



北京高华证券有限责任公司
2022 年度文化建设实践年度报告

报告期年份：2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日



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。

年报摘要

2022 年，北京高华证券有限责任公司（以下简称“北京高华”“公司”）持续全面推进文化建设，进一步落实了与业务发展相适应的文化建设方面的制度和机制，做到了文化建设的常态化宣传及教育的工作目标。公司在已有的文化建设坚实基础上，进一步发扬了公司长期秉承的企业文化理念。

公司的十四条业务原则体现了公司独特的文化积淀，从管理层到普通员工自上而下都切实践行文化理念，在日常经营中牢牢把握“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言，牢记“声誉是证券公司最重要的资产”，并将文化理念贯穿于公司的所有业务、各个部门和分支机构、全体员工，覆盖决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司设立文化建设领导小组，负责对公司文化建设进行组织领导，并由多部门合力构建文化建设工作小组，负责具体落实文化建设的工作任务。

良好的企业文化的确离不开行之有效的内部管理，基于此原则，公司向来重视建立良好的文化建设制度及机制，制定了一系列较为完备的内部制度、机制和政策，包括公司治理体系和组织架构、声誉风险管理制度和机制、合规和风控制度、员工管理制度等。此外，相关部门持续关注最新法律法规、行业要求及公司实际情况，动态审阅及更新，为公司的文化建设及发展提供了有力保障。

在文化建设特色领域，公司在重要媒体及论坛主动发声，持续发挥自媒体平台在文化建设上的作用，不断推进行业文化建设。公司把握与重要媒体的合作机遇，不仅在宏观经济研判、投融资趋势解读等市场和业务领域强调专业精神，更积极发声推动可持续发展、包容性文化建设，分享公司战略合作伙伴高盛集团绿色金融和可持续发展理念。致力于支持女性发展的高盛“巾帼圆梦”万名女性助学计划亦获多家媒体的关注。同时，高盛集团持续投入建设官方微信平台，积极分享 ESG（环境、社会 and 治理）和可持续发展事业相关思考；开放“女性融入职场”、“高盛学堂”等项目的参与通道；分享专属公益项目及课程内容，长期支持女性企业家创业发展，积极发挥自媒体平台在文化建设上的作用。

2023 年，公司的文化建设进入持续推进阶段，依托制定三年工作计划为契机，公司将不断强化巩固文化建设成果，反思不足，及时调整，持续跟进，完善措施。公司深知文化建设并非一朝一夕就能完成，需要持续的努力和坚持，将积极响应监管号召，为行业的文化发展继续添砖加瓦。

为落实《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》等监管规定，按照《证券行业文化建设十要素》等自律规则要求，公司积极响应号召，致力于推动“合规、诚信、专业、稳健”行业文化建设。现将公司 2022 年度文化建设实践情况报告如下：

一、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（如有）

公司名称基本信息如下：

- 法定中文名称：北京高华证券有限责任公司
- 法定中文名称简称：北京高华、高华证券
- 法定英文名称：Beijing Gao Hua Securities Company Limited
- 法定英文名称缩写：BJGH、GH、Gao Hua
- 公司统一标识如下：



（二）文化建设核心价值观、文化理念、发展使命、愿景等文化理念体系

北京高华在文化建设上借鉴了其战略合作伙伴高盛集团 150 余年以来一贯的核心价值观、文化理念、发展使命和愿景等文化建设核心要素，与实际中国业务发展战略高度匹配。

高盛集团的发展使命和愿景是支持可持续的经济繁荣和金融机遇，发挥集团在全球 150 余年与世界领先企业、创业者和机构合作的经验，调动员工、文化、技术和创意助力客户发展，协助财富积累，为所有人加速经济发展。其中，高盛围绕团队合作、客户服务、诚信和卓越等价值观而制定的十四条业务原则体现了公司独特的文化积淀，这十四条业务原则包括：

一、客户利益永远至上。我们的经验表明，只要对客户尽心服务，成功就会随之而来。

二、我们最重要的三大财富是员工、资本和声誉。三者之一如有受损，最难重建的是声誉。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管我们的法律、规章和职业道德准则。持续的成功有赖于坚定地遵守这一原则。

三、我们的目标是为股东带来优越的回报，而盈利就是我们实现优越回报、充实资本、延揽和保留最优秀人才的关键。

四、我们为自己的专业素质感到自豪。对于所承担的一切工作，我们都凭着最坚定的决心去追求卓越超群。如果我们必须在质与量之间作取舍的话，我们宁愿选择做最优秀的公司，而非最庞大的机构。

五、我们的一切工作都强调创意和想象力。虽然我们承认传统的办法经常还是最恰当的选择，但我们总是锲而不舍地为客户构思更有效的方案。

六、我们尽最大的努力去为每个工作岗位物色和招聘最优秀的人才。虽然我们的业务额以亿计量，但我们对人才的选拔却是以个人为基础，精心地逐一挑选。我们明白在服务行业里，缺乏最拔尖的人才就难以成为最拔尖的公司。

七、我们给员工提供丰富的事业发展机会，擢升的条件取决于能力与业绩，而我们最优秀的员工拥有无穷的潜力，能承担最艰巨的职责。公司必须吸引、保留和激励有着不同背景和观点的员工。我们认为多元化是成功的必行之路。

八、我们一贯强调团队精神。在不断鼓励个人创意的同时，我们认为团队合作经常能带来最理想的效果。我们不会接受那些置个人利益于公司与客户利益之上的人。

九、我们的员工对公司的奉献和对工作付出的努力和热忱，是我们成功的一个重要因素。

十、我们视公司的规模作为一种资产，并对其加以维护。我们希望公司的规模足以承办客户构思的任何大型项目，同时又保持适度的灵活性，以更有效地保持服务热情、关系紧密与团结精神，这些都是我们极为珍视，又对公司成功至关重要的因素。

十一、我们尽力预测不断变化的客户需求，并致力于发展新的服务去满足这些需求。我们深深明白金融业环境的瞬息万变，及满招损、谦受益的道理。

十二、我们经常接触机密信息，这是我们正常客户关系的一部分。违反保密原则或是不正当或轻率地使用机密信息都是不可原谅的。

十三、我们的行业竞争激烈，故此我们积极进取地寻求扩展与客户的关系。但我们坚决秉承公平竞争的原则，绝不会诋毁竞争对手。

十四、公正及诚信是我们业务原则的根本。我们期望我们的人员无论在工作上还是在私人生活上同样保持高度的道德水准。

（三）廉洁从业管理目标和总体要求

公司坚持按照中国证监会公布的《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》，以及中国证券业协会发布的《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《证券从业人员职业道德准则》的规定开展经营活动，推动实施有效的合规管理。公司从制度上不断完善内部控制的流程和规则，加强培训，防范和控制可能违反

合规政策、职业道德和廉洁从业规定的行为。公司致力于根据业务发展，持续完善系统和控制措施，提高合规管理水平，防范合规风险。

（四）文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务

公司成立了由总经理、法定代表人章星牵头的文化建设领导小组，公司副总经理陆天，副总经理和首席财务官李群梅，合规总监屠卫东，董事会秘书章靖，首席信息官杨晓虹担任小组成员。

期后事项：公司 2023 年与高盛高华重组完成后更新了文化建设领导小组负责人及其成员。变更后总经理、法定代表人章星为组长，公司副总经理王海燕、蔡洪玮，首席财务官和首席信息官李群梅，合规总监及董事会秘书张洁、首席风险官及首席运营官吴丽娟担任小组成员。

（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

公司的文化建设领导小组负责对公司文化建设进行组织领导。在文化建设领导小组所明确的文化建设总体目标和工作思路下，公司组建了由合规部、法务部、风险管理部、总裁办公室、人力资源部、财务部、内部审计团队、营运部组成的文化建设工作小组，负责具体落实文化建设的工作任务。

文化建设岗位设置及工作人员具体情况可参见附件 3。

（六）现有文化建设制度及机制

公司十四条业务原则的第二条指出：“我们最重要的三大财富是员工、资本和声誉。三者之一如有受损，最难重建的是声誉。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管我们的法律、规章和职业道德准则。持续的成功有赖于坚定地遵守这一原则。”良好的企业文化的确离不开行之有效的内部管理，基于此原则，公司向来重视建立良好的文化建设制度及机制，自设立之初就制定了一系列较为完备的内部制度、

机制和政策，包括公司治理体系和组织架构、声誉风险管理制度和机制、合规和风控制度、员工管理制度等。

制度构建方面，公司已根据《公司法》、《证券法》及中国证监会有关规定的要求，制定了《公司章程》、《股东会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》以及《管理委员会议事规则》等相应的政策和制度；规范了股东会召开程序和董事会会议流程，引入了外部董事机制；并从制度层面保障了监事行使监督职责，确保监事向监管部门反应情况的渠道畅通，形成了股东会、董事会、监事会和管理层相互分离、相互制衡的公司治理结构，符合建立健全证券公司治理结构的监管要求，为文化建设的开展提供了制度保障。股东自制方面，公司股权管理符合法律法规要求，股东出资明确，股权权属清晰。关联交易管理方面，公司制定了《关联交易管理政策》，从制度层面保障对关联交易的有效管理，其中明确规定公司内部审计团队应对除日常关联交易以外的重大关联交易进行逐笔审计，审计报告交董事会或其下属审计委员会审计。公司亦按照管理功能进行组织机构的设置，下设自营与固定收益部、机构客户部、私人财富管理部、研究部、营运部、财务部、资金部、风险管理部、信息技术部、合规部（含内部审计）、法务部（暨董事会办公室）、人力资源部和行政办公室，使各部门在各自的职责与权限范围内，各司其职、各负其责，确保公司文化建设的有效落实，形成了科学、规范、透明的公司治理体系和组织架构，为文化建设的有序开展提供了制度保障。

此外，公司已建立声誉风险管理制度和机制，确保公司树立良好行业形象和社会形象，为公司的文化建设及发展提供了有力保障。制度层面，公司制定了《法律风险与声誉风险识别与管理》政策，并依据协会发布的《证券公司声誉风险管理指引》于2022年修订了《北京高华证券有限责任公司声誉风险管理制度》，明确了员工行为规范、职业道德操守及执业行为准则等要求，明确规定公司各部门以及全体员工均有义务及时汇报任何潜在影响公司声誉的风险，以切实维护公司声誉及品牌价值，持续推进公司声誉风险管理文化建设。声誉风险的识别与管理方面，公司首席风险官牵头负责声誉风险管理工作，公司董事会、监事会、管理层、各部门、分支机构及子公司按照各自职责分工进行声誉风险管理。除了日常的声誉风险监测，为了协助公司全面识

别与监控各类声誉风险，每一季度风险管理执行小组会议召开之前，法务部负责向各部门与相关领域的团队询问是否存在需要向风险管理执行小组汇报已有或潜在的声誉风险。包括但不限于：向法务部核实有无针对公司的诉讼或仲裁；向合规部询问是否存在客户投诉、员工违反职业操守、公司或员工违法违规行为；向操作性风险领域的团队询问是否有需要报告的操作性风险事件；向人力资源部询问员工投诉情况；以及向总裁办询问是否存在针对公司的媒体报道，可能对公司的经营管理带来重大或负面的声誉影响等。

合规管理制度方面，北京高华的合规管理覆盖公司所有业务、各个部门和分支机构、全体工作人员，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司致力于树立“合规经营”、“全员合规”、“合规从高层做起”的理念，倡导和推进合规文化建设，培育全体工作人员的合规意识。公司定期对相关制度进行审阅并修订，若监管法律法规有重大更新，公司也会及时对相关内部政策进行修订，以落实监管要求。2022 年度，公司合规部组织了对公司内部合规管理制度的梳理和完善，根据公司的实践和相关法律法规的更新，分批完成制度的制定、审阅和修订，以符合不断变化的市场、公司业务和监管要求，通过制度明确合规底线，树立良好的企业文化和高标准的商业操守，具体包括《合规管理制度》《关于保密信息安全的政策：公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙》《关于合规事项的纪律程序》《廉洁从业制度》《投资者权益保护制度》等多项政策和流程。

风险管理制度方面，依据《证券公司全面风险管理规范》，公司制定了《北京高华证券有限责任公司风险管理政策》作为风险管理工作的总方针，覆盖各业务线、子公司，明确风险管理的目标、原则、组织架构以及职责分工。公司遵循风险管理三道防线的基本原则，倡导前中后台的每一位员工切实履行职责范围内的风险管理工作，树立“全面覆盖，全员参与”的风险管理文化理念。

在员工管理方面，公司制订了《从业人员执业行为准则》，要求公司及员工始终以最高的职业道德标准开展业务，并严格遵守各项法律、法规、自律规则等要求，自觉弘扬行业文化。此外，根据员工考核办法的规定，在对员工进行评估时，评估者和员

工的经理应充分考虑员工在合规和风险控制等方面的表现，包括但不限于合规（含反洗钱）、全面声誉风险管理等。员工年度评估问题中也包含了相关的维度：

1. 员工是否严格遵守公司各项政策和规章制度、具有足够的风险管理意识、遵守行为准则及维护公司声誉；
2. 员工是否有监控、风险和管控意识及履行职责；
3. 员工有否传承公司文化，推广包容精神，并遵守公司的核心价值原则。

（七）公示年度报告的公司和协会网站网址

文化建设实践年度报告将在公司和协会网站进行公示：

- 公司网站：https://www.gaohuasec.com/we_download.html
- 协会网站：<https://www.sac.net.cn/zt/whjs2020/>

二、对公司文化建设实践整体情况的回顾

（一）2022 年度文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2022 年是文化建设的持续推进期。公司要全面落实与业务发展相适应的文化建设方面的制度和机制，合规风控实现穿透，并通过常态化的宣传、教育和惩戒，推动全体员工树立诚信的职业道德观念。

（二）2022 年度文化建设年度工作目标、计划、重点工作执行及完成情况

2022 年，公司全面推进文化建设，进一步落实了与业务发展相适应的制度和机制、做到了文化建设的常态化宣传及教育的工作目标。公司在已有的文化建设坚实基础上，进一步发扬了公司长期秉承的企业文化理念，做好培训、教育等工作，将文化理念全

面贯彻与落实、做好员工宣导与培训作为 2022 年度重点工作，将文化建设工作做好做实。

从文化理念方面，公司设有十四条业务原则，依托于坚定的文化理念，致力于企业的长久发展。从管理层到普通员工自上而下都要切实践行文化理念，在日常经营中牢牢把握“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言，牢记“声誉是证券公司最重要的资产”。公司的合规管理覆盖公司所有业务、各个部门和分支机构、全体工作人员，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司致力于树立“合规经营”、“全员合规”、“合规从高层做起”的理念，倡导和推进合规文化建设，培育全体工作人员的合规意识。在风险管理上，公司遵循风险管理三道防线的基本原则，倡导前中后台的每一位员工切实履行职责范围内的风险管理工作，树立“全面覆盖，全员参与”的风险管理文化理念。

从具体措施方面，公司官网建有企业文化专栏，并将十四条业务原则发布在企业文化专栏页面中，以彰显公司坚守企业文化理念、落实企业文化精神的决心。同时，十四条业务原则也被发布在每位公司员工的内网专栏页面中，以时刻教育和激励员工践行企业文化。行为规范层面，公司制定了《从业人员执业行为准则》，并在十四条基本业务原则中对员工的执业能力和职业道德做出了要求。专业能力建设方面，公司鼓励员工通过各种方式进行职业教育和持续学习，并奖励相应的考试费用和假期。

从员工培训方面，公司在文化建设领导小组的统筹下，深化文化建设的宣传和教育工作，认真贯彻落实上好思想、专业、法制“三堂课”的工作要求。公司提供多种培训计划，结合在职学习，促进员工提升执业能力，拓展职业机会。公司在新员工入职、年度专业素养及合规培训、企业文化培训、员工自选培训方面均提供一系列相应资源，不断加强对员工企业文化培训和宣导方面的持续投入。2022 年，北京高华合规部不断完善培训课程体系，建立健全公司内部培训和行业协会后续执业培训相结合的课程体系，进一步扩大课程内容，涵盖新员工入职培训、廉洁从业、数据跨境、公司文化、行为准则、自营与固定收益部、机构客户部、私人财富管理部、研究部的强化合规培训、反洗钱培训等。培训形式上，以线上线下相结合的形式，对新入职员工和

全体员工开展定期和不定期的培训。开展方式上，采用政策宣导、案例研讨、问答互动等方式，充分调动员工对参与培训的积极性和主动性，使员工对培训内容有更进一步的理解和认知。考察形式上，针对一些重点培训通过设计相关测试考卷，要求员工培训后参加测试，并组织问卷答疑，确保员工对培训内容有很好的理解和收获。合规部骨干力量深度参与培训计划和培训材料的编写，由合规总监和部门负责人进行审阅和把关。对培训主要讲师的职级和经验做出要求，合规部职级为经理及以上员工作为培训主要讲师，重点培训邀请公司高级管理层与合规部一起对公司员工进行合规培训。2022年下半年，针对公司全体员工，包括业务和中后台人员，合规部开展了多场“公司行为准则、职业道德及合规培训”，通过案例教学，强调了公司对员工行为准则、职业道德和合规管理的重视，以及个人可能承担的合规问责后果。通过各类合规培训，向全体员工传达“合规经营”、“全员合规”的理念，希望员工能够坚守职业道德、企业文化与合规底线，在日常工作中能够遵守法律法规和公司内部政策要求，在遇到问题时与团队领导、公司管理层及相关内控部门及时反馈、咨询与报告。

2022年，公司组织了专门针对中国员工的新员工入职培训、针对经理的KFCI管理框架培训、如何帮助新人快速融入公司的培训以及针对未来领袖的领导力培训。公司还通过提供诸如技能培训和多样性培训等专项课程来加强公司的文化建设。此外，公司亦有政策支持，如果员工额外学习工作相关的专业课程或学习取得相关文凭，可以根据政策报销部分学习费用。

（三）文化建设领导小组及负责部门的履职情况

根据监管机构的要求及公司的工作计划，文化建设领导小组带领公司积极全面落实了相关企业文化建设制度和机制，并根据法律法规和监管要求不断调整完善，为企业文化建设提供充分的保障。报告期内，公司在文化建设领导小组的带领下圆满完成了2022年文化建设的计划任务，进一步提升了公司的文化建设能力和水平。

（四）文化建设保障支持情况

公司严格落实《证券行业文化建设十要素》的要求，为文化建设工作提供以下保障：一是不断加强文化建设领导小组的组织领导，统筹推进文化建设；二是加强文化建设方面的理论研究，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导；三是建立健全文化建设相关制度机制，为文化建设提供制度保障；四是加强公司文化的培训和宣导，持续教育、引导员工认同和践行公司文化理念，塑造公司良好健康社会形象；五是加强文化建设方面的物质保障，充分保障文化建设方面的经费，有效促进公司文化建设目标的落实；六是加强文化建设的效果评估，围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行分析和总结，通过建立健全文化建设工作质量评估机制，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

（五）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

2023 年，公司的文化建设进入持续推进阶段，公司将不断强化巩固文化建设成果，反思不足，及时调整，持续跟进，完善措施。公司深知文化建设并非一朝一夕就能完成，需要持续的努力和坚持，将积极响应监管号召，为行业的文化发展继续添砖加瓦。

文化是一个国家、一个民族的灵魂。一个没有文化支撑的事业是注定没有生机活力的，也是难以持续长久的。建设良好的证券基金行业文化对于传承和弘扬行业精神，积淀和凝聚行业价值观，指导和引领行业高质量发展具有十分重要的意义。文化是最好的凝聚力，将公司发展与行业发展、公司发展与员工个人发展有效结合。认可并落实公司文化的员工才能在公司找到归属，认可并落实行业文化的公司才能在行业找到依托。公司必将积极响应号召，发扬行业文化和公司文化，为证券基金行业文化建设作出贡献！

三、文化建设成果与年度案例

2022 年，北京高华协同战略合作伙伴高盛集团强调文化建设重要性，积极分享文化建设成果方面的特色做法包括：

在重要媒体及论坛主动发声，支持行业文化建设：2022 年，与战略合作伙伴共同把握与重要媒体的合作机遇，不仅在宏观经济研判、投融资趋势解读、中国资本市场开放示范性案例等市场和业务领域强调专业精神，更积极发声推动公司团队协作、包容性文化建设。例如，高盛中国联席主管兼高盛高华证券有限责任公司董事长范翔接受中国证券报采访，介绍高盛强化中国团队文化建设，践行企业文化的目标；高盛高华总经理索莉晖接受 21 世纪经济报道专访，交流女性在金融行业所发挥的重要力量，介绍高盛集团在支持女性发展领域的举措；高盛投资银行部全球副主席蔡卫接受部级媒体新华社采访，强调高盛加大建设中国团队和深耕中国市场的长期战略；致力于支持女性发展的高盛“巾帼圆梦”万名女性助学计划亦获经济参考报、北京青年报等媒体的关注。

持续发挥自媒体平台在文化建设上的作用：2022 年，高盛集团持续投入建设“高盛 GoldmanSachs”和“高盛巾帼圆梦”官方微信平台。“高盛 GoldmanSachs”的主要内容为宏观和行业研判分享，也积极分享 ESG（环境、社会和治理）和可持续发展事业相关思考，宣传高盛集团和高华守正创新，强调专业精神的文化核心，推动性别平等的包容性企业文化；通过员工特写凸显专业精神和文化如何在具体工作中落于实处；开放“女性融入职场”、“高盛学堂”等项目的参与通道，支持行业人才和文化建设。而“高盛巾帼圆梦”账号则长期分享专属公益项目及课程内容，长期支持女性企业家创业发展。

四、文化建设质量评估

（一）文化建设质量评估结果概述

公司对 2022 年文化建设的开展工作进行了质量评估，评估范围包括公司践行行业文化核心价值观的情况，《十要素》的落实情况，各项保障措施的完备性和有效性，公司治理及内部控制的有效性，全面风险管理及合规管理有效性的评估情况，文化建设及廉洁从业的情况，员工文化理念认同情况和外部评价情况等。评估结果显示，公司在 2022 年的文化建设开展过程中，能够做到将良好的企业文化和行业文化“内化于心，外化于行”，落实监管机构对于文化建设的相关要求，执行公司文化建设领导小组对于文化建设的任务安排，把公司的文化建设提高到了一个新的水平。

（二）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

从公司管理方面，公司围绕“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言分别展开质量评估。合规方面，公司每年都会开展合规管理有效性评估工作，对公司的合规文化进行全面的评估；诚信方面，公司每年会对公司廉洁从业情况进行梳理与检查，并形成廉洁从业报告；专业方面，公司每年会配合监管部门开展分类监管自评工作，对于公司专业能力的各项指标予以评估；稳健方面，公司每年会开展压力测试，了解各项风险因素对公司平稳运营的影响，从而进一步加强措施、增强公司抵御风险的能力。此外，公司在员工年度考核中也会对整体情况进行评估，考核问题中包括文化方面内容。

（三）《十要素》落实情况

《十要素》的行为层，包括平衡各方利益、建立长效激励、加强声誉约束、落实责任担当。在平衡各方利益方面，公司在经营管理的各个环节，充分识别和考虑所有利益相关者的利益，有效管理各类利益冲突；在建立长效激励方面，公司借鉴战略合作伙伴高盛集团的薪酬机制和政策，建立简单明了的薪酬体系，适用于全体员工。公司实行上下统一、风险调整后的经济与非经济指标相结合的方式决定薪酬。薪酬水平与公司、部门、业务线及个人的业绩评估结果挂钩。目前，公司已经设置长效的激励机制，按照薪酬总额和绩效奖金的金额实施递延支付，降低直接现金发放金额，延长

奖金发放的周期，为保留人才和抵御未来风险提供有效的工具；在加强声誉约束方面，公司已建立声誉风险相关制度，并由各部门协同配合，全员参与，维护公司声誉及品牌价值；在落实责任担当方面，公司自觉维护国家金融安全，强化社会责任意识，积极参与社会公益事业，在重大社会活动期间提高思想认识，落实网络和信息安全重点保障工作。

《十要素》的组织层，包括融合发展战略、强化文化认同、激发组织活力。在发展战略上，公司的发展战略与公司的文化理念保持一致；在文化认同方面，公司注重文化的宣传宣导工作，加强员工对企业文化的认同；在激发组织活力方面，公司将文化建设与人才团队建设有机结合，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。

《十要素》的观念层，包括秉承守正创新、崇尚专业精神、坚持可持续发展。在秉承守正创新方面，公司专注主业，以创新促发展，在新产品新业务上线前充分进行合规分析和风险控制；在崇尚专业精神方面，公司不断提升自身的核心竞争力，做好资本市场的“看门人”，积极参与行业协会组织的意见征求活动，为行业发展建言献策；在坚持可持续发展方面，公司高度重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式，不断为可持续金融发展做出努力。

（四）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性

公司严格按照《十要素》的要求，从组织领导、理论研究、制度建设、培训宣导、物质保障、效果评估六个方面保障公司文化建设工作的有效落地。在组织领导方面，公司建立了由文化建设领导小组组织领导、文化建设工作小组具体实施的文化建设领导机制，统筹推进文化建设；在理论研究方面，公司持续加强文化建设方面的理论研究，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导；在制度建设方面，公司建立了健全的文化建设相关制度，将文化建设全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理、风险管理及员工管理之中，形成与公司文化建设目标相适应的制度机制；在培训宣导方面，公司建立了完善的文化建设培训课程体系，教育引导员工树立正确的价值观、利益观，并积极开展文化宣导活动，打造公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象；在物质保障方面，公司为文化建设交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励等提供

了充分保障，确保文化建设目标的有效落地；效果评估方面，公司围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行分析和总结，通过建立健全文化建设工作质量评估机制，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

（五）公司治理及内部控制的有效性

公司治理体系完善，为文化建设提供了有效的机制保障。

股东会为公司的最高权力机构。公司股东会由股东的代表组成，执行年度股东会制度，董事会、独立董事及监事会向股东会提交报告。公司股东会在年度会议上审议与批准董事会报告、独立董事报告以及监事会报告。鉴于股东代表同时也是董事会成员并参加每季度的董事会，年度股东会也可以通过书面方式召开。股东会也通过不定期的书面决议形式对公司重大事务做出决策。2022 年内，北京高华股东会年度会议以书面形式审议与批准了 2021 年度报告；公司经审计的若干财务报告；2021 年度董事会报告、独立董事报告及监事会报告以及 2021 年税后利润中提取公积金与准备金比例。此外，股东会还以书面决议方式批准了专项事宜 8 项。

公司有 4 名董事。董事会依照适用法律、法规、公司的组织性文件和其它附属协议对公司的所有重大事务行使其管理权。董事会成员将为维护公司的利益行使其职权，并履行其对公司的诚信责任。2022 年内，董事会召开了 4 次会议，并以书面决议方式批准了根据适用法律与章程需要董事会批准的其他专项议案 5 项。

公司监事会有 3 名监事，其中二位为股东选举产生，一位为员工选举产生。监事会拥有《中华人民共和国公司法》规定的监事会应拥有的所有权力，包括但不限于对董事和经理履行公司职责的行为进行监督的权力。2022 年内，监事会召开了 2 次会议。

公司董事会下设审计委员会、风险控制委员会以及薪酬委员会。审计委员会由 2 名董事组成，其职责主要包括推荐公司外部审计人员的聘用、续聘或替换，监控公司内部稽核审计制度及其实施情况，审查公司的内部控制制度、财务信息及其披露情况等。风险控制委员会由 2 名董事组成，其职责主要包括确定公司的风险管理方针政策与

风险管理文化，审查和批准公司的风险管理组织架构、公司各项风险管理制度与内部控制制度，决定公司的总体风险限度，审查和处理重大风险事件，对需要董事会审议与批准的新业务进行风险审核并提出意见，对合规管理和风险管理的总体目标、基本政策进行审议并提出意见，管理公司面临的风险及所有其他重要风险事项并决定补救措施等。薪酬委员会由3名董事组成，其职责主要包括决定公司高级管理人员的薪酬及其变更，批准、设立、执行、审查、修订和终止公司的任何雇员激励计划，制订和修改公司的薪酬政策等。2022年内，审计委员会、风险控制委员会以及薪酬委员会均按公司相关规定召开了会议，在其各自的职责权限范围内，审议批准了多项议案。

内部审计团队对北京高华整体内部控制情况（包括公司治理、内部控制、风险管理、资本及金融犯罪框架等）进行独立评估。2022年，内部审计团队完成了对北京高华上海及北京数据中心控制措施专项审计、关联交易监管的审计、对基金销售业务负责人的离任审计、合规有效性评估的年度稽核、信息技术治理审计、针对反洗钱监管报告相关控制措施的专项审计、网上信息系统网络安全控制审计、对首席财务官兼首席风险官的离任审计、关于公司业务重组项目审计的中期报告、私人财富管理业务审计、北京高华证券有限责任公司及乾坤期货有限公司防止数据泄露相关控制措施的审计、以及乾坤期货有限公司反洗钱风险自评估专项审计和乾坤期货有限公司信息技术年度审计。在上述项目中，内部审计团队未发现对北京高华内部控制有效性有重大影响的审计问题。

（六）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

根据中国证监会《合规管理办法》和中国证券业协会发布的《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》的要求以及有关监管的指导意见，公司委托德勤华永会计师事务所（以下简称“德勤华永”）进行2022年度的合规管理有效性评估，评估的时间区间为2022年1月1日至2022年12月31日。

在合规管理有效性评估过程中，德勤华永采用了访谈、文本审阅、问卷调查、抽样检查、穿行测试、系统测试等评估方法，评估了各业务部门、管理部门及子公司的合规管理情况，为评估公司合规管理的有效性取得了必要的评价证据。经评估，报告

期内，德勤华永针对自营业务制度建设方面提出了一项待改进的环节，除此之外，在公司管理层为了达到合规管理环境、合规管理保障、合规管理职责履行、经营管理制度与机制的建设及运行所既定的合规管理目标而进行的合规管理政策和程序的设计和实施上，未发现重大合规风险。经与公司充分讨论，鉴于公司自营业务涉及的所有相关的业务资料、人员、系统等已于评估期后（2023 年 2 月 18 日）迁移至高盛高华证券有限责任公司，因此 2022 年评估期内发现的合规管理的薄弱环节和提出的改进建议供北京高华现有相关部门参考。

公司制定了全面风险管理的架构和体系，包括完善的风险管理组织架构、风险管理政策和制度、风险管理指标和报告等，将风险管理贯穿于业务运作的各个环节。公司设立了风险控制委员会、风险管理执行小组、风险管理部，与合规部、法务部、营运部和信息技术部等支持部门协同合作，进行有效的风险管理工作。公司将全面风险管理纳入内部审计范畴，定期或不定期对全面风险管理的充分性和有效性进行独立、客观的审查和评价。

（七）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

总体而言，本年度公司文化建设及廉洁从业管理工作能够有效展开，强化了廉洁从业制度建设，内部控制机制运行有效，能够及时发现问题并及时处理。但是，我们也深刻认识到，公司在文化建设、员工行为管理、廉洁从业上仍然任重道远。特别是针对金融行业从业人员流动性相对较大，行业内的合规问责的执行严格程度不尽相同的特点，如何快速提高新员工的对企业文化的认同，提升新员工的合规意识，使其主动积极遵守公司相关合规要求，将是我们的工作重点。我们将加大针对新员工的关于公司文化、员工行为管理及合规要求方面的培训，增加对新员工对于公司内部政策掌握程度的考察机制，多以案例分析的形式，讲解公司的企业文化及内部政策在实际工作中的落实和运用，不断提升全体员工的文化认同感和合规意识，促进全员合规，主动合规。

（八）员工文化理念认同情况，外部评价情况

公司将十四条业务原则发布在官网的企业文化专栏页面中，并贯穿在员工培训及业务宣传中，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。公司将文化建设与人才团队建设有机结合，在招聘、晋升、内部调动等职业发展机会中考虑多元化员工，鼓励平等的职业发展机会。相当一部分员工通过公司为员工提供的文化关怀受益，包括工作上如有需要可以灵活安排时间及远程办公、如家庭有需要可以获得额外假期进行照顾、男性女性员工均有 20 周或以上的生育相关假期等。公司亦开设对员工及家人的支持热线来提供心理支援，还有专门的团队提供健康支援等，全方位关怀员工的身心健康。

此外，公司每年两次进行员工问卷调查，在近期间卷中涉及文化理念的相关问题，包括工作环境、职场发展、员工关怀、多元包容等维度均取得了全体员工的较高认同度。

五、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实方案

公司高度重视文化建设工作，将公司文化建设的总体要求纳入公司章程，围绕落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，融合公司的发展战略，形成“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”特色企业文化。

为贯彻落实《建设证券基金业行业文化、防范道德风险工作纲要》和《证券行业文化建设十要素》等监管规定，按照《关于发布〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排〉的通知》要求，结合公司实际，制定符合自身特色的落实方案如下。

（一）总体要求

1. 指导思想

企业文化是企业行稳致远的立身之本，按照《证券行业文化建设十要素》等自律规则要求，围绕“合规、诚信、专业、稳健”行业文化理念，弘扬具有新时代鲜明特色的行业精神，坚持新发展理念，统筹规划公司文化建设的目标和要求。

2. 工作目标

用 3 年的时间，深入践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，形成具有公司特色的企业文化体系，不断深化文化建设实践，丰富公司文化内涵，增强内外部文化认同，建设与公司发展相适应的文化体系，用文化引领公司发展方向，用文化促进公司稳健经营，用文化增强团队凝聚力，塑造公司新形象，提升公司文化软实力，为公司高质量发展提供思想保证、价值引领和精神动力。

（二）十七项重点工作

1. 进一步深化战略融合

（1）推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略

公司高度重视文化建设工作，积极践行“合规 诚信 专业 稳健”的行业文化核心价值观，同时结合自身特点和实际，形成与公司发展战略相融合的特色文化，“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”是公司文化之魂，是公司发展战略的基石。公司推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略，具体工作举措如下：

a. 公司建立文化建设领导小组，在文化建设中的发挥领导作用，文化建设领导小组每年至少召开 2 次文化建设专项会议，研究决定公司文化建设重要事项，统筹公司文化建设。文化建设领导小组成员作为公司管委会成员，充分发挥双重身份优势，健全促进文化建设与业务发展相融合的组织机制。一方面，把文化建设作为一项重要工作，与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励；另一方面在确定公司战略定位和战略实施时，坚持合规、诚信底线，维护专业形象，实现稳健发展的行业文化理念。

b. 不断完善文化建设、廉洁从业、考核等相关制度，构建激励和约束相容、长期和短期兼顾的制度机制，以制度的形式要求全体员工遵守监管法律法规及规章制度，珍视公司声誉。

时间安排：2023 年底完善领导小组定期会议机制和公司文件建设相关制度体系，推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略。

（2）加强公司治理和内部控制

a. 公司将进一步完善内控体系，优化内控流程，推动合规、风控体系全面覆盖公司的各业务条线，形成公司董事会、经理层、各部门和全体员工共同参与合规管理和风险管理，人人合规，全面风险管理的文化氛围。

b. 充分发挥监事会、内审、风控、合规的监督制衡，开展内部培训、检查或审计，健全事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制。

c. 公司将以引入新的控股股东作为重要目标，优化股权结构。按照监管要求，承担公司股权管理主体责任，持续健全股东筛选、尽职调查、动态跟踪管理等工作机制，做到股东不缺位、不错位、不越位。并根据股东引入情况，完善相关组织机构。

时间安排：2023 年底充分发挥内部监督机制，完善内控体系，开展内部培训等工作，完善内控体系积极引入新股东；2024 年底进一步优化内部监督机制和内控体系，引入股东取得明显成果；2025 年底建立符合公司特色的公司治理结构和内部控制体系。

（3）强化主动服务国家战略意识

公司谋求自身业务发展的同时，发挥证券行业专业优势，强化主动服务国家战略意识，围绕国家政策大力支持、资本市场积极倡导的前沿科技领域布局，打造特色精品投行。具体工作举措包括：

a. 积极参与全面注册制改革，大力支持战略性新兴产业发展，服务实体经济，打造特色投行，服务细分赛道处于领先地位的“专精特新”型企业。

b. 学习、借鉴高盛等国际大型投行以及国际成熟金融市场先进经验，更好服务国家战略。

时间安排：长期坚持，打造特色精品投行，服务实体经济。2025 年底，服务实体经济取得较好成果。

（4）牢固树立“以人民为中心”的发展观

坚持“客户第一”的公司文化价值观，牢固树立“以人民为中心”的发展观。具体工作举措包括：

a. 完善内部控制、投资者适当性相关制度，坚持把投资者利益摆在突出位置，坚持把合适的产品卖给合适的客户，满足人民群众财富保值增值需求，强化风险防范意识，优化内控流程，通过宣传、培训等多种形式加强投资者教育，增强投资者风险意识，切实保护投资者合法权益，努力实现客户零投诉。

b. 坚持客户第一，珍惜公司声誉，发挥公司专业优势，为客户提供优质服务，建立持续稳定、互动良好的投资者关系。

时间安排：长期坚持，践行行业文化核心价值观，坚持“客户第一”的公司文化价值观，发挥专业优势，满足人民群众财富保值增值需求。2023 年底完善内部控制、投资者适当性相关制度；2024 年底，发挥专业优势，丰富投资者教育形式；2023-2025 年努力为客户提供合适的产品，避免客户投诉或者产生纠纷；2025 年底形成客户风险意识提高，服务能力增强的良好局面，与客户建立持续稳定、互动良好的投资者关系。

2. 着力提升从业人员职业操守

（1）坚持德才兼备的选人用人导向

公司坚持德才兼备的选人用人导向，不断健全科学的选人用人标准。具体举措如下：

a. 公司将客户为本、文化传承、廉洁从业等作为员工考核评估的重要指标，完善人力资源的相关制度，从制度层面明确选人用人标准，将专业能力、廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念等情况纳入绩效考核与薪酬管理。

b. 对于违反诚信、廉洁从业等有悖于行业和公司价值观的行为零容忍，一经发现，严肃处理。

时间安排：长期坚持，建立健全德才兼备的选人用人标准，建立引导与惩治相结合的工作机制，提升从业人员职业操守。2023 年底完善人力资源的相关制度，2024 年底优化惩处机制，2025 年底形成健全的公司选人用人体系。

（2）兼顾专业能力培育与职业操守提升

完善人才培育长效机制，在培养专业能力的同时重视职业操守的提升，实现两者兼顾，两者兼有的人才格局。具体举措如下：

a. 完善员工培训有关制度，优化常态化培训机制，加大培训投入，完善培训课程体系，涵盖行业和企业文化、职业道德、合规管理、专业技能、业务知识、监管法规解读等方面的内容，鼓励全员参与，对于企业文化、职业道德、合规管理等方面的培训要求全员参与。

b. 运用互联网、视频会议等多种形式，丰富培训方式，结合案例教学等方式提高培训质量。

c. 加强内部培训师建设，健全课程质量评估与反馈机制，提升培训效果。

时间安排：长期坚持，兼顾专业能力培育与职业操守提升。2023 年底，完善员工培训有关制度，开展形式多样内容丰富的培训活动；2024 年形成培训全面覆盖、培训课程有反馈的良性循环；2025 年形成健全的人才培育长效机制，员工专业能力与职业操守有所提升的较好局面。

（3）加强人员执业行为规范

公司高度重视员工执业行为管理，建立员工执业行为管理的相关制度，加强人员执业行为规范。具体举措如下：

a. 完善员工执业行为管理的相关制度和员工手册等文件，进一步细化廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求，并融入公司文化建设年度建设任务之中。

b. 针对重点业务和关键岗位形成道德风险管理清单以及对应的风险防范措施。

c. 健全员工执业行为培训和检查机制，加强问责处置，完善声誉管理信息登记机制，开展警示教育，充分发挥提醒、警示、约束作用。

时间安排：2023 年底完善员工执业行为管理的相关制度和文件，完善重点业务和关键岗位形成道德风险管理清单以及对应的风险防范措施；2024 年底健全员工执业行为培训和检查机制，完善声誉管理信息登记机制；2025 年底形成“公司有规范，员工行规范”的良好氛围。

（4）建立健全长效激励机制

公司建立长效激励机制，实行稳健薪酬制度。具体举措如下：

a. 完善员工考核和薪酬管理相关制度，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入年度考核和晋升考察中，并起到关键作用。

b. 完善稳健的薪酬管理机制，采取薪酬递延发放、综合考察等方式，不断健全长效激励机制。

时间安排：2023 年底完善员工考核和薪酬管理相关制度，健全长效激励机制和薪酬管理机制。2024 年底深化长效激励机制和薪酬管理机制，激励效果有比较明显提升。2025 年底形成较为稳定的符合公司发展战略的长效激励机制。

（5）创造有利于员工全面发展的环境

公司十分重视员工全面发展，并努力创造有利于员工全面发展的环境。具体举措如下：

a. 自上而下重视员工发展，建立目标管理机制，一对一为员工制定年度个人发展目标提供支持，为员工提供多维度发展空间和广阔平台。

b. 保持畅通的扁平化内部沟通渠道，尊重员工的多元背景与见解，倾听员工诉求、鼓励员工积极为公司发展建言献策等。

c. 完善员工福利，提供良好的办公环境，关爱员工身心健康，以交流讨论会等形式增进内部交流，提高员工的归属感。

d. 定期征询员工意见，采取多种方式，不断优化有利于员工全面发展的工作环境和文化氛围。

时间安排：2023 年底完善员工发展措施和福利政策等；2024 年底激发员工主人翁意识，创造有利于员工全面发展的环境和条件；2025 年形成有利于员工全面发展的环境，实现公司与员工共同发展。

3. 打造形成特色公司文化

（1）确立文化品牌战略

公司将行业核心理念以及公司文化理念，与自身经营发展战略相结合，确立符合公司特色的文化品牌战略，具体举措如下：

a. 确立符合公司特色的文化品牌战略，并作为公司文化建设的重点推进方向。

b. 构建文化品牌体系，通过品牌形象管理、品牌故事传播等方式构建全方位的文化品牌建设机制。

时间安排：2023 年底确立文化品牌战略，初步构建文化品牌体系；2024 年底深化文化品牌战略，形成较为成熟的文化品牌体系；2025 年底形成符合公司发展战略的特色文化品牌战略，形成全方位的文化品牌体系。

（2）树立文化品牌形象

a. 完善公司文化理念、行为及视觉识别系统，健全公司、员工、社会形象的统一管理机制，开展文化品牌相关活动，塑造符合公司文化内涵的品牌形象。

b. 加强声誉风险管理，完善声誉风险管理相关制度，不断优化声誉风险识别、评估、控制、监测、应对机制，防范和减少声誉事件对公司文化品牌形象的不利影响。

时间安排：2023 年底完善声誉风险管理相关制度，健全公司文化理念、行为及视觉识别系统；2024 年底通过开展文化品牌相关活动等方式，树立文化品牌形象；2025 年底，形成公司特色文化品牌形象。

（3）增强文化品牌意识

- a. 加强文化建设培训、宣传，提高员工的文化品牌意识和维护品牌的行动自觉。
- b. 完善员工行为相关制度，加强员工行为的监督、检查，发现损害行业、公司形象的行为，严肃处理。
- c. 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，优化服务意识，提高客户服务质量，规范服务标准，对内统一标准，对外统一形象，塑造公司及员工的专业形象。

时间安排：2023 年底完善员工行为相关制度，加强文化建设培训、宣传；2024 年底健全重点业务领域和岗位业务办理信用承诺制度，规范服务标准；2025 年底形成文化品牌意识增强，对内统一服务标准，对外统一专业形象的格局。

（4）讲好文化品牌故事

运用互联网技术，建立线上线下、内部外部联动宣传的立体化文化品牌传播体系，通过视频、线下活动等多种形式，讲好文化品牌故事，与员工、客户等相关方开展多种互动，厚积声誉资本，增强文化品牌传播的影响力。

时间安排：2023 年底开展线上线下、内部外部联动宣传的立体化文化品牌宣传活动；2024 年底形成全面的文化品牌传播体系，讲好文化品牌故事；2025 年底形成体系化的公司特色文化品牌故事。

4. 持续强化文化认同

（1）凝聚文化理念共识，加强行业和公司文化培训、宣传，健全定期培训机制，组织多种形式文化活动，鼓励人人参与文化建设、宣传行业和公司文化。

（2）发挥示范带头作用，发挥公司领导示范带头作用，践行行业和公司文化理念，通过言传身教带动全体员工自觉深入到公司文化建设中去。

(3) 提升文化外部认同，公司积极通过营业场所、官网等线上线下方式，宣传行业文化和公司文化建设情况，组织特色文化建设项目，积极开展或参与文化、公益活动，面向社会，传播行业和公司文化。

(4) 加强组织机制保障

a. 完善公司文化建设组织机制，文化建设领导小组定期会议研究决定公司文化建设重要事项，统筹推进公司文化建设工作。

b. 确定专人负责文化建设相关工作，培养文化建设领域人才，保障文化建设落到实处。

c. 加强行业文化建设理论学习，借鉴先进经验，为文化建设实践提供理论支持和指导。

d. 完善文化宣传方式，组织多样宣传和文体活动。

时间安排：2023 年底组织内外部文化培训、宣传，完善组织机制，内部形成文化共识，外部提升文化认同，加强行业文化建设理论学习，培养文化建设领域人才；2024 年底，组织多样的文化培训、宣传活动，优化培训、宣传，凝聚文化理念共识，提升文化外部认同；2025 年底发挥公司领导示范带头作用，形成公司文化人人知、人人建的良好氛围。

六、 落实《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》的工作计划

为贯彻落实《建设证券基金业行业文化、防范道德风险工作纲要》和《证券行业文化建设十要素》《证券从业人员职业道德准则》等监管规定，按照《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》要求，结合公司实际，制定具体落实计划如下。

(一) 坚持政治引领

公司积极践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文化，落实《树立证券行业荣辱观的倡议书》（以下简称《倡议书》），秉持服务实体、服务居民财富管理的理念，

打造特色精品投行，坚持“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”的企业文化。具体举措如下：

1. 把落实《倡议书》与推进公司战略发展相结合，将行业文化的核心理念转化为企业战略发展的价值追求，服务实体经济，大力支持战略性新兴产业发展，打造特色投行，服务细分赛道处于领先地位的“专精特新”型企业。

2. 将证券行业荣辱观和强化从业人员道德水平建设作为公司的重要工作。加强对员工的思想教育，筑牢践行行业荣辱观的思想根基，组织对行业荣辱观的内外部宣导，提升员工的政治素质，提高客户满意度。

（二）加强人员管理

把落实《倡议书》与提升员工职业道德结合起来，坚持德才兼备的选人用人导向，兼顾专业能力培育与职业操守提升，加强人员执业行为规范，坚守践行行业荣辱观的行为底线。具体举措如下：

1. 完善公司员工培训、考核、聘用、执业行为管理等方面的制度和文件，建立科学的选人用人标准和完善的人才选育体系，将客户为本、文化传承、廉洁从业、专业技能等作为员工考核评估的重要指标，注重德才兼备、将证券行业荣辱观纳入员工手册、执业标准等日常管理相关制度机制当中，强化从业人员政治能力和专业能力。

2. 完善人才培育长效机制，在培养专业能力的同时重视职业操守的提升，实现两者兼顾，两者兼有的人才格局，运用互联网、视频会议等多种形式，丰富培训方式，提高培训质量。

3. 加强员工行为和声誉风险管理，突出对重点业务和关键岗位的管理，形成道德风险管理清单；健全员工执业行为检查机制，加强问责处置，注重离职人员管理，完善声誉管理信息登记机制，加强声誉风险监测。

4. 贯彻落实稳健薪酬制度，采取薪酬递延发放、综合考察等方式，不断健全长效激励机制。

（三）组织宣导活动

公司组织开展面向全员的系列宣导活动，深入学习领会协会文化建设以及《倡议书》的各项要求，引导员工树立证券行业荣辱观，具体举措如下：

1. 组织专题或者系列宣导活动，向全体员工宣导《证券行业文化建设十要素》《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《倡议书》等行业文化和荣辱观的要求，持续增进全体员工的文化认同、文化自觉，引导全员树立行业荣辱观、明确全员的目标感、方向感和使命感，形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，增强从业的荣誉感和责任感。

2. 组织全员学习行业优秀经验和先进做法，结合公司实际，通过组织线上线下宣导活动，持续提升员工合规诚信、专业精进、廉洁自律、珍惜声誉的思想自觉和行动自觉。

（四）开展警示教育

公司面向全员开展警示教育活动，充分发挥提醒、警示、约束作用，具体措施如下：

1. 结合《倡议书》提出的“十个反对”，梳理有损行业形象的声誉事件，形成负面典型案例，组织全员开展警示教育，每年度至少一次。

2. 建立合规提示、提醒机制，梳理行业内监管处罚案例，对于十分典型、性质恶劣、影响重大的案例进行合规提示、提醒。

（五）树立正面典型

公司通过树立正面典型，发挥榜样带动作用，营造积极、健康的从业氛围。具体措施如下：

1. 发挥公司领导以上率下的示范引领作用，通过言传身教带动全体员工自觉践行行业荣辱观。

2. 建立全员参与的 360 度考评机制，选出优秀从业人员，树立正面典型，加强对正面典型的宣传，发挥先锋模范作用，以实际行动展示职业风采，践行行业荣辱观。

（六）时间安排

1. 2023 年 5 月至 2023 年 12 月，证券行业荣辱观倡导提升期，坚持政治引领，加强人员培训，组织全员宣导活动，开展警示教育。

2. 2024 年 1 月至 2024 年 12 月，全面推进期，全面落实推进促进从业人员树立证券行业荣辱观的各项要求，形成常态化的宣传、教育。

3. 2025 年及以后，持续推进期，不断提升从业人员职业操守，规范从业人员行为，与时俱进，践行证券行业荣辱观。

[签字页，无正文]

北京高华证券有限责任公司



(公章)

文化建设领导小组组长

A handwritten signature in black ink, which appears to be "章星" (Zhang Xing), written over a horizontal line.

总经理、法定代表人 章星

日期： 2023 年 5 月 18 日

附件

年度报告附表

1. 公司简介

公司简称	北京高华、高华证券	英文简称（如有）	BJGH、GH、Gao Hua
公司注册地	北京市西城区金融大街 7号北京英蓝国际中心 18层 1801-1806 室、1826-1832 室	公司办公地	北京市朝阳区针织路23号国寿金融中心38层
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	章星 总经理、法定代表人	电子邮箱	Compliance.GH@gaohuasec.com
公司文化	北京高华在文化建设上借鉴了其战略合作伙伴高盛集团150余年以来一贯的核心价值观、文化理念、发展使命和愿景等文化建设核心要素，与实际中国业务发展战略高度匹配。 高盛集团的发展使命和愿景是支持可持续的经济繁荣和金融机遇，发挥集团在全球150余年与世界领先企业、创业者和机构合作的经验，调动员工、文化、技术		



念（使命、愿景、核心价值观等）	和创意助力客户发展，财富积累，为所有人加速经济发展。其中，高盛围绕团队合作、客户服务、诚信和卓越等价值观而制定的十四条业务原则体现了其独特的文化积淀。		
年度报告公示网站网址	公司网址： https://www.gaohuasec.com/we_download.html 协会网站： https://www.sac.net.cn/zjt/whjs2020/	文化设备查资料地址	北京市朝阳区针织路23号国寿金融中心38层

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	章星	总经理、法定代表人	文化建设领导小组牵头人
2	陆天	副总经理	文化建设领导小组成员
3	李群梅	副总经理和首席财务官	文化建设领导小组成员
4	屠卫东	合规总监	文化建设领导小组成员
5	章靖	董事会秘书	文化建设领导小组成员
6	杨晓虹	首席信息官	文化建设领导小组成员

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	葛明敏	合规部	部门负责人	文化建设监管相关工作
2	李霖姗	法务部	执行董事	文化建设法务相关工作
3	韩雪君	风险管理部	执行董事	文化建设风险相关工作
4	张瑞瑶*	总裁办公室	媒体沟通事务负责人	文化建设企业标识、品牌管理、对外沟通相关工作
5	英文洁*	总裁办公室	企业责任事务负责人	文化建设企业社会责任相关工作
6	欧阳美琦	人力资源部	部门负责人	文化建设人力相关工作
7	齐静	财务部	部门负责人	文化建设财务相关工作
8	凌晓杨	内部审计团队	执行董事	文化建设内审相关工作
9	刘浩	营运部	部门负责人	文化建设营运相关工作

注：含专职、专岗及兼职人员

备注：* 为非北京高华员工（为高盛高华证券有限责任公司（“高盛高华”）员工，负责文化建设社会企业责任相关工作。北京高华原为高盛高华控股股东。2020年3月，证监会批准高盛集团持股51%，2021年10月，证监会对高盛集团成为高盛高华唯一股东的事项准予备案，成为高盛高华控股股东后，北京高华不再是高盛高华控股股东。由于2022年高盛高华、北京高华正处于人员、业务转移的过渡期，因此，过渡期内文化建设领导小组由两家公司共同组建，共同领导。）

4. 文化建设制度机制清单

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
1	员工手册（包括用人制度、评估制度和员工行为规范）	《员工手册》是公司内部的人力资源制度和管理规范。包含招聘、培训、薪酬、评估制度和员工行为规范。	2022年11月18日
2	法律风险与声誉风险识别与管理制度	制度明确了法律风险和声誉风险的定义，并规定由法务部负责识别与汇报公司的法律与声誉风险事项，公司其他职能部门提供支持协助。	2018年1月25日
3	合规管理制度	公司合规管理的目标在于帮助公司的管理层施行监管，以保证公司业务符合相关的法律，法规和道德准则；减低公司的监管和声誉风险，预防并对各种突发性风险作出及时应对；加强公司的合规文化。	2021年04月06日
4	执业道德培训制度	职业道德培训是公司持续培训的重要内容，是公司文化建设的重要组成部分。公司员工都应当根据法律法规、监管规定以及公司制度要求参加职业道德培训。	2020年09月02日
5	北京高华证券有限责任公司风险管理政策	依据协会《证券公司全面风险管理规范》修订的公司风险管理工作的总方针。	2022年7月28日
6	北京高华证券有限责任公司声誉风险管理制度	依据协会《证券公司声誉风险管理指引》修订的公司声誉风险管理制度。	2022年7月28日
7	从业人员执业行为准则	公司始终以最高的职业道德标准开展业务，并严格遵守各项法律、法规、自律规则等要求。从业人员执业行为准则适用于公司全体证券业从业人员。	2021年8月13日
8	公司章程	对公司的治理结构作出了明确的规定，并将关联方交易列入公司章程	2022年12月22日
9	北京高华关联交易管理政策	公司关联交易管理政策	2021年4月22日
10	廉洁从业制度	公司廉洁从业框架制度	2022年10月27日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
11	关于合规事项的纪律程序	为公司在处理合规相关纪律问题时提供了各项指引，包括有关方面参与纪律决策、促进纪律措施的统一贯彻实施等	2022年7月28日
12	反贿赂原则声明	公司坚决遵守旨在打击行贿受贿和腐败行为的所有适用法律和法规。公司不容忍涉及雇员、供应商、代理或其他业务合作伙伴的贿赂。	2022年1月12日
13	投资者权益保护制度	保护投资者合法权益，规范向投资者提供金融产品和服务的行为。	2021年7月29日
14	客户投诉处理和查询处理政策	规定客户投诉处理的相关流程、时限、档案管理要求，针对投资者的合理建议改进内部管理等。	2021年10月15日
15	机构客户部投资者适当性管理制度	明确要求部门及员工严格规范销售行为，确保适当性管理得到切实落实，向投资者充分提示投资风险，将合适的产品和服务对适当的投资者进行推介。	2020年3月27日
16	私人财富管理部投资者适当性管理制度	明确公司私人财富管理部规范销售业务与落实投资者适当性管理的政策要求。	2017年7月1日
17	关于保密信息安全的政策：公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙	关于保护保密信息安全的政策，对公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙进行了规定。	2019年12月27日
18	关于信息来源、版权以及剽窃零容忍的政策	明确获取信息来源时的注意事项、使用第三方信息来源时的内容标准、研究部转发第三方资料的程序，同时声明研究部对剽窃实施零容忍，并对重大信息来源的处理做出指引。	2022年9月2日

5. 文化建设宣传及培训情况

序号	项目名称	主要内容 (课程)	活动/培训日期	活动/培训时长	参与活动/ 培训人员 数量
1	新员工合规培训（一）	专业能力培训、 合规培训	2022年1月/2月/3月、4月/5月/6月/7月/8月/9月/10月	1.5小时	83
2	新员工合规培训（二）	专业能力培训、 合规培训	2022年1月/3月/4月/5月6月/7月/8月/11月	1小时	18
3	新员工合规培训（三）	专业能力培训、 合规培训	2022年3月/4月/5月/7月/9月	0.5小时	5
4	新员工合规培训（四）	专业能力培训、 合规培训	2022年7月	2小时	2
5	年度合规培训	专业能力培训、 合规培训	2022年1月	1小时	28
6	季度合规重点事项	专业能力培训、 合规培训	2022年4月/10月	1小时	10
7	私人财富业务年度合规培训	专业能力培训、 合规培训	2022年11月	0.5小时	40
8	新产品销售培训	专业能力培训、 合规培训	2022年4月	0.5小时	38
9	员工合规行为要点	专业能力培训、 合规培训	2022年5月	1小时	80
10	数据保护与跨境分享的再次培训	专业能力培训、 合规培训	2022年5月	0.3小时	38
11	员工行为准则培训	专业能力培训、 合规培训	2022年9月/10月	1小时	120
12	员工行为准则培训	专业能力培训、 合规培训	2022年11月	1.5小时	88
13	员工行为准则培训	专业能力培训、 合规培训	2022年11月/12月	0.5小时	82
14	股票分析师年度合规培训	专业能力培训、 合规培训	2022年11月	1小时	36
15	宏观分析师年度合规培训	专业能力培训、 合规培训	2022年12月	1小时	1
16	反腐败与反贿赂培训	专业能力培训、 合规培训	2022年10月	0.5小时	376
17	中国新员工培训	宣传公司战略及文化	2022年6月	3.5小时	41

序号	项目名称	主要内容 (课程)	活动/培训日期	活动/培 训时长	参与活动/ 培训人员 数量
18	KFCI管理框架培训	宣传KFCI管理框 架	2022年11月	1. 25小时	48
19	中国未来领袖培训	领导力培训	2022年4-10月	20+小时	9
20	经理培训	有效帮助新员工 快速融入公司	2022年4-6月	1. 5小时	40
21	风险管理培训	提升风险管理意 识	2022年8月10日	0. 25小时	326
22	员工分享 我在高盛的 “海归” 体验	微信官方账号宣 传	2022年3月	N/A	N/A
23	高盛CEO给暑期实习生的一 封信	微信官方账号宣 传	2022年7月	N/A	N/A
24	在高盛的信息技术部工作 是怎样的体验?	微信官方账号宣 传	2022年8月	N/A	N/A
25	一探本届高盛实习生的世 界观	微信官方账号宣 传	2022年12月	N/A	N/A
26	员工特写 在研究部当 股票分析师是怎样的体 验?	微信官方账号宣 传	2022年12月	N/A	N/A
27	员工专访 走进股票交 易员的一天 (上)	微信官方账号宣 传	2022年12月	N/A	N/A
28	谁是你的女性榜样? 高盛 主管们如是说	微信官方账号宣 传	2022年3月	N/A	N/A
29	巾帼故事 爱的纽带和新 农村女性	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年2月	N/A	N/A
30	巾帼故事 新世界从“为 什么” 开始	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年6月	N/A	N/A
31	巾帼故事 铜瓷修复守 艺人夏琳璐的非遗视界	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年7月	N/A	N/A
32	巾帼故事 名以致远, 静则通达——守护孩子们 的清晰“视” 界	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年8月	N/A	N/A
33	巾帼故事 居住空间的 新想象—— “家和梦想”	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年8月	N/A	N/A
34	巾帼故事 藏族女性创 业者的振兴家乡之路	高盛巾帼圆梦微 信账号宣传	2022年10月	N/A	N/A

序号	项目名称	主要内容 (课程)	活动/培训日期	活动/培 训时长	参与活动/ 培训人员 数量
35	《十要素》宣导活动	宣传《文化建设 十要素》及相关 规则	2022年持续宣导	N/A	网站月均 访问量 2,332,770 人次
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）				

