

Morgan Stanley

摩 根 士 丹 利

摩根士丹利证券
2024年文化建设实践
年度报告



摩根士丹利证券 2024年文化建设实践 年度报告

二〇二五年五月

目录

6	第一节 公司文化建设基本情况
11	第二节 报告期内文化建设实践情况
14	第三节 文化建设年度特色案例与成果
18	第四节 文化建设质量评估

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。

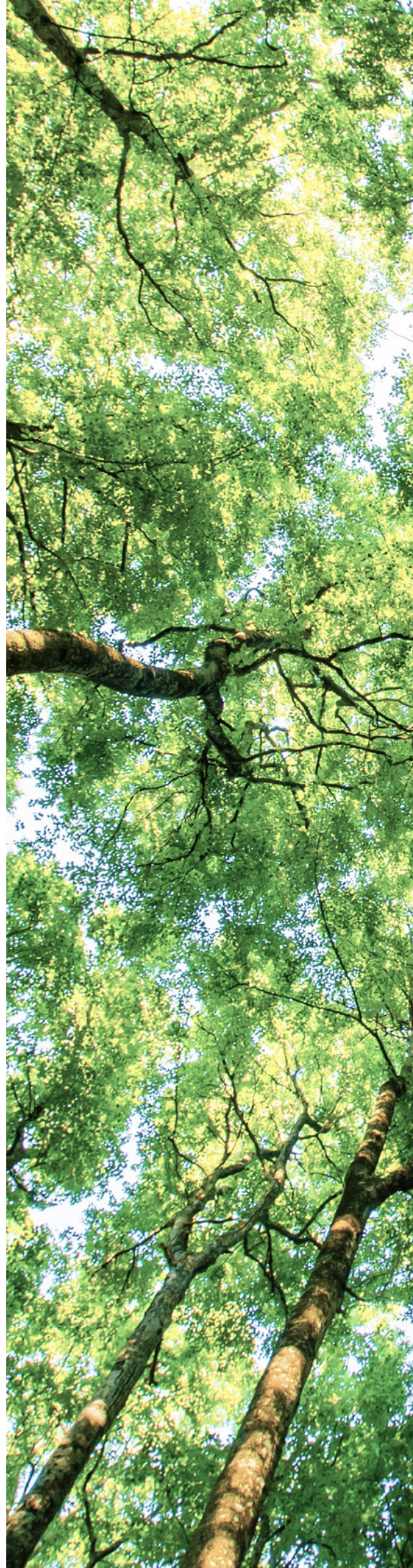
钱菁

文化建设领导小组牵头人（签字）
摩根士丹利证券（中国）有限公司总经理



单位名称（盖章）
摩根士丹利证券（中国）有限公司

二〇二五年五月





报告摘要

摩根士丹利证券（中国）有限公司（以下简称“摩根士丹利证券”、“公司”、“本公司”、“我司”）作为摩根士丹利集团（以下简称“摩根士丹利”、“集团”、“母公司”）控股的子公司，秉承摩根士丹利集团的核心价值观——“为所应为，客户为先，卓尔不群，多元共融，回馈社会”，致力于将“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化深度融合于公司治理、发展战略、发展方式及行为规范，以期把文化理念贯彻到经营管理的全过程。作为一家外资证券公司，摩根士丹利证券结合母公司特点和公司本土发展战略，形成了独具特色的文化理念体系，将公司文化建设与人的建设、价值观传承、深耕中国、专业建设四个方面有机结合，该体系不仅与母公司核心价值观一脉相承，而且与本土证券行业的文化理念不谋而合。

本报告全面、翔实地介绍并总结了摩根士丹利证券2024年度文化建设实践情况，包括摩根士丹利证券文化建设基本理念体系、组织框架与制度机制建设情况、年度计划执行情况与完成情况、牵头部门履职情况、年度特色实践案例以及下一阶段的文化建设工作目标与规划等。

报告期内，摩根士丹利证券在持续打造独具特色的文化品牌的同时，以融中华优秀传统文化于本地战略发展与业务拓展为目标，以规范从业人员行为、提升职业道德水平为重点，紧密围绕行业文化核心理念与摩根士丹利证券文化品牌战略定位，通过全链条、广渗透的举措与活动，切实履行行业文化建设主体责任，持续强化摩根士丹利证券别具一格的文化品牌形象，为推动“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化落实落地、蔚然成风作出了我们的贡献。

2025年，摩根士丹利证券的文化建设工作将持续贯彻监管导向，以积极践行中国特色金融文化为目标，以强化廉洁从业管理、促进文化认同为重点，通过对内与时俱进地引导全员践行文化理念，对外有声有色地开展各类活动及宣传行业形象，持续强化摩根士丹利证券的文化品牌形象，从而为践行“五要五不”、做好金融“五篇大文章”尽我们的一己之力。

第一节 公司文化建设基本情况

一、 公司的中文名称及简称、统一标识、外文名称及缩写

公司的法定中文名称	摩根士丹利证券（中国）有限公司
-----------	-----------------

公司的法定中文缩写（简称）	摩根士丹利证券
---------------	---------

公司统一标识	Morgan Stanley 摩 根 士 丹 利
--------	------------------------------------

公司的法定英文名称	Morgan Stanley Securities (China) Co., Ltd.
-----------	---

公司的法定英文名称缩写	MSSC
-------------	------

二、文化建设核心价值观及文化理念体系

作为摩根士丹利控股的子公司，摩根士丹利证券始终秉承着与摩根士丹利集团一脉相承的核心价值观——“为所应为，客户为先，卓尔不群，多元共融，回馈社会”，并在行业文化核心价值观的基础上，结合自身特点和公司本土发展战略，提炼形成了独具特色的文化理念体系。

摩根士丹利证券在本土业务实践中结合全球品牌战略，探索出公司别具一格的本土文化品牌战略——以“为所应为、客户为先、卓尔不群、多元共融和回馈社会”为基础，将“合规、诚信、专业、稳健”融入其中，特别突出对于为所应为、诚信展业的坚守，对于专业精神、卓尔不群的承诺，对于市场秩序和行业声誉的维护，以及对于社会责任、可持续发展的担当。

摩根士丹利证券文化品牌战略



坚守

- 为所应为
- 诚信展业



承诺

- 专业精神
- 卓尔不群



维护

- 市场秩序
- 行业声誉



担当

- 社会责任
- 可持续发展

摩根士丹利证券文化理念体系

为所应为

- 诚信处事
- 保持股东思维，创造长期股东价值
- 重视与鼓励诚实、协作与高尚的品质

客户为先

- 始终将客户的利益摆在首位
- 与同事协作，致力于为每一个客户提供最卓越的服务
- 倾听客户所言所需

卓尔不群

- 以创新取胜
- 集思广益，开拓视野
- 时刻提醒自己做到更好

多元共融

- 将个人和文化差异视为决定性力量
- 倡导富有归属感的工作环境——员工将被倾听、关注及尊重
- 吸引、培养人才来体现社会多元化

回馈社会

- 慷慨分享自己的专长、时间和财富
- 为我们所处的社区与我们公司的未来付出
- 做年轻一代的良师益友



三、 廉洁从业管理目标和总体要求

公司廉洁从业管理目标为：通过建立健全廉洁从业管理体系和风险防范措施，防范廉洁从业风险以及相关违法违规行，树立全员廉洁从业理念，倡导为所应为、勤勉尽责、诚实守信、公平竞争，营造风清气正的企业廉洁文化；公司廉洁从业管理的总体要求规定公司及员工在开展业务及相关活动中，需严格遵守法律法规、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。

四、 文化建设领导小组

文化建设领导小组（基于报告期末信息）	
文化建设领导小组牵头人	
钱菁	总经理、法定代表人
文化建设领导小组成员	
程修文	副总经理、投行部负责人
陈涛	首席运营官
李晶	合规总监
朱海珏	财务总监兼首席风险官
黄红志	首席信息官
张颖	董事会秘书、法律部负责人
王菲斐	人力资源部负责人

五、 文化建设组织结构及职责分工、文化建设主要负责部门、文化建设岗位设置及工作人员情况

文化建设专项工作小组	
公共事务部	协调各项文化建设工作的具体落实；外联宣传、社会责任相关工作
董事会办公室	公司治理相关工作
合规部	合规管理、新业务评估、廉洁从业、从业人员管理、投资者教育及保护等相关工作
法律部	法律事务相关工作
风险管理部	全面风险管理、声誉风险管理相关工作
人力资源部	人员考核与晋升、薪酬管理、激励机制、培训发展等相关工作
内审部	内审稽核、合规有效性管理相关工作
质量控制部	服务对象评价反馈相关工作
财务部	资金保障支持相关工作
企业服务部	企业服务与员工关怀相关工作
信息技术部	信息技术及信息管理系统相关工作
投资银行部	服务实体经济、服务国家战略相关工作
资本市场部	投资者适当性管理、投资者教育及保护相关工作
运营部	运营支持相关工作

六、 现有文化建设制度及机制

为配合建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，摩根士丹利证券搭建起了与公司治理、发展战略、业务推进、人才激励以及员工行为规范等充分融合的全方位公司文化建设制度体系。

2024年1月1日至2024年11月24日期间，公司按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《证券公司治理准则》及现代企业制度的要求，建立了以股东会、董事会、监事会和高级管理人员为主体的法人治理结构。自2024年11月25日起，公司根据《中华人民共和国公司法》相关规定，并经董事会、股东会批准，不再设立监事及监事会。公司修改了《公司章程》，建立以股东会、董事会和高级管理人员为主体的法人治理结构。在《公司章程》和《公司治理制度》等公司内部制度中明确了董事会及高级管理人员对公司文化建设所需要承担的责任，形成了董事会战略决策、管理层负责落实的完善治理结构，同时设立由来自公司高级管理层组成的文化建设领导小组，以及由几乎全部前中后台部门代表组成的文化建设专项工作小组，以跨部门协作的方式多层次推进并落实文化建设工作。

公司已制定了包括如下制度在内的规章制度体系，以建立健全文化建设整体框架，防范道德风险：《员工行为守则》《合规管理办法》《合规问责办法》《利益冲突管理办法》《反洗钱内部控制制度》《廉洁从业及防范腐败政策》《声誉风险管理制度》《员工道德和商业行为规范》《员工交易及外部商业活动管理办法》《风险治理制度》《员工手册》《公司治理制度》《对外沟通和媒体政策》《招聘管理办法》《强制休假制度》《培训制度》和《诚信守则》。

公司已经建立的四维文化建设质量评估机制从公司投入度、对象满意度、员工参与度和社会影响力四个维度对文化建设的质量和成果进行评估：首先，公司投入度衡量公司层面对文化建设进行的财力和人力投入，反映公司对文化建设的主观重视程度；其次，对象满意度衡量文化建设相关活动和项目的接受度或参与对象对特定活动及项目的过程和结果反馈的满意程度，揭示相关活动的客观真实成效；再次，员工参与度衡量每一位员工在文化建设相关活动中的参与程度，包括参与时长、次数等，在员工层面反映公司文化建设活动组织开展过程中的号召力和执行力；最后，社会影响力衡量相关文化建设活动对全行业、全社会的影响深远程度，全面考量媒体曝光度及社会公众反馈，由此指导公司进一步完善文化建设活动的策划组织与推进落实。

七、 公示年度报告的公司和协会网站网址

本报告公示于如下网站：

摩根士丹利证券官方网站：

www.morganstanleysecurities.com.cn

中国证券业协会官方网站：

www.sac.net.cn

摩根士丹利证券文化建设质量评估机制



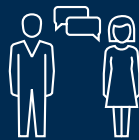
公司投入度

人员配置
资金支持



对象满意度

交付成果满意度
执行过程满意度



员工参与度

实际参与员工数量与比例
所涉部门广泛程度



社会影响力

行业声誉影响
媒体曝光度及社会公众反馈

第二节 报告期内文化建设实践情况

一、2024年文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2024年，摩根士丹利证券在持续打造独具特色的文化品牌的同时，以融中华优秀传统文化于本地战略发展与业务拓展为目标，以规范从业人员行为、提升职业道德水平为重点，紧密围绕行业文化核心理念与摩根士丹利证券文化品牌战略定位，通过全链条、广渗透的举措与活动，切实履行行业文化建设主体责任，持续强化摩根士丹利证券别具一格的文化品牌形象，为推动“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化落实落地、蔚然成风作出了我们的贡献。

二、2024年年度目标、计划、重点工作的执行及完成情况

2024年，摩根士丹利证券基于公司文化品牌战略定位，持续完善相关配套制度机制建设、深入嵌合各部门日常工作，主要体现在如下四个方面：

对为所应为、诚信展业的坚守

摩根士丹利证券对为所应为、诚信展业的坚守主要体现在廉洁从业管理、合规管理、诚信从业管理、员工行为规范等方面：廉洁从业管理方面，公司于2024年采取多项举措来不断完善管理框架和要求，包括优化礼品与招待相关系统审批模块，开展廉洁从业专项检查并进一步落实礼品赠送、招待申请等事项的标准及要求，以及开展全员廉洁从业承诺和培训等。合规管理方面，报告期内，合规

总监和合规部秉持问题导向的原则，持续深入开展各项合规管理工作，包括但不限于合规审查、合规咨询、合规培训、合规监测、合规检查、合规考核以及合规报告等，积极与监管机构沟通配合，督促落实重要的监管法规，严格执行信息隔离墙和反洗钱等各项政策，有效管理公司和员工在客户尽职调查、规范执业、信息保密、员工交易、反洗钱和反腐败等各方面的合规风险。诚信从业管理方面，报告期内，公司建立了由董事会、高级管理层和各层级负责人、合规部等构成的诚信从业管理架构。合规部作为牵头部门对公司及其工作人员的诚信从业情况进行监督。公司在2024年制定了《诚信守则》作为诚信从业管理的专门制度，并在面向全体工作人员的年度强制性合规培训中涵盖诚信从业相关主题。此外，公司在报告期内组织全体工作人员签署合规诚信承诺书并优化入职合规签署流程，要求所有新入职员工在入职时签署合规诚信承诺书。员工行为规范方面，合规总监及合规部门根据公司《合规监测管理办法》的规定，开展定期职务通讯、员工交易、从业执业资格等方面的合规监测，以加强对员工执业行为的持续监测及有效管理。

对专业精神、卓尔不群的承诺

人才是文化的载体，摩根士丹利证券对其独有文化品牌战略中专业精神、卓尔不群的承诺主要体现在对人才队伍的选拔、管理、培养和激励等方面：人才选拔方面，人力资源部根据各部门的招聘需求选聘优秀人才，招聘程序包括简历筛选、背景调查、面试等步骤，符合规定通过审核的人才方可招聘录用；人力资源部若有疑问则报合规部与法律部做进一步审核。人力资源部于2023年在《招聘管理办法》中增加了监管要求中关于系统内离职人员检查、执业条件检查以及竞业限制等相关内容，亦于2024年于招聘流程中增加了与合规部协作的执业声誉信息查询及诚信信息查询步骤，从而使招聘流程更透

明、合规。在人才激励方面，公司采用长效激励机制，通过拉长考核周期、管理层奖金递延发放等方式，将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行企业文化理念纳入全员绩效考核体系。在员工奖惩方面，公司于2024年评选出了2023年度优秀员工及团队，并按相关流程将获奖人员名单报送至合规部用以提交至执业声誉信息库。

对市场秩序、行业声誉的维护

摩根士丹利证券对市场秩序、行业声誉的维护主要体现在投资者适当性管理、投资者保护及教育、公司声誉风险管理等方面：投资者适当性管理方面，2024年，公司按照监管要求进一步加强和落实了投资银行类业务投资者适当性相关工作，特别是防范和打击非法假冒证券公司及其工作人员的不法活动工作。一方面，公司通过不断完善公司的投诉举报处理机制来保障投资者投诉渠道畅通，通过各种方式和手段帮助公众和投资者辨别真伪、回应关切；另一方面采用多样化的方式开展投资者保护、防范非法证券活动的宣传教育工作，以增强投资者风险意识，既积极践行了公司的社会责任，同时也提升了我司员工的投资者保护意识。声誉风险管理方面，公司持续采取技术手段全面、系统、持续地收集和识别内外部相关信息，并重点关注典型行为活动中可能引发声誉风险的因素，将收集到的信息上报相关部门主管、风险管理部、法律部及合规部进行研判。2024年，随着《声誉风险管理制度》的进一步完善，公司各部门员工和独立的内部控制部门员工对声誉风险的警惕意识愈加提高，对于存在风险迹象的情况及时识别与合理判断的能力更为敏锐，并继续将声誉风险管理作为公司全面风险管理体系的重要环节谨慎对待。

对社会责任、可持续发展的担当

对社会责任和可持续发展的担当是摩根士丹利证券文化品牌战略的重要组成部分，主要体现在公司主导的公益捐赠及志愿者服务活动等方面：摩根士丹利证券于2024年底携手上海市儿童基金会及中国福利会发展研究中心启动了“果洛藏族自治州学前教师关爱行动”，该公益项目旨在通过构建起一个完善的针对果洛地区学前教师队伍的培训及激励机制，在支持果洛地区学前教师来沪参访学习的同时，也推动上海乃至全国的优质学前教育资源更好地辐射至果洛地区。与此同时，摩根士丹利证券持续关注与复旦大学生命科学学院共同设立的“红树类群植物保护及科教基金”以及其支持的红树林种植与保护项目——该项目由复旦大学生命科学学院主推，旨在通过在上海周边滨海地区种植红树类群植物，以此吸收温室气体并保护上海中心城区抵御极端气候。此外，2024年中，

摩根士丹利证券秉承集团“回馈社会”的核心价值观，在上海和北京倾力开展了一系列志愿服务活动，使每位同仁得以通过多样化的形式参与其中，共襄善举。在公司全体同仁的努力下，摩根士丹利证券在摩根士丹利集团的2024年全球志愿者服务月（GVM, Global Volunteering Month）活动中达成了100%的全员参与率。



果洛藏族自治州学前教师关爱行动启动仪式

三、文化建设领导小组及负责部门履职情况

回顾2024年，摩根士丹利证券文化建设领导小组从战略高度充分认识行业文化建设的重大要义，推进公司战略发展与文化建设工作的深度融合，将行业核心理念切实贯彻到经营管理全过程；文化建设专项工作小组各成员对文化建设工作目标持续专注，通过尽职尽责的通力协作，群策群力地将文化建设工作开展起来。

公司合规总监和合规部致力于持续推进公司的合规和工作人员的职业道德、廉洁从业及诚信从业的文化建设，通过开展合规培训，提供合规咨询，发送合规提醒、合规通知、监管法律法规动态简报等方式，帮助员工了解公司制度和执业规范要求、正确理解和严格遵守监管机构的监管要求、及时知晓法律法规更新，对发现的合规问题要求相关部门及人员及时改正，不断提升全体员工的合规意识，倡导为所应为、勤勉尽责、诚实守信、公平竞争，促进公司合规经营并推动建设职业道德、廉洁从业及诚信从业的文化。

公司人力资源部负责人及部门成员则通过协助文化建设相关活动实际策划与执行团队的招兵买马，提供了人员配备方面的鼎力支持，“促专人做专事”的理念使得公司文化建设工作高度体现“术业有专攻”。在对员工的日常管理中，人力资源部亦在人员招聘、绩效考核、员工离职等各个环节都进一步加强了对廉洁从业、合规执业、稳健薪酬的要求，以求与公司各内控部门步调一致，让公司在人员管理方面更为有效、合规。

风险管理层面，公司风险管理部主导公司全面风险管理工作，包括声誉风险、操作风险等，通过制定风险治理制度，建立了全面风险

管理体系，将业务部门、支持和控制部门以及独立的风险管控部门的不同职能整合在一个一体化的企业架构内，从而将风险评估融合进全公司的决策流程中。公司的全面风险管理体系用统筹、联动的方式看待风险，会考虑公司的利润和资本金充足率在压力市场环境中的风险，以及声誉受损对未来利润造成的不利影响。报告期内，风险管理部持续在公司内推广风险文化。风险管理部与合规、法律和反欺诈部门共同合作，为员工提供涵盖风险文化、风险管理框架、声誉风险和反欺诈等一系列主题的培训，旨在有效将风险管理文化落到实处，提高所有员工的风险意识。

内审稽核方面，公司内审部负责牵头开展并协调各类审计工作，包括完成各类内部审计报告，以及协调外部审计完成年度合规有效性评估和内部控制评价等。内审部将公司治理和内部控制纳入了各类审计的范畴。报告期内，在内审部的协调下，公司聘请外部审计师完成了年度合规有效性评估和内部控制评价，评价内容涉及公司制度建设、文化建设和廉洁从业等多个方面。

外联宣传与社会责任方面，公司公共事务部高度重视文化建设方面的上传下达及内外宣导工作，在利用公司自有媒介平台的同时借力主流媒体，分享高质量内容用以反映证券行业“看门人”角色的责任和担当，同时积极探索社会需求，组织开展了多次体现公司“回馈社会”核心价值观的公益慈善活动，为进一步提升行业声誉尽一份绵薄之力。此外，公共事务部在打造形成特色公司文化品牌方面起到牵头作用，对全公司各相关部门开展文化建设工作进行了统筹协调，切实推进“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化深入渗透、无缝嵌入至各部门的日常工作。

四、 文化建设保障支持情况

摩根士丹利证券在文化建设工作方面以完备的人员配备切实落实责任担当，不仅形成了董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责落实的完善治理结构，还专设囊括几乎前中后台全部部门代表的文化建设专项工作小组。同时，每年年初公司亦专门设置文化建设款项，分拨预算用于支持相关活动与举措。报告期内，公司在经审批的年度预算框架内拨付专项慈善捐赠资金和团队建设费用，用以支持回馈社会公益的捐赠及相关文化宣传活动的开展，在增强公司团队凝聚力的同时树立正面典型，将公司核心文化理念落到实处。此外，凭借摩根士丹利集团的专长和资源作为助力，摩根士丹利证券得以在本地推行与摩根士丹利集团“为所应为，客户为先，卓尔不群，多元共融，回馈社会”的核心价值观相符的文化建设活动，并融合国际化理念、结合本土实践，以确保文化建设工作顺利推进和落实。

五、 2025年文化建设目标、计划、重点工作

2025年，摩根士丹利证券的文化建设工作将持续贯彻监管导向，以积极践行中国特色金融文化为目标，以强化廉洁从业管理、促进文化认同为重点，通过对内与与时俱进地引导全员践行文化理念，对外有声有色地开展各类活动及宣传行业形象，持续强化摩根士丹利证券的文化品牌形象，从而为践行“五要五不”、做好金融“五篇大文章”尽我们的一己之力。



第三节 文化建设年度特色案例与成果

2024年，伴随公司文化建设专项工作小组对文化建设相关计划的落实与推进，诸多特色活动得以卓有成效地开展，在员工群体中产生深入认同与强烈共鸣。如下摩根士丹利证券2024年文化建设实践中的特色做法展现了公司取得的成果：

助力学前教育，点亮孩子未来——摩根士丹利证券携手上海市儿童基金会及中国福利会发展研究中心启动“果洛藏族自治州学前教师关爱行动”



中国福利会发展研究中心书记及副主任姚竞致辞

对儿童的支持始终是摩根士丹利集团历时近90年来公司“回馈社会”核心价值观涵盖的一个历久弥新的主题。经过半年多的协调与筹备，摩根士丹利证券携手上海市儿童基金会及中国福利会发展研究中心启动“果洛藏族自治州学前教师关爱行动”，2024年12月10日，项目的捐赠签约暨项目发布和启动仪式在上海宋庆龄纪念馆举行，摩根士丹利证券作为项目捐赠方受邀参加，来自上海市儿童基金会、中国福利会对外交流与合作部、中国福利会发展研究中心，以及果洛州教育局和果洛州中小学教研和教师发展中心等的领导出席仪式。

“果洛藏族自治州学前教师关爱行动”公益项目旨在通过构建起一个完善的针对果洛地区学前教师队伍的培训及激励机制，支持果洛地区学前教师来沪参访学习，同时也推动上海乃至全国的优质学前教育资源更好地辐射至果洛地区。启动仪式上，中国福利会发展研究中心书记对摩根士丹利证券为果洛地区学前教育事业所作的贡献致以了谢意，表示此次捐赠将极大地促进果洛地区学前教师群体专业知识以及职业效能感的提升，由此使果洛地区的学龄前孩子们能够受益于更专业、稳定、优质的学前教师队伍。

摩根士丹利证券首席运营官陈涛亦表示，公司通过中福会果洛州儿童发展“助力计划”教科研提升项目了解到，果洛地区学前教育领域面临着诸多困难和挑战，比如基础设施不完善、教学资源匮乏、汉藏



摩根士丹利证券首席运营官陈涛致辞



上海市儿童基金会副理事长史秋琴致辞

双语师资的缺乏及不稳定性等，而学前教育是一个孩子一生发展的起点，优秀的学前教师对于学龄前儿童来说，不仅仅是照料者和陪伴者，更是开启他们智慧和理想的关键引领者。本次摩根士丹利证券能对该公益项目提供资金支持，并通过此项目为公司成员开启志愿服务的新契机，这均为摩根士丹利证券将对儿童的关爱和对“回馈社会”核心价值观的承诺落到实处的具体体现，也是公司倾力践行证券行业“落实责任担当”、“强化文化认同、激发组织活力”的行业核心文化的鲜明例证。

上海市儿童基金会领导也表示，作为上海市最早成立的儿童公募基金会，其能够在这个项目中看到社会各界的积极贡献而深感欣慰。她认为，摩根士丹利证券（中国）有限公司作为企业社会责任的践行者，积极响应果洛州学前教育发展的迫切需求，通过慷慨捐助为这一领域注入了新的活力与希望；而中国福利会发展研究中心有效引导社会慈善资源精准对接果洛州学前教育的实际需求，为这片土地上的孩子们铺设了更为坚实的成长之路，这都与上海市儿童基金会“守护儿童健康、关爱儿童成长、助飞儿童梦想”的宗旨高度吻合。她相信，在果洛州教育局的配合助力下，果洛州学前教师们一定会充满信心，坚定呵护果洛州儿童的成长与发展。

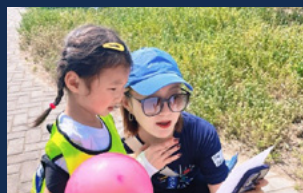
“摩”力公益 再接再厉

摩根士丹利2024年全球志愿者服务月（GVM, Global Volunteering Month）于2024年7月中旬落下帷幕。作为摩根士丹利重要的中国业务平台，摩根士丹利证券秉承“回馈社会”的核心价值观，倾力开展了一系列志愿服务活动，使每位同仁得以通过多样化的形式参与其中，共襄善举。在公司全体同仁的积极参与下，摩根士丹利证券达成了100%的全员参与率，在此诚邀您一起回顾，在2024年度的GVM活动中，摩根士丹利证券的同仁们如何以非凡“摩”力再接再厉，共同谱写回馈社会新篇章——



与特需儿童一起跑起来的“运动日”

2024年5月18日，摩根士丹利在北京携手慈善合作伙伴“仁育苑特需儿童中心 (Our Learning House, OLH)”举办了“运动日”活动，参与者可以携带孩子和家人，一起与 OLH 的孩子们进行组队来共同完成运动会中的各类项目。OLH 起源于一个小型社区学习康复中心，致力于为残障孤儿和困境特需儿童提供一个安全、有爱的学习环境。摩根士丹利证券的北京同仁们积极参与其中，为 OLH 的儿童送去了关爱与陪伴。



毛线制品义卖

在摩根士丹利香港、东京及上海，存在一个“同一片蓝天”慈善编织同好会——OneSky Knitting Club。该同好会的成立始于联合 OneSky.org--- 这个1998年便成立的公益组织，其深入乡村地区接触各地孤儿和留守儿童，为他们提供生活物资和必要的启蒙教育，使乡村地区的孤儿和留守儿童们尽可能健全地发展人格与心智。摩根士丹利上海多年来鼓励诸多同事积极参与生活物资的捐赠，为乡村地区的孩子们提供力所能及的生活保障。摩根士丹利证券已连续两年为摩根士丹利上海的慈善编织同好会捐赠毛线制品的原材料及编织工具，在2024年7月更是吸引了同好会成员首次来到摩根士丹利证券上海办公室进行毛线制品义卖活动，为同事们提供契机，以购买毛线制品的形式参与善款的筹集。义卖活动吸引同事们在众多精美而又充满创意的毛线制品中挑选出心仪物件收入囊中，同时为公益事业贡献自己的一份力量。



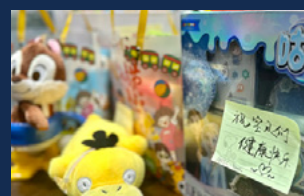
“心连心”慈善跑

2024年5月23日于上海举办的“心连心”慈善跑活动旨在为摩根士丹利中国慈善合作伙伴“心连心 Heart to Heart (H2H)”筹集善款，参与者可通过5公里跑或2公里健步走的形式参与善款的筹集。H2H是仁德基金会的一项专项基金，旨在资助无力负担心脏矫正手术费用的先天性心脏病患儿家庭进行手术。摩根士丹利证券60多位同仁参加了此次活动，在忙于业务的同时亦不忘为先天性心脏病患儿献上一份爱心。



致先天性心脏病患儿的“心连心”礼品包

本活动携手摩根士丹利中国慈善合作伙伴“心连心 Heart to Heart (H2H)”，为家庭较为困难的先天性心脏病患儿家庭准备礼物包裹。活动陆续收到了60多位摩根士丹利证券同仁捐赠的礼品包，内含书籍、绘本、文具、玩偶、生活用品等，同事们都尽自己所能将对患儿们的关爱渗透到他们在沪治疗的全过程中。



无偿献血

作为摩根士丹利在上海常年坚持的公益活动，无偿献血在2024年的盛夏再次吸引了诸多上海员工的参与，其中包括摩根士丹利证券的两位成员，他们在爱心献血站撸起袖子，通过献血传递了自己对“回馈社会”的热忱。



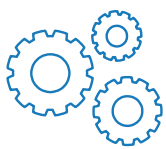
第四节 文化建设质量评估

摩根士丹利证券根据四维文化建设质量评估机制，从公司投入度、对象满意度、员工参与度和社会影响力四个维度对2024年文化建设工作的质量和成果进行了评估，评估结果显示，公司对文化建设工作进行了完备的资金及人员投入，充分反映了公司对文化建设工作的重视；文化建设工作相关交付成果获得诸多正面积反馈，执行过程亦呈现较高满意度；公司全员做到参与至少一项文化建设相关工作、项目或活动，达成100%参与率，展示了公司对文化建设相关工作开展的号召力和执行力；2024年的摩根士丹利证券文化建设特色活动收获了来自外界的好评，对树立及强化行业正面形象起到了积极作用。总体来看，报告期内摩根士丹利证券文化建设工作得到高质量开展，各项计划高效推进、有效落实。

一、 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

报告期内，摩根士丹利证券将文化建设工作与公司治理、发展战略、业务推进、人员管理、人才激励等全方位融合，不仅持续自觉践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观，更通过与摩根士丹利集团本地实践的联动，切实推进行业文化理念走深走实。

二、 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况



行为层

- 平衡各方利益
- 建立长效激励
- 加强声誉约束
- 落实责任担当



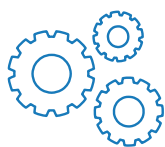
组织层

- 融合发展战略
- 强化文化认同
- 激发组织活力



观念层

- 秉承守正创新
- 崇尚专业精神
- 坚持可持续发展



行为层

平衡各方利益

摩根士丹利证券在业务推进过程中不断完善利益冲突治理框架，建立了将客户及公司利益置于个人或部门利益之上的共同认知，具体措施为：在《利益冲突管理办法》中将“客户与本公司间的利益冲突”列为首当其冲需要重点关注的利益冲突大类，并明确、详细地列举了17种情形，为利益冲突管理的第一步“识别”奠定了坚实的理论基础。同时，《利益冲突管理办法》已囊括至新员工培训的必备材料，且针对该《办法》的每次更新，均会进行特定培训和内部传播，使全体员工得以扎实地掌握关于利益冲突的识别方式和应对流程。由此可见，2024年公司在平衡各方利益方面进一步形成了清晰的理念与机制。

建立长效激励

摩根士丹利证券在人才激励方面采用长效激励机制，以拉长考核周期、管理层奖金递延发放等方式，将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行企业文化理念纳入全员绩效考核体系。2024年，公司的稳健薪酬制度持续有效，并引导员工树立了正确的价值导向。

加强声誉约束

声誉风险管理作为公司全面风险管理的重要环节，是贯彻公司全面风险管理文化的有力保障。公司通过加强员工声誉风险管理，建立工作人员信息管理机制和内控机制，防范和管理由于员工组织行为或外部事件、工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为引发的声誉风险。2024年，公司对声誉风险管理的重视体现在以下方面：一方面增强员工声誉风险意识，通过员工培训、

绩效管理等确保员工充分知晓并理解需遵循的行为规范，保持职业审慎，重视职业声誉，避免损害公司和行业声誉的行为；另一方面加强公司声誉风险管理，将声誉风险管理贯穿于经营管理的所有领域，主动识别并防范声誉风险，强化对声誉风险及事件的审慎评估和管理，及时报告、应对和控制声誉事件，防止个体声誉事件演变为重大声誉事件。报告期内，公司声誉风险管理持续有效，未引发声誉风险事件。

落实责任担当

摩根士丹利证券已将文化建设的总体要求纳入《公司章程》，规定了董事会和高级管理人员在文化建设方面的具体职责，包括“董事会决定廉洁从业管理目标，对廉洁从业管理的有效性承担责任。公司的社会责任管理策略由董事会决策，董事会全面负责监督社会责任事宜，制定社会责任管理战略、全面规划公司社会责任管理工作，把控公司社会责任策略、方针及目标，定期听取社会责任工作汇报并对公司社会责任表现进行审阅”，以及“高级管理人员负责统筹实施社会责任策略，组织社会责任议题及项目评估，并向董事会就社会责任工作进行汇报。”2024年，公司董事、高级管理人员及文化建设工作相关部门和人员切实落实责任担当，文化建设领导小组从战略高度充分认识行业文化建设的重大要义，推进公司战略发展与文化建设工作的深度融合，将行业核心文化理念切实贯彻到经营管理全过程；文化建设专项工作小组各成员对文化建设工作目标持续专注，通过尽职尽责的通力协作，群策群力地将文化建设工作开展起来。



组织层

融合发展战略

摩根士丹利证券已在公司章程和每年的公司战略发展规划中纳入“文化建设”专项条款并明确主体责任，以此确保相关活动和举措与公司战略发展和经营决策目标一致、方向一致。

公司于2022年7月向上海证监局提交了关于增加业务种类的申请，并于2023年度内持续配合监管部门推进申请新增证券投资咨询及自营业务全牌照的有关工作。2024年3月获得监管机构关于变更业务范围的批复，核准公司增加证券投资咨询业务，将“债券（包括政府债券、公司债券）的自营”变更为“证券自营”。截至本报告发布之日，公司已获得自营业务范围更新后的相关经营许可。

公司意在通过新增业务种类持续深耕中国资本市场，进一步扩大自身产品及业务范围，全力践行以具有竞争力的服务和产品开拓中国资本市场这一全球战略布局。

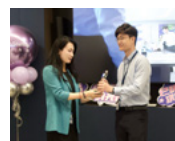
强化文化认同

摩根士丹利证券的核心价值观是“为所应为，客户为先，卓尔不群，多元共融，回馈社会”，这与证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化不谋而合——对于为所应为、诚信展业的坚守、对于专业精神、卓尔不群的承诺、对于市场秩序、行业声誉的维护，和对于所肩负社会责任的担当，都体现了文化理念的高度重合与共鸣。公司各类文化建设举措的组织和开展都围绕着这些价值引领，报告期内，公司组织开展评优活动，对践行公司核心价值观、弘扬行业文化理念的优秀员工进行表彰和嘉奖，鼓舞和激励广大员工自觉践行行业文化理念；此外，公司也在利用自有媒介平台的同时借力主流媒体，分享高质量内容用以反映证券行业“看门人”角色的责任和担当；公司亦积极探索社会需求，组织开展了多次体现公司“回馈社会”核心价值观的公益志愿活动，以期持续推进文化传承，强化文化认同。

激发组织活力

摩根士丹利证券一贯将文化建设与人才团队建设有机结合，充分呼应“多元共融”的公司核心价值观，打造凝聚力高、协同性强、群策群力、协力同心的高质量员工团队。公司致力于为员工自我进修提升和长期职业发展提供完善的资源和氛围，定期选派员工参加集团亚太区的技能培训，通过多渠道、多平台的职业机会激发组织活力，打造一支融合国际化视野与本土市场经验的人才队伍。

激发组织活力的另一个重要方面是员工关怀与互动活动。对员工群体持续的尊重、支持和关爱是员工关怀的基础，以此充分提高每位员工的工作积极性与主动性。2024年，公司在持续提供办公环境中各类员工友好设施的同时，也开始对日常饮用水水质进行电子化监测，从而确保员工饮水用水的环保和健康。此外，公司的各类志愿服务活动也给员工们提供契机，一齐在回馈社会的同时增进了解、增强互动，详见本报告第15页。可见，认真落实员工关怀工作、持续开展员工互动活动，对确保公司的高效运行、培养人才队伍的团队精神、促进通力协作、激发组织活力具有十分重要的现实意义。





观念层

秉承守正创新

摩根士丹利证券倡导专注于公司主营业务，致力于发挥核心竞争力，在主营业务与核心竞争力的框架之内进行创新。主营业务受合规、风险管理、质量控制、内部控制等部门的严格监督，确保创新发挥均在可控范围内，不越界，不产生负面效应，防范盲目、不当创新，坚持合规风控与创新发展并重。

公司通过设立《新产品审批制度》及《新产品审批操作流程》，对新产品识别、新产品风险评估、质量监控、期后审阅等环节的职责分工及控制措施予以明确，并借助系统工具对流程各环节进行控制并留痕，以规范新产品审批及风险评估流程，从而促进各项新业务的稳健发展，确保合法合规。公司任何新业务、服务或经营内容均需在完成新产品审批后，方可开展相关业务。

崇尚专业精神

2024年度，摩根士丹利证券积极鼓励员工参加证监会、交易所及行业协会组织的各类业务培训，同时为投资银行部等业务部门员工提供了一系列专项培训，包括投行业务相关培训及公司内部流程相关培训，传达监管精神，督促员工不断夯实专业技能，进而更有效地将“为所应为，客户为先，卓尔不群”的公司核心价值观贯穿于为客户服务的全流程中。摩根士丹利证券注重金融专业知识、行业洞见与客户服务能力兼备，构建“行业+产品”的纵横维度进行业务布局，依托摩根士丹利遍布全球的强大服务网络和国际竞争力为客户提供多样化专业性的全方位服务，在中国客户“走出去”、境外客户“投进来”的浪潮下充分发挥全球布局优势，助力中国企业壮大发展。

坚持可持续发展

报告期内，摩根士丹利证券在可持续金融、可持续公益及后勤保障三个方面切实践行坚持可持续发展。

摩根士丹利集团的可持续发展战略专注于通过提供建议、产品和解决方案，帮助客户实现自己的可持续发展相关目标。我们的目标是将相关的 ESG 主题纳入我们的公司政策、业务活动和运营。

摩根士丹利的三大业务板块旨在通过推动全球资本市场和金融服务行业的创新，为客户的可持续发展相关考量提供支持。我们致力于成为客户的首选金融服务合作伙伴，提供创新解决方案和咨询服务，为他们带来具有竞争力的财务回报及环境或社会效益。在 Sustainable Finance Framework（可持续金融框架）的指导下，摩根士丹利持续致力于实现于2030年末前在可持续金融领域投入1万亿美元，其中7500亿美元为低碳和绿色投资组合的目标。该框架由全球可持续发展办公室（GSO, Global Sustainability Office）负责管理，在每年评估框架时，GSO会参考联合国可持续发展目标（U.N. SDGs），以及诸如国际资本市场协会（ICMA）绿色和社会债券原则等的行业框架和准则，来确保此框架与行业最佳实践保持一致。

摩根士丹利的尽职调查和风险管理流程旨在识别、评估并酌情解决业务相关的潜在重大环境和社会问题。摩根士丹利的环境和社会风险管理团队（ESRM, Environmental and Social Risk Management）小组在环境和社会风险方面提供专业的内部支持，并负责推动和实施“环境和社会政策方针”（ESPS, Environmental and Social Policy Statement）及与其相关的政策和流程。ESRM还对相关交易和客户进行尽职调查，与利益相关方进行沟通，并与业务部门、GSO及其他相关控制职能部门展开合作，一起监控可能出现的风险和动态。

作为摩根士丹利设立于中国的证券经营机构，摩根士丹利证券致力于将摩根士丹利集团历史悠久的可持续发展理念和实践融入本土的战略发展与业务经营当中。在实际业务

开展过程中，摩根士丹利证券的尽职调查和风险管理流程旨在识别、评估和酌情解决可能对公司、我们的客户及其他利益相关者产生影响的重大环境和社会问题。摩根士丹利证券也将持续支持客户衡量和推动可持续发展，发挥积极作用。

可持续公益方面，摩根士丹利证券持续关注与复旦大学生命科学学院共同设立的“红树类群植物保护及科教基金”以及其支持的红树林种植与保护项目——该项目由复旦大学生命科学学院主推，旨在通过在上海周边滨海地区种植红树类群植物，以此吸收温室气体并保护上海中心城区抵御极端气候。此外，后勤保障方面，2024年，公司开始通过使用电子测量仪器记录日常技术员巡检结果，该无纸化流程相较此前更为环保，并且，公司再一次在2024年3月积极响应“地球一小时”熄灯活动，由此践行绿色、环保、节能的可持续发展理念。

三、《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

2024年文化建设质量评估显示，摩根士丹利证券为公司文化建设工作提供了必要的人员配备以及物质资金保障，各项保障措施完备、有效，具体体现在：公司已将文化建设纳入日常管理，明确董事会、监事会、管理层、各部门、以及分支机构在文化建设工作中的职责和分工，同时设立由来自公司高级管理层组成的文化建设领导小组，以及由几乎全部前中后台部门代表组成的文化建设专项工作小组，以跨部门协作方式多层面推进落实文化建设工作。

公司亦将文化建设所需专项资金纳入每年的年度预算，专款专用，以支持公司文化建设活动有序开展。此外，公司每年用于团队建设费用也作为年度费用预算的一部分纳入预算管理。依据内部管理制度，上述预算经适当审批后，方可支付使用。

四、公司治理及内部控制的有效性

2024年1月1日至2024年11月24日期间，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《证券公司治理准则》等法律法规和监管规定，公司建立并不断完善公司治理结构和议事规则，建立了由股东会、董事会及下设专业委员会、监事会、高级管理层组成的治理结构。自2024年11月25日起，公司根据《中华人民共和国公司法》相关规定，并经董事会、股东会批准，不再设立监事及监事会。公司修改了《公司章程》，建立以股东会、董事会和高级管理人员为主体的法人治理结构，由审计委员会承接原先监事会的相关职责。



《摩根士丹利证券(中国)有限公司公司章程》(以下简称“《公司章程》”)明确了股东会、董事会及下设专业委员会、高级管理层的职责权限,股东会是公司的最高权力机构;董事会对股东会负责,公司董事会下设三个专门委员会,分别为审计委员会、风险控制委员会、薪酬与提名委员会,专门委员会对董事会负责,履行有关法规和董事会授予的职权并向其报告。公司建立了逐级授权、分级管理和权责相统一的内部授权管理体系,在法定经营范围内,对各部门实行授权管理。公司股东会、董事会及董事会下设专业委员会根据《公司章程》的规定行使职权,建立公司的内部授权机制。公司各部门、分支机构及子公司根据公司制定的内部管理制度及操作手册,在其业务、财务和人事等授权范围内行使相应的职权。2024年文化建设质量评估显示,摩根士丹利证券的公司治理在职责分工和制衡机制方面持续科学有效。

在内部控制领域,公司根据《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》《证券公司投资银行类业务内部控制指引》和《企业内部控制基本规范》及其配套指引等相关法律法规的要求,聘请外部审计师对公司报告期内的内部控制设计、建设及执行情况展开评估。在2024年度公司内部控制评价中,截至内部控制评价报告基准日,外部审计师于未发现内部控制设计与运行的有效性方面存在重大缺陷,表明公司内部控制持续有效。

五、公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

全面风险管理方面,公司加强风险偏好对业务的引导作用,结合各类业务特点,设置相应的风险限额。2024年,公司风险偏好和各类风险限额运行情况良好,无超限情况发生。市场风险方面,公司建立了自上而下的风险限额管理体系,将公司整体的风险限额分配至各业务条线,设置了相应风险限额指标,并进行每日监控、及时预警、有效缓释。信用风险方面,公司信用风险主要来源于银行存款和债券交易业务产生的清算所保证金敞口,公司分别设置了相应限额,并日常监控。公司根据监管要求,吸收历史经验,不断完善计量方法和计量工具。根据《证券公司全面风险管理规范》的要求,公司建立了与业务各类风险相对应的风险管理制度,以及与业务复杂程度相适应的风险管理信息技术系统,并建立了一支高素质的风险管理人才团队。公司建立了全面覆盖公司经营中各类风险的定期压力测试与应急机制。尤其针对流动性压力测试,公司对每笔包销发行项目都进行专项压力测试,确保公司有足够的资金应对潜在流动性需求。此外,公司在开展各项新业务前进行细致和严格的分析,确保公司的制度和流程能对风险进行全面地覆盖。同时,新业务的审批需评估公司是否具备相应的风险管理机制,以确保管理层和风险管理部能全面、准确、及时地应对各类风险。2024年,公司全面风险管理持续有效,未发生重大风险事件。

合规管理有效性方面,公司根据《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》《证券公司合规管理实施指引》和《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,聘请外部审计师对公司报告期内的合规管理有效性进行评估。在2024年度公司合规管理有效性评估中,外部审计师未注意到纳入评估范围的业务与事项在重大方面存在未建立相应的管理制度或制度未得以有效执行的情况,也未注意到在重大方面存在重大合规风险。

六、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

在文化建设方面,公司广泛学习借鉴了行业内其他机构的文化建设工作经验,意识到自身的文化建设理论研究能力有待进一步加强。公司将持续推进与文化建设理论研究相关的员工教育,积极参加行业座谈、研讨和交流,向行业文化建设理论研究的标杆学习。

廉洁从业管理覆盖公司业务和经营的方方面面。近期监管机构和社会各界对于证券行业廉洁从业管理的全面性和有效性提出了更高的要求。公司将进一步细化梳理经营、业务中涉及廉洁从业风险的相关环节,不断加强廉洁从业管理,推进廉洁文化建设。

七、员工文化理念认同情况、外部评价情况

公司始终秉承摩根士丹利“多元共融”的核心价值观,尊重、关注及倾听员工之声,同时鼓励员工发表多元化的见解,共同创造敢于发声、乐于分享的交流氛围。同时,公司也定期举办员工满意度调查,给员工提供契机,对公司的运营和管理建言献策,以期打造让员工们能感受到归属感的工作环境。人力资源部曾组织员工小组座谈,了解员工对公司各方面的反馈,其中涉及文化、合规方面的反馈普遍对公司的文化建设工作,特别是合规文化,予以了高度认可。

外部评价方面,摩根士丹利证券始终致力于以卓越的专业素养和优秀的业务能力不断加大行业贡献,通过积极参与行业主题调研和问题研究,公司获得了来自行业的积极认可——2024年,公司投行部负责人作为投资银行专业委员会委员通过参与“建设一流投资银行、做好五篇大文章、压实看门人责任”主题调研、公司总助作为国际合作专业委员会委员积极建言行业跨境业务及证券行业国际化发展,得到了来自证券业协会的感谢函。同时,摩根士丹利证券也以其对慈善捐赠,收获了来自受捐方的捐赠证书及感谢函。

八、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》落实情况

坚持“深耕中国”

摩根士丹利证券秉承摩根士丹利“深耕中国”的战略发展理念，自2020年至今，公司通过股权转让、增资等方式完成多轮增持。截至报告期末，摩根士丹利持有公司94.06%的股权，华鑫证券持有公司5.94%的股权。公司始终坚持服务实体经济这一根本宗旨，在跨境业务、引进战略投资者、直接融资、汇率及利率风险防范等方面，为实体经济高质量发展提供全面服务；同时强调归位尽责，进一步完善发行承销机制，夯实投行业务执业质量，积极发挥证券公司资本市场“看门人”作用；亦致力于融合国际经验促进行业文化和声誉建设，持续参与构建和完善行业生态。摩根士丹利把握中国证券市场迅速发展和改革开放政策不断深化所带来的契机，响应政府金融对外开放的相关举措，增加摩根士丹利在中国市场的投入，使得公司继续充分运用摩根士丹利带来的国际资本市场经验，积极参与中国资本市场，为客户提供增值服务，并为中国金融市场的高质量发展持续贡献力量。

加强人员管理

摩根士丹利证券持续加强人员管理，已将德才兼备的导向深入渗透至人员选拔与任用，以及人才培养与激励方面。公司建立了科学的人才选育体系，对从业人员合规诚信意识的权重进一步提升；公司持续建立健全长效激励机制，将证券行业核心价值观囊括在日常管理相关制度机制当中加强问责处置，通过拉长考核周期、管理层奖金递延发放等方式，将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行行业文化理念纳入全员绩效考核体系，并对违反行为加大惩戒力度。此外，合规培训与合规宣传亦是摩根士丹利证券着力加强人员管理的重要手段，以期通过全面规范人才队伍执业行为，提升公司文化“软实力”和人才团队核心竞争力。

组织宣导活动

公司持续通过不同的方式针对文化建设相关理论体系组织各类宣导活动。合规部不定期发送合规通知、合规提醒及案例分享等，增强了合规教育的趣味性和多样性。另外，对于监管法规变化，合规部会向相关部门及时发送最新监管动态，在涉及市场上出现的

具体风险事件时，合规总监和合规部还及时向相关部门发布专项的合规提醒，有效防范化解公司可能面临的各项合规风险。公司通过各个维度引领员工树立证券行业荣辱观，形成明是非、辩善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，强化“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心价值观。

同时，在《员工手册》中亦要求员工详细阅读并积极遵守公司《行为守则》，严于律己，运用自己良好的判断力来规范自己的行为。在“处分及投诉程序”相关章节中，公司亦明确对违反公司行为守则或其他规章制度，违反任何证券法、商品法或银行法，或者任何相关制度的行为，将进行严肃处理。在“工作尊严”的相关章节中，公司亦给员工提供了正式的投诉渠道，以提醒员工注意一些在工作场所不被接受的行为，起到自我保护及互相监督的作用。

开展警示教育

摩根士丹利证券一直以来持续关注行业内的声誉事件，并梳理负面事件，形成典型案例，通过定期或不定期的合规培训向全员开展警示教育活动，深刻剖析负面案例对行业和公司可能造成的不良影响及严重后果，引导员工形成“警钟长鸣”的意识。公司在2024年年末开展的年度合规强制培训中，针对行业中出现的典型声誉风险事件与全体工作人员进行了案例学习及警示教育，并通过年度廉洁从业承诺暨证券行业文化建设相关要求宣导向全体工作人员宣传公司廉洁从业的相关要求、证券行业文化建设十要素及证券行业荣辱观的相关内容要求。

树立正面典型

人才是摩根士丹利成功的关键，摩根士丹利证券持续致力于为员工的职业发展提供优质平台与氛围，帮助员工实现全方位的个人发展与成长。为弘扬证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的核心文化理念，公司持续组织评选年度优秀员工等正面典型，表彰在工作中勤勉尽责、廉洁合规的优秀团队及员工个人，形成触发真实认同感的先进典型楷模形象。优秀团队及员工颁奖仪式于2024年9月20日举行通过线下与线上结合的方式举行，公司上海和北京的同事们通过各地会议室的视频连线共同聚首，一齐见证身边优秀同僚因其为所应为、精益求精的工作表现而获得表彰。同时，按相关流程将获奖人员名单报送至合规部用以提交至执业声誉信息库，以示嘉奖。未来公司也将继续加强对正面典型的宣传，营造“知荣辱”、“明是非”、积极昂扬、健康向上的从业氛围。

九、《证券从业人员职业道德准则》落实情况

摩根士丹利证券坚持遵守职业操守的最高标准。对职业操守的坚持意味着公司要求员工不仅遵照相关法律法规的字面要求，也要遵循其精神实质。公司积极落实中国证券业协会提出的《证券从业人员职业道德准则》（以下简称《准则》）及相关工作要求，通过制定规章制度、组织宣导活动、强化人员管理、强化声誉风险管理等一系列措施，持续强化员工职业道德建设，规范员工行为及各项业务活动的开展，旨在让员工树立崇高精神境界和道德修养，守住合规底线。

加强人员管理

公司持续加强人员管理，把好“入口关、晋升关、出口关”，强化对人员诚信情况和道德品行情况的考察，认真履行证券行业执业声誉信息查询义务并将其作为考察依据。2024年，公司修订了《员工道德和商业行为守则》（以下简称“员工道德守则”），将《准则》的相关要求加入其中，成为公司制度的组成部分，以强化全员树立崇高道德修养的意识。员工道德守则规定，对于践行《准则》的先进员工，公司可依据优秀员工评选流程予以激励，并明确了违反《准则》行为的警示、惩戒措施。在人才培养与激励方面，公司持续建立健全长效激励机制，通过拉长考核周期、管理层奖金递延发放等方式，并进一步完善细化员工考核中有关职业道德、廉洁从业等方面的指标，将廉洁从业、合规执业、诚信执业、职业道德和践行行业文化理念纳入全员绩效考核体系。

组织宣导活动

公司持续通过不同的方式针对文化建设相关理论体系组织各类宣导活动。公司通过合规培训、内网发布、强制确认任务等多种渠道引领员工学习《准则》，倡导员工树立崇高精神境界和道德修养，筑牢廉洁自律意识，规范言行，珍惜行业声誉、公司声誉和个人声誉，坚决抵制与社会公德、中华传统美德、职业道德相背离的不良行为。

严格执行协会执业声誉信息报送要求

公司严格执行协会执业声誉信息报送要求。根据中国证券业协会《证券行业执业声誉信息管理办法》，公司制定了执业声誉信息管理报告相关规则及流程，明确了各部门职责、应报送执业声誉信息库的具体内容、报告时间等。2024年，公司进一步制定了员工《诚信守则》，要求员工合规展业、珍惜声誉，并明确违反诚信守则的惩戒措施，包括记入中国证券业协会执业声誉信息库。公司《员工从业人员管理办法》中也规定了应纳入证券行业执业声誉约束机制的相关情形。2024年，公司评选出了2023年度优秀员工及团队，并按相关流程及时、准确、完整地向协会报送人员受表彰等正面信息。

强化全员声誉风险管理

公司高度重视声誉风险管理。公司制定了《声誉风险管理制度》，明确规定了公司声誉风险管理职责、管理机制，建立了声誉风险管理预案，以及快速响应、稳妥有效的声誉风险处置机制。同时，公司还通过不定期培训、政策宣导等多种方式强化全员声誉风险防范意识。

十、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》落实情况

摩根士丹利证券文化建设领导小组切实承担文化建设融入公司发展的主体责任，在收到协会下发的《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》（以下简称“《工作安排》”）后，秉承把文化建设融入经营管理全流程的理念，随即对《工作安排》进行了内网发布，同时提醒各相关部门开展具有针对性的研究与学习，以此将《工作安排》四个板块的17项重点工作纳入各相关部门的日常议事日程和业务开展流程当中。后续，公司文化建设领导小组亦组织全体部门负责人携相关部门成员召开了专项工作会议，会议要求各部门结合实际工作进展与成果，围绕《工作安排》罗列的四个板块17项重点，归纳和总结相应已经完成的工作举措，以及计划开展工作的具体时间安排，并形成工作底稿。鉴于多项重点工作均涉及跨部门合作，后续各部门间对相关重点工作进行了深入实质且颇具互动性的切磋和交流，确保各部门、各团队间明确目标、各司其职、通力合作，共同将对各项重点工作的推进落实到位。

深化战略融合

2024 年来，政策层面积极推动，引导鼓励企业“出海”，中国企业亦正在从“产品出海”向“品牌出海”转型，出海领域更加多元。在中国企业国际化进程的历程中，摩根士丹利证券深刻理解并贯彻国家的战略意图，为企业 提供投融资、并购标的咨询等服务，帮助企业明确出海方向，并充分调动集团的力量，协作为客户提供应对融资需求、并购需求及风险对冲需求的“一站式”解决方案，以丰富的经验及专业能力在跨境交易中为客户提供最优解，在复杂的双重监管环境下，依托对境内外市场、文化、惯例的充分理解，成为值得客户信赖的忠实合作伙伴。

着力提升从业人员执业操守

摩根士丹利证券持续加强人员管理，已将德才兼备的导向深入渗透至人员选拔与任用以及人才培育与激励。在人员选拔与任用方面，公司积极响应《十要素》号召，推动“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念落实落地，人力资源部根据相关管理办法，除考察候选人的专业技能之外，亦对其诚实守信、合规意识等方面进行综合评估，着力提升公司文化“软实力”和人才团队核心竞争力。人力资源部于 2023 年《招聘管理办法》增加了监管要求中关于离职人员检查、执业条件检查以及竞业限制等的相关内容，亦于 2024 年于招聘流程中增加了与合规部协作的执业声誉信息查询及诚信信息查询步骤，从而使招聘流程更为透明、更加合规。在人才培育与激励方面，公司持续建立健全长效激励机制，通过拉长考核周期、管理层奖金递延发放等方式，将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行行业文化理念纳入全员绩效考核体系。

此外，合规培训与合规宣传亦是摩根士丹利证券着力规范人员执业行为的重要手段。合规培训作为增强员工合规意识、提升员工执业操守的重要方式，受到公司高度重视。合规总监带领合规部根据监管动向及公司业务发展状况持续完善合规培训计划及内容，从质量及参与度上提升合规培训的有效性。2024 年全年，合规部共组织开展了 25 场培训，培训内容涵盖新员工合规重点事项、投资银行业务、债券自营业务、对外沟通相关要求、个人信息保护、防范金融犯罪、廉洁从业、诚信从业、职业道德等。合规部亦通过各种不同方式组织和开展各类合规宣传工作，包括发送合规通知、合规提醒、海报张贴及案例分享等，增强了合规宣导的全面性、趣味性和多样性。另外，合规部及时追踪并在公司内宣导最新监管动态，并就行业内的典型风险事件时及时发布专项合规提醒，有效防范化解公司可能面临的各项合规风险。

打造形成特色公司文化

打造独具特色的公司文化是行业机构“软实力”的重要体现，摩根士丹利证券在本土业务实践中结合全球品牌战略，探索出公司别具一格的本土文化品牌战略——对为所应为、诚信展业的坚守、对专业精神、卓尔不群的承诺、对市场秩序和行业声誉的维护，以及对社会责任、可持续发展的担当，以此带动公司文化建设的全局工作。公司将持续致力于通过文化品牌内涵的塑造和外延的拓宽，对内增强文化品牌意识，对外树立文化品牌形象，并且以线上线下一体、内宣外宣联动的方式讲好摩根士丹利深耕中国的文化品牌故事，从而使摩根士丹利证券的特色文化品牌成为体现与放大公司价值、增强社会影响力的重要载体。

持续强化文化认同

摩根士丹利证券充分理解并认可，证券行业文化只有得到真正认同并融入自觉行动，做到知行合一，才能获得生命力，并不断传承和发展。自 2019 年证券基金行业文化建设动员大会召开以来，证券行业文化建设进入了全新阶段，行业内各机构均在文化建设工作领域迈入了新的征程，5 年多来，全行业对文化建设的认知程度稳步提升，对其内涵的领会能力显著加强，全体从业人员对证券行业执业展业所应具备的精神内核、理念体系和思维模式都有了更为深刻的洞察，这着实是令人振奋与自豪的集体成就。摩根士丹利证券有幸作为行业参与者之一加入这段征程，由此发展出目前初具雏形的公司文化建设工作体系，包括别具一格的文化品牌战略、完善的保障体系与内部制度框架、以及我们独特的四维文化建设质量评估机制。着眼未来，摩根士丹利证券将继续致力于通过有效宣导、榜样示范、全面渗透等方式，凝聚共识、营造良好的文化氛围，并力争能够以外资证券公司的独特视角，在这段征程中分享我们的多元化见解，从而持续强化文化认同，推动行业文化入脑入心，促使从业人员知行合一。

附表

证券公司文化建设实践年度报告附表1 - 公司简介					
公司简称	摩根士丹利证券	英文简称	Morgan Stanley Securities China (MSSC)		
公司注册地	上海	公司办公地	上海		
文化建设领导小组负责人 (姓名、职务)	钱菁 – 总经理、法定代表人	电子邮箱	mssc-media@morganstanley.com.cn		
公司文化理念 (使命、愿景、核心价值观等)	为所应为	客户为先	卓尔不群	多元共融	回馈社会
	- 诚信处事 - 保持股东思维，创造长期股东价值 - 重视与鼓励诚实、协作与高尚的品质	- 始终将客户的利益摆在首位 - 与同事协作，致力于为每一个客户提供最卓越的服务 - 倾听客户所言所需	- 以创新取胜 - 集思广益，开拓视野 - 时刻提醒自己做到更好	- 将个人和文化差异视为决定性力量 - 倡导富有归属感的工作环境——员工将被倾听、关注及尊重 - 吸引、培养人才来体现社会多元化	- 慷慨分享自己的专长、时间和财富 - 为我们所处的社区与我们的未来付出 - 做年轻一代的良师益友
年度报告公示网站网址	https://www.morganstanleysecurities.com.cn/info/index.html				
文化设备备查资料地址	https://www.morganstanleysecurities.com.cn/info/index.htm				

证券公司文化建设实践年度报告附表2 - 文化建设领导小组成员名单 (基于报告期末信息)			
序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	钱菁	总经理、法定代表人	文化建设领导小组牵头人
2	程修文	副总经理、投行部负责人	文化建设领导小组成员
3	陈涛	首席运营官	文化建设领导小组成员
4	李晶	合规总监	文化建设领导小组成员
5	朱海珏	财务总监兼首席风险官	文化建设领导小组成员
6	黄红志	首席信息官	文化建设领导小组成员
7	张颖	董事会秘书、法律部负责人	文化建设领导小组成员
8	王菲斐	人力资源部负责人	文化建设领导小组成员

证券公司文化建设实践年度报告附表3 - 文化建设工作人员名单

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	朱靖江	公共事务部负责人	统筹协调人；外联宣传、社会责任相关工作
2	蒋欣君	董事会办公室	公司治理相关工作
3	李一粟	合规部负责人	合规工作统筹
4	祁琳玉	合规部	合规管理相关工作
5	孙敬雯	合规部	合规管理相关工作
6	游祺	合规部	合规管理相关工作
7	曹掠波	合规部	廉洁从业相关工作
8	王琦	合规部	投资者教育及保护相关工作
9	陈雨童	合规部	从业人员管理相关工作
10	区庭惠	风险管理部负责人	全面风险管理、声誉风险管理相关工作
11	陶然	风险管理部	全面风险管理相关工作
12	靳宁	风险管理部	全面风险管理相关工作
13	沈莹	人力资源部	人员考核与晋升、激励机制、培训发展等相关工作
14	冯妮慧	人力资源部	薪酬管理相关工作
15	王婷婷	内审部负责人	内审稽核相关工作
16	张诗若	投资银行部	服务实体经济、服务国家战略相关工作
17	陈娟	资本市场部负责人	服务实体经济、服务国家战略、投资者适当性管理相关工作
18	蔡佳伟	资本市场部	服务实体经济、服务国家战略、投资者适当性管理相关工作
19	邵清	质量控制部负责人	服务对象评价反馈相关工作
20	廉绍鑫	质量控制部	服务对象评价反馈相关工作
21	仇子荃	财务部负责人	保障支持相关工作
22	徐怡君	财务部	保障支持相关工作
23	宋福妹	企业服务部负责人	企业服务与员工关怀相关工作
24	赵奇	企业服务部	企业服务与员工关怀相关工作
25	全真真	信息技术部	信息技术及信息管理系统相关工作
26	胡平平	运营部负责人	运营支持相关工作

证券公司文化建设实践年度报告附表 4 - 文化建设制度机制清单

序号	制度或机制名称	文件摘要	实施 / 修订日期
1	《员工行为守则》	公司期待所有员工在从业过程当中的行为标准	12/12/24
2	《合规管理办法》	加强合规管理工作，培育合规文化	12/12/24
3	《合规问责办法》	建立有效合规问责机制，防范合规风险	1/9/25
4	《反洗钱内部控制制度》	确保有效降低可能被违法犯罪活动利用而面临的洗钱风险	1/1/25
5	《廉洁从业及防范腐败政策》	为避免可能出现的腐败等违法行为，保持良好声誉并遵守和体现廉洁从业的相关要求	12/12/24
6	《员工道德和商业行为规范》	要求员工遵守的道德和商业行为准则	3/24/25
7	《员工交易及外部商业活动管理办法》	规范员工个人交易及外部商业活动，防范内幕交易和利益冲突	1/21/25
8	《员工手册》	为员工提供有关公司政策、程序及工作环境的一般信息	7/1/11
9	《社会招聘管理办法》	规范公司社会招聘流程，健全人才吸引机制	2/17/25
10	《实习生招聘管理办法》	规范公司实习生招聘流程	6/30/23
11	《强制休假规定》	对于指定敏感岗位和关键岗位的强制休假管理办法	5/17/24
12	《培训管理办法》	规范培训相关制度，健全人才培养和发展机制	10/20/23
13	《公司治理制度》	与公司治理相关的制度、框架及基本原则	12/31/23
14	《对外沟通和媒体政策》	健全外部沟通和舆论引导机制、以及重大新闻应急处置机制	6/30/23
15	《利益冲突管理办法》	阐明识别利益冲突的办法，明确利益冲突治理框架	2/27/25
16	《声誉风险管理制度》	主动识别和防范声誉风险，加强对声誉风险的发生原因、影响程度、发展变化的分析和预测，及时作出应对	9/10/24
17	《风险治理制度》	记载公司全面风险管理标准，其体系包含了风险管理文化，以及支持风险识别、衡量、监测、上报和决策的原则和行为规范	4/17/24
18	《诚信守则》	倡导公司诚信文化，建立健全诚信建设机制	11/18/24

证券公司文化建设实践年度报告附表 5 - 文化建设宣传及培训情况					
序号	项目名称	主要内容	活动 / 培训日期	活动 / 培训时长	参与活动 / 培训人数
1	投资银行业务分析员技术培训	强化分析员的财务数据分析、建模及估值等专业技术能力	2024 年 7 月至 2024 年 8 月	168	2
2	暑期实习生技术培训	向实习生介绍公司文化及制度，并强化基础数据分析能力	2024 年 7 月	32	15
3	季度电子书面通讯、对外沟通和媒体政策及外部商业利益宣导确认	职务通讯、对外沟通及媒体政策、外部商业利益的公司制度要求	2024 年 1 月 1 日	员工线上自学	175
4	研究部跨墙审批人培训	跨墙审批人的注意事项	2024 年 2 月 1 日	1 小时	1
5	固定收益部跨墙审批人培训	跨墙审批人的注意事项	2024 年 2 月 1 日	1 小时	1
6	年度礼品与招待政策宣导确认	礼品赠送与接受及招待政策	2024 年 3 月 1 日	员工线上自学	81
7	新员工入职暨廉洁从业培训	员工行为守则、数据跨境安全评估制度及公司重要合规制度	2024 年 3 月 1 日	1.5 小时	15
8	使用非公司批准的通讯平台进行沟通的合规培训	工作人员必须使用公司批准的通讯系统进行职务通讯	2024 年 3 月 1 日	员工线上自学	161
9	员工证券交易管理专题培训	员工证券交易及外部商业活动的管理要求	2024 年 3 月 1 日	0.5 小时	134
10	加强版个人信息保护专题培训	处理个人信息的法规及相关案例	2024 年 3 月 1 日	0.5 小时	11
11	利益冲突管理培训	利益冲突核查制度、程序的更新要求	2024 年 4 月 1 日	1 小时	51
12	固定收益部合规培训——回购交易	关于回购业务相关的合规要求	2024 年 4 月 1 日	1 小时	3
13	年度行为守则宣导确认	行为守则、外部商业利益、电子书面通讯及对外沟通和媒体政策的制度要求	2024 年 5 月 1 日	员工线上自学	154
14	识别潜在金融风险培训	员工需要理解自身的职责、识别潜在金融风险并即时上报	2024 年 7 月 1 日	员工线上自学	145
15	暑期实习生合规培训	员工行为守则及公司重要合规制度培训	2024 年 7 月 1 日	0.5 小时	9

16	新员工入职暨廉洁从业培训	员工行为守则、数据跨境安全评估制度及公司重要合规制度	2024年7月1日	1.5小时	27
17	季度电子书面通讯、对外沟通和媒体政策、外部商业利益及合规诚信宣导确认	职务通讯、对外沟通及媒体政策、外部商业利益的公司制度要求	2024年7月1日	员工线上自学	147
18	季度电子书面通讯、对外沟通和媒体政策、外部商业利益宣导确认	职务通讯、对外沟通及媒体政策、外部商业利益的公司制度要求	2024年9月1日	员工线上自学	154
19	投诉处理培训	全面注册之下的投资者权益保护——从解决中小投资者投诉纠纷的视角	2024年10月1日	员工线上自学	6
20	投资银行合规培训	投资银行业务条线相关的合规要求	2024年11月1日	1小时	66
21	自营业务合规培训	自营业务条线相关的合规要求	2024年11月1日	1小时	1
22	固定收益部跨墙审批人培训	跨墙审批人的注意事项	2024年11月1日	0.5小时	1
23	年度合规暨廉洁从业培训	员工行为守则、数据跨境安全评估制度及公司重要合规制度	2024年11月及2024年12月	每场1.5小时，共2场	160
24	年度廉洁从业承诺暨证券行业文化建设相关要求宣导确认	要求员工承诺遵守廉洁从业的相关要求并确认收悉关于证券行业文化建设相关要求的宣导，在实际工作中践行遵守。	2024年11月1日	员工线上自学	152
25	职业道德培训宣导确认——《证券从业人员职业道德准则》《证券从业人员职业道德手册》	进一步理解《证券从业人员职业道德准则》《证券从业人员职业道德手册》中职业道德相关要求，将之融入日常工作和行为规范，恪守职业道德规范。	2024年12月1日	员工线上自学	154
26	质控培训 - 2024年投行业务及内控流程培训	针对投行业务人员的培训，内容包括法规体系及监管思路简介、公司内部流程注意事项及项目执行过程常见问题等	2024年11月11日	1小时	71
27	质控培训 - 内控流程注意事项	针对投行业务人员的培训，内容包括公司内部流程注意事项及项目执行过程常见问题等	2024年4月18	1小时	40
28	操作风险及反欺诈风险宣导培训	操作风险管理框架以及反欺诈风险相关概念和常见诈骗形式	2024年12月2日及12月1日	1小时	156

总结：摩根士丹利证券致力于通过多种途径进行文化理念宣导，并通过多场由合规部牵头举办的合规培训，向员工宣导与行业文化理念相关的各种内部制度和执业规范要求，传达监管机构的监管要点及外部法律法规更新，达到不断提升全体员工合规意识和行业文化理念的效果。

