



北京高华证券有限责任公司
2023 年度文化建设实践年度报告

报告期年份：2023 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

2023 年，北京高华证券有限责任公司（以下简称“高华证券”或“公司”）在继承成熟管理经验的同时探索差异化精准服务的创新之路，致力于打造具有特色的证券公司企业文化，更好地服务于中国资本市场。

公司以中国证监会《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》为指导，按照中国证券业协会《证券行业文化建设十要素》和《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》要求，持续全面推进文化建设。在实践中不断厚植发展力量和文化基因，形成了与业务发展相适应的文化建设理念体系。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。从管理层到普通员工自上而下切实践行文化理念，在日常经营中牢牢把握“客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉”的核心价值观。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。

在文化建设领导小组的带领下，公司完善各项企业文化管理制度和机制，完成《廉洁从业管理制度》《从业人员执业行为管理办法》《员工考核办法》《员工手册》《薪酬管理制度》等一揽子制度修订、发布工作。将行业文化作为基本要求嵌入业务流程、内部控制、合规管理之中，不断完善公司治理结构，建立健全风险管理、合规管理、廉洁从业方面的基本制度及领导机制，完善绩效考核办法，在公司治理的顶层设计上推动公司文化建设，做好文化建设组织、制度、人才、资金等保障工作。

2023 年，公司组织开展了系列文化建设活动，有效宣导了“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观；组织开展团队活动，建立篮球、羽毛球、太极拳等员工活动组织，激发组织活力；启动导师计划，鼓励跨部门开展“导师帮带”，“老”带“新”让青年人迅速融入公司文化，在关键时刻、敏感时间主动提醒、敲响警钟，让年轻员工真正做到心有所畏、言有所戒、行有所止。为贯彻落实党的二十大精神，公司构建多维立体员工教育培训模式，

在机制体系、人才培养、专业提升、资源支持上出实招、亮真招，持续推进“学习型组织”建设。

2023 年，公司的文化建设进入持续推进阶段，依托三年工作计划，公司不断强化巩固文化建设成果，现将公司 2023 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

文化是企业高质量发展的长久之基、凝聚之魂。公司历来重视企业文化建设，以“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化和《证券行业文化建设十要素》为导向，结合公司发展情况，凝练出“客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉”的文化建设核心价值观和“以客户为本，建专业之功，以服务为基，立卓越之魂”的文化理念。公司将打造具有国际化视野的现

代投资银行，提供专业化差异化精准服务，更好服务资本市场，助力实体经济发展作为发展使命及愿景。

文化建设核心价值观扩充：

客户第一：坚持以客户需求为导向，为客户提供专业个性化的服务

追求卓越：我们力求在服务、业务、人才三个方面都追求卓越

勇于创新：公司持续推进业务创新、理念创新、发展创新

珍视声誉：每一名员工都应当自觉维护公司声誉

（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发布的《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标准》的规定开展经营活动，推动实施有效的合规管理。

公司董事会确定的廉洁从业和诚信从业管理目标及总体要求是通过建立事前预防、事中管控和事后追责的内控管理体系，实现“客户至上、至诚至信、拒腐崇廉、风清气正”的廉洁从业和诚信从业管理目标，维护公司声誉，确保公司持续稳健发展。

（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，公司组建了由合规管理部、法律事务部、风险控制部、人力资源部、财务管理部、运营管

理部、行政管理部部门负责人或相关人员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

北京高华在多年发展中，一路砥砺前行，在实践中不断厚植发展力量和文化基因，形成了“客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉”的核心价值观。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管法律、规章和职业道德准则。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，同时将文化建设的总体要求纳入公司章程，确保公司章程符合廉洁从业管理目标和总体要求。公司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。股权管理方面，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《关联交易管理制度》，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部门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，下设经纪业务部、投资银行部、自营交易部、资产管理部、运营管理部、财务管理部、资金管理部、风险控制部、信息技术部、人力资源部、行政管理部、法律事务部、合规管理部、内部审计部，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，公司建立了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。公司制定《声誉风险管理制度》，明确了公司声誉风险管理遵循全程全员、预防第一、审慎管理原则，培育全员声誉风险防范意识，要求全体工作人员主动维护、巩固和提升公司声誉。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，风险控制部与法律事务部定期（至少按季度）向各控制支持部门及业务部门询问是否存在声誉事件或潜在声誉风险；并于每季度在风险控制委员会暨风险管理执行委员会例会上汇报公司声誉风险管理状况及重大变化。风险控制部与法律事务部识别与汇报公司的声誉风险时，公司其他控制支持部门及业务部门提供支持协助。

合规管理制度方面，公司制定了《合规管理制度》，保障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。

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《风险管理制度》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《员工手册》，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、廉洁从业等。员工年度评估问题中也包含了相关的维度：

1. 员工是否遵循并传承企业文化，遵守公司的核心价值观，推广团队合作和跨部门协作；
2. 员工是否严格遵守法律法规及公司各项政策规定，具有足够的风险管理意识，遵守行为准则及保护公司声誉；
3. （控制支持部门）员工是否有监控意识和表现，辨别和上报异常情况，以及敢于挑战业务部门的决定；
（业务部门）员工是否有风险管控意识和表现，主动寻求和尊重控制支持部门的意见，并上报异常情况；
4. 员工是否有重大或被问责的合规风控事件。

（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/company>
- 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）2023 年文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2023 年是文化建设的持续推进期。公司坚持政治引领，通过加强内部管理，建立规范的内部管理体系，提升企业运行效率和透明度，使公司在公众、员工心中拥有良好的形象和声誉，增强投资者信心和市场影响力；

通过加强内部管理，加强人员培训，组织全员宣导活动，开展警示教育。公司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，合规风控实现穿透管理，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）2023 年文化建设年度工作目标、计划、重点工作执行及完成情况

2023 年，公司不断深入开展文化建设工作，形成文化理念体系，完成了将文化建设与公司战略发展相融合，将文化建设根植于现有制度、深入到经营细微之处，促进文化建设落到实处的工作目标。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，全面修订现有管理制度，将文化理念全面贯彻与落实。

在文化理念方面，2023 年公司总结优秀文化积淀，提炼形成反映自身发展特点的公司文化建设核心价值观：客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉。文化助推合规管理，实践形成公司文化理念：以客户为本，建专业之功，以服务为基，立卓越之魂。公司积极履行社会责任，致力于服务实体经济和社会发展，将发展使命及愿景定义为：打造具有国际化视野的现代投资银行，提供专业化差异化精准服务，更好服务资本市场，助力实体经济发展。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。

在制度修订方面，2023 年公司完善各项企业文化管理制度和机制，完成《廉洁从业管理制度》《从业人员执业行为管理办法》《员工考核办法》《员工手册》《薪酬管理制度》等一揽子制度修订、发布工作。将行业文化作为基本要求嵌入业务流程、内部控制、合规管理之中，不断完善公司

治理结构，建立健全风险管理、合规管理、廉洁从业方面的基本制度及领导机制，完善绩效考核办法，在公司治理的顶层设计上推动公司文化建设。

在具体措施方面，公司组织开展了系列文化建设活动，有效宣导了“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观。为贯彻落实党的二十大精神，公司构建多维立体员工教育培训模式，在机制体系、人才培养、专业提升、资源支持上出实招、亮真招，持续推进“学习型组织”建设。

在员工培训方面，为贯彻落实党的二十大精神，公司构建多维立体员工教育培训模式，在机制体系、人才培养、专业提升、资源支持上出实招、亮真招，持续推进“学习型组织”建设。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和宣导方面的持续投入。2023 年，合规管理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。以线上线下相结合的形式，政策宣导、案例研讨、问答互动等方式对新入职员工和全体员工开展定期和不定期的培训，充分调动员工参与培训的积极性和主动性。

（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，公司成立了文化建设领导小组及工作小组。2023 年，文化建设领导小组定期开展企业文化建设专项会议，部署企业文化和建设工作。5 月 15 日，文化建设领导小组会议审议通过公司 2022 年度文化建设实践年度报告、《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；5 月 29 日，文化建设领导小组会议审议通过公司 2022 年度文化建设实践评估自评报告、自评工作底稿、加分信息报送表、自评工作附表、评估证明材料；8 月 21 日，文化建设领导小组审批通过公司文化理念体系的相关内容。

2023 年度文化建设领导小组及负责部门积极履行职责，注重系统规划和整体推进，通过完善组织架构、明确职责分工、加强培训宣传、强化执行监督等措施，确保企业文化建设工作的顺利进行，同时为企业文化建设提供资金、人力等充分的保障。

（四）文化建设保障支持情况

公司《章程》中明确公司应建立完善的公司治理体系，为文化建设提供有效的机制保障。2023 年，公司持续加大文化建设相关的人员、资金、制度、内部培训的保障，确保各项文化建设实践及活动能够有效开展。

1.人员保障方面：公司成立文化建设领导小组及工作小组，定期开展企业文化建设专项会议，部署企业文化建设工作，审议文化建设工作方案。合规管理部为公司文化建设工作牵头部门，指定专人负责文化建设落实和推进工作。

2.制度保障方面：公司构建了包括合规管理、风险管理、廉洁从业、声誉管理、员工培训、员工考核等在内的文化建设相关内控制度。公司《规章制度管理办法》规定每年年初，各部门对其所主责的规章制度进行评估，提出规章制度制订、修订及废止计划并向合规管理部报备，以此保障制度符合监管最新要求。

3.资金保障方面：公司持续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。同时不断扩充文化建设预算，持续增加职工教育经费、培训及会议费、团队建设费、企业社会实践和职工福利等方面支出。

4.培训保障方面：2023 年公司积极组织员工参与行业文化建设相关交流活动，不断将公司文化与行业理念相结合。日常通过集中学习、系列主题学习、对标讨论等多样化学习方式开展员工文化建设相关培训。同时公司鼓励员工利用各种工作机会，从实践中实习，向他人学习，发展和提升个人的专业知识、技能。公司同样鼓励资深员工通过内部授课、经验分享等方式对其他员工进行培训。2023 年公司开展“高华文化下午茶”系列分享

活动，根据不同岗位的特点和需求，通过员工票选形成主题，每个人都可以是主讲人，促进形成“人人都是文化宣传员”的行动自觉。

（五）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

2024 年，公司的文化建设进入全面推进阶段，公司将继续坚持制度先行，将文化建设理念融入全链条管理。对内积极开展员工关怀，增加团体活动次数，不断提升公司员工的凝聚力和向心力。坚持政治引领，加强人员管理，将证券行业荣辱观纳入员工日常管理相关制度机制，进一步规范员工行为。对外积极履行社会责任，积极塑造特色文化品牌，树立企业公民形象，体现公司价值引领和文化担当，进而发扬行业文化，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

案例一：青春助推，“导师帮带制”为文化发展注入新动力

习近平总书记在 2023 年新年贺词中深刻指出，“明天的中国，希望寄予青年。青年兴则国家兴，中国发展要靠广大青年挺膺担当”。发展之要唯在得人，高华证券深知青春孕育希望，从选人用人阶段开始积极给予青年人机会，让员工与企业共成长。将培养青年人视为企业发展的重要任务、责任之一，帮助他们实现梦想的同时为企业带来更多的活力和创新。

高华证券高度重视青年员工管理工作，通过事前把好关、事中管好人、事后追责等一系列机制，一方面催发员工内化于心的合规意识，一方面以强有力的机制保证员工行为符合规范要求。通过集中学习，系列主题学习、对标讨论等多样化学习方式开展新员工培训，助力青年素养提升。2023 年从公司整体及业务介绍、控制支持部门分享、专业技能培训、行为规范准则四大模块开展共计 20 节课时的新员工综合培训，重点强化合规导向，廉洁思维，将公司文化体系传播内化至青年员工之中。日常合规管理部密切关注监管处罚案例和行业重大舆情事件、及时训导，让青年员工熟悉公司文化和合规要求。同时鼓励跨部门开展“导师帮带制”，以“老”带“新”让青

年人迅速进入角色；以“师”带“徒”，让年轻人迅速积累经验；以“强”带“弱”，让青年人迅速担起重担。用好“传帮带”，涵养青年队伍清廉的政治本色。“廉者，政之本业”。青年员工在前进的道路上，要做到“行稳致远”，必须要牢记清廉是福、贪欲是祸的道理。用好“传帮带”，通过老员工以身作则的方式来引导年轻员工，更要在关键时刻、敏感时间主动提醒、敲响警钟，让年轻员工真正做到心有所畏、言有所戒、行有所止。

高华证券高度重视青年人才培养工作，构建了具有高华特色的“选人用人”机制。公司给予所有合格人士平等的雇佣机会，毋论民族、地域、宗教、信仰、性别、婚姻状况、怀孕等情形。该等平等原则适用于员工的招聘、雇佣、薪酬、晋升、内部转岗、培训等各个方面，无差别地为青年员工全面发展打造了一条可持续发展道路。以行业文化核心价值观和公司发展方针、文化理念体系为出发点，建立了符合公司高质量发展、德才兼备要求的人才标准，形成了一套科学的考核体系，公司从客户为本、风控意识、廉洁从业、文化传承、专业技能、领导才能、人才发展、沟通能力、判断能力九个评估指标维度开展年度考核。以此为青年员工树立清晰、直观的职业价值观念，从而形成人才看得出、留得下的良好局面。

高华证券一直致力于打造良好的人文关怀氛围，坚持以人为本的企业理念，始终努力帮助员工解决工作、生活问题，增强青年员工对员工的归属感和认同感。公司认同年假对员工身心健康的重要性，鼓励员工享受其有权享受的年假，所有员工均可按照职级享受 15 个工作日及以上的年假。依法结婚登记的夫妻，男员工在其配偶生产或享受生育产假期间，可申请 3 个月的陪产假。同时公司体谅员工在家庭护理中面临的挑战，在任何 12 个月的滚动期内提供四周带薪假期以照顾有严重健康问题的家庭成员。每个公历年度可申请五个工作日的学习假，用于准备与工作有关的考试。个性化的假期安排，有助于提高员工的幸福指数，增强青年对公司的归属感和认同感。

青年人才是证券公司长期培育积累的无形资产，青年员工代表了公司的未来力量和形象。通过青年员工更富感染力的传播和推广，不断扩大公司文化品牌的影响力和生命力。下一步，高华证券将加强对青年员工的政治引领，找准工作着力点，培养能够堪当重任的时代新人。

案例二：构建多维立体培训模式，“学习型组织”推动公司文化走深走实

为贯彻落实党的二十大精神，进一步巩固推进高华证券文化理念体系，践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，公司构建多维立体员工教育培训模式，在机制体系、人才培养、专业提升、资源支持上出实招、亮真招，持续推进“学习型组织”建设。

分类培训提素质。公司提供各种培训机会，结合各个岗位的工作职责和行业要求，确保各项工作合规进行。并不断提升员工的专业能力，拓展职业机会。新员工需参加入职培训，以便更多地了解公司的历史、文化、架构、业务合规、风控要求以及人力资源管理等各项政策和规章制度。针对老员工开展持续培训，帮助员工提升知识和技能，加强对各项工作要求的理解。培训范围覆盖合规风险管理理念、专业技能培训计划、产品和市场计划以及管理技能计划等。此外，公司还通过诸如沟通技能培训和多样性培训等提供旨在提升公司特有工作文化的培训。

整合资源促融合。公司鼓励员工利用各种工作机会，从实践中实习，向他人学习，发展和提升个人的专业知识、技能。公司同样鼓励资深员工通过内部授课、经验分享等方式对其他员工进行培训。2023 年公司开展“高华文化下午茶”系列分享活动，根据不同岗位的特点和需求，通过员工票选形成“经纪业务支持的主要内容”、“经纪业务三方存管”、“风险价值（VaR）模型计算与应用交流”、“公司主要税种及各业务税务影响浅析”等培训主题。“回应式”培训模式主要是“你问我答”，重在“需求侧”，按照工作“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，坚持学用结合、以学促用、以案带训等多维化培训方式。文化下午茶系列分享活动有利于各部门员工规

范服务标准，对内统一标准，外对统一形象，每个人都可以是主讲人，促进形成“人人都是文化宣传员”的行动自觉。

针对培训凝共识。公司合规管理部每年定期开展全员合规培训、廉洁从业专项培训、反洗钱培训，利用邮件宣导、课堂培训、网络会议等多种方式进行新规速递、政策宣导。日常密切关注监管处罚案例和行业重大舆情事件、及时训导：（1）合规管理部每周向管理层发送当周监管处罚案例，督促相关部门以案为鉴，自查风险点；（2）对重大有针对警示性的事件当日即向全员发送合规提醒（比如某从业人员亲属晒小红书事件热议的当日，我们即向公司全员发送了合规提醒，重申合规政策）；（3）定期开展专题分享会，深入剖析行政违规行为和民刑事案件，讲透法律责任及后果，增强员工的合法合规意识。在具体案例讨论中，员工得以充分表达，合规管理部据此知悉业务部门开展业务的具体情境，给出更具有针对性的合规指导。

公司以针对性培训向全体员工宣传公司合规文化、廉洁文化，持续增进全体员工的文化认同、文化自觉，明确全员的目标感、方向感和使命感，并能自觉贯彻到每一名员工的一举一动、一言一行之中。

面向未来，公司将继续深入创新培训方式，积极开发研讨式、访谈式、沉浸式、情景模拟等多元化培训形式。抓住员工“兴奋点”，激发学习“兴奋度”，不断增强培训“教”与“学”的良性互动，提升从业人员专业能力和职业操守，真正培养一批职业操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。

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 2023 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，2023 年公司积极践行行业文化核心价值观，形成了提炼反应自身特点的文化理念体系，建立了完善的公司治理体系，通过多样化有效方式，教育引导员工践行行业和公司文化理念。

（二）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

2023 年公司始终将行业文化核心价值观作为公司文化的核心，积极践行并融入日常经营管理的各个环节。合规方面，公司有效制定和执行合规管理制度，践行独立原则、全面合规原则、合规从管理层做起、合规创造价值、合规是公司的生存基础等基本原则，培育合规文化，以保证公司业务符合相关的法律、法规和道德准则，防范和化解公司合规风险。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，公司在与客户、合作伙伴的交往中，始终秉承诚实守信的原则，履行承诺，维护良好的商业信誉。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，公司注重员工的专业培训和技能提升，不断提升员工的专业素养和服务水平。公司为客户提供全面、专业的金融服务，满足客户多样化的需求。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，公司注重风险管理和内部控制，建立了完善的风险管理体系。公司坚持稳健经营的原则，不盲目追求规模和速度，注重质量和效益。公司注重可持续发展，关注环境保护和社会责任，积极履行企业的社会责任。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。

（三）《十要素》落实情况

公司坚持将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。在行为层方面，2023 年公司共召开股东会 7 次、董事会 11 次、监事会 2 次，股东会、董事会、监事会和管理层各司其职，协调运作。公

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。公司实行上下统一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，高级管理人员的绩效薪酬至少 40%分三年递延支，递延部分原则按等分支付。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，公司致力于打造具有国际化视野的现代投资银行，提供专业化差异化精准服务，更好服务资本市场，助力实体经济发展。不断提升金融工作的政治性、人民性，不断提升专业性，并通过金融产品和服务创新，更好满足经济社会发展和人民群众日益增长的金融需求。

在组织层方面，公司成立文化建设领导小组，其成员均为公司管委会成员，日常工作中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。2023 年公司在实践中不断厚植发展力量和文化基因，形成了与业务发展相适应的文化建设理念体系。与此同时，公司坚持“以人为本”，持续组织多项宣传、培训活动及团队建设活动，增强团队之间协同性和公司凝聚力。

在观念层方面，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；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；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，公司积极参与行业文化建设相关交流活动，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，公司不断丰富培训内容，加强内部师资力量与内容开发，教育引导员工树立正确的价值观、利益观。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

普华永道中天会计师事务所（特殊普通合伙）在出具的 2023 年年度内部控制评价报告中就公司控制环境、自营业务、经纪业务、投资银行业务、资产管理业务、财务管理及会计系统、关联方及关联交易、期货子公司和信息系统等部分的内部控制作出了评价，并未提及有关公司内部控制的重大发现。

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。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。2023 年内，公司股东会年度会议以书面形式审议与批准了 2022 年度报告；公司 2022

年度经审计的若干财务报告；2022 年税后利润中提取公积金与准备金比例；2022 年度董事会报告、独立董事报告及监事会报告以及公司 2023 年度业务计划与年度预算。

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他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。2023 年内，董事会以现场会议或通讯表决的形式召开了 11 次会议。

公司监事会有 2 名监事，均为股东选举产生。监事会拥有《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。2023 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与提名委员会。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。薪酬与提名委员会由 3 名董事组成，其职责主要包括决定公司董事和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。2023 年内，审计委员会、风险控制委员会以及薪酬与提名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。

公司内部审计部履行内部审计职能，制定年度审计计划，开展内部审计工作，并向公司审计委员会汇报内部审计工作情况，对公司业务经营、

风险管理、内控合规实施独立、客观的监督、评价和建议，促进公司完善治理、稳健运行和价值提升。2023 年，内部审计部完成了公司关联交易监督及监管报告的专项审计、对公司副总经理的离任审计、对合规总监的离任审计、对首席信息官的离任审计、对董事会秘书的离任审计、对自营交易部负责任的离任审计、对上海浦东新区世纪大道证券营业部负责人的离任审计、对深圳中心四路证券营业部负责人的离任审计、对北京金融大街证券营业部负责人的离任审计、对分管证券经纪等业务的公司副总经理离任审计、2023 年度信息技术管理专项审计以及 2023 年度反洗钱工作的审计；完成对子公司乾坤期货有限公司关于客户身份识别、客户洗钱风险等级划分及客户身份持续识别反洗钱控制措施的专项审计以及期货交易系统审计；在此期间，内部审计部未发现对公司有直接影响的重大发现。

（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，公司董事会授权管理层组织合规管理有效性评估小组完成了对公司 2022 年度的合规管理有效性评估工作。评估的时间区间为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

经过评估，公司的各项业务发展积极、稳健，各类风险得到了充分的关注，各个业务部门和员工具有良好的合规经营理念，这些因素为公司在 2023 年的业务持续发展奠定了良好基础。

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、风险管理执行委员会、风险管理部，与合规管理部、法律事务部、运营管理部 and 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

1.文化建设存在的主要问题及改进措施

公司目前处于重组展业初期，随着公司的发展，新员工不断加入，不同背景、文化的员工融入现有公司文化理念需要系统性、连贯性和持续性的积极宣导、投入。同时文化建设需要员工的广泛参与，员工对公司理念的理解偏差会导致文化理念与实际行为之间的脱节，导致削弱文化的凝聚力和影响力。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。

2.廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

公司合规管理部、内部审计部联合开展 2023 年度廉洁从业专项检查，本次专项检查未发现违反廉洁从业相关法规与公司制度的情况，公司廉洁从业管理工作有效开展，内部控制机制运行有效。在接下来的工作中，公司会进一步加强廉洁从业管控与其他合规控制的结合与共同管理，并进一步加强廉洁从业在公司文化建设中的比重。

（八）员工文化理念认同情况，外部评价情况

公司将企业文化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，通过一系列培训学习及相关文化建设活动助推员工将文化理念和道德规范入脑、入心，并自觉将文化理念落实到日常经营管理工作。公司给予所有合格人士平等的雇佣机会，毋论民族、地域、宗教信仰、性别、婚姻状况、怀孕等情形。该等平等原则适用于员工的招聘、雇佣、薪酬、晋升、内部转岗、培训等各个方面。公司致力于为员工提供平等的职业发展机会，同时通过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一系列人性化政策为员工提供关怀文化。公司多场

合下的相关员工调查均显示员工对于工作环境、职场发展、员工关怀、多元包容等维度均有较高认同度。

五、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实方案执行情况

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。

2023 年公司积极贯彻落实《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，形成相关落实方案。现将 2023 年度落实方案执行情况总结如下：

（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，深入学习贯彻落实党的二十大精神，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”是公司文化建设核心价值观，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. 公司成立文化建设领导小组，在文化建设中发挥领导作用。2023 年文化建设领导小组召开 2 次文化建设专项会议：5 月 15 日会议审议《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实方案、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、《2022 年度文化建设实践年度报告》等内容；5 月 29 日会议审议 2022 年度文化建设实践评估自评报告、自评工作底稿、加分信息报送表、自评工作附表、评估证明材料。此外，2023 年 8 月 21 日领导小组审批通过公司文化理念体系。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，2023 年度完成《廉洁从业管理制度》、《资产管理业务一般利益冲突管理办法》等制度修订，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。

（2）加强公司治理和内部控制

公司按照中国法律、法规及规章构建了完整的法人治理结构，明确了股东会、董事会、监事会及经理层之间的职责划分、公司自成立之日就注重合规制度和合规文化的建设，设置了独立的合规管理部，建立了完善的合规管理制度，通过严格的内控机制和合规管理保护公司及其股东、客户的合法权益。公司不断优化内控流程，推动合规、风控、内审体系全面覆盖公司的各业务条线，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。2023 年度公司开展新员工培训、合规培训、业务培训等系列培训，合规管理部牵头组织开展 2023 年度廉洁从业自查。公司逐步健全事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制，以培训、检查相结合的方式树立“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。

（3）强化主动服务国家战略意识

公司围绕“投行+投资”、“经纪+资管”及“自营+资本中介”三大业务集群，拓展业务的差异化发展战略。公司充分发挥证券行业专业优势，主动服务国家战略，将发展的着力点放在服务实体经济上。公司投资银行部为战略新兴产业提供融资和并购咨询，从投行业务项目中优中选优，支持战略性新兴产业以及“专精特新”企业发展。公司在积极发展自身业务的同时，在传统模式展业的基础上探索新型发展道路，打造可持续发展新动能。

（4）牢固树立“以人民为中心”的发展观

公司始终把投资者利益摆在突出位置，践行“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. 2023 年公司不断完善内部控制机制，建立健全投资者适当性管理保障体系。《投资者适当性管理办法》对适当性管理的总体要求做出明确规范，针对不同业务场景制定资产管理业务、债券市场、经纪业务、投资银行类业务适当性管理办法。

b. 根据客户的风险承受能力、投资经验、投资偏好等信息建立信息数据

库，并及时更新。严格执行投资者适当性相关制度，坚持把合适的产品卖给合适的客户，避免投资者盲目投资，从而保护投资者的合法权益。

c. 利用线上、线下活动相结合的方式开展投资者教育活动。通过制作教育宣传材料、如图文、海报等，向投资者普及证券知识、进行反洗钱宣传、防非宣传，传导理性投资理念，增强投资者风险意识。

d. 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，避免客户投诉或者产生纠纷。

e. 根据客户投资目标、风险偏好等因素，提供差异化、个性化的服务方案，更好地服务人民群众财富保值增值需求，同时根据市场需求和客户需求，不断优化产品设计，提供符合客户需求的金融产品和服务。

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

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。具体举措如下：

a. 2023 年经风险管理执行委员会批准后发布《管理层述职及定期谈话制度》《首席合规官、合规管理部及合规管理人员考核管理制度》《员工考核办法》《培训管理办法》《员工晋升管理办法》等人力资源相关制度，做好人员管理，通过事前把好关、事中管好人、事后追责等一系列机制催发员工内化于心的廉洁从业意识。

b. 公司注重在人员招聘过程及拟入职人员背景调查环节中对应聘者违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为的调查，如果发现类似行为，公司不考虑录用。

c. 员工晋升胜任力重点关注事项之一即为是否为公司文化的主要传承者：重点关注员工风控合规意识和行为表现、团队精神、廉洁从业、职业

操守等。关键员工离职需进行离任审计或其他合规性流程，以确保无遗留问题。

d. 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。

（2）兼顾专业能力培育与职业操守提升

公司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. 完善员工培训相关制度，将内、外部培训相结合，优化常态化培训机制。通过风控合规培训、员工岗位技术培训、员工素质提升培训、管理培训等系列培训，提升员工专业能力与职业操守。

b. 做好员工受训后跟踪，将培训评价嵌入培训过程，通过评价检验受训者学习情况；同时收集信息，获得有力的建议；与预定目标比较，检验完成程度，以此参考改进课题。

c. 加强内部培训师队伍建设，公司鼓励资深员工通过内部授课、经验分享等形式参与具体培训计划，结合案例教学推出更多高品质培训课程。2023年成功举办多次下午茶分享会活动，从“经纪业务三方存管、风险价值（VaR）模型计算与应用、公司主要税种及各业务税务影响浅析”等多角度串联各部门工作重心，让员工更好地了解公司业务。

（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. 针对重点业务和关键岗位形成《廉洁从业风险点清单》，从业务承揽、承做、销售、交易、结算、交割、采购、商业合作、人员招聘、申请行政许可、接受监管执行和自律管理等方面提出工作标准，防范可预见风险。

b. 加强从业人员廉洁从业及内部管理：每年度定期开展廉洁从业内部检查；新员工入职、员工转岗、在职员工年度等节点均会签署廉洁从业承

诺；建立员工录音电话及邮件等及时通讯工具的可追溯及抽查机制。

c. 公司形成董事、监事、高级管理人员、从业人员及其配偶、利害关系人员工兼职及外部投资的定期申报和核查机制。

d.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。

e.公司合规管理部针对违反廉洁从业规定行为的惩戒，加大案例宣传力度，2023 年针对全体员工开展两次廉洁从业监管处罚案例警示。

（4）建立健全长效激励机制

公司将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入员工年度考核和晋升考察中并起到关键作用。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. 贯彻稳健经营理念。将薪酬管理与风险管理紧密结合，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。通过完善公司治理、明确各方职责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保薪酬约束机制与合规管理有效衔接，避免过度激励，短期激励引发合规风险。

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。职业操守、廉洁从业情况、合规风控效果、社会责任履约情况、客户服务水平等情况是绩效考核体系的重要考量因素。同时结合业务特别建立全面薪酬管理机制，提升公司服务实体经济与国家战略的能力。

c. 公司从客户为本、风控意识、廉洁从业、文化传承、专业技能、领导才能、人才发展、沟通能力、判断能力九个评估指标进行员工年度考核，并根据考核结果决定是否可参与评优计划或晋升。

（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.公司办公环境获得 WELL 国际金级认证，提供符合人体工学的座椅，升降式办公桌，新风系统，护目照明，直饮机，应季饮品。

b.公司给予所有合格人士平等的雇佣机会，毋论民族、地域、宗教、信仰、性别、婚姻状况、怀孕等情形，建立多元化的团队，吸引来自不同背景和文化的人才，让员工可以互相交流、学习、成长；公司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. 公司结合各个岗位的工作职责和行业要求，提供多种培训计划，确保各项工作合规进行，不断提升员工的专业能力，拓展职业机会。

d. 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。

e. 公司致力于打造良好的人文关怀氛围：所有员工均可按照职级享受 15 个工作日及以上的年假；男员工在其配偶生产或享受生育产假期间，可申请 3 个月的陪产假；公司体谅员工在家庭护理中面临的挑战，在任何 12 个月的滚动期内提供四周带薪假期以照顾有严重健康问题的家庭成员。

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与自身经营发展战略相结合，确立符合公司特色的理念体系，具体内容如下：

文化建设核心价值观：客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉

文化理念：以客户为本，建专业之功，以服务为基，立卓越之魂

发展使命及愿景：打造具有国际化视野的现代投资银行，提供专业化差异化精准服务，更好服务资本市场，助力实体经济发展

其中文化建设核心价值观扩充：客户第一：坚持以客户需求为导向，为客户提供专业个性化的服务；追求卓越：我们力求在服务、业务、人才三个方面都追求卓越；勇于创新：公司持续推进业务创新、理念创新、发展创新；珍视声誉：每一名员工都应当自觉维护公司声誉。

（2）树立文化品牌形象

a. 对外打造客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉的公司、员工、社会形象，借鉴国际成熟金融市场先进经验，围绕“投资+投行”、“经纪+资管”及“自营+资本中介”三大业务集群拓展业务的差异化发展道路。

b. 加强声誉风险管理，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。

c. 2023 年经风险管理执行委员会批准后更新《声誉风险管理制度》，完善公司全面风险管理体系，防范公司证券从业人员道德风险，维护公司形象和业务稳定。

d. 公司官网框架改版升级，建立文化建设专栏传播公司文化理念,传播客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉的企业文化。

（3）增强文化品牌意识

a. 新员工入职时均要求签署廉洁从业承诺及保密协议，在职员工每年需重新签署廉洁从业承诺书。入职后公司要求员工熟悉、遵守各项内外法律法规、公司员工行为手册，以此提高员工职业素养和行为标准。

b. 增加文化建设培训次数，通过分析、学习行业正、反向案例让员工了解到行业中的优秀实践和不良行为，从而引以为戒，积极主动践行公司的行为规范，形成“人人都是品牌宣传员”的行为自觉。

c. 公司制定重点业务领域和岗位廉洁从业风险点清单，强化廉洁从业意识，优化服务意识，提高客户服务质量。

d. 为规范公司声誉风险，公司制定关于第三方社交媒体的相关政策：不得评论时政、或转发相关时政文章和视频；不得声明自己得到授权可代

表公司发言；不得披露或评论关于或与公司有关的信息，包括公司的业务活动、人员、客户、对手方、供应商、监管机构、竞争对手或员工在公司的业务活动；不得就金融市场、证券、衍生品或其他金融产品或发行此等证券的公司的财务远景提供建议或评论。以此督促员工规范自身言行，正确使用社交媒体，自觉抵制损害行业形象的行为。

（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。

a. 2023 年公司官网框架改版升级，进行页面优化重构，建立文化建设专栏传播公司文化理念、行业制度规范，焕新视觉识别系统。

b. 通过新员工培训、团建活动、主题活动让员工了解公司的历史和发展，了解公司发展历程、业务范围、企业文化等方面的内容，打好讲好品牌故事的基础。

c. 组织开展系列志愿活动，增强文化传播的影响力。2023 年公司协同元典美术馆开展志愿者公益活动，元典美术馆多年来一直致力于推动儿童美育教育，同时将孤独症等特殊群体融入到美育教育中，推动普及儿童美育的同时通过特殊群体与普通群体相融合的方式，使得更多普通家庭了解从而接纳特殊群体，以此类活动扩大高华品牌社会影响力和渗透力。

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。

a. 公司形成确定的文化理念体系，明确员工的目标感、方向感和使命感。通过内部沟通和教育，让员工深入了解公司的文化理念，加强员工对

公司的认同感和归同感。公司形成高华下午茶活动，给予每名员工主讲机会，通过分享自己的观点和经验等方式，将员工变为文化传播者。

b. 领导层在日常工作中以身作则，注重言传身教，引导员工践行公司的文化理念，树立榜样形象，增强员工的信任感和向心力。

c. 持续提升公司行业地位，打造公司文化品牌及行业影响力，进而提高员工的信任感和向心力。

（2）发挥示范带头作用

发挥领导干部示范带头作用，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。

公司领导章星非常关注员工的成长和发展，2023 年度新员工培训时亲自到场向员工分享公司的发展历程、发展理念，多年发展历程中高华一直坚持以客户需求为导向，为客户提供专业个性化的服务。公司持续推进业务创新、理念创新、发展创新。章星总强调每一名员工都应当自觉维护公司声誉，在合规的前提下将公司打造成具有国际化视野的现代投资银行，提供专业化差异化精准服务，更好服务资本市场，助力实体经济发展。

（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。

a. 公司坚持客户第一，坚持以客户需求为导向，为客户提供专业个性化的服务。公司在销售产品或者提供服务的过程中，须勤勉尽责，审慎履职，将适当的产品或者服务销售或者提供给适合的投资者。通过高质量服务，赢得客户信任和好评。通过口碑营销，可以让更多的人了解公司的品牌和服务，进而认同公司的文化。

b. 公司积极通过营业部场所、官网等线上线下方式进行多样化宣传，组织开展 2023 年“金融消费者权益保护教育宣传月”活动、“5.15 全国投资

者保护宣传日活动”、“关于 3.15 明规则、识风险、理性投资卯年投资者保护活动”，通过投资者教育与客户建立紧密联系，提升客户满意度和忠诚度。

c. 积极参与行业活动和交流，积极履行社会责任，参与公益活动，提升金融支持，以此提升公司的社会形象，增强公众对公司信任感和认同感。

（4）加强组织机制保障

a. 完善公司文化建设组织机制，公司成立文化建设领导小组，在文化建设中发挥领导作用，形成每年度不少于 2 次的定期会议机制。

b. 公司合规管理部指定专人组织开展文化建设工作，日常持续的培训和教育，提高员工对品牌文化的认识 and 意识。同时，通过内部管理机制的完善，鼓励员工自觉维护公司品牌形象。

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。

文化是一个国家、一个民族的灵魂，文化兴则国运兴，文化强则民族强。高华证券 2023 年通过修订完善内控制度、建立健全职业道德管理体系、关注自身的品牌建设与声誉管理等多项措施，积极落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的相关事项。展望未来，公司仍将继续践行企业责任，深化文化建设工作与公司发展战略融合，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。

六、 落实《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》的工作计划执行情况总结

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，前期结

合公司实际制定具体落实计划，现将 2023 年度工作计划执行情况总结如下。

（一）坚持政治引领

公司深入学习贯彻党的二十大精神，成立文化建设领导小组，将文化建设融入公司治理各个环节，从战略高度充分认识行业文化建设的重大意义，不断提高政治站位和大局意识，推进公司战略与文化建设深度融合。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》），践行以人民为中心的发展思想，服务人民群众财富保值增值需求，坚决维护投资者的合法权益，秉持服务实体、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.做好实体经济“看门人”，坚守金融本源，坚持以服务实体经济，履行“金融强国”职责为己任。利用“投行+投资”投行业务发展模式，围绕硬科技、生物医药、新能源等三大板块开展业务，针对 B 轮到 pre-IPO 阶段项目重点开展财务顾问服务，针对拟上市阶段项目重点开展证券承销服务，并在积极拓展已上市公司的财务顾问业务。打造贯通“产-学-研”全流程的特色精品投行，服务细分赛道处于领先地位的“专精特新”型企业。

2. 公司一贯推行“全员合规、主动合规、持续合规”机制，重视落实合规常态宣导培训机制，以此提升引导从业人员恪守行业荣辱观、珍惜执业声誉，提高合规守法意识。合规管理部密切关注监管处罚案例和行业重大舆情事件、及时宣导，做到警钟长鸣：

- a. 每周向管理层发送当周监管处罚案例，督促相关部门以案为鉴；
- b. 对重大有针对警示性的事件向全员发送合规提示；
- c. 定期开展专题培训、分享，深入剖析行政违规行为和民刑事案件，讲透法律责任及后果，增强员工的合法合规意识。

3. 公司坚持把投资者权益保护、依法合规经营放在工作的重要位置，引导投资者理性参与证券市场投资，推动投资者教育与保护工作不断迈上新台阶。2023 年公司无投资者投诉情况。

（二）加强人员管理

公司把落实《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. 建立科学的选人用人标准和完善的人才选育体系，首先，将行业荣辱观要求纳入公司招聘体系中，拟入职人员背景调查环节会针对应聘者工违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为进行调查，如果发现类似行为，公司不考虑录用。其次，员工晋升环节，胜任力重点关注事项之一即为是否为公司文化的主要传承者，还需重点关注风控合规意识和行为表现、团队精神、廉洁从业、职业操守等。关键员工离职需进行离任审计或其他合规性流程，以确保无遗留问题。最后，员工年度考核中将客户为本、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。

2. 在员工管理方面，公司已将证券行业荣辱观内容体现至员工手册中，强化从业人员的行为规范。2023 年完善多项公司员工培训、考核、聘用、执业行为管理等方面的制度和文件，注重廉洁从业、行业荣辱观相关内容。

3. 2023 年公司不断推行廉洁风险“标准化”防控，合规管理部针对重点业务和关键岗位形成《廉洁从业风险点清单》，为各部门落实精准防范明确目标，防范可预见风险。不断健全员工执业行为检查机制，采取日常检查和专项检查相结合的方式，对于任何触犯公司合规政策的事件，严格按照《合规问责管理办法》执行，合规问责与人员任用、绩效考核和薪酬发放相挂钩，绝不姑息。

4. 严格执行奖金递延机制。公司对于管理和执行投资银行类项目的主要人员、私募资产管理业务的主要业务人员及相关管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员试行递延支付安排，未能勤勉尽责，对公司发生违法违规或者经营风险负有责任的，公司停止支付全部或者部门未支付的绩效年薪。

（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. 利用全员合规培训及文化建设专项培训向全体员工宣导《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》《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》等行业文化和荣辱观的要求，针对《证券公司文化建设实践评估指标（2023年修订稿）》进行新规速递传导。

2. 制作行业荣辱观宣传材料，进行全体员工内部学习宣导，同时利用单位电子屏、营业部场所等载体，大力宣传弘扬正确荣辱观，营造良好的氛围。制作多种形式的行业荣辱观宣传材料，进行全体员工内部学习宣导，同时利用单位电子屏、营业部场所等载体，大力宣传弘扬正确荣辱观，营造良好的氛围。通过增加培训次数培育员工服务意识，职业操守。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。

3. 公司合规管理部负责文化建设的日常工作，成立文化建设专项资金，多次组织员工参与协会组织的文化建设相关培训、交流活动，学习总结行业优秀经验和先进做法。此外结合公司实际，通过组织线上邮件宣传、线下活动宣导，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

为进一步加强员工行为管理，打造高素质专业化证券人才队伍，公司2023年面向全员开展系列警示教育活动，充分发挥提醒、警示、约束作用，营造风清气正的工作生态，具体措施如下：

1.定期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。2023年6月份全员合规培训中进行了《树立证券行业荣辱观的倡议书》学习，针对“十反对”梳理了针对经纪、投行、资管等各业务条线涉及声誉风险事件；8月进行了全员声誉风险培训列举2023年有损行业形象的声誉事件。此外，通过邮件进行5次全员监管案例警示，针对廉洁从业监管处罚、自营债券交易监管案例、投行业务内部控制及廉洁从业专项检查等内容分析处罚事由、传达监管思路，以案为鉴。

2.公司坚持惩防并举，筑牢廉政防火墙。建立合规提示、提醒机制，坚决落实执行《合规问责管理办法》，针对各部门及其工作人员在经营管理及执业过程中出现的不当行为予以问责。

（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。公司领导多次在新员工培训、公司团建等场合分享公司发展历程、公司文化理念等内容。

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。公司鼓励模仿和学习，通过组织交流学习活动，让评选出的优秀从业人员分享他们的理念和经验，用身边事激励身边人，让政治过硬、能力过硬、作风过硬蔚然成风。

[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

3
章星

总经理、法定代表人 章星

日期：2024年5月20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	北京市西城区西 直门外大街112号 2层203-1	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@gaohuas ec.com
公司文化理 念(使命、 愿景、核心 价值观等)	文化建设核心价值观: 客户第一, 追求卓越, 勇于创新, 珍视声誉 文化理念: 以客户为本, 建专业之功, 以服务为基, 立卓越之魂 发展使命及愿景: 打造具有国际化视野的现代投资银行, 提供专业化差异化精准服务, 更好服务资本市场, 助力实体经济发展 文化建设核心价值观扩充: 客户第一: 坚持以客户需求为导向, 为客户提供专业个性化的服务 追求卓越: 我们力求在服务、业务、人才三个方面都追求卓越 勇于创新: 公司持续推进业务创新、理念创新、发展创新		

	珍视声誉：每一名员工都应当自觉维护公司声誉		
年度报告公示网站网址	公司网站： https://www.gaohuasec.com/company 协会网站： https://www.sac.net.cn/zt/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	文化建设领导小组组长
2	李群梅	首席财务官、首席信息官	文化建设领导小组成员
3	张洁	合规总监、董事会秘书	文化建设领导小组成员
4	吴丽娟	首席风险官、首席运营官	文化建设领导小组成员
5	王海燕	副总经理	文化建设领导小组成员
6	蔡洪玮	副总经理	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	张洁	合规管理部	合规总监、董事会秘书	文化建设合规相关工作
2	宋淑梅	合规管理部	联席负责人	文化建设合规相关工作
3	饶婷婷	合规管理部	联席负责人	文化建设合规相关工作
4	勾林	法律事务部	部门负责人	文化建设法务相关工作
5	安珊珊	行政管理部	部门负责人	文化建设企业社会责任相关工作

6	李慧	财务管理部	部门负责人	文化建设财务相关工作
7	李林洁	人力资源部	副总裁	文化建设人力相关工作
8	周京阳	运营管理部	部门负责人	文化建设运营相关工作
9	解维	风险控制部	部门负责人	文化建设风险相关工作

注：含专职、专岗及兼职人员

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	《员工手册》是公司内部的人力资源制度和管理规范。包含职业发展、薪酬与工作时间、假期类型和请假流程、员工行为规范等。	2023年3月1日
2	关联交易管理制度	公司关联交易管理办法	2023年3月1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。	2023年3月10日
4	隐私管理办法	公司个人信息保护办法	2023年3月1日
5	风险管理制度	满足公司风险管理的要求，根据证监会等有关的监管机构的相应要求而制定的公司风险管理的总指导方针	2024年4月2日
6	声誉风险管理制度	为有效管理公司声誉风险，完善公司全面风险管理体系，防范公司证券从业人员道德风险，维护公司形象和业务稳定，公司根据法律法规及相关自律规则，制定本制度。	2023年3月1日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
7	薪酬管理制度	规范公司的薪酬管理工作，建立科学、合理的薪酬体系，促进公司稳健经营和可持续发展。	2023年3月10日
8	公司章程	将文化建设的总体要求列入公司章程	2023年4月17日
9	内幕信息、未公开信息知情人管理办法	规范内幕信息、未公开信息管理	2023年3月1日
10	廉洁从业制度	公司廉洁从业框架制度，用以加强公司及其工作人员廉洁从业的监督管理。	2023年11月10日
11	利益冲突管理办法	为建立健全公司内控管理，完善信息隔离墙及利益冲突防范机制，依据《证券法》《证券公司内部控制指引》等法律法规，制定本办法。	2023年3月1日
12	员工投资行为及外部兼职行为管理办法	为进一步完善公司内部控制机制，防范内幕交易和管理利益冲突，根据《中华人民共和国证券法》、《证券公司监督管理条例》、《证券公司董事、监事、高级管理人员及从业人员管理规则》、《证券公司信息隔离墙制度指引》、《证券投资基金经营机构董事、监事、高	2024年3月29日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		级管理人员及从业人员监督管理办法》等规定，并结合公司实际情况，制定本办法。	
13	从业人员执业行为管理办法	适用于公司全体证券业从业人员，规范执业行为准则。	2024年3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、档案管理要求等。	2023年3月1日
15	外部活动管理办法	明确公司全体人员参与任何外部活动相关政策、审批申请流程等相关内容。	2023年3月1日
16	合规监测管理办法	加强公司合规管理，规范从业人员执业行为，明确公司合规监测工作细则、内容、通讯设备、办公网络信息登记管理、违规行为处理等内容。	2024年3月29日
17	合规问责管理办法	列举了针对不同问题和担忧适当的报告渠道，让员工在担忧和问题出现时能够随时提出。	2023年3月1日
18	逐级报告管理办法	明确员工在担忧和问题出现时针对不同问题和担忧适当的报告渠道。	2023年3月1日
19	员工考核办法	有效评估员工的行为规范和工作业绩，健全薪酬激励约束机	2023年3月1日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		制，促进公司的稳健经营和员工的可持续发展。	
20	培训管理办法	为了建立完善的职业道德和诚信制度，强化各部门业务人员的合规操作意识和风险控制意识，形成更有零距离的企业文化和更高效的工作作风，特订立本办法。	2023年3月1日
21	员工晋升管理办法	规范公司的人员晋升流程，明确人员资质和晋升要求，建立科学、合理的管理机制。	2023年3月1日
22	投资银行类业务廉洁从业管理办法	加强北京高华证券有限责任公司（以下简称“公司”）投资银行类业务及其工作人员廉洁从业的监督管理。	2023年3月1日
23	经纪业务投资者教育工作管理办法	进一步规范公司经纪业务部投资者教育工作，引导证券投资者树立正确的投资理念。	2023年8月9日
24	投资者适当性管理办法	规范公司投资者适当性管理工作，引导公司客户理性参与证券投资，提高公司客户服务适当性管理水平，保护投资者合法权益。	2023年3月1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	专业能力培 训、合规培训	2023年1月/3月/6 月/8月/9月/12月	0.7-1小 时	63
2	2023新员工培训—人 力资源管理制度及员 工行为规范	人力资源管理 制度及员工行 为规范	2023年9月	1小时	15
3	2023新员工培训 - 风 险管理工作介绍及操 作风险管理	风险管理工作 介绍及操作风 险管理	2023年9月	1小时	15
4	2023新员工培训-公司 发展历史及企业文化	公司发展历史 及企业文化	2023年9月	1小时	15
5	季度合规重点事项	专业能力培 训、合规培训	2023年1月	1小时	3
6	数据跨境合规培训 (1-3期)	专业能力培 训、合规培训	2023年2月	2.5小时	244
7	私人财富管理部员工 跨境拜访培训	专业能力培 训、合规培训	2023年2月	0.5小时	33
8	年度合规培训	专业能力培 训、合规培训	2023年2月	1小时	25
9	洗钱风险管理培训	反洗钱培训	2023年6月	N/A	57
10	2023年上半年全员合 规培训	专业能力培 训、合规培训	2023年6月	1.5小时	57

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
11	投行业务合规培训	专业能力培 训、合规培训	2023年7月	1小时	25
12	声誉风险培训	专业能力培 训、合规培训	2023年9月	1小时	74
13	2023年度信息安全培 训	信息安全培训	2023年9月	1小时	80
14	信息安全意识培训-防 范钓鱼邮件	信息安全培训	2023年12月	1小时	80
15	关于上交所“合规总监 第一时间”会议有关情 况的政策传导	邮件宣导（政 策传导）	2023年3月/5月	N/A	69
16	《自营债券交易监管 处罚案例解析》	邮件宣导（案 例解析）	2023年3月	N/A	20
17	《证券公司文化建设 实践评估指标（2023 年修订稿）》	邮件宣导（新 规速递）	2023年5月	N/A	54
18	关于东方财富证券手 机证券交易系统网络 安全事件情况的通报	邮件宣导（政 策传导）	2023年6月	N/A	21
19	关于证券研究报告业 务“双随机”现场检查 情况的通报	邮件宣导（政 策传导）	2023年6月	N/A	13

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
20	《廉洁从业监管处罚案例警示》	邮件宣导（监管案例示警）	2023年7月	N/A	62
21	中信证券“619”交易系统宕机事件处罚案例警示	邮件宣导（监管案例示警）	2023年7月	N/A	23
22	《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》	邮件宣导（新规速递）	2023年7月	N/A	66
23	北京辖区机构监管情况通报	邮件宣导（政策传导）	2023年9月	N/A	74
24	《证券公司投行业务内部控制及廉洁从业专项检查案例警示》	邮件宣导（监管案例示警）	2023年9月	N/A	74
25	《自营债券交易监管案例解析》	邮件宣导（监管案例示警）	2023年9月	N/A	29
26	北京证券业协会行业文化建设交流研讨会政策传导	邮件宣导（政策传导）	2023年12月	N/A	19
27	文化建设专项培训	文化建设专项培训	2023年12月	N/A	83
28	中央金融工作会议精神学习与传达	文化建设（政策传导）	2023年11月	N/A	83

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
29	2023年消防月培训	消防知识宣导和消防疏散演习	2023年11月	N/A	全体员工
30	中央金融工作会议精神学习与传达（第二期）	文化建设（政策传导）	2023年12月	N/A	83
31	Federation分享会第一期：《经纪业务支持内容》	文化下午茶活动	2023年10月	1小时	40
32	Federation分享会第二期：《经纪业务三方存管》	文化下午茶活动	2023年10月	1小时	40
33	Federation分享会第三期：风险价值(VaR)模型计算与应用交流	文化下午茶活动	2023年11月	1小时	40
34	Federation分享会第四期：《财税小课堂之公司税务》	文化下午茶活动	2023年12月	1小时	40
35	Federation分享会第五期：买基金第一课：万里挑一	文化下午茶活动	2023年12月	1小时	40

序号	项目名称	主要内容 (课程)	活动/培训日期	活动/培 训时长	参与活动 /培训人 员数量
36	《十要素》宣导活动	宣传《文化建 设十要素》及 相关规则	2023年持续宣导	N/A	N/A
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） 公司将《证券行业文化十要素》、公司文化理念体系作为每年全员合规培训的必要内容，帮助员工加深对协会《证券行业文化十要素》及公司“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”的任职和理解。同时利用公司官网、邮件开展《证券行业文化十要素》及文化理念宣导，2023年12月文化建设专项培训针对文化建设十要素、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》进行延伸展开，全面贯彻落实党的二十大精神，推动“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念。 2023年公司针对监管新规共进行9次政策学习，内容包括《证券期货经营机构私募资产管理业务管理办法》及其配套规范性文件修订、《全面实施注册制新规汇总》、《私募投资基金登记备案办法》及其配套指引修订、《证券经纪业务管理实施细则》等4项自律规则、《私募投资基金监督管理条例》等。同时公司合规管理部针对各部门业务发布共计5次监管案例示警，进行自营债券交易、廉洁从业、投行业务内部控制及自营债券交易进行案例解析。 除此之外组织员工开展“高华文化下午茶活动”，便于各部门员工规范服务标准，对内统一标准，外对统一形象，每个人都可以是主讲人，促进形成“人人都是文化宣传员”的行动自觉。				