



五矿证券有限公司
MINMETALS SECURITIES CO.,LTD.

五矿证券有限公司

2022 年度企业文化建设实践年度报告



坚持党建引领 深耕文化建设 厚植高质量发展底蕴

我们党始终重视加强文化建设，将文化建设作为救国、立国、富国、强国的重要抓手。历史和实践证明，只有在党的坚强领导下，文化建设才能取得胜利，创造更大的辉煌。

深化企业文化建设，不仅是坚定文化自信、保障国家文化安全的应有之义，是助力证券行业统筹发展和安全、建设特色文化的必然需要，而且是国有证券公司提升自身核心竞争力、促进可持续高质量发展的必要对策。

五矿证券作为央企券商，自觉承担起举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命，坚持通过党建引领企业文化建设，弘扬和赓续党领导文化建设的宝贵经验和智慧，不断推进文化实践，积淀形成了以合规、风控为基石，以专业、稳健为基础，与战略发展相匹配的企业文化特色，为五矿证券高质量发展厚植“软实力”。

一、坚持党的领导，强化文化建设的组织保障

五矿证券坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，从政治高度、战略高度充分认识文化建设的重要意义，把文化建设纳入公司治理的重要内容、纳入党委的讨论事项，建立了党委统一领导，董事会、经营层各司其职的企业文化建设领导机制。公司党委作为领导文化建设的主体，牵头成立企业文化建设领导小组，完善了党群工作部（企业文化部）统筹协调，合规、风控、战略、人力、纪检等多部门共同主导，业务条线具体实施的文化建设组织管理体系，实现了党建工作与企业文化建设在领导机构和组织机构上的统一，为党建与文化建设两者同构、全面融合强化了组织支撑。

五矿证券遵循党在思想政治建设和文化建设方面的政策导向，将党建要求、行业要求融入公司文化建设各环节，定期开展党的理论专题学习，坚持用党的理论成果指导文化建设工作；党委专题研究文化建设，探索党建与文化建设共促互融的创新举措，把文化建设规划方案与宣传思想工作结合起来，以服务公司发展、服务员工全面发展为原则，对文化建设进行全局性、战略性部署，引导员工在理想信念、价值理念、道德观念上紧密

团结在一起；深化完善党建和文化机制建设，提供人力、资金和物资保障，有效促进文化建设目标落地。

二、传承伟大建党精神，保证文化的正确方向

五矿证券历来重视文化战略规划，注重把文化理念的顶层设置于国家社会发展、行业发展、股东发展的大环境、大格局中考虑，坚持以社会主义核心价值观为基本导向，在深入理解国家战略、行业属性、股东发展要求和自身发展实际的基础上，于2016年完成了企业文化理念系统梳理和总结提炼，提出公司的使命愿景、战略定位、核心举措等。同时，五矿证券秉持“守正创新”的理念，积极践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值，持续完善文化理念体系，于2019年、2021年进一步明确发展愿景、丰富文化内涵，着力健全了坚定正确方向、匹配战略发展的五矿证券企业文化理念体系，并将其纳入“十四五”规划，为激发干事活力、调动创业激情注入新动能。

在践行文化理念的过程中，五矿证券坚持把伟大建党精神融入到经营管理的方方面面。我们坚守“矿业报国”“金融报国”的信念，担起“服务实体，创造价值”的使命，着力聚焦产业、理解产业，致力建设扎实的投研能力体系；主动服务中国五矿主责主业，明确“打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行”的发展愿景，致力实现金融与产业的良性循环；积极践行新发展理念，秉承“珍惜有限，创造无限；以人为本，规范创新”的经营理念，致力通过金融资源优化配置促进社会资源合理分配；组织动员五矿证券人坚守“诚信勉励，专业尽责，包容协作，感恩厚德”的价值观，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线；秉持“人才是发展之源，人才是立企之本”的企业人才理念，抓实人才队伍建设，落实人才机制改革，致力引进、培养和锻炼一批认同公司文化、专业能力突出、综合素质高、敢于担当、勇于作为的高素质人才；秉持“持续为股东、员工、社会创造价值”的理念，通过为股东创造最优价值、服务乡村振兴、保护投资者合法权益、加强就业吸纳和人才

培养等多种方式回馈社会。

三、坚持制度先行，实现文化行为的有效转换

为全面贯彻落实《证券行业文化建设十要素》，五矿证券紧紧围绕公司文化理念，紧密结合公司战略目标，全面建立健全服务发展战略与文化理念深度融合的配套制度，完善合规管理、全面风险管理、舆情声誉管理、员工行为管理以及廉洁自律等相关制度。各业务线结合业务性质、业务特点和文化建设要求，建立配套业务细则，进一步推动“合规、诚信、专业、稳健”文化理念落实落地。

五矿证券遵循文化落地的内在逻辑，以党建引领制度建设，以制度承载文化理念，并强化制度执行，将公司核心价值落实到各层级具体决策、各业务线展业流程中，嵌入到公司治理、内部控制、纪检监督各方面工作中，强化全员制度意识，按照研讨、诊断、审批等流程推进业务，把合规精细化管理和风控动态管理贯穿其中，进一步规范员工执业行为；对公司经理层、各部门设置合规性专项考核，对违反廉洁合规、反洗钱规定的行为，在考核上进行降级或一票否决；把政治可靠、廉洁合规作为文化价值观的考评指标，纳入干部人才标准，以制度先行的“硬约束”塑造文化，逐步实现企业文化配套制度与公司战略目标、从业人员执业行为三者的相融相通。

四、深化文化实践，涵养良好的文化生态

五矿证券通过党工团齐抓共管的方式，构建多层次的企业文化实践活动，满足员工多元的文化需求。我们把党建宣传与企业文化宣导结合起来，制定年度宣传工作方案，及时总结经营发展和改革创新成果亮点，展示党建、文化与经营管理深度融合的典型经验，运用《企业文化手册》、文化海报、微视频等广受欢迎的方式，通过专题宣贯会、专题培训会等行之有效的举措，讲好五

矿证券故事、传播好五矿证券声音、弘扬好五矿证券文化。同步打造线上线下宣传阵地，通过“五矿证券发布”微信公众号、公司官网和 OA、党建活动室以及权威媒体等进行立体化传播，让文化理念抵达每一位员工心灵深处，在润物细无声中凝聚发展的思想共识。

心系“国之大者”，把社会责任理念落实到服务乡村振兴、绿色发展、创新驱动、投资者教育的具体行动中，促进有政治站位高度、特色发展深度、人民情怀温度的企业文化全面巩固提升，也是五矿证券文化建设画卷上必不可少的内容。我们突出科技赋能理念，加快数字化转型战略布局，致力为客户提供更优质便捷的服务，搭建集知识学习、互动沟通、寓教于乐为一体的互联网投资者教育基地，开展线上、线下专项投资者教育活动，引导客户进行理性投资；我们深耕国家战略新兴产业，强化重点产业研究与服务，积极承销绿色债券，为实现碳达峰碳中和目标提供金融支撑；我们积极参与中国证券业协会乡村振兴公益行动，推进多个帮扶项目建设并开展消费帮扶，为脱贫县企业发行公司债券，践行五矿证券人服务主责主业、服务实体经济的初心使命；为推进农业农村现代化、促进证券市场健康发展、助力共同富裕持续贡献五矿证券力量。

五矿证券自成立以来，坚持党的领导，加强党的建设，坚决赓续传承党的优良传统，坚守“服务实体、创造价值”的使命，努力探寻文化建设规律，探讨党建工作与企业文化建设融合发展，在砥砺奋进中步入综合性中型券商行列，厚植可持续发展实力和文化基因。在新时代新征程上，五矿证券将持续发挥党建引领作用，深耕文化建设，顺应发展大势，团结带领全体员工践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，实现价值共同、情感共鸣、目标统一、行动一致，为公司高质量发展凝心聚力、保驾护航。

五矿证券党委书记、董事长 常伟



重要提示

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

五矿证券党委书记、董事长
文化建设领导小组组长：

五矿证券有限公司

2023年5月



报告摘要

2022年，五矿证券坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在《证券行业文化建设十要素》指引下，深度融合“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，积极践行五矿证券“诚信勤勉、专业尽责、包容协作、感恩厚德”的核心价值观，把文化建设与法人治理、战略规划、经营管理和品牌建设深度融合，服务实体经济，实现经营能力和品牌价值的持续提升。

五矿证券坚持党建引领文化，实现价值认同。将党的领导纳入公司章程，明确党委会、董事会、管理层定位与文化建设职责，形成文化建设的顶层架构和文化管理的顶层逻辑。通过创新文化传播载体、形式，树立文化榜样人物等传播理念，增强员工的文化认同。将守正创新的理念植入新业务创新，将创新业务的竞争力和风险的可控性进行合理规划。将“专业尽责”的理念纳入人力资源管理，创新人才选拔、引进、培养等机制，打造有专业精神的职业团队。

五矿证券把文化理念融入战略，达成目标共识。根据企业愿景调整战略定位，清晰战略实施的目标和路径。通过强化经营管控，确保各项决策部署与公司战略、文化理念保持一致。同时，通过建立文化与战略融合发展的评估机制，促进提升文化与战略的契合度。为保证战略的稳定性、可持续性，五矿证券倡导追求长期价值，并将坚持长期价值创造和兼顾短期业绩的理念写入公司章程。

五矿证券将文化理念融入制度，形成高效机制。五矿证券形成一套契合公司发展实际并适应市场规律的薪酬与激励机制。通过“激励递延、风险计提”等薪酬延付机制，将公司长期利益与员工长期利益结合起来，稳定关键人才。将文化理念植入选人用人、绩效考核、合规风控、审计监督、员工行为规范、违规责任追究、业务流程、投资者保护教育等制度中，将文化“软实力”转化为运行“高效率”。

五矿证券将文化理念融入品牌，提升品牌价值。五矿证券通过制度设计，平衡投资者、员工、股东、合作方、社会等各方利益，构建和谐健康的生态环境。通过建立声誉风险管理组织，制定并持续完善声誉风险管理制度及机制，加强声誉风险管理提升品牌价值。通过服务绿色发展、乡村振兴、公益事业、保护投资者合法权益等多种方式回馈社会，履行央企使命，承担社会责任。

展望未来，五矿证券将深入学习宣传贯彻党的二十大精神，坚持党建引领，增强文化自信，以证券行业核心价值观和“十要素”为指引，把文化建设工作做深做细做实，将文化软实力转化为企业核心竞争力，持续为实体经济提供优质服务，为行业文化建设做出新的贡献。



目录

CONTENTS

01 / 重要提示

02 / 年报摘要

01 关于五矿证券 P. 08

10 / 公司简介

11 / 核心价值理念

12 / 文化建设领导小组

13 / 领导小组办公室及主责部门职责

02 2022 年度企业文化建设工作计划 P. 16

18 / 2022 年度企业文化建设工作方案

19 / 廉洁从业管理目标和总体要求



03 2022 年任务目标完成情况 P. 20

- 22 / 文化深植，形成价值共识
- 25 / 融入战略，促进高质量发展
- 26 / 赋能组织，提高管理效率
- 27 / 赋魂品牌，提升企业形象

04 2023 年文化建设工作计划 P. 30

05 企业文化特色实践总结 P. 36

- 38 / 案例一：持续创新 培育价值认同的专业团队
- 41 / 案例二：结合重点亮点 创建文化品牌
- 44 / 案例三：融入制度 嵌入流程 合规理念深入人心

06 文化建设质量评估结果 P. 46

- 48 / 践行行业文化“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观情况
- 48 / 文化建设《十要素》关键要素落实情况
- 50 / 公司治理及内部控制的有效性评估情况
- 50 / 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况
- 51 / 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施
- 52 / 员工文化理念认同情况，外部评价情况

01

关于五矿证券



1.1 公司简介



五矿证券有限公司（以下简称“五矿证券”或“公司”）成立于2000年，总部位于中国改革开放的前沿城市深圳，是一家综合类证券公司。2020年11月，五矿证券注册资本金变更为人民币97.98亿元。

五矿证券在北上广深及全国重点城市地区设立分支机构，业务网点覆盖华北、华南、华东、西南等主要区域。截至2022年底，公司共设立分支机构（含分公司及营业部）48家，拥有2家全资子公司——五矿金通股权投资基金管理有限公司、五矿金鼎投资有限公司。

五矿证券是中国五矿集团有限公司（简称“中国五矿”，2022年位列《财富》世界500强第58位）旗下金控平台——五矿资本股份有限公司（简称“五矿资本”，股票代码：600390）的全资子公司——五矿资本控股有限公司绝对控股的证券公司。

中国五矿是由两个世界500强企业（原中国五矿和中冶集团）战略重组形成的中国最大、国际化程度最高的金属矿业企业集团，是全球最大最强的冶金建设运营服务商。作为中国五矿的绝对控股金控平台，五矿资本拥有金融业务全牌照，旗下公司囊括信托、金融租赁、证券、期货、银行、基金、保险等行业，并已于2016年12月重组上市，成功登陆资本市场。

作为综合类证券公司，五矿证券经营范围涵盖证券经纪、投资银行、资产管理、信用业务、证券投资与交易等，并通过五矿金通、五矿金鼎两家子公司开展私募股权投资和另类投资业务。在经营发展中，公司不断重塑自身优势，打造特色鲜明的“产业服务专家”和“财富管理专家”，为客户提供全方位的优质金融服务。

公司以“服务实体，创造价值”为使命，遵循国家发展战略与经济发展政策导向，紧紧围绕服务实体经济这一中心，充分发挥资本市场参与者的功能，为市场脱虚向实贡献力量。

自成立以来，公司始终坚持合规经营，建立了以合规风控为基石的公司管理体系，确保业务可持续、规模化发展。同时，公司高度重视企业社会责任，践行价值回报，持续为股东、员工及社会创造价值。

未来，公司将进一步提升业务维度与精度，深入贯彻“珍惜有限，创造无限；以人为本，规范创新”的经营理念，以经纪业务、信用业务为基础，以投行业务、资管业务、交易业务为核心，致力于打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行。

1.2 核心价值理念

核心文化理念体系

使命

服务实体、创造价值

愿景

打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行

价值观

诚信勤勉，专业尽责，包容协作，感恩厚德

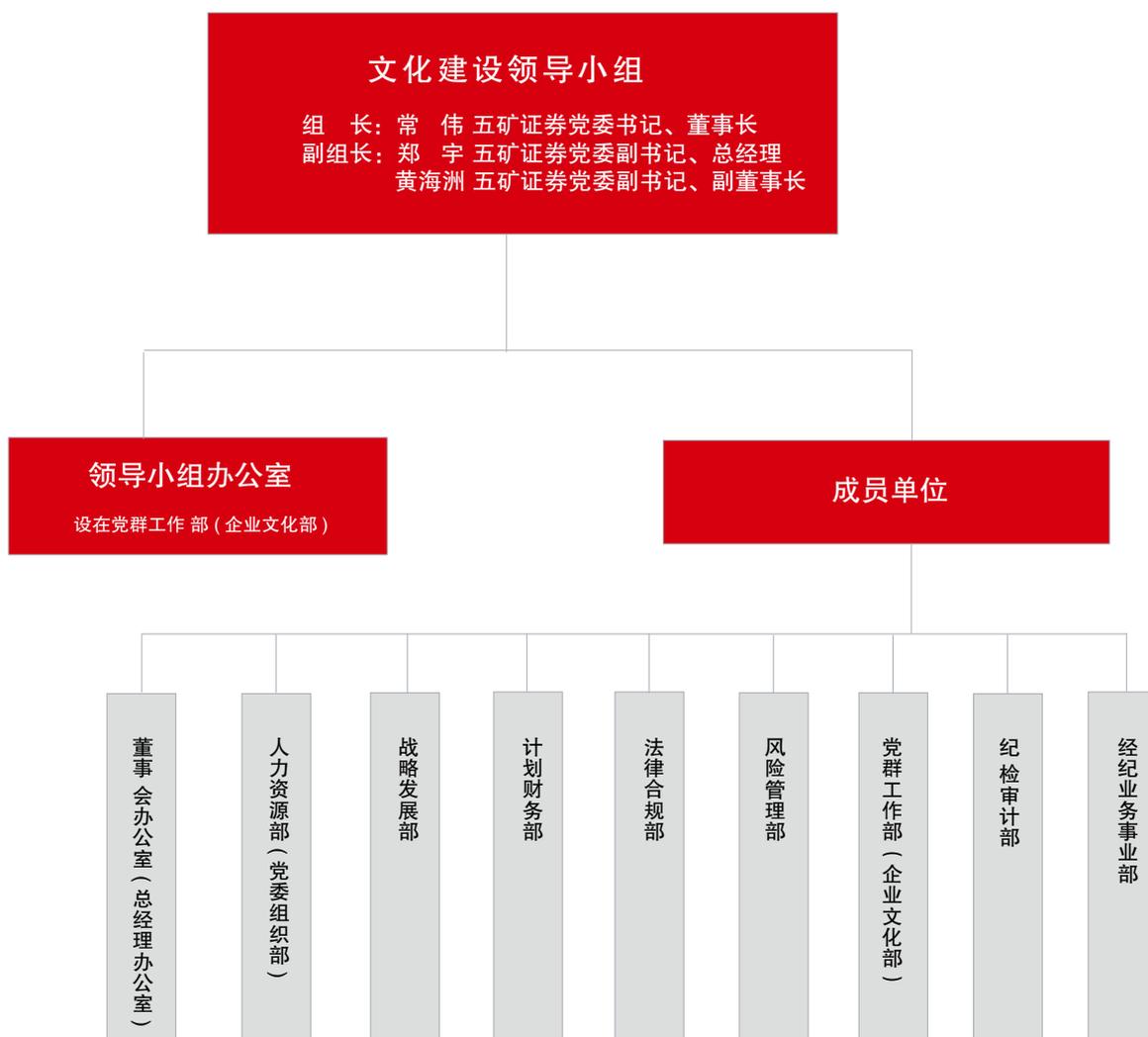
经营理念

珍惜有限，创造无限，以人为本，规范创新

人才理念

人才是发展之源，人才是立企之本

文化建设领导小组



文化建设领导小组职责

坚持党对企业文化建设的领导，以党建为引领，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以社会主义核心价值观为引领，传承集团公司母文化，贯彻落实证券行业文化，全面打造独具特色五矿证券文化。推进文化与战略融合发展，引导和推动公司高质量发展。建立健全企业文化体系，完善文化理念体系、合规风控体系、激励约束体系、品牌建设体系等，完善文化建设配套制度，健全文化建设机制，推动文化建设融入公司日常经营管理。制定企业文化建设的规划、目标任务以及工作方案，并推动落实。保障企业文化建设的资金、物质和人员投入。建立企业文化建设长效机制，定期对企业文化建设进行培训、宣传、评估和优化。

领导小组办公室及主责部门职责

党群工作部
(企业文化部)



落实企业文化建设领导小组的工作安排，把培育和践行社会主义核心价值观、行业文化、公司企业文化作为重要任务，协调推进企业文化建设；起草企业文化建设方案、计划；组织和推进党建活动，加强理论学习和思想政治教育，弘扬传统文化；整合党组织、工会、团组织等推进文化建设工作；结合证监会对“一司一县”精准扶贫的要求，积极落实扶贫公益工作；健全荣誉表彰奖励机制，定期开展评选工作；加强企业文化建设人才队伍建设。

董事会办公室
(总经理办公室)



提升品牌意识，加大品牌投入力度，推广品牌项目、品牌产品、提供品牌服务，提高公司知名度和美誉度；统一品牌规划，完善品牌内涵价值与形象体系，深化公司品牌视觉识别系统执行工作；与主流财经媒体建立合作关系，树立公司品牌内涵价值，提升美誉度，传播正面声音；加强公司自有对外媒介管理规范升级，将文化理念植入公司宣传媒介管理中；提升公司舆情管理能力，维护公司声誉及品牌口碑。

人力资源部
(党委组织部)



坚持党管干部、党管人才，按照“20字”方针，健全选人用人制度、职位职级体系；对照企业文化理念，将职业道德教育全面纳入公司人才培养范畴，全员纳入职业教育对象，构建多层次的课程体系，并建立人才培养体系；加强从业人员诚信执业管理，严格要求，对从业人员执业奖惩进行备案管理，约束从业人员行为规范；完善绩效考核与激励约束机制，健全考核管理办法；对业务部门实施奖励递延发放机制，严格进行风险控制，做到激励与约束并重。

战略发展部



围绕公司战略目标需求，在传承集团公司母文化和五矿证券优良传统的同时，对标“合规、诚信、专业、稳健”的核心理念，总结提炼、创新丰富企业使命、愿景、价值观、经营理念等内涵，进一步明确行为准则，构建企业文化理念体系。

计划财务部



编制企业文化建设专项经费预算，做好经费年度规划，管好用好经费，为企业文化培训、激励、宣传、队伍建设提供财务保障。

法律合规部



强化合规文化体系建设，构建“高效统一、全面覆盖、重点突出”的合规管理体系，及时调整业务合规标准，建立合规风险数据库，着力把企业文化理念、文化建设要求嵌入其中，引领业务按照规范要求开展工作，保障合规管理有序运作。

风险管理部



树立“合规”“稳健”的风险文化，以服务战略、支持业务为导向，推动全面风险管理体系建设；强化前端风险防范能力，加强公司层面风险议题评估；完善公司风险管理治理架构，细化业务的风险分级和监测标准；加强风控科技应用；强化公司风控指标动态化监控和压力测试；制定匹配公司发展战略的风险偏好、风险政策；加强风险政策、风险趋势、新业务新风险的研判，加强风险管理文化宣传教育；及时定位和排查风险，提升风险响应性和应对能力；全流程、全覆盖各类业务风险；与业务部门保持定期化沟通和日常交流，平衡业务与风控的关系；引进专业化人才，培养团队专业能力，对子公司风险实行垂直化管理，由首席风险官提名风险管理负责人；并行化风控审批，将风险评审流程前置；加强行业和监管交流，学习先进管理经验，选择优秀骨干成员，组织风险管理培训，督促风险管理政策在公司有效实施。

纪检审计部



加强廉洁从业宣传、管理，强化员工廉政警示教育和监督执纪问责，将廉洁文化渗透到企业文化建设中，培育良好廉政文化氛围。

经纪事业部



深化投资者教育，结合监管部门及自律组织要求，积极探索投资者教育工作的新模式、新路径，努力营造良好的金融市场生态。

其他各部门



认真贯彻落实企业文化建设领导小组的安排部署，结合部门职责和要求，推进企业文化建设。

02

企业文化建设 2022 年度计划



2.1 2022 年度企业文化建设工作方案

五矿证券始终不折不扣贯彻落实党的路线方针政策，严格落实证监会、证券业协会关于文化建设相关部署要求，坚持以合规、风控为底线，以专业、稳健为基础，不断在实践发展中孕育出具有五矿证券特色的企业文化理念。2022年，公司以证券行业文化建设十要素为遵循，落实深圳市证券业协会金鹏行动方案，持续深化党建引领，推动构建协同文化建设格局，聚焦特色文化品牌打造，突出文化理念宣贯，建设与公司高质量发展战略目标定位相匹配的先进文化，以文化“软实力”助力提升公司核心竞争力，为公司高质量发展提供坚强的思想保证和强大的精神力量。今年将重点做好以下几项工作：

2022 年将重点做好以下几项工作：

（一）坚持党建引领，确保正确方向

作为央企券商，五矿证券始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党建引领企业文化建设，以战略思维、时代要求、发展眼光加强公司文化建设，确保正确发展方向。

1. 发挥党委领导作用把稳文化建设方向。坚决贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，将企业文化建设融入证券行业文化建设、中国特色社会主义文化建设发展大局，确保文化建设始终沿着正确方向前进。利用党的最新理论成果指导企业文化建设，通过党委会学习传达、党委中心组集中学习、领导讲党课、三会一课和主题党日等加强思想政治教育、强化理论武装，把党建文化作为企业文化的基础和底色。不断健全完善党建引领文化建设相关制度机制，充分发挥由党委书记、董事长担任组长的文化建设工作领导小组职能，统筹推进党建工作和企业文化建设工作同向融合。

2. 明确将企业文化建设重大事项列入公司“三重一大”决策事项清单。从顶层设计上进一步强化党的领导与公司治理有机结合，推动文化建设与公司治理、发展战略、发展方式、行为规范深度融合，建立“年初部署+过程督导+年度评估”的文化建设工作机制，使年度党建工作与文化建设同部署、同监督、同评估，实现“三个同步”，形成文化建设实践体系的闭环管理。

（二）强化制度建设，落实行业文化建设“十要素”

证监会主席易会满在行业文化建设动员部署大会上强调，加强文化建设必须制度先行。公司将持续完善党委牵头抓总，文化建设工作领导小组统筹推进，各部门主动参与、积极实践，全体员工行动实践、筑牢同心圆的工作机制，推进董事会、监事会、管理层和

各部门、分支机构及子公司履行企业文化建设职责。

1. 推动文化建设融入制度建设。以制度承载文化价值理念，推动证券行业“合规、诚信、专业、稳健”文化理念与五矿证券企业文化理念相互融合，嵌入公司战略规划、公司治理、选人用人、绩效考核、合规风控、审计监督、员工行为规范、违规责任追究、业务流程、投资者保护教育等相关制度中，并在现行制度执行和新制度制定和修订过程中动态调整，着力把文化融入制度，固化良好道德品行，将“软文化”转变为“硬约束”，不断丰富公司文化内涵，践行文化价值追求。

2. 落实证券公司文化建设十要素深化体系建设。2021年，中国证券业协会发布《证券公司文化建设十要素》，为证券公司文化在观念层、组织层、行为层建设提供了价值指引和根本遵循。为深入推进十要素与公司文化理念体系建设有机融合，形成《五矿证券落实证券公司文化建设十要素任务分解表》，落实相关主责部门和协同部门，系统推进合规文化体系、风险管理文化体系、约束激励文化体系、品牌文化体系、传播文化体系、文化保障体系、文化管理体系建设，每半年进行复盘总结，向公司企业文化建设领导小组进行汇报，确保行业文化建设十要素全面融入公司文化建设。

3. 完善评估机制及时检验成效。按照证券业协会年度企业文化建设评估工作要求，结合《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》，及时复盘上一年度公司文化建设完成情况，前置开展公司年度文化建设自评工作，力争为公司评级贡献文化加分；同时建立第三方企业文化建设评估机制，每年进行文化专业评估，对公司企业文化建设体系、相关配套管理制度、组织行为和员工认知观点进行全面系统诊断，形成对公司文化建设系统能力现状的基本判断，发现企业文化建设工作中存在的问题和与公司发展战略不相符合的元素，推动企业文化建设更有方向性和目的性。

（三）突出公司特色，打造文化品牌

2022 年，是公司迈入高质量发展、深化特色化转型的关键之年。公司文化建设将深入贯彻落实集团公司朱可炳副总经理对五矿证券发展提出的“稳、进、特、融、转”五字要求，在公司党委的领导下，发挥专业优势和基层组织优势，围绕“党建+”“文化+”推进特色文化品牌创建。

1. 打造“文化+”主题活动月品牌。立足“五矿化”、“特色化”，以“凝心聚力，共促发展”为主题，突出主旋律、扩大覆盖面，开展形式丰富、层次多样、员工参与度高的文化月实践活动，将主题文化月活动打造成为证券公司独具特色的实践品牌。在此基础上，加强企业文化建设联动，协同纪检审计部、法律合规部、风险管理部等部门，聚焦廉洁教育、合规风控文化建设，开展“廉洁文化主题月”、“合规文化主题月”活动，通过宣传宣讲主题内容、创新开展实践活动等形式，让全体员工参与到文化建设中来，为企业文化建设注入更多生动案例和精神内涵。

2. 开展基层党组织创牌行动。围绕五矿资本扎实推进三个专班内容，重点在投研体系建设、风险管理工作和数字化转型三个方面着力，推动相关部门所在党支部，结合工作实际，深入开展党建品牌创建活动，形成“一支部一品牌一优势”。各党支部围绕改革发展中的重点、痛点、难点和堵点，以服务生产经营为核心，以加强组织建设为保证，结合党支部所辖部门工作重点亮点，提炼打造特色鲜明、具有较高认同度的党建文化品牌，以项目制推进创牌活动，切实打造一批先锋亮点项目，让党建引领力进一步转化为企业发展的生产力、凝聚力、战斗力。

3. 组织员工积极参与文化实践。结合证券业协会企业文化评估要求和集团公司企业文化建设部署，积极参与监管部门和集团公司各类文化实践活动，搭建文化活动平台激发员工主动性，结合工会升级扩容文化活动，将文化建设融入员工生活，以“引导鼓励+自主管理”的模式，让员工以主人翁的身份参与公司

工会活动，参加资本市场、证券基金业协会举办的各类赛事，集中展现员工风采、提升团队凝聚力，有力营造学文化、用文化、强文化的氛围。

（四）深化理念宣贯，提升行动自觉

文化理念要宣传弘扬到每一位员工，才能迸发出内生动力，更好地服务公司发展。公司将深入宣传、传播文化理念，打造立体式宣传体系，突出主题文化内容，营造浓厚文化氛围，充分调动员工参与文化建设的积极性和主动性。

1. 创新开展文化理念宣贯。持续推进企业文化理念宣贯，通过创新宣传形式，持续推进证券行业和公司文化理念宣贯；以 MG 动画、文化手册等开展集团公司、五矿资本和五矿证券核心文化理念宣贯；并通过文化培训、专题调研、竞赛活动等员工喜闻乐见的形式检验文化理念传播效果。

2. 重点突出榜样宣传。围绕公司发展，大力弘扬艰苦奋斗的创业精神，正向激励员工践行公司文化，结合年度先进以及“两优一先”评选，广泛开展榜样宣传，鼓励员工恪尽职业操守，崇尚精益求精，大力营造一线员工学榜样、练本领、敢超越的良性竞争氛围，鼓励引导基层员工持续提升专业能力和服务能力，发挥好主力军作用，在经营发展中唱主角。

3. 构建立体文化宣传阵地。通过公司微信公众号、官网、OA 党建文化专栏等线上宣传平台，搭建集公司动态、党的建设、文化建设、社会责任等于一体的文化宣传专栏，创建公司文化动态发布窗口；线下创新运用多种载体，系统宣传集团公司、五矿资本和五矿证券企业文化核心理念，将企业文化宣传手册、办公场所宣传视频作为文化宣传主阵地，第一时间将公司发展战略规划、企业文化核心内容等传达到每一位员工，形成文化共识，凝聚发展力量；同时坚持贯彻“文化上墙”，在公司党建文化活动室打造特色党建文化墙，形成线上线下同步、横道边纵到底的宣传网络，有效传达文化理念，让文化潜移默化入心入脑，形成共同价值取向和精神品质。

2.2 廉洁从业管理目标和总体要求

公司廉洁从业管理目标：建立健全廉洁从业内部控制机制并有效运行，将廉洁从业要求覆盖到公司经营活动的各个环节，有效识别和管理廉洁从业风险，积极培育全员廉洁从业文化，保障公司持续稳定健康发展。

总体要求：公司各部门、分支机构、子公司及全体

员工在开展证券业务及相关活动中，应严格遵守法律法规、中国证监会的规定和行业自律规则，遵守社会公德、商业道德、职业道德和行为规范，公平竞争，合规经营，忠实勤勉，诚实守信，不直接或者间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益。

03

2022 年任务目标完成情况



3.1 文化深植，形成价值共识

（一）加强党建引领，实现文化认同

五矿证券始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党建引领企业文化建设，以战略思维、时代要求、发展眼光加强公司文化建设，确保企业文化的红色底色。

1、党建引领企业文化建设方向

五矿证券将习近平新时代中国特色社会主义思想、证券行业价值观、五矿集团文化作为五矿证券的母文化，将其核心价值理念纳入五矿证券企业文化理念体系，并作为构建顶层设计理念的依据。五矿证券建立了由党委书记、董事长担任组长的文化建设工作领导小组。统筹推进党建工作和企业文化建设工作同向融合，同力协同。利用党的最新理论成果指导企业文化建设，通过党委会学习传达、党委中心组集中学习、领导讲党课、三会一课和主题党日等加强思想政治教

育和传播企业文化理念，把党建文化作为企业文化的基础和底色。

2、创新文化理念宣贯的形式

五矿证券持续推进企业文化理念宣贯，通过创新宣传形式，持续推进证券行业和公司文化理念宣贯；以MG动画、文化手册等开展集团公司、五矿资本和五矿证券核心文化理念宣贯；并通过文化培训、专题调研、竞赛活动等员工喜闻乐见的形式检验文化理念传播效果。及时在公司官网相关栏目更新公司新闻资讯及动态，向外进行公司文化、公司发展、公司品牌等宣传，积极树立良好的企业品牌形象；营业网点是公司品牌的物理体现，保证公司营业场所VI布置的规范性是树立公司文化品牌的重要途径。



五矿证券视觉识别系统封面



第16届金融展五矿证券展位图

围绕公司发展，大力弘扬艰苦奋斗的创业精神，正向激励员工践行公司文化，结合年度先进以及“两优一先”评选，广泛开展榜样宣传，结合五一劳动节等重要节日，拍摄“坚持精益求精的品质追求”主题微电影，致敬劳动者，鼓励员工

恪尽职业操守，崇尚精益求精，大力营造一线员工学榜样、练本领、敢超越的良性竞争氛围，鼓励引导基层员工持续提升专业能力和服务能力，发挥好主力军作用，在经营发展中唱主角。



五矿证券吉祥物兜兜龙主题海报



企业文化理念展板学习参观现场



2022 年度两优一先先进事迹展播



五一主题微电影：坚持精益求精的品质追求

3、构建立体文化宣传阵地

通过公司微信公众号、官网、OA 党建文化专栏等线上宣传平台，搭建集公司动态、党的建设、文化建设、社会责任等于一体的文化宣传专栏，创建公司文化动态发布窗口；线下创新运用多种载体，系统宣传集团公司、五矿资本和五矿证券企业文化核心理念，将企业文化宣传手册、办公场所宣传视频作为文化宣传主阵地，第一时间将公司发展战略规划、企业文化核心内容等传达到每一位员工，形

成文化共识，凝聚发展力量；同时坚持贯彻“文化上墙”，在公司党建文化活动室打造特色党建文化墙，形成线上线下同步、横到边纵到底的宣传网络，有效传达文化理念，让文化潜移默化入心入脑，形成共同价值取向和精神品质。

4、保障文化建设资金

五矿证券为保障企业文化建设需要，确保资源投入充足，项目产出有效，不断完善资源保障机制，加大文化建设

投入。按照专款专用的预算原则，公司在2022年度预算中编制了企业文化建设专项支出预算990万元，并纳入年度预算管理。同时，公司每年按照一定比例计提党组织工作经费和工会经费，并直接纳入公司管理费用成本，为党建和工会活动支出提供财务资金支持，为文化建设提供了充足经

费保障。2022年公司在党工团文化建设、品牌宣传推广、教育培训、投资者教育、反洗钱宣传以及其他文化建设方面共投入542.24万元，有效促进文化建设发展，满足员工日益增长的文化生活需要。

（二）聚焦风险管控，坚持守正创新

新业务的创新价值和风险可控是证券公司的核心能力，平衡好新业务的创新价值和风险的可控，实现合规有序低风险创新，是证券公司的竞争能力。为此，五矿证券围绕创新展业和管控风险进行了管理创新：

1、普及创新业务全面风险管理理念

五矿证券制定了《创新业务和新业务风险管理办法》，对新业务开展全流程管理及相关风控要求进行了明确规定，强调新产品、新业务开展前的风险识别与控制，并通过各类培训、宣导手段使风险管理理念覆盖公司各单位及分支机构。

2、明确新业务开展的审批程序

五矿证券新业务开展需经相关机构审议，并对相关风险进行全面评估和审核。公司开展创新业务，须经董事会、监事会、经理层等风险决策机构评估并审核，新业务应当报公司风险管理部门评估并出具评估报告，充分了解新业务模式，并评估公司是否有相应的人员、系统及资本开展该项业务；建立健全压力测试机制，对新产品、新业务进行

事前的风险评估和控制设计，深入研究新业务的运作模式、估值模型及风险管理的基本假设、各主要风险以及压力情景下的潜在损失，综合进行风险收益评估。

3、明确新业务开展全流程风险管理

五矿证券全面风险管理工作要求结合环境变化评估预见可能发生的风险，及时对新业务开展风险评估，建立相应的风险管理流程。《创新业务和新业务风险管理办法》对规范公司开展创新业务风险管理工作，明确了全面性原则、定性定量原则、透明性原则、独立性原则、收益与风险匹配原则等新业务开展管理的基本要求。

4、重视金融科技在风险管理方面的应用

五矿证券公司重视金融科技在风险管理方面的应用，每年均安排专项预算用于风险管理系统建设，其中，风险管理部本年度设立科技投入专项预算，共推动同系统、内评系统、风险驾驶舱3个新系统的建设工作，完成多个现有系统如内控平台、市场风险系统的改造升级工作。

（三）崇尚专业精神，打造核心竞争力

金融专业人才是社会的稀缺资源，也是证券公司的核心资源。五矿证券将“专业尽责”的价值观充分融入到人力资源管理的制度、机制中，建设专业化人才队伍，打造企业的核心竞争力。

1、优化人才引进机制

五矿证券公司制定了完备人才招聘录用管理办法，并坚持将德才兼备、以德为先原则。公司实施全员背调机制，关注人选在能力、文化上的适配性，并从招聘最前端控制用人风险。主观背调层面，核实人员德行、文化、业绩、能力等要素；客观背调层面，考察教育、诉讼、不良记录、诚信、商业利益冲突等维度。公司根据业务发展和关键岗位人才需要，从外部引进高端人才，通过互相尊重、平等沟通、信息共享多途径形成价值共识。在社招人员录用上，主动升级评价工具，新增主观背调，并实施人

才测评，加深对人选全方位的考察，提升人才引进质量。同时结合社招新员工培训，增强社招新员工对公司战略、合规风控要求及人力资源管理制度等组织文化的了解，加速社招新员工的组织融入。2022年共开展两期社招新员工培训，共计659人参训。

2、创新人才培养机制

一是优化了人才培养体系，融入“专业、产业、价值、创新”的企业文化，形成领导力、高潜力、专业力、产业力、价值力、创新力六大课程体系系列，形成鲜明的人才培养路径及复合型人才培养方向。

二是强化专业人才培养，开展岗位胜任模型开发设计，形成完备的职业发展路径指引；同时，开设专业力、产业力课程栏目，提升员工的专业能力及产业知识素养，促进公司服

务主责主业、推动产融协同的战略落地。落地实施专业力、产业力类系列培训 11 期，提升员工专业能力及产业知识，累计参训人次 790 余人次。

三是提升人才培养频次，通过多样化的运维手段，提升员工学习的活性。2022 年成功落地了职场加油站线上及线下学习项目、五矿证券大讲堂专栏等学习栏目，按周开展培训，有效提升了员工学习的积极性，提升了员工的综合素养。

3、完善科学的用人机制

坚持党管干部、党管人才原则，建立科学选人用人体系。

公司始终把选人用人作为关键性、根本性问题来抓。公司在《五矿证券初级管理人员选拔任用办法》、《五矿证券关键管理人员选拔任用办法》、《五矿证券员工招聘录用管理办法》中都明确了选人用人的基础和原则都是“德才兼备、以德为先”并严格按照此标准执行。在本年度的干部任用选拔过程中，公司严格执行干部选拔条件，坚持选人用人原则。素质标准上，坚持政治素质过硬、德才兼备以德为先的基本前提，同时积极听取纪检部门等多方意见，坚决做到考察对象公开、落实群众的知情权和监督权。在干部上任前，公司严格执行任前谈话制度并对拟任职干部明确提出廉洁从业的要求以及“明底线、讲规矩、守纪律”的行为准则。

3.2 融入战略，促进高质量发展

（一）融入发展战略，清晰发展路径

1、文化价值理念融入战略规划

2022 年，公司严格贯彻落实集团公司和五矿资本的决策部署，锚定“打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行”的战略愿景，以推动五矿证券高质量发展为行动指南，指导公司发展规划及文化建设。公司通过召开战略务虚研讨会议，围绕公司发展战略，主动思考，积极行动，明确



五矿产业金融高端论坛发布五矿证券指数系列

了要以产业金融转型目标，“投资+投行+投研+战客”打造一体化服务实体经济业务链，大力提升与完善金属矿业领域产融投能力和金融服务产业能力与体系，开展体系化产业金融业务，提升覆盖企业投入期、成长期、成熟期、退出期等全生命周期的产业金融服务能力，在“专业、产业、价值、创新”上精准发力，为集团主业高质量发展贡献金融力量。



五矿产业金融高端论坛—证券分论坛

2、宣导文化与战略融合入脑入心

2022 年，公司战略发展部按照公司党委的统一部署，面向全体员工进行高质量发展行动指南、“十四五”规划的滚动调整与宣贯，激发和凝聚员工归属感和认同感，确保公司战略核心思路宣导入脑入心。同时深入宣贯集团公司“五大核心要义”，把“五大核心要义”作为公司发展的行动指南、价值导向和企业精神，从“五大行动计划”“五型五矿”中挖掘和寻找业务发展机会，把坚持党的领导、加强党的建设作为实现价值创造的引领保障，实现发展战略与文化理念和核

心价值的有机统一，推动文化建设与公司发展战略融合。

3、保持文化理念与战略实施的一致性

公司严格按照“十四五”规划推进各项工作任务，在公司管理层作出各项经营决策时，严格执行公司章程、《党委会议事规则》《股东会议事规则》《董事会议事规则》《总经理办公会议事规则》及“三单一流程”等制度规定，首先考虑该事项是否符合中央大政方针和国家战略部署，是否符合国资监管与证券监管相关规定，是否与集团公司、五矿

资本和公司的战略目标及文化理念相一致，并定期召开经营分析会，及时跟进督促责任落实，进一步强化经营管控，确保各项决策部署及其后续推进执行情况更加紧密地与公司发展战略、文化理念保持一致。

4、建立文化与战略融合发展的评估机制

通过建立文化与战略融合发展的评估机制，促进提

升公司文化与发展战略的契合度。公司根据中国证券业协会统一部署及《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》等监管要求，建立了文化建设工作评估机制，每年开展一次年度文化建设诊断评估，在牵头部门的组织带领下，战略发展部对上一年度公司发展战略与文化理念融合发展的完成情况进行汇总梳理，助力提升公司文化与发展战略的有效融合。

（二） 追求长期价值，铸牢发展根基

五矿证券在公司章程中明确提出了：“坚持长期价值创造，兼顾当期业绩成长”的管理理念，当期业绩成长是长期价值创造的基础，长期价值创造是对当期业绩成长质量的佐证，二者相辅相成。

五矿证券追求长期社会价值。深入贯彻“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念，充分发挥专业优势，努力成为国家绿色金融服务的重要参与者，助力实现国家绿色金融发展目标。2022年五矿证券有限公司累计承销绿色债券3只，累计承销规模19.2亿元助力推动绿色低碳循环经济发展，助力实现碳中和目标。绿色债券的顺利发行，帮助企业拓宽了直接融资渠道，降低了融资成本，是五矿证券助力企业践行绿色发展理念，寻求绿色金融创新的典型案例。

五矿证券追求服务集团主责主业的长期价值。根据集团对公司的战略定位确立了“打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行”的愿景。结合集团提出的“打造创新五矿、效能五矿、数字五矿、安全五矿、品牌五矿”发展方针要求，确立了战略实施的路径。一是适应市场要求，加快培育六大核心竞争力，通过打造稳健的发展定力，践行“安全五矿”的思想。二是服务主责主业，加快特色化转型，树立“品牌五矿”意识。三是打造专业研究能力，助力集团产业与资本市场融，为实现“创新五矿”贡献智能。四是加大改革力度，着力推进财富管理业务转型，体现“效能五矿”的发展要求。五是着力推动公司数字化转型，用科技赋能公司发展，实现科技赋能“数字五矿”的目标。

3.3 赋能组织，提高管理效率

（一） 建立长期激励，稳定关键人才

企业文化的管理属性是通过工作意义、团队归属、价值认同来调动员工的工作积极性，实现员工自驱动，提高个体效率，进而实现组织整体效率的提升。

1、建立健全薪酬激励机制，进行价值理念传递

五矿证券通过《五矿证券有限公司薪酬管理办法》和《五矿证券有限公司业务考核办法》，形成一套符合监管政策、契合公司发展实际并适应市场规律的薪酬与激励机制并不断完善。

通过激励机制保障，依托五矿集团实体产业背景，充

分调动员工积极性，发挥自身专业优势，不断提升服务实体的能力，不断践行“服务实体，创造价值”的使命；通过“激励总量和水平双控模式”管理激励总量及水平，避免过度激励，保障公司经营稳健；通过“全面综合的考核约束机制”，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况纳入员工考核，对于重大合规风险事件及出现严重违反廉洁从业相关规定的行为，或发生重大内控、风险事件的情况，可一票否决。坚持效益运营、战略管理、组织发展及约束类指标的有机协调，保障公司可持续发展；通过“激励递延、风险计提”等薪酬递延机制，避免业务短视行为，保障公司长期利益，将公司长期利益与员工长期利益结合起来，稳定关键人才。

2、夯实绩效考核体系，进行行为方向引导

五矿证券通过“问责、追索机制”，对于违规、风险事件，按照监管及内部管理相关规定，对相关责任人进行薪酬的追索与扣回等处罚。构建风险管理最后防线，引导员工遵守国家法律法规、监管机构及自律组织要求或公司内部规则制度。

为进一步加强对公司从业人员引导，本年度修订完

成《五矿证券有限公司组织及员工绩效考核管理办法（2.0版，2022年）》且已在年底考核工作中应用。一是新增“强化道德、规范执业”的考核原则，从顶层设计上加强对文化理念的践行与引导；二是在现考评内容基础上，新增对员工廉洁从业、合规诚信执业、践行全面风险管理等方面的考评，且考评权重不低于5%；三是针对考评为D等级的适用情形，根据文化建设实践评估反馈，进一步明确D等级在下一年度考评周期内不予进行绩效调薪、职级评聘、职务调整、年度评优的要求。

（二）激发组织活力，优化组织效率

1、融入治理，形成科学决策程序

五矿证券持续完善决策机制，保障有效授权，高效决策。五矿证券发挥公司党委“把方向、管大局、保落实”的领导作用，发挥董事会“定战略、做决策、防风险”的决策作用，发挥经营层“谋经营、强管理、抓落实”的执行作用。构建起党委会、董事会、经营层三位一体的协调决策执行机制，在“三重一大”决策过程中，定位准确，权责明晰，分工合理，领导有力，决策科学，执行高效。

2、化入制度，形成高效运行规则

五矿证券以制度承载文化价值理念，推动证券行业“合规、诚信、专业、稳健”文化理念与五矿证券企业文化理念相互融合，嵌入公司战略规划、公司治理、选人用人、绩效考核、合规风控、审计监督、员工行为规范、违规责任追究、业务流程、投资者保护教育等相关制度中，并在现行制度执行和新制度制定和修订过程中动态调整，着力把文化融入制度，固化良好道德品行，将“软文化”转变为“硬约束”，不断丰富公司文化内涵，践行文化价值追求。

3.4 赋魂品牌，提升企业形象

（一）平衡各方利益，构建和谐生态

企业是由各利益相关方共同组成的一个生态组织，要实现可持续高质量发展，就需要处理好各利益相关方之间的关系，兼顾投资者、员工、股东、合作方、社会等各方利益，构建和谐健康的生态环境。

1、科学划分党委会、董事会、经理层的权益

五矿证券治理结构符合监管规定和公司文化理念，明确党委发挥领导核心和政治核心作用，把方向、管大局、促落实，重大经营管理事项须经党委研究讨论后，再由董事会作出决定，董事会定战略、作决策、防风险，经理层谋经营、抓落实、强管理，充分发挥党的领导与现代公司治理双重优势。

2、合法保障股东、董事、监事权益

五矿证券根据《公司法》明确股东享有公司文件查阅权、质询权等，董事会、监事会对股东会承担报告说明义务；董事享有公司文件查阅权、质询权等，董事会授权对象对董事会承担执行情况报告义务；监事会享有要求报送资料权、检查权、调查权，董事、高级管理人员及其他人员承担配合义务；进一步明确股东会议事规则拟订批准程序，明确董事会、监事会采取通讯表决的条件与程序，全面保障股东、董事、监事知情权。

3、合规管理保护投资者利益

五矿证券根据法律法规要求修订公司章程，将保护投资者合法权益、履行社会责任、坚持可持续发展等内容作为公司文化建设目标，纳入章程；公司建立由董事会、风险控制委员会、监事会、经营管理层、合规总监、法律

合规部及各单位合规管理人员组成的合规管理组织体系，负责公司合规管理工作。公司各层级人员依照法律、法规和公司章程规定，履行与合规管理有关的职责，对公司合规管理的有效性承担责任。合规管理覆盖公司所有业务、各部门、分支机构和子公司。通过加强

合规管理，规避风险，保护投资者等各方利益。公司制定《五矿证券利益冲突管理制度》，对存在利益冲突的业务从部门、人员、资金、系统等方面进行隔离，并根据业务开展情况进行利益冲突审核和管理。

（二）加强声誉约束，提升品牌价值

证券公司的良好声誉是品牌价值的外在呈现，是投资者信任和信心的重要来源，做好公司的声誉管理，有利于提升品牌价值，吸引投资者加盟。

1、建立声誉风险管理体制、机制

五矿证券建立董事会、监事会、经理层、各部门、分支机构及子公司在内的声誉风险管理架构，明确各层级职责；制定并持续完善声誉风险管理制度及机制，明确声誉风险管理包括识别、评估、控制、监测、应对和报告等全环节管理。公司在战略规划、公司治理、业务运营、信息披露、工作人员行为管理等全领域充分考虑声誉风险，并防范声誉风险与其他风险类别的交互影响和转化。

2、建立公司员工声誉约束及评价机制

五矿证券加强员工声誉风险管理教育培训，并将声誉情况纳入人事管理体系；建立公司员工声誉管理信息登记机制，并按要求报送员工不当执业行为及影响公司声誉的有关信息。安排专人担任声誉管理员，对员工声誉进行管理，将员工声誉信息作为人员入职时的重要考察事项。

3、建立7*24小时舆情监测机制

五矿证券坚持提早排查隐患，加强事前预警，坚持源头治理，力求将各类矛盾和问题处理在萌芽状态；同时，建立舆情分类分级机制，根据舆情不同等级及情况，采取不同的应对方式，维护公司及行业声誉风险。

（三）履行央企使命，落实责任担当

五矿证券公司深入贯彻“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念，通过服务乡村振兴、疫情防控、公益事业、保护投资者合法权益等多种方式回馈社会，履行央企使命，承担社会责任。

1、多形式推进乡村振兴

2022年，五矿证券新增了河北省灵寿县、河南省确山县作为结对帮扶县，并与原定点帮扶甘肃省西和县、甘肃省临洮县、贵州省六枝特区共计5个县签订结对帮扶协议。五矿证券落实集团定点帮扶资金拨付工作，全年成立5个慈善信托计划，累计落实投入999.8万元支持乡村振兴工作。落实集团公司关于消费帮扶工作部署，与10个结对帮扶地区采购并发放产品十余种，金额达118万元。

2、多层次投身公益慈善

五矿证券2022年度积极组织开展金融类社会公益

活动，将反诈、防非宣传与投资者教育工作相结合，在疫情防控允许的情况下，于全国各地积极开展公益宣传活动，通过走进社区、企业、学校、热门商圈，邀请投资者走进营业部，开展讲座、公开课等形式，向投资者和社会公众群体普及金融知识，倡导科学理财、理性投资，使投资者更加强化金融风险意识，学会识别、远离非法金融活动，全年累计组织金融类社会公益活动共计932场，参与达20.6万人次。

3、多维度开展抗疫志愿服务

面对复杂多变的疫情防控形势，公司党委和经营层牢牢将员工生命安全置于心头，高度重视，密切关注，靠前指挥，布控安排突发情况应对措施。一是全面部署，制定应急预案。二是联防联控，应对突发疫情。三是同心抗疫，保障金融服务。四是温情关怀，丰富服务模式。五是贴心守护，关注员工健康安全。六是履行责任，彰显责任担当。

公益活动照片



走进天津中国华冶科工集团投教公益讲座



重庆营业部公益讲座投教课程“掘金训练营”



“金融知识普及月”活动走进天津泰达msd办公区



《股东来了》2022 走进湖南长远锂科



“五矿邻里节”股东来了暨防范非法证券期货宣传月活动



《股东来了》2022 走进湖南长远锂科



组织专场免费核酸 助力回乡之路

04

2023 年文化建设工作计划



4.1 五矿证券 2023 年《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》任务分解表

重点工作	具体工作事项	工作目标及主要举措
进一步深化战略融合	推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司文化建设领导小组充分履行主体责任，推动公司深入贯彻落实新发展理念、积极践行行业文化理念，结合公司历史传统与转型实际，推动完善企业文化配套制度体系，深度融合行业文化理念与公司发展战略，切实提升公司文化“软实力”，助力证券行业高质量发展。 ● 修订完善公司战略规划，将符合公司发展实际、目标任务明确的文化建设落地规划和方案纳入其中，从股东会、董事会层面推动公司文化理念和核心价值观融入公司管理制度和业务流程。 ● 结合战略转型要求，优化激励机制，根据业务发展阶段检视激励模式，优化激励与考核目标挂钩机制、递延支付机制，建立问责及绩效薪酬追索扣回机制。健全优化公司内部机制，进一步扩大合规培训广度，树立全体员工公平对待客户的合规及服务意识，推动展业持续规范，公平对待客户、客户利益至上的原则内化为员工基本理念。
	加强公司治理和内部控制	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善公司治理和内部监督制衡机制，推动监事会深化履职监督，内审稽核强化审计监督及内控监督管理机制建设，纪委扎实履行监督、执纪、问责职责，合规管理部门独立履行合规管理职能，发挥合规管理监督作用，确保公司管理及业务开展在合法合规的前提下进行。 ● 发挥党委“把方向、管大局、保落实”的领导作用，以公司章程与“三单一流程”为抓手，理顺党委会讨论决定、董事会授权董事长决策、董事会授权总经理决策、总经理办公会决策等各类事项决策流程。梳理并健全股权管理机制，厘清股东资质，从制度层面规范股东股权管理，强化与股权的沟通联络，全面掌握股东情况，夯实股权管理基础。 ● 坚持以党建引领文化建设，深刻理解证券行业文化建设的必要性、全面把握行业文化建设的相关要求，持续推动完善公司文化建设的思路与举措，探索党建与企业文化建设深度融合的路径方法，切实在文化建设中发挥引领作用。
	强化主动服务国家战略意识	<ul style="list-style-type: none"> ● 始终立足“矿业报国矿业强国”初心使命，坚持产业金融定位，坚持服务集团主业、服务实体经济的发展方向，重点围绕转型升级提高核心竞争力，从惠善金融向产业金融、科技金融、绿色金融转型，打造形成可推广的标准化服务模式。 ● 依托集团产业和优势，深耕集团内部资源，着力提升资源输出整合与专业能力，为集团公司产业及上下游提供综合金融服务，深化产融结合协同效应，形成一批可复制可推广的标准化服务模式，构建重点产业领域的服务特色，打响公司在金属矿产领域的品牌和影响力，助力实体经济转型与企业升级，形成对产业的综合价值支撑。
牢固树立“以人民为中心”的发展观	<ul style="list-style-type: none"> ● 牢固树立“以人民为中心”的发展观，坚持从“专业、产业、价值、创新”四个方面树立自身的企业文化，支撑五矿证券以产融结合为核心特色的战略定位，坚持以“五大行动计划”“五型五矿”为价值创造的关键抓手，加快打造对接集团产业和面向未来的产业金融核心服务能力。 ● 秉持“以客户为中心”的经营理念，优化财富管理组织架构，加强财富管理转型力度，持续构建“大投行、大资管、大财富管理”综合金融服务链条，探索落地“产业+投行+投资”的价值型投行发展模式。 ● 积极履行社会责任，促进投资者教育工作常态化开展，培育全面注册制下的合格投资者队伍，完善投资者教育平台建设及运营，加大投教产品制作数量，丰富投教产品形式，帮助投资者了解全面实行注册制改革重要意义和制度规则。 	

重点工作	具体工作事项	工作目标及主要举措
	着力提升从业人员职业操守	<ul style="list-style-type: none"> 坚持落实党管干部人才原则，完善选人用人标准和工作机制，提高人才评价和考察机制多元化和科学性，明确人才选聘标准，坚持政治素质过硬、德才兼备以德为先的基本前提并在选人用人工作中发挥决定性作用。 科学制定评价标准，突出对人员专业能力、职业道德、廉洁从业等方面的考察内容，并结合主观 + 客观背景调查考察形式，充分把握人员情况。
	兼顾专业能力培育与职业操守提升	<ul style="list-style-type: none"> 坚持“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，建立健全专业能力常态化培训机制，将文化道德教育纳入员工职业培训重要部分，将执业能力与职业能力并举，全面提升员工的展业水平。 不断强化内部师资队伍建设，初步建立一批内部专业课程讲师，依托公司内部平台，有序开展专业力、产业力、价值力、创新力系列课程培训，形成行业文化氛围浓厚的学习氛围。 强化制度建设，将文化道德教育纳入从业人员管理办法，从制度层面约束员工加强文化道德学习，不断提升自身职业道德。
着力提升从业人员职业操守	加强人员执业行为规范	<ul style="list-style-type: none"> 制定工作人员声誉约束制度规范，出台工作人员声誉约束制度规范。加强新时代廉洁文化建设和对违反廉洁从业规定行为的惩戒，树立良好家教家风，涵养求真务实、团结奋斗的时代新风。 加强业务培训，提升合规风控意识，完善风控专员和合规专岗考核体系，提升管理力度和效率；建立健全合规手册，持续规范员工行为。 完善重点业务风险准入标准，细化、完善各类子业务风控标准，严格控制新业务及高风险业务展业，持续提升风险把关支持力度，针对现有业务进一步细化、完善现有风控标准，新业务事前充分评估并建立风控标准，压实一线业务部门风控专员及分支机构风控合规岗等关键岗位风控职责，加强宣导与考核，有效防范风险，指引业务稳健发展。 建立声誉信息登记报送机制。 加强风险文化宣导和培训，开展公司年度合规、风险管理、反洗钱文化系列培训活动，提升培训频次、覆盖范围等，加强全员风险管理理念提升。运用好风险专栏宣导工具，对典型风险案例进行深入剖析，开展警示教育。
	建立健全长效激励机制	<ul style="list-style-type: none"> 优化绩效考核及晋级晋升机制，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入全员绩效考核中；对于不符合上述要素要求的在绩效调薪、职级评聘、职务调整、年度评优工作中重点关注和应用。 动态检视薪酬水平标准，根据业务发展阶段检视激励水平、建立个体极值管理机制，丰富考核指标体系，优化考核周期。 严把干部选拔任用政治关、廉洁关，时刻关注公司领导干部廉洁情况，做到监督前移；逐步完善合规考核机制，将合规考核纳入整体考核中，与绩效挂钩，督促公司各单位规范展业；将全面风险管理硬性约束纳入各部门年度考核，完善风险管理“硬约束”管理标准，对触及限额的风险情况进行提示并督促整改完善。
	创造有利于员工全面发展的环境	<ul style="list-style-type: none"> 围绕行业文化建设和公司十四五规划关于文化建设战略部署，加强党建引领，整合文化资源，系统推进文化建设，营造高质量发展环境与浓厚文化氛围。 聚焦改革发展主题，不断建立完善员工建言献策体制机制，广开言路、集思广益，汇聚高质量发展智慧和力量。 坚持“精神文明与物质文明、企业发展与员工发展、员工身体健康与身心健康”三同步原则，采取多种举措，促进员工身心和谐。

重点工作	具体工作事项	工作目标及主要举措
打造形成特色公司文化	确立文化品牌战略	<ul style="list-style-type: none"> 遵循行业核心理念、传承集团公司五大核心要义，结合公司转型升级战略规划，不断丰富完善形成公司特色文化品牌。 总结公司文化建设成果，推动文化理念融入公司品牌建设，初步形成公司文化品牌战略。 深化“1+N”文化体系建设，结合文化品牌战略构建公司文化品牌体系并建立起落实推进机制。
	树立文化品牌形象	<ul style="list-style-type: none"> 塑造具有五矿证券特色的品牌形象，制定新版品牌形象视觉识别系统，部署开展品牌规范应用专项工作，统一公司企业标识、规范办公区域各应用场景标识。 坚持以文化品牌为基础，以员工需求为导向，以文化实践活动为抓手，将文化理念宣贯、主题特色实践活动等统筹融入文化实践，让行业核心理念和公司特色文化成为员工的自觉追求。 推动声誉风险管理机制落地，制定管理方案，明确职责分工，牵头调研目前市场主流声誉风险管理系统，论证公司系统建设可行性；将声誉风险纳入全面风险管理体系，从风险偏好及限额管理、日常监测、风险报告等环节，强化日常管理落实。
	增强文化品牌意识	<ul style="list-style-type: none"> 推动文化建设成员单位开展多维度教育培训，引导员工自觉宣传与维护公司文化形象。 进一步梳理和完善公司各项服务标准，持续优化员工服务意识。 强化诚信意识，落实重点业务领域和岗位信用承诺制度。 提升舆情监测能力，动态监测、及时发现、快速响应，及时发现、上报、分析舆情，注重提升员工声誉意识，监督员工规范自身言行，正确使用社交媒体，自觉抵制损害行业形象的行为。
	讲好文化品牌故事	<ul style="list-style-type: none"> 对现有新媒体宣传平台进行梳理，严格责任划分，归口管理部门，建立起线上线下和内外联动的立体宣传体系。 发挥融媒体优势，及时传播公司资讯及动态，积极宣传公司发展，文化建设、品牌建设等亮点，积极树立良好的企业品牌形象。 及时总结输出文化建设成果，讲好文化故事，沉淀文化内涵。
持续强化文化认同	凝聚文化理念共识	<ul style="list-style-type: none"> 深入践行证券行业核心理念和集团公司“五大核心要义”，不断丰富完善五矿证券企业文化理念体系，形成与打造“五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行”愿景相匹配的企业文化理念体系。 积极探索创新文化建设及宣导路径，利用好新时代融媒体传播手段，推动文化理念内容可视化、载体多元化，营造浓厚的文化理念传播氛围，推动员工将企业文化“内化于心”。
	发挥示范带头作用	<ul style="list-style-type: none"> 推动广大党员干部提升文化自觉，加强文化实践，主动担当起文化理念的“传播大使”，推动核心理念与工作部署融会贯通、相互促进。 积极开展公司年度评优评先活动和基层党组织两优一先评选活动，积极参加行业各类先进评选和集团内部各类先进申报，做好榜样宣传，树立先进典型。 积极参与国家公民道德建设、群众性精神文明创建等评选活动。 积极开展“党旗飘扬党徽闪光”活动，在基层一线创建“四个一批”项目，亮明党员身份、发挥先锋模范作用。

重点工作	具体工作事项	工作目标及主要举措
	提升文化外部认同	<ul style="list-style-type: none"> 统筹内外宣渠道，运用群众喜闻乐见的形式宣传行业核心理念和公司文化建设成果亮点。 创新开展特色文化活动，发挥公司官网、官微外宣传主阵地作用，向社会大众传播行业优秀文化和公司特色文化。 组织开展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，鼓励员工广泛参与各类文化和公益活动。
	加强组织机制保障	<ul style="list-style-type: none"> 切实发挥公司文化建设领导小组作用，统筹推进公司文化建设工作，定期召开专题会议，研究部署公司文化建设关键问题。 按照协会要求做好文化建设年度评估诊断和文化建设实践年报编制，定期总结公司文化建设实践经验。 加大文化建设保障力度，设立专人专岗负责相关工作，配齐配强各单位文化建设联络专员落实专项工作，保障文化建设资金投入，改善文化宣传、服务设施。 协同文化建设成员单位积极参与行业文化建设理论研究。

4.2 企业文化建设三年工作目标

用3年左右时间，通过贯彻落实“进一步深化战略融合、着力提升从业人员职业操守、打造形成特色公司文化、持续强化文化认同”四大专项行动，巩固深化文化建设成果，促进增强文化认同，推动“合规、诚信、专业、稳健”行业核心价值观成为自觉遵循，敬畏市场、敬畏法治、敬畏专业、敬畏风险、坚

守职业道德、珍惜职业声誉成为全体员工共同气质和行动自觉，具有五矿证券特色的企业文化建设体系不断成熟完善，具有时代特色的行业文化和健康良好的行业发展生态基本形成，为打造规范、透明、开放、有活力、有韧性的资本市场贡献五矿证券力量。

4.3 落实证券行业荣辱观，做行业文化的倡导者和践行者

五矿证券始终坚持党建引领文化建设，确保正确政治方向。在公司党委领导下，文化建设领导小组第一时间部署宣贯落实践行行业荣辱观专项工作，将践行行业荣辱观和强化从业人员道德水平建设作为今后一段时期重要任务，引导员工牢记“国之大者”，坚守“矿业报国”“金融报国”的初心。

五矿证券注重深化人员管理，推动行业荣辱观成为行动自觉。企业推动广大党员干部提升文化自信，自觉用行业荣辱观规范言行，主动担当起文化理念的“传播大使”，推动践行行业荣辱观在部署工作中相互融合、相互促进。发挥“党工团”组织优势，开展面向全体员工的“我承诺 我践行”主题活动，引导广大员工从我做起、从身边事做起，让践行行业荣辱观成为基本共识和行动自觉。

五矿证券强化理念宣贯，深入领会各项部署要求。五矿证券将制定面向全员的宣贯计划，以宣贯行业荣辱观为契机，继续巩固深化行业文化建设相关制度学习，引导员工系统深入领会行业文化建设各项部署要求，进一步增强员工参与行业文化建设的自主性和责任感。

五矿证券将树立先进典型和开展警示教育相结合，深刻认识践行行业荣辱观的重要价值。五矿证券将打好创先争优和警示教育“组合拳”，以最贴近、最直接的形式推动全体员工深刻认识树立行业荣辱观的重要价值。



05

企业文化特色实践总结

5.1 案例一：持续创新 培育有专业精神的职业团队

在公司高质量转型发展的战略引领下，面对外部环境的压力与挑战，积极调整工作思路，创新型开展了一系列人才培养工作，持续提升人才的专业能力和职业素养，进一步推动学习型组织打造。

• 承接公司文化，升级人才培养体系

一是成立了人才发展中心，以虚拟组织的形式进一步强化了人才培养品牌；二是在培训体系“核心人才孵化器”、“业务发展助推器”、“职业发展加速器”三大职能的基础上，融入“专业、产业、价值、创新”的企业文化，形成领导力、高潜力、专业力、产业力、价值力、创新力六大课程体系系列，形成鲜明的人才培养路径及复合型人才培养方向，将人才培养与公司战略、文化进行强链接，培养一支具有共同文化理念的人才队伍。



• 优化人才培养模式，提升培养效能

结合人才发展现状分析，调整优化矿之星及专业骨干培养计划，引入双导师制及轮岗等机制，形成卓越带动优秀、全面综合发展的培养路径。在疫情影响下，调整线下人才培养方案为线下+线上培养方式，实施两期矿之星·扬帆计划，成功落地双导师制，输出IDP88份，总学时累计达2000余小时，培训成本较2021年降低百余万元；同时优化社招新员工入职培训方案，由线上自学转为线上自学与直播教学相结合，有效提升社招新员工对合规风险、人力资源制度、战略发展的认知及新员工对公司的认同感。



• 强化专业赋能，助力业务发展



一是以强化人才专业赋能、精准化人才培养为目标，启动了投行、债融、资管三大业务条线专业人才素质模型构建，基本完成投行、资管业务线核心业务岗岗位胜任力模型搭建，形成岗位关键任务-标杆行为-素质知识能力体系，及各项素质知识能力定义，为人员招聘、员工培养、人才考核提供了衡量标准。

二是以公司产融协同的战略为导向，落地实施产融协同培训10期，主题覆盖集团公司四梁八柱、五矿盐湖、国际、勘察、矿业、发展及长沙矿冶院等，累计360人次参训，覆盖投行、资管、债融等核心业务条线，强化了员工的产业知识，助力产融协同落地。

三是公司上下积极开展业务专业培训，各部门累计开展专业能力培训场次300余场，累计参训人次20392人次，累计学时达32589小时，人均学时达22.2小时。

• 积极营造学习氛围，持续打造学习型组织

以打造学习型组织为目标，助力员工全面综合发展，公司在原有五矿证券大讲堂的基础上，另行开辟了员工职场加油站项目。职场加油站以提升员工的综合能力为目标，拓宽员工的知识界面、提升视野、格局。职场加油站开设了线上、线下两大专栏。线上专栏引入喜马拉雅·轻学堂及樊登读书双平台，强化员工日常学习积累，共197人参与线上学习项目，累计学时逾4000小时；线下直播专栏全年实施11期，主题覆盖金融通识、沟通表达、办公技能等专题，共791人次参训，累计学时逾1560小时。五矿证券大讲堂仍然坚持以传播公司文化、体现专业知识、紧跟市场前沿、把握市场机遇的原则，着力提升师资质量，提升大讲堂品牌质量，以公司关键岗位及核心专业骨干及外部大咖为主，把好知识输出关口，督促/组织实施大讲堂20期，共1124人次参训，累计学时逾2180小时，参训人次同比增长36%，累计学时同比增长24%。在职场加油站及大讲堂的双重助力下，持续保障了公司积极的学习文化，进一步推进了公司学习型组织打造步伐。

The image displays three promotional posters for educational programs. The left poster is for 'Financial Statement Analysis Practical Course (3rd Lecture)', featuring a speaker named Zhang Qian and a schedule of four sessions from March 11 to 15. The middle poster is for 'Current Economic Situation and Economic Recovery Policy Interpretation', featuring a speaker named Yao Yang, a core content list, and a QR code. The right poster is for 'Through Structure to See Clear Thinking', featuring a speaker named Li Zhifeng and a list of course content points. All posters include contact information for the HR Department and the Talent Development Center.

5.2 案例二：坚持党建引领 结合重点亮点 创建文化品牌

2022年，是公司迈入高质量发展、深化特色化转型的关键之年。五矿证券坚持党建引领文化，在公司党委的领导下，发挥专业优势和基层组织优势，围绕“党建+”“文化+”推进特色文化品牌创建。

一、打造“文化+”主题活动月品牌

五矿证券立足“五矿化”、“特色化”，以“凝心聚力，共促发展”为主题，突出主旋律，聚焦集团公司“五大核心要义”，推出企业文化理念宣传专题，策划拍摄五大核心要义主题微电影，录制高管谈文化宣传视频，推动“矿业报国 矿业强国”主题宣传海报在公司上墙展示，设计制作文化理念手册，举办线上文化主题活动，开展知识问答检视文化理念宣传成效，多种形式、全面覆盖推动“五大核心要义”入脑入心。聚焦廉洁教育、合规风控文化建设，开展了“廉洁文化主题月”、“合规文化主题月”活动，让全体员工参与到文化建设中来，为企业文化建设注入更多生动案例和精神内涵。



五矿证券2022年度廉洁文化月主题活动

合规文化月

二、开展基层党组织创牌行动

围绕五矿资本扎实推进三个专班内容，重点在投研体系建设、风险管理工作和数字化转型三个方面着力，推动相关部门所在党支部，结合工作实际，深入开展党建品牌创建活动，基层党支部深化打造“一支部一品牌”，充分发挥战斗堡垒作用，持续开展“党旗飘扬、党徽闪光”、“使

命在肩、奋斗有我”等活动，通过“党建+”工作模式聚焦中心任务，通过设置“党员突击队、党员服务队、党员责任区、党员先锋岗”解决经营管理难题，推动党建工作与经营管理工作深度融合，夯实公司高质量发展根基。



联建共建促交流 同心共融谋发展——证券第三党支部和期货深圳党支部开展联建共建主题党日活动



联建共建促交流 同心共融谋发展——证券第三党支部和期货深圳党支部开展联建共建主题党日活动



五矿证券第二、第六党支部和中冶华南机关党支部开展联学共建主题党日活动

五矿证券各党支部结合工作实际扎实开展党建+品牌创建活动

三、创建员工参与的文化活动品牌

五矿证券结合证券业协会企业文化评估要求和集团公司企业文化建设部署，积极参与监管部门和集团公司各类文化实践活动，搭建文化活动平台激发员工主动性。组织员工参加资本市场、证券基金业协会举办的各类赛事。开展“合规执业之星”征集、有奖知识竞答、反洗钱线上业务知识竞赛、反洗钱摄影大赛、合规专项培训、法律宣导等。结合工会升级扩容文化活动，将文化建设融入员工生活，承办首届湾区金融科技界羽毛球比赛、成立了足球、羽毛球、篮球、跑步、瑜伽等活动小组，集中展现员工风采、提升团队凝聚力。

足球活动小组
活动时间：每周二晚18:00-19:30
活动地点：深圳湾体育中心
小组联系人：李凯、赵明辉

羽毛球活动小组
活动时间：每周二、五18:00-19:30
活动地点：宝安西乡西乡羽毛球馆
小组联系人：梁金辉

篮球活动小组
活动时间：每周三17:30-19:00
活动地点：深圳湾体育中心
小组联系人：何家凯、林舒群

跑步活动小组
活动时间：每周三17:30
活动地点：人才公园
小组联系人：钟明林、黎俊辉

瑜伽活动小组
活动时间：每周一、三、五17:30-18:30
活动地点：深圳湾体育中心羽毛球馆
小组联系人：文慧

武汉羽毛球活动小组
活动时间：每周六14:00-17:00
活动地点：宝安松岗李学平羽毛球馆
小组联系人：曹勇

首届湾区(深圳)金融科技界羽毛球比赛活动

为丰富公司员工文化生活，加强与金融同业金融科技业界的交流，促进金融科技界羽毛球爱好者沟通交流，增进友谊，特举办首届湾区金融科技界羽毛球比赛。赛事由我们共同组织，期待您的参与。

组别	姓名	小组	金额	备注
男子组	李金辉	101	1000	100000
	梁金辉	102	1000	100000
	何家凯	103	1000	100000
女子组	林舒群	201	1000	100000
	曹勇	202	1000	100000
	文慧	203	1000	100000
混合组	李凯	301	1000	100000
	赵明辉	302	1000	100000
	钟明林	303	1000	100000

福利部员工工程室李金辉、林舒群、曹勇、文慧、钟明林

工会兴趣小组

五矿证券工会开放日活动



四、创建为员工办实事的服务品牌

一年来，党委强化公仆意识，把党史学习教育成效转化为工作动力，践行党的初心使命，深入打造“我为群众办实事”实践活动，班子成员带队到基层党建联系点、分管业务部门等调研指导，组织干部深入业务一线，服务职工群众、推动发展，为基层减负；不断提升工会服务保障能力，切实维护好广大职工合法权益，组织召开

职代会、工代会，确保职工监督管理权力有效落实，按照相关规定落实职工节日福利及生日福利，加强对会员生活、再教育情况关注，落实会员婚育、病丧等各项慰问，关注会员文化生活，全年累计慰问人次达 5792 人次，采购党建、文史、金融专业等各类书籍 200 余套，设立工会经费疫情防控金，配合完成公司员工防疫物资采购事项。



工会图书角上新



工会国庆福利 —— 突出扶贫的产品部分

5.3 案例三：融入制度 嵌入流程 合规理念深入人心

- 建立健全合规管理机制，为公司合规展业持续提供制度支持

公司已构建了涵盖各项合规管理职能的较为健全的合规管理制度体系。2022年，根据监管专项工作要求，以及为进一步完善公司员工行为管理及公司隔离墙和利益冲突管理，新制定、修订了《五矿证券工作人员投资行为管理办法》《五矿证券合规监测管理办法》《五矿证券信息隔离墙管理办法》及相关反洗钱制度，使各项合规管理工作执行依据更加充分，员工履行自身合规职责更加清晰。

- 全面排查合规风险，梳理合规风险清单，事前防范合规风险，强化合规展业

根据公司法治建设及合规强化年工作安排，梳理合规风险清单，组织公司各部门开展全方位的合规风险问题排查并及时予以整改。选定重点业务领域，按照监管新规，进一步优化展业标准，形成经纪业务等业务线合规风险识别与防范系列规范性文件。后续将根据计划，进一步深化开展各业务线风险点及风险防范的梳理工作。通过业务领域重点环节风险清单的编制，事前采取防范措施，并将相关审核要求、防范机制落实到流程中，进一步提升展业行为的合规性。

- 加强员工行为监测，开展员工投资行为申报，规范员工执业行为

合规监测在员工执业行为管理中占据重要位置，通过强化监测，重视监测，确保从业人员遵守合规职业道德，依法合规开展各项业务。2022年，通过建立合规监测管理办法、员工投资行为申报管理办法，优化员工监测及投资行为申报等系统，进一步加强对员工投资行为、执业行为的合规监测，进一步保障业务开展和人员执业行为的合规性。



新员工培训



债承业务信用风险应急操作管理培训



五矿资本数标指标报送流程培训



风险管理系统功能培训

• 完善合规培训体系，提升合规文化认同感

公司历来重视法律合规文化建设工作的开展，法律合规部每年通过内部自训与外聘专家相结合、线上与线下相结合的形式持续开展各项培训宣导工作。2022年，法律合规部开展培训宣导工作达30多场，培训对象覆盖公司董监高、各部门、分支机构及子公司全体员工；培训内容包括法律合规反洗钱基础知识、最新法律法规及监管政策、业务监管案例及合规风险点、关键岗位合规执业要求、合规反洗钱管理岗专项管理技能、内幕交易及员工执业行为等等。培训的同时强化培训考核与反馈，确保培训效果。

同时举办“合规、反洗钱文化宣传月”系列特色活动，开展“合规执业之星”征集、有奖知识竞答、反洗钱线上业务知识竞赛、反洗钱摄影大赛、反洗钱专题研讨会、合规专项培训、法律宣导等，鼓励每一位员工主动积极地参与到合规知识学习与宣传活动中，营造合规文化氛围，发挥员工积极性，使合规文化宣传深入人心，进一步提升全体员工合规文化认同感。

06

文化建设质量评估结果



一 践行行业文化“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观情况

五矿证券公司将证券行业“诚信、合规、专业、稳健”的文化理念融入公司发展战略中，结合中国证券业协会《证券行业文化建设十要素》相关要求开展工作，将文化建设作为公司发展战略的重要组成部分，公司发展规划体现出五矿特色鲜明的文化理念和价值追求。

五矿证券积极践行“合规、稳健”的行业价值观。培育合规文化，坚守稳健经营底线。始终把学习习近平法治思想、强化合规经营理念作为营造良好企业文化氛围的重要内容，明确树立“合规经营、全员合规、合规从管理层做起、合规创造价值、合规是公司生存基础”的理念。持续通过现场、视频、专栏宣导等方式开展多形式的覆盖全员的法律合规及反洗钱培训宣导，通过持续的合规执业准则、业务合规知识、监管案例警示等的宣导培训进一步提升员工对合规风险的识别意识，提升全体员工合规执业素养，将合规要求融入到业务发展的每一个环节，使每一位员工敬畏法律，知法守法，事前防范法律合规风险，为公司稳健合规经营打下牢固的基础。

五矿证券积极践行“诚信”行业价值观。一是通过加强公司声誉风险管理维护诚信。建立声誉风险管理架构，明确各层级职责；在战略规划、公司治理、业务运营、信息披露、工作人员行为管理等经营管理的各领域

充分考虑防范声誉风险。二是加强员工职业素养教育，保障员工执业诚信。五矿证券制定《五矿证券有限公司从业人员登记管理办法》明确规定了公司证券从业人员应不断提升自身专业能力，并践行证券从业人员职业道德准则：敬畏法律、遵纪守法、诚实守信、勤勉尽责、守正笃实、严谨专业、审慎稳健、严控风险、公正清明、廉洁自律、持续精进、追求卓越、爱岗敬业、忠于职守、尊重包容、共同发展、关爱社会、益国利民。且公司证券从业人员每年应参加不少于15学时的后续职业培训，其中必修学时不少于10学时。持续提升员工职业素养。

五矿证券积极践行“专业”行业价值观。公司坚持以提升业务专业能力为核心，夯实各类专业人才培养体系。2022年进一步推动打造精品项目，先后优化了投行业务“思享会”、债权融资业务“债券承销全流程系列”、财富管理“星火计划”、信用业务“融耀杯”、业务运营系列、金融科技系列、风险管理、法律合规专栏等多个条线培训品牌的运作，有效形成了浓厚的多业务线条人才培养齐头并进的积极学习氛围。2022年全年各部门共开展内外培训300余期，累计参训人次逾24000人次，累计学时超32000小时，为丰富员工专业知识、提升专业技能，助力价值型业务能力的培养奠定了坚实的基础。

二 文化建设《十要素》关键要素落实情况

2021年，中国证券业协会发布《证券公司文化建设十要素》，为证券公司文化在观念层、组织层、行为层建设提供了价值指引和根本遵循。为深入推进十要素与公司文化理念体系建设有机融合，形成《五矿证券落实证券公司文化建设十要素任务分解表》，落实相关主责部门和协同部门，系统推进合规文化体系、风险管理文化体系、约束激励文化体系、品牌文化体系、传播文化体系、文化保障体系、文化管理体系建设，每半年进行复盘总结，向公司企业文化建设领导小组进行汇报，确保行业文化建设十要素全面融入公司文化建设。

按照证券业协会年度企业文化建设评估工作要求，结合《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》，及时复盘上一年度公司文化建设完成情况，前置开展公司年

度文化建设自评工作；同时建立第三方企业文化建设评估机制，每年进行文化专业评估，对公司企业文化建设体系、相关配套管理制度、组织行为和员工认知观点进行全面系统诊断，形成对公司文化建设系统能力现状的基本判断，发现企业文化建设工作中存在的问题和与公司发展战略不相符合的元素，推动企业文化建设更有方向性和目的性。

为增强企业文化建设评估工作的专业性和规范性，公司对十要素落实情况和企业文化建设实效进行了定量调查评估。

（一）调查评估内容

依据《证券公司文化建设十要素》、《五矿证券落实证

券公司文化建设十要素任务分解表》等，按照主观与客观评价相结合、问卷调查与材料审核相结合、企业自评与专家复核相结合的原则，设计制订了五矿证券企业文化建设评估体系。

（二）调查抽样情况

问卷调查于2023年4月20日至29日以网络形式开展，来自各部门各地区的207人参加了调查。有效样本量占员工总数10%左右，具有较强代表性。

（三）总体评价结果

按照满分100分计算，五矿证券企业文化建设十要素落实情况评估分数为83.27分，处于优良水平。行为层、组织层、观念层三大层面得分率分别为85.83%、82.80%、80.33%，总体较为均衡。十要素中，各项要素均占10分，平衡各方利益、落实责任担当两项表现最佳，分值分别为10、9.33。评估显示，五矿证券落实十要素情况总体较强，凡是十要素要求建立的制度机制、采取的措施，均能够认真、主动地付诸实施。

（四）各要素具体情况

1、行为层：扎实落实十要素要求，建章立制工作成果丰硕，为十要素落地和企业文化建设提供坚实的制度保障。

行为层下的四个要素中，平衡各方利益分值最高，其涵盖的四项制度机制建设全部得以落实；落实责任担当成效突出，其涵盖的三项指标均达到优秀水平；加强声誉约束、建立长效激励效果也较为明显。

从16项评估指标情况看，章程合规、治理结构合规、内控机制建设、风控体系建设、声誉管理架构设置以及发挥“三会”（党委、董事会、监事会）作用等6项指标均已有效落实，得分为10分。声誉管理登记机制、诚信管理机制虽已取得进展，但仍有待完善。

2、组织层：大力强化文化认同，着力推动企业文化与发展战略深度融合，主动作为成效显著，今后须在增强组织活力上进一步突破提升。

组织层下的三个要素中，强化文化认同分值最高（8.84分），其中文化理念的提炼和企业文化建设规划的发布以及专项资金支持机制的建立，为企业贯彻十要素要求、促进企业健康可持续发展树立了鲜明的旗帜，做出了顶层设计，提供了资金保障。融合发展战略要素成效斐然，将企业文化建设摆上了企业发展的战略高度，纳入了战略部署的全局，为推动各层级学习践行企业文化、将文化力转化为发展力提供了有力支撑。

激发组织活力要素中，将企业文化建设与党建工作相结合最为突出，体现了新时代下国有金融机构的鲜明特色，将企业党组织的领导作用与企业文化的导向作用有机

相融。

15项评估指标中，企业文化提升到战略高度、与战略融合、文化理念提炼、建设规划发布、专项资金支持、与党建工作相结合等6项指标均已有效落实，分值均为10分。

3、观念层：秉承守正创新、崇尚创业精神、坚持可持续发展的理念逐步深入人心，融入经营发展血液，引领企业健康发展。

与行为层、组织层的要求相比，观念层更加强调“合规、诚信、专业、稳健”理念的树立、夯实与践行，因此难度也更大。观念层下的三个要素中，坚持可持续发展要素表现最佳，其中经营发展战略部署体现新发展理念要求完全落地，企业坚守稳健经营导向深受好评。崇尚专业精神、秉承守正创新两项要素分值相对较高，组织学习、员工合规创新等指标呈现亮点。

12项评估指标中，体现新发展理念、稳健导向、组织学习相对分值较高。其中体现新发展理念一项为满分，稳健导向达9.2分，在“业务稳健、风险可控是公司长期坚持的战略导向”考察题项上，94%的受访者给予高度评价。受访员工对加大金融科技投入、加强人才引进与培养、提升员工专业素质、推动业务创新等问题渴望强烈。

（五）评估指标高低值分析

通过综合比较43项评估指标分值，可如下发现特点：

1、认真落实证券行业文化十要素要求，在建章立制方面举措扎实有力。凡十要素要求建立的机制，绝大多数都能有效落实，不仅树立起企业文化的地位，更为今后企业文化发展奠定坚实的基石。证券行业文化十要素十分注重企业文化建设与管理机制建设，43项评估指标中13项达到满分，绝大多数均属建章立制，从公司章程、企业战略、文化发展规划的顶层设计层面为企业文化建设确立地位、保障资源、给予推动，对当前乃至今后一段时期五矿证券企业文化发展提供了强有力的制度保障。

2、企业文化领导小组及成员部门工作主动性强，且善于发挥各部门特色优势，协同推动企业文化建设。证券行业十要素要求企业文化建设中充分发挥党组织的领导作用，实现与党建工作的有机结合。数据显示五矿证券企业文化领导小组成员部门在公司党委和文化领导小组的带领下，以党群工作部（企业文化部）为牵头单位，有效发挥特色，统筹协调企业文化与战略、企业文化建设与党建工作关系，有效部署声誉风险管理、宣传等工作，取得良好收效。

3、企业文化建设效果开始显现，责任文化、合规文化较强，引领推动企业稳健可持续发展。“落实责任担当”要素中三项指标——发挥三会作用、推动责任落地、责任文化氛围均得到9分以上，“平衡各方利益”要素下的四项指标——章程合规、治理结构合规、内控机制、风控体系均涉及合规文化，分数都为10分，说明责任文化、合规文化已经成为组织主导价值导向。

三

公司治理及内部控制的有效性评估情况

（一）公司治理有效性情况

五矿证券充分发挥党的领导在公司治理中的作用，发挥把方向、管大局、促落实领导作用。根据《公司法》《证券法》等法律法规及其他规章制度，公司制定了《公司章程》《五矿证券有限公司股东会议事规则》《五矿证券有限公司董事会议事规则》《五矿证券有限公司监事会议事规则》和《五矿证券有限公司总经理办公会议事规则》，明确了股东会、董事会、监事会和经营管理层各自的职责权限、任职条件、议事规则和工作程序，形成了各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理机制，确保决策、执行和监督相互分离并有效制衡。

公司设立独立董事，独立董事通过积极参加董事会、审阅公司提交的经营简报等多种方式，认真了解公司的经营管理和业务运作情况，积极运用自身的专业知识，就有关事项发表专业化的意见。

（二）公司内控有效性情况

五矿证券历来重视内部控制工作，不断加强内部控制管理，根据《企业内部控制基本规范》及其配套指引的规定和要求，结合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《证券公司内部控制指引》等法律法规及公司内部控制制度，在内部控制日常监督和检查工作的基础上，公司成立2022年度内部控制评价领导小组和工作小组，开展2022年内控自评价工作。经评价，公司已按相关要求建立健全了内部控制管理体系。公司各项规章制度、业务流程符合有关法律法规的规定和要求，并与公司业务开展的实际情况相契合。同时，公司对纳入评价范围的业务与事项建立了内部控制措施并得到有效执行，达到了既定目标，不存在重大或重要的内部控制缺陷。

同时，公司聘请的天职国际会计师事务所（以下简称“天职国际”）已出具了《五矿证券有限公司内部控制审核报告》（天职业字[2023]19705号），认为公司按照《企业内部控制基本规范》及相关要求于2022年12月31日在所有重大方面保持了与财务报表相关的有效内部控制。

四

公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

（一）公司全面风险管理体系符合外部监管规定

公司不断完善风险管理组织体系，以董事会及其风险控制委员会、监事会、总经理办公会及其风险管理委员会为风险决策机构，以风险管理部、各风险管理单元为执行机构的风险管理组织体系，明确职责分工，建立多层次、相互衔接、有效制衡的运行机制，确保公司风险管理体系全面覆盖各部门及各业务管理条线。

在风险识别与评估制度方面，根据战略发展需要和风险管理目标，持续收集可能影响公司经营管理的内外部信息，识别公司面临的风险点，探究其来源、特征和形成条件，采取定性定量相结合的方法，根据风险发生的可能性和影响程度对其进行评估，并采取一系列有效措施进行控制和管理，持续完善风险管理制度。

制定了包括风险容忍度和风险限额在内的风险指标体系，并通过压力测试等方法计量风险、评估承受能力、指导资源配置；制定了风险应急预案应对可能发生的风险事

件，并通过信息系统及其他手段对公司风险状况进行密切监控，并将风险状况形成报告向上级管理部门定期报送；建立了与业务复杂程度和风险指标体系相适应的风险管理信息技术系统，覆盖各风险类型、业务条线、各个部门、分支机构及子公司，对风险进行计量、汇总、预警和监控；建立了逐日盯市等机制，准确计算、动态监控关键风险指标情况，判断和预测各类风险指标的变化，及时预警超越各类、各级风险限额的情形，明确异常情况的报告路径和处理办法。

通过对相关内容客观掌握与梳理，截至2022年末公司全面风险管理体系适应外部监管规定，基本符合集团公司匹配性、全面性、独立性、有效性、分类管理的原则，未发现重大缺失与风险。

（二）合规管理制度、措施得到有效执行

根据中国证券监督管理委员会《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》和中国证券业协会《证券公司合规管理实施指引》《证券公司合规管理有效性评估指引》等

法律、法规和准则的要求，公司委托天职国际对公司 2022 年度合规管理的有效性进行了评估，在合规管理有效性评估过程中，天职国际结合公司的实际情况，采用了访谈、文本审阅、问卷调查、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试等评估方法，从合规管理环境、合规管理职责履行情况和经营管理制度与机制的建设及运行状况等方面，复核了各业务及管理部门的自评底稿等文件，为评估公司相关合规管

理的有效性取得了必要的评价证据。经评估，在报告期内公司对纳入评估范围的业务与事项均已建立了相应的管理制度，并得到有效执行，达到了公司合规管理的目标，在所有方面不存在重大合规风险，天职国际出具了天职业字[2023]19766号《五矿证券有限公司 2022 年度合规管理有效性评估报告》。

五

文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

文化建设方面

◆ 主要问题

五矿证券文化品牌内涵不够深厚，需要厚积提炼传播内涵，提升文化品牌的引导力、影响力与公信力。

◆ 改进措施

一是确立文化品牌战略。找准公司文化品牌定位，在遵循行业核心理念、自身文化理念及经营发展实际的基础上，打造公司特色化的文化品牌。形成文化品牌战略，将文化品牌建设作为公司文化建设的重点推进方向，推动文化理念充分融入公司品牌建设。构建文化品牌体系，形成品牌形象管理、品牌意识深化、品牌故事传播等全方位的文化品牌建设机制。

二是树立文化品牌形象。健全完善公司文化理念识别系统、行为识别系统及视觉识别系统，加强公司形象、员工形象、社会形象的统一管理，塑造符合公司文化内涵的品牌形象。开展文化品牌专题活动，增强品牌活力与感染力，形成更加丰富立体的文化品牌形象。加强声誉风险管理，主动有效地识别、评估、控制、监测、应对声誉风险，最大程度地

防范和减少声誉事件对公司文化品牌形象的负面评价和不利影响，有效维护公司文化品牌价值。

三是增强文化品牌意识。高度重视文化品牌意识的形成，加强文化品牌意识的教育培训，促进形成“人人都是品牌宣传员”的行动自觉。规范服务标准，对内统一标准，对外统一形象，优化服务意识。对重点业务领域和岗位实施业务办理信用承诺制度，强化诚信意识。监督员工规范自身言行，正确使用社交媒体，自觉抵制损害行业形象的行为，提升声誉意识。

四是讲好文化品牌故事。坚持正确政治方向、舆论导向和价值取向，推动科技赋能品牌宣传手段运用，建立网上网下一体、内宣外宣联动的立体化文化品牌传播体系。充分融合全媒体传播方式，改进和创新内容表现形式，与员工、客户及社会公众等利益相关方开展多领域、多层面互动，不断扩大文化品牌影响力和渗透力。生动塑造与传递文化品牌故事，有效增强文化品牌传播的引导力、影响力与公信力，不断厚积声誉资本，让文化品牌在行业与社会上“树起来，强起来”。

廉洁从业管理方面

◆ 主要问题

廉洁从业系统性管理需要加强

◆ 改进措施

一是持续完善廉洁从业管理机制。进一步健全公司廉洁

从业体系。进一步完善纪检工作相关制度体系。公司认真落实《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》及《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》要求，在重要干部提拔任用和员工离职流程中发表在职期间的廉洁从业意见，进一步落实廉洁从业规定在人力资源方面的管理要求。

二是深入开展党风廉政建设和廉洁从业宣传教育。结合业

务条线的不同特点，有针对性的开展经纪、投行、资管等业务条线廉洁从业专题宣讲工作。组织开展警示教育月活动，通过专题学习研讨、讲授主题党课、举办警示教育主题展览、开展廉洁教育谈心谈话、组织员工参与廉洁从业知识竞答等活动，进一步增强公司全体党员的纪律意识和全体员工的廉洁从业意识，积极营造公司风清气正的廉洁从业氛围。

三是扎实开展专项监督。公司组织开展年度廉洁

从业管理自查和专项检查活动；公司将把被审计单位的廉洁从业情况纳入审计范围开展检查；公司组织开展公车使用情况监督检查；组织开展“违规业务招待”专项治理；对综合、行政、财务、招采、业务等部门和关键环节人员开展谈话；组织开展“三重一大”决策制度落实情况、选人用人、整治形式主义和官僚主义等专项监督，及时掌握公司在业务和管理方面的潜在风险，做到抓早抓小，防微杜渐，为公司规范经营发展保驾护航。

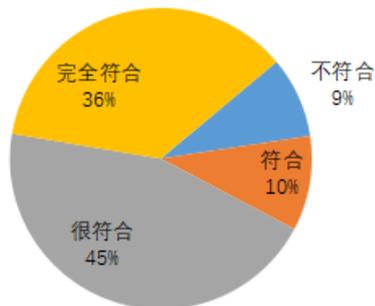
(六)

员工文化理念认同情况，外部评价情况

(一) 员工理念认同情况

员工对公司价值理念认同度很高。91%的受访者对公司价值观表示认同，其中36%的人认为公司价值观和个人价值观完全符合，45%的人认为很符合，10%的人认为基本符合。另有9%的人认为两者存在较大差异，需要进一步加强对少数群体价值观的调查研究，采取具有针对性的措施促进企业文化认同。

公司奉行的价值观和我的价值观很相似



(二) 外部评价情况

1. 荣膺《每日经济新闻》2022中国证券业金鼎奖新锐投行等三大奖项；
2. 《证券时报》2022中国证券业君鼎奖新锐资管、债券投行等三大奖项；
3. 2022年度深圳辖区优秀投资者教育基地；
4. 《股东来了》2022投资者权益知识竞赛“优

秀组织奖”；

5. 深圳辖区“你好，注册制！”投资者教育产品评选活动“最佳制作奖”；
6. 深圳辖区“你好，注册制！”投资者教育产品评选活动《五矿小学堂之强制退市》投教产品荣获“优秀作品奖”；
7. 深圳辖区“你好，注册制！”投资者教育产品评选活动《你好，注册制》投教产品荣获“优秀作品奖”。

附件：年度报告附表

附件 1：公司简介

公司简称	五矿证券	英文简称 (如有)	
公司注册地	深圳市南山区粤海街道海珠社区滨海大道 3165 号五矿金融大厦 2401	公司办公地	深圳市南山区滨海大道与后海滨路交汇处滨海大道 3165 号五矿金融大厦
文化建设领导小组负责人(姓名、职务)	常伟, 五矿证券党委书记、董事长	电子邮箱	wkzqgs@wkzq.com.cn
公司文化理念 (使命、愿景、核心价值观等)	<p>使命：服务实体、创造价值</p> <p>愿景：打造五矿特色鲜明、践行产融结合的一流投资银行</p> <p>价值观：诚信勤勉，专业尽责，包容协作，感恩厚德</p> <p>经营理念：珍惜有限，创造无限，以人为本，规范创新</p> <p>人才理念：人才是发展之源，人才是立企之本</p> <p>社会责任：为股东、员工、社会创造价值</p>		
年度报告公示网站网址	https://www.wkzq.com.cn/wkzq/views/index.html	文化建设备查资料地址	

附件 2：文化建设领导小组成员名单

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	常 伟	党委书记、董事长	组长
2	郑 宇	党委副书记、总经理	副组长
3	黄海洲	党委副书记、副董事长	副组长
4	侯立光	党委委员、纪委书记	组员
5	廖圣柱	公司副总经理	组员
6	王学飞	党委委员、公司资深董事总经理兼五矿金通子公司总经理	组员
7	胡 颖	副总经理	组员
8	马明涛	合规总监、公司总法律顾问	组员
9	王 军	首席风险官兼内核部总经理	组员
10	徐 进	首席信息官兼信息技术部总经理	组员
11	罗 曼	财务总监兼董事会秘书、资金运营部总经理	组员
12	杨 磊	董事会办公室（总经理办公室）副主任	组员
13	黄 煌	人力资源部（党委组织部）副总经理	组员
14	李 波	战略发展部总经理	组员
15	陈定坤	计划财务部副总经理	组员
16	王 恒	公司资深董事总经理兼风险管理部总经理、法律合规部总经理、五矿金通股权投资基金管理有限公司合规风控负责人	组员
17	朱建明	纪检审计部总经理	组员
18	贾国梁	公司资深董事总经理兼经纪业务事业部总经理、经纪业务事业部机构客户部总经理	组员

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	侯沁奕	党群工作部(企业文化部)	党务综合岗	兼职/负责协调开展企业文化建设工作,落实企业文化内部宣传工作。
2	王彦妮	董事会办公室(总经理办公室)	品牌宣传岗	兼职/协助开展企业文化建设在董事会、经理层的推进及落实;集合企业品牌建设,开展企业文化建设工作。
3	董肖依	战略发展部	战略资深高级经理	兼职/协助开展企业文化建设工作,重点推进行业文化与战略融合的落实。
4	黎俊国	人力资源部(党委组织部)	培训管理岗	兼职/协助部门落实人才队伍建设践行行业和公司文化理念。
5	龚恬	人力资源部(党委组织部)	事业部 HRBP	兼职/协助部门落实人才队伍建设践行行业和公司文化理念。
6	彭君霞	法律合规部	合规资深高级经理	兼职/协助开展企业文化建设工作,重点推进合规文化的落实。
7	曾刚	风险管理部	风险管理岗	兼职/协助开展企业文化建设工作,重点推进风险防控文化的落实。
8	范晨云	计划财务部	高级预算经理	兼职/协助保障企业文化建设各项工作的费用支出。
9	王蒙	纪检审计部	纪检岗	兼职/协助开展企业文化建设工作,重点推进廉洁文化的落实。
10	肖潇	经纪业务事业部	客户服务岗	兼职/协助投资者教育整体工作及经纪业务内部具体工作落实。
备注	含专职、专岗及兼职人员。			

附件 4. 文化建设相关制度机制清单

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
1	五矿证券“大监督”机制实施细则	明确大监督机制组织机构、工作职责、工作程序，推动党内监督与经营监督深度融合，专责监督权威性和部门监督专业性优势互补，进一步凝聚监督合力。	2022 年 5 月
2	2022 年五矿证券党委贯彻落实加强新时代廉洁文化建设意见重点工作任务	为切实担负起廉洁文化建设的政治责任，明确各部门重点任务，推动新时代廉洁文化建设深入开展。	2022 年 8 月
3	五矿证券有限公司组织及员工绩效考评管理办法（2.0 版，2022 年）	员工绩效考评规范。	2022 年 11 月
4	五矿证券工作人员投资行为管理办法	根据监管要求，对公司全体工作人员投资行为申报管控等进行规定。	2022 年 12 月
5	五矿证券合规监测管理办法	优化合规监测工作，通过合规监测，进一步规范员工执业行为。	2022 年 12 月
6	五矿证券有限公司全面风险管理制度	为了加强和规范五矿证券有限公司全面风险管理工作，有效防范和化解各类风险，确保在资本安全的前提下，稳健开展业务，实现公司经营目标，制订本制度。	2022 年 11 月
7	五矿证券有限公司市场风险管理办法	为加强和完善公司市场风险管理，有效防范和化解市场风险，持续提升公司市场风险管理水平，特制定本办法	2022 年 8 月
8	五矿证券有限公司信用风险管理办法	为规范公司信用风险管理，提高信用风险管理水平，有效防范和化解经营过程中面临的信用风险，保证公司业务和公司整体经营的持续、稳定、健康发展，制订本办法。	2022 年 10 月
9	五矿证券有限公司操作风险管理办法	为规范公司操作风险管理，提升公司操作风险管理水平，制定本办法。	2022 年 8 月

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）	日期	时长	参与人员数量
1	证券公司党建引领文化建设交流网播课	证券公司党建引领文化建设交流（第一期至第十二期）	2022 年 4 月--12 月	12	60
2	落实证券行业十要素培训宣贯	十要素落地分解任务培训	2022 年 3 月	1	20
3	证券行业十要素系列宣传	证券行业十要素主题宣传	2022 年 3 月	0.5	全员
4	社招新员工入职培训	合规管理、风险控制	2022 年 4 月、7 月	4	214
5	矿之星·扬帆计划	合规管理、风险控制、文化案例研讨	2022 年 10 月	4	36
6	2022 证券从业后续教育	职业道德	2022 全年	5	1730
7	2022 基金从业后续教育	职业道德	2022 全年	5	565
8	五矿资本宣传思想工作会	视觉审美和短视频制作	2022 年 7 月	2	15
9	青年素养提升第一课	青年素养提升	2022 年 8 月	2	20
10	集团青年精神素养提升第一课	青年素养提升	2022 年 9 月	2	20
11	集团公司“十四五”发展规划宣讲	集团工会系统组织开展集团公司“十四五”发展规划宣讲	2022 年 3 月	2	20
12	集团公司国企改革三年行动方案与成果的宣讲	集团工会系统组织开展集团公司国企改革三年行动方案与成果的宣讲	2022 年 8 月	2	20
13	习近平法治思想宣讲	集团工会系统开展习近平法治思想宣讲	2022 年 9 月	2	20
14	资本市场学院系列党课 17 期	党的十九届六中全会精神解读	2022 年 1 月	2	250
15	资本市场学院系列党课 18 期	当前我国宏观经济走势与宏观经济政策取向——两会精神解读	2022 年 4 月	2	250
16	资本市场学院系列党课 20 期	正确认识和把握资本的特性和行为规律一	2022 年 8 月	2	250

		一学习《习近平谈治国理政》第四卷			
17	资本市场学院系列党课 21 期	以中国式现代化推进中华民族伟大复兴——党的二十大精神解读	2022 年 11 月	2	250
18	公司团委党的二十大精神专题学习会	党的二十大精神学习	2022 年 11 月	2	100
19	新员工培训	公司风险管理工作介绍	2022 年 9 月	1	60
20	债承业务信用风险应急操作管理培训	针对托管存续期债券的信用风险情况，从项目出现负面舆情到最终实质违约，制定了详细应对方案及时间计划	2022 年 1 月	1	100
21	五矿资本数标指标报送流程培训	关于资本数字化转型及数据标准、经营管控指标报送相关事项培训	2022 年 10 月	1	30
22	五矿资本风险管理系统功能培训	为支持各部门、各企业角色用户权限配置，五矿资本数字化转型项目组组织召开五矿资本风险管理系统功能说明会	2022 年 11 月	1	20
备注	请在此处总结公司开展文化理念、《十要素》宣导活动、业务类培训情况（包括活动开展次数、活动效果等）				