



北京高华证券有限责任公司
2024 年度文化建设实践年度报告

报告期年份：2024 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

2024 年，北京高华证券有限责任公司（以下简称“高华证券”或“公司”）以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，积极弘扬中国特色金融文化，在《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的指导下，主动践行行业文化核心价值观，结合《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》、《树立证券行业荣辱观的倡议书》、《证券行业文化建设十要素》等要求，持续推进文化建设工作与公司文化理念的发展融合。

公司在“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化和“客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉”的企业文化背景下，继承了国际成熟管理经验的同时探索差异化服务的创新之路，在实践中不断推陈出新。2024 年，公司领导层持续发挥示范带头作用，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。在公司文化建设领导小组的组织领导，多部门合力构建的文化建设工作小组的推动下从以下几个方面持续推进文化建设的各项工作。一是加强公司治理和内部控制，完善内控体系，结合监管动态和法律法规的更新不断完善各项企业文化管理制度和机制；二是加强培训宣导，通过常态化的合规培训、监管案例警示等加强人员执业行为规范；三是强化责任担当，通过开展“心动计划”履行责任，涵盖了环境保护、关爱弱势群体等多个领域，不断丰富文化建设的内涵；四是凝聚文化理念共识，打造特色企业文化，2024 年高华证券联合百度、华证指数推出了国内首个基于大语言模型的股票指数系列——“高度指数”，通过提升金融科技专业能力和服务水平更好的服务实体经济。

根据中国证券业协会《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》要求，公司整理 2024 年文化建设实践年度报告如下，包括了公司文化建设基本情况、整体情况回顾、文化建设成果与年度案例、文化建设质量评估、《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、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、《证券从业人员职业道德准则》的执行情况总结共七个部分。

目录

一、公司文化建设基本情况	6
（一）公司的中文名称及简称、统一标识，外文名称及缩写	6
（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	6
（三）廉洁从业管理目标和总体要求	7
（四）文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务	7
（五）文化建设组织结构及职责分工、主要负责部门、岗位设置及工作人员情况	7
（六）现有文化建设制度及机制	7
（七）公示年度报告的公司和协会网站网址	9
二、对公司文化建设实践整体情况的回顾	9
（一）2024 年文化建设年度工作目标、计划及重点工作	9
（二）2024 年文化建设年度工作目标、计划、重点工作执行及完成情况	9
（三）文化建设领导小组及负责部门的履职情况	10
（四）文化建设保障支持情况	10
（五）下一年度文化建设目标、计划、重点工作	11
三、文化建设成果与年度案例	11
案例一：践行担当使命，共筑公益长城	11
案例二：AI 走进被动投资，国内首个基于大语言模型股票指数问世	13
案例三：持续推动“导师帮带制”，为青年成长筑牢根基	14
四、文化建设质量评估	15
（一）文化建设质量评估结果概述	15
（二）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况	15
（三）《十要素》落实情况	16
（四）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性	17
（五）公司治理及内部控制的有效性	18
（六）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况	19
（七）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施	20
（八）员工文化理念认同情况，外部评价情况	21
五、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的执行情况总结	22

（一）进一步深化战略融合	22
（二）从业人员职业操守提升	25
（三）打造形成特色公司文化	28
（四）持续强化文化认同	29
六、落实《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》执行情况总结	30
（一）坚持政治引领	30
（二）加强人员管理	30
（三）组织宣导活动	31
（四）开展警示教育	31
（五）树立正面典型	31
七、落实《证券从业人员职业道德准则》的执行情况总结	32
附件 1 公司简介	36
附件 2 文化建设领导小组成员名单	37
附件 3 文化建设工作人员名单	38
附件 4 文化建设制度机制清单	39
附件 5 文化建设宣传及培训情况	42

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

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、法定代表人章星先生为组长，公司副总经理王海燕女士、蔡洪玮先生，首席财务官、首席风险官和首席信息官李群梅女士，合规总监及董事会秘书张洁女士、首席运营官吴丽娟女士担任小组成员。2024年，经公司管理委员会批准，增加公司副总经理王菁女士和信息技术部负责人贾彬（JIA BIN）先生为文化建设领导小组成员。

（五）文化建设组织结构及职责分工、主要负责部门、岗位设置及工作人员情况

公司的文化建设领导小组负责全面统筹推进企业文化建设工作的规划与实施工作。在文化建设领导小组制定的文化建设总体目标和行动框架下，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，下设经纪业务与财富管理部、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与协助。

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，包括但不限于合规管理与廉洁从业、风险管理、文化建设与诚信执业等方面。

（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）2024 年文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2024 年是公司文化建设的关键时期。公司坚持以政治引领为根本，通过完善公司治理架构和强化内部控制机制，牢固树立“以人民为中心”的发展理念，全面提升从业人员的职业操守和道德水准，严格规范员工的职业行为，营造有利于员工全面发展的良好环境，进一步深化文化品牌战略，增强全体员工的文化品牌意识。

（二）2024 年文化建设年度工作目标、计划、重点工作执行及完成情况

2024 年，公司在公司治理、内控机制、人员管理等方面持续发力，公司不仅显著提升了企业运行效率和透明度，还通过强化合规风控，实现了穿透式管理，确保了各项业务的稳健发展，推动了公司文化建设从表面走向深入，从形式走向实质，为公司的高质量发展注入了强大动力。

在以人民为中心的发展框架下，一方面，公司发挥专业优势，丰富投资者教育形式，努力为客户提供合适的产品；另一方面，通过组织公益项目和员工活动等方式，丰富员工的工作生活，提高员工的认同感。在制度建设方面，2024 年公司动态追踪监管动态，定期开展公司内控制度的检视，持续完善各项企业文化管理制度和机制，于 2024 年 6 月制定《非居民金融账户涉税信息尽职调查细则》，完成《供应商管理办法》、《员工投资行为

及外部兼职行为管理办法》、《从业人员执业行为管理办法》等一系列制度的修订工作。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。员工培训方面，兼顾专业能力培育与职业操守的提升，公司构建多维立体员工教育培训模式，持续推进“学习型组织”建设，对员工企业文化培训和宣导方面的投入持续增加，形成培训全面覆盖、培训课程有反馈的良性循环。执业行为规范方面，公司高度重视员工执业行为管理，加强人员执业行为规范，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。同时，公司不断优化创造有利于员工全面发展的环境和条件，激发员工主人翁意识。通过开展文化品牌相关活动，带动全体员工履行社会责任，讲好文化品牌故事，将文化品牌形象走深走实。

（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。2024 年，文化建设领导小组定期开展企业文化建设专项会议，部署企业建设工作。2024 年 3 月 4 日，文化建设领导小组会议审议并通过《北京高华关于〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排落实方案〉执行情况的总结报告》。2024 年 5 月 20 日，审议通过《北京高华 2023 年度文化建设实践年度报告》、北京高华 2023 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、《北京高华 2023 年度文化建设质量评估》及《北京高华落实证券业协会<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》等相关内容。

2024 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。2024 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。

人员保障方面：公司成立文化建设领导小组及工作小组，定期开展企业建设工作专项会议，部署企业建设工作，审议文化建设工作议案。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。

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。

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，2024 年公司董事会批准文化建设专项资金预算，包括但不限于职工教育经费、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。

培训保障方面：2024 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。

（五）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

2025 年，公司的文化建设进入关键期，公司将继续秉持“制度先行”的原则，将文化建设理念继续走深走实，实现文化建设与公司稳健运行的有机融合，推动文化在各个层面落地生根。对内，公司深知员工是企业文化的核心载体，将员工关怀作为文化建设的重要抓手。一方面，公司将进一步增加团体活动的多样性，通过持续开展志愿者活动、员工交流分享会等，为员工创造更多互动与交流的机会，不断提升公司员工的凝聚力和向心力。同时，持续加强人员管理，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。

对外公司积极履行社会责任，通过挖掘公司文化内涵、提炼文化价值，塑造具有特色的文化品牌，打造具有辨识度和影响力的文化标识，提升公司的社会影响力和行业美誉度，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：践行担当使命，共筑公益长城

企业不仅是经济发展的推动者，更是社会责任的践行者，社会责任对公司发展具有重要的战略意义，从 2005 年正式运营以来高华证券通过关注弱势群体、投身环保等方式，

积极履行社会责任。通过与公益机构合作，组织员工以志愿者日的形式与公益机构共同合作，积极为社群做出贡献，践行公司文化理念，强化责任担当。

公司重组后，为了更好地将企业的发展与社会的进步紧密结合，公司特别推出了一系列以团队形式开展的志愿者服务项目“心动计划”，旨在鼓励员工积极投身社区服务，以实际行动为社会贡献自己的力量。“心动计划”项目是一系列精心设计的志愿者服务项目，是继承和发扬公司文化的重要一环，涵盖了环境保护、关爱弱势群体等多个领域。在这个过程中，员工们有机会走出办公室，走进生活，与不同背景的人交流互动，用自己的专业知识和热情为社区带来积极的变化。公司与多家专业公益机构建立了稳定的合作关系，借助他们的专业经验和资源，组织员工以志愿者的身份参与各种社区公益活动，具体如下：

环境保护方面，公司深刻认识到保护河流生态、维护生物多样性不仅是企业履行社会责任的重要体现，更是实现可持续发展的必由之路。在这一思想的指导下，公司组织志愿者开展了围绕环境保护和河流生态文明的调查活动和自然导赏活动，通过系统性的调研与实践，让公众从物种角度认识河流对于水体净化的作用，了解生态系统完整的重要性，提升企业及公众对于北京河流湿地的生态保护意识和认知，从而达到护水节水的可持续发展目标。通过组建专业志愿者团队，对北京地区主要河流开展生态普查，运用环境检测等先进技术，从水文特征、水质状况、生物种群、栖息地质量等多维度建立完整的水生态评估体系。这一实践一方面为企业制定绿色发展战略提供了科学依据；另一方面通过公众参与式环保，增加了社会各界的对生态保护的关注，是积极响应习近平总书记提出的要树立“尊重自然、顺应自然、保护自然”的生态文明理念的一次良好实践。未来，我们将持续完善生态监测网络，以实际行动践行“绿水青山就是金山银山”的发展理念，为区域生态文明建设贡献企业力量。

关爱弱势群体方面，公司将以人民为中心的发展思想延伸到社会公益事业中，具体而言公司开展了以下几类帮扶活动。其一，公司开展了“残健共融，与爱同行”的帮助残疾人融入社会的活动。这一群体在就业过程中面临诸多挑战，如社会认知偏见、就业环境不友好、职业培训不足等。志愿者们通过参与《野樱扑鹿&梦工坊》助残项目，深入了解肢体残疾人的需求和困难，探索适合他们的就业帮扶渠道和方式，为他们融入社会、实现自我价值、提升职业技能，增强自信心，更好地融入社会提供了有力支持，通过对弱势群体的关怀与支持，展现了金融文化的温度与深度。其二，公司在第十个“99 公益日”来临时，面向流动儿童开展了“大手牵小手，益起集爱心”的公益活动。志愿者们积极行动起来，与流动儿童组成爱心战队，在社会工作者的引领和支持下，通过开展爱心义卖、街头宣传等多种方式，动员公众筹集爱心资金。这些爱心资金用于支持困境儿童的助学资金和阅读

赋能服务，为他们的成长与发展提供有力支持。这一行动不仅是对中国特色金融文化“人民性”的生动实践，更是社会主义核心价值观在公益领域的具体体现，不仅为困境儿童提供了帮助，共同为社会的和谐发展贡献力量，推动了社会正能量的广泛传播，体现了金融行业在服务社会、关爱弱势群体方面的积极作用，为中国特色现代资本市场建设注入了人文关怀。其三，对于孤独症儿童，公司组织志愿者开展“守护星星的童年，陪你逛海洋馆”的陪伴活动。作为社会中的特殊群体，孤独症儿童面临着诸多生活和社交的挑战。志愿者们耐心陪伴，用温暖的微笑和鼓励的话语，帮助孩子们克服内心的恐惧，勇敢地与海洋生物亲密接触。在高华志愿者的陪伴下，他们不再是孤独的“星星的孩子”，而是被爱包围的天使。本次志愿活动通过沉浸式自然疗愈体验，为特殊儿童群体创造了一个有意义的儿童节，同时也为社会传递了正能量，推动了社会的和谐与进步。以实际行动落实“以人民为中心”和“金融普惠”的理念。通过金融向善的力量，重塑社会对孤独症群体的认知维度。

公司在追求经济效益的同时，更要关注社会效益，高华志愿者们的行动正是文化建设理念的生动体现，是行业文化具象化的重要实践之一。为了确保“心动计划”的顺利实施，公司不仅在资金上给予大力支持，还为员工提供了充分的时间保障。对于积极参与志愿活动的同事，都会相应奖励员工一天带薪年假。通过这样的激励机制，激发更多员工的热情，让他们在繁忙的工作之余，有机会为社会贡献自己的力量，为社会创造更多的价值。2024年，公司通过精彩多样的公益活动，探索资本服务民生的创新路径，让金融不仅是资源配置的工具，更成为推动社会公平的重要载体，构建资本市场与社会价值的共生生态。

案例二：AI 走进被动投资，国内首个基于大语言模型股票指数问世

为积极响应证券行业“守正创新”、“金融科技赋能行业发展”的要求和公司“客户第一，追求卓越，勇于创新，珍视声誉”的文化理念，公司在坚守合规底线的同时，积极运用数字化手段重构商业模式，提升金融科技专业能力和服务水平。

高华证券联合百度、华证指数推出了国内首个基于大语言模型的股票指数系列——“高度指数”。这一创新标志着 AI 正式步入金融市场，尤其在指数成分构建和选股策略方面，通过大语言模型的推理能力变得更加智能化。它以公开信息为输入，通过精心设计的提示工程和思维链结构，帮助大模型拥有模拟人类专业投资者的思维方式，进行信息处理和推理，最终形成投资组合建议。“高度指数”的开发是在我国指数投资领域的一次重要创新尝试，为投资者提供了更加多元化、智能化的投资选择，同时也展示了人工智能技术在证券行业的应用潜力和广阔前景。习近平总书记指出，为了提供高质量金融服务，金融系统要

着力做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融五篇大文章。项目与合作机构一道，围绕大模型指数陆续推出更多低投资成本的指数基金、ETF 等相关产品，为投资者提供分享人工智能技术发展红利的便捷渠道，推动金融科技红利普惠化。

案例三：持续推动“导师帮带制”，为青年成长筑牢根基

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。

“导师帮带制”是公司成立之初起就形成的一项有效的人才培养模式，全面响应了习近平总书记关于人才培养的重要思想。其主要形式是老员工与新员工之间、老员工与老员工之间结成“一对一”“一对多”的帮带组合。同时鼓励跨部门开展，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”，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。这一机制不仅帮助年轻人才的快速成长，还为国家现代化建设提供了坚实的人才保障，推动了社会的进步。

公司的未来离不开青年的奋斗和创新。因此，高华证券不仅为青年员工提供成长的平台，更鼓励他们勇于挑战、敢于创新。为此，公司成立专门的 Analyst & Associate Committee，鼓励青年员工激发想象力，提供创新想法，积极参与到公司的各项活动中去，身体力行，培养个人的领导能力和组织能力，实现个人价值与企业发展的完美融合。以心动计划为例，公司的青年人积极参与到各项公益活动的筹备当中，积极主动地为公司贡献更多地创新想法和思路。通过培养和激励青年员工的方式，不仅可以为他们铺就了实现梦想的道路，更为企业的发展注入了新的活力和创造力。

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。

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 2024 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，2024 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

2024 年公司始终将行业文化核心价值观作为公司文化的核心和基石，秉承高度的使命感与责任感，积极践行并将其深度融入日常经营管理的各个环节，确保合规文化在公司发展进程中发挥引领作用，推动公司的稳健前行。

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。组织架构上，公司通过建立从总部到各部门、各分支机构的多层次的合规管理架构，明确各层级的职责，将合规管理职责落到实处，确保合规文化贯穿各个流程，实现合规文化与业务的深度融合。合规宣传上，通过多渠道开展合规文化宣导，确保合规理念深入人心。同时，公司高层也充分发挥示范作用对合规文化进行推广，帮助公司形成上行下效的良好氛围。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，通过定期的评估持续优化合规管理体系。通过以上措施，公司不仅能够有效防范合规风险，还能将合规文化转化为企业的核心竞争力，推动公司高质量发展，为资本市场的稳定和繁荣贡献力量。

诚信方面，公司董事会制定了通过建立事前防范、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。制度方面，建立健全诚信管理制度，将诚信要求融入职级晋降、年度考评等人事管理的各个环节，为全体员工树立了清晰的行为准则。公司各业务管理条线亦建立健全廉洁从业内部机制，对所从事的业务种类、环节及相关工作进行科学、系统的廉洁风险评估，识别廉洁从业风险点，将廉洁从业风险纳入全面风险管理体系。公司每年会对廉洁从业情况进行梳理与检查，并形成廉洁从业报告。在与客户、合作伙伴的交往中，公司始终秉承诚实守

信的原则，以真诚的态度对待每一位客户，确保每一个承诺都能在规定的时间内高质量完成，秉持诚实守信的原则，以更加严谨的态度对待每一个项目，维护良好的商业信誉。

专业方面，公司明确其在公司战略和日常经营中的重要地位，强调专业不仅是金融公司服务客户、创造价值的基础，更是其在激烈的市场竞争中脱颖而出的关键。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。通过建立学习型组织，推进团队内部学习与分享体系，采用轮动式培训的形式，年度开展多次内部学习分享，鼓励员工持续学习和自我提升。公司合规管理部定期追踪监管动态和监管处罚案例，对业务部门开展新规速递和监管案例宣导，培养员工对不专业不合规的风控点的感知能力。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，公司深刻认识到稳健经营是企业发展的基础，注重风险管理和内部控制，建立了完善的风险管理体系，以应对复杂多变的市场环境。公司坚持稳健经营的原则，定期召开风险管理会议、开展风险排查、压力测试等方式，确保风险防控的前瞻性、及时性和有效性，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。在稳健的价值观的要求下，公司还建立了严格的内部监督和问责机制，通过责任追究机制规范员工行为，避免了因违规操作带来风险。

（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，通过多维度的实践举措，推动企业的文化发展，提升企业的核心竞争力。

在行为层方面，2024 年公司共召开股东会 3 次、董事会 5 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。公司在经营管理的各个环节，充分识别和考虑股东、管理层、员工、客户等所有利益相关者的利益，通过多方制衡、全面风控管理等手段，将行业文化贯穿到公司治理和内部控制中，妥善平衡各方利益，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，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。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、培训活动和团队建设活动，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。公司以“合规”守牢底线，自觉按照监管要求健全合规管理与全面风险管理体系，促进公司内部治理优化。公司通过完善合规管理体系，强化风险防范能力，确保业务发展在合规框架内稳健推进。同时，公司积极开展合规培训、警示教育、宣传活动，强化员工的合规意识和职业操守，高度重视廉洁从业管理，通过完善制度、加强监督、强化问责等方式，确保员工廉洁从业。公司通过开展廉洁从业检查，增强员工廉洁自律意识，营造风清气正的企业文化氛围。

（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，统筹推进文化建设各项任务落地；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。物质保障方面，公司设立文化建设专项基金，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 2024 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。

评估期内，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。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。2024 年内，北京高华股东会年度会议以书面形式审议与批准了 2023 年度报告；公司 2023 年度经审计的若干财务报告；2023 年税后利润中提取公积金与准备金比例；2023 年度董事会报告、独立董事报告及监事会报告以及公司 2024 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。2024 年内，董事会以现场会议或通讯表决的形式召开了 5 次会议。

公司监事会有 3 名监事，其中 2 名为股东选举产生，1 名为职工代表选举产生。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。2024 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。2024 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。2024 年，内部审计部负责或牵头完成了对公司 2023 年度关联交易的专项审计、对北京国贸证券营业部原负责人的离任审计、对公司原分管经纪业务副总经理的离任审计、对公司 2023 年度投资银行业务内部控制有效性的评估、对公司 2023 年度合规管理有效性的评估、对公司全面风险管理的专项审计、对公司原首席风险官的离任审计、对公司信息技术管理的专项审计以及 2024 年度公司（含国贸营业部）反洗钱工作的专项审计。在上述项目中，未发现对公司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

风险管理方面，公司制定了全面风险管理的架构和体系，包括风险管理组织架构、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，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。

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 2024 年度的合规管理有效性评估工作。

评估期内，公司制定了完善的合规管理制度体系，涵盖人员执业行为管理、诚信管理、洗钱风险管理、投资及外部兼职行为管理、廉洁从业、信息隔离墙、合规问责、外部活动等全方位的制度，并认真按照制度要求落实各项合规管理职责。合规审查方面，合规总监领导合规管理部对公司内部管理制度、重大决策、新产品和新业务方案等进行合规审查，并出具书面的合规审查意见，包括但不限于对资产管理计划、高级管理人员任职、职工代表监事任职、财务管理业务合规审查等内容。合规检查方面，合规管理部按照监管规定及

公司要求开展了定期和不定期的检查，包括但不限于开展从业人员违规炒股行为全员自查、对自营交易部开展债券询价专项合规检查、全体员工证券账户持有情况排查、对外投资及兼职申报工作排查、投资者适当性执行情况、诚信从业、反洗钱、关键岗位录音、投行终止项目数据库等多项合规检查，均未见明显异常。合规咨询方面，合规管理部积极参与到日常工作中，及时按照相关部门及人员的要求提供合规咨询，积极参与相关问题的讨论，提供合规建议。合规宣导与培训方面，2024 年，合规管理部组织了 32 次合规相关培训，以保证员工能充分了解其合规职责。合规监测方面，公司建立了合规申报系统，严格禁止员工接受或买卖股票，建立了对员工电子邮件和通讯的监控，严格控制敏感信息的不当流动和使用。合规问责方面，构建了完整的合规问责体系和机制，2024 年度未发生合规问责事项。反洗钱方面，公司在日常经营活动中重视反洗钱宣传活动，通过官方网站、APP 投教园地“反洗钱专栏”及营业场所现场宣传等方式开展面向公司员工及公众的反洗钱宣传工作。2024 年，公司根据监管要求和反洗钱实际需要，通过现场/线上会议、内部邮件/文件传达等多种方式开展反洗钱培训，2024 年度共计开展 17 次。2024 年，公司认真履行客户身份识别等反洗钱职责，未发现在业务运作或客户交易中出现需要报告的可疑活动。

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 2024 年的业务持续发展奠定了良好基础。

（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，文化建设亦处于起步阶段。公司虽已建立企业文化建设体系，但随着公司的不断发展壮大，新员工持续涌入，在为组织注入新的活力与创造力的同时，这些不同背景、文化的员工如何顺利融入现有公司文化理念体系并非一蹴而就的任务，而是需要系统性、连贯性和持续性的积极宣导、投入机制加以推进。同时文化建设并非管理层的单向输出，需要员工的广泛参与和对公司文化的深度认同。倘若员工对公司理念的理解与员工日常行为产生偏差，就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，进而影响公司的整体发展和团队协作效率。

为了解决这一问题，我们将采取一系列针对性的措施。例如，未来公司将加大针对新员工的培训力度，尤其是关于公司文化、员工行为管理及合规要求方面的培训，通过精心设计培训课称，帮助新员工快速了解公司以及行业倡导的价值观、行为准则及合规标准，

从入职初期就能帮助员工明确自身的行为规范和职业操守。在培训形式上，我们将更多地采用案例分析的方式，通过具体、生动的案例，深入讲解公司企业文化及内部政策在实际工作中的落实和运用。这种实践导向的培训方式，能够让员工更直观地理解理论与实际的结合，增强其对文化的认同感和对合规要求的执行力，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

根据《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》，公司合规管理部、内部审计部联合制定、完善《廉洁从业自查表》以及《廉洁从业风险点清单》并组织开展 2024 年度廉洁从业专项检查。本次专项检查涵盖廉洁文化建设和从业管理责任、管理机制、培训宣传、考察评估与人力资源管理、第三方委托聘用、财务管理等十八个自查方面，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，为公司稳健发展提供有力保障。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，确保各项制度的有效落实，筑牢廉洁防线，并进一步加强廉洁从业在公司文化建设中的比重，将其融入企业文化的核心，通过文化引领，营造风清气正的经营环境。

（八）员工文化理念认同情况，外部评价情况

公司高度重视企业文化的传播与实践，将其作为凝聚员工、推动发展的核心力量。为此，公司在官网上开辟企业文化专栏页面，详细展示公司的核心价值观、发展理念以及行为准则等文化内涵，供员工及社会公众查阅与了解。同时，公司将企业文化贯穿在员工培训及业务宣传中，从新员工入职培训，到在职员工的定期阶段性进阶培训，公司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中。

在人才管理方面，公司秉承开放包容的态度，致力于打造一个公平、公正的工作环境。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，确保每一位员工都能在公司内部获得公平的发展机会，充分发挥自身潜力。

职业发展方面，公司不仅注重为员工提供平等的职业发展机会，同时更致力于营造人性化的工作环境，为员工提供全方位的关怀与支持。我们深知员工在平衡工作与生活中面临的各种挑战，因此推出了一系列政策支持员工实现 Work-Life Balance: 工作安排上，员

工可根据实际情况要求申请灵活办公及远程办公的选项；家庭关怀方面，公司为员工提供额外的假期，如在家挺成员有严重健康问题等情形下，员工可以在任何 12 个月的滚动期内申请四周带薪假期；在营造平等的工作环境方面，公司的陪产假制度涵盖了男性员工，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。此外，公司还提供学习假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》的执行情况总结

2023 年公司根据《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。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。2023 年为落实方案的开局之年，公司已稳步按照方案要求建立文化建设相关制度体系、文化领导小组定期会议机制、完善内控体系（包括但不限于投资者适当性、人力资源、员工考核和薪酬管理、员工发展和福利政策、声誉风险管理、员工行为等）相关制度，开展相关内部培训等工作，文化建设工作初见成效。2024 年，公司进一步推进方案的落实，将文化建设工作贯彻到企业日常经营管理工作范围中，现将 2024 年度落实方案执行情况总结如下：

（一）进一步深化战略融合

1. 持续推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略

2023 年，公司成立文化建设领导小组，在文化建设中发挥领导作用。2024 年公司根据文化建设领导小组定期会议机制要求，召开了 2 次文化建设专项会议：3 月 4 日会议审议《北京高华关于〈进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排落实方案〉执行情况的总结报告》；5 月 20 日会议审议《2023 年度文化建设实践年度报告》、《2023 年度文化建设质量评估》、《北京高华落实证券业协会<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》、2023 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、评估证明材料等。文化建设领导小组成员作为公司管委会成员核心成员，充分发挥其在公司治理中的双重身份优势，致力于完善文化建设与业务发展深度融合的组织机制，推动公司高质量发展，把文化建设作为一项重要性、战略性、基础性工作，与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励，确保文化建设与业务发展同频共振，为公司发展提供坚实的文化支撑；同时，在明确公司战略定位和战略实施过程中，

始终坚守合规、诚信底线，将专业形象塑造与稳健发展的行业文化理念贯穿始终。通过强化合规意识、诚信经营和专业素养，不断提高公司的核心竞争力，为公司的可持续发展奠定坚实基础。

制度建设方面，不断完善文化建设、廉洁从业等相关制度，2024 年度完成《从业人员执业行为管理办法》、《员工投资行为及外部兼职行为管理办法》等制度修订，规范员工行为。

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。2024 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 2024 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

公司树立“以人民为中心”的发展观，将其贯穿于企业发展的每一个环节，具体工作举措包括：

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，2024 年公司根据《投资者适当性管理办法》不断梳理和完善内部控制机制和流程，建立健全投资者适当性管理保障体系。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

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。利用线上、线下活动相结合的方式开展投资者教育活动。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。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。

坚持“以人民为中心”的发展观,亦体现在对员工的关怀与培养上。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、专业能力、合规管理、廉洁从业、风险管理、文化建设、诚信执业、领导才能、沟通能力、判断能力等多个评估指标维度对员工开展 360 度年度考核。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。公司建立了完善的人才培养体系,帮助员工提升自身能力,实现职业发展目标。对于员工利用工作之余通过考取与工作相关的考试以提升专业能力的,公司允许申请相应的学习假,鼓励员工提升专业素养。同时注重员工的福利待遇,提供具有竞争力的薪酬体系和完善的福利保障,帮助员工更好的实现工作与生活的平衡。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。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。

履行社会责任方面,公司通过定期组织环保等公益活动履行社会责任,为弱势群体提供帮助和支持。定期制作教育宣传材料、如图文、海报等,通过官网宣传栏目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。

（二）从业人员职业操守提升

1. 坚持德才兼备的选人用人导向

在人才选拔与管理的制度建设层面明确选人用人标准，确保能够选拔出符合行业文化特色和公司发展需求的专业人才。为此，公司将专业能力、廉洁从业、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念等关键要素纳入绩效考核与薪酬管理，以激励员工提升自身素质，为公司和行业发展贡献力量。具体举措如下：

在人员招聘过程中，公司秉持严谨态度，对应聘者的综合素质进行全面评估。特别是在拟入职人员的背景调查环节，公司高度重视对应聘者是否存在违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为的调查，通过多渠道、多维度的调查方式了解应聘者的既往的职业行为和声誉。一旦发现应聘者存在任何类似不良行为，公司坚决不予录用，从源头上杜绝潜在风险，确保新入职员工具备良好的职业操守和道德品质，为营造风清气正的工作环境奠定基础。

员工晋升是人才管理的重要环节，公司关注员工的专业能力和表现，同时也明确对廉洁从业的要求的考察。在员工晋升、转岗、考察等环节，根据《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和公司《员工手册》等要求，向员工明确传达勤勉廉洁从业承诺要求。

对于关键岗位员工的离职，公司还将严格执行离任审计或其他合规性流程，全面审查其在职期间的工作表现和行为规范，确保无遗留问题。

我们坚信诚信、廉洁从业的价值观，对于任何有悖于行业和公司价值观的行为，秉持零容忍的态度，一经发现此类行为，公司将在第一时间启动调查程序，严格按照公司规章制度及相关法律法规进行严肃处理。

2. 兼顾专业能力培育与职业操守提升

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，构建完善的人才培育长效机制和多维立体的员工教育培训模式，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，以适应快速发展的业务需求和行业竞争环境。以下是公司为实现这一目标所采取的具体举措：

打造常态化培训机制，公司建立了年度培训、年度承诺书签署、合规提示、警示教育、新规速递等多项廉洁从业文化宣导长效机制，加强全员廉洁合规意识的培养。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。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。

2024 年公司延续了分享机制，将后台部门的工作技能的分享会延续至各业务条线，丰富了不同的金融主题，涵盖运营管理部支持内容介绍、信息技术部交易系统面面观、风险控制部的风险价值（VaR）计算与应用交流、财税小课堂、走进合规部等主题开展了丰富的课程分享，将公司文化体系传播内化至青年员工之中。

2024 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，统一为全体员工采购了中国证券业协会的畅学会员，鼓励员工在发现问题或闲暇之余用好协会提供的海量丰富的在线课程和资源学习行业知识，寻找专业的解决方案。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。公司合规管理部利用邮件宣导、课堂培训、网络会议等多种方式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，适时开展进行新规速递、监管案例分享。日常密切跟踪监管处罚案例和行业重大舆情事件并形成了相应的传导机制，如合规管理部每周向管理层发送当周监管动态和同业处罚案例，督促相关部门以案为鉴，自查风险点，提高对监管处罚要点的关注度和敏感度；对重大有针对警示性的事件当日即向全员发送合规提醒，重申合规政策；开展针对性培训，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。

为打造特色精品投行，培养青年人走出差异化的发展道路，投资银行部发起 IBD 青年培养计划，针对投行的青年员工开展系统的知识技能培训，内容涉及专业知识、市场热点、执业质量提升及法律法规宣讲，旨在助力部门青年持续成长，加强团队凝聚力。

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，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。

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：

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。针对重点业务和关键岗位，公司系统性地梳理并形成了《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，全方面识别潜在风险点，防范可预见风险。从业人员廉洁从业及内部管理方面，公司将廉洁从业情况纳入人事管理体系，在员工招聘、晋升、离职等时点加强廉洁从业监管。日常有效开展廉洁从业学习培训，通过部门自查、公司检查等方式及时发现问题并督促有效整改。

在通讯监控方面，每名员工电子邮件和通讯方面均受到监控，公司要求业务相关邮件一律经由公司电子邮箱处理，如员工把含有既定关键词的邮箱发送到公司外部，系统将发现该邮件并由合规管理部与该员工及其主管跟进。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，合规管理部定期检查投行、资管、自营、经纪等部门员工的电话录音并进行电子邮件的筛查。

公司高管、分支机构负责人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。在新员工入职、岗位调整、员工晋升等关键时点，向其传达相应的廉洁从业要求，重点关注拟晋升员工风控合规意识及行为表现、团队精神、廉洁从业、职业操守内容。

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系统和核查机制，并根据公司政策履行定期申报和年度承诺等义务，以便公司了解监督员工投资行为。

4. 建立健全长效激励机制

2023 年底，公司完善了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，公司综合考虑行业和公司的发展情况、业务和岗位的风险属性和特征、社会责任及专业责任，将职业操守、廉洁从业情况、社会责任履行情况、服务客户水平等作为重要考量因素，完善绩效考核体系，进一步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。公司持续贯彻稳健经营理念，将薪酬管理与风险管理紧密结合，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。

5. 创造有利于员工全面发展的环境

公司重视员工全面发展，并努力创造有利于员工全面发展的环境。除了提供平等的雇佣机会、丰富多彩的培训学习课程、稳健的薪酬体系和人性化的休假政策，公司还特别关注员工的身心健康。工作环境上，公司致力于为员工打造一个健康、舒适且充满关怀的工作空间。公司办公环境获得 WELL 国际金级认证，精心配备符合人体工学的座椅、升降式办公桌、新风系统等改善员工长时间工作的疲劳感，进一步优化工作体验，为员工营造一个健康宜人的工作环境。同时在员工的身体健康方面，公司不仅为员工提供额外的健身费用支持，鼓励员工积极参与体育锻炼，保持良好的身体状态，还为员工及其直系家属提供了完善的高端医疗保障，涵盖了从日常健康检查到重大疾病治疗的全方位服务，让员工在工作之余无后顾之忧，能够更加安心、专注地投入到工作中。通过这些细致入微的关怀举措，公司不仅提升了员工的体验感，更增强了员工对公司的归属感，营造了一个温馨、和谐、充满人文关怀的企业氛围。

（三）打造形成特色公司文化

2023 年,公司将行业核心理念与自身经营发展战略相结合，确立了符合公司特色的理念体系，修订完善了声誉风险管理、员工行为管理等相关制度，建立公司文化理念、行为及视觉识别系统。2024 年，公司根据《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实方案安排持续推进特色公司文化建设。

树立文化品牌形象方面，公司对外积极打造客户第一，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拓展业务的差异化发展道路。2024 年 8 月公司及部门完成高华财富管理业务启航庆典品牌宣传活动，并发起 12 项公司及部门内部关于业务办理和客户服务相关培训。2024 年 11 月，公司通过 2024 年百度世界大会“智能跃迁，产业加速”论坛现场、“高度指数”发布会、百度智能云公众号开展推广宣传活动。同时，公司利用官方网站文化建设专栏，积极传播公司文化理念和文化价值观。

增强文化品牌意识方面，一是在将文化建设培训形成常态化培训机制的基础上，通过多样化的培训宣导形式，强化员工对正面典型和负面案例的学习，增强员工行为自觉。二是不断完善廉洁从业风险清单，包括业务承揽、商业合作、人员招聘、结算交割等重点领

域和关键岗位，将特色金融文化的精神内核融合到公司文化建设当中。三是通过组织精彩多样的文化活动，增强员工对公司的认同感和归属感和公众对公司的了解。

讲好文化品牌故事方面，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。组织开展系列志愿活动，增强文化传播的影响力。2024 年公司不断丰富志愿者公益活动种类，完善参与志愿活动的鼓励机制，鼓励更多的员工参与到回馈社会的活动中，扩大高华品牌社会影响力和渗透力。

（四）持续强化文化认同

一是凝聚文化理念共识，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，持续提升公司行业地位，打造公司文化品牌及行业影响力，提高员工的信任感和向心力。此外，公司通过定期组织员工参加各类活动，如团建、心动计划志愿者、主题活动等，增强员工之间的互动和交流，培养团队精神和凝聚力。2024 年春节组织员工开展“一起找年味”活动，元宵节组织员工开展“闹元宵”活动，端午节公司组合员工进行了包青团手工活动，妇女节公司组织员工进行手工插花活动，春节时举办“聚势 WE 来”-高华主题日活动以及日常不定期的下午茶分享等放松员工身心，增强团队之间的协同性和公司整体的凝聚力。

二是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。公司关注每一位员工的成长和发展，日常组织开展团队活动，成立篮球群、羽毛球群、太极拳群、滑雪群、乒乓球群、骑行群、登山徒步群等运动活动在员工内部活动激发组织活力。2024 年初，公司负责人章星先生还带领全体员工于西山戒台寺环山步道开展徒步活动，通过曲折的山路，传承不畏艰难和勇往直前的长征精神。

三是提升文化外部认同，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，不断拓展和丰富文化、公益活动，面向社会，传播行业和公司文化。面对客户时，通过勤勉尽责，审慎履职，不断提高专业个性化的服务，从而赢得客户信任和好评。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，从而通过口碑营销，让更多的人了解公司的品牌和服务，进而认同公司的文化。

四是加强组织机制保障，在公司文化建设组织机制下，公司定期开展文化建设工作会议，在指定专人组织开展相关工作后，公司文化建设活动种类不断增加，强化了员工对品牌文化的认识和意识。

六、落实《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》执行情况总结

根据《建设证券基金业行业文化、防范道德风险工作纲要》、《证券行业文化建设十要素》、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》等要求，前期结合公司实际制定具体落实计划，公司将证券行业荣辱观和强化从业人员道德水平建设作为今后一段时期的重要任务，现将 2024 年度工作计划执行情况总结如下。

（一）坚持政治引领

公司深入贯彻党的二十大精神，将文化建设全面融入公司治理，从战略高度深刻领会行业文化建设的重大意义，不断提升政治站位和大局意识，推动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”的行业文化，落实《树立证券行业荣辱观的倡议书》，坚持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，坚决维护投资者合法权益，秉持服务实体经济、打造特色精品投行的理念，践行“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”的企业文化。在具体实践中，公司坚守金融本源，以“投行+投资”模式，为不同阶段企业提供精准服务，打造“产-学-研”全流程特色精品投行，助力“专精特新”企业发展；同时，推行“全员合规、主动合规、持续合规”机制，通过常态化的合规宣导、案例推送和专题培训，提升员工合规意识；并将投资者权益保护和依法合规经营置于重要位置，2024 年实现投资者零投诉，推动投资者教育与保护工作迈向新台阶。

（二）加强人员管理

公司严格按照《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》要求，提升员工职业道德，坚持德才兼备的选人用人导向，注重专业能力与职业操守的双重培育，规范员工执业行为，坚守行业荣辱观的行为底线。具体措施包括：一是建立科学的选人用人标准和人才选育体系，将行业荣辱观纳入招聘环节，对拟入职人员进行背景调查，杜绝有违规行为者入职；在员工晋升中重点考察文化传承、风控合规意识、团队精神、廉洁从业等素质；对关键员工离职实施离任审计，确保无遗留问题；并将客户为本、文化传承、廉洁从业等指标纳入年度考核。二是将证券行业荣辱观融入员工手册，完善员工培训、考核、聘用、执业行为管理等制度，强化廉洁从业意识。2024 年 10 月，公司《从业人员执业行为管理办法》经风险管理执行委员会批准后修订。三是推行廉洁风险“标准化”防控，完善《廉洁从业风险点清单》，明确重点业务和关键岗位的防范目标，健全日常与专项检查机制，根据《合规问责管理办法》，将问责与人员任用、绩效考核、薪酬发放挂钩。四是落实奖金

递延机制，对投资银行、私募资管等关键岗位人员实施递延支付安排，对未能勤勉尽责、导致公司违法违规或经营风险的人员，停止支付未发放的绩效年薪。

（三）组织宣导活动

公司通过组织开展面向全员的系列宣导活动，深入学习协会文化建设及《倡议书》要求，引导员工树立证券行业荣辱观。具体举措包括：一是开展全员合规培训及文化建设专项培训，宣导行业文化要求；二是制作宣传材料，利用电子屏、营业部场所等载体，营造弘扬正确荣辱观的良好氛围，增加培训次数，培育员工服务意识和职业操守，增强文化认同与自觉，引导员工树立行业荣辱观，明确目标感、方向感和使命感，形成高尚的价值追求，增强从业荣誉感和责任感；三是合规管理部负责文化建设日常工作，设立专项资金，组织员工参与协会培训交流活动，学习行业优秀经验，持续提升员工合规诚信、专业精进、廉洁自律、珍惜声誉的思想和行动自觉。

（四）开展警示教育

2024 年，公司面向全员开展系列警示教育活动，以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。通过每周梳理有损行业形象的监管处罚事件，进行负面典型案例教育。开展声誉风险培训，强调声誉风险管理的重要性，并通过年度声誉风险案例警示，深入分析处罚事由，传达监管思路，以案为鉴。此外，公司坚持惩防并举，筑牢廉政防火墙，建立合规提示与提醒机制，严格执行《合规问责管理办法》，对经营管理及执业过程中的不当行为严肃问责，充分发挥提醒、警示、约束作用，营造风清气正的工作生态。

（五）树立正面典型

公司重视通过树立正面典型来发挥榜样带动作用，营造积极、健康、向上的从业氛围，推动全体员工自觉践行行业荣辱观。首先，公司领导充分发挥以上率下的示范引领作用，以自身的言行举止为全体员工树立标杆，多次在重要场合，分享公司的发展历程、文化理念以及对行业的深刻理解，通过言传身教，引导全体员工树立正确的价值观和职业观，自觉践行行业荣辱观，为公司文化建设奠定坚实基础。

同时，公司建立了全员参与的 360 度考评机制，全面、客观地评价员工的综合表现，从中选出优秀从业人员，树立正面典型。公司注重对正面典型的宣传与推广，充分发挥先锋模范的引领作用。公司还积极鼓励员工之间的模仿与学习，通过组织交流学习活动，邀请评选出的优秀从业人员分享他们的理念和经验。这些身边的真实案例和经验分享，不仅

具有更强的感染力和说服力，还能激发员工的内在动力，激励他们以优秀典型为标杆，努力提升自身素质，追求卓越。通过这种方式，公司在内部营造出“政治过硬、能力过硬、作风过硬”的良好氛围，推动全体员工共同成长，为公司的高质量发展注入强大动力。

七、落实《证券从业人员职业道德准则》的执行情况总结

为深入贯彻落实《证券从业人员职业道德准则》（以下简称《准则》），进一步提升公司从业人员的职业道德水平，规范职业行为，营造风清气正的行业环境，公司制定并执行了一系列工作计划。现将 2024 年的执行情况总结如下：

组织学习与宣贯方面，公司将职业道德培训视为公司持续培训的重要内容和文化建设的重要组成部分。2024 年，公司针对全员开展了多次职业道德和诚信文化的专项培训，包括《证券从业人员职业道德手册》的发布、全员职业道德宣导、诚信文化宣导等，引导员工积极践行“五要五不”中国特色金融文化，提升行业职业道德水平，引领从业人员树立崇高境界和道德修养。同时，公司要求每一名员工按时完成每年度后续培训中职业道德培训的相关要求，2024 年无不合规后续培训职业道德学时的情况。合规培训上，一方面将员工行为管理和文化建设纳入到新员工培训和全员定期培训中去，把好入口关；另一方面，公司定期梳理和开展监管案例警示教育与反面案例剖析，内容涵盖了廉洁从业监管处罚案例、内部兼岗处罚案例、投资者适当性处罚分析报告、从业人员行贿犯罪及违规炒股等，通过深入剖析违规行为的成因、危害及处罚结果，以案为鉴，将可能会出现违规情形以案例的形式向全体员工进行宣导，增强教育的针对性和实效性，警示员工时刻保持警醒，坚守职业道德底线。此外，合规管理部联合人力资源部和财务部共同针对公司报销制度开展了专项培训，结合相关案例对费用支出的决策流程和具体标准中容易出现的行为规范问题进行了专项的宣讲，确保每一位员工能够熟知并遵守与法律法规和准则，主动识别和控制合规风险，守住合规底线，筑牢廉洁自律意识，敦促从业人员规范言行，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、执业道德相背离的不良行为。公司严格执行协会执业声誉信息管理办法有关要求，及时、准确、完整地向协会报送人员受表彰等正面信息和受处分情况等负面信息，形成有效声誉约束。

制度建设与完善方面，公司已形成相对完善的职业道德管理体系，要求公司及全体员工始终以最高的道德标准开展业务，严格遵守各项法律法规和自律规则等要求，并根据监管动态实时更新公司内控制度。2024 年公司对照《准则》要求修订《从业人员执业行为管理办法》、《员工投资行为及外部兼职行为管理办法》等制度将职业道德准则、证券行业

荣辱观、使用社交媒体要求纳入其中，引导员工提升个人职业素养，自觉抵制损害行业形象的行为。公司将从从业人员职业道德水平纳入年度员工绩效考核评估指标，对于道德模范、先进典型予以正向激励，对于违反职业道德准则的行为，将按照公司合规问责相关规定严肃处理写进制度，进一步约束员工的行为。公司坚决打击和抵制违反《准则》、廉洁从业相关规定的行为，对发现的线索从严从快查处，涉嫌违法违规的及时移交相关部门。

用人管理方面，公司秉承把好人员“入口关、晋升关、出口关”的原则，在员工入职前开展严格的背景调查，其中包含金融违规记录、个人信用调查、民事诉讼和犯罪记录、全球数据库调查、商业利益冲突审查、教育背景及工作经历审查和向监管局申请对拟聘任人员进行诚信信息查询报告等方式，强化对拟聘人员政治素质、道德品行、廉洁从业情况的考察，把好入口关，对存在负面声誉信息的人员，公司审慎聘用、任用，从入职开始就筑牢职业道德防线。员工入职后，公司通过合规培训等方式强化人员意识。对存在违法违规、失德失范行为的人员坚决予以出清，不断净化从业人员队伍。员工晋升时，公司重点关注风控合规意识及行为表现、团队精神、廉洁从业、职业操守等方面，向其传达相应的廉洁从业要求，并要求其签署廉洁从业承诺。此外，合规管理部定期对员工职业道德执行情况进行检查和评估。通过日常监督、专项检查等方式，全面了解员工职业道德的落实情况，及时发现潜在问题并督促整改，进一步完善监督机制，确保监督全覆盖、无死角。2024年公司合规管理部牵头开展了1次诚信从业专项检查、2次员工持有证券账户的专项检查、2次关键业务岗位电话录音检查、1次证券从业人员违规炒股行为的自查等，未发现违反法律法规、规章及其他规范性文件、行业规范和自律规则、公司内部规章制度，以及行业公认并普遍遵守的职业道德和行为准则的情况。根据检查评估结果和行业动态，公司持续动态调整职业道德建设工作计划，优化内部制度和流程。针对新出现的问题和风险点，公司及时补充和完善相关措施，确保职业道德建设工作始终适应公司发展和行业监管要求。2024年公司对照《准则》，综合考虑行业和公司的发展情况、业务和岗位的风险属性和特征、社会责任及专业责任的基础上，将职业操守、廉洁从业情况、社会责任履行情况、服务客户水平等作为重要考量因素，促进文化建设考核内容落实落细。

公司秉持全员参与、全程管控、预防为先的理念，从内控制度建设、信息系统防控以及合规培训强化等多维度入手，全面筑牢声誉风险防范意识防线。公司高度重视因员工不当行为可能引发的声誉事件，不断完善风险管理预案。同时，公司建立健全了一套快速响应、稳妥有效的声誉风险处置机制，以主动、积极的姿态维护、巩固并提升公司声誉。

职业道德建设是一项长期的系统工程。未来，公司将继续秉持“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，持续加强职业道德建设，不断完善长效机制，努力打造一支高素质、专业化、讲道德的证券从业人员队伍，为公司高质量发展和行业健康发展贡献力量。

[本页为 2024 年度文化建设实践年度报告签字页，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

总经理、法定代表人 章星

日期：2025 年 5 月 19 日

附件 1 公司简介

公司简称	北京高华、高华证券	英文简称	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	章星 总经理、法定代表人	电子邮箱	Compliance.GH@gaohuasec.com
公司文化理念 (使命、愿景、核心价值观等)	✓ 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/wjjs2020/	文化建设备查资料地址	北京市朝阳区针织路23号国寿金融中心38层

附件 2 文化建设领导小组成员名单

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	章星	总经理、法定代表人	组长
2	王海燕	副总经理	成员
3	蔡洪玮	副总经理	成员
4	李群梅	首席财务官、首席信息官、首席风险官	成员
5	张洁	合规总监、董事会秘书	成员
6	吴丽娟	首席运营官	成员
7	王菁	副总经理	成员
8	贾彬	信息技术部负责人	成员

附件 3 文化建设工作人员名单

序号	姓名	部门	职务	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	文化建设监管相关工作
2	宋淑梅	合规管理部	联席负责人	文化建设监管相关工作
3	饶婷婷	合规管理部	联席负责人	文化建设监管相关工作
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

附件 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	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	加强关联交易管理，规范关联交易行为，明确关联交易管理职责和分工，维护公司以及相关股东的合法权益。	2023 年 3 月 1 日
3	合规管理制度	为加强公司内部合规管理，增强自我约束能力，实现持续规范发展，确保公司及员工的经营管理和执业行为符合法律、法规、规章及其他规范性文件、行业规范和自律规则、公司内部规章制度，以及行业公认并普遍遵守的职业道德和行为准则而制定。	2023 年 3 月 10 日
4	隐私管理办法	规定公司收集、使用、披露、保护客户个人信息的各项事项。	2024 年 6 月 27 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 7 月 11 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。	2024 年 7 月 11 日
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	为进一步规范公司内幕信息、未公开信息以及内幕信息、未公开信息知情人管理制度。	2023 年 3 月 1 日
10	廉洁从业管理制度	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	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。	2023 年 3 月 1 日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
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制定。	2024 年 3 月 29 日
13	从业人员执业行为管理办法	公司全体证券业从业人员，规范执业行为准则。	2024 年 10 月 24 日
14	客户投诉处理和查询管理办法	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	公司对各部门、分支机构、子公司及其工作人员在经营管理及执业过程中违反法律法规、监管规定、自律规则或公司规章制度等，不履行或不当履行工作职责而引发合规风险的行为进行的责任追究的流程制度。	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	员工的行为规范和工作业绩评估，健全薪酬激励约束机制，促进公司的稳健经营和员工的可持续发展。	2023 年 3 月 1 日
20	培训管理办法	为强化各部门业务人员的合规操作意识和风险控制意识，形成更有凝聚力的企业文化和更高效的工作作风制定。	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	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

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
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

附件 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	参与培训人员数量	培训时长
1	《公司法》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 1 月	83	NA
2	2023 年证券公司投资者适当性处罚分析报告	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 3 月	51	NA
3	关于依法从严打击证券从业人员违规炒股行为的培训	邮件宣导（政策传导）	2024 年 4 月	86	1.5 小时
4	2024 年全民国家安全教育日普法宣传	普法宣传	2024 年 4 月	88	NA
5	新员工合规培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 4 月	7	1 小时
6	《证券公司私募投资基金子公司管理规范（2024 年修订）》和《证券公司另类投资子公司管理规范（2024 年修订）》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 5 月	47	NA
7	《关于加强上市证券公司监管的规定》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 5 月	21	NA
8	《证券市场程序化交易管理规定（试行）》	邮件宣导（新规速递）13	2024 年 5 月	91	NA
9	证券公司监管处罚案例	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 6 月	92	NA
10	《网上基金销售信息系统技术指引》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 6 月	56	NA
11	北京辖区机构监管情况通报	邮件宣导（政策传导）	2024 年 6 月	92	NA
12	《受益所有人信息管理办法》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 6 月	91	NA
13	新入职实习生合规培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 6 月	11	1 小时
14	证券公司监管处罚案例_202406	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 7 月	96	NA

序号	项目名称	主要内容	活动/培训日期	参与培训人员数量	培训时长
15	证券公司监管处罚案例_202406	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 7 月	96	NA
16	证券公司违规内部兼岗处罚案例	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 8 月	96	NA
17	证券公司监管处罚案例	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 8 月	35	NA
18	证券公司常见洗钱风险及反洗钱履职要求	反洗钱培训	2024 年 8 月	97	NA
19	关于公司报销制度的培训（含廉洁从业部分）	财务报销制度及廉洁从业培训	2024 年 9 月	100	NA
20	全员职业道德宣导	职业道德培训	2024 年 9 月	100	NA
21	证券从业人员内幕交易案例警示（2024 年 7 号）	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 9 月	100	NA
22	新员工合规培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 9 月	10	1 小时
23	声誉风险培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 9 月	100	1 小时
24	证监会通报证券公司投行业务内部控制及廉洁从业专项检查情况	邮件宣导（政策传导）	2024 年 10 月	38	NA
25	经纪业务和财富管理客户强化身份识别实施方案	反洗钱培训	2024 年 10 月	22	1 小时
26	2024 年文化建设专题培训	文化建设专项培训	2024 年 10 月	102	NA
27	北京高华董事 2024 年度洗钱风险管理培训	反洗钱培训	2024 年 10 月	4	NA
28	关于观看学习第五期《反洗钱大家谈》培训课程的通知	反洗钱培训	2024 年 11 月	103	NA
29	《中华人民共和国反洗钱法(2024 修订)》	邮件宣导（新规速递）	2024 年 11 月	103	NA

序号	项目名称	主要内容	活动/培训日期	参与培训人员数量	培训时长
30	2024 年度全员合规培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 11 月	103	NA
31	新员工合规培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 12 月	5	1 小时
32	廉洁从业监管处罚案例警示	邮件宣导（监管案例示警）	2024 年 12 月	104	NA
33	【Federation 分享会 2024 年第一期】《资管产品线分享》暨《代销产品风险评估方法交流》	文化下午茶活动	2024 年 1 月	42	1 小时
34	【Federation 分享会 2024 年第二期】交易系统面面观	文化下午茶活动	2024 年 2 月	38	1 小时
35	【Federation 分享会 2024 年第三期】走进合规部	文化下午茶活动	2024 年 3 月	39	1 小时
36	【Federation 分享会 2024 年第四期】在中国经济“大转型”中把握投资机遇	文化下午茶活动	2024 年 5 月	41	1 小时
37	【Federation 分享会 2024 年第五期】家庭财富配置中保险的功用	文化下午茶活动	2024 年 7 月	40	1.5 小时
38	2024 年法律事务部培训	专业能力培训、合规培训	2024 年 9 月	27	1 小时
39	信息安全消防培训	信息安全培训	2024 年 9 月	26	1 小时
40	2024 暑期实习生信息安全培训	信息安全培训	2024 年 6 月	15	1 小时
41	维护国家金融安全宣导	信息安全培训	2024 年 12 月	100	NA
42	《证券从业人员职业道德手册》	邮件宣导	2024 年 12 月	104	NA

序号	项目名称	主要内容	活动/培训日期	参与培训人员数量	培训时长
备注	为贯彻落实《证券行业文化十要素》，践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心理念，树立证券行业荣辱观及公司“客户第一、追求卓越、勇于创新、珍视声誉”的企业文化，公司积极开展文化建设相关的宣导和培训活动，具体包括监管案例警示、新规速递、政策传导、反洗钱培训、文化建设专题培训、廉洁从业、诚信从业、声誉风险和业务培训等。公司还定期面向新员工开展合规、企业文化培训等。2024年全年，公司通过线上、线下等多种形式开展相关培训共计42次，不断提高从业人员职业操守和行为规范。通过系统化的培训与全面的宣导，公司全体员工的认识得到了显著提升，责任担当意识进一步增强。公司通过持续宣导，确保了企业文化理念、公司价值观体系、文化建设核心要素以及行业职业道德规范等内容深入人心。公司各层面均形成了正确的价值观，深化了全体员工对合规经营、廉洁从业和职业道德的深刻理解，营造了“人人讲合规、人人维护公司形象”的良好氛围。通过培训，全体员工树立了廉洁从业意识，自觉抵制腐败行为及商业贿赂，业务素质得到提升。				