

星展证券(中国)有限公司

2022 年文化建设实践年度报告

二〇二三年五月

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。

本文化建设实践年度报告由以下人士签署：



文化建设领导小组负责人

目 录

第一节	年报摘要	4
第二节	文化建设基本情况	6
第三节	文化建设实践整体情况	10
第四节	文化建设成果与年度案例	18
第五节	文化建设质量评估结果	21
第六节	附件	32

第一节 年报摘要

2022 年，星展证券（中国）有限公司（以下简称“公司”或“星展证券”）年度文化建设工作年度工作目标是：持续落实监管部门、行业自律组织发布的工作纲要，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，打造星展证券特色的企业文化。完善公司文化建设机制，将公司文化建设与公司治理、发展战略、业务推进、以及员工行为规范深度融合，加强文化宣导和认同，进一步提高核心竞争力。公司围绕重点工作，持续推进文化建设工作。

一是从战略高度重视文化建设。公司加强公司治理，落实文化建设各层面的责任分工。公司已在章程中明确董事、监事和高级管理人员（以下合称“董监高”）文化建设工作相关职责。公司制定文化建设规划、目标、诚信从业管理目标，重点工作及具体方案，并严格实施，并将廉洁从业、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。同时，公司也为文化建设提供了必要的资金保障。

二是用机制规范保障文化融合。公司致力于推动将文化建设的基本要求制度化、规范化。公司已制定文化建设工作管理制度，明确公司文化建设目标和相关责任分工。从制度上保证文化建设工作的开展。同时补充完善合规、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。

三是以理念内涵坚定文化自信。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，如组织公司“星展证券文化周”，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。通过多种形式，在公司内外部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。建立声

誉风险管理制度和机制。加强公司及工作人员的声誉风险管理，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。

第二节 文化建设基本情况

一、公司简介

（一）公司的法定中文名称：星展证券（中国）有限公司

公司的法定中文名称缩写：无

公司的法定英文名称：DBS Securities (China) Co., Ltd.

公司的法定英文名称缩写：无

公司统一标识：



（二）公司注册地址：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

公司办公地址：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

邮政编码：200010

公司国际互联网网址：<https://www.dbssecurities.com.cn/>

电子信箱：dbss@dbssecurities.com.cn

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)：鼓励所有员工敢作敢当，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，为公司实现持续、健康和高质量发展创造良好的内部环境。公司禁止任何形式的腐败贿赂行为，对腐败贿赂行为持“零容忍”态度。

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，由公司董事长任组长，总经理任副组长，公司高级管理人员任主要组员，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

（一）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。

公司成立企业文化建设领导小组（以下简称“领导小组”），由公司董事长任组长，总经理任副组长，公司高级管理人员任主要组员。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。

（二）文化建设主要负责部门

公司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。

（三）文化建设岗位设置及工作人员情况

公司企业文化建设工作小组，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为副组长，相关部门负责人及工作人员任组员，担任文化建设工作的不同职责，从文化品牌、投资者权益保护文化、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》《费用报销及对外付款规定》等共计 32 项相关制度，在公司文化建设上提供有力制度保障，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。

七、 公示年度报告的公司和协会网站网址

公司网址：www.dbssecurities.com.cn

协会网址：www.sac.net.cn

第三节 文化建设实践整体情况

一、文化建设年度工作目标、计划及重点工作

（一）文化建设年度工作目标

持续落实监管部门、行业自律组织发布的工作纲要，践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化及星展“PRIDE!”核心价值观，打造星展证券特色的企业文化。完善公司文化建设机制，将公司文化建设与公司治理、发展战略、业务推进、以及员工行为规范深度融合，加强文化宣导和认同，进一步提高核心竞争力。

（二）文化建设年度计划及重点工作

1、制定文化建设战略

（1）制定文化建设规划、目标、诚信从业管理目标，重点工作及具体方案，并组织实施；

（2）设立文化建设专项支出预算，为文化建设提供必要的资金保障，做好相关费用的记录和年终盘点。

2、完善公司制度体系建设

（1）制定文化建设工作管理制度，明确文化建设目标和相关责任分工；

（2）进行合规、内控、风控制度自查，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；

（3）在主要人力资源管理和业务管理制度中明确规定涵盖所有业务及各个环节的诚信从业要求或者制定专门的诚信管理制度，明确董监高职责；

（4）进行选拔、绩效考核与薪酬管理制度体系自查，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。

3、推动文化与业务协同发展

- （1）制定从业人员专业培训计划，将文化建设落实到业务发展中；
- （2）开展投资者权益保护相关工作；
- （3）公司经营决策落实责任担当，业务发展战略体现“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念。

4、强化公司文化宣传和培训

- （1）开展员工文化宣导活动，其中至少包括一项职业道德教育活动及文化建设专项特色活动；
- （2）开展公司品牌文化推广宣传，采取多种形式在公司内外部，宣传公司文化理念、责任担当，将行业文化理念及公司文化理念通过主流媒体宣传；
- （3）开展公司风险文化、合规文化、诚信教育宣传及培训；
- （4）建立声誉风险管理制度和机制，加强公司及工作人员的声誉风险管理，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；
- （5）开展社会公益活动。

5、推动行业文化建设

根据行业安排和实际情况，牵头或参与协会组织的文化建设规范制定、课题研究、培训交流等工作。

6、文化建设质量评估

- （1）开展文化建设评优活动，与 iTQ（“我感谢你”）、WeTQ（“我们感谢你”）结合，对践行公司文化理念、推动公司文化建设的优秀员工和团队给予认可；
- （2）开展年末文化建设成效调研，如依托第三方机构开展 My Voice（“我的声音”）员工敬业度调查；按照协会要求开展公司文化建设质量评估工作；
- （3）实施诚信从业情况监督检查；
- （4）组织公司集体及个人参与精神文明、文化建设等方面的省部级（含）以上荣誉称号评选。

二、执行及完成情况

2022 年，公司积极落实文化建设基本要求，文化建设目标基本完成。重点工作执行及完成情况如下：

（一）完善制度体系

公司自设立之初就非常重视企业制度及机制建设，已建立了较为完善的议事规则、道德风险防范相关机制和制度。2022 年，公司修订《公司章程》，在公司章程中加入廉洁从业管理目标，明确公司应当践行行业文化、平衡各相关方利益，依法合规经营、积极履行社会责任。新增《文化建设管理制度》，从制度层面明确文化理念、明确规定文化建设工作的组织机构及岗位职责、文化建设工作要求及评估机制。

公司定期对相关制度进行审阅、修订，并通过现场培训、邮件宣导以及年度确认等方式，向员工进行宣导，确保每位员工均完成年度公司制度确认。从制度层面规范员工日常从业行为，为文化建设提供有力的制度保障。

（二）文化建设融入业务流程

2022 年公司新制定 3 项合规管理制度，根据法规变化及管理需要修订 7 项制度。目前，公司已经构建了以《公司章程》和《合规管理基本制度》《反洗钱内部控制制度》为基础，以《信息隔离墙管理办法》《利益冲突管理办法》和《合规审查管理办法》等 31 项合规管理相关制度为支撑的、较为完善的合规管理制度体系，涉及员工行为管理、合规检查、合规考核、合规审查、合规问责、投资者适当性管理、反洗钱、信息隔离墙、廉洁从业、合规专员管理等各个方面。公司根据最新监管法规、政策动态和公司业务实际情况，及时制定、修订、补充管理制度和业务流程，保障公司经营管理活动合法合规进行。

在全面风险管理方面，公司制定了《全面风险管理办法》《流动性风险管理办法》《市场风险管理办法》《信用风险管理办法》《操作风险管理办法》《声誉风险管理办法》《新产品审批管理办法》《压力测试管理办法》《风险控制指标管理办法》《公司资本补充预案》等基本风险管理制度、专项风险管理制度与应急预

案，明确了风险管理的相关职责、基本流程、管理手段。在此基础上，公司还制定了《自营业务金融期货投资风险管理指引》《债券投资业务内部评级工作细则》《投资银行类业务风险管理指引》等业务风险管理办法，在操作层面规范了各业务相关风险管理事项的具体流程与要求，为公司的风险管理机制提供了长效的制度保障。公司牢固树立风险为本的经营理念，严守风险底线，在开展新产品新业务前充分评估相关风险与管理措施，强调风险合规要求，并在业务开展过程中持续进行风险识别、评估、应对、监测与报告的全流程风险管理，对公司各类型风险及各业务线风险进行全覆盖，将公司的风险控制在可承受范围。

（三）加强声誉风险管理

公司建立了声誉风险管理机制，通过《声誉风险管理办法》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，以有效防范和管理因公司行为或外部事件、工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为引发的声誉风险。此外，公司通过关键风险指标监测、风险与控制自我评估等操作风险管理工具，定期监测与评估影响公司声誉的潜在风险来源，并对识别出的风险隐患或管理薄弱环节及时采取应对措施。公司还上线了舆情监测系统以支持日常舆情监测工作，系统覆盖了主流媒体及网站、微博以及微信公众号，及时了解舆情环境，有效提升了风险预警与识别水平。

针对潜在的负面舆情情形以及行业关注的非法证券活动，公司制定了应急预案，确保在突发情形下的及时与有效应对，及时对外发布和沟通公司正确的观点和立场，澄清虚假、失实信息，避免误报、误读等不实信息在公众舆论环境中的扩散和升级。

在员工执业声誉信息管理方面，公司建立了相关制度，规范员工的执业行为，保障相关人员具备执业所需的道德品行和专业能力。2022年，公司根据《证券行业诚信准则》等监管要求的变化，修订了《员工行为准则》《廉洁从业管理办法》等制度，进一步完善了诚信执业、公平竞争、勤勉尽责、言行一致、珍惜声誉、投资者保护、廉洁从业等方面的要求，共同做好员工执业声誉信息登记。

（四）积极开展文化宣导和培训

公司通过组织各种培训以及文化活动，教育和引导员工践行行业和公司文化理念。

新员工在入职后的3个月内需要参加线上线下的入职培训，内容涵盖了公司整体的文化介绍以及相关内部规定和政策宣导，使新员工以最快速度、更全面地了解公司概况、企业文化、规章制度以及相关工作流程，引导员工建立依法合规的执业理念，帮助新员工能更快更好地融入公司。公司组织新员工参加“大咖午餐会”，在午餐会上通过高层领导讲述个人职业经验以及感悟，从文化、战略、机会与挑战等方面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公司“PRIDE!”核心价值观，鼓励每一位员工对工作时刻充满热情，与公司共同进步。

为增强员工遵纪守法意识，公司高度重视对员工的合规宣导及培训。通过发送合规提示、合规宣导等形式开展合规宣导培训。报告期内，公司开展了2次全员合规培训、4次新员工培训，并分别针对投行、研究、自营、经纪业务等开展10余场差别化、深入性的合规培训；投行、经纪、自营等部门也根据公司合规工作安排积极开展多次内部培训和宣导工作，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。

公司定期收集、汇总重要法规政策和监管动态，并定期制作合规宣导材料通过邮件方式向公司管理层及全体员工进行合规宣导，共形成50期重要法规政策和监管动态汇编、12期专项合规宣导材料，包括研究报告业务处罚案例解析、投资银行业务处罚案例解析、廉洁从业监管要求动漫展示等，反响情况良好。

公司采取多种形式在公司外部开展公司品牌文化推广宣传，宣传公司文化理念、责任担当。与主流媒体合作，积极推广公司服务实体经济的责任担当，比如与北交所合作召开“北交所业务线上研讨会”，亮相大湾区 ESG 大咖圆桌会，展现公司以及星展集团在 ESG 的思考和实践等。

（五）积极履行社会责任

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。公司与太阳花社区儿童服务中心合作，组织五十名员工认

领流动儿童心愿，积极捐献物资；疫情期间，公司参与星展集团发起的“展爱同行专项计划”，向受疫情影响的养老院、一线志愿者、务工人员等人群配发包括防疫物资和生活物资的关爱包。在了解到所在黄浦区小东门街道老年人、儿童和社会弱势群体存在物资困难后，公司积极调动资源筹集满足特殊需求的物资，将包括蔬菜、牛奶、方便面、护理用品、婴儿用品等“社区抗疫物资包”发放至街道辖区内有需要的家庭以及社区一线抗疫工作人员手中。公司员工也以实际行动同心抗击疫情，积极贡献个人时间，参与到当地社区的核酸检测、民生保障中；在国际聋人日，组织公益手语咖啡体验课，了解社会企业咖啡馆用商业手段为聋人实现平等就业机会的实践。

公司响应中国证券业协会“一司一县”结对帮扶倡议，在 2022 年加入证券行业促进乡村振兴公益行动，并分别与云南宁蒗县、云南泸水市签署乡村振兴结对帮扶合作协议，坚持以产业帮扶、消费帮扶、智力帮扶、公益帮扶为主的帮扶思路，通过基金会因地制宜开展乡村振兴工作。2022 年分别在宁蒗县、泸水市新增 2 座电脑教室，惠及 400 名乡村儿童；围绕“县域三农新媒体营销人才培育”这一方向，公司依托专业机构为宁蒗县域三农从业者进行新媒体营销技能赋能，为其提供线上通识类新媒体课程，使其具备开展新媒体营销的知识与技能，共计 300 人次线上参与了课程；利用自身金融机构专业优势，针对当地县乡干部、公益机构人员、乡村振兴带头人组织金融知识培训宣导；采购泸水市助农产品，帮助当地农户增收。这一批助农产品被打包成 700 份爱心礼包，分别捐赠至上海的四所养老院以及上海、成都、长春三地的爱心暖柜，帮助 300 名老年人以及环卫工人、外卖配送员、快递员等户外工作者暖心度过寒冬。

（六）投资者权益保护

2022 年度，公司成立了投资者权益保护委员会，由总经理担任委员会主任，分管经纪及研究的高管以及合规总监为副主任，相关业务部门及支持部门的领导作为委员会成员。委员会下设投资者权益保护工作小组，工作小组的成员由相关业务部门及支持部门的员工组成。与此同时，公司制定发布了《星展证券（中国）有限公司投资者权益保护工作管理办法》，该项制度规范了公司向投资者提供金融产品和服务的行为，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。充分运用公司现有的各类渠道，开展投资者教育工作。公司发布线上投教产品近 30 篇，分支机构在现场也布置了丰富的投教宣传材料，努力做到投教产品内容多样化，涵盖适当性宣传、金融产品介绍、法律法规解读、反洗钱宣传、防范非法证券等。公司及时处理投资者的咨询和投诉，打击非法证券等违法违规行为、做好法规宣传工作。

三、文化建设领导小组及负责部门履职情况

报告期内，公司文化建设领导小组共组织召开了四次会议，内容包括：

（一）学习证券业行业文化建设相关要求；审议公司 2022 年文化建设工作目标以及下一阶段文化建设工作计划；

（二）对公司文化建设工作进展情况进行阶段性评估；审议公司履行社会责任专项评价工作方案；

（三）审议公司 2022 年乡村振兴“一司一县”结对帮扶项目方案；

（四）对公司社会责任专项评价工作进展进行阶段性评估。

公司文化建设牵头部门认真落实监管规定，按照公司文化建设领导小组工作布置和要求，制定公司文化建设年度计划，牵头开展文化建设工作。牵头制定《文化建设工作管理制度》，组织文化建设工作小组进行工作方案制定并跟踪落实，依法合规开展相关工作。

四、文化建设保障支持情况

2022 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，实际支出约 240 万元。

五、下一年度文化建设目标、计划、重点工作

（一）文化建设年度工作目标

践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化及星展“PRIDE!”核心价值观及，全面落实证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》，持续完善改进文化建设工作，促进增强文化认同，树立证券行业荣辱观，不断提升从业人员执业操守。

（二）文化建设年度计划及重点工作

1、企业文化贯穿公司发展战略。公司文化建设领导小组切实承担文化建设融入公司发展主体责任，在确定公司战略定位和战略实施时，贯彻落实新发展理念，充分体现行业文化理念。

2、持续完善公司治理和内部控制。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。

3、加强组织机制保障。

4、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，将证券行业荣辱观纳入日常管理制度，加强员工行为管理和声誉风险管理。

5、树立文化品牌，对内凝聚文化共识，对外推动文化认同。

6、贯彻落实稳健薪酬制度，建立健全长效激励机制，加强问责处置和离职人员管理。

7、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“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。

8、积极履行社会责任，提升社会声誉。

9、采用多样化形式加强投资者教育，切实保护投资者合法权益。

10、加强培训宣导，强化“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心价值观，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。

11、落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的相关工作。详见附件（表 6：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）。

第四节 文化建设成果与年度案例

一、星展证券：创建以文化引领的员工全面考核机制

星展证券重视精神引领和文化引导，将公司文化纳入选人用人、人员薪酬、激励约束的全过程。尤其是在员工考核过程中，以文化相关指标为鲜明考核特色，树立正确的价值导向，提升企业内生动力。

星展证券员工的年度考核包含两个维度，分别是员工是否符合公司 PRIDE! 文化核心价值观及绩效完成结果。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，并涵盖了合规风控评价等与公司文化相关因素。该维度的评价分为三个等级：超过预期、达到预期、低于预期。尤为特别的是，星展证券将公司 PRIDE! 文化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。该维度的评价分为三个等级：榜样示范、达到要求、需提升。文化相关指标在两个维度的考核中均起到决定性作用，充分发挥“指挥棒”和“助推器”的作用，引导员工深度落实公司文化理念，同频共振。

在人员招聘过程中，候选人除了其资质及胜任力以外，与 PRIDE! 文化核心价值观的契合度也是重要的评估标准。公司持续引入全面多样的科学测评工具，使用面试评估表以及指引，帮助面试官结构化胜任力面试，确保提问能覆盖 5 项 PRIDE! 文化核心价值观，并逐一打分，以全面测评候选人与 PRIDE! 文化核心价值观的契合程度。

在日常工作中，员工落实 PRIDE! 文化核心价值观的情况也会得到及时正向认可。公司层面，公司通过 WeTQ (We Thank You 我们感谢你)，定期对突出体现公司文化的团队和员工进行正向奖励，以激励员工采取符合公司 PRIDE! 文化核心价值观的行为；员工层面，员工也可以随时通过公司内部平台 iTQ (I thank you 我感谢你) 功能，对符合公司 PRIDE! 文化核心价值观的行为进行相互认可。

二、星展证券员工关怀体系：重视心理健康关怀

中国已从战略层面提出“大健康”战略，提倡不仅追求个体健康，还包含精神、心理、生理、社会、环境、道德等方面的完全健康。为响应国家“大健康”管理的号召，公司在员工关怀方面尤其将心理健康作为工作重点。

2022 年，公司上线“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。

在 2022 年上海疫情期间，公司除了提供“物资礼包”，为员工的生活提供实际帮助以外，还提供“心情礼包”，通过线上心理讲座，冥想、呼吸与伸展课程等形式，关注员工心理健康。针对封控期间留守办公室的员工，公司特别安排专业人士进行辅导，帮助员工排解心理压力。

三、星展证券人才队伍建设：领导力转型项目

公司尊崇专业、积极推动按专业精神做事的文化氛围。为实现公司可持续、高质量发展，公司注重通过各项变革领导力互动，培养管理层胜任新职务所需要的新技能、领导力以及协调能力，提升组织活力与凝聚力，将文化建设与人才团队建设有机结合，打造团结协作、多元包容的文化氛围。

1、Building Great Manager 培训项目：通过两天高度互动的课程设计和生动形象的真实管理案例分析，夯实了星展经理人的 6 大技能：人员招聘、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；

2、T-Forum 领导力转型系列研讨会：组织总经理和直接下属通过三个阶段的活动，通过结构化的方式，管理层共同拟定了公司的战略目标，找到最佳合作模式，并将个人目标与公司目标进行了有效统一。

3、T-Circle 领导力导师学习项目：内容涵盖 12 门管理课程，包括倾听、反馈、绩效管理、心理安全等，公司高管、一级和二级部门负责人由资深的导师带领主管进行持续性学习，每次课程专注一个学习内容，通过阅读学习资料、案例分享、小组讨论等形式理论联系实际、提升管理经验。

4、LEAP：为新加入、带领新团队的高级管理人员、部门负责人与其团队提供一天的工作坊，加速团队融合，增强彼此了解，并通过讨论对工作目标达成一致。

四、星展证券构建志愿服务文化，与当地社区共同发展

星展证券以“使命员工”（People of Purpose）作为志愿服务文化品牌，积极开展志愿服务的组织和文化保障，鼓励员工积极投身志愿服务。公司通过信息化手段进行志愿服务的管理，搭建志愿者注册、项目展示平台，所有员工的志愿服务均通过该平台进行注册和留档；在制度上，公司每年为员工提供2天的志愿者假，用于参加由公司组织或认可的志愿者活动；公司员工在2022年全年完成618小时志愿服务小时数，人均超过5小时。

在志愿服务项目上，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。公司与太阳花社区儿童服务中心合作，组织五十名员工认领流动儿童心愿，积极捐献物资。疫情期间，公司参与星展集团发起“展爱同行专项计划”，向受疫情影响的养老院、一线志愿者、务工人员等人群配发包括防疫物资和生活物资的关爱包。在了解到所在黄浦区小东门街道老年人、儿童和社会弱势群体存在物资困难后，公司积极调动资源筹集满足特殊需求的物资，将包括蔬菜、牛奶、方便面、护理用品、婴儿用品等“社区抗疫物资包”发放至街道辖区内有需要的家庭以及社区一线抗疫工作人员手中。公司员工也以实际行动同心抗击疫情，积极贡献个人时间，参与到当地社区的核酸检测、民生保障中。公司还在国际聋人日，组织公益手语咖啡体验课，了解社会企业咖啡馆用商业手段为聋人实现平等就业机会的实践。

第五节 文化建设质量评估结果

根据中国证券业协会发布的《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》以及《证券行业文化建设十要素》（以下简称《十要素》）等相关规定，星展证券（中国）有限公司成立文化建设质量评估小组，于2023年1月13日至2023年3月2日对公司2022年度文化建设工作开展情况进行质量评估。

评估小组从公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况、《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况、《十要素》要求的各项保障措施的完备性及有效性、公司治理及内部控制的有效性、公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况、文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施、员工文化理念认同情况及外部评价情况、以及其他评估内容等方面，进行了文化建设质量评估。

一、总体评估结果

评估认为，2022年，公司坚持落实文化建设，紧扣新时代金融行业核心任务，依据《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》和《十要素》的要求，紧紧围绕“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观，结合自身特点和实际，已建立文化建设理念体系，确立文化建设目标，明确公司各层级在文化建设中的职责分工，指定文化建设牵头部门并配备了适当的人员和资金保障，建立了与文化建设相关制度规范。在评估期内，达到公司2022年度文化建设工作目标。

二、公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司坚持将行业文化核心价值观融入顶层制度设计及日常管理当中。在《公司章程》中，公司将文化建设的要求纳入经营宗旨，同时纳入了董事会、监事会、经营管理层在文化建设中的职责。《公司章程》也纳入了廉洁从业管理

目标和总体要求。公司制定了《文化建设管理制度》，对行业文化的落地路径和职责分工予以明确。公司建立健全了全面风险管理、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，并在此基础上不断完善制度机制，提升文化建设工作水平。公司重视文化宣导和培训，从员工入职到定期培训、多形式宣导，持续加强员工对行业文化的认同度。

三、十要素落实情况

1、平衡各方利益

《公司章程》明确了公司以客户为中心，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》，以维护公司和公司股东、客户的合法利益。

2、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。

3、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。公司还制定了问责处理制度，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、审计方式等加强对相关业务、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。

4、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。

5、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，由公司董事长任组长，总经理任副组长，公司高级管理人员任主要组员。通过修订章程和制度、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。

6、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；合规法律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。2022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“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。

7、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、投行焦点小组访谈等形式，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。在员工福利方面，公司积极响应国家“大健康”管理的号召，9月上线“iOK”员工支持计划上线。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（配偶和子女）提供随时随地的支持与服务，赋能健康人生。员工俱乐部日常为员工举办健身等活动，疫情期间，公司还通过“物资礼包”、“心情礼包”（健康讲座、心理讲座）、线上冥想、呼吸与伸展课程等形式，关注员工身心健康。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和分配，满足员工及其家属多样化且个性化的福利安排。

推崇认可文化，组织 2022 年度“员工感谢周”，由管理层为员工提供特别感谢礼包、在炎炎夏日里送上解暑茶点等活动对员工的辛勤工作表示感谢，提升员工对于公司的归属感。

8、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、合规法律部、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。

9、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，同时关注组织长期发展需要的在数据、数字化等方面的能力需求，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规划，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。2022 年度公司 229 人次通过面授系统参与培训 57 场。其中超过 30%的课程涉及廉洁从业，行业文化建设以及企业社会责任，超过 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 2022 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，公司在 2022 年完成了高潜质人才（HIPO）以及稀缺人才（CR）的测评、甄选、发展与接班人的甄选，并针对每位人才制定了人才培养和跟踪计划，持续加强人才队伍的建设。公司还为职级为执行董事以上的高潜质员工安排了导师 Mentor 计划，通过定期一对一互动，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，公司鼓励员工内部工作调整和岗位变换，旨在帮助员工在职业发展的不同阶段，根据具体的职业发展目标定制成长路径，在最大限度地开发员工潜能的同时，打造内部人才社区，以整合和优化现有人才优势，一定程度上防止人才外流。2022 年 11 名员工实现了内部工作调整或岗位变换。公司还开放了 4 个内部拜访的工作机会（Be My Guest），共计 9 名员工成功申请了内部拜访机会，通过开展 1-2 天跨部门/跨团队“做客”的形式，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，2022 年 7 月份，公司组织了职场达人说“宁可一思进，莫在一思停”，特别邀请了三类不同人才画像的嘉宾分享他们不同的职业生涯路径、个人转型之旅、面临的挑战等，为其他员工的职业发展带来了很好的思考和鼓励作用。

10、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。在可持续发展业务方面，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。

四、《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

1、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董事长任组长，总经理任副组长，公司高级管理人员任主要组员。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。

2、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，确保公司文化建设和制度可依，有规则可循。

3、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。

4、物质保障

2022 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。

5、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。

五、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 2022 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 2022 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 2022 年度内部控制审核报告》（普华永道中天特审字(2023)第 0485 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 2022 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

（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。

2022 年度，公司根据全面风险管理相关法律法规及监管要求，不断建立健全适合自身业务发展的全面风险管理体系，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，于2022年12月至2023年2月对本公司2022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，公司各项合规管理工作有序推进，各层级均已建立了相应的管理制度，合规管理体系有效运行，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

在文化建设方面，公司广泛调查了行业内其他机构的文化建设工作经验，意识到

自身作为牵头单位或主要执笔单位参与协会自律规则、规范研究讨论、起草工作，

承担党中央有关部门、国务院各部委、各直属机构、证监会系统单位公开招标的课题研究方面能力尚有欠缺。下一步，公司将鼓励相关部门或人员积极申请参与协会自律规则、规范的研讨、起草工作，进一步提升自身的文化建设理论研究能力。

公司于 2022 年开展廉洁从业自查一次，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。

八、员工文化理念认同情况，外部评价情况

2022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2022年度敬业度为93%，比2021年度提升了11个分值。其中对于公司品牌的认可度为94%，对于公司“PRIDE!”核心价值观的认可度为91%。

第六节 附件

表 1、公司简介

公司简称	星展证券	英文简称	
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	华鹰 董事长	电子邮箱	wayne.hua@dbsscurities.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.dbsscurities.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

表 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	华鹰	董事长	组长
2	王戈	总经理、首席财务官*	副组长
3	谢寰红	副总经理、董事会秘书、首席风险官、 董事会办公室/总经理办公室主任	组员
4	段晋霞	副总经理	组员
5	马永刚	合规总监	组员
6	李洋	首席信息官	组员

7	吴晓聪	财务管理部负责人**	组员
8	李媛	企业文化建设、公共关系	秘书
9	蒋玲娜	审计部负责人	观察员

*星展证券（中国）有限公司董事会于 2022 年 12 月 29 日通过决议决定总经理王戈先生不再兼任首席财务官职务

**星展证券（中国）有限公司董事会于 2022 年 12 月 29 日通过决议决定吴晓聪先生担任首席财务官职务

表 3、文化建设工作小组名单

序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作职责及分工
1	谢寰红	副总经理、董事会秘书、首席风险官、董事会办公室/总经理办公室主任		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	段晋霞	副总经理		副组长，投资者权益保护文化
3	马永刚	合规总监		副组长，合规文化
4	李洋	首席信息官		副组长，文化建设工作数字化建设
5	黄铮	人力资源部	负责人	副组长，雇主文化/员工关怀
6	白江江	风险管理部	负责人	副组长，风险文化
7	吴晓聪	财务管理部	负责人	副组长，文化建设工作资金支持
8	李媛	董事会办公室/总经理办公室	企业文化建设专岗/公共关系	组员，品牌文化
9	张馨友	总经理办公室	员工俱乐部	组员，员工关怀

10	徐皓	经纪业务部	负责人	组员，投资者权益保护文化
11	顾一润	经纪业务部	合规风控	组员，投资者权益保护文化
12	刘俊成	合规法律部	负责人	组员，合规文化
13	张程	合规法律部	合规管理	组员，合规文化
14	罗立	合规法律部	合规管理	组员，合规文化
15	鲁爽	信息技术部	负责人	组员，文化建设工作数字化建设
16	吉莉	人力资源部	人力资源管理	组员，雇主文化/员工关怀
17	李龙洋	风险管理部	风险管理	组员，风险文化
18	徐志姣	财务管理部	财务管理	组员，文化建设工作资金支持

表 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	2020 年 12 月 28 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	2022 年 9 月 13 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	2022 年 9 月 13 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	2022 年 9 月 13 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。	2021 年 3 月 18 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。	2022 年 9 月 13 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。	2022 年 7 月 28 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。	2022 年 3 月 8 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等管理内容。	2021 年 3 月 2 日
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。	2022 年 7 月 28 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	2021 年 3 月 2 日

		及流动性风险的后续处理安排等内容。	
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。	2022 年 7 月 28 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。	2022 年 12 月 8 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	2021 年 3 月 2 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。	2021 年 3 月 2 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。	2021 年 3 月 2 日
21	《员工绩效管理与发	规范了公司绩效管理的制度和	2022 年 5 月 6 日

	展制度》	流程	
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。	2021 年 1 月 29 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。	2022 年 2 月 7 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	《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
26	《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。	2022 年 12 月 29 日
27	《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。	2021 年 3 月 2 日
28	《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。	2021 年 3 月 2 日
29	《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。	2022 年 10 月 11 日
30	《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	2022 年 9 月 5 日

		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。	
31	《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。	2022 年 4 月 22 日
32	《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。	2022 年 3 月 30 日

表 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	年度文化周公司全员宣贯与培训	由合规、风险、总经理办公室部门介绍公司风险文化与声誉风险管理、合规管理、执业声誉信息及诚信准则	2022 年 9 月 21 日	2 小时	120 人
2	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 1 月 25 日	120 分钟	7 人次
3	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 3 月 9 日	120 分钟	1 人次
4	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 3 月 29 日	120 分钟	7 人次

5	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 4 月 27 日	120 分钟	1 人次
6	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 5 月 17 日	120 分钟	2 人次
7	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 7 月 4 日	120 分钟	10 人次
8	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 7 月 14 日	120 分钟	6 人次
9	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 8 月 17 日	120 分钟	2 人次
10	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 9 月 7 日	120 分钟	2 人次
11	新员工入职培训	介绍公司企业历史、文化、组织架构、内部规章制度等。	2022 年 11 月 2 日	120 分钟	5 人次
12	新员工入职合规、全面风险管理、信息安全培训	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	2022 年 4 月 20 日	90 分钟	16 人次
13	新员工入职合规、	由合规、风险、信息技术部门分别介绍公	2022 年 7 月 19 日	90 分钟	19 人次

	全面风险管理、信息安全培训	司合规管理、全面风险管理、信息安全管理的内容			
	新员工入职合规、全面风险管理、信息安全培训	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	2022 年 10 月 18 日	90 分钟	16 人次
14	新员工入职合规、全面风险管理、信息安全培训	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	2022 年 12 月 20 日	90 分钟	7 人次
15	投资银行部合规培训	投资银行类业务合规法律专项培训	2022 年 11 月 16 日	90 分钟	31 人次
16	销售与交易部年度合规培训	销售与交易类业务合规操作年度培训	2022 年 11 月 28 日	90 分钟	16 人次
17	全员合规培训	年度全员合规培训，内容涵盖证券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	2022 年 12 月 15 日	90 分钟	110 人次

18	T-Circle 领导力导师学习项目	组织中的心理安全	2022 年 3 月 22 日	90 分钟	14 人次
19	T-Circle 领导力导师学习项目	协同以及发展思维	2022 年 4 月 25 日	90 分钟	14 人次
20	T-Circle 领导力导师学习项目	赋权与信任	2022 年 5 月 16 日	90 分钟	14 人次
21	T-Circle 领导力导师学习项目	T-Circle 领导力圆桌会议	2022 年 6 月 20 日	90 分钟	14 人次
22	Building Great Manager 培训项	经理人的 6 大技能提升：人员招聘、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；	2022/8/2-3	2 天	2 人次
备注	2022 年，公司组织开展了多次有关行业文化理念及各项合规、业务类方面的培训，共计 22 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公司“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。				

表 6:

星展证券（中国）有限公司

关于落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》 工作方案

为贯彻落实中国证券业《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》的部署，星展证券（中国）有限公司（以下简称“公司”）按照中国证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》相关要求，不断提升公司文化建设工作质量，结合公司实际，制定本实施方案。

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。

一、压实主体责任，切实保障文化建设

1、公司文化建设工作领导小组切实承担文化建设融入公司发展主体责任。公司已成立文化建设领导小组并实质履职。未来三年内，建立定期会议制度，研究公司文化建设重大关键问题，统筹推进公司建设工作。

2、公司领导以身作则、率先垂范。加大力度组织公司文化建设工作领导小组开展国家战略、行业文化核心价值观的学习和讨论，通过言传身教带动全体员工参与公司文化建设。

3、加强组织机制保障。一是人员保障。公司已确定专人负责文化建设相关工作，未来三年通过培训学习，进一步培养文化建设领域人才；二是资金保障。公司已为文化建设工作提供资金支持。未来三年将进一步保障相应资金的预算及使用。

4、保障效果评估。完善服务对象评价反馈机制，客观了解公司外部评价水平；以文化建设实践年报编制和质量评估工作为抓手，定期总结公司文化建设实践经验。

二、深化战略融合，文化贯穿经营决策

1、在确定公司战略定位和战略实施时，充分体现行业文化理念。公司坚持将行业文化核心价值观融入顶层制度设计及日常管理，公司已将文化建设要求写入《公司章程》，并在经营宗旨中明确“平衡各相关方利益”的理念，明确了董事会、监事会、经营管理层在文化建设方面的职责，进一步加强公司文化建设管理水平。未来三年，公司计划依托文化建设工作小组，建立文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励的组织机制。以融合行业文化建设与星展核心价值观为重点，继续巩固和完善现行公司文化建设规章制度体系、开展形式更为丰富多样的文化建设活动，将公司文化建设工作与战略发展和业务拓展充分结合。

2、主动服务国家战略。公司在战略规划中，坚持服务实体经济，根据自身优势与特点，在服务新兴产业、普惠金融、区域经济、可持续发展、双循环发展格局方面，找准发力点，纳入发展战略，体现对“高精尖”的追求，并通过公司绩效指标将发展战略落实到位，提升专业化水平和核心竞争力。

3、加强公司治理和内部控制

明确监事会、内审稽核、风控合规在公司治理和内部控制中的监督制衡职能，并采取措施保障监督职能有效执行。

合规管理方面，公司已建立完善的治理结构，明确了董事会、监事会、经营管理层等各层级落实合规管理的职责，建立了较为完善的合规管理制度体系；从保障人员配备、保障合规管理人员的知情权和调查权、完善合规考核和问责机制等方面为合规管理工作提供了有力保障，充分发挥合规管理在内部控制中的监督制衡职责。未来三年，公司应进一步加强合规管理在公司内部控制中发挥的监督制衡作用。一是建立完善合规管理工作评估机制，根据业务发展和监管环境的变化及时分析各项合规管理措施的全面性、有效性，通过合规培训、督导、监测、检查、问责等方式提升、强化合规管理措施；二是完善合规管理组织架构，落实执业人员合规责任，提升合规管理人员荣誉感、专业化、职业化水平，持续优化业务部门合规管理人员及合规部门工作职责，加强合规管理人员参与部门会议、重要决策、前置审查等工作；三是加强内控部门协同，强

化内控部门与业务部门的问题反馈机制、加强整改事项的督促落实；四是持续完善日常合规管理工作，强化合规检查、合规监测、合规培训等手段的落实执行。

在风险管理方面，持续强化机构风险防范意识以及全面风险管理考核机制。公司秉持风险为本的经营理念，在积极展业的同时充分注重风险管理与业务活动的融合，建立并落实了有效机制以平衡风险和收益。在良好的风险文化氛围下，通过业务推进、制度优化、系统改进、团队合作等几个方面良性互动，促进公司经营效率与风险管理效果的提升。公司已根据《证券公司全面风险管理规范》等监管规章和自律规则的要求和指导意见，建立了包括董事会及监事会、经营管理层、风险管理职能部门、业务部门及分支机构的多级风险管理组织架构，并通过公司《全面风险管理办法》对组织架构和职责进行了明确的规定。同时，公司依据监管要求与内部管理需求，制定了一系列的专项风险管理制度、业务风险管理制度与应急预案，规范了相关风险管理事项的具体流程与要求，为公司的各项风险管理机制提供了长效的制度保障。此外，公司梳理并形成了各项业务的风险清单，明确了相应的控制措施以及控制部门。未来三年内，公司将依据监管变化、结合业务发展情况，持续提升风险识别、计量、评估、监测和报告的全流程管理水平，不断完善风险清单，持续落实各项风险防范机制，做好风险识别与评估、风险监控与应对、风险管理报告以及风险文化宣导。持续落实与风险管理效果挂钩的绩效考核机制，通过考核与问责提升风险文化践行成效、监督风险管理执行效果。

秉承守正创新。公司在稳步发展证券业务的同时，将积极探索各项新业务模式，致力于发挥外资控股券商业务优势，成为链接境内与海外市场的纽带。公司坚持业务创新与风险防范并举，确保各项业务均受合规法律、风险管理、审计等内控部门的严格监督，未来三年将持续在创新发展的全过程落实合规管理与风险控制。此外，公司将持续开展培训宣导活动，倡导守正创新的理念，防范为监管套利、规避监管提供便利。

4、扎实履行社会责任。公司积极开展志愿服务的组织和文化保障，鼓励员工积极投身志愿服务，包括通过信息化手段进行志愿服务的管理，以及制度上保障志愿者假。在公益议题上，主要围绕“教育、环境、敬老、乡村振兴”开

展公益活动。未来三年，公司主动服务国家战略，一是进一步树立“使命员工”（People of Purpose）志愿服务文化品牌，通过多种形式志愿服务活动鼓励员工回馈社会。二是结合自身优势特点，健全帮扶工作机制，深度参与乡村振兴。

5、践行绿色发展理念。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。未来三年，建立、完善 ESG 治理架构和治理机制，继续平衡业绩和长期价值创造，保持稳健的风险偏好，牢固树立风险为本的经营理念，严守合规风控底线，保证业务稳健、风险可控；通过负责任的运营，继续坚持可持续采购及品牌建设，树立良好的行业形象；在创造社会影响力方面，公司将继续围绕教育、助老、环境保护、乡村振兴等领域，积极履行社会责任，与当地社区共同成长，持续落地具体措施。

6、加强投资者权益保护。一是明确各方职责。及时向董事会、管理层等汇报投资者权益保护工作的开展情况；适时组织投资者教育相关工作组、人员会议，推进工作开展。二是完善组织架构。根据行业内投资者权益保护工作的开展动态，不断调整、优化现有组织架构、夯实人员基础及资金来源。三是扩大宣传渠道。在现有的投资者权益保护线上宣传渠道基础上，探索多样的线下宣传渠道。四是丰富宣传内容。保持投资者权益保护的宣传频率、宣传产品类型，探索更多原创性的投资者权益保护产品。五是加强内部宣导。深化公司内部围绕投资者权益保护为主题的培训宣传工作，聚心协力，推动全体员工为投资者权益保护文化的发展共同发力。

三、激励约束并举，提升人员职业操守

1、坚持德才兼备的选人用人导向，建立健全长效激励机制

在人才招聘、晋升中以公司 PRIDE! 文化作为评估标准，强调专业精神，确保选人、用人以德才兼备、以德为先、注重职业操守为导向；结合多种类型的科学测评工具和员工尽调（KYE）流程，提升招聘效度和准确性；在绩效考核和薪酬上强化“重绩效、强合规”的绩效文化，建立长期激励与风控合规紧密结合的薪酬文化，贯彻落实稳健薪酬制度，将廉洁从业、合规诚信执业相关要

求纳入人员年度考核和晋升考察中，持续督促相关要求充分落实，确保相关要素在考核、考察中起到关键作用。

2、加强人员执业行为规范

公司已建立健全廉洁从业内部控制制度，将廉洁从业风险纳入全面风险管理体系，通过系统评估和识别廉洁从业风险点，制定全面有效的事前防范、事中管控、事后追责体系机制，全面覆盖业务各环节和岗位；公司制定了员工行为管理相关制度，明确了员工应注重职业道德建设、合规诚信，防范道德风险，维护行业声誉，保护投资者及其他利益相关方合法权益，促进行业健康发展。未来三年，公司将对相关要求进一步细化分解。一是进一步梳理完善廉洁从业风险点，健全控制措施；二是加强落实员工个人投资的管理，优化个人投资管理系统加强监测；三是强化合规问责机制对违法违规行为的约束力，根据法律法规变化及时修订问责制度、完善问责事项清单等；四是完善员工行为规范、操作手册等规范文件；五是加强职业道德、廉洁从业和诚信教育，加强案例宣导，进一步丰富培训、宣导的形式，提升教育效果

3、为员工提供多维度发展空间和广阔平台。一是尊重并公平对待多元化背景，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；二是打造内部人才社区，鼓励员工内部工作调整和岗位变换，帮助员工在职业发展的不同阶段，定制成长路径，创造有利于员工全面发展的工作环境；三是重视人才发展，持续开展高潜质人才（HIPO）以及稀缺人才（CR）的测评、甄选、发展与接班人的甄选，并制定人才培养和跟踪计划；四是营造学习型文化氛围，加强对人员的持续培养，在领导力、风控合规能力、专业能力、个人能力、职业操守、文化道德教育等方面形成了一套完善的人才培训体系，同时关注组织长期发展需要的在数据、数字化等方面的能力需求，对员工进行全面赋能，并加强课程质量评估，运用多样化手段提升培训质量。

4、加强员工关怀。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。一是畅通对话沟通渠道，通过“我的心声”第三方员工敬业度调研、“员工体验度调研”、“飞戈传书”总经理信箱、投行焦点小组访谈等形式，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；二是通过弹性福利项目（iFlex）、员工支持计划（iOK）、员工健康计划（iFit）等项目/平台关爱员工身心健康，赋能员工自我健康管理；三是通过“员工感谢日”、团队建设等活动，持续培养有活力的组织文化。

四、树立文化品牌，提升内外文化认同

1、完善文化理念体系，树立文化品牌

公司已构建品牌体系，包括品牌形象管理（理念识别系统、行为识别系统及视觉识别系统）、品牌故事、品牌推广策略等。公司要不断丰富公司文化理念内涵，尤其深入挖掘不同公司文化切面，如 EVP（雇主价值主张）、RED（“以客为尊、往来便捷、信赖可靠”）服务标准、PoP（使命员工）志愿服务文化等，进一步体现工匠精神、专业精神、投资者服务意识等。用三年时间推动文化理念充分融入公司品牌建设，构建文化品牌画像、形成公司文化推广策略。

2、对内增强文化品牌意识

通过新员工入职培训、线上培训、专题培训、日常宣导、年度公司制度学习和确认，持续增强全体员工对于文化品牌的认同感和自觉性，确保员工自觉宣传、维护公司文化形象；开展 WeTQ、iTQ 等评优活动，对于积极践行公司文化的典型人物、典型案例，充分利用公司员工大会、eDM 等载体进行表彰、宣传，引导正确价值观。

3、多渠道、全方位传播文化品牌

建立文化品牌传播体系，一是改进和创新文化品牌内容表现形式，不断扩大文化品牌影响力和渗透力；二是坚持文化品牌专题活动创新，如“星展证券文化周”“职场达人说”“投行暑期实习生”等，内宣外宣联动传播；三是结合自身特色文化，充分利用外部资源网络，与国内专业咨询公司建立战略合作，讲好公司文化品牌故事，积累声誉资本；四是做好文化建设实践的总结，积极分享最优实践、参与评优以及行业文化建设实践的交流和宣传。

4、持续健全声誉风险管理体系

公司建立了声誉风险管理机制，通过公司《声誉风险管理办法》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，以有效防范和管理因公司行为或外部事件、工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为引发的声誉风险。此外，公司通过关键风险指标监测、风险与控制自我评估等操作风险管理工具，定期监测与评估影响公司声誉的潜在风险来源，并对识别出的风险隐患或管理薄弱环节及时采取应对措施。公司还配备了舆情监测系统以支持日常舆情监测工作，系统覆盖了主流媒体及网站、微博以及微信公众号，及时了解舆情环境，有效提升了风险预警与识别水平。未来三年内，公司将持续开展声誉风险的识别、评估、控制、监测、应对工作，强调员工应遵循媒体沟通相关要求、廉洁从业规定、职业道德、业务规范、行规行约，加强人员声誉风险管理，建立完善声誉信息登记报送制度，并将依据市场及媒体环境变化及时完善声誉风险管理机制，防范声誉事件的发生。