

星展证券(中国)有限公司



2023 年文化建设实践年度报告

二〇二四年五月

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

2024年5月17日

年报摘要

2023 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。

2023 年度，公司以“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”为工作目标，依托制定三年工作计划的契机，从战略重视、机制规范、丰富文化内涵、强化文化认同等方面积极落实文化建设工作。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，如持续组织公司“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，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。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。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，公司文化建设工作实践案例《创建以公司文化引领的全面人员管理机制》还在 2023 年度入选了中国证券业协会证券行业文化建设年报。

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.....	22
附件		33

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，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 34 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。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

2023 年度，星展证券力争践行“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化及星展“PRIDE!”核心价值观，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。

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）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

公司在制定发展战略时强调以客户为中心，以市场为导向，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，积极践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，主动将企业文化贯穿在公司发展战略中，具体体现为：1）公司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；2）公司已将文化建设纳入公司经营指标体系，通过分别制定公司层面和业务条线层面的平衡记分卡，纳入文化建设相关要求，通过指标设置，直接推动员工体验、公司文化发展以及风控合规建设等多方位要求有效落地，确保公司文化建设相关举措的实施，有力推动了行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念体系与公司发展战略的有机结合；3）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。

（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

一方面，公司大力夯实公司治理、合规管理工作。2023 年，公司在日常对报送文件、研究报告、投行项目等进行合规审核的基础上，还开展了针对自营业务、经纪业务、信息隔离墙、反洗钱、廉洁从业、投资者适当性、投诉处理等专项合规检查，以及《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》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》《证券经纪业务管理办法》等重点法规落实情况的合规检查；不断推进从业人员个人投资管理、职务通讯行为监测等日常合规管理工作。

另一方面，公司还结合监管动态，有针对性的开展专项合规工作，包括：1）扎实开展公司制度全面梳理和修订，对公司现行的 200 余项制度进行了全面梳理；2）申请设立另类投资子公司并取得相关批复；3）想方设法提升合规宣导和培训实效；4）积极探索监管法规动态落实跟踪机制，督促相关部门及时落实；5）提升跨境信息管控的精细化水平；6）加强合规管控提升投行业务执业能力，切实履行内核职责；7）强化研究业务管控、提升研报质量；8）开展律师库扩库管理工作；9）结合监管动态夯实反洗钱工作基础，积极参与监管部门组织的课题研究、知识竞赛、征文比赛等。

为进一步加强落实内控部门的监督职能，公司相关部门还建立了内控工作联席会议机制，定期召开会议就公司内控相关监管动态、内部检查等情况进行交流，发挥内控部门的协同作用以提高内控工作效率。

（3）加强组织机制保障

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。2023 年度公司根据相关人员调整情况，进一步明确更新了小组人员构成。

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。此外，公司在 2023 年度还积极参与了中国证券业协会组织的《证券公司文化品牌建设研究》等课题，为加强行业文化建设理论研究贡献了自己的力量。

(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

公司将证券行业荣辱观纳入了《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。

人员招聘方面，公司除了关注候选人资质及胜任力以外，也将其职业操守、道德品质以及廉洁从业作风作为重要标准。公司通过候选人自我申报和专业第三方背调机构筛查相结合的方式，确保拟录取候选人的廉洁从业以及道德水平符合从业人员标准。

员工管理方面，公司制定了《员工行为准则》《员工手册》《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》等制度，从员工职业道德建设、执业须知以及禁止行为、违规问责等方面作出规定，明确要求员工在执业过程中应遵纪守法、诚实守信、勤勉尽责，保持职业审慎，重视职业声誉，自觉维护客户和其他相关方的合法利益，不得进行任何损害公司和行业声誉的行为。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。

公司通过要求签署《廉洁从业承诺书》、加强风险文化的宣贯活动等方式触达员工，确保公司对职业操守、道德品质以及廉洁从业作风的相关目标、责任及管控措施有效传递到个人。

（5）树立文化品牌，对内凝聚文化共识，对外推动文化认同

公司秉承星展集团“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，不断丰富文化品牌内涵并扩大宣传途径。

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。公司深入挖掘不同公司文化切面，如 EVP（即“雇主价值主张”）、RED（即“以客为尊、往来便捷、信赖可靠”）服务标准、PoP（即“使命员工”）志愿服务文化等。

在文化品牌传播途径上，对内树立文化品牌活动“员工感谢周”和“文化同行，共创星境”文化周，通过竞赛、培训、可持续发展市集、游园会、线上宣贯等形式，使员工深入理解公司文化品牌内涵；对外，公司通过网站、微信等社交媒体，对公司文化品牌进行推广，同时公司文化建设案例也得到中国证券业协会的认可，向行业进行宣传。

（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

公司围绕《证券公司建立稳健薪酬制度指引》的相关精神进行了深入学习与研究，并结合对照自查情况对《员工手册》《员工问责处理办法》《薪酬管理制度》《员工绩效管理与发展制度》《薪酬递延细则》等重要制度进行了修订。

对于董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人以及核心业务人员、对公司风险控制有重要影响等人员，其薪酬采取递延发放，递延发放原则遵守监管规则，所称核心业务人员包括但不限于对投资银行类项目负有主要管理或执行责任人员、参与债券投资交易人员等相关人员。当员工出现违反法律法规和准则的行为时，公司将对其进行问责处

理程序，并且对相应员工的绩效考核、晋升、加薪以及绩效奖金发放采取一票否决机制。相关制度还明确了经济处罚适用的情况，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。

(7) 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

公司提供“iOK”员工支持计划，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。2023年7月份，公司组织“星视界周”(Future-Forward Week)，通过专家分享、职场达人说、线下活动等多种形式推动员工主动学习未来技能，赋能员工关注个人职业发展。公司还邀请了心理咨询师进行《职场压力管理和自我能量提升》专题培训，为员工的工作、生活提供关爱，赋能员工更好地管理工作、生活和职场。

公司继续组织 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。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，对符合星展 PRIDE! 文化核心价值观的行为进行相互认可，以营造积极健康的从业氛围。2023年8月，公司结合“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，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，公司还融入幸福感理念，组织了幸福嘉年华活动，该活动设置职场关怀营、身体加油站、爱心不闲置等环节，推广 Best of Me, Best of We, Best of E(nvironment)的幸福理念。

(8) 积极履行社会责任，提升社会声誉

公司持续围绕“教育、环境、助老、食物零浪费”主题开展员工志愿服务工作。2023年，公司积极组织员工参与志愿服务活动，总计贡献751小时志愿服务小时数，人均贡献超过六小时。公司与徒梦教育合作，由员工录

制金融素养教育课程，为县域中小學生分享自己的成长经历和证券行业职场故事。在“世界地球日”，公司组织员工参与“走净山野”公益徒步活动，在户外活动中遵循“无痕山林”原则，提高环保意识并采取实际行动，捡拾山野垃圾。公司与长期公益伙伴“善淘 Buy42”、“众谷公益”和“绿洲盛食社”定期开展公益活动，分别组织员工将闲置物品整理出来，经过公益机构的收捐，在公司举行义卖，鼓励员工践行可持续生活方式；对废弃回收的电脑进行规范“再生”，用于电脑教室搭建；并捐赠“最美食物包”，派送至浦东、普陀社区孤寡老人、经济困难家庭。

公司已与云南宁蒗县、泸水市、西盟县结成乡村振兴结对帮扶关系，并通过金融素养提升、公益捐助、产业发展等方式持续开展帮扶，多方面、多角度地支持区域经济社会发展，积极助力中国乡村振兴。

（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

公司自成立以来，在投资者教育和保护工作方面不断取得长足的进步。2023 年，公司继续加强对投资者教育和保护工作的投入，积极履行社会责任，采取多样化形式加强投资者教育，切实保护投资者合法权益。公司通过官网、微信公众号、线下讲座等多种渠道开展投资者教育工作，内容涵盖防非、注册制、反洗钱、股票期权、ETF 等多个方面，累计发布投教产品约 134 次，覆盖投资者 1750 余人次。公司还面向云南泸水市和西盟县开展反金融犯罪知识培训，为乡村振兴带头人普及防范非法金融知识。

（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引导员工形成“警钟长鸣”的意识

为增强员工合规意识，持续打造合规文化，公司在合规宣导和培训上，既保证数量，又重视实效，通过全员培训、新员工入职培训、文化周廉洁从业专项培训等，加强宣导行业文化核心价值观的宣导，进一步强化“合规、诚信、专业、稳健”行业文化核心价值观。

2023 年，公司组织相关部门开展了 8 次合规法律专题培训以及 4 次新员工合规培训。专题培训内容既包括了投行、自营、经纪以及研究等主

要业务的合规管理，也包括个人信息保护、反洗钱、廉洁从业、外部任职等专项合规管理。2023 年，公司发布了 35 期合规宣导，内容包括落实全面注册制、研究业务处罚案例、债券业务法律风险防范、证券虚假陈述纠纷判例及政策等证券业务的热点问题，以及《证券公司监督管理条例（修订草案征求意见稿）》分析、反洗钱、廉洁从业、员工执业规范等合规管理事项。此外，通过公司微信公众号发布反洗钱宣导 17 次，面向公司扶贫地区开展反金融犯罪讲座 2 次，加强了对公众的反洗钱宣传。

（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

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。2023 年间，公司已在加强公司治理和内部控制、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、树立文化品牌形象等方面取得了初步进展；2024 年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。

（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和制度和机制，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。

2023 年，公司文化建设领导小组共组织召开了四次专项会议，审议通过了《文化建设实践年度报告》、《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》、《“一司一县”项目方案》等文件；并组织了文化建设实践自评估工作，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，2023 年度公司文化建设各项支出总额达 241 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

2024 年，公司将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

- （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） 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；
- （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；
- （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，开展多种类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；
- （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；
- （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；

- (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；
- (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；
- (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。

第二节 文化建设成果与年度案例

一、星展证券“文化同行，共创星境”文化周品牌活动

公司坚持积淀和涵养星展“PRIDE!”核心价值观及证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化，并推动全体员工将文化根植于心、外化于行，将文化融入到公司的血液中。自 2021 年度起，公司建立了“文化同行，共创星境”文化周品牌活动，形成品牌影响力，增强员工的文化认同。

该文化品牌活动有以下特点：一是高管重视，公司董事长、监事会主席、总经理亲自参与，向全员介绍公司的文化理念并进行经验分享；二是形式创新，为期一周的活动结合了高管寄语、每日推文、线下培训、小组积分竞赛、可持续发展日等形式，充分考虑趣味性和教育性，增加员工的接受度和体验感；三是内容全面，文化周以证券行业文化、星展“PRIDE!”核心价值观、投资者权益保护文化、风险合规文化、志愿服务文化、可持续发展理念作为不同的公司文化切面，向员工进行集中宣导，在向员工系统性地宣导公司文化体系时，又提供了具体实操指引；四是全员参与，该文化周通过线上线下相结合的方式开展活动，确保公司全体员工均有机会参与，而且在 2023 年度的文化周创新性地设置了以小组为单位的积分竞赛，增强了各部门员工之间的沟通合作，通过互相督促的方式调动了同事们的积极性、加强了同事们的参与度，增加了文化宣导的覆盖面。同时，2023 年度文化周品牌活动设立“可持续发展日”，通过贯穿全天的可持续商业市集、可持续商业创新分享会、“共益创新之路”沙盘游戏等活动，将可持续理念融入日常生活。

根据 2023 年度公司“My Voice”（我的心声）员工敬业度调研结果，公司员工对于星展“PRIDE!”核心价值观的认可度为 95%，较前一年增长 4 个百分点，较亚太区最佳雇主的该项评分高出 10 个百分点，充分说明该品牌活动对于增加员工文化认同起到了积极的作用。

二、星展证券人才队伍建设：人才发展以及领导力转型项目

人才是公司发展的基石，组织活力是公司发展进步的动力，因此公司重视人才发展以及组织活力的激发。

在人才发展方面，公司在 2023 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，并针对每位高潜质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。公司还为高潜质人才安排了一对一导师 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。

在 BANI（即“脆弱性、焦虑感、非线性、不可知”）的时代背景下，公司致力于围绕着成长心态、反馈文化、心理安全和协同合作的核心主题，推动管理团队变革型领导力的转型。通过各项变革领导力活动，增强管理层的领导力以及协调能力，提升组织韧性、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。以下为相关变革领导力活动以及培训项目：

- （1）Building Great Manager（即“塑造优秀经理工作坊”）：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 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）Managers as Coaches（即“教练型管理者课程”）：旨在帮助星展经理人显著提升他们与他人谈话的效果，辨识何种工作场景可以使用教练式谈话，并探讨和练习如何在日常的绩效谈话、反馈谈话和困难谈话中运用基于脑科学的教练式谈话技巧。
- （3）T-Circle 领导力导师学习项目：内容涵盖 5 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) Lean-In 学习项目：该学习项目通过社交性学习小组的形式，创建一个安全的空间，学员和导师定期见面，彼此支持，针对工作与家庭，性别偏见等话题深入分享和讨论，促进包容的工作环境和推进多元化的领导力。
- (5) LEAP (Leader Enhanced Assimilation Program, 即“领导者加强融入计划”) 及 TEW (Team Effectiveness Workshop, 即“团队凝聚力提升工作坊”)：为新加入公司的部门负责人，以及需要提升组织效能的团队提供一天的工作坊，加速团队融合，增强彼此了解，并通过讨论达成一致的工作目标。

三、星展证券员工关怀体系：重视员工身心健康，赋能员工职场发展

公司积极赋能员工职业发展，鼓励员工做个人职业发展的主人，跟随公司一起不断提升和成长。同时，公司注重员工的身心健康，致力于打造健康、感恩的企业文化和工作环境。

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。

2023 年 7 月份，公司组织“星视界周”(Future-Forward Week)，通过专家分享、职场达人说、线下活动等多种形式推动员工主动学习未来技能，赋能员工关注个人职业发展。公司还邀请了心理咨询师进行《职场压力管理和自我能量提升》专题培训，为员工的工作、生活提供关爱，赋能员工更好地管理工作、生活和职场。

2023 年 8 月，公司结合“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，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，公司还融入幸福感理念，组织了幸福嘉年华活动，该活动设置职场关怀营、身体加油站、爱心不闲置等环节，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。

在 2023 年“My Voice”（我的心声）员工敬业度调研中，员工幸福感这一维度的分数为 97%，较 2022 年度增长 2%，培训与发展这一维度的分数为 97%，较 2022 年度增长 2%。

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。2023 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。在员工福利方面，公司积极响应国家“大健康”管理的号召，公司提供“iOK”员工支持计划，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。日常为员工举办健身等活动，并且邀请心理咨询师举行《职场压力管理和自我能量提升》专题培训，为员工的工作、生活提供关爱，赋能员工更好地管理工作、生活和职场。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，2023 年 8 月，公司结合“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，公司还融入幸福感理念，组织了幸福嘉年华活动，设置职场关怀营、身体加油站、爱心不闲置等环节，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。

（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。2023 年度公司 117 人次通过面授系统参与培训 46 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 2023 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 2023 年持续开展了高潜质人才（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。公司还为高潜质人才安排了一对一导师 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。2023 年公司人才内部流动比例为 13.9%。公司还开放了 6 个内部拜访的工作机会（Be My Guest），包括 4 个前台机会和 2 个中后台机会，方便员工自我规划职业发展和经验提升。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。2023 年度共计 15 人次参与星拜访（Be My Guest）项目。

（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。2023 年，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。

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为副组长，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。

（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

2023 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 2023 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 2023 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 2023 年度内部控制审核报告》（普华永道中天特审字(2024)第 0580 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 2023 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。

2023 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，公司委托德勤华永会计师事务所（特殊普通合伙）对公司2023年度合规管理有效性进行了评估，未发现重大合规风险。

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 2023 年开展了一次廉洁从业自查，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

2023 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 2023 年度敬业度为 98%，比 2022 年度提升了 5 个百分点。其中对于公司品牌的认可度为 97%，对于星展 “PRIDE!” 核心价值观的认可度为 95%。

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。

2023年3月30日，公司文化建设领导小组2023年第3次会议审议通过了最终稿《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。2023年间，公司已在加强公司治理和内部控制、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、树立文化品牌形象等方面取得了初步进展；2024年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。2023年5月5日公司通过邮件向全体员工宣导了行业荣辱观的具体内容，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。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。

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

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	副组长
3	白江江	首席风险官	组员
4	李洋	首席信息官	组员
5	吴晓聪	首席财务官	组员
6	封雪	总经理办公室、质量控制部负责人	组员
7	刘俊成	董事会办公室、合规法律部负责人	组员
8	黄铮	人力资源部负责人	组员
9	徐皓	机构业务部负责人 ¹	组员
10	蒋玲娜	审计部负责人	观察员
11	柳锟	董事会办公室经理、企业文化建设岗	秘书

¹ 经纪业务部于 2024 年 1 月更名为机构业务部

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	马永刚	副总经理、合规总监、董事会秘书		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	白江江	首席风险官		副组长 (风险文化)
3	吴晓聪	首席财务官		副组长 (文化建设资金支持)
4	李洋	首席信息官		副组长 (文化建设数字化工作)
5	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)
6	刘俊成	董事会办公室、合规法律部	负责人	副组长(统筹落实企业文化建设工作)
7	徐皓	机构业务部	负责人	副组长 (投资者权益保护文化)
8	黄铮	人力资源部	负责人	副组长 (雇主文化/员工关怀)
9	蒋玲娜	审计部	负责人	副组长 (审计监督)
10	李龙洋	风险管理部	风险管理	组员 (风险文化)
11	徐志姣	财务管理部	财务管理	组员 (文化建资金支持)
12	李媛	总经理办公室	公关关系	组员 (品牌文化)
13	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)
14	邱慧君	总经理办公室	员工俱乐部	组员 (员工关怀)
15	张程	合规法律部	合规管理	组员 (合规文化)
16	罗立	合规法律部	合规管理	组员 (合规文化)
17	顾一润	机构业务部	合规风控	组员 (投资者权益保护文化)
18	吉莉	人力资源部	人力资源管理	组员 (雇主文化/员工关怀)
19	迟飞	审计部	审计工作	组员 (审计监督)
20	柳锲	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	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	2024 年 1 月 8 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 1 月 8 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。	2023 年 4 月 3 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。	2023 年 11 月 20 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。	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。	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。	2023年12月19日
31	《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
32	《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，进一步加强了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
33	《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。	2023年6月30日
34	《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。	2023年4月12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	全员廉洁从业培训	年度全员合规培训，内容涵盖证券从业人员金融犯罪的	2023年8月3日	60分钟	124人次

		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			
2	年度文化周公司全员宣贯与培训	由合规法律部介绍个人投资行为管理；廉洁从业、反洗钱、举报投诉；外部任职管理要求；法律制度与法律文件相关工作分享	2023 年 11 月 29 日	90 分钟	129 人
3	新员工入职合规、全面风险管理、信息安全培训	由合规法律、风险管理、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、法律制度与法律文件相关工作的内容	2023 年 3 月 16 日 2023 年 6 月 14 日 2023 年 7 月 12 日 2023 年 9 月 7 日	90 分钟/场	47 人次
4	新员工入职培训	由人力资源部门介绍公司企业文化	2023 年 2 月 15 日 2023 年 4 月 7 日 2023 年 6 月 29 日 2023 年 7 月 12 日 2023 年 8 月 10 日 2023 年 9 月 12 日	120 分钟/场	55 人次
5	投资银行部合规培训	投资银行类业务制度修订说明及合规专项培训	2023 年 4 月 24 日	60 分钟	39 人次
6	投资银行部合规培训	投资银行类业务舞弊识别与尽职调查方法专项培训	2023 年 11 月 13 日	80 分钟	30 人次
7	心理健康讲座	职场中的压力管理与自我能量提升	2023 年 7 月 20 日	90 分钟	31 人次

8	Building Great Manager 塑造优秀经理工作坊	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；	2023年5月4日-2023年5月5日 2023年9月7日-2023年9月8日	16小时/场	6人次
9	Making Great Decisions 做出伟大的决定	学习用于协作决策的结构化和数据驱动的流程，管理利益相关者以优化决策的成功和速度	2023年3月16日-2023年3月17日	16小时	1人次
10	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	2023年4月10日-2023年4月11日	16小时/场	2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门管理课程的学习，内容包括倾听、反馈、绩效管理、心理安全等	2023年5月12日 2023年6月9日 2023年6月13日 2023年7月7日 2023年7月11日 2023年7月25日 2023年8月4日 2023年8月14日 2023年8月25日 2023年9月1日 2023年9月12日 2023年9月22日 2023年10月24日 2023年10月27日 2023年11月3日 2023年11月10日 2023年12月4日	90分钟/场	17人次

12	Lean-In 培训项目	通过社交性学习小组的形式，针对工作与家庭, 性别偏见等话题深入分享和讨论，促进包容的工作环境和推进多元化的领导力	2023 年 8 月 11 日 2023 年 8 月 18 日 2023 年 9 月 12 日 2023 年 9 月 14 日 2023 年 10 月 23 日 2023 年 10 月 27 日 2023 年 12 月 4 日 2023 年 12 月 12 日	90 分钟/场	8 人次
备注	2023 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 12 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。				