

Morgan Stanley

摩 根 士 丹 利

摩根士丹利证券(中国)有限公司 2025年文化建设实践年度报告



摩根士丹利证券(中国)有限公司 2025年文化建设实践年度报告

二〇二六年五月

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

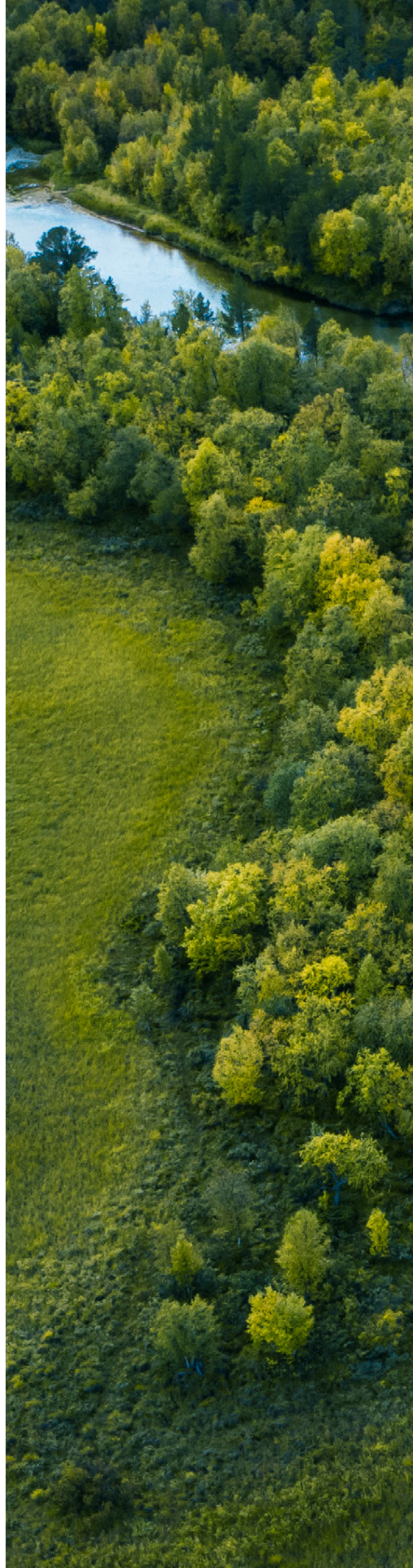
本公司文化建设领导小组成员保证本年度报告所载内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性负责。

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

二〇二六年五月





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”以及传承90年来的严谨、谦逊与伙伴精神，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2025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，摩根士丹利证券的文化建设工作持续贯彻监管导向，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”尽到我们的一己之力。

2026年，摩根士丹利证券的文化建设工作将以“文化引领驱动高质量发展”为目标，在持续完善内控体系、强化全员合规意识、深化廉洁从业建设、筑牢风险管理防线的同时，发挥外资证券公司的全球资源禀赋和桥梁作用，以进一步促进双向赋能、推动文化建设国际交流为重点，为实现“合规铸就根基、诚信赢得信任、专业成就卓越、稳健行稳致远”的文化建设愿景持续贡献力量。

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”。2025年标志着摩根士丹利成立90周年，90年来的传承不止于业务硕果的交付，更根植于文化的传承：即**严谨、谦逊和伙伴精神**。摩根士丹利证券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为，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（截至报告出具日）

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、董事会秘书
李一粟	合规总监
仇子荃	财务总监
黄红志	首席信息官
区庭惠	首席风险官
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。

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、董事会及下设专门委员会、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，公司设立了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面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



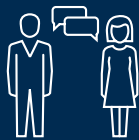
公司投入度

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、2025年文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2025年，摩根士丹利证券的文化建设工作持续贯彻监管导向，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并宣传行业形象，持续强化了摩根士丹利证券的文化品牌形象，为践行“五要五不”、做好金融“五篇大文章”尽到我们的一己之力。

二、2025年年度目标、计划、重点工作的执行及完成情况

2025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

公司一直坚持践行“为所应为、诚信展业”的核心价值观，一方面以制度体系为经线，将这一理念深度融入公司治理架构与业务流程，确保文化建设不虚设、不空转。另一方面，实践上以合规管理、廉洁从业管理、诚信展业以及员工行为规范等日常管理为纬线，确保将公司的核心价值观落到实处：合规管理方面，公司始终秉承着筑牢底线，让经营在合规边界内稳健运行的原则。报告期内，合规总监和合规部以问题为导向制定合规管理工作计划，持续深入开展了各项合规管理工作，包括但不限于合规审查、合规培训、合规监测、合规检查、合规考核等，对外保持与监管机构的积极沟通配合，对内督促落实各项政策并使之严格执行，从而有效管理公司和员

工在客户审核、执业行为、信息保密、员工交易等方面的合规风险。廉洁从业管理方面，公司坚持阳光治理，筑牢防腐堤坝。合规总监及合规部作为公司廉洁从业管理的主要牵头部门，协助公司各级持续推进公司廉洁从业工作建设。根据相关制度及计划安排，公司在报告期内开展了多项涉及廉洁从业的合规培训及廉洁从业专项合规检查，完成了全员廉洁从业承诺相关工作，提升员工的廉洁从业意识，有效检验并促进了廉洁从业要求的落实。诚信展业方面，恪守忠实勤勉、专业审慎的职业操守，重视声誉资本。报告期内，公司继续完善诚信从业管理架构，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，并指定专人负责执业声誉信息库的维护。报告期内，公司开展了涉及诚信从业的合规培训及合规检查，且合规诚信承诺书已覆盖公司全体在职工作人员。员工行为管理方面，通过日常引导、文化宣传以及合规培训等方式，将公司的经营理念化为员工的日常言行。合规总监及合规部门根据公司规定，定期开展职务通讯、员工交易、从业执业资格等方面的合规监测；此外，合规部还开展了员工合规执业的专项合规检查，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2025年评选出了2024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，2025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。此外，在投资者保护及教育方面，公司在2025年制定了《投资者教育工作制度》，全面、系统地提升了公司在投资者保护和教育方面的规范性与有效性，为公司持续深化开展投教工作奠定了更为具体的制度基础。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。2025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：2025年，公司围绕本地监管倡导的金融机构社会责任，结合摩根士丹利集团“回馈社会”的核心价值观，推行了惠及本土的慈善举措。2025年中，以摩根士丹利全球志愿者服务月（GVM, Global Volunteer Month）为契机，公司的志愿者们再次赶赴上海最东端的临港红树林基地，通过身体力行地在田间挥洒汗水，体会了引种和培育红树林这类能够护堤防波、调节气候、净化水质、维护生态的植物的艰辛。公司也再次通过慈善举措，助力红树林基地

青少年科普驿站的建设，从而将对儿童的关爱和对“回馈社会”核心价值观的承诺落到了实处。该项目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**”的核心行业文化理念的具体体现。



摩根士丹利证券志愿者参与红树林植树活动

三、 文化建设领导小组及负责部门履职情况

回顾2025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、法律合规风险、操作风险以及市场风险、信用风险等金融类风险类别，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、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，用以支持回馈社会的公益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

得以在本土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、 2026年文化建设目标、计划、重点工作

2026年，摩根士丹利证券的文化建设工作将以“文化引领驱动高质量发展”为目标，在持续完善内控体系、强化全员合规意识、深化廉洁从业建设、筑牢风险管理防线的同时，发挥外资证券公司的全球资源禀赋和桥梁作用，以进一步促进双向赋能、推动文化建设国际交流为重点，为实现“合规铸就根基、诚信赢得信任、专业成就卓越、稳健行稳致远”的文化建设愿景持续贡献力量。



第三节 文化建设年度特色案例与成果

2025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，相关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。以下摩根士丹利证券2025年文化建设实践中的特色做法展现了公司取得的成果：

红树梦·献给未来的上海——摩根士丹利证券红树保护志愿行动再出发



在城市与海洋的交界，有这样一群低调却强大的海岸卫士——红树。它们含有大量单宁，氧化后呈现红色，因而得名。它们为海陆交界带的生物提供食物，维持着生物多样性，支撑着广阔而完整的海域和陆域生态循环系统。它们能护堤防波、调节气候，也能净化水质、维护生态，还能高效吸收碳排放，因而亦被誉为“滨海蓝碳”。由大片红树构成的森林生态系统，便叫做红树林。



2023年，摩根士丹利证券携手复旦大学生命科学学院成立了红树类群植物保护及科教基金，同年，摩根士丹利的志愿者们第一次来到位于上海最东端的临港红树林基地，通过身体力行地在田间挥洒汗水，切身体会了红树类群植物北移科研事业及引种培育工作的艰辛。而后，摩根士丹利证券持续通过捐赠支持红树类群植物保护及科教基金的运营。2025年中，以摩根士丹利全球志愿者服务月（GVM, Global Volunteer Month）为契机，摩根士丹利上海的志愿者们再次赶在最适宜的日子，踏入这片滩涂进行红树幼苗的移栽。

为了让志愿者们更深入地理解移栽红树的意义，在复旦大学生命科学学院教授的引导下，志愿者们首先来到了红树林基地的科普驿站，认真聆听了来自复旦老师的讲解，由此了解到红树类群植物极强的生态韧性和适应能力——其板根和气生根不仅能在高盐、缺氧的环境中生长，还能稳固土壤、减缓海浪冲击，为周边的动植物提供栖息地。

此外，通过图文展板、标本展示与互动问答，大家也对其在抵御灾难性气候、维持滨海湿地生物多样性等方面的重要作用有了更深刻的理解。



秋茄展示牌揭牌仪式

随后，志愿者队伍来到滩涂泥地旁，在正式劳作前，见证了简单的揭牌仪式——标注了摩根士丹利证券（中国）有限公司作为捐赠单位的秋茄展示牌被缓缓揭开，标志着我们对这片土地的坚守和保护逐步持续。



摩根士丹利证券首席运营官陈涛在现场发言

摩根士丹利证券首席运营官陈涛在场发言表示，公司三年前即开始资助的这个红树类群保护及科教项目，是传承和发扬摩根士丹利集团“为所应为”、“多元共融”、“回馈社会”的核心价值观的具体体现，以此为基础开展的志愿服务活动，也是摩根士丹利证券倾力践行“落实责任担当”、“强化文化认同”、“激发组织活力”等证券行业核心理念的鲜明例证。

随后，志愿者们换上防水鞋套和手套，正式踏上滩涂，投入到红树苗移栽的实际体验中。



在工作人员的专业指导下，大家学习如何辨别适宜的种植点，如何扶正树苗、按压土壤、控制深度，确保幼苗根系伸展到位。每一步看似简单，实则都关乎种植成活率。在所有志愿者们的共同努力下，一排排新栽的红树苗已然在滩涂上初具规模，整齐排列，静静扎根。

参加本次活动的一位志愿者表示：

“这次活动不仅是一场简单的种植体验，更是一堂生动的生态实践课。活动让大家在泥泞中感受自然的力量，也在行动中思考人与环境的关系。”

红树林北移之路道阻且长。摩根士丹利证券将继续致力于在聚焦业务的同时担负起力所能及的社会责任，通过与复旦大学生命科学学院深化合作，力争形成“科研+公益”协同效应，从而为构建本地绿色、多元、创新的可持续发展新生态贡献一份力量。



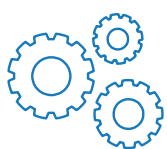
第四节 文化建设质量评估

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2025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；2025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



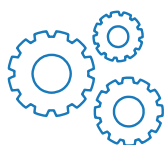
组织层

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、详细地例举了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、年度全员培训的必备材料，且针对该《办法》的每次更新，均会进行内部传播，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，2025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。2025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。2025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，充分认识声誉风险多为次生、衍生风险的特性，会反向加剧其他风险类别的产生及影响，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。”2025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。

报告期内，公司于2025年5月完成了《经营证券期货业务许可证》变更，获准将原债券自营业务拓展至全牌照证券自营业务。新牌照下的业务已全面纳入公司合规管理与廉洁从业的制度框架，确保文化建设的速度与业务拓展相匹配。以此为契机，公司坚持“新老并举”，深耕中国资本市场，通过业务种类的多元化与服务的精细化，稳步提升市场竞争力，实现公司的高质量发展。

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（见右图），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。2025年，公司在持续提供办公环境中各类员工友好设施的同时，使用电子水质检测仪等设备对员工日常饮用水质量等方面进行定时监测，从而确保员工饮用水的环保和健康。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16-17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

作为外资券商，摩根士丹利证券专业精神的核心展现，在于“合规、诚信、严谨”的执业理念和对复杂业务的精准把控能力。2025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。摩根士丹利证券立足于国际资本市场视野，针对复杂问题提供合规且精密的解决方案，并着重与企业建立长期战略合作关系，构建信任纽带，以提供的专业顾问服务争取未来更多业务机会的优先权，因此更加高度注重从源头提高投行服务的整体质量。

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，协助客户实现其各项目标，包括与可持续发展相关目标。我们适时将 ESG/可持续发展相关考量纳入我们的公司政策、业务活动和运营。

摩根士丹利集团的三大业务板块旨在通过推动全球资本市场的创新，为客户的可持续发展考量提供支持。我们致力于成为客户的首选金融服务合作伙伴，提供解决方案和咨询服务，为他们带来收益及环境或社会效益。在 Sustainable Finance Framework（可持续金融框架）的指导下，摩根士丹利集团持续致力于实现于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，并在评估过程中参考市场实践及相关全球框架，例如联合国可持续发展目标（U.N. SDGs）及国际资本市场协会（ICMA）发布的绿色和社会债券原则。

为向客户、股东、员工及其他利益相关方创造长期价值，摩根士丹利集团建立并实施了涵盖环境和社会风险管理在内的全面风险管理政策。摩根士丹利集团的环境和社会风险管理团队（ESRM, Environmental and Social Risk Management）在环境和社会风险方面提供专业的内部支持，并负责相关政策和流程的制定与实施，其中包括“环境和社会政策方针”（ESPS, Environmental and Social Policy Statement）。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相关动态。

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，这种业务实操与摩根士丹利集团的全球惯例保持一致。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支持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。摩根士丹利证券通过慈善捐赠对该项目持续支持，以期践行绿色、环保、节能的可持续发展理念。

后勤保障方面，2025年，公司开始使用室内空气质量监测仪等设备对员工日常工作环境的空气质量进行定时监测和问题排查。此外公司分期分批更换办公室照明设备为LED光源，在提高节能效率的同时，营造更加稳定、适宜的照度环境。

三、《十要素》要求的各项保障措施 的完备性、有效性

2025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、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次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

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、高级管理层组成的治理结构。

《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。2025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2025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。2025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。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。2025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2025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，公司学习了《关于2025年度证券公司文化建设自律检查情况的通报》，对照自身的文化建设工作流程，进行了对薄弱环节的加强。与此同时，公司持续参考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依旧有待进一步加强。公司将持续完善文化建设流程管理，提升理论研究能力，致力于向行业文化建设标杆看齐。

廉洁从业管理覆盖公司业务和经营的方方面面。近年来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。公司将持续梳理经营、相关岗位和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集团“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，以期打造让员工们有归属感的工作环境。

外部评价方面，摩根士丹利证券持续寻求机会，以卓越的专业素养和优秀的业务能力加大行业贡献，通过积极参与行业论坛交流等活动，公司获得了来自行业的积极认可——2025年，公司总经理钱菁作为国际合作专业委员会行业专家，出席第二十五届厦门投洽会“全球经济新格局下中国资本市场发展机遇”圆桌会议暨国际业务专业委员会专题会，为行业跨境业务发展建言献策，收获了来自证券业协会的感谢函。此外，公司总经理钱菁也在2025年上海证券交易所国际投资者大会的“价值引领，开放赋能——国际资本投资并购新机遇”分论坛上进行主旨发言，探讨全球资本重置背景下的并购交易趋势及实践，为中国企业提升跨境并购能力提供建设性建议，获得了多家主流媒体的广泛报道，行业影响力深远。



摩根士丹利证券总经理钱菁在上交所国际投资者大会并购专场上进行主旨发言

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，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、辨善恶、知廉耻、有负责的高尚价值追求，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2025年年末开展的年度合规强制培训中，针对行业中出现的多种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、“五要五不”中国特色金融文化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2025年6月27日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。截至2025年3月31日，公司已完成对内部制度《员工道德和商业行为守则》（以下简称“员工道德守则”）的修订，将《准则》的相关要求加入其中，作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，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。2025年，公司通过年度合规培训、新员工培训、内网发布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《证券行业执业声誉信息管理办法》要求，已通过完善内部制度《诚信守则》《员工从业人员管理办法》和流程等，要求员工合规展业、珍惜声誉，并明确了应记入中国证券业协会执业声誉信息库的情形。2025年，公司切实履行向协会报送从业人员执业声誉信息的义务，及时、准确、完整地向协会声誉信息库报送了公司会员内部奖励、表彰等其他正面信息。报告期内，公司无违法失信信息和其他负面信息报送。

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》列出的四个板块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

2025年，政策有力地引导了社会资本流向国家战略重点支持的领域，服务实体经济，着重扶持科技创新、新兴产业、中小企业，让资本真正赋能企业发展，“脱虚向实”。“十五五”时期，摩根士丹利证券将贯彻做好金融“五篇大文章”和推动金融高水平开放展望的战略方针，作为一家外资证券公司，投入于跨境业务，在引进战略投资者中发挥积极作用，凭借在国际资本市场积累的丰富经验及对高质量海外投资人和投资标的的长期覆盖，在跨境尽职调查、专业化服务流程建设、企业价值挖掘、优化上市公司股东结构等方面发挥核心优势。摩根士丹利证券将一以贯之进一步加强和科创行业客户的持续互动，发挥自身于中国和海外市场的“桥梁”作用，支持企业用好境内外便利政策，更好地帮助科创企业通过私募融资、IPO上市、并购重组等方式实现其战略发展，并通过对境内外规则及市场的了解为企业提供更国际化、多元化、具有创新性的金融产品及服务。

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。2025年全年，合规部共组织开展了19场培训，培训对象涉及公司全体员工、实习生及外包人员，覆盖公司各业务条线及中后台职能部门。培训内容涵盖各项合规重点事项，包括投行业务合规、自营业务合规、数据跨境、个人信息保护、反洗钱、防范金融犯罪、廉洁从业、职业道德等方面。“员工行为守则”作为合规培训的重要内容，在新员工入职及年度合规培训中都被反复强调，以加强员工在执业行为、职业道德、廉

洁从业等方面的意识。在合规宣传方面，合规部亦通过各种不同方式组织和开展各类宣传工作，包括发送合规通知、合规提醒、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，规范人员执业行为。

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。摩根士丹利证券作为摩根士丹利集团的在华证券经营实体，在其文化品牌战略中，“坚持深耕中国”可谓是根基性的存在。在面向中国市场展业的过程当中，摩根士丹利证券注重将中国传统文化融合于其本土文化品牌战略中，由此将“坚持深耕中国”和对中国客户及受众的承诺落到实处。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，6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必须具备的精神内核、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，由此发展出现存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，并力争能够发挥外资证券公司的全球资源禀赋和桥梁作用，进一步促进双向赋能、推动文化建设国际交流，为推动行业文化建设愿景的实现持续贡献我们的力量。

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、北京		
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 我们公司的未来付出 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 (截至报告出具日)			
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、董事会秘书	文化建设领导小组成员
4	李一粟	合规总监	文化建设领导小组成员
5	仇子荃	财务总监	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	区庭惠	首席风险官	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	朱婧江	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	孙敬雯	合规部	合规管理相关工作
4	游祺	合规部	合规管理相关工作
5	曹掠波	合规部	廉洁从业相关工作
6	王琦	合规部	合规管理相关工作
7	陈雨童	合规部	从业人员管理相关工作
8	孙彬城	合规部	投资者教育及保护相关工作
9	靳宁	合规部	合规管理相关工作
10	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
11	冯妮慧	人力资源部	薪酬管理相关工作
12	王婷婷	内审部负责人	内审稽核相关工作
13	张诗若	投资银行部	服务实体经济、服务国家战略相关工作
14	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
15	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
16	邵清	质量控制部负责人	服务对象评价反馈相关工作
17	廉绍鑫	质量控制部	服务对象评价反馈相关工作
18	徐怡君	财务部	保障支持相关工作
19	宋福妹	企业服务部负责人	企业服务与员工关怀相关工作
20	卓敏	企业服务部	企业服务与员工关怀相关工作
21	李潇	信息技术部负责人	信息技术及信息管理系统相关工作
22	全真真	信息技术部	信息技术及信息管理系统相关工作
23	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	2024 年 12 月 12 日
2	《合规管理办法》	加强合规管理工作，培育合规文化	2024 年 12 月 12 日
3	《合规问责办法》	建立有效合规问责机制，防范合规风险	2025 年 9 月 1 日
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	2025 年 1 月 1 日
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	2024 年 12 月 12 日
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	2025 年 3 月 24 日
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	2025 年 1 月 21 日
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	2011 年 7 月 1 日
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	2025 年 2 月 17 日
10	《实习生招聘管理办法》	规范公司实习生招聘流程	2023 年 6 月 30 日
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	2025 年 7 月 28 日
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	2023 年 10 月 20 日
13	《公司治理制度》	与公司治理相关的制度、框架及基本原则	2023 年 12 月 31 日
14	《对外沟通和媒体政策》	健全外部沟通与舆论引导机制、以及重大新闻应急处置机制	2023 年 6 月 30 日
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	2025 年 12 月 10 日
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	2024 年 9 月 10 日
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	2024 年 4 月 17 日
18	《诚信守则》	倡导公司诚信文化，建立健全诚信建设机制	2024 年 11 月 18 日
19	《合规监测管理办法》	规范合规监测的使用方范围，开展的具体要求以及制度保障	2024 年 9 月 23 日
20	《投资银行业务合规人员管理办法》	公司对投资银行类业务专职合规管理人员的管理，对其职责权限、履职保障等予以明确	2024 年 6 月 13 日
21	《投资者教育工作制度》	公司投资者教育工作的基本制度	2025 年 3 月 7 日
22	《新产品审批制度》	公司任何新业务、服务或经营内容，都需要做新产品审批	2022 年 7 月 29 日
23	《新产品审批操作流程》	规范公司在开展新业务、产品或活动时的审批流程	2025 年 10 月 30 日

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	2025年7月至2025年8月	186小时	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	2025年7月	32小时	8
3	新合规系统培训	新合规管理系统中员工行为管理（含个人投资申报）、信息隔离墙及礼品与招待模块的使用功能及廉洁从业相关要求	2025年2月	0.5小时	92
4	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（第一场）	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	2025年2月	员工线上自学确认	144
5	新员工入职暨廉洁从业培训（5月）	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	2025年5月1日	1小时	13
6	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	2025年6月1日	0.5小时	8
7	年度行为守则暨电子书面通讯、对外沟通、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	2025年6月1日	员工线上自学确认	136
8	保密信息及内幕信息宣导确认	保护保密信息及内幕信息的公司相关制度流程	2025年6月1日	员工线上自学确认	74
9	使用非公司批准的通讯平台进行沟通的合规培训选到确认	工作人员必须使用公司批准的通讯系统进行职务通讯	2025年6月1日	员工线上自学确认	138
10	新员工入职暨廉洁从业培训（8月）	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	2025年8月1日	1小时	15
11	中央控制室通知及内幕消息知情人档案管理专项培训	中央控制室通知及内幕消息知情人档案管理相关合规要求	2025年9月1日	1小时	36
12	自营固收业务专项合规培训	证券自营条线固定收益业务相关的合规要求	2025年9月1日	1小时	4
13	个人信息保护专项培训	处理个人信息的法规及相关案例	2025年9月1日	1小时	118
14	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（第二场）	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	2025年10月1日	员工线上自学确认	145
15	年度合规培训（第一场）	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	2025年11月1日	1.5小时	133

16	年度投行业务合规培训	投资银行业务条线相关的合规要求	2025年11月1日	1小时	70
17	客户风险评级操作培训	反洗钱系统客户风险评级功能优化相关培训	2025年11月1日	0.5小时	30
18	年度合规培训（第二场）	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	2025年12月1日	1.5小时	23
19	证券交易部跨境合作专项培训	跨境业务合作相关合规要求	2025年12月1日	1小时	3
20	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。	2025年12月1日	员工线上自学确认	146
21	识别并降低潜在金融犯罪风险的培训	员工需要理解自身的职责、识别潜在金融风险并即时上报	2025年12月1日	员工线上自学确认	149
22	2025年质量控制部年度培训	针对投行业务人员的培训，内容包括近期监管措施及现场督导案例、重要法规更新及公司内部流程注意事项和项目执行过程常见问题等	2025年11月25日	1小时	57
23	操作风险及反欺诈风险意识培训	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	2025年11月26日及12月10日	0.5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。

