



汇丰前海证券有限责任公司
2024 年文化建设实践年度报告

2025年5月



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。

目录

一、年报摘要.....	4
二、文化建设基本情况.....	5
(一) 公司基本情况介绍.....	5
(二) 文化理念体系.....	5
(三) 廉洁从业管理目标和总体要求.....	6
(四) 文化建设保障体系.....	7
三、文化建设实践整体情况.....	9
(一) 2024 年度文化建设工作目标、计划、重点工作.....	9
(二) 2024 年度文化建设工作完成情况.....	10
(三) 2024 年度文化建设领导小组的履职情况.....	15
(四) 2024 年度党组织在公司文化建设、内部治理、监督制衡、廉洁风险防范中发挥作用的情况.....	15
(五) 2024 年度文化建设实践经验与特色案例.....	16
(六) 2025 年度文化建设目标、计划、重点工作.....	17
四、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》的落实情况.....	18
五、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实情况.....	19
六、《证券从业人员职业道德准则》的落实情况.....	22
七、文化建设质量评估情况.....	23
(一) 2023 年度文化建设实践评估情况.....	23
(二) 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况.....	24
(三) 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况.....	25
(四) 《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性.....	28
(五) 公司治理及内部控制的有效性.....	29
(六) 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况.....	30
(七) 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施.....	31
(八) 员工文化理念认同情况和外部评价情况.....	32
附件：年度报告附表.....	34
附表一：公司简介.....	34
附表二：文化建设领导小组成员名单.....	36
附表三：文化建设工作人员名单.....	37
附表四：文化建设制度机制清单.....	39
附表五：文化建设宣传及培训情况.....	49



汇丰
前海

一、年报摘要

汇丰前海证券有限责任公司（以下简称“公司”）秉承汇丰集团“尊重差异、携手共赢、勇于承担、全力以赴”的价值观，积极践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，认真贯彻落实《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》等要求，积极履行文化建设职责，持续推进文化建设工作。

本报告涵盖了公司 2024 年度文化建设实践情况。报告介绍了公司文化建设基本情况，包括公司文化理念体系、廉洁从业管理目标和总体要求、文化建设保障体系等；阐述了文化建设实践与质量评估情况，包括 2024 年公司文化建设工作完成情况、文化建设领导小组与党组织的履职情况、特色实践经验与案例、下一年度文化建设规划等。

2024 年是公司文化建设的持续深化期，公司主要从战略融合、职业操守、品牌树立、文化认同四个方面巩固推进文化建设各项工作：

- **加强组织保障，深化战略融合：**公司文化建设领导小组负责统筹、规划、推进文化建设工作；公司将文化建设与发展战略深度融合，董事会通过了年度《文化和行为准则执行情况报告》；运营委员会审批通过的《2025 年度汇丰前海证券发展战略》中明确指出持续加强文化建设。
- **加强人员管理，强化职业操守：**持续落实选人用人、人才培养、廉洁从业、长效激励等方面的工作，持续完善配套制度建设，将行业文化相关要求纳入公司人员管理。
- **落实责任担当，树立文化品牌：**发挥证券行业专业优势服务实体经济，加强投资者教育，履行社会责任，并通过微信公众号等平台积极宣传文化品牌。
- **加强培训宣导，提升文化认同：**管理层率先垂范，在员工大会倡导企业文化和行为准则；公司季度组织员工行为准则培训，合规部、风险管理部、人力资源部积极开展相关培训；各部门定期开展“文化和行为准则”讨论交流，积极传达行为操守和文化建设的精神。



二、文化建设基本情况

（一）公司基本情况介绍

公司名称	汇丰前海证券有限责任公司
公司简称	汇丰前海证券
英文名称	HSBC Qianhai Securities Limited
英文简称	HSBC Qianhai
公司注册及办公地址	中国深圳市前海深港合作区南山街道枢纽大街 66 号前海周大福金融大厦（一期）22F2201 单元
公司统一标识	

（二）文化理念体系

经公司董事会批准的《文化和行为准则说明文件》是公司文化与行为准则建设的清晰指引。公司深知文化必须建立在诚信及行业一流标准的基础之上，将公平对待客户和雇员、全面遵守法律及监管义务、遵守最佳市场实践及行为准则，以及承担我们的社会和环境责任明确为公司文化的核心原则。我们的价值观体系包括：

尊重差异——积极倾听，在寻求不同观点时表现出同理心，理解差异，并倡导包容性以达到正确的结果。

携手共赢——通过积极地与他人连结合作，做出负责任的决策，并相互支持，以秉承共同的目标而行事。



勇于承担——目光长远，为我们自己设定高标准，善用判断力来攻克障碍，能够直言不讳地提出问题，即使这些问题涉及我们自己的错误。

全力以赴——及时做出明智的决策，信守承诺、为客户服务，并在实践中展示上述标准和行为，并不断学习和改进。

公司积极响应中国证监会《建设证券基金行业文化防范道德风险工作纲要》与中国证券业协会《证券行业文化建设倡议书》号召，持续落实公司董事会批准的《文化和行为准则说明文件》要求，将公司文化与价值观同“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观及《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》紧密结合，积极履行文化与行为准则建设责任。

（三）廉洁从业管理目标和总体要求

公司廉洁从业的管理目标和总体要求是：始终秉承汇丰全球最佳实践，执行集团对于反贿赂反腐败的最高道德标准，致力于建立良好的公司治理环境，高度重视公司廉洁从业制度建设，对一切贿赂或腐败行为坚决零容忍，并将其视为破坏公司治理的不道德及不诚信行为。公司恪守汇丰集团全球统一的价值观，强调“合规人人有责、合规创造价值，公司董事、监事、高级管理人员、各部门及分支机构负责人和公司全体员工履行不同的合规管理职能并承担对应的合规责任”。

公司自成立以来，严格遵守《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》和《证券基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》的监管要求，积极响应中国证监会《建设证券基金行业文化防范道德风险工作纲要》与中国证券业协会《证券行业文化建设倡议书》号召，严格落实廉洁从业管理，持续推进文化和行为准则建设。公司将廉洁从业工作作为日常管理的一项重要内容，确保公司及员工的行为符合各项廉洁从业与反贿赂反腐败相关法律法规



规及监管要求。公司建立了规范的廉洁从业内部控制机制，明确了董事会对公司贿赂及腐败风险管理工作的最终责任以及监事的监督管理职责，以确保公司董事会及其下设风险控制委员会依照相关制度与监管要求履行贿赂及腐败风险管理职能及监事对董事会和高级管理层在贿赂及腐败风险管理方面的监督职能。同时，公司高级管理层作为反贿赂及反腐败工作的履职框架的构建者，对公司的反贿赂及反腐败工作治理架构负责，积极推动反贿赂反腐败风险管理文化建设，使各业务条线和职能部门严格遵循公司反贿赂及反腐败工作机制以及相关监管要求开展工作。而在日常治理方面，公司通过定期的风险管理办公会（成员包括公司高管、各业务及职能部门负责人及相关风险责任人）形成反贿赂及反腐败工作领导小组，对涉及机构反贿赂及反腐败工作的主要问题和重大事项进行审议。同时，公司制定了《行为守则》、《合规手册》，定期组织“员工大会”与员工座谈，倡导合规文化和行为准则，并将“文化和行为准则”作为一项重要工作纳入运营委员会每月议事内容。公司通过相关的反贿赂及反腐败工作机制，形成反贿赂及反腐败工作合力，推动层次鲜明、分工明确、协同合作、有效配合的反贿赂及反腐败运行机制。

（四）文化建设保障体系

为加强文化建设的组织协调、有效保障公司文化建设目标的落实，公司持续夯实在组织、制度、资金方面的保障：

1、组织保障

公司成立了由公司总经理担任组长的文化建设领导小组（小组成员名单详见附表二），并制定《文化建设领导小组议事规则》以规范文化建设领导小组运作，确保文化建设工作稳步推进。文化建设领导小组是公司统一规划和部署文化建设的组织，为公司文化建设提供组织保障，工作职责包括：

- 确立公司文化建设的战略，协调相关资源的配置
- 围绕总体战略，采取有效措施，推进公司文化建设进程
- 确定公司文化建设各项方案及工作安排



- 对重要事项组织研讨和决策
- 审议公司文化建设实践年度报告，并对年报内容负责
- 评估公司文化建设的成果，保证自评准确客观，并视情况提出改进要求

2024年，公司文化建设领导小组共召开4次会议，围绕行业要求的文化建设实践评估、集团要求的文化建设项目、公司制定的《汇丰前海证券文化建设规划》，对各类文化建设事项进行讨论、评估、审议、决策。2024年，公司对文化建设领导小组成员进行了扩充，在原有合规总监兼首席风险官参与的基础上，新增风险管理部总经理作为小组成员，从风控角度开展文化建设工作。

公司各部门根据文化建设工作的部署，配备了部门相应的文化建设工作人员（人员名单详见附表三），结合各部门自身业务与管理开展文化建设工作。

2、制度保障

公司持续完善制度体系建设，为文化建设工作健全制度基础（制度清单详见附表四），将文化建设的要求融入公司业务流程、内部控制与合规管理之中。2024年，公司修订了《操作风险管理办法》，新增操作风险考核评估与责任追究事件管理，更新公司操作风险事件管理要求等；修订了《声誉风险管理办法》，明确事前事中事后管理要求，结合公司实际规范声誉风险评估标准，优化声誉风险事件级别管理。根据《国务院关于加强监管防范风险推动资本市场高质量发展的若干意见》《证券行业诚信准则》《证券从业人员职业道德准则》等法律法规及监管规定，公司制定了《诚信管理办法》以建立健全诚信建设长效机制、倡导诚信文化、提升全体工作人员的诚信水平。公司《员工职业操守和行为准则》涵盖行业荣誉观、职业道德准则、执业行为规范、诚信从业等监管要求，2024年修订了“职业道德准则”内容，与协会2024年9月发布的《证券从业人员职业道德准则》保持一致。公司《绩效管理办法》强调行为和绩效之间具有紧密关系，主导正确的行为对绩效考核的正面影响，明确规定与廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况相关的违规行为，将在绩效评估和年度晋升时起决定性作用（即“一票否决”）；自2024年起开始设置“行为准入门槛”，当员工不满足最



低行为标准时，其相应的绩效评分必须被评定为不达标。2024年，公司发布《员工违纪违规行为管理指引》，进一步规范员工违纪违规行为的问责管理，并明确处罚信息报送监管的标准。

3、资金保障

公司响应中国证监会《建设证券基金行业文化防范道德风险工作纲要》与中国证券业协会《证券行业文化建设倡议书》号召，按照《关于报送《证券公司文化建设配套制度与改进计划》的通知要求》（中证协发[2019]330号文）的要求，每年提取一定比例的营业收入作为文化建设专项经费，用于培训、奖优、宣传等文化建设活动。

公司为文化建设提供了有效的物质保障，按照年度业务收入的一定比例计提公司文化建设专项经费，用于日常公司开展多种形式的文化建设活动，例如团队建设、外部管理培训、证券行业业务培训等由专项经费支出。该经费经董事会审议后由股东会批准。

三、文化建设实践整体情况

（一）2024年度文化建设工作目标、计划、重点工作

2024年是公司文化建设的持续深化期，公司依据《汇丰前海证券文化建设工作规划》中明确的各项工作方案，从战略融合、职业操守、品牌树立、文化认同四个方面，持续推进文化建设工作。2024年度文化建设工作目标、计划及重点工作包括：

1、加强组织保障，深化战略融合：加强公司治理与内部控制，持续推动文化融入战略，积极履行文化建设责任。

2、加强人员管理，强化职业操守：重视选人用人及人才培育，加强员工行为规范管理，优化长效激励机制，健全员工发展环境。



3、落实责任担当，树立文化品牌：服务国家战略，落实社会责任，树立品牌形象，扩大品牌传播。

4、加强培训宣导，提升文化认同：强化培训宣导对文化建设方面的覆盖，深化文化理念认知，形成优良文化氛围。

（二）2024 年度文化建设工作完成情况

1、加强组织保障，深化战略融合

公司持续落实将公司文化价值观与“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观及《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》紧密结合，将公司发展与文化建设进一步融合，推进行业核心理念贯彻落实到经营管理全过程，积极履行文化与行为准则建设责任。

组织保障方面，公司成立了由公司总经理担任组长的文化建设领导小组，配备了各部门相应的文化建设工作人员（详见“二、文化建设基本情况”中“（四）文化建设保障体系”章节）。公司党支部持续深化拓展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育和党纪学习教育成果，引导党员干部树立和践行正确价值观，坚定理想信念，提升专业能力，促进干部员工开拓进取、干事创业，进一步提升业务条线培训效果，充分发挥基层党组织作用。

战略融合方面，公司从战略的高度充分理解文化建设的重大意义，将文化建设与公司发展战略深度融合，持续推进文化建设。董事会层面，公司董事会于 2022 年批准了《文化和行为准则说明文件》，并将文化建设纳入公司章程。2024 年度《文化和行为准则执行情况报告》已于 2025 年 4 月汇报董事会。管理层层面，公司管理层将“文化”和“行为操守”作为重要事项，纳入运营委员会议事内容。公司运营委员会审议通过的《2025 年度汇丰前海证券发展战略》中明确指出将持续加强文化与行为准则建设：公司充分认识到，中国资本市场的稳健发展，离不开从上而下对文化建设的重视和不断强化，



并将文化建设在行为层、组织层和观念层的具体反映——诚信和勇于承担作为汇丰前海的生命之门，稳妥可靠、坦诚开放、重视联系的价值观作为汇丰前海文化的基础。

在行为层，坚持“勇于承担、全力以赴”和“稳妥可靠-始终做正确的事情”，从日常行为上要求“以客户为本”“公允服务”“勇于纠错”“诚信行事”以及“业务连续”，使员工明确日常执业行为标准具体的要求。同时，在公司“三道防线”的治理框架下，每一位员工成为其工作结果的“第一道防线”，对行为和结果负责；各职能部门作为第二道防线，内部审计作为第三道防线。在行为目标、“三道防线”的建立和内控管理的基础上，完善公司规范治理，强调了解客户的实际需求，保障客户的长期利益，实行业绩长效评估机制并开展涵盖文化践行和声誉维护的行为考核。

在组织层，坚持“尊重差异、携手共赢”和“接纳不同的理念和文化，重视与客户、社区、监管机构及同事之间的联系”，强调客户利益和公司声誉至上，督促全体员工高度重视集团国际化背景对业务合规性、风控标准、相互协作、外部沟通的高标准要求，定期召开会议讨论公司战略推进情况与文化践行情况，建立良好的组织关系、交互模式和工作氛围。

在观念层，坚持“汇通全球、开创新机”，着力于依托集团的国际化背景和丰富的成熟资本市场实践经验，聚焦中国，把握住中国资本市场高速发展的机遇，实现守正创新、专业服务、可持续发展，“成为客户首选的国际化金融合作伙伴”。

2、加强人员管理，强化职业操守

公司将行业文化相关要求纳入公司人员管理。“行为准则及合规管理有效性”“践行合规、诚信、专业、稳健的证券行业文化核心价值观”已纳入所有员工的年度考核。公司《员工职业操守和行为准则》涵盖行业荣辱观、职业道德准则、执业行为规范、诚信从业等监管要求，2024年修订了“职业道德准则”内容，与协会2024年9月发布的《证券从业人员职业道德准则》保持一致。同时，公司新增《员工违纪违规行为管理指引》，以加强公司内部管理，规范员工违纪违规行为的问责管理。



选人用人方面，持续落实背景调查、价值观测试、招聘面试和入职培训工作。在聘用员工前，公司通过中国证券业协会的“从业人员管理平台/执业声誉信息库”对拟聘任人员的诚信档案进行查询。在聘任董事、监事、高级管理人员前，均按照《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》第三十六条的规定，通过资本市场诚信档案数据库、行业协会从业人员注册/登记平台等系统，查询相关人员的任职和执业信息，审慎考察是否符合相关任职条件。同时，对于高风险岗位，公司设置加强背景调查机制（Enhancement Vetting），并定期重新调查。

廉洁从业方面，公司始终严格遵循《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》的监管要求，积极响应中国证监会《建设证券基金行业文化防范道德风险工作纲要》与中国证券业协会《证券行业文化建设倡议书》号召，严格落实廉洁从业管理，持续实施文化和行为准则建设。公司将廉洁从业工作做为日常管理的一项重要内容，确保公司及员工的行为符合各项廉洁从业与反贿赂反腐败相关法律法规及监管要求。公司制定了《廉洁从业管理办法》和《廉洁从业规范》，明确了廉洁从业管理的职责分工、内控机制、开展相关证券业务活动时需严格遵守的廉洁从业具体要求等。公司发布了《汇丰前海反贿赂与反腐败管理办法》与《廉洁从业规范》，明确了廉洁从业管理的职责分工和内控机制、各业务条线的廉洁从业行为规范和禁止行为等，对包括雇员风险、第三方风险、战略合作风险以及客户风险在内的四个主要反贿赂及反腐败风险模块进行管控，并设立统一的最低标准要求以防止潜在及实际贿赂及腐败风险，确保公司对潜在的贿赂或腐败风险的活动的原则及要求落实到位。与此同时，公司建立了《合规事件报告及调查管理办法》，对合规事件处置程序进行了规范。合规部是公司合规事件的统筹管理部门，负责制定合规事件报告及调查管理办法，识别、记录、升级、维护和关闭合规事件，对合规事件进行调查，督促相关部门拟定补救措施并落实整改措施，降低合规事件对公司的影响。对合规事件的调查需确定事件的详细经过、相关的监管或内部程序要求、导致事件发生的原因、可能对公司造成的财务损失或非财务影响、以及可以采取的补救及整改措施等。2024年度，公司未发生重大合



规风险事件。此外，为落实《证券行业诚信准则》《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》等各项规定，公司组织全体工作人员及拟聘用人员签署了《工作人员合规诚信及廉洁从业承诺书》。

长效激励方面，公司建立了健全长效的激励机制，通过《可变薪酬递延指引》对董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人、参与债券交易人员、资管业务投资经理、管理或执行投资银行类项目的主要人员等核心业务人员建立了薪酬递延机制，规定了递延支付标准、年限和比例，并对可变薪酬的调减和追索进行了规定。

3、落实责任担当，树立文化品牌

公司积极发挥证券行业专业优势，服务国家战略，加强投资者教育，履行社会责任，树立文化品牌形象。公司投资银行部建立以行业组为客户服务体系的架构，包括 TMT、医疗等行业组，积极服务实体经济，参与支持战略性新兴产业以及“专精特新”企业发展。公司私人财富管理部统筹投资者教育工作，在开展“3·15 投资者保护教育宣传”“5·15 全国投资者保护宣传日”“金融消费者权益保护月”“防范非法集资宣传”等重点投教活动中，通过公司官网、营业场所、公众号、APP 等多种渠道广泛发布投教宣传材料，有效落实投资者教育工作要求，尽责做好证券市场知识普及教育。截至 2024 年底，公司共发布原创电子及实物投教产品约 810 份、非原创电子及实物投教产品约 790 份。线上投教工作方面，公司私人财富管理部投资顾问通过在电子邮件签名栏内置公司官网投教专区链接的方式，在日常业务营销过程中有效强化对个人投资者进行风险提示。线下投教工作方面，公司通过营业场所投教专区宣传、举办线下投资者活动等形式，向投资者做好证券市场知识普及与风险揭示工作。公司官网、营业部、APP 及公众号持续完善投诉联系方式和投诉处理流程等内容，提醒投资者增强维权意识、通过法定途径维护合法权益。2024 年全年，公司未收到客户投诉，未来将进一步强化投教工作，通过及时更新法律法规及证券知识、标准化投教工作流程、持续优化投教专区页面设计、提升投教材料公示效率等方式，持续加强和完善投资者教育工作。



社会责任方面，公司持续参与社会公益事业，全年持续投入人力物力参与汇丰集团组织的各类公益活动，积极履行企业公民责任。公司深入践行可持续发展理念，持续深化碳排放管控，在 2024 年 1 月入驻由汇丰集团运营的总部新大楼汇丰前坊。大厦通过温控技术革新，电力控制等各项新技术，实现碳排放减低 30%以上。

品牌形象方面，公司充分利用公司网站、微信公众号、营业场所等平台积极开展文化品牌宣传、传播行业文化价值观，并助力投资者教育工作。截至 2024 年末，微信公众号发布推文 107 篇，为用户提供了行业前沿研究观点分享及公司文化价值观传播，达到了良好的资讯传播效果。

4、加强培训宣导，提升文化认同

公司通过多种培训与宣导，强化职业操守要求，并融合文化建设，不断提升文化认同。公司层面，公司管理层主持“员工大会”，倡导企业文化和行业行为准则。公司每季度组织一场覆盖全员的“员工行为准则培训”，由总经理办公室统筹，合规部、人力资源部、风险管理部等部门联合授课。该培训内容涵盖员工个人利益冲突管理、信息隔离墙、廉洁从业与反贿赂反腐败、反洗钱与反恐怖融资、电子通讯政策、个人社交媒体政策、信息安全、强制培训要求、反歧视和反骚扰政策、员工行为监控检查及违规违纪行为问责管理等，有效地加强了员工行为管理。该培训也涵盖了文化建设理念的宣导，包括“合规、诚信、专业、稳健”证券行业核心价值观、《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》、“五要五不”中国特色金融文化等内容，注重精神引领和文化引导，教育员工谨守合规和行业道德底线，远离行业乱象。

公司要求所有员工在指定的时间内完成强制性的在线操守培训课程，课程内容包括金融犯罪的防范、声誉风险意识的提升、价值观和行为操守的持续培训（含利益冲突、内幕信息处理和竞争法合规培训等），以及与岗位职能相关的必修课程。若未能达成相关培训要求，将根据相关制度进行问责。截至 2024 年末，公司全员均按要求完成了强制性课程。



合规与风控培训方面，公司合规总监带领合规管理人员认真落实《合规管理办法》要求，定期组织合规培训，并开展形式多样的廉洁从业与反贿赂反腐败培训工作，夯实全员的反贿赂及反腐败意识，形成良好的廉洁从业合规文化氛围。合规部定期向全体员工发布“监管动态和监管案例”，提供执业操守处罚案例借鉴，并对重要监管法规进行解读并明确落实要求，为公司的合规经营提供了有效保障。2024年还开展了以下培训：监管处罚案例培训、分支机构负责人合规培训、最新监管法规培训等，还专门聘请德勤中国反洗钱中心专家对全体员工进行了《中华人民共和国反洗钱法》专题培训。

部门层面，公司各部门积极落实一线责任，定期开展“文化和行为准则”讨论交流，部门内部充分交流典型案例，积极传达行为操守和文化建设的精神。

（三）2024年度文化建设领导小组的履职情况

为加强公司文化建设工作，规范文化建设领导小组运作，公司制定了《文化建设领导小组议事规则》，其明确了成员构成与工作职责（详见“二、文化建设基本情况”中“（四）文化建设保障体系”章节），规定了每年至少召开四次会议，如有需要可召开临时会议。

2024年，公司文化建设领导小组共计召开4次会议。会议讨论公司各项文化建设工作安排，包括审议通过了2023年度公司文化建设实践年度报告、2023年度文化建设实践评估自评结果、2025年公司发展战略文件等；并认真阅读学习行业文化建设的优秀案例，年底检视中国证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》通知下公司形成的《汇丰前海证券文化建设工作规划》的具体执行情况。

（四）2024年度党组织在公司文化建设、内部治理、监督制衡、廉洁风险防范中发挥作用的情况

公司持续推进基层党组织体系建设和规范化建设，全面贯彻落实党的二十大精神，开展习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，加强宣传引导，营造深入开展主题教育的浓厚氛围。紧密结合港资金融工作的实际情况，学习中央金融工作会议、习近平



总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班上的讲话精神等内容，进一步加深对中国特色社会主义金融本质的认识，不断推进金融实践创新，为高质量建设大湾区贡献力量。

文化建设：充分发挥党建引领作用，坚持将党建工作与企业文化建设相结合，通过组织党员积极参加党建及相关工会活动，提高员工对公司文化的认知度和认同感。

内部治理：公司立足本职，结合港资企业特点，积极探索合格境内投资企业项目，加强与前海管理局的沟通合作，推进跨境资本流动的合作落地，切实为大湾区的长远发展贡献力量。

监督制衡：公司把监督有效融入公司治理，加强对监督工作的领导，推动各类监督有机贯通、相互协调要求，构建了形式多样的协同运行工作机制。

廉洁风险防范：公司党支部积极宣导并通过党员带头落实《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》等监管要求，配合公司管理层建立良好的公司治理环境，对一切贿赂或腐败及违反廉洁从业行为坚决零容忍，并将其视为破坏公司治理的不道德及不诚信行为。

（五）2024 年度文化建设实践经验与特色案例

1、关注女性职业发展“Women in Banking”活动

2024 年 8 月，公司联合汇丰银行(中国)组织了关注女性职业发展“Women in Banking”的活动，活动中同事们分享了各自的职场和生活故事，为女性在不同角色中面临的机遇和挑战提供了宝贵的见解。活动旨在助力女性实现职业发展，倡导多元、开放、平等的工作环境，展现了公司“尊重差异、携手共赢”的价值观。

2、“EAP”项目：以人为本，提升员工关怀



人力资源部持续落实“Employee Assistance Program (EAP)”项目，为员工提供专业心理咨询服务。“EAP”项目是公司为员工和员工的直系亲属（配偶/伴侣、双亲和子女）提供的完全保密的专业心理咨询服务，通过多样化的咨询服务方式，如面对面咨询、7*24小时电话咨询热线、视频咨询、邮件咨询等，帮助员工和员工的家人们解决生活或工作中的烦恼和困扰，可以覆盖职场困扰、职业生涯、人际互动、压力情绪、婚姻家庭、子女教育等各方面的话题。此外，EAP还提供心理测评、心理健康期刊、在线心理健康讲座等服务。

（六）2025年度文化建设目标、计划、重点工作

2025年公司将依托《汇丰前海证券文化建设工作规划》，紧跟证券行业文化建设和发展方向，贯彻落实行业文化建设和要求，不断强化巩固文化建设和成果。公司将继续以证券行业“合规、诚信、专业、稳健”文化理念为指引，参照《汇丰前海证券文化建设工作规划》工作安排，公司将继续从战略融合、职业操守、品牌树立、文化认同四个方面，推进公司文化建设和取得新成效：

- **战略融合：**推进文化建设和公司发展深度融合，将行业与公司文化理念落实至经营管理全过程。
- **职业操守：**提升从业人员专业能力和职业操守，着力规范人员职业行为，防范道德风险，加强从业人员管理。
- **品牌树立：**加强对公司网站、微信公众号等渠道的建设，树立特色文化品牌形象，形成良好的社会声誉。
- **文化认同：**积极营造良好的文化氛围，鼓励员工广泛参与各类文化建设和活动，持续增进全体员工的文化认同。

四、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》的落实情况

2023年4月中国证券业协会发布了《树立证券行业荣辱观的倡议书》，立足新时代新要求，从行业实际出发，在遵循资本市场一般规律的基础上，从守法合规、诚实守信、专业精进、审慎稳健、长期理念、勤勉尽责、廉洁自律、珍惜声誉、服务实体、金融报国等方面，提出“十个坚持”和“十个反对”。公司高度重视，深知充分认知树立证券行业荣辱观的重要意义，积极地通过员工行为准则培训向全体员工进行宣导。公司梳理了践行荣辱观的具体工作，并明确依托《汇丰前海证券文化建设工作规划》，持续落实相应工作计划。2024年具体落实情况如下：

1. **坚持政治引领：**党支部加强主题思想教育，增强大局意识，服务国家战略。公司充分融入中国政治、经济、文化环境并在中国境内依法、依规展业。投行业务持续关注并支持科技创新企业发展，切实为实体经济提供资本市场服务。公司加大私人财富管理部队伍建设，私人财富管理部持续落实投资者教育和投资者保护工作，加强公司网站、微信公众号和现场宣传培训工作。

2. **加强人员管理：**持续落实背景调查、价值观测试、招聘面试和入职培训工作，严把选人用人关。雇佣时，核查中国证券业协会从业人员诚信记录。对于高级别员工，设置深度背景调查机制（Enhancement Vetting），突出对关键岗位员工的管理。公司《员工职业操守和行为准则》涵盖行业荣辱观、职业道德准则、执业行为规范、诚信从业等监管要求，2024年修订了“职业道德准则”内容，与协会2024年9月发布的《证券从业人员职业道德准则》保持一致。对于违反廉洁从业行为，人力资源部及时按照公司制度处罚；对于违反廉洁从业规定、职业道德准则的离职人员，及时于协会系统中对相关信息进行报送。公司组织全体工作人员及拟聘用人员签署了《工作人员合规诚信及廉洁从业承诺书》。公司建立了健全长效的激励机制，通过《可变薪酬递延指引》对董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人、参与债券交易人员、资管业务投资经理、管理或执行投资银行类项目的主要人员等核心业务人员建立了薪酬递延机制，规定了递延支付标准、年限和比例等。

3. **组织宣导活动：**通过举办员工大会、各部门“文化和行为准则”讨论交流、公司文化与价值观培训、合规与廉洁从业培训、员工行为准则培训等，进行持续宣导，引导员工树立证券行业荣辱观，强化“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心价值观，不断提升从业人员执业操守。其中，员工行为准则培训作为公司组织开展面向全员的系列宣导活动，涵盖了《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员执业道德准则》等内容。

4. **开展警示教育：**合规部定期邮件向全体员工发送监管处罚案例，面向全员进行警示教育，剖析负面案例对行业的不良影响及严重后果，引导员工形成“警钟长鸣”的意识。同时，合规部通过公司运营委员会向各公司全体高管与部门负责人分享负面案例，提示合规风险。

5. **树立正面典型：**年度考评时，公司将文化与价值观作为重要考核要素。公司特设“最好的我们（AT OUR BEST）”作为鼓励正确行为的激励奖项，管理层和普通员工均可对其他员工进行表彰，认可勇于担当、敢言敢行、信守承诺、包容协作等正面行为，并可通过线上“表彰墙”进行宣传、树立典型。

五、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的落实情况

2022年11月中国证券业协会发布了《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的通知，公司文化建设领导小组高度重视并迅速行动，于2022年12月启动制定落实工作安排的具体工作方案，围绕工作安排提出的重点工作，对应到公司各部门负责的专业领域，逐项分解为具体工作举措达51项，明确牵头部门和协作部门，且分别厘清为自2023年起的三年工作规划，形成《汇丰前海证券文化建设工作规划》，并在2023年3月公司运营委员会审议通过。2024年为三年工作规划的第二年，具体落实情况如下：

1. **推进行业文化核心理念贯穿公司发展战略。**运营委员会审议通过了《2025年度汇丰前海证券发展战略》，发展战略中体现了公司文化建设要求，并明确指出将持续加强文化与行为准则建设。公司制定了《文化建设领导小组议事规则》，规范文化建设领导

小组的运作，规定每年至少召开四次会议。文化建设作为一项重要工作已纳入董事会、公司运营委员会、各业务部门业务办公会的议事日程，加强督导和考核。文化建设落实情况已列入年度考核指标；举办了员工大会、廉洁从业培训、员工行为准则培训等。

2. 加强公司治理和内部控制。严格执行证券公司股权管理监管要求，在《公司章程》中明确股权管理的监管要求，确保股东充分知悉并严格遵守法律法规及《公司章程》相关规定，履行股东义务；持续细化完善内控体系，持续完善各部门内控制度的修订；合规部跟踪法规更新，对重要法规进行合规解读，履行合规审查责任，牵头完成合规管理与内部控制有效性评估工作；加强党支部和党员队伍建设，公司充分融入中国政治、经济、文化环境并在中国境内依法、依规展业。

3. 强化主动服务国家战略意识。党支部组织相关培训，增强大局意识，服务国家战略；投行业务持续关注并支持科技创新企业发展，切实为其提供资本市场服务；建立健全 ESG 治理体系，倡导绿色环保，在业务战略中体现 ESG 理念，积极组织社会公益活动；以实际行动落实资本市场双向开放，发展 QFII 业务，持续引进境外机构投资者。

4. 牢固树立“以人民为中心”的发展观。投行发挥人才优势，增强客户增值服务，提高核心竞争力。加大私人财富管理部队伍建设；私人财富管理部持续落实好投资者教育和投资者保护工作，通过公司官网、营业场所、微信公众号等多种渠道广泛发布投教宣传材料，有效落实投资者教育工作要求，尽责做好证券市场知识普及教育。

5. 坚持德才兼备的选人用人导向。持续落实背景调查、价值观测试、招聘面试和入职培训工作，严把选人用人关；雇佣时，核查中国证券业协会从业人员诚信记录；对于高级别员工，设置深度背景调查机制（Enhancement Vetting）。

6. 兼顾专业能力培育与职业操守提升。持续落实从业人员在职培训，包括证券业协会和证券投资基金业协会在职培训课程、集团行为准则和反金融犯罪等强制培训；合规部定期组织合规培训和廉洁从业培训，定期发布法规更新与监管案例借鉴；运用公司邮箱对公司及行业文化进行宣导；各部门每季度组织“文化和行为准则”讨论交流活动，宣传汇丰文化与价值观，落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念。

7. 加强人员执业行为规范。《员工职业操守和行为准则》涵盖证券行业荣辱观、职业道德准则、执业行为规范、诚信从业等监管要求；组织季度员工行为准则培训，加强员工行为管理；风险管理部牵头完善声誉风险管理，建立声誉风险信息登记报送机制；对于违反廉洁从业行为，人力资源部及时按照公司制度处罚，2024年公司无违反廉洁从业的事例；合规部定期邮件发送监管处罚案例。

8. 建立健全长效激励机制。公司《绩效管理办法》强调行为和绩效之间具有紧密关系，主导正确的行为对绩效考核的正面影响，明确规定与廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况相关的违规行为，将在绩效评估和年度晋升时起决定性作用（即“一票否决”），2024年根据集团制度对行为与绩效评级进行了更新，并进一步强调了绩效沟通和反馈机制。同时，公司新增《员工违纪违规行为管理指引》，以加强公司内部管理，规范员工违纪违规行为的问责管理。

9. 创造有利于员工全面发展的环境。人力资源部定期组织员工调查，征求员工对公司管理、文化氛围及环境的意见；向员工提供心理热线。公司工会落实员工关怀和慰问活动，安排各项员工文娱活动。

10. 确立文化品牌战略。明确公司文化品牌定位即“尊重差异、携手共赢、勇于承担、全力以赴”的汇丰文化与价值观，并与“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观及《证券行业文化建设十要素》等要求紧密结合，通过员工行为准则培训等方式持续宣传倡导，将文化品牌和公司品牌建设相结合，构建文化品牌建设机制。

11. 树立文化品牌形象。对内规范公司统一标识的使用，对外加强微信公众号建设，推送文化品牌宣传内容，体现汇丰风格，强化文化品牌形象；风险管理部牵头建立声誉风险识别、评估、控制、监测、应对机制，有效维护公司文化品牌价值。

12. 增强文化品牌意识。公司员工大会、员工行为准则培训与部门的“文化和行为准则”讨论交流包含对公司文化品牌的宣导，员工行为准则培训中强调电子通讯、个人社交媒体政策，督促员工规范自身言行，提升声誉意识，抵制损害行业形象的行为。



13. 讲好文化品牌故事。充分融合全媒体传播方式，利用公司网站、微信公众号等渠道推送文化品牌宣传内容，塑造文化品牌，传递文化品牌故事。

14. 凝聚文化理念共识。构建公司文化和价值观，通过举办公司员工大会、公司员工行为准则培训、合规与风控培训、各部门“文化和行为准则”讨论交流等，进行持续宣导，持续增加员工文化认同并落实到员工执业行为中。

15. 发挥示范带头作用。公司层级，管理层通过员工大会宣导行为操守和文化建设理念；部门层级，各部门负责人以身作则，通过参与本部门的“文化和行为准则”讨论交流，积极传达行业与公司文化理念。公司特设“最好的我们（AT OUR BEST）”作为鼓励正确行为的激励奖项，年度考评时，公司将文化与价值观作为重要考核要素。

16. 提升文化外部认同。高度重视文化建设宣传工作，充分利用公司网站、微信公众号、营业场所等渠道展示宣传行业及公司文化；积极组织并鼓励员工参与社会公益活动，展现行业形象。

17. 加强组织机制保障。明确文化建设领导小组牵头文化建设实践年报编制和质量评估工作，定期对公司文化建设实践进行总结，积极学习借鉴行业文化建设先进经验。具体组织机制保障详见“二、文化建设基本情况”中“（四）文化建设保障体系”章节。

六、《证券从业人员职业道德准则》的落实情况

2024年1月16日，习近平总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班开班式上发表重要讲话，首次提出积极培育中国特色金融文化，并将其概括为“五要五不”：诚实守信，不逾越底线；以义取利，不唯利是图；稳健审慎，不急功近利；守正创新，不脱实向虚；依法合规，不胡作非为。这是继2023年中央金融工作会议提出“要在金融系统大力弘扬中华优秀传统文化”之后，习近平总书记就中国特色金融文化又一次作出明确指示。为引导行业机构和证券从业人员积极践行“五要五不”中国特色



金融文化，强化从业人员职业道德建设，中国证券业协会修订发布《证券从业人员职业道德准则》（以下简称《道德准则》）。

公司认真学习《道德准则》的深刻内涵，从制度建设、人员管理、培训宣导方面落实要求，具体落实情况如下：

1. **制度建设：**公司于 2024 年 10 月修订了《员工职业操守和行为准则》章节 2.2 “职业道德准则”的内容，以与《道德准则》保持一致。同月，根据《道德准则》等监管规定，公司制定了《诚信管理办法》，以提升公司全体员工的诚信水平，倡导诚信文化。
2. **人员管理：**《诚信管理办法》明确了事前防范：包括诚信宣传教育，加强选人用人管理，强化对人员道德品行的考察，及应当审慎聘用存在负面声誉信息人员、禁止聘用存在违法违规、失德失范行为的人员；事中管控：公司指定人力资源部和合规管理部作为专门的牵头部门，对诚信从业情况进行监督，每年开展内部监督检查，对发现的问题及时整改，对相关责任人按照有关规定严肃处理；事后追责：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。
3. **培训宣导：**公司每季度向全体员工开展行为准则培训，在 2024 年第三、四季度培训中“文化建设理念宣导”板块中，涵盖了《道德准则》的内容，以提高全员对《道德准则》的认识和理解。公司也将《道德准则》通过内部邮件的形式，向全体员工进行宣导，督促全员遵守落实相关要求。

七、文化建设质量评估情况

（一）2023 年度文化建设实践评估情况

按照中国证券业协会《关于启动 2023 年度证券公司文化建设实践评估及有关事项的通知》（中证协发[2024]81 号文）的要求，公司指定自评领导小组由文化建设领导小



组担任，严格按照通知要求逐项开展自评，并及时上报了《汇丰前海证券文化建设实践评估自评报告》，经中国证券业协会复评，我公司的文化建设实践评估得分为7分。

（二）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司积极响应中国证监会《建设证券基金行业文化防范道德风险工作纲要》与中国证券业协会《证券行业文化建设倡议书》号召，落实公司董事会批准的《文化和行为准则说明文件》要求，将公司文化与价值观与“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观及《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》《证券从业人员职业道德准则》紧密结合，积极履行文化与行为准则建设责任：

在合规管理方面，公司建立了规范的合规管理体系，检查依法合规经营，各项业务和员工执业严格遵守法律法规和监管规定，合规部有效履行了合规管理职责，2024年度公司未发生合规风险事件。

在诚信经营方面，公司倡导“稳妥可靠-始终做正确的事情”，重视员工的行为操守，始终要求员工诚信守信、诚信对待客户、恪守职业操守。诚信从业要求的内容自2023年6月起加入修订后的《员工职业操守和行为准则》，所有新入职员工均需签署确认函，承诺严格遵守制度的相关要求。2024年，公司制定了《诚信管理办法》以建立健全诚信建设长效机制、倡导诚信文化、提升全体工作人员的诚信水平。

在专业化建设方面，公司秉承汇丰全球最佳实践与本地业务相结合，注重人才的专业能力和个人职业素养，并持续提供专业培训，包括中国证券业协会持续执业培训和公司提供的各项培训，以不断提升员工的专业胜任能力。

在稳健经营方面，公司持续完善公司规范治理、“三道防线”的有效性和统一内控管理，强调了解客户的实际需求，保障客户的长期利益，强调客户利益和公司声誉至上，实行业绩长效评估机制并开展涵盖文化践行、声誉维护的行为考核。

（三）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

1. 平衡各方利益。《公司章程》符合法律法规要求，能够平衡各相关方利益。公司建立了监管规定和公司文化理念的治理架构，形成了董事会战略决策、监事独立监督、管理层负责经营的治理格局。《公司章程》能够充分保障股东、董事、监事的知情权，建立科学完善的内部控制机制，能够充分发挥监事、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用。

2. 建立长效激励。为了公司长期可持续发展、确保有效激励与问责监督相统一、发挥薪酬在公司治理和风险管理中的导向作用，根据监管法规要求、结合公司的运营和人力资源发展战略以及汇丰集团可变绩效薪酬递延政策，公司制定《可变绩效薪酬递延指引》《绩效管理办法》等制度，建立了合理有效的长周期考核评价体系和收入分配机制，避免激励扭曲和行为失范。自 2022 年起，公司除了将员工行为操守、风控与合规管理有效性作为年度考核的强制项外，还将“践行合规、诚信、专业、稳健的证券行业文化核心价值观”纳入到所有员工的年度考核中。公司《绩效管理办法》强调行为和绩效之间具有紧密关系，主导正确的行为对绩效考核的正面影响，明确规定与廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况相关的违规行为，将在绩效评估和年度晋升时起决定性作用（即“一票否决”），2024 年根据集团制度对行为与绩效评级进行了更新，并进一步强调了绩效沟通和反馈机制。同时，公司新增《员工违纪违规行为管理指引》，以加强公司内部管理，规范员工违纪违规行为的问责管理。

3. 加强声誉约束。根据《证券公司监督管理条例》《证券公司全面风险管理规范》《证券公司声誉风险管理指引》等法律法规、自律规则，以及公司章程和《汇丰前海证券有限责任公司风险管理制度》，公司制定了《声誉风险管理办法》，包括了识别、评估、控制、监测、应对和报告等环节，明确了董事会、监事、管理层、各部门、分支机构的声誉风险管理职责，能够在经营管理的各领域充分考虑声誉风险，并防范声誉风险与其他风险类别的交互影响和转化；建立了工作人员声誉约束及评价机制，将员工声誉情况纳入人事管理体系；建立了员工声誉管理信息系统，记录人员不当执业行为及影响公司



声誉的其他信息，并及时将员工的失信信息报送至协会诚信信息系统，记录信息将作为薪酬发放和职位晋升的重要依据。公司制定了《声誉风险管理委员会会议事规则》，声誉风险管理委员会为公司管理层专门工作机构，对公司的整体声誉风险情况进行评估和管理。2024年，公司进一步修订了《声誉风险管理办法》和《声誉风险管理委员会会议事规则》，明确声誉风险事前事中事后管理要求，结合公司实际，规范声誉风险评估标准，优化声誉风险事件分级管理机制。

4. 落实责任担当。公司持续践行“尊重差异、携手共赢、勇于承担、全力以赴”的价值观，落实责任担当，强化社会责任意识。投资者教育方面，私人财富管理部统筹公司的投教工作，有效落实投教工作要求，尽责做好证券市场知识普及教育，履行投资者保护职责。公司积极组织社会公益活动，办公室履行节能环保。

5. 融合发展战略。公司将文化建设与公司发展战略深度融合，持续推进文化建设。董事会层面，公司董事会于2022年批准了公司修订了的《文化和行为准则说明文件》并年将文化建设新增到公司章程，作为引领公司管理的根本指示。2024年度《文化和行为准则执行情况报告》已于2025年4月汇报董事会，并取得通过。管理层层面，公司管理层将“文化和行为准则”和“行为操守报告”作为一项重要工作，纳入运营委员会议事内容，公司运营委员会审议通过了《2025年度汇丰前海证券发展战略》，明确指出将持续加强文化与行为准则建设，积极参与前海金融创新与绿色金融业务。

6. 强化文化认同。公司董事会于2022年3月批准了公司修订了的《文化和行为准则说明文件》，明确了公司的文化理念与价值观体系。公司定期评估文化和行为准则执行效果，向公司董事会提交《文化和行为准则执行情况报告》。公司将汇丰集团文化与价值观与“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观及《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》《树立证券行业荣辱观的倡议书》紧密结合，形成《汇丰前海证券文化建设工作规划》。公司已将文化理念宣导作为常态化工作，采取有效措施鼓励员工参加文化和职业道德等方面培训，并主动践行文化理念。



7. **激发组织活力。**公司通过定期开展员工大会、员工行为准则培训与部门“文化和行为准则”讨论交流会，分享各级员工良好的行为案例，起到积极示范作用，鼓励员工对现状提出建设性和多元化见解，致力于建立多样性和融合性的文化，有效促进员工树立汇丰文化与价值观；并通过工会组织了多种多样的集体活动，培养有活力的组织文化、增强团队之间的协同性和公司整体的凝聚力。

8. **秉承守正创新。**公司在各项业务开展中，倡导在坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新，在各种业务制度中建立了有效措施，以保障合规、风控部门参与公司产品、业务等创新决策，可以做到事前充分评估创新产品、业务的相关风险。建立了员工业务培训体系，坚持开展专业能力、合规风控培训，提高员工合规创新能力。公司与金融监管机构保持紧密沟通，持续探索涉港跨境金融创新业务。

9. **崇尚专业精神。**人才招聘阶段，公司重视对员工专业素质和专业精神的评估，建立了员工背景调查、价值观测试、专业能力考察等机制。业务执行中，公司倡导弘扬专业精神，激励员工爱岗敬业、履职尽责，秉承汇丰全球最佳实践并结合本地业务情况，为客户提供提供高标准、高质量的资本市场服务。公司建立了人才培养机制，促进员工培养工作所需的技能，鼓励并支持员工持续发展。公司建立了监管法规跟踪机制，能够根据最新法规监管要求，建立并及时更新相关业务制度和执行标准，并根据业务发展状况进行持续完善。

10. **坚持可持续发展。**公司自秉承稳健经营和长期可持续发展理念，从不追求短期效益。公司建立了完善的公司治理结构和奖金递延机制，可以有效平衡业绩和公司的长期价值创造，平衡风险和收益，保证业务稳健、风险可控。公司注重维护自身和行业声誉，通过职业道德培训促进员工自觉抵制对行业和公司声誉产生不良影响的行为或现象，树立了良好的公司和行业形象。公司通过员工执业行为合规培训、职业道德和法治观念教育培训，不断完善员工执业行为合规监控，持续提高员工合规风控意识，有效防范了道德风险发生。

（四）《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

1. 加强组织领导。公司成立了文化建设领导小组，统一部署公司的文化建设工作，并要求各业务和职能部分、分支机构及时落实。公司管理层还将“文化”和“行为操守”作为一项重要工作，纳入运营委员会议事内容。同时公司每年向公司董事会提交《文化和行为准则执行情况报告》。公司持续推进基层党组织体系建设和规范化建设，坚持将党建工作与企业文化建设相结合。

2. 加强理论研究。公司密切关注证券行业文化理念与行为准则相关的要求，并通过员工行为准则培训定期向全体员工传导。同时，公司积极学习同业的文化建设优秀案例，并在文化建设领导小组会议上展开讨论。公司持续加强文化建设相关研究和理论储备，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导，鼓励员工在核心刊物、中央媒体发表行业文化建设及其他与证券业务、资本市场发展相关的理论研究成果。

3. 加强制度建设。公司非常重视文化建设相关制度建设，已经建立了一套行之有效的文化建设制度体系，既秉承了汇丰集团的最佳实践，也遵从了境内的业务发展需要和监管法规要求，将公司文化建设的基本要求制度化、规范化，已经全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理之中，并基于汇丰集团与监管要求持续更新相关制度（详见“二、文化建设基本情况”中“（四）文化建设保障体系”章节）。

4. 加强培训宣导。公司已经建立了文化建设培训课程体系：公司要求所有员工在指定的时间内完成强制性的网上操守培训课程，内容包括如何对抗金融犯罪，声誉风险、价值和操守（含利益冲突、内幕信息处理和竞争法合规培训），以及专业相关的培训。若没能达成相关培训要求，根据公司现有的机制相关员工的薪酬浮动部分会遭受相应负面调整。公司合规部向全体员工发布每周“监管动态和监管案例”，并适时组织专题合规培训，为各业务部门提供执业操守处罚案例借鉴。公司定期的员工行为准则培训，除了基本的员工行为准则与公司管理措施的内容外，也涵盖文化建立理念的宣导，注重精神引领和文化引导，教育员工树立正确的价值观、利益观，谨守合规和行业道德底线，远离行业乱象。

5. 加强物质保障。公司为文化建设提供了有效的物质保障，按照年度业务收入的一定比例计提公司文化建设专项经费，日常公司开展多种形式的文化建设活动，例如团队建设、外部管理培训、证券行业业务培训等由专项经费支出。该预算及实际发生金额均经董事会审议后由股东会批准。

6. 加强效果评估。按照《关于启动 2023 年度证券公司文化建设实践评估的通知》（中证协发[2024]81 号文）的要求，公司指定自评领导小组由文化建设领导小组担任，严格按照通知要求逐项开展认真自评并报送了自查报告。公司持续按照评估办法落实好文化建设评估工作，持续对文化建设情况进行统计分析和总结，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

1、公司治理有效性

公司根据《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《证券公司治理准则》《证券公司内部控制指引》《企业内部控制基本规范》等法律法规和监管规则的规定，建立了由股东会、董事会、监事和经营管理层组成的法人治理结构。《公司章程》明确了股东会、董事会、监事和经营管理层的职责权限、议事规则和工作程序等，确保了权力机构、决策机构、执行机构和监督机构之间权责分明、规范运作和有效制衡。

公司董事会下设风险控制委员会、审计委员会、薪酬与提名委员会三个专门委员会，并制定了议事规则，为充分发挥专门委员会的科学、民主决策职能提供了有效制度保障。

2、内部控制有效性

（1） 内部控制有效性自我评价

公司已经根据《企业内部控制基本规范》《证券公司内部控制指引》以及其他相关法律法规的要求，对公司截至 2024 年 12 月 31 日的内部控制设计与运行的有效性进行了自我评价。纳入评价范围的主要单位为公司各部门。纳入评价范围的主要业务和事项包



括：公司治理、内部环境、控制活动、信息与沟通、内部监督，以及控制活动所涉及的不相容职务分离控制、授权审批控制、会计系统控制、预算控制、运营分析控制、绩效考核控制；重点关注的高风险领域主要包括：经纪业务、投资银行业务、证券研究业务、证券投资业务、资产管理业务及信息系统控制等，以及对公司经营管理产生重大影响的市场风险、信用风险、流动性风险、操作风险、合规风险、法律风险和声誉风险。

报告期内，公司对纳入评价范围的业务与事项均已建立了内部控制机制，并得以有效执行，达到了公司内部控制的总体目标，不存在重大缺陷和重要缺陷。一般缺陷可能导致的风险均在可控范围内，未对公司的经营管理活动质量和财务目标的实现造成重大影响，且已进行整改。从内部控制评价报告基准日到内部控制评价报告发出日之间，没有发生对评价结论产生实质性影响的内部控制重大变化。公司将继续完善内部控制制度，规范内部控制制度执行，强化内部控制监督检查，促进公司健康、可持续发展。

（2） 内部控制有效性的外部审计评价

公司外聘审计师普华永道中天会计师事务所（特殊普通合伙）在为本公司出具的2024年度内部控制评价报告[普华永道中天特审字(2025)第0085号]中意见如下：“根据对内部控制的了解、评价和测试，我们在上述财务报表审计中没有注意到贵公司于2024年12月31日与财务报表相关的内部控制存在重大缺陷。”

（六）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

1、全面风险管理情况

2024年，公司仍然面临外部环境的挑战，包括新业务牌照的申请和业务发展。压力之下，公司的风险管理体系仍平稳有序运行，有效管理公司的非金融风险 and 金融风险。

公司的风险主要包括战略执行风险、信用风险、市场风险、信息技术和网络安全风险、数据风险和模型风险等。公司针对现有及新开展的业务实施前瞻性、清晰的全面风险管理，强化业务部门风险认责制，确保可持续增长。

截至 2024 年末，公司没有发生重大操作风险事件，公司没有发生监管风险控制指标触及内部预警标准、不符合监管规定标准的情况。

2、合规管理有效性评估

根据中国证券监督管理委员会《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》和中国证券业协会《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》等法律、法规和准则的要求，公司董事会授权管理层牵头成立跨部门评估小组，对公司 2024 年度合规管理的有效性进行了评估。

经评估，报告期内，公司对纳入评估范围的业务与事项均已建立了相应的管理制度，并得到有效执行，达到了公司合规管理的目标，在所有方面不存在重大合规风险。

（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、存在的主要问题

文化建设方面，公司党支部尚处于规范化建设初期，党建引领文化建设的基础还需进一步积累。

廉洁从业管理方面，公司在开展投资银行类业务过程中，实际执行流程除了相应的监控和监督之外，目前尚缺乏较为有效的主动识别和侦查风险能力。

2、改进措施

文化建设方面，积极发挥党组织在文化建设工作中的模范带头作用，加强人文关怀，凝心聚力向前行，引导党员坚守初心使命、牢记责任担当。

廉洁从业管理方面，公司在开展投资银行类业务过程中，主要采取了以下控制措施防止出现输送或者谋取不正当利益：（1）在利益冲突核查中，要求项目组就是否直接或间接持有相关股权进行确认；（2）担任簿记管理人的证券发行承销项目中，合规对簿记建档环节进行监督；（3）公司承销业务决策委员会对承销配售活动进行集体决策；（4）



在证券发行询价和定价前后，加强对项目组的监控措施；（5）对投行类业务聘请第三方事项履行业务条线审批、聘用协议审查、合规审查程序；（6）公司员工使用标准的礼品与款待登记系统记录和获取有关礼品与款待以及慈善捐赠方面的批准与合规意见；（7）通过监管案例、培训进行宣导；（8）定期进行员工背景调查等。此外，公司将紧紧围绕廉洁从业管理目标及总体要求，打好廉洁从业事前预防、事中管控、事后治理组合拳，将廉洁从业文化建设与公司治理、发展战略、发展方式和行为规范深度融合，培育形成健康的价值观、发展观、风险观。并按照全员全程、预防第一的原则，强化全员声誉风险防范意识，主动防范声誉风险，高度重视公司人员不当行为引发的声誉事件，及时总结梳理可能影响公司声誉的风险驱动因素，完善风险管理预案，建立健全快速响应、稳妥有效的声誉风险处置机制，主动维护、巩固和提升公司声誉，展现从业人员的良好风貌和行业良好形象。

（八）员工文化理念认同情况和外部评价情况

公司于2024年9月组织了员工满意度匿名调查，以了解员工对公司战略、领导力、信任度、职业发展、发声建言、认同与归属、身心健康等方面的满意度，聆听员工心声，并基于调查结果组织全员交流，收集改进建议。

91%的员工认为“公司的商业决策和商业行为是合乎道德的”；

85%的员工认为“我清楚地了解公司的战略目标”；

85%的员工认为“公司支持多元背景的员工成功”

85%的员工认为“公司关心我的身心健康”；

84%的员工认为“我的正确行为受到了肯定或表彰”；

82%的员工认为“公司的高级管理人员始终如一地彰显了公司价值观”；

81%的员工认为“我相信公司的管理层会做出正确的决策”。



(本页为签字盖章页，无正文)

汇丰前海证券有限责任公司

文化建设领导小组组长：陆天

(公章)



(签字)

日期：2015年5月16日



附件：年度报告附表

附表一：公司简介

公司简称	汇丰前海证券	英文简称	HSBC Qianhai
公司注册地	深圳前海深港合作区	公司办公地	中国深圳市前海深港合作区南山街道枢纽大街66号前海周大福金融大厦（一期）22F2201单元
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	陆天，总经理	电子邮箱	ibcn.general@hsbcqh.com.cn
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	<p>1. 我们的宗旨：汇通全球 开创新机</p> <p>我们致力发挥自身独有的专业知识、业务能力、广泛网络和深入洞察，为客户开拓新机遇。我们汇集人才、思想和资金，不断推动进步与增长，帮助创建更美好的世界，造福我们的客户、员工、投资者、社区以及共同居住的地球。</p> <p>2. 我们的价值观</p> <p>从策略决定到与客户及同事的日常交流，汇丰价值观为我们的一切行动提供指引。它们根植于汇丰的历史、传统和性格之中，帮助我们达成使命。这些价值观包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 我们尊重差异：发掘不同观点 • 我们携手共赢：不分彼此，密切合作 		



- 我们勇于承担：恪尽职守，放眼未来
- 我们全力以赴：稳步前行，把握机遇

年度报告公示网站网址	https://www.hsbcqh.com.cn https://www.sac.net.cn	文化设备查资料地址	https://www.sac.net.cn
------------	--	-----------	---

附表二：文化建设领导小组成员名单

序号	姓名	公司职务	成员职责
1	陆天	总经理及法定代表人，公司运营委员会主席、首席财务官、董事会秘书	文化建设领导小组组长，全面负责公司文化建设工作
2	林昱	公司运营委员会成员、副总经理、证券投资部总经理	文化建设领导小组成员，负责公司文化建设战略拟定
3	何嘉仪	总经理办公室主任暨业务发展和治理总监	文化建设领导小组成员，主持协调各部门文化建设工作
4	信宏磊	公司运营委员会成员、合规总监兼首席风险官	文化建设领导小组成员，从合规角度开展文化建设工作
5	吕建纬	风险管理部总经理	文化建设领导小组成员，从风控角度开展文化建设工作
6	孙燕君	人力资源部总经理	文化建设领导小组成员，从人员管理角度开展文化建设工作
7	李萌	董事会办公室总经理	文化建设领导小组成员，从董事会办公室角度协助开展文化建设工作
8	朱敬熹	首席运营官	文化建设领导小组成员，从工会角度开展文化建设工作
9	卞勇	公司运营委员会成员、资产管理部总经理	文化建设领导小组成员，从党建角度开展文化建设工作

附表三：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	肖依依	投资银行部	副总监	部门职责：投行业务管理 文化建设工作分工：投行部文化建设
2	周颖萍	证券研究部	副总监	部门职责：证券研究部业务管理工作 文化建设工作分工：研究部文化建设
3	杜曙昱	经纪业务部	专员	部门职责：经纪业务部合规专员 文化建设工作分工：经纪业务部文化建设
4	曾璐	证券投资部	副总监	部门职责：证券投资部合规专员 文化建设工作分工：证券投资部文化建设
5	郭媛	资产管理部	副总监	部门职责：资产管理部合规专员 文化建设工作分工：资产管理部文化建设
6	张茜茜	私人财富管理部	副总监	部门职责：私人财富管理部业务管理 文化建设工作分工：私人财富管理部文化建设
7	胡晓华	合规部	经理	部门职责：反金融犯罪合规 文化建设工作分工：反金融犯罪合规与廉洁从业管理
8	米舒	风险管理部	非金融风险管理负责人	部门职责：非金融风险管理工作 文化建设工作分工：风险管理部文化建设

9	林朗熙	总经理 办公室	总经理 秘书	部门职责：总经理秘书 文化建设工作分工：总经理办公室文化 建设
10	李萌	董事会 办公室	董事会 办公室 总经理	部门职责：董事会办公室管理工作 文化建设工作分工：董事会办公室文 化建设
11	姜夏忆	财务部	经理	部门职责：财务管理 文化建设工作分工：财务部文化建 设
12	周晓扬	信息技术部	经理	部门职责：信息技术管理 文化建设工作分工：信息技术部文 化建设
13	王岩岩	运营部	经理	部门职责：运营及客户管理 文化建设工作分工：运营及客户管 理部文化建设
14	费丽雯	综合管理部	经理	部门职责：综合管理 文化建设工作分工：综合管理部文 化建设
15	刘超群	人力资源部	副总监	部门职责：人力资源管理 文化建设工作分工：人力资源部文 化建设
16	周媛	法律部	经理	部门职责：资深法律顾问 文化建设工作分工：法律部文化建 设
17	潘鸿慧	内部审计部	经理	部门职责：审计经理 文化建设工作分工：内部审计部文 化建设

附表四：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	文化和行为准则 说明文件	文化和价值观、文化管理的行为 方法	2018年11月实施 2022年3月修订
2	合规管理制度	明确了合规管理架构和职责、监 管合规、反金融犯罪合规、监管 沟通与报告、合规宣传与培训、 合规问责等	2017年9月实施 2020年3月修订
3	合规检查管理办 法	规定了合规检查的事项、计划、 范围、实施、结果确认及整改等	2019年3月实施
4	合规宣传与培训 管理办法	明确了合规宣传与培训的具体 要求	2017年9月实施
5	合规手册	合规管理职能和组织框架、了解 合规信息和处理合规事项、员工 行为准则，明确了员工基本合规 要求	2019年3月实施
6	合规考核实施细 则	规定了合规考核的机制、考核方 式和內容、考核实施、合规问责 等	2019年3月实施
7	员工个人账户交 易管理办法	加强公司员工个人账户交易行 为管理，避免违规交易，规定了 禁止交易的产品和禁止的交易 行为、交易申报和审批机制加强 公司员工个人账户交易行为管 理，避免违规交易，规定了禁止	2017年9月实施 2022年8月修订

		交易的产品和禁止的交易行为、交易申报和审批机制	
8	员工行为监控管理办法	建立了员工行为监控机制，规定了员工执业行为的日常管理、持续教育、基本控制措施和监控措施以及异常执业行为调查的具体要求	2017年9月实施
9	投诉管理办法	根据证券业协会《证券基金期货经营机构投资者投诉处理工作指引（试行）》，以及根据公司的业务发展需求进行修订	2017年9月实施 2021年11月修订
10	交易行为管理办法	规定了交易行为管理的责任部门及分工，明确监控对象，建立了监控系统和调查程序，通过分类管理机制落实重点客户监控，通过合理筛选机制落实重点证券监控，配合监管要求，对交易行为进行管理	2022年12月实施 2023年3月修订
11	利益冲突管理办法	规定了利益冲突管理的原则和一般要求、利益冲突的防范、利益冲突的核查、观察清单和限制清单的管理等	2017年9月实施 2022年8月修订 2023年8月修订

12	廉洁从业管理办法	<p>遵循《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》、《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》的监管要求制定，致力于建立良好的公司治理环境，对一切贿赂或腐败及违反廉洁从业行为坚决零容忍，并将其视为破坏公司治理的不道德及不诚信行为。</p>	2022年1月实施
13	廉洁从业规范	<p>遵循《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》、《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》的监管要求制定，致力于建立良好的公司治理环境，对一切贿赂或腐败及违反廉洁从业行为坚决零容忍，并将其视为破坏公司治理的不道德及不诚信行为。</p>	2022年1月实施

14	反贿赂反腐败管理办法	致力于建立良好的公司治理环境，对一切贿赂或腐败行为坚决零容忍，并将其视为破坏公司治理的不道德及不诚信行为。设立了统一的最低标准要求以防止潜在及实际贿赂及腐败风险，适用于公司全体员工	2018年10月实施 2022年3月修订
15	反洗钱和反恐怖融资管理制度	包括反洗钱治理与文化、反洗钱基本管控要求、违规问责等	2017年9月实施 2020年9月修订
16	洗钱与恐怖融资风险管理及自评估管理办法	为加强公司反洗钱和反恐怖融资工作，根据《法人金融机构洗钱和恐怖融资风险管理指引（试行）》、《证券公司监督管理条例》、《证券公司全面风险管理规范》、《中国人民银行关于印发〈法人金融机构洗钱和恐怖融资风险自评估指引〉的通知》（银反洗发[2021]1号）等监管规定制定	2021年11月实施
17	人力资源管理制度	规定了招聘录用、资管管理、组织架构设置、学习发展、绩效管理、薪资福利、劳动关系、职业操守、健康安全等	2017年9月实施 2023年10月修订

18	员工职业操守和行为准则	规范了员工的行为管理，包括个人财务、遵守金融服务监管规则、反贿赂和反腐败、外部活动、安保和防范欺诈、利益冲突、培训和认证、职场暴力、举报、违反行为守则的处罚等。涵盖行业荣誉观、职业道德准则、执业行为规范、诚信从业等监管要求。	2017年9月实施 2023年5月修订 2024年11月修订
19	员工手册	根据《证券公司保荐业务规则》，对《员工手册》进行了修订，规定“保荐业务人员出现被采取与保荐业务执业相关的自律监管措施、自律处分、行政监管措施、市场禁入措施、行政处罚、刑事处罚等情形的，应当退还相关违规行为发生当年除基本工资外的其他薪酬”；同时进一步加强了对薪酬保密的要求	2017年9月实施 2021年8月修订 2024年7月修订
20	员工资格管理办法	规范了证券从业与执业资格管理	2017年9月实施 2022年10月修订
21	人事聘免管理办法	规范了关键岗位员工聘任与免职、绩效考核与述职	2017年9月实施 2022年10月修订

22	绩效管理办法	规范了绩效管理、绩效提高与问责管理等。进一步明确廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念在绩效考核、人员晋升中起一票否决作用	2017年9月实施 2022年10月修订 2023年10月修订 2024年6月修订
23	强制休假管理办法	规定了强制休假机制，明确了强制休假要求和安排	2017年9月实施 2020年4月修订
24	可变绩效薪酬递延指引	为支持公司长期可持续发展，发挥薪酬在公司治理和风险管理中的导向作用，根据《证券公司治理准则》、《证券公司投资银行类业务内部控制指引》、《证券基金经营机构债券投资交易业务内控指引》、《证券期货经营机构私募资产管理计划运作管理规定》等监管规定制定，明确收入递延人群、递延比例和递延形式，以及调整和扣回机制	2021年11月实施 2023年2月修订
25	薪酬管理制度	明确了薪酬管理原则，规范了薪酬构成	2022年2月实施 2023年10月修订 2024年7月修订
26	风险管理制度	包括风险管理授权、风险识别与评估、监控与应对、报告与处置、压力测试、风险管理文化建设与考核等	2017年9月实施 2020年6月修订

27	操作风险管理办法	明确了操作风险的管理组织体系、管理措施	2017年9月实施 2024年4月修订
28	声誉风险管理办法	为进一步规范和加强公司的声誉风险管理水平、完善全面风险管理体系，根据《证券公司监督管理条例》、《证券公司全面风险管理规范》、《证券公司声誉风险管理指引》等法律法规、自律规则修订，规定了公司声誉风险管理组织体系，以及管理措施	2020年12月实施 2024年8月修订
29	股权管理制度	落实《中华人民共和国证券法》、《证券公司监督管理条例》、《证券公司股权管理规定》等相关法律，规范股东行为，加强股权事务管理	2020年6月实施
30	关联交易管理制度	关联交易和关联方管理，规定了关联交易审批权限、审议程序和信息披露要求等	2017年11月实施 2022年12月修订

31	新产品新业务审批制度	为明确新产品、新业务的管理制度、流程及内部审批路径,加强公司全面风险管理和内部控制有效性,根据《证券公司全面风险管理规范》、《证券公司风险控制指标管理办法》、《证券公司内部控制指引》等法律法规、自律规则,以及公司章程和《汇丰前海证券有限责任公司风险管理制度》,制定本制度	2019年12月实施 2024年6月修订
32	新产品新业务管理办法	为规范和加强公司的新产品、新业务的管理制度、流程及内部审批路径,完善公司治理结构,保障公司持续稳健运行发展,根据《汇丰前海证券有限责任公司-新产品新业务审批制度》以及公司章程,结合公司实际情况,制定本管理办法	2019年12月实施 2024年5月修订
33	市场推广管理办法	规范了公司商标的使用,及相关通讯,推广活动的管理。确保公司文化品牌的树立	2021年3月实施

34	投资者权益保护管理办法	为保护投资者的合法权益，规范公司向投资者提供金融产品或服务的行为，确保公司积极开展投资者保护活动，维护公开、公平、公正的市场环境，促进资本市场健康稳定发展，根据《证券法》、《证券公司投资者权益保护工作规范》、《证券公司监督管理条例》和《证券期货投资者适当性管理办法》等法律法规及自律准则制定	2021年10月实施
35	投资者教育管理 办法	规范了投资者教育工作的职责与分工、投教工作内容、个业务环节的投教工作、投教报告与检查等	2017年9月实施
36	私人财富管理 部人员资质管理 办法	规定了部门员工需要满足的资质要求，包括完成指定内部培训、通过部门内部考试、取得业务人员资质要求、按要求完成持续培训等方面的规定和注意事项	2022年7月实施

37	采购管理办法	规范了供应商管理，包括一般供应商管理、外包管理、供应商道德行为管理、供应商合规管理、反贿赂和反腐败、礼物和款待、反洗钱、员工个人交易、招标、合同管理等	2017年9月实施 2023年3月修订
38	外包管理办法	明确了外包服务的管理责任、流程等	2019年8月实施
39	员工违纪违规行为管理指引	为加强公司内部管理，规范员工违纪违规行为的问责管理	2024年6月实施
40	诚信管理办法	为提升公司及全体工作人员的诚信水平，倡导诚信文化，建立健全诚信建设长效机制	2024年10月实施

附表五：文化建设宣传及培训情况

序号	项目名称	主要内容 (课程)	日期	时长	参与人员 数量
1	员工行为 准则培训	<ul style="list-style-type: none"> • 文化理念宣导 • 利益冲突、信息隔离墙、电子通讯与个人社交媒体、廉洁从业与反贿赂反腐败、反洗钱与反恐怖融资、合规监控等 • 信息安全 • 强制培训、反欺凌反歧视等 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024/3/28 • 2024/6/28 • 2024/9/25 • 2024/12/12 	每门课程时长 1小时	公司全员
2	集团强制 课程反金融 犯罪系列 培训	<ul style="list-style-type: none"> • 防范金融犯罪 • 高风险岗位反洗钱及制裁培训 • 高风险岗位如何防范腐败贪污 	<ul style="list-style-type: none"> • 以在线课程及测评的形式，全年持续进行 	每门课程时长 1小时	共计 329 人次
3	集团强制 课程行为 操守系列 培训	<ul style="list-style-type: none"> • 行为准则培训(含利益冲突、内幕信息处理、竞争法、信息安全等内容) • 企业价值观培训 	<ul style="list-style-type: none"> • 以在线课程及测评的形式，全年持续进行 	每门课程时长 1小时	共计 536 人次

4	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 防范证券从业人员买卖股票行为 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/2/26 	每门课程时长 半小时	私人财富 管理部
5	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 证券投资顾问业务合规要点 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/3/1 	每门课程时长 半小时	私人财富 管理部
6	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 异常交易行为管理培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/3/1 	每门课程时长 半小时	私人财富 管理部
7	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 关于经纪业务岗位设置、资金安全、账户实名制、重点监控账户管理及适当性管理培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/3/12 	每门课程时长 半小时	运营及客 户管理部
8	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 近期投行监管案例总结分析 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/3/26 2024/6/25 2024/9/24 2024/12/23 	每门课程时长 半小时	投资银行 部资产证 券化小组、 存续期管 理部门、投 行内控等
9	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 沪深交易所发布ABS业务规则及配套指引的合规解读 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/4/2 	邮件	投资银行 部资产证 券化小组、 存续期管 理部门、投 行内控等

10	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 减持新规合规解读 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/5/27 	邮件	投资银行部、经纪业务部、私人财富管理部等
11	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 研报撰写中版权、信息来源和知识产权的专项培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/5/31 	每门课程时长半小时	证券研究部
12	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 关于“公募基金证券交易费用管理规定/证券市场程序化交易相关监管新规”合规培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/6/27 	每门课程时长半小时	经纪业务部
13	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 新国九条发布以来新规回顾、2024年上半年投行主要监管规定及监管案例 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/6/27 	邮件	投资银行部
14	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 研究部新入职员工合规培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/6/7 2024/9/13 	每门课程时长半小时	证券研究部
15	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 跨境业务活动合规培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/7/24 	邮件	投资银行部
16	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 员工个人投资账户交易—研究部特殊规定的专项培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/7/26 	每门课程时长半小时	证券研究部

17	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 分支机构负责人合规培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/7/31 2024/12/5 	每门课程时长 半小时	分支机构 负责人/ 代职负责 人
18	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 基金业协会发布《资产证券化业务报价内部约束指引》的合规解读 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/8/8 	邮件	投资银行 部资产证 券化小组、 质量控制 小组、资本 市场部等 存续期管 理部门
19	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 新员工入职合规培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/9/2 2024/9/11 	每门课程 时长 半小时	证券投资 部新入职 员工
20	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 异常交易行为管理培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/9/19 	每门课程 时长 半小时	经纪业务 部
21	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 公司举报政策的宣导 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/3/22 2024/9/24 	邮件宣 导	公司全员

22	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 电子通讯政策培训 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/10/25 	每门课程时长 半小时	经纪业务部、资产管理部和证券投资部分管领导、部门负责人及业务骨干
23	合规培训	<ul style="list-style-type: none"> 《首次公开发行证券网下投资者管理规则》的合规解读 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/10/31 	邮件	投资银行部、经纪业务部、私人财富管理部
24	合规培训	《外国投资者对上市公司战略投资管理办法》修订的合规解读	<ul style="list-style-type: none"> 2024/11/21 	邮件	投资银行部
25	合规培训	研究部员工 2024 年度更新培训	<ul style="list-style-type: none"> 2024/12/9 	每门课程时长 半小时	证券研究部
26	合规培训	证券市场交易业务规则培训	<ul style="list-style-type: none"> 2024/12/10 	每门课程时长 半小时	经纪业务部 交易团队
27	合规培训	融资融券业务监管案例	<ul style="list-style-type: none"> 2024/12/10 	每门课程时长 半小时	私人财富管理部

28	合规培训	《中华人民共和国反洗钱法》专题培训	• 2024/12/12	1 小时	全体员工及高管
29	合规培训	深交所发布 7 项 ABS 审核指引指南、2 项 ABS 及公司债存续期指南的合规解读	• 2024/12/25	邮件	投资银行部及 ABS 存续期管理部门、公司运营管理委员会