



2024 年文化建设实践年度报告

二〇二五年五月

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。

公司文化建设领导小组组长（签字）：



星展证券（中国）有限公司

2025年5月16日

年报摘要

2024 年，星展证券（中国）有限公司（以下简称“公司”或“星展证券”）在董事会、经营管理层、文化建设领导小组的带领下，切实履行行业文化建设主体责任，践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化及星展“PRIDE!”（崇高使命、团队合作、勇于创新、果断负责、乐在星展）核心价值观，努力打造具有星展证券特色的企业文化。

公司围绕监管部门、自律组织发布的《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》《证券行业文化建设十要素》《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》等一系列文件，不断完善文化建设覆盖面，稳步推进文化建设各项工作。

2024 年度，公司进一步深化和完善企业文化建设，以《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》和《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》等为指引，持续跟进最新要求，完善文化建设相关措施，在秉承星展集团文化基因与证券行业核心价值观的基础上，探索符合自身特点的企业文化与品牌形象，为行业的文化建设发展添砖加瓦。公司不断挖掘文化深度，打造符合公司特点的文化理念体系。对内开展员工文化宣导活动，面向全体员工进行风险文化、合规文化、诚信教育培训，并宣贯行业文化。对外开展品牌文化推广宣传，在公司内外部通过多种形式大力开展公司品牌文化推广宣传，宣传公司文化理念、责任担当，并积极履行社会责任。公司建立声誉风险管理制度和机制，开展了一系列加强声誉风险管理的具体工作，例如建立舆情监控机制、应急响应计划，做好员工执业声誉信息登记和管理等。公司继续将廉洁从业、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，在审计、稽核等环节建立与诚信状况相挂钩的考量机制，并补充完善合规、内控、风控等制度，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。此外，公司还积极配合中国证券业协会的文化建设专题研究，参与编写的《国际投行文化品牌建设研究报告》于 2024 年 11 月正式发布。

展望未来，公司将进一步发挥文化建设的引领作用，持续跟进最新要求，完善文化建设相关措施，在秉承星展集团文化基因与证券行业核心价值观的基础上，探索符合自身特点的企业文化与品牌形象，为行业的文化建设发展添砖加瓦。

目 录

第一节	公司文化建设实践情况.....	5
第二节	文化建设成果与年度案例.....	18
第三节	文化建设质量评估结果.....	19
附件		31

第一节 公司文化建设实践情况

一、公司文化建设基本情况

（一）公司基本信息

法定中文名称	星展证券（中国）有限公司	法定中文简称	无
法定英文名称	DBS Securities (China) Co., Ltd.	法定英文简称	无
统一标识			

（二）公司文化理念体系

践行行业文化。以证券行业文化建设十要素为基本标准，以打造“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化为目标，开展行为层、组织层和观念层文化建设，凝聚和践行正确价值观，积淀和涵养良性生态。

传承星展文化。秉承星展“PRIDE!”（“崇高使命、团队合作、勇于创新、果断负责、乐在星展”）的文化基因：

崇高使命（P）：鼓励所有员工战略性思考，从全局角度思考、分析、规划，以形成可持续的影响力；聚焦（内外部）客户，为客户提供卓越的解决方案和体验。始终为客户做对的事情；发展自己与他人，保持自我觉察和持续学习，为他人提供建设性的意见，共同学习、教学相长；倡导风险管理文化，全流程管理风险并切实落实相关管控措施；

团队合作（R）：鼓励所有员工建立信任感、广泛合作，通过在部门内和部门间共同合作更好地实现目标；鼓励他人共同实现目标，通过沟通、激励他人，携手前进；

勇于创新（I）：鼓励所有员工拥抱并引领变革，不安于现状，持续完善；勇于尝试，探索新的想法，并总结和分享成功中获得的经验，以及失败中汲取的教训；

果断负责(D)：鼓励所有员工敢做敢当，做出适当的权衡判断，果断采取行动并为结果负责，并为鼓励不同的意见营造开放安全的环境；以数据为导向，在决策及实施过程中，提出恰当的问题、收集相关的信息、分析决策的依据、做出正确的决定、产出成果；

乐在星展(E)：鼓励所有员工及时认可和庆祝他人的贡献和成功；创造愉悦的工作文化，开放心态、富有同理心、尊重他人、诚实守信。

（三） 廉洁从业管理目标和总体要求

公司廉洁从业管理的目标是通过建立廉洁从业风险防控管理体系，倡导廉洁从业理念，树立廉洁从业文化，为公司实现持续、健康和高质量发展创造良好的内部环境。

公司廉洁从业管理的总体要求是在公司层面建立健全廉洁从业管理领导机制和基本制度安排，建立涵盖所有业务及各个环节的廉洁从业内部控制制度，将其纳入整个内部控制体系之中，制定具体、有效的事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制，加强廉洁文化建设和廉洁从业风险防控。

（四） 文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务

公司成立文化建设领导小组，由公司总经理任组长，公司高级管理人员及文化建设重点领域相关部门负责人任主要组员，实现文化建设工作各方面的全覆盖。文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务详见本报告附件（表 2：文化建设领导小组成员名单）。

（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

1、文化建设组织结构及职责分工

公司董事会定期听取高级管理层有关企业文化建设工作的汇报，对企业文化建设的有效性承担责任。

公司监事会承担企业文化建设的监督责任，负责监督董事和公司高级管理层在企业文化建设的履职尽责情况并督促整改，对公司的企业文化建设提出建议和意见。

总经理负责落实企业文化和建设工作，并定期向董事会汇报，包括加强职业道德教育、完善内部控制机制、优化创新激励约束机制，积极履行企业社会责任等内容。

公司成立企业文化和建设工作领导小组（以下简称“领导小组”），由公司总经理任组长，公司高级管理人员及文化建设重点领域相关部门负责人任主要组员。领导小组负责设定文化建设的总体目标、部署文化建设的重点任务和机制保障、审批文化建设工作方案、指导并参与重要企业文化活动、对文化建设实践年度报告内容负责。

公司成立企业文化和建设工作小组（以下简称“工作小组”），行使日常管理职责，由公司分管文化建设的高级管理人员任组长，其他分管领导及主要部门负责人任副组长，相关部门负责人及工作人员任组员。工作小组负责落实领导小组部署，健全文化建设管理机制，讨论并完善文化建设工作方案，按照部署扎实开展文化建设各项工作，对相关工作进行协调指导，以及编制文化建设实践年度报告。

公司各部门、分支机构为实施机构，按照分工开展文化建设各项具体工作。

2、文化建设主要负责部门

公司法务部暨董事会办公室是企业文化建设的牵头部门，主要负责拟定文化建设工作方案，撰写、完善文化建设管理制度；牵头成立文化建设质量评估小组，检验文化建设工作质量；筹备文化建设会议、开展文件准备并制作会议记录。

3、文化建设岗位设置及工作人员情况

公司企业文化和建设工作小组，由公司分管文化建设的高级管理人员任组长，其他分管领导及主要部门负责人任副组长，相关部门负责人及工作人员任组员，担任文化建设的不同职责，从文化品牌、投资者权益保护文化、投行业务文化、合规文化、风险文化、雇主文化、战略融入、资金支持等方面开展工作。文化建设工作小组人员情况详见本报告附件（表 3：文化建设工作小组成员名单）。

（六） 现有文化建设制度及机制

为进一步推动落实证券行业文化建设要求，加强公司文化建设，公司制定并颁布实施了《文化建设管理制度》。该制度明确了公司文化建设目标和文化建设理念，以及治理体系及相关职责，规范了文化建设的工作要求，并建立了工作评估机制。

此外，公司在公司治理、全面风险管理、合规管理、人力资源管理、投资者权益保护、财务管理等各方面制定了《股东会议事规则》《关联交易和重大交易管理办法》《对外沟通与媒体管理指引》《全面风险管理办法》《合规管理基本制度》《投资者权益保护工作管理办法》《廉洁从业管理办法》《员工手册》《营销费用管理办法》《费用报销及对外付款规定》等一系列相关制度，为公司文化建设提供了有力制度保障，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。文化建设制度情况详见本报告附件（表 4：文化建设制度机制清单）。

（七） 公示年度报告的公司和协会网站网址

公司文化建设实践年度报告将在以下网站公示：

中国证券业协会网站地址：<https://www.sac.net.cn>

星展证券（中国）有限公司网站地址：<https://www.dbssecurities.com.cn>

二、文化建设实践整体情况回顾

（一）文化建设年度工作目标、计划及重点工作回顾

1、文化建设年度工作目标

2024 年度，公司进一步深化和完善企业文化建设，以《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》和《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》等为指引，持续跟进最新要求，完善文化建设相关措施，在秉承星展集团文化基因与证券行业核心价值观的基础上，探索符合自身特点的企业文化与品牌形象，为行业的文化建设发展添砖加瓦。

2、文化建设年度计划及重点工作，以及对应执行及完成情况

（1）继续加强落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》相关工作

公司文化建设领导小组 2023 年第 3 次会议于 2023 年 3 月 30 日审议通过了最终稿《落实<进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排>工作方案》（以下简称“《工作方案》”）。通过《工作方案》对任务目标的分解与整合，公司将《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》罗列的四个板块 17 项重点工作与公司文化建设年度重点工作有机结合，在各部门开展文化建设相关工作时同步落实各项要求。

2024 年间，公司在全面风险管理、声誉风险管理、合规风控体系等方面持续发力，加强制度机制建设、推动培训宣导，确保切实推进文化建设工作；公司参与中国证券业协会组织的“国际投行文化品牌建设”课题研究，所提交的案例内容也已获得采纳及发布。2025 年，公司将持续加强在确立文化品牌战略、推动和督促公司战略定位和战略实施贯彻落实新发展理念等方面的努力，力争取得新的突破。

（2）企业文化贯穿公司发展战略，推动公司根据自身优势与特点，在服务国家战略、服务实体经济、方面找准发力点，结合公司可持续发展战略的落地，做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融等方面的服务

星展证券在成立之初已确定了“中新合璧，融通亚洲”的定位，明确发

展目标包括整合境内外资源赋能企业，带动境内外资本积极参与国内资本市场，为中国资本市场的多元化和国际化贡献自己的力量；发挥自身渠道优势，支持更多优质企业走入境内外资本市场，推动中国新经济、新消费产业发展；助力金融互联互通，服务“一带一路”、“陆海新通道”、RCEP等国家及区域合作项目，支持实体经济发展；

2024年，公司紧扣新时代金融行业核心业务，持续服务实体经济，积极推进项目落地，其中作为联席主承销商完成了千味央厨A股定向增发项目，并助力易商集团首支境内公募仓储物流基础设施REIT发行项目；作为独家主承销商完成锦隆能源20亿元可交换债发行项目；作为唯一外资销售推广机构参与了“芯鑫租赁1期资产支持专项计划（科技创新）”项目，该项目也是公司坚持服务实体经济、以金融赋能科技创新的生动案例。

公司持续推进可持续发展战略的落地，服务国家战略及实体经济。2024年，投行业务方面，公司进一步强化风险管理中关于可持续发展相关风险因素的识别与考量；机构业务方面，公司积极推动客户就可持续发展相关主题开展交流与论坛活动；研究业务方面，为星展内外部提供了多项可持续发展相关的研究支持。

(3) 改进和创新文化品牌内容表现形式，多渠道、全方位传播文化品牌，同时开展强化文化品牌意识、规范服务标准、优化服务意识的教育培训

一方面，公司提升多元化内容创作。2024年，邀请员工分享在志愿服务文化中经历的难忘瞬间以及对文化理念的解读，并制作成图文并茂的邮件宣传页增强员工的归属感。

同时，公司加强多渠道传播。在强化服务标准、优化服务意识方面，将公司RED服务标准（以客为尊、往来便捷、信赖可靠）制作成工卡吊牌，发放员工佩戴，将文化宣传融化日常工作中；对外参与证券业协会文化品牌课题研究，在《国际投行文化品牌建设研究报告》中介绍星展证券在加强文化品牌识别、品牌传播、品牌沟通、品牌信任方面的做法，提升文化品牌影响力。

（4）持续完善全面风险管理领导机制、新产品审批管理机制、操作风险管理机制，开展多类型多形式的自查与培训工作传导落实声誉风险管理工作，不断夯实提升公司的全面风险管理水平

风险管理机制建设方面，公司于2024年通过修订《全面风险管理办法》《新产品审批办法》等风险管理制度，完善了全面风险管理领导机制、新产品审批等管理机制，并对标证券业协会发布的《证券公司操作风险管理指引》修订了公司的操作风险管理制度，从组织架构、职责分工、管理工具等方面进行了完善，切实加强公司对各类操作风险事件的防控与应对能力。

声誉风险管理方面，公司通过开展日常舆情监测、风险与控制自我评估，积极识别可能造成潜在声誉影响的风险领域并采取必要控制措施。同时，公司不定期发布对外媒体沟通的相关要求提示，并组织了声誉风险管理与员工社交媒体使用的全员培训及测试，旨在提升员工的声誉风险防范意识，督促员工正确使用社交媒体、自觉抵制损害行业形象的行为，加强防范和减少潜在声誉事件对公司及利益相关方、行业造成的损失和负面影响。

公司持续关注并统计监管部门、自律组织处罚、声誉风险事件情况，截至目前未发生被认定为全面风险管理规则执行不到位的情形，未发生因证券公司经营行为或外部事件，及工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等导致声誉风险事件的情形。

（5）持续完善公司治理和内部控制、加强文化建设组织机制保障。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，服务实体经济

公司具备完善的法人治理体系，三会一层在各自职责、权限范围内规范运作，形成了有效的激励、约束和制衡机制。公司已经建立健全股东会、董事会、监事会议事规则，并建立了独立董事制度。文化建设方面，公司制定并发布了《文化建设管理制度》，从公司制度层面明确了文化建设的组织机制，并在《公司章程》中写入了董事会、监事会、经营管理层在公司文化建设方面的分工职责。

公司成立了企业文化建设领导小组，由公司总经理任组长，公司高级

管理人员及文化建设重点领域相关部门负责人任主要组员。领导小组负责设定文化建设的总体目标、部署文化建设的重点任务和机制保障、对文化建设实践年度报告内容负责等工作。公司还成立了企业文化建设工作小组行使日常管理职责，由公司分管文化建设的高级管理人员任组长，其他分管领导及主要部门负责人为副组长，相关部门负责人及工作人员任组员。工作小组负责落实领导小组部署，具体开展各项文化建设工作。

在支持保障方面，公司在编制年度财务预算、决算时对文化建设相关支出进行专项统计，并予以大力支持。公司通过专题培训、文化周活动、志愿服务等形式多样的宣传手段，努力提升文化建设理念触达效果，提升员工的感受度，增强文化建设工作的实际体验。

公司还积极配合中国证券业协会的文化建设专题研究，参与编写的《国际投行文化品牌建设研究报告》于 2024 年 11 月正式发布。公司受邀参加了上海市证券同业公会组织的文化建设座谈会，分享了文化建设经验和实践，加强了对外交流。公司还参与了中国证券业协会在福州举办的证券行业文化建设交流研讨活动，学习了同业公司文化建设的先进经验、分享交流了外资券商对文化建设工作推进的建议。

（6）持续开展合规培训、合规检查等日常合规管理工作，完善内控机制，同时结合全员行业文化理念宣导等活动，提升公司员工对文化建设的认知与感受，重点涵盖职业道德、廉洁从业等方面的宣导与培训

公司持续夯实合规管理工作，合规负责人指导合规管理部充分履行合规审查、合规检查、合规培训等各项合规管理职责。报告期内，针对重点监管要求落实情况加强合规检查工作，开展了关于个人投资管理合规内控执行情况以及从业人员违规炒股行为自查、公司债券承销及资产证券化业务专项自查、廉洁从业合规检查、发布研究报告等投资咨询业务合规检查、投行业务（含反洗钱）合规检查等 7 项合规检查。通过上述检查、自查，对相关业务和管理事项存在的问题和薄弱环节进行了充分揭示，各相关部门积极组织落实整改、改进措施。

为增强员工合规意识，持续打造合规文化，公司不断丰富合规培训宣

导方式，突出培训宣导时效性。报告期内，合规管理部组织相关部门开展了13次合规培训，发布23期合规宣导。培训宣导紧跟监管形势动态，包括：新“国九条”发布配套投行业务新规及处罚案例培训；从业人员违规炒股行为专项合规宣导；针对投资银行、自营、分析师等关键岗位、部门的合规培训；全员合规文化培训、诚信与职业道德培训宣导以及结合处罚案例定向开展廉洁从业培训等。为进一步丰富合规培训的方式，在人力资源部支持下，完成了合规培训线上课程（eLearning）的开发，使学员可以灵活安排培训时间，改善培训体验，提高培训效率。

（7）继续坚持以投资者为中心，不断创新投教形式，丰富投教内容，提升投教服务水平，为投资者营造更加良好的投资环境

加强制度建设与完善：为深入推进投资者保护工作，公司修订并发布了《星展证券（中国）有限公司投诉举报管理办法》；制定了公司《打击非法证券活动管理办法》，进一步规范了员工对待非法证券活动、投诉举报事件的处理流程，提高了处理效率和质量。公司通过合规宣导邮件的方式针对全员开展非法证券活动应对要点说明。

有效应对非法证券活动：全年通过公司投诉举报电话/热线、12386 转办等渠道，处理约 70 人/次关于非法证券活动的受害者咨询，上海证监局转办举报 1 次，配合外省市公安局协助调查冒用我司名义进行非法诈骗案件 1 次，咨询者、举报者或受害者均非公司客户。针对非法证券活动的严峻形势，公司始终坚持积极主动的姿态。公司积极配合监管部门，及时举报多起假冒公司名称、网站、APP 或社交媒体账号的事件，有效维护了公司声誉和投资者利益。

持续深化投资者教育：公司持续利用官网、微信公众号等渠道开展投资者教育工作，发布投教文章五十余篇，累计浏览量近 1000 人/次。投教文章内容涉及到科创版、ETF、指数化投资、新三板、国债、反洗钱等。旨在提升投资者对多元化投资工具的认知，增强其风险管理能力和理性投资理念。

舆情监控与风险管理工作：公司利用专业机构建立的舆情监测系统，

及时发现并处理与公司相关的负面信息，维护公司声誉和投资者利益。

（8）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，在人力资源管理工作实践中实践证券行业荣辱观、廉洁从业理念、稳健薪酬制度

公司重视精神引领和文化引导，将星展“PRIDE!”核心价值观、证券行业荣辱观、廉洁从业理念、诚信状况等纳入选人用人、激励约束、人员薪酬等人力资源管理环节中。

公司将证券行业荣辱观纳入《员工手册》，并制定了《员工行为准则》《员工问责处理办法》《员工绩效管理与发展制度》《声誉风险管理办法》等，从制度层面要求员工应形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，营造风清气正的行业环境。

公司坚持以德才兼备为导向，加强选人用人管理。除了考察人员的专业能力以外，公司将相关人员与星展“PRIDE!”核心价值观的契合度单独作为评估重要参考。另外，公司通过设置不同的数据库筛选以及背景调查环节，确保相关人员的政治素质、职业操守、道德品行、诚信状况以及廉洁从业情况符合从业人员标准。

在人员考核方面，员工的年度考核包含两个维度，一方面，公司对员工完成目标的“结果”进行考核，综合考量了员工专业胜任能力、业绩完成情况、执业质量等，另一方面，公司将星展“PRIDE!”核心价值观作为一个单独维度来考核员工实现目标的“过程”中的行为。同时，公司建立《员工绩效管理与发展制度》明确，合规性专项考核占绩效考核结果的比例不得低于 15%，对于重大合规风控事项，可采取一票否决机制。引导员工深度落实公司文化理念以及廉洁从业理念，树立正确的价值导向，提升企业内生动力。

公司全面落实《证券公司建立稳健薪酬制度指引》的相关精神，将“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念融入薪酬管理，建立着眼长期发展的人才培养机制和激励机制，促进公司和行业可持续发展，贯彻稳健经营理念，确保合规底线要求，促进形成正向激励。

- (9) 创造有利于员工全面发展的环境，继续组织 WeTQ (“我们感谢你”) 评选荣誉，对突出体现星展 “PRIDE!” 核心价值观的先进员工进行正向奖励，营造积极健康的从业氛围，同时开展负面案例的警示教育活动引导员工形成“警钟长鸣”的意识；推广 Best of Me、Best of We、Best of E(Environment) 的幸福理念，赋能员工关注个人身心健康、职业发展，塑造紧密合作的团队关系，打造健康、感恩的企业文化和工作环境

公司设立 WeTQ (即 We Thank You, “我们感谢你”) 机制进行公司层面对员工的认可，通过员工大会定期对突出体现公司文化的团队和员工进行公开表彰，发挥典型模范作用，并对其并进行正向奖励，以激励员工采取符合公司文化的行为。

公司还结合“员工感谢日”这一星展特色传统活动，组织管理层为员工送上传统的感谢日早餐、礼物，对员工的辛勤工作表示感谢，强化感恩、认可文化，提升员工对于公司的归属感，推广 Best of Me, Best of We, Best of E(nvironment)的幸福理念，赋能员工关注个人身心健康、职业发展，塑造紧密合作的团队关系，打造健康、感恩的企业文化和工作环境。

(二) 文化建设领导小组及负责部门履职情况

根据公司文化建设相关机制安排，文化建设领导小组带领公司积极全面落实了相关企业文化建设制度和机制，并根据法律法规和监管要求不断调整完善，为企业文化建设提供充分的保障；公司各部门按照职能分工，稳步落实与文化建设相关的宣传推广、培训学习等相关工作。

2024 年，公司文化建设领导小组共组织召开了五次专项会议，审议通过了《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>落实情况》、《2024 年“一司一县”帮扶工作计划》等议题，并组织了文化建设实践自评估工作。文化建设领导小组带领文化建设工作小组具体落实公司各项文化建设工作，促进公司文化建设工作加速推进。

（三）文化建设保障支持情况

为支持保障文化建设的顺利落地，公司将文化建设相关费用纳入了年度预算，大力支持文化建设宣导、合规诚信、职业道德、专项业务等培训教育工作，以及团队建设、捐赠扶贫等各项工作。经统计，2024 年度公司文化建设各项支出总额达 182 万元，为开展文化建设工作提供了有力的资金保障。

（四）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

1、文化建设年度工作目标

2025 年，公司将进一步发掘外资证券公司自身特点，以《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》和《关于进一步发挥交易所功能 引导行业践行中国特色金融文化的行动方案》等为指引，持续跟进最新要求、落实相关工作举措，深化集团文化基因与中国特色金融文化、证券行业文化的有机结合。通过参与协会培训课程申报、推动文化建设国际交流等多种形式，为行业的文化建设发展添砖加瓦。

2、文化建设年度计划及重点工作

- （1） 继续加强落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》相关工作；
- （2） 继续做好监管法规落实跟踪、紧盯监管处罚动态，及时开展处罚案例分析提示，针对业务合规、从业人员管理、廉洁从业、职业道德以及诚信文化建设等重点领域开展形式多样的合规宣导工作，帮助各部门和员工及时了解监管走向，防范和远离违法违规；
- （3） 加强职业道德相关制度建设，针对相关规则、制度以及案例开展培训宣导，严格执行协会执业声誉信息管理办法有关要求，有效执行声誉约束机制；
- （4） 深入融合业务发展，强化团队专业素养与协作精神，以客户需求为导向，提供一站式综合服务，塑造专业、合规、高效、创新的投行业务文化；
- （5） 继续加强公司全面风险管理领导机制和基本制度安排，持续完善并落实公司新产品审批管理机制、声誉风险管理机制；

- （6） 继续坚持以投资者为中心，不断创新投教形式，完善风险管理及合规体系，提升市场规范化和透明度，积极参与行业建设与发展；
- （7） 弘扬中华优秀传统文化，在公司文化建设中探索融入中华优秀传统文化；
- （8） 公司根据自身优势与特点，增强大局意识，在服务国家战略、服务实体经济、方面找准发力点，做好科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融等方面的服务；
- （9） 深化文化品牌建设，践行文化品牌战略，力争讲好文化品牌故事、做好文化品牌宣传；
- （10） 持续增强内外部文化认同，扩大文化理念塑造的深度和广度，向基层一线员工进行覆盖，促进基层员工、青年员工形成文化认同；
- （11） 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，在人力资源管理工作实践中实践证券行业荣辱观、廉洁从业理念；
- （12） 创造有利于员工全面发展的环境，赋能员工关注个人身心健康、职业发展，塑造紧密合作的团队关系，打造健康、感恩的企业文化和工作环境。

第二节 文化建设成果与年度案例

一、星展证券员工关怀体系：重视员工身心健康，打造健康、感恩的企业文化

员工的身心健康是企业成功的基石，公司致力于为员工创建一个积极、健康的工作环境。公司从“身心”两方面入手，构建全面的员工关怀体系，支持员工在快节奏的工作生活中，成为自己身心健康的主人。

公司提供“iOK”员工支持计划，为员工提供全天候的心理咨询以及生活支持的需求。经验丰富、资质过硬的心理咨询师将协助员工解决各类困扰问题，专业的顾问团队也将提供本地资讯和信息推荐，为员工及其家人提供随时随地的支持与服务。

2024 年，公司推出健康钱包项目（iHealth Wallet），旨在帮助员工更好地管理和提升个人健康水平。该项目通过以下四个关键方面，形成健康管理闭环，帮助员工打造健康生活方式，提升生活质量。

- （1）奖励健康生活：整合 iFit 积分兑换现金奖励功能，员工完成年度健康体检即可获得高达 1000 元人民币的健康奖金，直接发放到员工账户。参与健康挑战赢取更多奖励，让健康生活更有动力；
- （2）提升健康意识：通过个性化的建议和每日提醒，帮助员工深入了解自身健康状况，并制定并追踪健康目标，提升自我健康管理意识；
- （3）促进健康行为：通过参与健康挑战和每日提醒，鼓励员工养成更健康的生活习惯，循序渐进地改善生活方式；
- （4）优化健康管理：提供个性化的每日卡片、健康旅程和洞察，帮助员工高效地管理自身健康，轻松掌握个人健康数据。

iHealth Wallet 正式上线以来，已有 59.8%的员工注册使用，并获得了积极的反馈，许多员工表示该平台使用便捷，有效地帮助他们管理健康。iHealth Wallet 不仅为员工提供了更便捷的健康福利，更重要的是帮助员工提升健康意识、养成健康生活方式，最终提升员工的幸福感和工作效率，创造一个更积极、更健康的工作环境。

第三节 文化建设质量评估结果

一、公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司已将“秉承星展集团‘崇高使命、团队合作、勇于创新、果断负责、乐在星展’的文化基因，践行‘合规、诚信、专业、稳健’的行业文化”写入《公司章程》，并将其融入到公司经营管理的方方面面，在经营展业中自觉践行文化核心价值观。

公司坚持“制度先行、体系管理”的工作理念，通过建立并不断完善全面风险管理、合规管理、诚信管理、廉洁从业管理领导机制和基本制度安排，开展专题培训与专项检查，不断提升员工专业意识与专业水平，保障公司持续稳定健康发展。

二、十要素落实情况

（一）平衡各方利益

《公司章程》中明确了公司经营宗旨为：以客户为中心，以市场为导向，依法合规开展经营活动。加强内部控制，完善公司治理，增强核心竞争力，提高经营绩效和企业价值，促进经济发展和社会进步。为客户提供优质投资银行与证券相关服务，为股东创造回报，履行社会责任，打造利益相关方的伙伴关系和生态系统，支持各方走向可持续发展的未来。

公司具备完善的法人治理体系，三会一层在各自职责、权限范围内规范运作，形成了有效的激励、约束和制衡机制。公司已经建立健全股东会、董事会、监事会议事规则，建立了独立董事制度，并确保畅通监事向监管部门反映情况的渠道。公司股东资质及股权管理符合法规要求。

公司坚持维护各利益相关方合法权益，通过制度建设有效管理利益冲突。公司制定了《利益冲突管理办法》，旨在识别、防范和妥善处理公司经营过程中存在或潜在的利益冲突，有效防范风险，保护利益相关方的合法权益；制定了《关联交易和重大交易管理办法》，以维护公司 and 公司股东、客户的合法利益。

（二）建立长效激励

公司以市场为导向，兼顾激励与约束，已建立了长期与短期兼顾的激励机制。公

司制定《薪酬递延细则》，以搭建长期有效的绩效奖惩机制。根据相关监管要求，公司对于董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员的薪酬采取递延发放，递延发放的原则遵守监管规则。

公司通过《员工问责处理办法》明确，如果员工存在严重违法违规或违反公司规定的情况，公司有权追索、扣回或取消相关员工的递延薪酬、奖金或股份激励。

（三）加强声誉约束

公司要求所有员工均须遵守《员工手册》中的各项管理规定，严格遵守各项行为规范，并书面确认其已充分知晓公司相关管理制度内容。公司在绩效管理流程中，要求各部门及员工的绩效考评指标中应包含风险管理类及合规管理指标，充分体现风险管理要求，考核结果作为员工绩效薪酬评定以及员工晋升、降职、调职、离职等的依据。公司还制定了《员工问责处理办法》等制度，员工违反法律法规、自律规则以及公司规章制度等应当进行问责的，根据公司制度进行问责，并根据监管要求报送有关执业声誉信息。

公司积极开展员工培训活动，培训内容涵盖专项业务合规培训，从业人员金融犯罪的警示与预防，反洗钱、廉洁从业合规要求，从业人员投资行为管理，合规文化，执业声誉管理及诚信准则宣导等。公司通过不断完善培训宣导体系，注重实效，切实提高员工合规风控意识。

公司通过合规监测、合规检查、风险监控、审计等方式加强对相关业务、人员的内部监督管理，及时发现合规隐患，防范公司风险；公司建立并公开了投诉举报渠道，保障客户和公司员工能够正常行使投诉举报违法违规行为的权利，对查实的问题根据公司问责制度进行处理。公司将员工的诚信状况纳入常规审计和离任审计工作范畴中，对于道德风险潜在高发的业务（如投行、自营业务等）根据风险评估结果定期开展审计工作。

公司建立了声誉风险管理流程，对各经营管理领域的声誉风险驱动因素进行了事前识别，并从监管影响、运营影响、客户影响以及传播媒体等方面对风险因素进行评估和分类，明确相应的控制方法。公司运用舆情监测系统开展日常舆情监测工作，及时了解舆情环境；通过设置新闻发言人、建立媒体沟通及事件应对机制，确保有效

应对可能发生的声誉事件。此外，公司明确了声誉风险日常管理的报告安排，确保各管理层级及时了解公司声誉风险水平及管理状况。

（四）落实责任担当

公司立足于证券行业服务实体经济发展、服务国家战略，以保护投资者为己任，不断提升客户服务质量。公司已开展思想道德教育及培训宣导活动，促进员工树立自觉维护国家金融安全、强化社会责任的意识。公司已建立有效机制持续参与社会公益活动，并支持员工参加社会公益事业。

（五）融合发展战略

文化建设成为公司发展战略的重要组成部分，发展战略体现了文化理念和价值追求。公司成立企业文化建设领导小组，由公司总经理任组长，公司高级管理人员及文化建设重点领域相关部门负责人任主要组员。通过修订章程和制度、审批确定文化建设工作推进方案等方式，逐步将文化理念融入到公司管理制度和业务流程。

（六）强化文化认同

公司文化建设工作领导小组充分履职，设置牵头部门、工作小组，统筹推进公司文化建设工作，形成公司文化建设制度和机制。公司各部门通力合作，投入必要的人力，提供相应的资金保障统筹推进公司文化建设工作。公司文化建设纳入日常管理，明确了公司董事会、监事会、经营管理层、各部门、各分支机构以及各子公司在文化建设工作中的职责和具体分工。

公司加强廉洁从业管理。在财务管理方面，建立健全财务管理制度，加强预算管控和合规检查，督促各预算单位严格执行财经纪律，严禁账外账、“小金库”等违规行为的发生；合规管理部及审计部均开展定期或不定期的廉洁从业内部检查和审计。2024 年公司不存在受到监管部门、自律组织处罚，或被认定为从业人员廉洁管理不力的情形。

公司树立了公司文化品牌，制定基本完备的企业视觉识别系统。公司通过多样化有效的方式组织开展行业、公司文化理念宣导活动教育引导员工践行行业和公司文化理念、树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观。公司每年定期设置 WeTQ（“我们感谢你”评选荣誉），对突出体现星展“PRIDE!”核心价值观的先进员工进行正向

奖励。这样的正向奖励方式可以使员工的士气和工作热情得以提升，团队的协同性和凝聚力得以增强，对公司的文化认同感和归属感得以增强。

（七）激发组织活力

公司将文化建设与人才团队建设有机结合，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。

畅通对话沟通渠道。公司每年组织“我的心声”第三方员工敬业度调研，并结合“员工体验度调研”、“飞戈传书”总经理信箱等形式，积极听取员工建议、了解员工的心声、痛点，通过分析结果制定相应的行动计划，持续改进，定期反馈。

尊重并公平对待多元化背景。公司在人力资源管理的各个环节，确保员工得到公平的对待，合法的利益得到保护。在招聘环节，公司不允许出现歧视性的岗位职责要求，如年龄、性别等。在年度高潜人才盘点、年度绩效考核以及薪酬调整过程中，公司针对性别、职级等因素进行分析，确保各个性别、年龄的员工得到公平的对待。

重视员工关怀。公司不仅关注员工身体健康，更在心理健康方面提供支持。公司提供“iOK”员工支持计划，该计划针对员工心理咨询以及工作生活支持的需求，匹配有经验的高资质心理咨询师来协助解决各类员工困扰问题，并联结专业顾问团队针对员工的各类需求提供当地资讯信息推荐。为员工以及他们的家人提供随时随地的支持与服务，赋能健康人生。公司推出了弹性福利项目（iFlex），通过打通公司各个福利项目的界限，使得员工可以在 iFlex 的平台上针对现有福利项目进行选择 and 分配，满足员工及其家属多样化且个性化的福利安排。2024 年，公司推出健康钱包项目（iHealth Wallet），借助一站式健康平台，通过个性化的建议和积分奖励措施，帮助员工关注并了解自身的健康状况和改善各项指标。

推崇认可文化，2024 年公司继续结合“员工感谢日”这一星展特色传统活动，除了组织管理层为员工送上传统的感谢日早餐、礼物，推广 Best of Me, Best of We, Best of E(nvironment) 的幸福理念打造健康、感恩的企业文化和工作环境。

（八）秉承守正创新

公司紧扣新时代金融行业核心业务，聚焦金融主业，服务实体经济，强化战略引领，规范创新机制，聚焦自身核心业务，合规开展创新活动。公司制定了新产品审批

机制，要求新业务须经过风险管理部、合规管理部、法务部暨董事会办公室、财务管理部、信息技术部、运营管理部等审核部门就其职能范围内的审核，确保所有潜在重要风险与问题都得到适当处理，将合规管理与风险控制贯穿于创新发展的全过程。公司通过积极开展培训宣导活动，倡导守正创新的理念，防范为监管套利、规避监管提供便利。

（九）崇尚专业精神

公司能够坚守专业主义，积极培养专业精神。在人才培养和发展上，公司践行 Triple E（“职业培训-发展机会-工作”）学习和发展方式，旨在营造学习型的文化氛围，并制定了人才培养和跟踪计划，持续加强人才队伍的建设。

在人员培训上，公司借鉴了星展集团的良好实践，注重对人员的持续培养，在领导力、风控合规能力、专业能力、个人能力等方面形成了一套完善的人才培训体系，对员工进行全面赋能。在内部培训方面，人力资源部于年初基于公司和各部门技能需求分析和战略计划，制定年度培训计划，包括专业类、风险合规类、管理能力和变革领导力等培训，培训形式包括课堂培训、线上培训、分享等多种形式；在线上培训方面，公司使用一站式的云学习管理系统 Learning Hub，让员工能够迅速地找到有针对性的学习内容以支持其职业发展愿景和兴趣，在任何时间、任何地点、按照自己的需求进行自主学习；在外部培训方面，公司建立机制确保当员工需要通过外部培训以及学习项目自我提升时，能够得到支持；在协会培训方面，公司积极组织员工参加协会的各类培训课程。2024 年度公司 43 人次通过面授系统参与各项培训，累计时长 183 分钟，其中 40% 的课程涉及廉洁从业，行业文化建设，企业社会责任以及合规风控文化，60% 的课程涉及专业能力提升。根据《证券公司从业人员业务培训细则》等的相关要求，公司全部从业人员，均按时完成 2024 年证券业从业人员持续业务培训所要求规定的学时及课程。

在人才发展上，公司基于公司战略人力规划框架，组织完成了 2024 年度高潜质人才盘点，识别年度高潜质人才（HIPO）、关键人才（Key Player）和继任者，并根据集团 Triple E（职业培训--发展机会--工作）模式进行人才培养和跟踪。公司还为高潜质员工安排了一对一导师 Mentor 计划，通过定期互动，了解他们的职业抱负、能力、敬业度和职业发展规划过程中所碰到的“痛点”、“瓶颈”等，给予其角色认知、

个人优劣势的反馈，就其在未来领导岗位上取得成功的潜力提供更全面的视角，帮助其真正将能力提升落实到位，提升储备继任人的准备度。

此外，公司持续通过各类人才流动项目，积极打造内部人才社区，整合和优化现有人才优势，为员工创造更多内部发展的机会，让员工积累不同领域的知识和经验，拓展多方面技能，挖掘自我潜能，也在一定程度上防止人才外流。2024 年除了继续传统的内部流动计划（Internal Mobility）、星拜访（Be My Guest）等项目，公司还推出了全新的客座审计师项目（Guest Auditor Programme），吸引了 6 人次报名参与。让员工有机会观察-学习-思考不同团队不同的工作职责，协助员工积极拓展自己的职业技能，跳出专业深井，同时最大限度地推动跨功能业务部门之间的合作共赢。为了鼓励和引导员工对职业生涯的重新思考，加速职业路径的变化和个人能力的发展。

（十）坚持可持续发展

公司秉持星展可持续发展理念，坚持三大可持续发展支柱，即负责任的业务、负责任的运营以及创造社会影响力。公司制定了《星展证券可持续发展战略》，明确了公司可持续发展战略目标、治理架构和行动路径。在负责任的业务方面，公司平衡业绩和长期价值创造，自成立之初便明确了稳健的风险偏好，牢固树立风险为本的经营理念，严守合规风控底线，通过压力测试、风险指标管理、流动性风险管理以及资本补充预案等管理机制，保证业务稳健、风险可控。在负责任的运营方面，公司积极管理环境足迹，坚持可持续采购并推动雇主品牌建设，能够做到自觉维护行业声誉，抵制对行业声誉产生不良影响的行为或现象，树立良好的行业形象。在创造社会影响力方面，公司重点围绕教育、助老、环境保护、乡村振兴领域，积极履行社会责任，与当地社区共同成长。同时，在星展可持续发展三大支柱项下，进一步结合中国国情、回应公众关注重点，梳理了公司可持续发展相关议题。

三、《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

（一）组织保障

公司设立专项组织架构、专职部门和文化建设专岗，为文化建设提供强有力组织保障。

公司建立领导小组、工作小组、实施机构的文化建设三级管理组织结构。文化建设领导小组由公司总经理任组长，公司高级管理人员及文化建设重点领域相关部门负责人任主要组员。领导小组负责设定文化建设的总体目标、部署文化建设的重点任务和机制保障、审批文化建设工作方案、指导并参与重要企业文化活动、对文化建设实践年度报告内容负责。文化建设工作小组代表领导小组行使日常管理职责，由公司分管文化建设的高级管理人员任组长，其他分管领导及主要部门负责人任副组长，相关部门负责人及工作人员任组员。公司各部门、子（分）公司为实施机构，按照分工开展文化建设各项具体工作。

公司法务部暨董事会办公室是企业文化建设的牵头部门，并设立企业文化建设岗，负责对文化建设工作总体协调。

（二）制度保障

公司建立并完善了《文化建设管理制度》，明确公司文化理念、组织机构及岗位职责、文化建设工作要求及评估机制。从制度层面给予文化建设充分保障，确保公司文化建设有制度可依，有规则可循。

（三）培训宣导

公司已建立完善文化建设培训课程体系，注重精神引领和文化引导，教育引导工作人员树立正确的价值观、利益观，谨守底线、远离乱象。

（四）物质保障

2024 年度，公司为文化建设宣导，公司文化建设、合规诚信、职业道德、各项业务等培训教育、团队建设以及捐赠扶贫等各项工作的开展提供充分的资金及物质上的保障支持。

（五）效果评估

公司围绕文化建设的总体目标、工作方案，在评估期内公司自觉践行证券行业核心价值观，文化建设工作与人的全面发展、专业能力建设和历史文化遗产有机结合，与公司治理、发展战略和行为规范深度融合。总体而言，公司已经采取和落实了《十要素》所要求的各项保障措施。

四、 公司治理及内部控制的有效性

（一）公司治理

公司具备完善的法人治理体系，三会一层在各自职责、权限范围内规范运作，形成了有效的激励、约束和制衡机制。公司已经建立健全股东会、董事会、监事会议事规则，并建立了独立董事制度，并确保畅通监事向监管部门反映情况的渠道。公司股东资质及股权管理符合法规要求。

（二）内部控制有效性

公司已根据《企业内部控制基本规范》《企业内部控制评价指引》《证券公司内部控制指引》等相关法律法规的要求，对截至 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，并出具 2024 年度内部控制自我评价报告。根据公司财务报告内部控制重大缺陷的认定情况，于内部控制自我评价报告基准日，不存在财务报告内部控制重大缺陷，公司已按照企业内部控制规范体系和相关规定的要求在所有重大方面保持了有效的财务报告内部控制。

根据公司非财务报告内部控制重大缺陷认定情况，于内部控制自我评价报告基准日，公司未发现非财务报告内部控制重大缺陷。

自内部控制自我评价报告报告基准日至内部控制自我评价报告报告发出日之间未发生对评价结论产生实质性影响的内部控制的重大变化。

普华永道中天会计师事务所出具《星展证券（中国）有限公司 2024 年度内部控制审核报告》（普华永道中天特审字(2024)第 0156 号）明确：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。

五、 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

（一）全面风险管理

公司已建立了“董事会、监事会、经营管理层、风险管理职能部门、各部门及分支机构”的多层级风险管理组织架构，并通过公司制度明确了各层级履行全面风险管理的职责分工。根据法律法规、自律规范，公司建立了包括全面风险管理的基本制度、

专项风险管理方法和业务风险管理方法在内的风险管理体系。公司按照风险类别分别建立了净资本及流动性风险管理系统、市场风险管理系统、信用风险管理系统、合规监控系统、操作风险管理工具等，已涵盖了公司各类主要风险类型和业务条线。公司已建立符合公司自身发展的、经适当授权审批的风险指标体系，并对该指标的执行情况进行逐日监控和管理。

2024 年度，公司根据全面风险管理相关法律法规及监管要求，不断建立健全全面风险管理体系，履行风险管理职责，公司全面风险管理体系有效运行，未发生重大风险事件。

（二）合规管理有效性

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，公司成立了评估小组对本公司2024年度合规管理的有效性进行了评估。评估的范围包括合规管理环境、合规管理职责履行情况、合规管理保障、经营管理制度与机制建设及运行情况。经评估，报告期内，公司不断建立健全各层级制度体系，积极落实各项合规管理工作，合规管理体系运行有效，不存在重大合规风险。

六、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

在文化建设方面，公司已根据行业机构的先进工作经验，初步摸索建立了一套适合自身的文化建设制度体系与机制，总体而言各项工作在文化建设工作小组的通力合作下均能有效开展。但公司作为设立时间较短的初创企业，文化建设领域的人员、资源投入与行业领先公司相比，仍有较大的提升空间。公司将继续以监管要求为指引，借鉴中外股东的先进经验，加强同业交流与合作，不断提升文化建设工作水平。

廉洁从业管理方面，公司于 2024 年针对主要业务线及岗位人员进一步梳理廉洁从业风险点。并对 2023 年度廉洁从业工作开展了年度自查，自查中未发现重大风险事项；公司将持续完善公司廉洁从业风险评估工作。

七、员工文化理念认同情况，外部评价情况

2024 年，公司委托第三方对全体员工开展 My Voice (“我的心声”) 员工敬业度调研。调研结果显示，公司 2024 年度敬业度为 96%，和 2023 年度相比维持在同一较高水平。其中对于公司品牌的认可度为 98%，对于公司多元与包容的认可度为 96%，对于星展 “PRIDE!” 核心价值观的认可度为 90%。

八、《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》落实情况

星展证券在收到中国证券业协会下发的《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》后高度重视，在公司文化建设领导小组的统筹安排下，公司相关部门进行了有针对性的讨论和学习，并形成了《落实<进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排>工作方案》（以下简称“《工作方案》”）。公司目标在未来 3 年内，巩固深化公司文化建设成果，增强文化认同，自觉遵循“合规、诚信、专业、稳健”的行业核心价值观，让敬畏市场、敬畏法治、敬畏专业、敬畏风险、坚守职业道德、珍惜职业声誉成为公司人员的共同气质和行动自觉。

2024 年 12 月 31 日，公司文化建设领导小组 2024 年第 5 次会议审议通过了关于《<进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排>落实情况》的报告。公司在收到中国证券业协会下发的《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》后高度重视，在公司文化建设领导小组的统筹安排下，公司相关部门进行了有针对性的讨论和学习，并形成了《落实<进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排>工作方案》；文化建设领导小组于 2023 年 3 月 30 日审议通过了最终定稿的《工作方案》。通过《工作方案》对任务目标的分解与整合，公司将《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》罗列的四个板块 17 项重点工作与公司文化建设年度重点工作有机结合，在各部门开展文化建设相关工作时同步落实各项要求。2024 年间，公司在全面风险管理、声誉风险管理、合规风控体系等方面持续发力，加强制度机制建设、推动培训宣导，确保切实推进文化建设工作；公司参与中国证券业协会组织的“国际投行文化品牌建设”课题研究，所提交的案例内容也已获得采纳及发布。2025 年，公司将持续加强在确立文化品牌战略、推动和督促公司战略定位和战略实施贯彻落实新发展理念等方面的努力，力争取得新的突破。

九、《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》落实情况

公司根据《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》（中证协发〔2023〕62号）的指引，在公司日常管理制度中积极纳入证券行业荣辱观的相关内容，加强员工行为管理和声誉风险管理，引领员工提升形成正确的行业认知与职业道德。公司已完成修订《员工手册》，从制度层面要求员工应形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，营造风清气正的行业环境。同时，公司将职业操守、道德品质以及廉洁从业作风纳入人力资源管理的各个环节，贯穿在选人用人的考量标准中；对于违反法律法规和准则的行为，包括违反廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理的行为，除纪律处分外，公司对相应员工的考核、晋升、加薪、奖金采取一票否决机制。

公司还十分重视相关宣传工作，在日常展业经营中通过邮件、海报、专题培训等形式持续宣导行业荣辱观，营造积极、健康的从业氛围；鼓励全体同事共同努力，营造风清气正的市场环境，为行业高质量发展提供强大的精神动力，努力为建设中国特色现代资本市场作出应有的贡献。此外，公司还通过转发监管“廉政提醒”、同业公会“好运廉廉”等宣导内容，引导员工不断提高廉洁从业意识。在树立典型方面，公司持续开展 WeTQ（“我们感谢你”）评选荣誉，定期对突出体现公司文化的团队和员工进行认可和表彰，鼓励员工发现和学习先进典型案例；员工还可以随时通过公司内部平台的 iTQ（“我感谢你”）功能，对同事符合文化核心价值观的优秀行为进行相互认可。

十、《证券从业人员职业道德准则》及相关通知落实情况

公司根据《关于发布<证券从业人员职业道德准则>及相关事项的通知》（中证协发〔2024〕192号）的指引，在公司日常管理制度中积极纳入证券从业人员职业道德准则的相关内容，修订了公司《员工行为准则》，进一步完善道德水平建设有关内容，并积极履行从业人员职业道德建设主体责任，加强从业人员管理。

2024年，公司面向全体员工开展多种形式的合规风险文化培训宣导，开展后续测试，引导员工准确把握“五要五不”的深刻内涵。在全员培训中纳入职业道德与诚信教育、声誉风险管理、员工社交媒体使用等内容，以进一步提升员工风险防范意识，守住合规底线。

公司组织全体员工签署了年度政策确认函以及《合规、诚信及廉洁从业承诺函》，要求员工知悉公司相关制度要求，包括公司《声誉风险管理办法》《对外沟通与媒体

管理指引》《员工手册》《员工问责管理办法》《员工行为准则》等一系列管理制度。督促员工提高自律意识，规范自身言行。

公司定期梳理声誉风险驱动因素、维护并更新声誉风险清单，持续完善声誉事件应急预案，确保能够及时、高效地进行声誉风险处置。公司借助专业技术手段开展日常舆情监测，以及时应对发现的风险因素。2024 年公司未发生声誉事件。

公司认真落实《证券从业人员职业道德准则》相关要求，加强选人用人管理。在人员招聘方面，公司制定聘用标准，严守履职规定。在招聘过程中，通过设置不同的筛选、背调环节，筛查有关诚信数据库，确保拟聘用人员不存在负面声誉信息，政治素质、道德品行、廉洁从业、诚信情况符合从业人员标准。公司持续完善、细化员工考核中有关职业道德、廉洁从业等方面的指标，促进文化建设考核内容落实落细，不流于形式。

公司已建立相关工作机制和流程，确保及时向协会报送人员表彰、处分等正面、负面信息。公司制度明确规定，对于在公司工作期间被实施问责处理或离职后被追加问责处理的员工，公司保留向监管机构和行业协会报告其诚信信息、执业声誉信息等权利。对于已经离职的员工，公司保留向其现任雇主通报其违规行为和责任追究建议，以及向监管机构和行业协会报告的权利。

附件

1、公司简介

公司简称	星展证券	英文简称	无
公司注册地	上海市黄浦区中山东二路600号1幢29层01、02、03、04、05、06、07单元	公司办公地	上海市黄浦区中山东二路600号1幢29层01、02、03、04、05、06、07单元
文化建设领导小组负责人	王戈 总经理	电子邮箱	dbss@dbsssecurities.com.cn
公司文化理念	秉承星展“PRIDE!”（“崇高使命、团队合作、勇于创新、果断负责、乐在星展”）的文化基因： • 崇高使命：鼓励所有员工战略性思考，聚焦（内外部）客户，发展自己与他人，倡导风险管理文化； • 团队合作：鼓励所有员工建立信任感、广泛合作，鼓励他人共同实现目标； • 勇于创新：鼓励所有员工拥抱并引领变革，勇于尝试； • 果断负责：鼓励所有员工敢作敢当，数据导向； • 乐在星展：鼓励所有员工认可和庆祝成功，创造愉悦的工作文化。		
年度报告公示网站网址	公司网址： www.dbsssecurities.com.cn 协会网址： www.sac.net.cn	文化建设备查资料地址	上海市黄浦区中山东二路600号1幢29层01、02、03、04、05、06、07单元

2、文化建设领导小组成员名单（截至2024年12月31日）

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	王戈	总经理	组长
2	马永刚	副总经理、合规总监、董事会秘书 法务部暨董事会办公室负责人	副组长
3	蒋超	副总经理	组员
4	白江江	首席风险官	组员
5	李洋	首席信息官	组员
6	吴晓聪	首席财务官	组员
7	封雪	总经理办公室、质量控制部负责人	组员
8	刘俊成	合规管理部负责人	组员
9	黄铮	人力资源部负责人	组员
10	徐皓	机构业务部负责人	组员
11	蒋玲娜	审计部负责人	观察员
12	柳锟	法务部暨董事会办公室企业文化建设岗	秘书

3、文化建设工作小组名单（截至 2024 年 12 月 31 日）

序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作 职责及分工
1	马永刚	副总经理、合规总监、董事会秘书 法务部暨董事会办公室负责人		组长，召集工作小组会议； 统筹执行文化建设领导小组批准的工作方案
2	蒋超	副总经理		副组长 （投行文化）
3	白江江	首席风险官		副组长 （风险文化）
4	吴晓聪	首席财务官		副组长 （文化建设资金支持）
5	李洋	首席信息官		副组长 （文化建设数字化工作）
6	封雪	总经理办公室、 质量控制部	负责人	副组长（统筹公关关系、战略 规划工作）
7	刘俊成	合规管理部	负责人	副组长（统筹落实企业文化 建设工作）
8	徐皓	机构业务部	负责人	副组长 （投资者权益保护文化）
9	黄铮	人力资源部	负责人	副组长 （雇主文化/员工关怀）
10	蒋玲娜	审计部	负责人	副组长 （审计监督）
11	胡月	投资银行部	投资银行业务	组员 （投行业务文化）
12	李龙洋	风险管理部	风险管理	组员 （风险文化）
13	徐志姣	财务管理部	财务管理	组员 （文化建资金支持）
14	李媛	总经理办公室	公关关系	组员 （品牌文化）
15	尚品	总经理办公室	战略规划	组员（文化建设融入企业战 略规划）
16	邱慧君	总经理办公室	员工俱乐部	组员 （员工关怀）
17	张程	合规管理部	合规管理	组员 （合规文化）
18	罗立	合规管理部	合规管理	组员 （合规文化）
19	顾一润	机构业务部	合规风控	组员 （投资者权益保护文化）

20	吉莉	人力资源部	人力资源管理	组员 (雇主文化/员工关怀)
21	迟飞	审计部	审计工作	组员 (审计监督)
22	柳锲	法务部暨 董事会办公室	企业文化建设岗	组员 (企业文化建设)

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	《文化建设管理制度》	该制度明确了公司文化建设目标和文化建设理念，以及治理体系及相关职责	2022 年 8 月 22 日
2	《股东会议事规则》	对公司股东会议事规则作出明确规定	2024 年 11 月 20 日
3	《董事会议事规则》	对公司董事会议事规则作出明确规定	2024 年 11 月 20 日
4	《监事会议事规则》	对公司监事会议事规则作出明确规定	2024 年 11 月 20 日
5	《关联交易和重大交易管理办法》	对公司关联交易相关决策、流程及具体实施做出规定	2024 年 12 月 2 日
6	《对外沟通与媒体管理指引》	该制度明确规定了员工在媒体沟通和自媒体使用上的行为规范。	2024 年 8 月 23 日
7	《全面风险管理办法》	该制度明确了公司全面风险管理目标、管理原则、组织架构与职责安排、风险偏好设定流程、风险管理指标体系、风险管理系统与人员配备、风险管理流程以及风险管理考核机制等内容。	2024 年 11 月 6 日
8	《新产品审批管理办法》	该制度规定了公司新产品新业务审批的基本要求、相关职责安排、审核范围、审批流程等具体要求。	2024 年 12 月 2 日
9	《信用风险管理办法》	该制度规定了公司信用风险管理的目标、相关职责安排、风险管理流程以及风险事件的处置流程等管理内容。	2021 年 3 月 2 日
10	《声誉风险管理办法》	该制度明确了相关职责安排、人员声誉约束及评价、声誉风险事前评估、舆情监测、媒体沟通、新闻发言人、声誉事件报告等管理机制。	2025 年 3 月 25 日
11	《市场风险管理办法》	该制度规定了公司市场风险管理的目标、相关职责安排、风险管理流程以及风险事件的处置流程	2021 年 3 月 2 日

		等管理内容。	
12	《操作风险管理办法》	该制度规定了公司操作风险管理的目标、相关职责安排、风险管理流程以及风险事件报告等管理内容。	2024 年 5 月 23 日
13	《流动性风险应急预案》	该预案明确了流动性风险事件的报告程序和应急响应流程以及流动性风险的后续处理安排等内容。	2021 年 3 月 2 日
14	《流动性风险管理办法》	该制度规定了公司的日常流动性管理安排、优质流动性储备管理、融资管理、流动性风险监测与报告等管理机制。	2021 年 3 月 2 日
15	《风险控制指标管理办法》	该制度规范了公司风险控制指标的制定、审批、监测、报告和超限处置等管理流程。	2021 年 12 月 6 日
16	《事件管理办法》	该制度明确了公司事件管理的基本概念、相关管理职责以及具体的事件管理流程。	2024 年 12 月 2 日
17	《投资者权益保护工作管理办法》	该项制度督促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，进一步促进资本市场健康稳定发展。	2024 年 5 月 14 日
18	《经纪业务投资者教育工作管理办法》	进一步规范投资者教育工作，引导投资者选择适合自己的产品和服务，树立正确的投资理念，增强风险防范意识，培育成熟的投资者队伍，促进公司各项业务健康稳定发展	2024 年 5 月 14 日
19	《员工手册》	规定并阐述了公司概况、人力资源政策、员工福利和与员工工作有关的各项重要事项。	2023 年 7 月 27 日
20	《员工问责处理办法》	概述了各项违反法律法规和准则的行为，阐明了问责处理的相关流程。	2023 年 7 月 19 日
21	《员工绩效管理与发展制度》	规范了公司绩效管理的制度和流程	2023 年 7 月 18 日
22	《薪酬管理制度》	明确了公司薪酬管理的基本原则和薪酬结构的组成，阐述了关于绩效核定和薪酬递延的相关内容。	2023 年 8 月 8 日
23	《薪酬递延细则》	明确了公司薪酬递延涉及的员工以及递延办法。	2023 年 2 月 10 日

24	《雇佣政治人物及相关人员的指引》	确保公司做出的所有雇佣决策都是公正的，避免在雇佣特定候选人时可能发生的利益冲突。	2022 年 10 月 11 日
25	《外部任职管理办法》	规范员工外部任职管理工作。	2023 年 11 月 23 日
26	《合规管理基本制度》	公司合规管理基本制度，对公司合规管理架构、组织体系、基本工作要求作出规定。	2021 年 1 月 29 日
27	《廉洁从业管理办法》	公司廉洁从业基本制度，对廉洁从业目标、机构框架等作出规定。	2023 年 10 月 10 日
28	《信息隔离墙管理办法》	对公司维护信息隔离墙方面的内控机制建设作出相应规定。	2023 年 9 月 14 日
29	《利益冲突管理办法》	对公司防范利益冲突方面的内控机制建设作出相应规定。	2023 年 9 月 14 日
30	《员工行为准则》	作为公司员工与客户、业务伙伴、利益相关者和同事交往时的准绳，本准则坚持的价值观是公司文化的核心部分，每一位员工在处理问题时运用这些价值观和原则。	2024 年 10 月 16 日
31	《打击非法证券活动管理办法》	为保护投资者和公司的合法权益，打击非法证券活动，本制度规定了相关部门的职责分工、管理要求、监测处理、培训宣导、问责等。	2024 年 10 月 16 日
32	《投诉举报管理办法》	规范公司合规投诉举报工作，保障客户和公司员工正常行使投诉举报违法违规行为的权力，促进公司的合规建设。	2024 年 8 月 23 日
33	《费用报销及对外付款规定》	规范了各类费用报销的组织架构、审批流程及支持材料，强调了财务开支事项的合规要求，明确了违反财经纪律的有关事项，从制度上要求树立风清气正的公司文化。	2022 年 9 月 5 日
34	《营销费用管理办法》	强化财经纪律，明确了可以列入营销费用的具体事项、内容、标准、额度、审批流程等，进一步加强对公司营销费用支出的合规管理，指导并规范公司各单位落实具体的营销活动，避免违规的利益冲突。	2024 年 1 月 5 日

35	《礼品、招待与赞助实施细则》	指导公司及员工合规开展礼品、招待与赞助管理工作，降低腐败贿赂风险，维护公司良好声誉。	2024 年 10 月 16 日
36	《投资银行类业务聘请第三方管理细则》	规范公司在投资银行类业务中直接或间接有偿聘请第三方等相关行为。	2024 年 4 月 19 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	自营业务合规培训	投资交易业务相关的合规管理、廉洁从业、反洗钱等管理要求以及相关案例分析学习等。	2024 年 1 月 10 日	60 分钟	10 人次
2	分支机构负责人培训	分支机构相关监管处罚案例及分析，反洗钱、反腐败相关法律法规和公司制度、处罚案例。	2024 年 3 月 1 日	60 分钟	1 人次
3	投行业务合规培训	客户持续审核要点，廉洁从业案例宣导等。	2024 年 7 月 29 日	60 分钟	41 人次
4	发布证券研究报告业务合规培训	发布证券研究报告业务有关的合规管理要求；研究人员的职业道德准则；个人投资行为合规要求。	2024 年 8 月 15 日	60 分钟	7 人次
5	礼品与招待合规培训	部门礼品招待台账管理。	2024 年 8 月 19 日	30 分钟	18 人次
6	机构业务合规培训	销售业务、投资顾问业务的合规培训；个人投资管理以及廉洁从业合	2024 年 9 月 3 日	60 分钟	14 人次

		规要求。			
7	2024 年风险文化与操作风险、声誉风险管理培训	个人投资信息申报及行为管理；职业道德与诚信；风险文化与操作风险、声誉风险管理。	2024 年 12 月 11 日	90 分钟	123 人次
8	投行业务合规培训	投行业务监管动态及处罚案例；投行业务内控及廉洁从业检查情况通报；加强投行业务重要合规流程管理的相关要求。	2024 年 12 月 2 日	60 分钟	42 人次
9	新员工入职培训	由人力资源部门介绍公司企业文化。	2024 年 1 月 29 日 2024 年 4 月 23 日 2024 年 9 月 25 日	120 分钟	6 人次
10	新员工入职合规培训	由合规、风险、信息技术部门分别介绍公司合规管理、全面风险管理、信息安全管理的内容。	2024 年 1 月 29 日	90 分钟	3 人次
11	T-Circle 领导力变革导师学习项目	导师带领成员完成 5 门课程的学习，内容包括倾听、反馈、绩效管理、心理安全等。	2024 年 5 月 24 日 2024 年 6 月 19 日 2024 年 6 月 24 日 2024 年 6 月 26 日 2024 年 7 月 5 日 2024 年 7 月 18 日 2024 年 7 月 19 日 2024 年 8 月 2 日 2024 年 8 月 5 日 2024 年 8 月 19 日 2024 年 8 月 29 日 2024 年 8 月 30 日 2024 年 9 月 19 日 2024 年 9 月 26 日 2024 年 10 月 9 日 2024 年 11 月 5 日	90 分钟	19 人次

12	Building Great Manager 塑造优秀经理工作坊	经理人的6大技能提升：人才招聘、团队搭建、目标设定、辅导和人才发展、绩效评估和营造认可文化。	2024年5月22日- 2024年5月23日 2024年7月22日- 2024年7月23日	2天	6人次
13	Managers as Coaches 教练型管理者课程	辨识何种工作场景可以使用教练式谈话，并探讨和练习基于脑科学的教练式谈话技巧。	2024年4月24日- 2024年4月25日	2天	3人次
14	7 Habits of Highly Effective People 高效人士的7个习惯	提升组织能力，促进团队合作，解决矛盾，高效沟通及保持平衡的培训。	2024年4月16日- 2024年4月17日 2024年10月11日- 2024年10月12日	2天	4人次
备注	2024年，公司组织开展了多次有关行业文化理念、领导力转型及各项合规、业务类方面的培训，共计14项。 各类业务培训及宣导活动均取得了相当好的效果，通过各类培训及宣导，从文化、战略、机会与挑战等方面帮助和引导新入职员工树立高标准的职业道德和专业精神，更加深入地了解并融入星展“PRIDE!”核心价值观，鼓励每一位员工对工作时刻充满热情，保障各项业务合规、持续、健康发展。全面落实证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的建设目标。				