”总结提炼多个优秀实践案例，涵盖多种业务场景，纳入可复制案例库，为后续业务拓展提供参考。四是党支部依托党员带头构建的综合服务体系，提供高附加值专业服务。通过差异化投研赋能及高附加值投顾升级挖掘潜力客户，防流失、做增量、促增长。成功落地多个客户开发案例，增强客户黏性，改善客户体验。



◎ 图 6-8 “明珠计划”业务成效显著

四 工作启示

总结“明珠计划”的实践，我们获得以下四点启示：

（一）推进党建与业务深度融合，坚持思想引领、文化浸润与实践导向相统一

党支部将上级精神要求转化为清晰业务发展路径和党建工作重点，确保融合方向不偏离、抓手更实在。策划“明珠计划”时，将金融工作的政治性、人民性要求和“五要五不”要求转化为三维协同体系；将宏观要求细化为可量化指标，使思想引领有明确实践载体，避免党建与业务“两张皮”。

（二）持续创新党组织的设置方式和活动形式，以组织力带动文化传播力

党支部要适应业务拓展和市场竞争需要，通过有效组织联动和资源整合，打通融合体制机制障碍。采用“总部区域销售团队下沉至分支机构”的扁平化组织架构，打破传统层级壁垒，将党的组织力转化为业务协同能力和文化感染力，解决总部资源下沉不足、分支响应链条断裂等痛点。

（三）牢牢抓住党员这一关键主体，强化先锋模范的文化示范效应

党支部需为党员设立明确职责平台，建立有效激励机制，激发党员在业务一线担当作为、创新示范的内生动力，在廉洁自律、合规操作、客户服务中率先垂范，用身边人讲好“以义取利、专业尽责”的文化故事，以党员的示范作用带动整体队伍能力和文化认同双提升。

（四）致力构建长效机制，形成党建与文化、业务融合的制度闭环

党支部将实践中有效做法及时固化为制度规范，推动党建考核与业务考核有机衔接，形成持续总结、推广优化、闭环管理的运行模式。一期计划结束后，系统总结评奖规则和过程管理细则，建立“1+N”案例裂变模式，将成功实践背后的文化要素（如团队协作、廉洁底线、客户第一）提炼为标准化行为指引，从而衍生为标准化场景模板并纳入可复制案例库，使党建、文化与业务融合从一次性活动转变为常态化运行。党建考核、文化践行与业务指标挂钩，确保融合工作有制度保障、有持续改进、有闭环反馈。

下一步，证券金融业务线党支部将在现有基础上，持续深化“党建铸魂、文化赋能”的融合机制，继续探索党建、文化与业务协同发展的新思路新方法，为公司更高质量发展提供坚强保障，为培育中国特色金融文化贡献基层实践样本。



◎ 图 6-9 “明珠计划”工作启示

7 展望 文化计划

- 一、2026 年企业文化建设重点工作
- 二、2026 年文化品牌建设重点工作

一、2026 年企业文化建设重点工作

（一）建设目标

2026 年，公司文化建设将以党建引领为核心，推动文化理念与业务发展深度融合，夯实文化治理基础，实现文化共识向行为规范的转化，具体目标如下：

1. 强化党建政治引领，推动党建与文化建设、业务发展深度融合，保障文化建设方向正确。
2. 落实中国特色金融文化“五要五不”实践要求，筑牢文化自信根基。
3. 完成各主要业务条线与特色文化的匹配梳理，明确文化落地重点。
4. 实现文化培训全员覆盖，提升员工对中国特色金融文化、中信集团文化、行业文化及公司文化的全面认知与认同。

（二）重点行动

1. 党建引领

- (1) 深入学习党的建设、文化建设及中国特色金融文化相关重要思想，促进理论学习成果向业务实践转化。
- (2) 发挥文化建设领导小组职能，完善文化建设的组织、制度、人员与资金保障机制，确保文化建设有序开展。
- (3) 推动党建工作与文化建设深度融合，借助“至信同行”等党建品牌活动，增强思想政治工作的文化感染力。

2. 深化“五要五不”实践要求

- (1) 诚实守信：完善诚信行为规范，强化员工诚信教育与业务流程诚信监督。
- (2) 以义取利：加强职业道德培训，引导员工正确使用社交媒体，树立正确义利观。
- (3) 稳健审慎：倡导稳健审慎的风险文化，引导员工树立风险意识与底线思维，坚持审慎决策、稳健执业。
- (4) 守正创新：开展多种形式宣导，激发员工守正创新的内生动力。
- (5) 依法合规：加强廉洁从业、法治观念教育，推动培训成果转化为日常行为自觉。

3. 厚植文化底蕴

- (1) 响应中信集团文化建设要求，持续深化完善公司文化理念，形成兼具中信集团共性与公司特色的文化表达。

- (2) 组织文化主题活动，增强青年员工文化认同。
- (3) 践行证券行业文化理念，落实行业文化建设部署及《证券从业人员职业道德准则》。
- (4) 聚焦国家战略需求，参与行业文化建设理论与自律规则制定。
- (5) 多渠道宣传行业形象，主动承办防非宣传月、投资者教育等专项活动。

4. 营造浓厚文化氛围

- (1) 构建多元化宣教渠道，依托专题讲座、案例研讨、文化手册等载体，引导全员树立正确职业观与价值观。
- (2) 打造全媒体传播矩阵，整合官网、微信公众号、营业场所、文化长廊、内刊等渠道，系统传播文化理念与实践成果。
- (3) 开展全员文化共创活动，通过知识竞赛、文化沙龙等形式，融入中华优秀传统文化元素，增强文化认同。

5. 塑造文化品牌

- (1) 围绕“守正、创新、卓越、共享”文化元素，初步明确文化品牌建设重点与推进路径。
- (2) 开展诚信文化、合规文化等专项行动，推动品牌理念在关键业务场景中具象化呈现。
- (3) 探索文化品牌的内外部传播方式，提升文化品牌的员工认同度与行业影响力。

二> 2026 年文化品牌建设重点工作

(一) 建设目标

2026 年，公司文化品牌建设以“筑基固本，场景锚定”为年度主题，致力于推动文化品牌在公司重要业务流程与关键管理环节实现价值锚定，促使文化品牌理念从认知层面初步转化为行为层面。具体目标如下：

1. 实现文化品牌与重要业务场景的价值精准匹配，清晰界定各品牌在关键业务流程中的定位及行为导向。
2. 在基层一线广泛普及文化品牌理念，开展行为启蒙工作，培育初步的文化自觉意识。
3. 初步构建文化品牌与制度机制、传播体系、评估框架之间的联系，为后续深度融合创造有利条件。
4. 启动文化品牌赋能培训与典型选树工作，充分调动全员参与文化品牌建设的积极性。

(二) 重点任务

1. 守正文化建设

- (1) **诚信文化**：开展诚信文化专项行动，构建融合传统智慧与现代治理的诚信文化生态，营造诚信经营的良好氛围。
- (2) **责任文化**：开展责任文化建设等主题活动，强化员工的责任意识。
- (3) **合规文化**：推进合规专项工作，确保公司运营符合规范要求。

2. 创新文化建设

- (1) **鼓励创新精神**：依据《创新奖励实施办法》，对具有创新精神的员工进行表彰奖励，激励各业务线积极开展创新工作。
- (2) **创新成果宣传**：重点宣传金融科技创新成果，以及深化绿色债券、碳中和金融产品创新等方面的成果，扩大创新影响力。

3. 卓越文化建设

- (1) **弘扬专业精神**：开展宣传先进典型主题活动，通过讲述鲜活的人物故事，具象化卓越文化内核，集中宣传推广业务一线优秀员工的事迹。
- (2) **追求卓越品质**：结合党政工团学习活动，开展专业能力与服务水平双提升讨论活动，推动员工不断提升自身素质。

4. 共享文化建设

- (1) **公益行动**：持续开展消费帮扶、捐资助学等专项公益行动。
- (2) **投资者活动**：创新开展投资者开放日活动，通过沉浸式体验增强客户对公司的认同。
- (3) **青年员工活动**：持续组织青年员工开展走进实体经济与帮扶单位，拓宽青年员工视野，增强其社会责任感。

中信证券 2025 年度文化建设质量评估报告

关于本报告

（一）评估背景

北京和君咨询有限公司（以下简称“和君咨询”或“和君”）受中信证券股份有限公司（以下简称“中信证券”或“公司”）委托，开展 2025 年度文化建设质量评估工作。

（二）评估目的

本报告依据《证券公司年度文化建设实践报告内容与格式指引》所列文化建设评估内容，全面分析中信证券文化建设的工作成效与不足，由第三方提供改进建议，为后续文化建设提供参考。

（三）评估原则

1. 客观性原则

和君评估工作小组通过访谈调研、问卷调查、资料研究等多种方式收集第一手数据信息，梳理汇总后获取代表性、针对性和系统性的自有数据，在此基础上展开评估，保证评估材料和结果真实客观。

2. 独立性原则

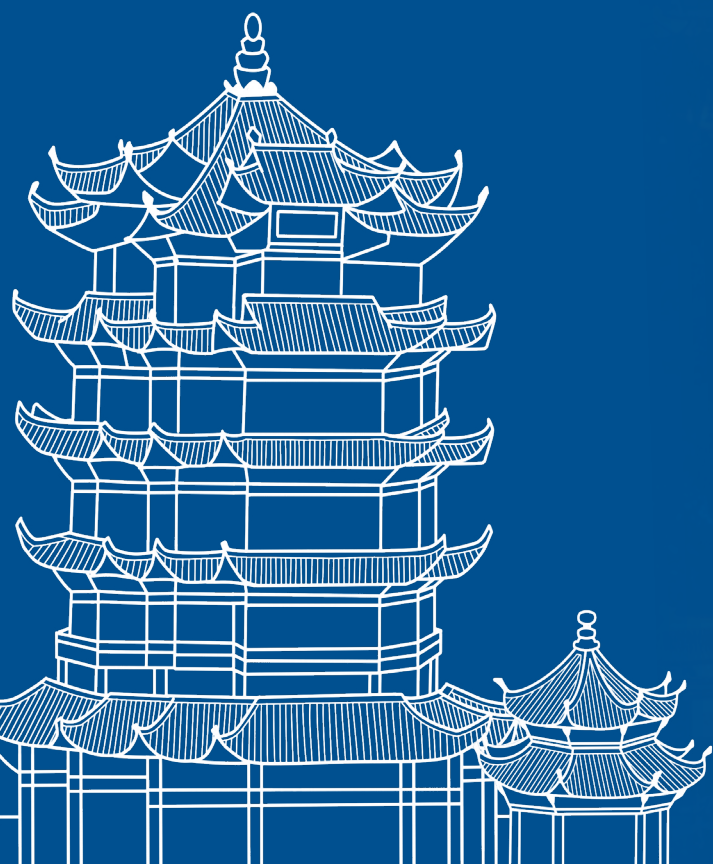
和君评估小组在评估过程中，秉持客观、独立职业道德信念，运用专业知识分析判断并给出真实有效的评估结果。

3. 效用性原则

0 鉴证 文化评估

关于本报告

- 一、行业文化践行有效性评估
- 二、《证券行业文化十要素》落实有效性评估
- 三、各项保障措施有效性评估
- 四、公司治理及内部控制的有效性评估
- 五、全面风险管理及合规管理有效性评估
- 六、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施
- 七、员工文化理念认同情况和外部评价情况
- 八、落实《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》有效性评估
- 九、落实《树立证券行业荣辱观的倡议书》有效性评估
- 十、落实《证券从业人员职业道德手册》有效性评估



关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

和君评估小组坚持“以评促建”，不仅对中信证券企业文化建设成熟度水平提出结论，还给出建设性意见，达到促建设、促管理、促发展的效果。

（四）评估依据

证券业协会发布的《证券公司文化建设实践评估指标》（2025 年修订稿）。

证券业协会发布的《证券行业文化建设十要素》（以下简称《十要素》）。

（五）评估方法

1. 企业文化四层次模型

精神层：企业意识形态总和，以文化理念体系形式呈现。

制度层：包括企业组织结构和管理制度，以各项规章制度形式呈现。

行为层：员工的行为规范及经营管理中重要行为呈现。

物质层：包括标识、象征物、司容司貌、服饰、广告宣传等，以组织环境渲染、内外部宣传传播等物质形象载体呈现。

2. ADLI 评估模型

从方法（approach）、展开（deployment）、学习（learning）、整合（integration）四个维度评价管理过程成熟度。

方法（approach）：总结经验并通过制度经验固化，即完成某一事项所采用的办法。

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

展开（deployment）：有效推广和实践方法。

学习（learning）：在展开过程中不断改进或引入新方法。

整合（integration）：系统规划整理有效方法，助力企业其他管理模块提升。

一、行业文化践行有效性评估

2025 年，中信证券以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，积极组织学习中央经济工作会议精神，确保公司发展紧跟国家战略步伐。在日常运营与业务推进中，公司全面且深入地践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，将其融入每一个工作环节与决策过程。秉持稳中求进、以进促稳、先立后破的发展基调，在追求业务发展的同时注重风险把控与质量提升。通过一系列举措，公司成功塑造出正向健康的金融机构企业文化风貌，不仅为自身发展注入强大精神动力，更为行业文化的提质升级、资本市场的平稳健康发展树立了优秀典范，提供了极具价值的实践参考。

特色举措和成果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 坚持党建引领，发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，确保金融工作始终沿着正确方向前进。 ■ 紧扣行业文化要求，将行业文化理念深度融入公司治理、制度体系与业务全流程，构建系统完备、运行有效的文化建设长效机制。 ■ 坚持稳中求进工作总基调，把防控风险作为金融工作的永恒主题，以稳健文化筑牢高质量发展根基。 ■ 强化文化宣贯与价值引领，推动文化理念入脑入心、全员践行，持续提升文化认同度与组织凝聚力。 ■ 主动履行社会责任，将专业优势与社会需求相结合，积极服务实体经济、参与公益事业与乡村振兴，彰显头部券商责任担当。
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

改进建议	■ 进一步强化行业文化理论研究与实践创新，加大文化建设成果提炼与推广力度，推动形成更具可复制、可推广的文化建设模式与行动方案。
------	-----------------------------------------------------------------

二、《证券行业文化十要素》落实有效性评估

2025 年，中信证券以行为、组织、观念三个层次为牵引，推动“十要素”要求融入公司治理与日常运营，筑牢合规底线、提升诚信声誉、夯实专业根基、坚持稳健发展，形成党建引领与文化驱动同频共振、专业精神与守正创新有机统一的文化生态，实现文化软实力与经营硬指标同步提升。

具体有效性评估、特色举措和成果	
平衡各方利益	<p>评估期内，中信证券通过治理路径升级和制度机制创新构建良好的利益协同生态，有效平衡各方利益。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 在顶层设计上，将充分尊重且有效平衡各方利益的思想原则体现在公司章程中，明确股东、员工、客户、合作方及社会公众等多元主体的权益保障要求。 ■ 在文化理念上，坚持以先进的企业文化理念为引领，将公平守信、互利共赢等文化理念深度融入经营管理、业务开展与日常运营全过程。 ■ 在治理效能上，建立了健全的现代化公司治理架构，形成科学完备的内部控制体系。 <p>中信持续创新业绩发布会内容和形式，连续第六年以直播形式召开年度业绩说明会，充分展现公司主动接受监督、重视投资者权益保障的责任意识与治理理念。</p>
建立长效激励机制	<p>2025 年，中信证券注重有效激励与问责监督相统一，将文化理念深度融入人力资源管理全过程，持续完善以长期价值为导向的激励约束机制，稳步夯实经营管理根基，为企业高质量、可持续发展提供坚实保障。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持续优化考核评价、职级晋升及薪酬管理体系，统筹兼顾正向激励与刚性约束，夯实可持续发展的制度基础。 ■ 坚持以德为先、德才兼备的用人导向，把文化认同、价值践行纳入干部选聘与人才评价的重要维度。 <p>在 2025 年度中信集团百家员工评选中，8 名公司优秀干部成功入选，对于弘扬集团和公司优秀文化发挥积极作用，起到了良好的榜样示范作用。</p>

加强声誉约束	<p>中信证券高度重视声誉风险管理与品牌形象建设，自觉维护行业声誉与市场风貌，全方位规范经营执业行为，从严防范各类声誉风险隐患，涵养风清气正的行业生态。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 推动声誉管理工作常态化、规范化落地实施。发布最新的《中信证券股份有限公司声誉风险管理办法》，进一步健全制度依据，明晰管理要求，保障公司经营发展环境平稳有序。 ■ 有效引导全体员工恪守职业道德、珍惜执业声誉。持续开展行为规范、廉洁从业、职业道德及法治观念教育培训，依托线上专栏、必修课程、专题宣讲、案例警示等多种形式，持续强化全员合规理念与职业操守，筑牢思想行为防线。 <p>评估期内，中信证券持续在中国证券报、证券时报、上海证券报等主流官媒投放正面宣传稿件，获得人民网、新华网等平台奖项，持续提升企业公信力与品牌影响力。</p>
落实责任担当	<p>2025 年，中信证券牢牢坚守金融工作的政治性与人民性，持续强化社会责任履行，广泛参与公益帮扶与民生服务，稳步推动企业发展与社会建设相融共进，以实际行动践行金融企业的责任与担当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 秉持“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”使命，将责任担当基因融入企业文化内核。 ■ 扎实做好金融“五篇大文章”，围绕科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融精准发力，依托专业优势资服务实体经济，着力推动高质量发展。 <p>评估期内，中信证券累计培训 149 人次基层干部，全年累计对外捐赠 3408 万元，投入乡村振兴共计 3123 万元。</p>
融合发展战略	<p>评估期内，中信证券坚持文化建设与公司发展战略深度融合，将文化理念全面嵌入战略规划、经营决策、制度体系与业务流程各环节，以先进文化引领发展方向，凝聚发展共识、赋能经营实践。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 将文化理念深度融入“十五五”规划和年度工作计划，以引领发展方向，为企业长远稳健发展筑牢思想根基与价值支撑。 ■ 推动文化理念全面融入管理制度与业务全流程，持续修订完善配套制度规则，确保文化理念在日常工作中予以体现和落实。 <p>中信证券在“十四五”发展战略规划中提出要继承和发扬中信集团的优秀文化基因，并在制订“十五五”规划时，拟将“大力弘扬和践行中国特色金融文化，做好公司优秀文化宣传，引导和激励全体员工积极践行优秀企业文化”等相关内容纳入，确保制度规范、业务开展与文化导向高度统一。</p>
强化文化认同	<p>2025 年，中信证券以制度机制建设为支撑、以多元宣贯培育为抓手，持续深化全员对文化理念的思想认同、情感认同与行为认同，为企业长效健康发展凝聚精神合力。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持续完善公司文化建设制度和机制，保障文化建设工作高效推进。 ■ 依托“信小福”IP 矩阵传播、青年员工实践研学、“小合课堂”等多元化文化宣传载体，持续深化全员文化认知、价值认同与行为认同，筑牢企业高质量发展的文化根基。 <p>评估期内，中信证券开展企业文化建设突出贡献评选活动，对公司企业文化建设作出突出贡献的集体和个人进行表彰。10 个单位获评“企业文化建设突出贡献奖”。</p>

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
筑基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

激发组织活力	<p>中信证券坚持以文化赋能组织建设，着力营造团结协作、开放包容、积极向上的工作氛围，有效激发组织活力。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 常态化开展团队共建、分组研讨、骨干轮岗等交流活动，打破条线与区域壁垒，强化跨部门、跨机构协同联动，全面增强团队协作能力与整体凝聚力。 ■ 畅通民主管理与建言献策渠道，依托职代会、青年座谈、党外人士交流等常态化机制，广泛吸纳基层合理建议，构建共建共治共享的治理格局。 ■ 构建公平、有温度的育才体系，尊重员工多元发展背景，保障全员平等发展机会与合法权益，同时通过多层次关怀体系切实提升员工归属感与幸福感，涵养健康向上的组织生态。 <p>2025 年，开展公司工会级线上活动 14 次，线下重点开展“弘扬长征精神”健步走活动，引导全体职工在徒步中感悟长征精神，为公司成立 30 周年献礼。</p>
秉承守正创新	<p>评估期内，中信证券锚定高质量发展目标，坚持稳中求进的工作总基调，在严守监管底线、聚焦主业经营的基础上稳步推进业务创新、模式创新与技术创新，实现守牢底线与提质增效有机统一。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 以数字化转型为抓手，持续强化科技金融、绿色金融等领域创新实践，依托多元业务布局打造差异化竞争优势。 ■ 健全新产品、新业务全流程风控合规体系，完善创新业务评估审批机制，细化风险审查与事后复盘流程，确保各类创新业务合法合规、风险可控、稳健运行。 ■ 常态化开展守正创新理念宣导，完善创新激励评价机制，表彰先进创新成果，引导全体员工树立合规创新思维。 <p>中信证券在 SRP 中国区年度颁奖仪式 (SRP China Awards 2023) 中荣膺“最佳发行商奖”“最佳自研指数奖”“最具创新指数奖”“最佳 ESG 解决方案奖”四大重要奖项。</p>
崇尚专业精神	<p>中信证券坚持以专业立身、以专业致远，将专业精神融入公司治理与经营全流程，着力打造尊崇专业、深耕专业、践行专业的工作环境。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 坚持“内部培养为主、外部引进为辅”的人才培养原则，聚焦核心能力建设，锻造高素质专业队伍，打造学习型组织。 ■ 构建“服务+反馈”一体化模式，依托通过 95548 系统和在线咨询平台等沟通渠道，建立健全客户评价反馈机制，推动专业能力与服务品质持续提升。 <p>2025 第一财经金融价值名单，中信证券凭借投行业务硬实力与行业影响力，荣获“投行服务机构 TOP10”。</p>
坚持可持续发展	<p>2025 年，中信证券以新发展理念为引领，锚定高质量发展方向，持续完善 ESG 治理体系，着力打造“稳健合规、绿色低碳、共建共享”的可持续发展格局。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 坚持高质量发展，将相关内容纳入“十五五”规划。 ■ 完善风险偏好管理体系，每年两次开展中期风险偏好评估报告机制。 ■ 已建立相对完善的 ESG 治理架构，明确治理职责与管理机制，将 ESG 理念嵌入经营决策与日常管理，深耕绿色金融、普惠服务、公益帮扶等领域，以多元实践践行长期主义，助力经济社会绿色协调可持续发展。 <p>中信证券入选 2025 年上市公司可持续发展最佳实践案例，并凭借在 ESG 领域的卓越表现，荣获“证券行业 ESG 金牛奖”、第五届财联社“绿水青山奖”、2025 中国企业 ESG “金贵奖”。</p>

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
筑基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

改进建议
<ul style="list-style-type: none"> ■ 在严守合规风控底线、完善创新业务管控机制的基础上，持续优化创新激励举措，鼓励全员立足岗位开展创新实践，推动创新成果与业务发展深度融合。 ■ 在现有文化宣贯载体基础上，结合各分支机构、不同岗位员工特点，进一步丰富宣教形式与内容，增加轻量化、场景化的文化传播形式，实现文化宣贯专业性与可读性的有机统一，进一步拓宽文化传播渠道，持续提升文化认同实效。

三、各项保障措施有效性评估

2025 年，中信证券锚定高质量发展目标，构建三级企业文化管理组织架构。人员配置上组建常态化文化工作队伍；制度层面建立与发展方向适配的文化管理体系；资金保障上落实专项经费安排，保障各项工作有序开展。

具体有效性评估、特色举措和成果	
组织保障	<p>中信证券持续健全“决策层-管理层-执行层”的三级文化管理架构，各层级职责明确、协同高效，展现出系统性优势。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 建立企业文化三级组织管理架构，有效保障文化建设工作有序进行。 ■ 企业文化建设工作小组履职尽责，定期召开工作小组会议，确保文化理念“进制度、进流程、进考核、进行为”。
制度保障	<p>中信证券建立完善制度体系，为文化落地提供坚实支撑。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 基础制度：制定《企业文化管理制度》为文化管理各项工作提供了制度依据与操作规范。 ■ 运行机制：联席会议机制、跟踪督办机制、学习分享机制、集体决策机制以及智库专家机制等工作机制有效运行，确保文化工作快速决策、高效实施和持续改进。
人员保障	<p>中信证券着力打造多层次、立体化的文化人才支撑体系，为文化落地提供坚实的人力保障。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 构建“党组织宣传委员+文化专员”双线协同机制，推动文化管理触角有效触及基层。 ■ 通过方法论学习与实践锻炼相结合的方式，围绕文化传承与创新、文化品牌塑造与传播等方面持续提升团队专业素养，使人力资源在文化战略推进中发挥有力支撑作用。
资金保障	<p>中信证券形成了战略性与操作性兼备的企业文化资金保障支撑体系。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 提供专项资金保障，保障文化工作稳步推进。 ■ 每年制定企业文化预算方案，围绕执行、分析、控制各环节实行全过程管理，2025 年度企业文化预算执行情况总体良好。

改进建议

- 在组织保障方面：推行“文化合伙人”机制，从各业务条线选拔文化骨干参与顶层设计，增强一线业务单元在文化共建中的话语权与主动性。
- 在资金保障方面：定期开展资金使用效果回溯，根据项目贡献度动态调整预算分配，提高资金使用效能。

四、公司治理及内部控制的有效性评估

总体结论：中信证券 2025 年公司治理及内部控制有效性持续增强。以公司《章程》为总纲，明确党委前置研究讨论重大经营管理事项，董事会下设审计委员会强化监督职能。内部控制方面，通过“制度修订—流程嵌入—动态重检”闭环，将全面风险管理、合规管理与廉洁从业管理要求固化为业务操作红线；创新实施薪酬递延与追索扣回制度，对违规行为实行问责一票否决，凸显制度刚性与文化约束深度融合。

提升建议：强化数据驱动的内控监测预警能力，持续提升治理与内控的全球化覆盖水平及前瞻性应对效能。

五、全面风险管理及合规管理有效性评估

总体结论：中信证券持续践行中国特色金融文化，坚持稳中求进工作总基调，完善风险管理体系和合规管理机制。风险管理方面，修订《全面风险管理制度》《风险偏好管理办法》等多项制度，持续夯实风险管理基础；加强子公司垂直风险管理举措，深化全球一体化风险管理能力；立足风险防控，加强前瞻性风险预判，加大风险排查和检查力度，以确保对风险的“早识别、早预警、早暴露、早处置”。合规管理方面，依托 70 余项专项制度

和矩阵式合规网络，强化境内外业务全链条合规管控，提升合规风控水平。

提升建议：持续完善全球风险管理架构，不断提升国际化经营风险管理能力。

六、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

（一）主要问题

科技赋能文化管理方面：文化理念宣贯、效果评估、行为监测等环节信息化、智能化水平仍有提升空间，尚未形成数据驱动的文化管理闭环。

跨部门文化协同机制方面：部分部门主动参与的深度和广度有待拓展，文化与业务融合的场景化实践可更丰富。

（二）改进措施

科技赋能文化管理方面：建设企业文化数字化管理平台，整合员工文化学习数据、行为记录、满意度调研结果，实现文化状态动态监测、智能分析与精准推送，推动文化管理从经验驱动向数据驱动升级。

跨部门文化协同机制方面：建立定期文化融合交流会，鼓励业务部门结合自身特点开展主题文化沙龙、案例分享等活动，增强跨部门文化共建。

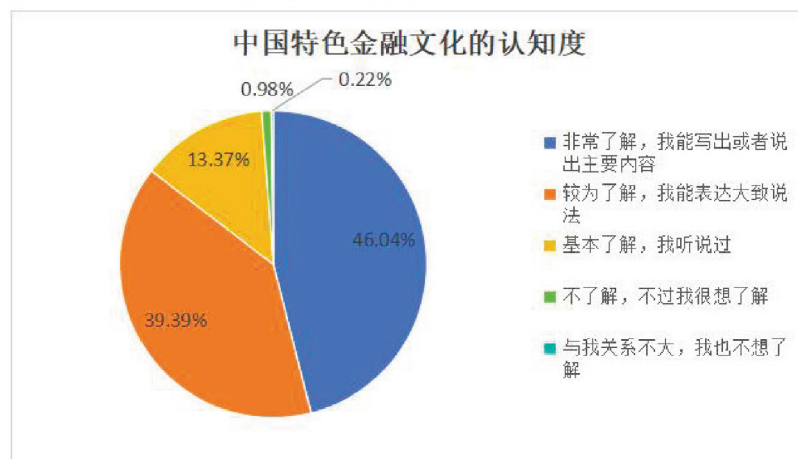
七、员工文化理念认同情况和外部评价情况

(一) 文化认知

员工对集团文化、行业文化、公司文化理念认知覆盖率和认知度均较为理想。

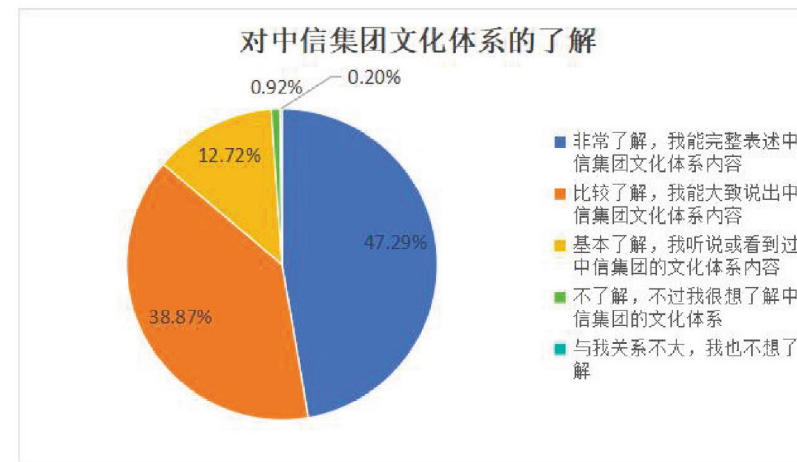
1. 对中国特色金融文化的认知

“非常了解”和“较为了解”的认知度达 85.43%，其中“非常了解”为 46.04%，传播效果良好但仍有提升空间。



2. 对集团文化的认知

“非常了解”和“较为了解”的认知度达 86.16%，其中“非常了解”为 47.29%，传播效果良好但仍有提升空间。



3. 对公司文化的认知

(1) 对公司使命和愿景的认同度

非常认同比例略有上升，稳定在 76% 以上。一般认同和不太认同比例均下降，认同结构更加集中积极。

年份	非常认同	较为认同	一般认同	不太认同
2024	76.09%	21.80%	1.91%	0.20%
2025	76.55%	21.79%	1.59%	0.07%

(2) 对公司核心价值观的认知

正确核心价值观认知度全面提升，干扰项选择率明显下降。四大正确价值观选择比例均超过 86%，其中“守正”“创新”“卓越”均超过 93%，“共享”认知度提升最显著（9.05%）。

核心价值观	2024 选择比例	2025 选择比例	变化
合规（干扰项）	63.53%	60.01%	-3.52%
诚信（干扰项）	70.68%	62.43%	-8.25%

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

守正	92.77%	95.10%	+2.33%
创新	95.42%	95.61%	+0.19%
卓越	92.32%	93.33%	+1.01%
共享	77.13%	86.18%	+9.05%

3. 对行业文化的认知

(1) 对证券行业文化理念的了解

与 2024 年相比略有回落，但整体认知深度仍较为理想，“非常+比较了解”合计 90%以上。

年份	非常了解	比较了解	基本了解	不了解/不想了解
2022	31.28%	47.14%	19.34%	2.24%
2023	42.03%	45.21%	12.29%	0.47%
2024	57.42%	33.96%	7.71%	0.91%
2025	51.16%	38.92%	9.40%	0.52%

(2) 对行业文化理念的认同感

非常认同比例在 2023 年跃升至 71%后，连续两年维持在 66%以上高位，认同结构稳定。2025 年“非常认同”较 2024 年回升近 3 个百分点，表明文化理念内化程度持续增强。

年份	非常认同	比较认同	基本认同	不认同/不知道
2022	56.18%	33.88%	9.10%	0.83%
2023	70.93%	24.49%	4.28%	0.30%
2024	66.35%	26.84%	6.24%	0.57%

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

2025	69.12%	24.05%	6.49%	0.33%
------	--------	--------	-------	-------

(二) 建设成效

2025 年数据显示，公司文化理念深度融入业务实践，超九成员工认同核心价值观对工作的指导作用，文化与业务融合度达 78%。管理层文化领导力持续增强，声誉风险教育与廉洁制度建设成效显著，员工参与公益与创新活动意愿保持高位。企业文化建设已从认知宣导全面迈入行为内化与价值创造阶段，为高质量发展提供坚实精神支撑。

1. 文化参与度

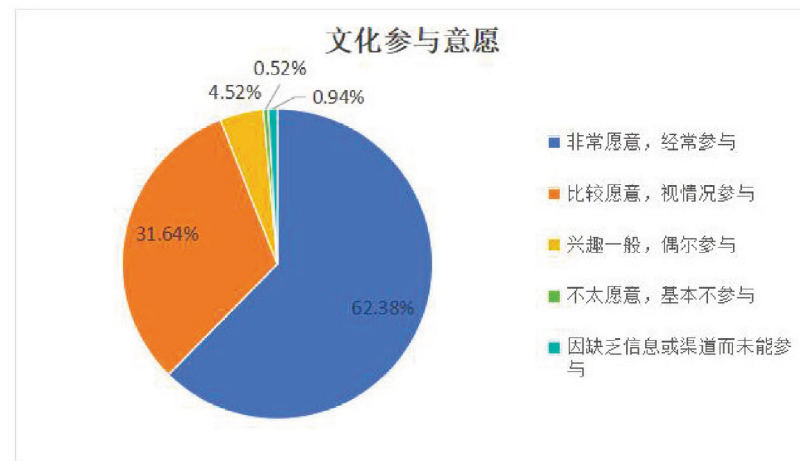
(1) 文化建设工作参与度

文化建设已从任务要求转为主动实践。最高参与层级（“积极参与，规范行为”）保持在 50%以上，被动参与（“领导要求下参加”）和“基本没参加过”比例大幅在 5%以下。

年度	积极参与，规范行为	非常关心，认真学习	学习过，主动参加	领导要求下参加	基本没参加过
2022	44.46%	26.06%	20.50%	6.40%	2.58%
2023	57.86%	24.38%	13.37%	3.66%	0.74%
2024	62.73%	22.18%	10.46%	3.56%	1.07%
2025	57.77%	25.77%	11.76%	3.34%	1.36%

(2) 社会责任等活动的参与意愿

94%的员工表示愿意参与，其中“经常参与”者占62%，说明公司社会责任活动已形成较好群众基础。因信息渠道缺失而未参与的比例极低（<1%），活动宣传覆盖有效。



2. 文化重视度

(1) 管理者重视程度

领导重视程度逐年提升，2024、2025 年趋于高位稳定。“直接领导积极打造团队文化”的比例从 57% 持续上升至 70%，表明领导层的文化引领作用显著增强。被动传达（“偶尔传达文件”）和完全不提的比例明显下降。

年度	打造团队文化	用文化考察行为	会议强调文化	偶尔传达文件	从不主动提
2022	57.15%	15.52%	18.27%	7.45%	1.61%
2023	67.99%	14.64%	12.01%	4.45%	0.91%
2024	69.31%	14.68%	9.48%	5.09%	1.44%

2025	70.08%	14.11%	9.38%	5.20%	1.23%
------	--------	--------	-------	-------	-------

3. 文化赋能成效

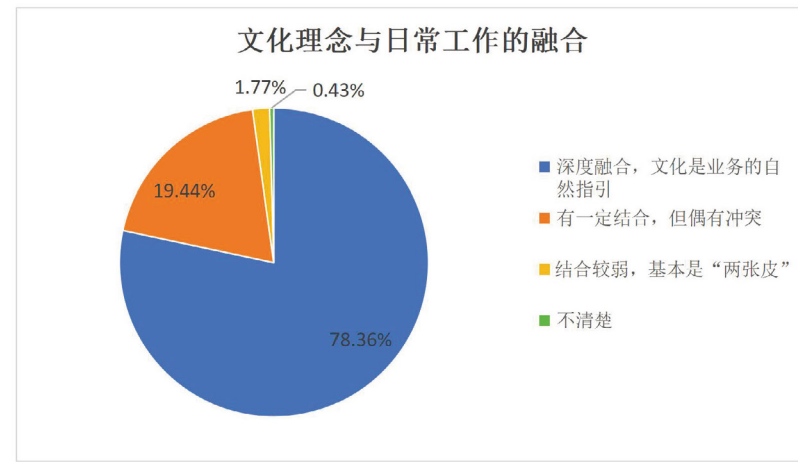
(1) 核心价值观对具体工作的指导作用

四项理念均被认为“作用极大”或“作用较大”。守正得分最高，体现公司对合规稳健高度重视的组织氛围；共享相对略有逊色，但仍有 76% 评为 5 分。

理念	平均分	选择“作用极大”（5分）比例
守正	4.78	81.55%
创新	4.73	77.29%
卓越	4.76	79.92%
共享	4.72	76.44%
整体	4.75	78.8%（加权）

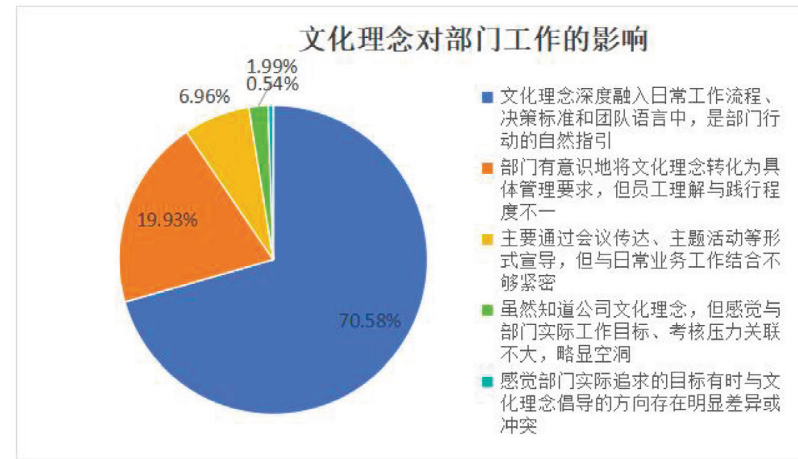
(2) 文化理念与日常工作的程度

近八成员工认为文化已完全融入日常工作，文化不再是口号，而是决策与考核的内在逻辑。有约 20% 感知到偶尔冲突，在后续文化建设中予以重视。



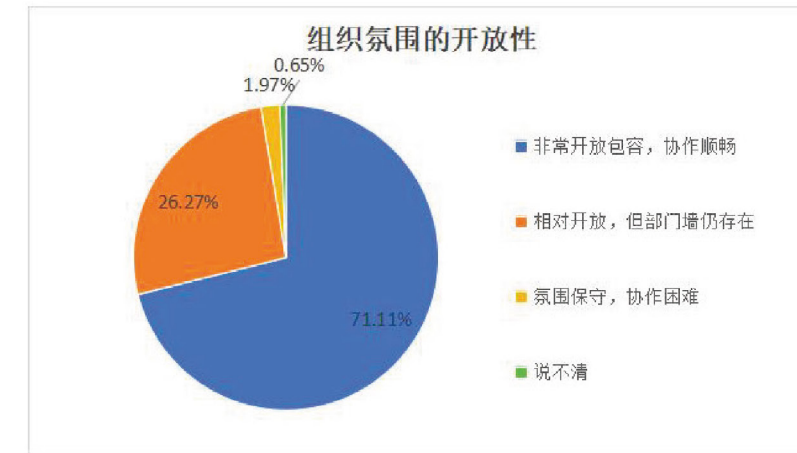
(3) 文化理念对部门工作的影响

超过 70%的部门已实现文化业务深度融合；近 20%处于转化但执行有落差；仍有约 9%停留在宣导层面或感到空洞/冲突。建议对后两类部门进行专项辅导。



(4) 组织氛围的开放性

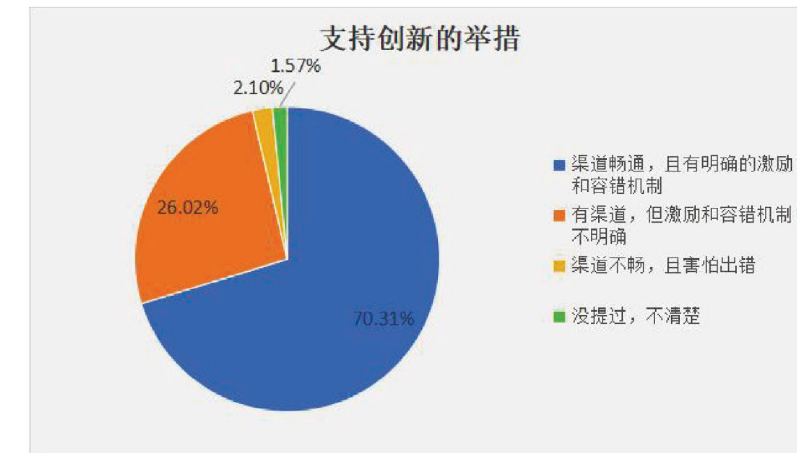
七成员工认为职场高度开放，但仍有超过四分之一感受到部门墙，建议将跨部门协作作为文化深化的重要课题。



4. 组织举措成效

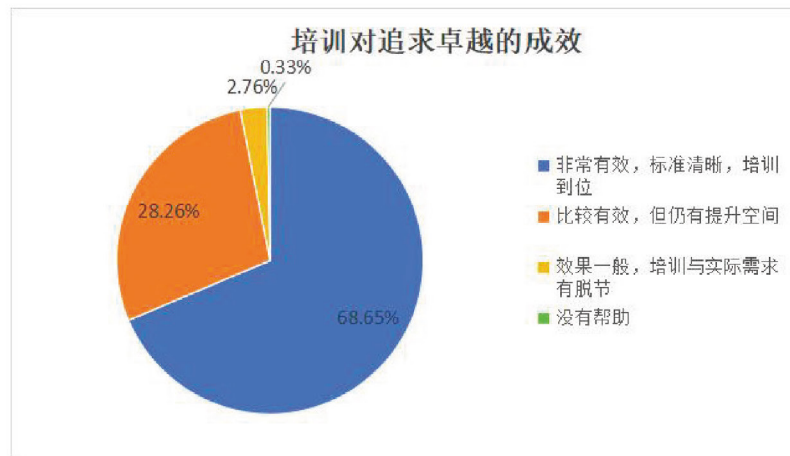
(1) 对创新文化的支持举措

七成员工对创新支持体系满意，但超四分之一认为规则模糊。还需要进一步优化相应举措，营造更适宜创新的组织氛围。



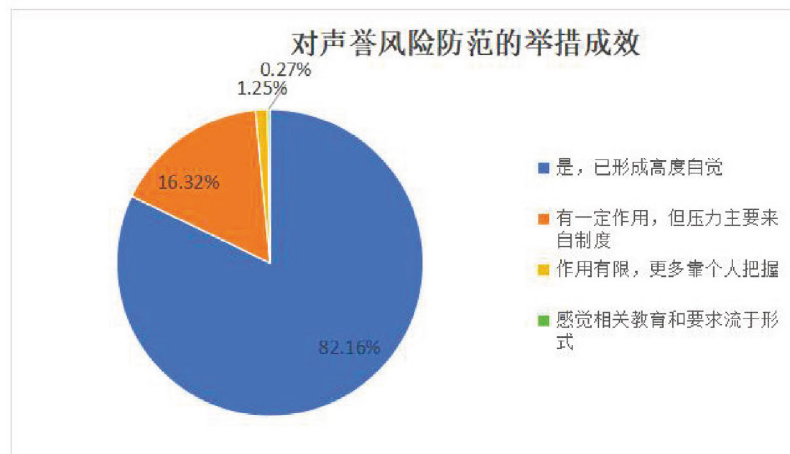
(2) 对卓越文化的支持举措

培训体系整体评价优异，负面评价（包括“一般”和“没有帮助”）仅占 3%。



(3) 对声誉风险防范的举措

超过 82% 的员工已将声誉风险意识深度内化，职业道德教育效果显著。仅有少数 (<2%) 依赖制度压力或靠个人把握，教育已实现从“威慑”到“自觉”的跨越。



5. 廉洁文化建设成效

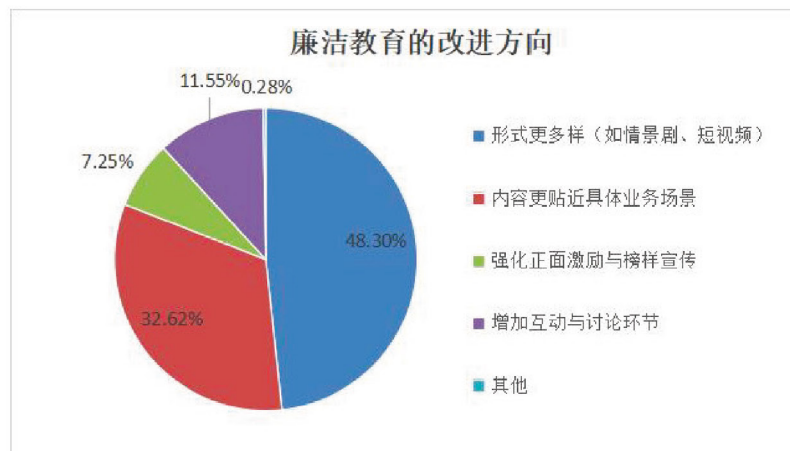
(1) 有效促进廉洁文化建设的举措成效

刚性制度（规章制度、监督惩处）始终是最被认可的措施。廉洁活动认可度在 2025 年降略有下降，需要在后续文化建设中给与重视，进一步提升廉洁活动质效。

措施	2025 年	2024 年	2023 年
明确的廉洁规章制度	94.02%	93.90%	87.14%
严格的监督与惩处机制	88.44%	89.43%	81.00%
廉洁教育与培训	85.80%	87.17%	87.14%
公开透明的业务流程	79.67%	83.99%	75.32%
廉洁宣传	67.73%	74.41%	70.87%
廉洁活动	58.93%	66.70%	未设

(2) 廉洁教育改进方向

近半员工希望廉洁教育形式创新，三分之一希望内容贴合实际业务。传统讲座式教育已经不能满足廉洁文化建设要求，建议在后续廉洁文化教育中开发案例化、互动化、数字化的廉洁教育产品。



(三) 外部评价

2025 年，中信证券在服务国家战略、践行社会责任、增进客户满意等方面均有突出表现，获得社会各界广泛认可。

在社会责任和ESG实践方面，公司入选 2025 人民企业社会责任“绿色发展”案例，并凭借卓越表现获得《华鑫信托 2024 环境、社会和公司治理报告》“中国企业社会责任报告评级专家委员会”五星级评价，2025 财联社“绿水青山奖”之“ESG 金融年度大奖”，2025 中国企业 ESG “金责奖”，证券行业 ESG 金牛奖。

在客户满意度方面，公司坚持“以客户为中心”，构建“调查—分析—改进”的闭环机制，有效促进客户服务体验与服务质量双重提升。2025 年完成客户满意度调查 44.82 万例，整体满意度达 99.5%，展现了客户对服务的高度认可。

八、落实《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》有效性评估

(一) 总体结论

2025 年，中信证券严格落实《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》各项要求，实践成效显著，部署举措有效推动行业文化理念与战略发展深度融合，在深化战略融合、提升从业人员职业操守、打造特色公司文化、强化文化认同等方面取得显著成效。公司文化建设与业务发展协同推进，行业文化理念有效融入经营管理各环节，为高质量发展提供有力文化支撑。

(二) 有效举措

一是将行业文化融入《中信证券企业文化建设发展规划（2026-2028）》，系统推进文化建设工作；二是坚持德才兼备选人用人导向，推进干部年轻化；三是启动文化品牌战略，围绕“守正、创新、卓越、共享”核心价值理念，多维度发力促进文化与业务深度融合；四是持续强化文化认同，通过宣贯教育、典型引领、对外宣传、公益实践及机制保障等多措并举，不断提升企业文化内外部影响力。

(三) 提升建议

关于本报告

摘 要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附 件

在现有工作的基础上，持续关注员工文化获得感与归属感，倾听员工对文化建设的真实感受和建议，使文化工作更贴近员工、更富温度。

九、落实《树立证券行业荣辱观的倡议书》有效性评估

（一）总体结论

2025 年，中信证券坚持以党建引领为核心，将落实《树立证券行业荣辱观的倡议书》与培育中国特色金融文化紧密结合，构建起“党建引领、制度约束、宣导浸润、警示震慑、典型示范”一体化推进体系。全年工作部署周密、措施扎实，行业荣辱观的核心要求已深度嵌入人员管理、执业规范与文化建设全流程，广大干部员工“明是非、辨善恶、知廉耻、有责任”的价值追求显著增强，崇德向善、严守底线的职业氛围更加浓厚。

（二）有效举措

一是坚持党建引领，有效筑牢荣辱观宣贯的思想根基，构建理论学习长效机制，深入学习习近平文化思想、党的二十大和历次全会精神，确保荣辱观传导到基层末梢，方向正确、思想稳固；二是深化执业行为与廉洁从业的全流程管控，切实提升道德风险防范的有效性；三是丰富宣传渠道，利用办公场所文化墙、自媒体矩阵、E-learning 专题课程、“中国特色金融文化与中国古典经济哲学”讲座等线上线下联动培训，实现宣贯全覆盖；四是开

关于本报告

摘 要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附 件

展警示教育，深化“五时”大监督体系，通过召开全公司警示教育大会、重要节点廉洁提醒、内部平台通报典型违纪违法案例、公共区域播放警示教育片等方式，推动问题联治与信息共享；五是树立正面典型，通过劳动模范座谈、事迹报告会、“企业文化建设突出贡献奖”评选、“一学二带三亮四提升”活动以及学雷锋志愿服务典型宣传等，形成多层次正向激励机制。

（三）提升建议

将荣辱观纳入新员工“入职第一课”体验式培训，创新宣贯方式，通过团队协作任务、情景模拟、游戏化闯关等形式，让新员工在体验中感知荣辱观的实际内涵。

十、落实《证券从业人员职业道德手册》有效性评估

（一）总体结论

评估期内，中信证券认真落实贯彻证券从业人员职业道德准则、《证券从业人员职业道德手册》有关要求，构建起制度刚性约束、领导率先垂范、文化实践浸润、强化智库支撑的一体化落实体系，推动职业道德要求贯穿于选人用人、合规管理及考核监督全过程。

（二）有效举措

1. 把准则要求转化为刚性制度约束，将职业道德准则系统写入晋升考核办法、员工合规守则等核心制度，将廉洁自律、诚实守信、珍惜声誉等软性要求固化为可执行、可问责的行为标尺。

2. 发挥领导干部与先进典型双重引领作用，参与文化建设专题培训，通过录播课程、现场交流等形式向行业分享公司文化建设实践经验。

3. 以特色活动为载体，如举办“红色基因城市行”、实体经济走访、助学帮困、廉洁文化展览与基层主题演讲等活动，使职业道德教育从说教灌输转化为情感共鸣与自觉践行。

（三）提升建议

进一步畅通职业道德相关沟通与反馈渠道。支持员工以多种方式反映业务中遇到的道德困境或对现有制度提出改进建议。对收集内容进行分类，并以“一问一答”等形式在内部平台统一回复，适时发布共性问题及应对指引，降低员工的求助顾虑，营造更加开放、信任的内部沟通氛围。

其他说明



2025 年度，中信证券严格按照《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》规定公示公司文化建设年度实践报告及重大事项。

公司证券从业人员参加协会组织的后续职业培训，行业文化和职业道德相关课程完成学时达到协会自律规则规定比重。



附件

1. 公司简介

公司简称	中信证券	英文简称 (如有)	CITIC SECURITIES
公司注册地	深圳市福田区中心三路 8 号 中信证券大厦	公司办公地	北京市朝阳区亮马桥路 48 号 中信证券大厦
文化建设领导小组 负责人 (姓名、职务)	张佑君 中信证券党委书记、董事长	电子邮箱	culture@citics.com
公司文化理念 (使命、愿景、 核心价值观等)	<p>使命：助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展</p> <p>愿景：成为全球客户最为信赖的国内领先、国际一流的中国投资银行</p> <p>核心价值观：守正 创新 卓越 共享</p> <p>我们的品格：追求卓越 勇于创新 敬畏市场 直面问题 低调做人 低头做事 勤俭节约 崇尚简明</p> <p>我们的共识：</p> <ol style="list-style-type: none"> 公司以“助力资本市场功能提升，服务经济高质量发展”为使命，以“成为全球客户最为信赖的国内领先、国际一流的中国投资银行”为愿景。 我们的核心价值观是：守正、创新、卓越、共享。 我们始终保持强大的战略定力和执行力，既注重前瞻性战略布局，又专注当下，让现在的行为对未来产生积极作用。 我们坚持以客户为中心，与客户共成长，发挥综合服务优势，以高质量的专业服务赢得客户持久信赖。 我们吸引多元化的优秀人才，尊重并平等对待每一位员工。员工的成长取决于努力和热忱、能力和业绩。 我们坚持诚信自律，守法合规，有利可图而不唯利是图，有所为有所不能为。 我们倡导协同与合作，每一位员工对于其他条线、其他员工的业务请求，都有及时回应并提供帮助的责任和义务。 我们始终创新与进取，每一项业务和管理都追求领先的市场地位和影响力，不能容忍以任何借口停在原地、放弃赶超。 我们对市场保持敬畏，坚持稳健平衡的风险管理理念，但绝不允许以畏惧风险与失败为由而不作为。 我们积极履行社会责任，为社会的全面可持续进步贡献智慧与力量。 		
年度报告 公示网站网址	中国证券业协会官网 Https://www.sac.net.cn 中信证券官网 Http://www.citics.com	文化建设 备查资料地址	北京市朝阳区亮马桥路 48 号 中信证券大厦

2. 文化建设领导小组成员名单

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
中信证券			
1	张佑君	中信证券党委书记、执行董事、董事长	组长
2	邹迎光	中信证券党委副书记、执行董事、总经理、执行委员	副组长
3	张长义	中信证券党委副书记、执行董事、工会主席	副组长
4	张 敏	中信证券党委委员、纪委书记、纪委办公室主任	组员
5	史本良	中信证券党委委员、执行委员、财富管理委员会主任、金通证券董事、总经理	组员
6	张 皓	中信证券党委委员、财务负责人、执行委员	组员
7	朱焯辛	中信证券党委委员、执行委员、研究部行政负责人	组员
8	陈志明	中信证券党委委员、执行委员、库务部行政负责人、中信期货党委书记	组员
9	仲 飞	中信证券合规总监、公司纪委委员	组员
10	杨海成	中信证券首席风险官、风险管理部行政负责人	组员
11	王俊锋	中信证券董事会秘书、纪委副书记、党群工作部主任、总经理办公室行政负责人	组员
12	吕靖纬	中信证券党委宣传部部长、投行委运营部负责人	组员
13	张 雷	党委巡察办 / 党风廉政办主任	组员
14	孙 毅	中信证券执行委员、投行委主任	组员
15	杨 冰	中信证券执行委员、中信证券资管公司党委书记、董事长	组员
16	宁晨新	华夏基金董事会秘书、办公室主任、党务工作部行政负责人	组员
17	严金明	中信期货党委副书记	组员
中信证券（山东）			
14	肖海峰	中信证券（山东）公司党委书记、董事长兼总经理	组长
15	邢正婷	中信证券（山东）公司党委委员、纪委书记	组员
16	蒲晓煜	中信证券（山东）公司副总经理、董事会秘书	组员
17	段 焱	中信证券（山东）公司党委委员、合规总监	组员
18	吴丁银	中信证券（山东）公司党委委员、总经理助理、财富客户部总经理、淄博分公司营业部总经理	组员
金通证券			
19	史本良	中信证券党委委员、执行委员、财富管理委员会主任、金通证券董事、总经理	组长
20	毛克勤	金通证券副总经理	副组长
中信证券华南			
21	陈可可	中信证券华南公司党委书记、董事长、总经理	组长
22	王 毅	中信证券华南公司党委委员、纪委书记、副总经理、合规总监、首席风险官	副组长
23	王 伟	中信证券华南公司党委委员、副总经理、董事会秘书、工会主席	组员
24	荆纪平	中信证券华南公司党委委员、人力资源部（党委组织部）、党务工作部总经理	组员

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

3. 文化建设工作人员名单

序号	姓名	部门	职务	部门职责 / 文化建设工作职责及分工
1	王俊锋	公司高管	中信证券董事会秘书、纪委副书记、党群工作部主任、总经理办公室行政负责人、企业文化建设工作小组组长	传达落实领导小组确定的总体目标和实施路径，以及部署公司各部门推进企业文化建设的各项重点工作
2	周俊	合规部	行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实完善合规管理体系，组织构建廉洁、诚信的职业道德管理和监督体系，以及合规文化培训宣导工作
3	吕靖纬	党委宣传部 / 投行委运营部	部长 / 负责人、企业文化建设工作小组成员	落实、党风廉政、理论武装、意识形态、主题宣传等各项工作，积极宣传展示公司党建及文化工作成果。落实投资银行管理委员会相关文化建设工作
4	赵璧	战略规划部	行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实公司文化融入公司发展战略、经营管理全过程
5	王蕾	董事会办公室 / 库务部	行政负责人 / 联席负责人、企业文化建设工作小组成员	落实向大股东、关联方等开展公司企业文化和践行社会责任的宣传工作，组织编写公司可持续发展报告
6	马驰宇	总经理办公室（党委办公室） / 品牌与公共关系部	B角 / 负责人、企业文化建设工作小组成员	落实文化建设宣传和推广工作，维护公司声誉、形象
7	赵松波	人力资源部 / 党委组织部	行政负责人 / 部长、企业文化建设工作小组成员	落实健全选人用人、考核激励、问责、职业培训等机制，选拔符合公司文化理念和价值观的管理人员和员工
8	西志颖	计划财务部	行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实公司会计和财务管理工作，保证公司会计信息的及时、准确、完整提供，在有效控制财务相关风险的前提下，促进公司财务资源的有效配置和经营效率的提升
9	游宁	稽核审计部	行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实对公司各业务线和所属各分支机构实施内部审计，对各项业务流程和制度执行的合规性、适当性作出评价、报告及提出改善建议，督促其整改完善，促进公司各项业务的健康发展
10	杨海成	风险管理部	中信证券首席风险官、行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实制定与完善公司风险控制指标体系与模型，完善风险管理制度，汇总、分析、反馈和预警公司各项风险信息
11	严高剑	研究部	中信证券首席行业分析师、B角、企业文化建设工作小组成员	落实理论研究工作，提升服务国民经济和资本市场发展的能力
12	徐伟	法律部	行政负责人、企业文化建设工作小组成员	落实普法宣传工作，进行法治观念教育，督促员工增强廉洁意识，恪守职业道德和行为准则

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	姓名	部门	职务	部门职责 / 文化建设工作职责及分工
13	雷勇	党群工作部	工会副主席、企业文化建设工作小组成员	落实参与公益扶贫等相关工作，树立全体员工的公益意识、环境意识、公德意识，引导员工自觉维护并投身公益事业
14	周庆凯	纪委办公室	B角、企业文化建设工作小组成员	落实干部、党员的监督管理，宣导企业廉洁文化
15	张雷	党委巡察办 / 党风廉政办	主任、企业文化建设工作小组成员	落实党风廉政、理论武装等各项工作
16	温晓聪	财富管理委员会运营管理中心	负责人、企业文化建设工作小组成员	落实财富管理委员会相关文化建设工作
17	李彬	华夏基金	华夏基金纪委书记 督察长、企业文化建设工作小组成员	落实华夏基金相关文化建设工作
18	严金明	中信期货	中信期货党委副书记、企业文化建设工作小组成员	落实中信期货相关文化建设工作
19	桑梓峰	党群工作部	党务工作人员	落实公司党员思想教育、党建宣传等工作，引导党员发挥在企业文化建设与公司经营中的先进性作用
20	吴狄	党群工作部	党务工作人员	落实公司文化宣贯、文化调研等文化活动和文化宣传工作
21	贾若	党群工作部	业务秘书	落实公司文化宣贯、文化调研等文化活动和文化宣传工作
22	段燚	中信证券（山东）	党委委员、合规总监	落实中信证券（山东）文化建设相关工作
23	赵青	中信证券（山东）党群工作部、综合服务部	行政负责人	落实中信证券（山东）党群、总办线、董办线、行政线工作及文化建设相关工作
24	李绍锋	中信证券（山东）零售客户部	行政负责人	落实中信证券（山东）零售客户业务文化建设相关工作

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	姓名	部门	职务	部门职责 / 文化建设工作职责及分工
25	吴丁银	中信证券（山东） 财富客户部、淄博分公司	党委委员、行政负责人	落实中信证券（山东）财富客户业务文化建设相关工作
26	刘宝元	中信证券（山东） 机构客户部	行政负责人	落实中信证券（山东）机构业务线文化建设相关工作
27	管冬华	中信证券（山东） 合规风控及法律事务部、 稽核审计部	行政负责人	落实中信证券（山东）合规、法务、稽核 审计线文化建设相关工作
28	王伟良	中信证券（山东） 运营管理部	行政负责人	落实中信证券（山东）运营线文化建设相 关工作
29	袁莹莹	中信证券（山东） 人力资源部	行政负责人	落实中信证券（山东）人力资源线文化建 设相关工作
30	姜泉青	中信证券（山东）	财务负责人、计划财务部行政 负责人	落实中信证券（山东）计划财务管理、计 财线文化建设相关工作
31	王晓阳	中信证券（山东） 信息技术部	行政负责人	落实中信证券（山东）IT 线文化建设相 关工作
32	李 珠	中信证券（山东） 党群工作部	组织建设岗	配合落实中信证券（山东）董办线、总办线、 党务线文化建设相关工作
33	毛克勤	金通证券公司	副总经理、运营管理部总经理	牵头组织金通证券各部门、分支机构落实 母公司中信证券企业文化建设方案，部署 各项文化建设工作
34	屠凌翎	金通证券运营管理部	副总经理	组织落实金通证券分支机构执行母公司中 信证券企业文化建设方案，开展各项文化 建设工作
35	陈梦媛	金通证券天台汇泉西街 证券营业部	合规专员	根据金通证券分支机构自身组织架构和管 理职能情况，执行母公司中信证券企业文 化建设方案，开展文化建设的相关工作

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	姓名	部门	职务	部门职责 / 文化建设工作职责及分工
36	胡杏仪	中信证券华南	副总经理、财富客户部行政 负责人	负责落实中信证券华南全面向财富管理转 型的战略，推动、配合财富管理转型区域 落地工作，负责区域财富客户经营；落实 财富客户业务线文化建设相关工作
37	李延振	中信证券华南	副总经理、机构客户部行政 负责人	负责落实中信证券华南综合业务战略，加 强区域机构经纪的全方位服务，为机构客 户提供综合解决方案；落实机构客户业务 线文化建设相关工作
38	罗 炜	中信证券华南	总经理助理、零售客户部行 政负责人	负责推动区域内零售客户的开发与及服务 及落实零售客户业务线文化建设相关工作
39	荆纪平	中信证券华南人力资源部 （党委组织部）、党务 工作部	行政负责人	负责公司党委的党组织建设、党员管理等 工作，协助处理员工劳动关系、组织落实 文化建设相关工作；负责公司人力资源相 关工作，落实人力资源业务线文化建设相 关工作
40	宋 蕾	中信证券华南运营管理 部、综合办公室、纪委 办公室	行政负责人	负责协助中信证券华南管理层制订并推动 区域经营战略落地，并做好业务运营、组 织绩效、人力资源、期权业务等相关工作； 负责中信证券华南文件收发、对外数据报 送、印章档案管理及会议会务等行政工作； 落实总办线、董办线、行政线、运营线文 化建设相关工作
41	刘 欣	中信证券华南 合规风控部、稽核审计部	行政负责人	负责中信证券华南合规管理、风险管理及 反洗钱等工作，负责区域内稽核审计工作， 负责落实区域内法律事务及诉讼纠纷的处 理；落实合规、风控、稽核审计、法务线 文化建设相关工作
42	樊万里	中信证券华南计划财务部	行政负责人	负责组织中信证券华南及所辖营业部的会 计核算、会计报表、预算考核工作；落实 计财线文化建设相关工作
43	刘毅强	中信证券华南信息技术部	行政负责人	负责中信证券华南及所辖营业部的信息系 统规范化建设，日常维护及管理、IT 预算 及执行、信息安全管理、信息技术资产管 理、营业部业务支持及完成信息技术中心 对接等工作；落实中信证券华南 IT 线文 化建设相关工作
44	胡艳清	中信证券华南合规风控部	合规管理岗兼纪委办公室工 作人员	落实中信证券华南及辖区营业部的合规管 理工作开展与监督管理；在公司层面主动 倡导公司合规经营理念，积极培育公司合 规文化，并向各部门、分支机构推动落 实；监督执纪问责相关工作，推动公司廉 洁文化
45	姚家荣	中信证券华南党务工作部	组织建设岗	落实中信证券华南党务工作及文化建设相 关工作
46	李迎亮	中信证券华南党务工作部	组织建设岗	落实中信证券华南党务工作及文化建设相 关工作

注：含专职、专岗及兼职人员。

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

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	《中信证券企业文化管理制度》	从企业文化组织管理、企业文化体系管理、企业文化品牌管理、企业文化物质载体管理、企业文化宣传管理、企业文化活动管理、企业文化培训管理、企业文化评估管理以及企业文化预算管理等方面对公司企业文化的内容与实施作出规定，成为公司日后开展企业文化工作的重要依据。	2024 年 12 月 26 日
2	《中信证券企业文化建设发展规划》	对公司企业文化建设方案背景、建设原则、目标与思路、实施路径与重点任务、保障机制进行明确阐释，致力于打造兼具中国特色、中信底蕴和全球视野的综合性文化体系。	2026 年 2 月 6 日
3	《中信证券股份有限公司党委第一议题制度》	明确了党委会议第一议题的会前、会中、会后安排，传达学习的主要内容，研究相关贯彻落实措施的具体要求，印发各党委督办并进行监督检查等。	2022 年 2 月 25 日
4	《中信证券股份有限公司绩效管理实施办法》	为实现公司发展战略和年度经营目标，提高业绩与管理水平，推动员工不断追求卓越绩效，公司持续完善绩效管理机制。办法中明确了公司绩效管理的基本原则、绩效管理的内容、机构与职责划分，并运用“绩效计划-过程管理-考核评价-结果反馈与应用”的绩效管理闭环，明确在各个管理环节中，绩效管理的规则和要求。	2026 年 4 月 27 日
5	《中信证券员工行为准则》	为促进公司文化传播，规范员工行为，人力资源部将工作礼仪、团结协作、勤俭节约、会议、考勤及薪酬纪律、信息安全、利益回避等文化、合规方面的内容提炼出来，在新员工培训中进行讲授，确保员工尤其是刚刚走出校园的新员工在踏入职场之初即了解公司在文化、合规、保密等方面的相关要求。2023 年对此准则进行了修订，增加了行业荣誉观内容。	2023 年 6 月 1 日
6	《中信证券股份有限公司员工惩处办法》	根据公司有关规定，结合员工惩处问责工作实践，强化监督管理，在试行制度的基础上，制订公司《中信证券股份有限公司员工惩处办法》。该办法将境内一级子公司领导班子成员纳入适用范围，细化惩处问责情况，进一步规范惩处工作程序。	2024 年 4 月 1 日
7	《中信证券股份有限公司职级管理办法》	为加强公司职级管理，规范员工职级与任职资格，拓宽员工职业发展通道，优化人力资源激励和约束机制，制定本办法进行规范。	2023 年 9 月 28 日
8	《中信证券股份有限公司员工合规守则》	明确公司所有员工业务活动中应当遵循的基本合规要求，培育公司的合规文化，倡导并推行守法、诚信、正直的行为准则，使公司建立有效的合规管理机制，防范合规风险，保障公司持续健康发展。	2025 年 5 月 19 日
9	《中信证券股份有限公司廉洁从业规定》	明确公司廉洁经营工作机制及管理职责，强化内部控制和制度反腐，提高员工廉洁自律意识，规范廉洁从业行为。	2026 年 1 月 5 日
10	《中信证券股份有限公司诚信从业管理制度》	明确公司诚信管理的目标与职责分工，完善员工执业行为管理中有关诚信、职业道德、廉洁建设等文化维度的倡导性规范，并对落实执业声誉信息管理和客户诚信监督管理等工作提出具体的规范要求。	2025 年 3 月 28 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	制度 / 机制名称	文件概要	实施 / 修订日期
11	《中信证券股份有限公司员工兼职管理规定》	规范员工兼职行为，总体原则是员工不得违规从事营利性经营活动，不得违规兼任可能影响自身独立性的职务，不得担任与公司或者客户合法利益相冲突的外部兼职。制度全文共六个章节，包括总则、兼职纪律、岗位兼任合规要求、兼职审批流程、问责和附则。	2026 年 3 月 19 日
12	《中信证券股份有限公司合规管理规定》	公司合规管理的基础性制度，明确合规管理的组织及机制安排，相关部门职责，合规管理的具体方式方法等内容。	2017 年 9 月 1 日
13	《中信证券股份有限公司合规报告制度》	规范公司合规报告工作要求、流程、内容，以有效防范、控制合规风险。	2021 年 2 月 18 日
14	《中信证券股份有限公司合规问责和考核制度》	建立合理有效的合规问责与考核机制，明确合规职责，落实合规责任，推动建立与公司远景、各阶段发展目标和业务状况相匹配的、业内领先的合规管理体系。	2022 年 4 月 19 日
15	《中信证券股份有限公司反洗钱管理规定》	公司反洗钱管理的基础性制度规范，明确反洗钱管理的组织架构、部门职责、具体行为要求。	2025 年 2 月 20 日
16	《中信证券股份有限公司投资者权益保护工作制度》	保护投资者合法权益，规范公司向投资者提供金融产品和服务的行为，督促各部门及员工积极开展投资者保护活动。	2024 年 7 月 23 日
17	《中信证券股份有限公司利益冲突管理办法》	识别、防范和妥善处理公司与客户之间、客户与客户之间、公司不同业务之间的利益冲突，有效防范合规风险，避免公司声誉损失。	2024 年 6 月 24 日
18	《中信证券股份有限公司员工从业登记管理规定》	加强员工从业登记管理，保障公司员工具备从事证券业务所需的专业能力，防范员工执业带来的合规风险。	2026 年 3 月 19 日
19	《中信证券股份有限公司合规检查与监测实施细则》	规范公司合规检查与监测工作，有效发现公司内部存在的违规行为或合规风险隐患。	2025 年 5 月 16 日
20	《中信证券股份有限公司合规咨询与审核制度》	规范公司合规咨询与审核工作，明确合规管理职责，有效防范和控制合规风险。	2018 年 1 月 9 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	制度 / 机制名称	文件概要	实施 / 修订日期
21	《中信证券股份有限公司投资者适当性管理制度》	明确公司投资者适当性管理的组织架构、部门职责分工以及相关工作的具体要求。	2024 年 10 月 15 日
22	《中信证券股份有限公司董事、高级管理人员及从业人员管理规定》	规范董事、高级管理人员及证券基金从业人员的任职管理和执业行为，确保公司合规、稳健经营。	2026 年 3 月 19 日
23	《中信证券股份有限公司声誉风险管理办法》	公司为提高声誉风险管理能力，维护公司声誉和提升公司形象，制定本制度。从声誉风险管理组织架构及相应职责、声誉风险管理方法与措施等维度建立健全声誉风险管理体系，通过日常声誉风险管理，为实现声誉风险管理提供保证和措施。	2026 年 4 月 13 日
24	《中信证券股份有限公司全面风险管理制度》	《中信证券股份有限公司全面风险管理制度》是公司风险管理的基本制度，明确了公司全面风险管理基本原则，介绍了在风险管理组织架构、风险偏好与指标体系、风险管理制度与流程、专项领域风险管理、风险管理信息技术系统和数据、风险文化建设等各方面的管理要求。	2025 年 8 月 29 日
25	《中信证券股份有限公司新产品新业务评估管理办法》	《中信证券股份有限公司新产品新业务评估管理办法》是用于规范公司新业务开展的管理制度，以确保公司的风险管理框架在新业务开展之初便可行使有效监控、中后台流程可实现有力支持。该制度规定了新产品新业务的定义、评估职责分工、评估流程、豁免申请流程、上线后回顾等。	2025 年 8 月 11 日
26	《中信证券股份有限公司 2026 年度风险偏好陈述书》	公司建立了风险偏好管理体系，定期重检与更新公司风险偏好，将公司对于风险的基本态度体现在风险偏好陈述书中。《中信证券股份有限公司 2026 年度风险偏好陈述书》描述了公司最新的风险战略，从业务发展、资本管理、风险管理和社会责任四个维度，对总体风险偏好进行陈述，并明确公司各类专业风险的管理目标，通过定性与定量相结合的方式不断完善风险偏好指标体系，使其能够落地并指导具体经营管理活动。	2026 年 3 月 30 日
27	《中信证券股份有限公司信用风险管理办法》	《中信证券股份有限公司信用风险管理办法》是公司信用风险管理的主要制度，用于规范信用风险管理体系，明确信用风险管理措施，确保公司整体信用风险水平的可测、可控、可承受。	2026 年 3 月 30 日
28	《中信证券股份有限公司市场风险管理办法》	《中信证券股份有限公司市场风险管理办法》是公司市场风险管理的主要制度，用于规范公司及子公司市场风险管理，将市场风险控制在公司可以承受的合理范围以内，并通过积极主动的管理实现公司风险资源配置的优化，促进公司风险调整后收益的最大化。	2025 年 9 月 22 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	制度 / 机制名称	文件概要	实施 / 修订日期
29	《中信证券股份有限公司子公司垂直一体化风险管理办法》	《中信证券股份有限公司子公司垂直一体化风险管理办法》是公司对于下属子公司实施垂直一体化风险管理的主要制度，对子公司在风险管理体系与机制建设、风险管理团队设立、风险系统与数据、风险授权管理、风险绩效考核等方面提出相应管理要求。	2025 年 9 月 1 日
30	《中信证券股份有限公司操作风险管理办法》	《中信证券股份有限公司操作风险管理办法》是公司操作风险管理的主要制度，该制度明确了操作风险的管理目标与原则，规定了公司操作风险管理组织架构与职责分工、操作风险具体管理机制以及系统、数据及其他管理要求。	2026 年 3 月 30 日
31	《中信证券股份有限公司风险偏好管理办法》	《中信证券股份有限公司风险偏好管理办法》是公司风险管理的基本制度，明确了公司风险偏好体系的内涵，规定了公司风险偏好管理的职责分工、风险偏好及指标体系设置、偏好管理流程以及监督与问责等要求。	2025 年 8 月 29 日
32	《中信证券公益基金管理暂行办法》	此制度对中信证券公益基金的基金筹集和用途、基金管理、资金管理和使用等进行了明确规定。	2022 年 9 月 21 日
33	《中信证券股份有限公司工会经费收支管理办法》	此办法对工会经费收支管理原则、工会经费收入、工会经费支出、财务管理、监督检查进行详细说明。	2025 年 10 月 31 日
34	《中信证券公司职工困难帮扶管理办法》	对建立本办法的目的进行说明，明确突发重大困难的情况，重大疾病的范围及帮扶标准和帮扶资金来源，规范帮扶资金申请流程。对不能申请困难帮扶资金情况进行阐述。	2018 年 1 月 1 日
35	《中信证券股份有限公司员工互助基金收支管理细则》	本制度对员工互助基金来源进行阐述，对互助保障范围及保障权重、互助保障标准计算、审核及公示流程进行明确。	2023 年 6 月 16 日
36	《中信证券股份有限公司内部审计工作管理制度》	为加强公司的运营管理和审计监督，充分发挥内部审计对完善公司治理、促进公司内部控制有效运行、防范和控制风险的作用，制定本管理制度。管理制度中明确了内部审计工作的机构和人员、职责权限、工作内容及形式、内部审计质量控制、奖励与处罚等方面的管理要求。	2024 年 12 月 4 日
37	《中信证券股份有限公司内部审计人员工作守则》	为了规范公司内部审计人员的工作行为，制定本工作守则。在工作守则中明确了内部审计工作的原则、内部审计人员工作准则、具体工作守则、以及稽核审计工作纪律等内容。	2024 年 11 月 14 日
38	《中信证券股份有限公司离任审计管理办法》	本办法明确了离任审计适用范围、离任审计主要内容、离任审计工作程序等方面的管理要求。	2024 年 5 月 16 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	制度 / 机制名称	文件概要	实施 / 修订日期
39	《中信证券股份有限公司审计发现问题整改跟踪管理办法》	为加强对稽核审计发现问题整改工作的管理，健全内部约束和责任追究机制，强化对整改工作的协同监督管理能力，保证整改问题的有效落实，制定本管理办法。办法中明确了整改工作的职责分工、整改工作流程、整改协同监督机制、整改工作相关考核等方面的管理要求。	2024 年 11 月 14 日
40	《中信证券股份有限公司营销费用管理办法》	为深入贯彻中央八项规定精神及其实施细则，积极落实中央纠“四风”树新风要求，推动营销费用管控走深走实，公司制定、修订该制度。该制度旨在规范公司营销费用支出管理，完善业务营销活动及相关费用支出的预算、授权审批与报销等操作环节。办法中明确了营销费用管理原则、支出标准和审批流程等方面的要求。	2024 年 11 月 27 日
41	《中信证券股份有限公司费用开支管理办法》	为进一步加强财务核算与管理工作，规范财务开支行为，合理分配与运用各项财务资源，促进各项业务合理、持续与健康发展，提高财务效益，根据相关法律法规，结合公司费用开支的实际情况，公司制定本办法。办法中规范了各项费用支出管理原则、支出标准和审批流程等方面的要求。	2025 年 9 月 3 日
42	《中信证券股份有限公司全面预算管理办法》	为适应公司的发展需要，促进全面提质增效和高质量发展，公司制定本办法。该办法主要包括经营预算和财务预算，在预算管理的基本原则、组织机构及职责分工、预算编制和调整、预算执行与控制、预算考核预评价等方面进行了规范。	2023 年 3 月 31 日
43	《中信证券股份有限公司差旅费管理办法》	为规范和加强差旅费管理，厉行节约、反对浪费，公司制定本办法。办法中规范了城市间交通费、住宿费、综合补助等差旅费的标准。	2026 年 3 月 30 日
44	《中信证券股份有限公司业务招待费管理办法》	为进一步严格执行财务制度，规范业务招待支出管理，完善业务招待活动及相关费用支出的预算、授权审批及报销等操作环节，公司制定本办法。办法中规范了业务招待费管理原则、各部门职责、招待费支出、业务招待信息公开、费用审批和报销、监督问责等相关要求。	2026 年 3 月 30 日
45	《中信证券股份有限公司控股子公司财务负责人绩效考核办法》	为规范公司控股子公司财务负责人的垂直一体化管理，公司制定本办法。该办法规定了委派管理类 and 独立管理类控股子公司的财务负责人的绩效考核适用范围、内容、流程、评价及反馈机制。	2025 年 4 月 8 日
46	《中信证券股份有限公司采购管理制度》	为规范公司的采购活动，明确各部门在采购过程的职责分工，加强对采购活动的有效管理和监督，保证采购质量和效率，有效降低成本，维护公司利益，控制采购风险，公司制定本制度。该办法对组织机构和职责、采购方式、采购程序、职业操守等方面进行了规范。	2025 年 4 月 8 日
47	《中信证券股份有限公司企业负责人履职待遇和业务支出管理办法》	为合理确定并严格规范公司企业负责人履职待遇和业务支出，公司制定本管理办法。办法中明确了公务用车管理、办公用房管理、培训费管理、业务招待支出管理、境内差旅支出管理、因公临时出国（境）管理、通信费管理、子公司负责人的监督管理等方面的管理要求。	2026 年 3 月 30 日
48	《中信证券（山东）有限责任公司合规管理办法》	本办法为合规文化建设提供制度保障，规定了公司经营管理中合规要求，对公司经营活动和员工执业行为实施合规管理。	2020 年 2 月 1 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

序号	制度 / 机制名称	文件概要	实施 / 修订日期
49	《中信证券（山东）有限责任公司选人用人管理办法》	本办法明确了党管干部、从严管理干部的要求，明确了领导干部的选拔任用条件、方式。	2020 年 9 月 1 日
50	《中信证券（山东）有限责任公司全面风险管理制度》	本制度为全面及时了解风险状况、提高对风险的预见性和应对能力、增强核心竞争力、促进战略和经营目标的实现而制定。	2025 年 12 月 31 日
51	《中信证券华南股份有限公司廉洁从业规定》	为促进证券行业健康发展，保护投资者合法权益，提高中信证券华南股份有限公司员工廉洁自律意识，规范廉洁从业行为，制订本规定。	2025 年 8 月 27 日
52	《中信证券华南股份有限公司合规管理制度》	为实现公司战略目标，建立有效的合规风险管理机制，确保公司稳健发展，有效防范合规风险，参照《中信证券股份有限公司合规管理规定》，并结合中信证券华南股份有限公司实际情况制定本制度。	2020 年 7 月 20 日
53	《中信证券华南股份有限公司全面风险管理制度》	为全面、及时了解面临的风险状况，提高对风险的预见性和应对能力，增强核心竞争力，促进战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《证券公司风险控制指标管理办法》《证券公司全面风险管理规范》《中信证券股份有限公司全面风险管理制度》和《公司章程》，结合公司实际，对原《中信证券股份有限公司全面风险管理制度》进行了修订。	2025 年 12 月 24 日
54	《中信证券华南股份有限公司干部管理办法》	本制度对总经理助理、本级部门总经理及下辖营业部（含分公司、业务中心）总经理等领导干部的选拔任用条件、方式、程序及岗位轮换等作出明确规定，体现党管人才、从严监督管理干部要求。	2023 年 4 月 19 日
55	《中信证券华南股份有限公司员工兼职管理规定》	本规定对公司员工兼职行为进行了规范，防范员工不当兼职行为引发的利益冲突。	2024 年 8 月 16 日
56	《中信证券华南股份有限公司员工证券投资行为管理规定》	为加强公司员工证券投资行为管理，避免公司因员工违法违规进行证券投资而产生合规风险，制定本管理规定。	2024 年 8 月 16 日
57	《中信证券华南股份有限公司贯彻落实“三重一大”决策制度实施细则》	为进一步完善公司集体决策制度，明确“三重一大”事项范围、规范决策规则和程序，防范决策风险，提升治理能力，促进廉洁从业，制订本细则。	2024 年 7 月 29 日
58	《中信证券华南股份有限公司声誉风险管理办法》	为完善公司全面风险管理体系，有效管理公司声誉风险，维护公司品牌声誉，营造良好外部舆论环境，制定本办法。	2025 年 6 月 10 日

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
筑基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

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 / 培训人员数量
1	《证券行业文化宣导》(2025)	证券行业文化十要素、证券行业荣誉观、证券从业人员职业道德准则。	2025 年 12 月 3 日	0.5 小时	全体员工
2	总部校招新员工“融入计划”	公司文化、合规知识、新员工培养体系、优秀员工分享等。	2025 年 4 月至 8 月	6 小时	143 人
3	总部校招新员工培训（一期）	公司文化、职业操守、合规风控、行为规范、警示案例教育、证券行业法律金融知识、办公技能及客户开发技巧、公司各部门业务内容及流程。	2025 年 8 月至 12 月	120 小时	143 人
4	总部社招新员工培训（两期）	公司文化、人力资源管理理念、合规及廉洁从业要求、公司主要业务介绍。	2025 年 4 月、10 月	22 小时	115 人
5	“全球清算中心新员工”专项培训	公司文化、人力资源管理理念、合规及廉洁从业要求、公司主要业务介绍、新员工转型与发展。	2025 年 7 月至 8 月	44 小时	43 人
6	青年员工文化交流	企业文化互动与宣导、“承诺践诺”活动回顾、公司三十周年发展历程。	2025 年 7 月至 10 月	2 小时 / 期，共 9 期	598 人
7	新员工入职引导培训	公司文化、人力资源政策、员工行为准则。	2025 年 每月一期	2 小时 / 期，共 9 期	143 人
8	新员工合规从业与廉洁自律	合规管理概要、员工从业登记管理、员工证券投资行为管理、员工兼职行为管理、社交媒体管理、廉洁从业要求。	2025 年 3 月 10 日	1 小时	143 人
9	中信集团有限公司安全生产管理办法	中信集团安全生产管理办法、组织机构与管理职责、安全生产基础工作、报告制度、宣传、教育与培训、考核与奖惩。	2025 年 3 月 7 日	0.5 小时	全体员工
10	《反洗钱法》修订要点解读(2025)	《反洗钱法》修订背景、《反洗钱法》修订历程、《反洗钱法》修订意义、新《反洗钱法》要点解读、新《反洗钱法》总体概览、新《反洗钱法》重点条款解读。	2025 年 2 月 12 日	1 小时	全体员工
11	2025 年中信证券员工防钓鱼安全意识培训	《提高安全意识 严防钓鱼攻击》、钓鱼攻击概述、即时通讯工具钓鱼案例、邮件钓鱼案例、近源攻击案例、攻防演习期间安全责任书。	2025 年 6 月 4 日	0.5 小时	全体员工
12	《生命重于泰山》典型生产安全案例解析片培训	《生命重于泰山》典型生产安全案例解析。	2025 年 7 月 1 日	1 小时	全体员工

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
筑基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

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 / 培训人员数量
13	2025 年中信证券员工网络与数据安全意识培训	防勒索病毒、员工数据安全保护必知必会、AI 安全使用规范。	2025 年 7 月 28 日	1 小时	全体员工
14	全面风险管理介绍(2025 年)	证券行业风险管理理念变迁与监管规则体系、全面风险管理的定义与原则、核心要求、公司全面风险管理体系介绍、垂直一体化风险管理体系、“稳健审慎、善驭风险”的风险文化、2025 年《全风规范》重点修订领域及要点提示。	2025 年 8 月 14 日	0.5 小时	全体员工
15	2025 年度公司员工诚信及廉洁从业培训	诚信从业、诚信从业规范体系、诚信从业基本要求、廉洁从业、廉洁从业规范体系、廉洁从业核心要求、廉洁从业案例警示。	2025 年 8 月 26 日	1 小时	全体员工
16	公司操作风险事件管理培训(2025 版)	操作风险事件概览、监管法规对操作风险事件的管理要求、公司操作风险事件的分类及对应案例、对操作风险事件的错误观念、公司操作风险事件管理要求、《操作风险事件管理办法》适用范围与各部门职责、操作风险事件发生原因分类、操作风险事件报告流程、整改措施要求、相关 OA 流程介绍、同业机构风险事件管理、风险事件的应用。	2025 年 9 月 4 日	1 小时	全体员工
17	2025 年度全员合规测试(上/下)及测试	《中国证监会关于资本市场做好金融“五篇大文章”的实施意见》背景及总体要求，加强行业机构金融“五篇大文章”服务能力，提升资本市场做好金融“五篇大文章”的合力、违规炒股典型案例、内幕交易、利用未公开信息交易典型案例、廉洁从业违规典型案例。	2025 年 10 月 31 日	2 小时	全体员工
18	2025 年全员反洗钱培训	《反洗钱基础和法律法规》、《公司反洗钱内控要求》、《洗钱风险自评估》、《反洗钱客户尽职调查》、《可疑交易监测与制裁风险管理》。	2025 年 11 月 3 日	1 小时	全体员工
19	2025 年公司操作风险管理培训	认识操作风险、为何应重视操作风险管理、公司操作风险治理架构、公司操作风险管理体系及工具介绍。	2025 年 11 月 3 日	1 小时	全体员工
20	2025 年征信业务合规培训	征信相关法律法规、征信业务基本流程、公司征信管理工作、征信异议、投诉处理案例分析。	2025 年 11 月 6 日	1 小时	全体员工
21	组织开展《习近平经济文选》第一卷联学培训	新时代推动经济发展的实践经验，习近平经济思想的丰富内涵与科学体系。	2025 年 7 月 2-4 日 8 月 25-27 日	6 天	102 人
22	领航计划培训班	《全球投行和券商业务模式的最新战略转型》、《Trump 2.0 对中国经济的影响》等课程。	2025 年 2 月 28 日 4 月 23 日	1 天	700 人
23	远航计划培训班	《二十届四中全会解读与宏观经济形势展望》、《领导力的系统提升》、《金融行业国际化经营案例》、《AI 在金融领域的创新与应用》。	2025 年 10 月 29 日 11 月 7 日 11 月 20 日 12 月 12 日	2 天	160 人
24	扬帆计划培训班	《公司领导讲党课》、《企业全面运营管理》、《金融行业大模型智能体落地实践》、《中资企业出海案例与经验总结》及《管理案例研讨与解析》。	2025 年 9 月 4-6 日	2.5 天	41 人

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

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 / 培训人员数量
25	启航计划培训班	《加强党的作风建设的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑》专题党课、《如何做好一个管理者》、《管理人员的合规执业与廉洁自律》、《管理潜质测评报告解读》、《卓越经理人面授工作坊》。	2025 年 6 月 12-14 日	3 天	48 人
26	提升党组织政治功能和组织功能示范培训班（第七期）	专家讲座、内部授课、工作宣导、经验交流、集体研讨。	2025 年 4 月 16-20 日	5 天	80 人
27	参加中央金融工委党务干部轮训	习近平总书记关于党的建设的重要思想和党的二十大精神，党支部工作条例，中央八项规定精神，廉洁文化建设。	2025 年 7 月，共分 4 期，每期 3 天	3 天	552 人
28	支部工作培训	如何开好支部组织生活会。	2025 年 2 月 13 日	2 小时	108 人
29	支部委员和兼职党务干部培训（浙江分公司）	如何做好支部工作。	2025 年 7 月 30 日	半天	118 人
30	中信期货纪检业务专业知识培训	做好纪检工作，抓好党风廉政建设和廉洁文化建设。	2025 年 9 月 24 日	半天	43 人
31	加强基层党建规范化建设专题培训(中信证券山东)	如何做好支部工作。	2025 年 1 月 17 日	半天	130 人
32	党员教育培训班（华夏基金）	党性党纪教育。	2025 年 4 月 16 至 19 日	4 天	53 人
33	2025 年度入党积极分子和发展对象培训课程	入党积极分子和发展对象培训课程系列培训课程。	2025 年 7 月 7 日	38 小时	24 人
34	学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想专题课程	习近平总书记关于党的建设的重要思想、担负起新时代新的文化使命、习近平文化思想的精神品格和鲜明特征、习近平文化思想的哲学境界。	2025 年 3 月 13 日	7 小时	全体党员
35	深入贯彻中央八项规定精神学习教育专题培训课程	《习近平关于加强党的作风建设论述摘编》、新时代党的作风建设取得历史性、开创性成就、以作风建设新成效为推进中国式现代化提供坚强保障，中央八项规定的提出及其主要内容、锲而不舍落实中央八项规定精神，持续纠治享乐主义、奢靡之风、把纠治形式主义、官僚主义摆在更加突出位置。	2025 年 4 月 25 日	4 小时	全体党员

关于本报告

摘要

关于中信证券

01
铸魂
党建引领

02
实基
文化管理

03
厚植
文化品牌

04
深耕
文化十策

05
砥行
文化攻坚

06
回响
特色案例

07
展望
文化计划

08
鉴证
文化评估

其他说明

附件

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 / 培训人员数量
36	党建培训课程	党章、党史、党政机关厉行节约反对浪费条例、中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）、党旗党徽、《习近平谈治国理政》第五卷。	2025 年 9 月 22 日	10 小时	全体党员
备注	公司开展文化建设宣传及培训情况：				
	1. 文化建设宣传培训： 公司通过线上、线下相结合的方式开展行业和公司文化理念宣传及培训，并开展“践行中国特色金融文化 以奋斗之姿展现青春风采”主题演讲比赛等文化活动，针对入职 5 年内的校招青年员工开展文化交流培训等活动。累计开展文化理念、十要素、证券行业荣辱观、证券从业人员职业道德准则等文化宣导活动 8 次。				
	2. 管理人员培训： 组织开展《习近平经济文选》第一卷联学培训、举办公司各级管理人员及骨干人才培训，共培训管理类人员 1000 余人次，拓宽了管理者的业务视野、强化了其党性修养和领导力水平，促进了管理者综合素养的提升。				
	3. 业务培训： (1) 2025 年举办销售人才培养项目，由专业赋能训练营（基础）+ 业务面对面交流培训（进阶）两部分组成。其中，“专业赋能训练营”在线学习课程，立足于相关岗位员工的业务知识储备与技能提升，促进公司业务开发及全面协同的大力发展，总计学习人数 400 余人；“业务面对面交流培训”以业务协同交流推动业务落地为目标，每期围绕公司某一重点协同业务与客群，定向邀请相关协同业务人员，进行专场讨论交流，全年总计组织 7 期，参会人员约 480 名。 (2) 2025 年举办数字金融人才培养项目，项目旨在推动公司人工智能技术的数智化应用，持续培育数字金融专业人才。项目联合公司信息技术中心，持续推出“AI 数字员工”“学习前沿概念”“智能化场景应用”“数据分析及商业案例实战”等六大类 43 门课程，累计学习人数近 400 人。				
	4. 新员工培训： 2025 年共举办新员工入职引导、总部校招新员工培训、总部社招新员工培训、“全球清算中心新员工”专项培训、青年员工文化交流等各类新员工培训项目总计 35 班次，累计参训学员 2103 人次，总计培训学时 26,668 学时。				
	5. 全员培训： 每月举办中信证券大讲堂系列讲座、职场加油站线上课程学习，累计参训人次达 17442 人。举办全员在岗培训，参训人数达 6875 人。开展证券、基金、期货各类从业资格后续教育，共达 2.2 万余人次。				
6. 党建培训： 认真学习贯彻习近平总书记关于党的建设、金融工作等重要论述精神，深入贯彻落实党的二十大及历次全会精神，扎实开展学习教育，认真学习贯彻中央八项规定精神；认真参加中央金融工委集中培训，结合公司实际持续开展提升党组织政治功能和组织功能示范培训班，指导基层党组织分层开展专题培训，不断提升基层党务干部履职能力；注重线上线下相结合，及时推送专题学习课程。					



守正 创新 卓越 共享
Integrity Innovation Excellence Sharing