

# 目 录

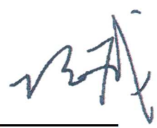
一、公司文化建设基本情况	5
(一) 公司简介	6
(二) 公司文化理念体系	6
(三) 廉洁从业管理目标及总体要求	8
(四) 公司文化建设制度及机制	9
(五) 公司文化建设的组织体制	10
(六) 年度报告公示网址	12
二、公司文化建设年度实践情况	13
(一) 文化建设年度目标、计划及重点工作	14
(二) 文化建设年度目标、计划及重点工作的执行及完成情况	14
(三) 公司文化建设领导小组和负责部门履职情况	26
(四) 党组织在文化建设等工作中发挥作用情况	28
(五) 公司文化建设保障支持情况	28
(六) 2023 年度文化建设目标、计划、重点工作	29
三、公司文化建设成果与年度案例	31
(一) 年度文化建设成果	32
(二) 年度案例一：华兴文化建设助力行业文化品牌提升	33
(三) 年度案例二：华兴文化建设助力国家乡村振兴	34
四、公司文化建设质量评估结果	36
五、公司 2023-2025 年度文化建设发展规划	48
六、公司行业荣誉观建设工作计划	58



### 重要提示

根据中国协会发布的《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》的有关要求，我公司就 2022 年度文化建设实践报告进行公示，并就以下事项做出承诺：

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。

公司文化建设工作领导小组负责人签字： 



### 释义

本报告中，除非文义另有所指，下列词语具有如下含义：

公司/本公司/华兴证券	指	华兴证券有限公司（曾用名“华菁证券有限公司”）
子公司	指	华兴证券投资有限公司（曾用名“华菁证券投资有限公司”）
领导小组	指	华兴证券企业文化建设领导小组
工作小组	指	华兴证券企业文化建设工作小组
协会	指	中国证券业协会
《公司章程》	指	《华兴证券有限公司章程》
《工作安排》	指	《进一步巩固推进行业文化建设工作安排》
元、万元、亿元	指	人民币元、万元、亿元（特别注明除外）
报告期	指	2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日

## 摘要

2022 年，华兴证券以《证券行业文化建设十要素》为基本行动指引，积极贯彻落实易会满主席提出的“必须守正笃实推进证券业文化建设，促使‘合规、诚信、专业、稳健’在全行业内化于心、外化于行，持续优化行业生态”的工作要求，明确“固本强基”的年度工作目标，深入贯彻“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业文化理念，着力强化证券行业文化建设主体责任，紧密围绕公司发展战略，制定并统筹推进年度文化建设规划，在制度体系、活动体系、培训体系、高质量发展体系建设上取得了一定突破：

### 一是高度重视制度和机制建设，重点推进“文化入制”相关工作

完善文化建设基本制度，修订拓展文化建设配套制度，进一步将行业文化与公司文化理念融入公司人事、合规、风险管理等制度中，确保行业文化价值观、企业文化理念与制度高度融合。

### 二是高度重视学习和培训体系建设，重点推进“文化入心”相关工作

不断加大各类软硬件及资金投入，“道德文化、专业技能”两手抓、两手硬，持续提升员工专业精神和专业水平，不断强化员工对行业和公司文化理念的理解和认同。

### 三是高度重视文化载体建设，重点推进“文化入行”相关工作

坚持党建引领，切实把党中央各项要求贯穿在推动文化建设的全过程，紧紧围绕深入学习党的二十大，策划推出一系列深入人心的“党建+文化”活动；围绕行业文化理念，创新打造一系列主题鲜明的行业文化主题宣传活动，积极将文化融入组织与员工的日常工作生活。

### 四是高度重视文化创效建设，重点推进高质量发展相关工作

牢牢把握资本市场高质量发展的新任务、新要求，坚定践行差异化、专业化和特色化发展策略，紧密围绕专注新经济的创新型投行的战略定位，在金融服务实体经济、支持创新经济企业发展，融入乡村振兴伟大事业等方面充分践行了公司文化理念，展现了公司精神风貌，助力公司高质量发展。

## 一、公司文化建设基本情况

### （一）公司简介

华兴证券有限公司（简称“华兴证券”，英文名称“China Renaissance Securities”）是经中国证监会批准成立的全国性多牌照证券公司，也是根据《〈内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排〉(CEPA)补充协议十》设立的合资证券公司。2016年8月，华兴证券在上海市虹口区注册成立，于2016年11月正式开业。公司总部设在上海，注册资本为人民币30.24亿元。

华兴证券的业务范围包括证券经纪、证券投资咨询、证券承销与保荐、证券资产管理、证券自营、代销金融产品。依托股东在境内外资本市场的布局及在新经济领域十余年的深厚积累，华兴证券致力于为新经济企业、金融机构、机构及个人投资者等各类客户提供多元化、一站式的综合金融服务，成为服务中国新经济的**专业投资银行**。作为国内证券市场的新生力量，华兴证券坚守合规底线，积极创造价值，助力中国新经济的成长与产业转型升级。

### （二）公司文化理念体系

在战略层面，华兴证券始终坚持将公司文化理念作为战略核心思想的体现和战略规划顺利落地的关键保障。公司建立了与战略相融合的文化理念和价值观念，积极倡导“**合规、诚信、专业、稳健**”的核心价值观念，其中**合规是底线，诚信是义务，专业是特色，稳健是保障**。

#### — 行业文化 —

合规是底线  
诚信是义务  
专业是特色  
稳健是保障



善良正直  
分享开放  
创业精神  
追求卓越

#### — 企业文化 —

在实施层面，在公司全体员工中大力弘扬“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业文化。通过企业文化，吸引和凝聚一大批认同公司企业文化和价值理念的高素质专业化人才，为公司战略目标的实现奠定了坚实的人才基础和文化积淀。



**追求卓越**

这里高手云集，选择我们，就是选择成为各自领域里的翘楚。我们每个人都用最高标准要求自己，我们最骄傲的是专业能力。

**创业精神**

我们是中国证券行业的一支新生力量，我们自己也是创业者。鼓励创新、接受风险、勇于探索、自我驱动、敢于担当是我们的信仰。

**分享开放**

我们共同制定规则，分享资源、知识、经验和利益。尊重彼此，真诚以待，相信最直接的沟通就是最有效的沟通。我们相信多元性和不确定性能带来组织的活力和张力。

**善良正直**

我们内心的善良正直，是我们力量的源泉。因为我们内心是敞亮的，所以我们快乐。厚德载物，守正出奇，这是我们的基石。

图：公司文化价值观

在业务领域层面，坚持分类管理、贯穿始终。

**■ 合规风控方面**

公司建立了事前-事中-事后的全链条合规风控体系，强调树立全员底线思维，坚守合规风控生命线，完善合规问责办法。

**■ 市场营销方面**

强调诚实守信，不得进行虚假宣传和披露，力争为投资者提供最专业的建议和服务。

**■ 投资研究方面**

通过细化制度流程、规范投资报告体系、夯实投研会议制度及各项研究质量，为投资研究业务的发展奠定良好基础。

**■ 人事管理方面**

将员工廉洁从业与公司声誉风险管理贯穿于入离调转各个环节，将合规管理纳入公司绩效考核体系，建立科学的差异化考核激励机制，明确薪酬递延支付机制，避免过度激励，同时做好合规风控管理专项考核，全面实施考评监督机制。

**(三) 廉洁从业管理目标及总体要求**

**1. 廉洁从业目标：**

秉承守法规、善良正直的价值观，坚持廉洁从业无禁区、全覆盖、零容忍，严格遵守法律法规、监管规定和行业自律规则，遵守商业道德、职业道德和行为规范，公平竞争，合规经营，忠实勤勉，诚实守信，不直接或者间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益。（公司《廉洁从业制度》）

**2. 廉洁从业要求**

公司《工作人员廉洁从业实施细则》明确公司工作人员在开展投资银行类业务、自营、资产管理、另类投资、经纪、投资咨询等业务中的禁止行为，强调了信息技术服务外包、物品和服务采购、项目招投标、人员招聘等业务相关活动的内部监督管理机制。同时公司针对可能产生廉洁从业风险的领域继续做好风险及控制手段的梳理工作，根据评估情况持续更新相关风险地图。

**3. 廉洁从业管理框架：**

公司的董事、监事、高级管理人员及各层级管理人员、工作人员应当充分了解廉洁从业有关规定，落实各项廉洁从业要求，并承担相应的廉洁从业责任。在日常工作中，形成并不断完善廉洁从业管理框架：



图：廉洁从业管理框架

### 一是讲纪律，明底线。

公司始终坚持廉洁从业“无禁区、全覆盖、零容忍”，将严格遵守法律法规、监管规定和行业自律规则作为基本要求，将遵守商业道德、职业道德和行为规范作为业务准入门槛，倡导公平竞争、合规经营、忠实勤勉、诚实守信，杜绝发生直接或者间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益等违规行为。

### 二是搭体系，建制度。

公司将建立健全廉洁从业内部控制制度作为基本抓手，致力于制定具体、有效的事前风险防范体系、事中管控措施和事后追责机制，对所从事的业务种类、环节及相关工作进行科学、系统的廉洁风险评估，识别廉洁从业风险点，强化岗位制衡与内部监督机制并确保运作有效。

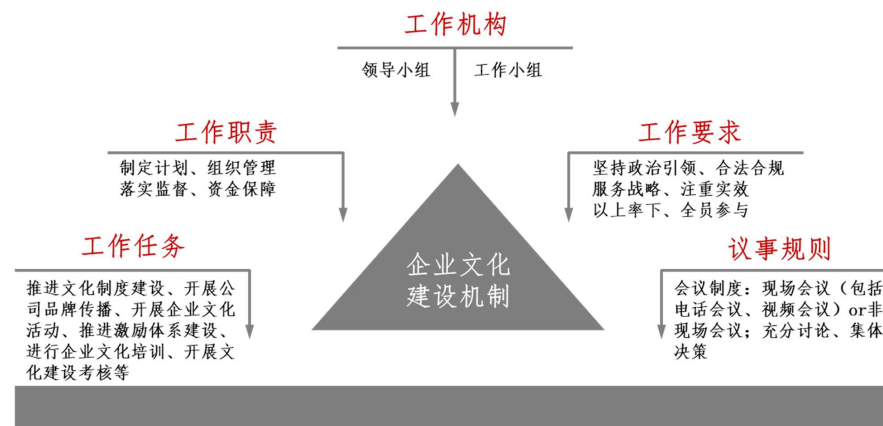
### 三是全流程，全环节。

在业务承揽、承做、销售、交易、结算、交割、投资、采购、商业合作、人员招聘，以及申请行政许可、接受监管执法和自律管理等业务种类、环节中做到从严管理，规范从业。

## （四）公司文化建设制度及机制

公司制定了《华兴证券有限公司企业文化建设领导小组工作章程（试行）》，对企业文化建设的内容与实施做出规定，是开展企业文化建设工作的依据。公司企业文化建设管理实行由公司总部统一规划部署，在领导小组的领导和工作小组的推动下，各部门、子公司、分支机构具体组织落实并根据各自职责承担相应企业文化建设管理任务的工作机制。

工作章程中对企业文化建设的管理工作机构、工作职责、工作要求、工作任务、议事规则等都进行了明确，以确保企业文化建设工作在组织、制度、人员、资金等方面的保障，及有序开展。

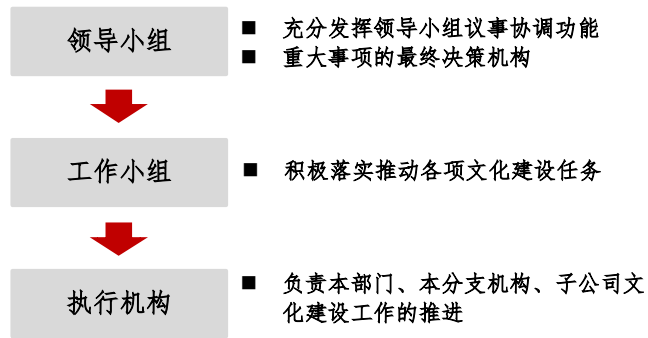


图：公司企业文化建设机制

同时，在企业文化建设工作不断的推进及摸索中，也逐渐形成了民主开放的集体决策机制、多部门共同协商讨论推进的协同推进机制、多元化线上线下相结合的内部分享传播机制等等。

## （五）公司文化建设的组织体制

公司成立了企业文化建设领导小组（以下简称“领导小组”），企业文化建设工作小组（以下简称“工作小组”）代表领导小组行使日常管理职责，总部各其他部门、子公司、分支机构为执行机构的企业文化三级管理组织结构。（《华兴证券有限公司企业文化建设领导小组工作章程（试行）》）



图：公司文化三级管理结构

公司董事长任领导小组组长，为企业文化建设工作的第一责任人，全面组织和领导公司企业文化建设工作。人力资源部为公司文化建设的主要责任部门，人力资源分管领导任工作小组组长，为企业文化建设具体工作的牵头人，负责公司文化建设的总体实施、过程协调及具体指导，工作小组成员由人力资源部、合规稽核部、法务部、风险管理部、财务部、董事会办公室、总经理办公室、总经理办公室-公共关系、综合部、信息技术管理部等部门组成。

表：文化建设三级管理结构工作职责

组织架构	职责	人员构成
领导小组	(一)领导和指导公司企业文化建设工作； (二)主持制定及更新公司企业文化和理念，推进证券行业文化与公司文化的对接和融合； (三)制定企业文化建设的目标、指导性原则及要求； (四)负责企业文化建设理念体系等重要规章制度的审定； (五)审批企业文化管理的中长期规划和年度工作计划，确保企业文化建设各个阶段、各项工作的人员、资金等重大投入的有序安排； (六)审议企业文化建设的有关重大事项； (七)对公司企业文化建设的落实情况进行督导及检查。	组长：董事长 副组长：总经理 小组成员：公司总经理办公室各成员

工作小组	(一)负责起草企业文化建设规划和企业文化建设年度工作计划，并上报领导小组； (二)根据企业文化建设规划与工作计划，开展文化建设活动，落实企业文化建设各阶段的重点工作； (三)负责企业文化建设理念体系的推行与协调； (四)定期总结企业文化建设开展情况，搜集员工反馈，调研员工满意度，汇编企业文化建设成果，总结企业文化建设经验； (五)定期公示企业文化建设物资使用情况，做好企业文化载体的维护，完善企业文化设施； (六)积极申报各种企业文化、精神文明奖项，并进行广泛推广。	组长：人力资源分管领导 小组成员：人力资源部、合规稽核部、法务部、风险管理部、财务部、董事会办公室、总经理办公室、总经理办公室-公共关系、综合部、信息技术管理部的部门负责人(含副职)或部门其他指定人员
执行机构	(一)贯彻落实企业文化管理制度； (二)组织开展本部门相关企业文化活动，提振部门员工归属感、团队士气及文化认同度，衡量并提升本部门企业文化管理能力； (三)总结部门企业文化建设工作并进行归纳收集，为企业文化管理提供素材。	部门/子公司/分支机构负责人，是本部门/子公司/分支机构企业文化建设及管理工作的第一责任人，负责本部门文化建设的推进。

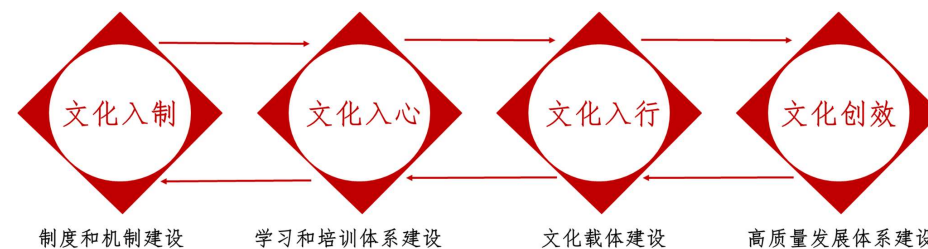
## (六) 年度报告公示网址

中国证券业协会：<https://www.sac.net.cn/>

华兴证券有限公司：[www.huaxingsec.com](http://www.huaxingsec.com)

## （一）文化建设年度目标、计划及重点工作

报告期内，公司在做好顶层设计的同时，将企业文化建设作为一项基本功常抓不懈，不断优化文化建设的定位和内涵，在合规、稳健、专业、诚信等方面进一步深化落实，结合自身实际情况，明确了以“固本强基”作为 2022 年度文化建设的整体目标，深入推进实施“三入一创”工程，重点推进“文化入制、文化入心、文化入行、文化创效”四方面工作，着力强化公司文化工作的制度和机制建设，学习和培训体系建设、文化载体建设、高质量发展体系建设。



## （二）文化建设年度目标、计划及重点工作的执行及完成情况



### 1. 高度重视制度和机制建设，重点推进“文化入制”相关工作

完善文化建设基本制度，修订拓展文化建设配套制度，进一步将行业文化与公司文化理念融入公司人事、合规、风险管理等制度中，确保行业文化价值观、企业文化理念与制度高度融合。

报告期内，①公司根据《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》等行业监管有关规定及《证券公司文化建设实践评估办法（试行）》评价指标要求优化了《华兴证券有限公司员工手册》《华兴证券有限公司合规手册》等文化管理相关制度，将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求细化分解，融入公司文化建设当中。②编制完善员工行为规范、操作手册等规

## 二、公司文化建设年度实践情况



范文件，加强员工行为管理。③修订《华兴证券有限公司员工行为守则》识别重点业务和关键岗位风险点，形成道德风险管理清单和有针对性的风险防范措施。④加强声誉风险管理，建立声誉信息登记报送制度，形成声誉约束。⑤修订公司《工作人员廉洁从业实施细则》《合规考核管理办法》《合规问责管理办法》《部门及员工年度考核风险分级及评分细则》，制定《董事、监事、高级管理人员及从业人员投资行为管理办法（试行）》，强化合规风控管理，加强对违反廉洁从业规定行为的惩戒，充分发挥惩戒的警示作用。⑥修订公司薪酬、奖金、绩效、招聘、晋升等 11 项人力资源管理制度进一步将文化建设贯穿于人力资源制度建设的各个环节，强化短中长期相结合的激励与考核体系，同时辅以合规管理、风险管理、廉洁从业管理等专项考核，全面实施考评监督机制。

华兴证券 2022 年修订制度示例	修订内容
《员工手册》 《合规手册》	将廉洁从业、职业道德、合规诚信建设要求细化分解，融入公司文化建设当中
《员工行为守则》 《工作人员廉洁从业实施细则》 《合规考核管理办法》 《合规问责管理办法》 《部门及员工年度考核风险分级及评分细则》 《董事、监事、高级管理人员及从业人员投资行为管理办法（试行）》	识别重点业务和关键岗位风险点，形成道德风险管理清单和有针对性的风险防范措施
《薪酬管理办法》《绩效管理管理办法》等 11 项涉及薪酬、奖金、绩效、招聘、晋升等方面的人力资源制度	进一步将文化建设贯穿于人力资源制度建设的各个环节，强化短中长期相结合的激励与考核体系，同时辅以合规管理、风险管理、廉洁从业等专项考核，全面实施考评监督机制。



**2. 高度重视学习和培训体系建设，重点推进“文化入心”相关工作**

坚持党建引领，切实把党中央各项要求贯穿在推动文化建设的全过程，围绕

深入学习党的二十大，策划推出一系列深入人心的“党建+文化”活动；围绕行业文化理念，创新打造一系列主题鲜明的行业文化主题推广活动，积极将文化融入组织与员工的日常工作生活。

**新员工培训**

2022 年度共组织 3 次新员工培训，帮助新进员工尽快了解和学习文化理念和专业要求，提升员工的专业能力和职业素养。

**骨干人才计划/兴云线上培训计划**

深入推进“骨干人才计划”，发挥业务骨干在本部门的“领头羊”作用，同时组织多样的主题分享、内训、荐书及交流培训活动。

持续优化包括“兴云计划”在内的多层次、多领域培训课程，着力提升员工的专业素养和文化修养。

**合规风控专项培训**

图：廉洁从业、声誉风险管理学习推送

图：2022 年“兴云计划”介绍

不定期组织相关人员参加声誉风险管理、信息安全、合规及廉洁从业等方面的学习，以传达监管机构对执业行为的最新要求，提高执业人员对现行政策的理解，引导督促员工践行行业和公司文化理念。

文化宣传栏

将行业文化建设十要素十问、公司文化与党建宣传册放入文化宣传栏，不定期更新公司图书角，以金融、经济、党建、文化书籍拓宽员工视野。



图：公司文化宣传墙/栏

报告期内，公司致力于创造有利于员工全面发展的环境。公司通过内刊《兴彩》、“年度敬业度调研”等多种途径建立公平、公正、透明的发展环境，为员工提供多维度发展空间和广阔平台，创造开放、包容、向上的文化氛围，树立行业及公司文化的标杆典范，鼓励员工积极为公司发展建言献策。



图：《兴彩》专栏

新冠疫情期间，公司关心关爱员工身心健康，通过疫情防控小贴士、为员工

筹备“物资大礼包”“药品大礼包”等多次员工关怀和慰问活动，缓解员工心理压力，倾听员工实际诉求，切实为员工办实事，充分体现公司文化内涵。



图：公司防疫期间的各类慰问活动

3. 高度重视文化载体建设，重点推进“文化入行”相关工作

不断加大各类软硬件及资金投入，“道德文化、专业技能”两手抓、两手硬，持续提升员工专业精神和专业水平，不断强化员工对行业和公司文化理念的理解和认同。报告期内，公司不断坚持和强化党建引领，切实把党中央各项要求贯穿在推动文化建设的全过程，以党的百年智慧结晶，引领企业文化建设浪潮。

为进一步强化党建对企业文化的引领作用，公司连续四个月组织开展了以党建、行业文化、廉洁从业文化、喜迎二十大为主题的宣传学习及参观活动。

4 月国家安全教育月

2022 年 4 月开展了“树牢总体国家安全观，感悟新时代国家安全成就，为迎接党的二十大胜利召开营造良好氛围”为主题的国家安全教育日普法宣传活动，面向公司全员并通过公司官网及媒体平台面向投资者开展国家安全、网络安

全、人身健康安全方面的普法宣传活动。

## 7 月党建月

2022 年 7 月推出“党建宣传月”系列内容，分 5 期分别摘录了多个中国共产党人的伟大精神，包含工匠精神、企业家精神、“三牛”精神、新时代北斗精神以及习近平总书记关于金融工作的重要论述等供大家学习交流，组织党员带头学习及分享，激励广大党员干部、群众奋进新征程、建功新时代。在员工日常管理中强化党建引领文化建设，组织学习《习近平谈治国理政》《习近平在上海》《当好改革开放的排头兵》等党建系列书籍，汲取党的先进理论成果武装头脑；将丰富的党建宣传、党史教育活动作为公司文化建设的核心内容，把提高党性修养融入企业文化建设的各个环节。



图：公司党建月相关宣传

## 8 月文化宣传月

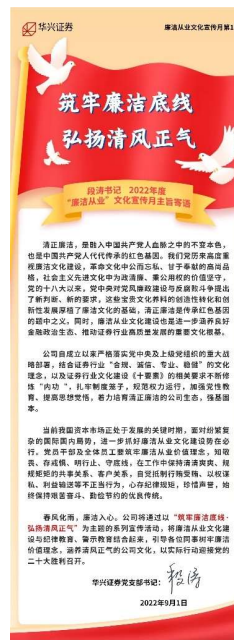
2022 年 8 月推出“文化宣传月”系列内容，分 5 期系统介绍了证券行业文化建设的三层次、十要素以及公司内部的文化内涵，并组织了 1 次全员的“文化知多少”的文化测试活动，将行业文化及公司文化测试成绩纳入年度绩效考核，使文化内涵深入人心、落到实处。



## 9 月廉洁从业宣传月

2022 年 9 月推出“廉洁从业文化月”系列宣传培训活动，公司党支部书记、合规负责人向全体党员及群众，发出了“筑牢廉洁底线·弘扬清风正气”的廉洁从业倡议书，要求公司全体党员、群众纪律意识和廉洁意识，营造崇廉尚廉的廉洁文化氛围，同时联合公司合规稽核部推出 4 篇廉洁从业主旨宣传材料，介绍行业监管趋势，分享多个廉洁从业实际案例；

年内公司还组织多次廉洁从业培训宣导及测试活动，将廉洁从业文化建设与纪律教育、警示教育结合起来，引导广大党员、干部在工作中不断叩问初心、守护初心，树牢廉洁价值理念，涵养清风正气的公司文化。



图：廉洁从业倡议书

## 10 月喜迎二十大主题月

2022 年 10 月组织党员及群众实时收看党的二十大开幕盛况，并推送相关学习宣传材料。

组织在京沪两地的参观学习活动，在北京参访宏伟的中国共产党历史展览馆，感受中国共产党波澜壮阔的百年历程；在上海参访中国证券博物馆，回顾资本市场发展历程，坚定金融初心，进一步构建党建引领公司文化建设的联动机制，汲取历史智慧，增强全体员工的凝聚力，激发文化建设协同合力，提升锐意进取、开拓创新精气神，增强埋头苦干、真抓实干的原动力。



图：公司“深入学习二十大”研读材料

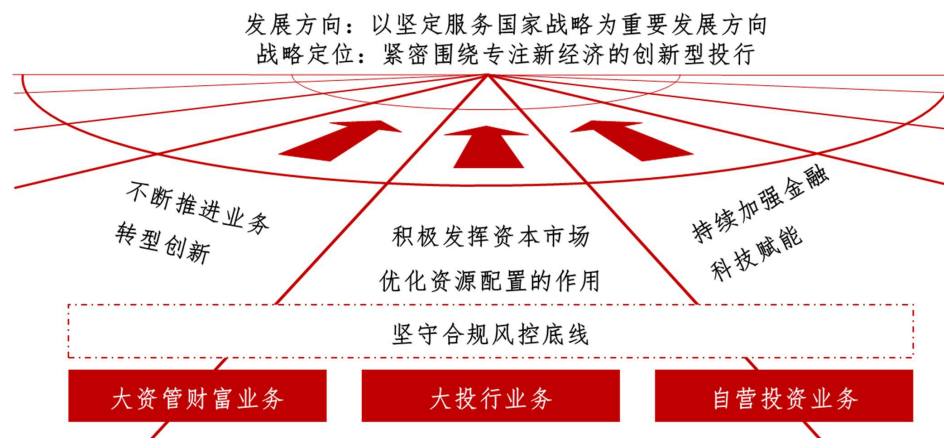


图：京沪两地喜迎二十大参观学习

## 4. 高度重视文化创效建设，重点推进高质量发展相关工作

公司牢牢把握资本市场高质量发展的新任务、新要求，坚定践行差异化、专业化和特色化发展策略，紧密围绕专注新经济的创新型投行的战略定位，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，推动高质量发展。

报告期内，公司以**坚定服务国家战略**为重要发展方向，**紧密围绕专注新经济的创新型投行的战略定位**，积极发挥资本市场优化资源配置的作用，不断推进业务转型创新，持续加强金融科技赋能，坚守合规风控底线，促进资本市场和实体经济健康协调发展，将“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念内化于心，外化于行。



图：公司战略及发展定位

公司积极支持推动创新经济企业投融资发展，不断提升金融科技赋能与业务综合创新的能力，通过推动大资管财富业务转型升级以满足居民财富管理需求。此外，公司坚持以“客户为中心”的业务及协同发展战略，打造大投行业务、大资管财富业务和自营投资业务“三轮”驱动的业务体系，通过增强科技赋能、

领先的体制机制和高效合规的内部协同塑造公司核心竞争优势。

### 1. 扎实履行中介机构责任，积极服务实体经济

公司投资银行事业部坚持公司文化价值观引领业务高质量发展，积极践行服务新经济发展的初心，及时把握科创企业投行服务的市场机会，顺应行业差异化发展趋势，发挥自身资源禀赋，在新经济领域崭露头角并储备了一批优质项目，重点覆盖硬科技、生物医药、新消费等领域，助力战略新兴产业发展壮大。

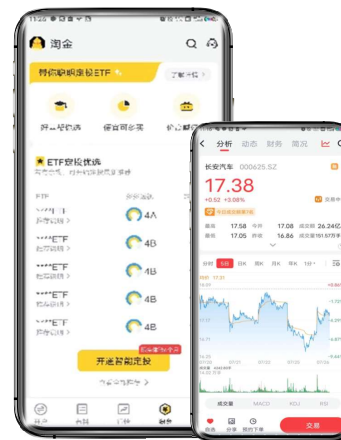
报告期内，作为独家保荐机构成功发行 1 单创业板 IPO 项目（宏景科技股份有限公司，该公司聚焦智慧城市并持续提供创新解决方案）、作为联席主承销商完成 1 单科创板 IPO 项目（北京经纬恒润科技有限公司，该公司是一家专注于汽车、无人运输等领域的客户提供电子产品、研发服务和高级别智能驾驶整体解决方案的高新技术企业。），同时多单 IPO 项目正在申报或者处于辅导过程中，储备项目超过 20 单。此外，公司还帮助数家硬科技等创新经济企业完成私募融资，助力中国新经济快速成长与产业转型持续升级，为中国资本市场高质量发展贡献力量。



图：公司坚持文化引领高质量发展

### 2. 持续提升金融科技赋能与业务综合创新的能力，满足居民财富管理需求

公司以实现全体人民共同富裕的目标为指引，持续提升金融科技赋能与业务综合创新的能力，通过增强组织保障、加大金融科技应用、完善金融产品供给、增强投资者教育等方式积极推进面对大众零售的财富管理业务转型升级，不断满足居民日益增长的多样化财富管理需求。



通过多渠道多场景开发，做大做强零售客户规模，努力打造差异化的零售业务品牌，

发挥普惠金融功能。公司深耕数字化赋能，紧跟市场动态及客户需求，自主研发“华兴证券多多金”APP，强化智能化、体系化、场景化的运营策略，不断丰富产品功能与服务，不断完善精细化服务，有效提升客户诉求响应度，从内容体系、品牌度和专业度等多方面为客户带来全新体验。

公司依靠金融科技赋能从 0 到 1 打造线上投资平台，截至 2022 年 12 月末，注册用户数及开户客户数分别较 2021 年末增长约 67 倍、49 倍，迈出深耕财富管理领域的关键一步。同时，公司持续优化服务质量、增加服务渠道并提升客户满意度，通过日常对服务人员的培训，强化了其自身的知识储备和金融素养，提高了客户服务效率。

在“财联社 2022 年度金融市场最具价值引领者排行榜”与“2022 金融界领航中国金智奖”中，“多多金”一举荣获“最佳金融科技奖”与“领航中国杰出创新典范奖”。未来，华兴证券希望将“多多金”建设成陪伴新生代投资者成长的新锐品牌，为客户提供专业、合规、差异化的服务，为行业数字化转型

和普惠金融实践持续助力。



图：华兴证券以多种方式加强投资者教育工作

### 3. 积极落实服务乡村振兴工作，发挥金融赋能优势

积极投身乡村振兴伟大事业，在协会《巩固拓展结对帮扶成果，担当推进乡村振兴新使命倡议书》的指引下，公司以消促产，分批购买结对帮扶地文山州丘北县、马关县、西畴县和富宁县四县的农副产品，共计 40 余万元。

2022 年 7 月，为推进落实“一司一县”服务乡村振兴工作，公司对云南省文山壮族苗族自治州丘北县开展县域经济实地调研，深入了解丘北县特色产业发展实际情况及切实需求，了解当地三七中药材市场情况，撰写发展课题报告。



图：公司高管、研究所相关人员到丘北县进行实地调研



图：公司党支部与丘北县党支部共建座谈

2022 年 12 月，公司举办了虹口区云南文山挂职干部金融知识普及交流会，为进一步发挥公司在金融证券领域所拥有的专业优势、人才优势，联动更多有效资源，助力文山州做好乡村振兴各项工作打下坚实基础。



图：云南文山挂职干部金融知识普及交流会

深化扶贫工作，开展党支部共建座谈，持续发挥金融赋能优势，联动更多有效资源，以金融专业力量支持“证券行业促进乡村振兴公益行动”。

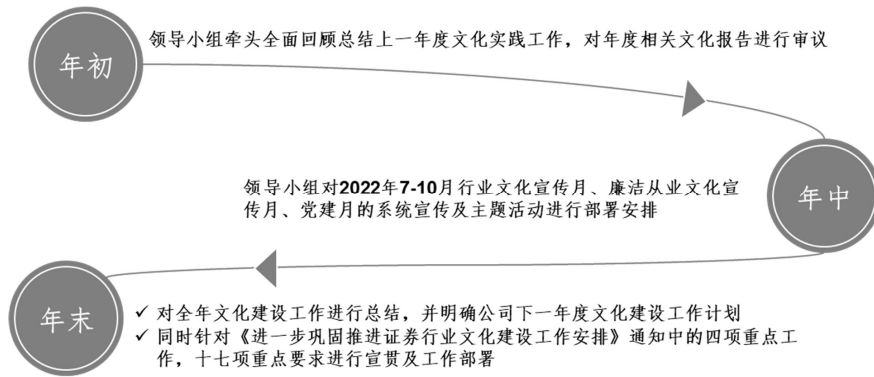
### （三）公司文化建设领导小组和负责部门履职情况

公司文化建设领导小组坚持遵循工作章程，领导和指导公司文化建设工作，将企业文化与经营管理任务深度融合，制定年度企业文化建设目标并将主要工作任务分解到部门、落实到岗位，对文化建设的落实情况及时进行督导和检查。

报告期内，领导小组共召集 4 次会议，共同审议了公司年度文化建设目标、计划及年度内文化主题宣传月等重点工作；听取了年度敬业度调研结果及协会《工作安排》四项重点工作的分享，并对未来三年的文化建设规划进行指示部署。

2022 年 11 月协会发布了关于《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》后，文化建设领导小组、工作小组及时组织宣贯研讨，负责部门认真学习四项重点工作要求。同时文化建设领导小组部署研究，对照《工作安排》的重点工作要求，结合公司目前文化建设发展现状，制定了公司未来三年的文化建设发展规划及具体举措（详见报告第五章），未来各相关部门将按照相应工作举措和时

间安排推进文化建设工作。



图：公司文化建设领导小组召集 4 次会议主题

领导小组成员投入大量时间和关切，参与公司文化活动，为不断拓展文化建设的广度和深度提供了极大的支持，文化建设力量得到有效加强。同时，领导小组成员积极参加协会组织的“文化建设高管谈”等文化宣传工作，在行业及主流媒体发布党建及文化类发表文章或接受采访共 3 篇，深化公司文化建设理论研究成果，打造公司文化品牌。



图：领导小组成员深化文化建设理论研究成果

公司文化建设负责部门同心同向，认真履职，积极开展文化建设活动、落实企业文化建设各阶段重点工作、搜集员工反馈、调研员工满意度、总结企业文化建设经验、推进文化制度建设、不断完善企业文化载体和设施、推进激励体系建设等。

#### （四）党组织在文化建设等工作中发挥作用情况

公司党支部成立于 2017 年 12 月，目前在编党员人数 20 人。作为一个成立时间较晚、规模较小的党支部，在上级党组织的指导关心下，一直在体系化、制度化建设上积极探索，并以实际行动参与到公司文化建设、内部治理等环节中。一是定期组织全体党员学习党的精神，落实党员学习日活动，抓好三会一课制度，提高党员政治理论水平，在群众中发挥好党员模范带头作用；二是党支部也积极开展多种形式的党日活动，邀请全体员工积极参与，深入学习党的理论，领悟公司文化理念，进一步增强全体员工的凝聚力，激发文化建设协同合力。

受限于公司党员规模，目前公司党支部在监督制衡等其他公司治理方面发挥的作用尚且薄弱，未来公司将努力结合证券行业及公司文化建设的相关管理要求，进一步发挥党建引领作用，以党建促文化，以文化促发展。

#### （五）公司文化建设保障支持情况

公司为企业文化建设提供了组织、制度、平台、经费等保障支持。

##### ■ 组织支持方面

文化建设领导小组高度重视、率先垂范，文化建设工作小组出谋划策、积极落实，组织参与多项文化建设活动，引领公司全体员工融入企业文化建设热潮。

### ■ 制度支持方面

公司制定完善各类文化相关制度，为文化建设提供了制度遵循和行为标尺；

### ■ 平台支持方面

公司积极组织参与或组织文化类活动，为员工以实际行动践行社会主义核心价值观提供参与平台；打造企业内刊《兴彩》，为员工提供一个展现风采、弘扬标杆、宣导文化、建议反馈的平台；

### ■ 经费支持方面

公司制定了涵盖企业文化相关资金使用预算，包括公益活动、文化衍生品、员工团建活动、企业文化人文关爱体现、党建相关活动培训、外训及管理培训、团建及管理培训等内容，为文化建设的开展提供了资金保障。

## （六）2023 年度文化建设目标、计划、重点工作

2023 年度，公司将围绕“巩固-再提升”的工作主线，积极贯彻落实协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的相关工作要求，在“进一步深化战略融合、着力提升从业人员职业操守、打造形成特色公司文化、持续强化文化认同”四个方面，巩固深化文化建设成果，进一步提升公司全体员工文化认同，重点做好以下几方面工作：

### 1. 坚持党建引领，着重提升组织力

以学习贯彻深入学习贯彻党的二十大精神为首要政治任务，通过公司文化建设领导小组讲党课等方式，将行业文化核心理念和公司发展战略融会贯通，加强宣导，确保公司上下对文化建设和公司战略的理解不走样、不走偏。同时，在经营管理工作中，始终坚持同部署、同检查、同考核、同奖励，经营管理要始终聚焦主业，把发展的着力点放在服务实体经济上，主动服务国家战略，积极服

务科技、资本与实体经济高水平循环，大力支持战略性新兴产业以及“专精特新”企业发展，以实际行动为中国式现代化的建设贡献力量。

### 2. 坚持文化塑形，着重提升内驱力

以文化建设统领公司人才建设，以员工发展为本，兼顾专业能力培育与职业操守提升，通过常态化培训，不断提升人才队伍政治能力和专业能力，在培养专业技能的同时，更加注重培育工匠精神、专业精神、投资者服务意识及良好的职业操守，增强从业人员敬畏市场、敬畏法治、敬畏专业、敬畏风险的意识。通过强化激励约束，继续将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入人员年度考核和晋升考察中并起到关键作用。

### 3. 坚持品牌强企，着力提升美誉度

在总结近年公司文化建设经验基础上，打造公司特色化的文化建设体系，将文化品牌建设作为公司文化建设的重点推进方向，推动文化理念充分融入公司品牌建设。以提升公司行业美誉度为牵引，进一步凝聚公司全员文化理念共识，积极营造良好的文化氛围，公司领导干部以身作则，率先垂范，践行行业和公司文化理念，通过言传身教带动全体员工自觉深入到公司文化建设中。同时，着力提升文化外部认同，通过多种形式展示宣传行业文化和公司文化建设实践情况，积极开展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，鼓励员工广泛参与各类文化和公益活动，展现行业从业人员服务社会、服务人民的责任担当。

公司根据整体文化建设工作计划方向，在组织上做好人员保障，在内容上集思广益，凸显行业及公司特色，以达成证券行业提出的用三年左右的时间，巩固文化建设成果，促进增强文化认同，打造适合自身的公司文化。

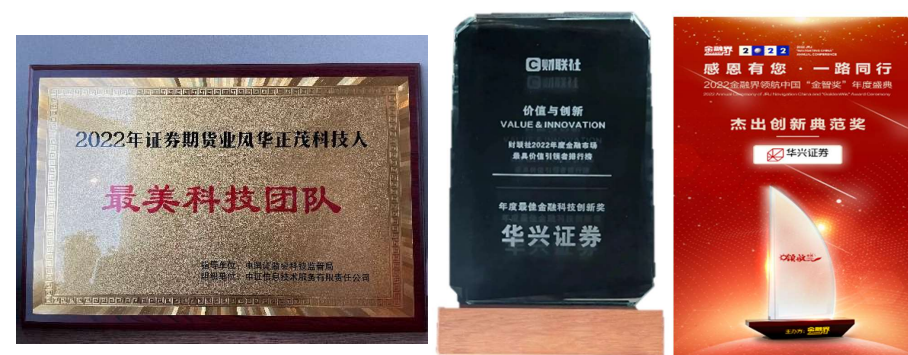


### （一）年度文化建设成果

报告期内，公司遵循《证券行业文化建设十要素》要求，围绕公司发展战略，统筹推进年度文化建设规划，各项工作任务均按序时进度完成，公司文化建设工作在制度建设，培训体系建设、文化载体建设、高质量发展体系建设上取得了一定突破。公司文化理念已全面融入公司人事、合规、风险管理等制度中，策划推出一系列深入人心的“党建+文化”活动，员工专业精神和专业水平得到提升，员工对行业和公司文化理念的理解和认同得到强化，公司文化建设引领业务发展的基础势能更加夯实，基本达到了公司文化建设“强基固本”的年度工作目标。

报告期内，公司的文化建设和业务发展也获得了部分外部机构的认可，在中国证监会科技监管局指导的“2022 年证券期货业风华正茂科技人”活动中获得“最美科技团队”荣誉，并获得金融界颁发的 2022 领航中国金智奖评选“杰出创新奖”、财联社颁发的年度金融市场最具价值引领者排行榜“最佳金融科技创新奖”等奖项。

## 三、公司文化建设成果与年度案例



图：相关获奖照片

## （二）年度案例一：华兴文化建设助力行业文化品牌提升

华兴证券将文化建设深入融入公司经营、管理各环节，通过持续、定期开展有特色、多渠道的内外部专题活动，积极参与行业文化建设，打造更丰富立体的文化品牌形象。

报告期内，公司承办了中国证监会科技监管局指导、中证技术公司牵头组织的 2022 年证券期货业数字化转型主题宣传月“行业数据治理”主题交流活动，邀请到同业 10 家机构的领导及数据治理专家从数字化转型的视野出发，就数据治理领域的实践经验与创新应用等交流分享，活动共吸引 1 万余人参与。



图：由华兴证券承办的 2022 年证券期货业数字化转型主题宣传月“行业数据治理”主题活动



在交流活动中，公司科技团队积极参与“证券期货业风华正茂科技人·最美科技团队”视频展示活动，并一举获得“最美科技团队”荣誉。“突破、专注、坚韧、开放”的华兴证券金融科技团队由来自 IT、互联网、

金融科技不同背景的人员组成，以“科技赋能、协同创新”为共同使命。伴随公司及业务的成长，团队围绕信息技术、数据治理两大体系，在产品研发、数据治理、技术架构方面持续创新，正逐渐在行业中崭露头角，收获行业影响力。

公司也鼓励员工积极参与到行业标准化建设中，促进证券期货业数字化转型与标准化的深度融合，为行业高质量发展提供更多助力。在全国金融标准化技术委员会证券分技术委员会组织的 2022 年证券期货业标准化量化评价工作中，

公司金融科技团队成员孙静荣获“2022 年度证券期货业标准化先进个人”。

行业数字化转型系列活动极大的鼓舞了华兴员工探索创新，同时更进一步的加强了公司的数字化文化，公司文化发展因此丰富多彩。未来，华兴证券将持续参与行业文化建设，为资本市场的健康发展贡献力量。

## （三）年度案例二：华兴文化建设助力国家乡村振兴

华兴证券认真落实党中央扶贫工作，深入贯彻《中国证监会关于发挥资本市场作用服务国家脱贫攻坚战的意见》，在协会《巩固拓展结对帮扶成果，担当推进乡村振兴新使命倡议书》的指引下，公司以消促产，分批购买结对帮扶地文山州丘北县、马关县、西畴县和富宁县四县的农副产品，共计 40 余万元，同时通过产业扶贫、资本市场培育等多种途径推进贫困地区发展。



图：华兴证券一行在丘北县三七交易市场了解三七售价及销售形式

发展实际情况及切实需求。

通过对丘北县产业结构和资源禀赋深入分析，找到了三七产业作为丘北县下一步产业发展的突破口，调

2022 年 7 月，公司文化建设领导小组代表及研究所负责人兼医药行业首席分析师带队，深入华兴证券结对帮扶地——云南省文山壮族苗族自治州丘北县开展实地调研，深入了解丘北县特色产业



图：华兴证券企业文化建设领导小组成员介绍公司扶贫共建情况及乡村振兴工作计划

研组从中国以及文山州的三七产业现状出发，分析了三七种植、加工、流通业的发展以及价格趋势，与当地政府对口部门开展了调研座谈，结合对文山州的三七交易中心、检验公司、加工公司，丘北当地的三七种苗基地、市场的实地调研，与丘北当地种植户开展了现场交流。通过调研分析，公司基于丘北县资源禀赋，从完善产业链、打造特色产业、增强产品竞争力、扶持龙头企业等方面提出发展建议，为县域经济转型升级和居民稳定增收建言献策。

在“一司一县”结对帮扶的三年脱贫攻坚战中，公司充分发挥金融专业优势，找准精准扶贫发力点，自 2018 年起与云南文山州等建立扶贫共建关系，先后通过消费扶贫、教育扶贫、智力扶贫等多种形式，助力云南省文山州丘北县、西畴县、马关县和富宁县等打赢脱贫攻坚战。

同时公司积极总结帮扶经验，深入开展扶贫公益文化建设理论研究。日前，协会择选 53 篇由行业机构报送的优秀调研报告汇编成《证券行业普惠金融探索与实践——促进县域经济可持续发展调研报告》，华兴证券报送的《云南省丘北县三七产业发展研究报告》成功入选。

未来，作为对口支持金融机构，华兴证券将持续参与行业“促进乡村振兴公益行动”，发挥创新经济思维，发挥专业人才优势，促进丘北等地县域经济可持续发展贡献力量。



## 四、公司文化建设质量评估结果

公司文化建设领导小组高度重视本年度文化实践质量评估工作，由担任领导小组组长牵头抓总，对评估工作提出要求并对评估工作的实际开展进行督导、检查及审核。由公司合规稽核部、人力资源部组成文化建设质量评估小组，具体负责组织实施本年度文化建设实践评估质量评估工作。

文化建设质量评估小组根据各相关部门提供的企业文化质量评估情况及底稿材料进行汇总、总结，同时参考了公司 2022 年度合规管理有效性、内控有效性评估，以及公司合规稽核部对全面风险管理的评估内容，评估结果由工作小组上报领导小组审议通过后，最终形成的《华兴证券有限公司 2022 年度文化建设质量评估报告》。

### （一）公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

报告期内，公司按照《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的整体部署，秉承“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的企业核心价值观，持续深入推动公司企业文化建设，将“合规、诚信、专业、稳健”贯穿到经营发展的具体环节，开展一系列文化举措、文化项目、文化活动，全面提升员工道德感、专业度、凝聚力，形成诚信自律、尊崇专业、分享开放、共同提升的企业文化氛围。

### （二）《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

报告期内，公司文化建设制度体系更加夯实，全体员工在思想上更加统一，在行动上更加务实，文化建设深刻落实到了公司经营管理的各个环节和流程，构建起高质量文化建设引领高质量业务发展的互促格局。

### 1. 在行为层面，坚持“四强四促”巩固文化建设成果

一是在平衡各方利益方面“强对等、促平衡”。2022 年，公司在经营管理的各个环节，能够充分识别和考虑所有利益相关者的利益，有效管理各类利益冲突。通过《公司章程》明确股东的权利与义务、董事会和董事长的职权、监事会的职权、总经理的职权、合规负责人的职权，能够有效平衡各相关方利益。公司通过建立完善的公司治理体系，形成了有效的激励、约束和制衡；股东资质及股权管理符合法规要求，保障了股东、董事、监事的知情权，建立了科学完善的内部控制机制，充分发挥了监事会、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用；关联交易内部审计机制健全；“三会一层”体系健全，股东会召开程序和董事会议事流程规范，引入了外部董事机制，监事向监管部门反映情况的渠道畅通。

公司通过建立《华兴证券有限公司利益冲突管理办法（试行）》《华兴证券有限公司信息隔离墙管理办法》《华兴证券有限公司投资者权益保护工作管理办法（试行）》《华兴证券有限公司投诉举报管理办法》等制度，明确了公司与客户之间、不同客户之间、公司不同业务之间的利益冲突管理机制，明确了各项业务间的隔离要求、防范利益冲突及内幕交易的发生，规范了对投资者提供产品和服务的行为、畅通与投资者的沟通渠道、投诉渠道等。

二是在建立长效激励方面“强长效、促稳健”。报告期内，公司不断强化激励与约束并重、长期与短期兼顾的长效激励机制，注重有效激励与问责监督相统一。（1）在绩效管理、人员晋升方面，2022 年公司修订了《绩效管理办法》《管理人员聘用及解聘管理办法》，将廉洁从业、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纳入考核制度中。以“综合考核”的方式，通过 OKR 评估、360 评估以及合规风控评估为基本载体，合规风控文化类考核结果可对整体考核结果一票否决。合规风控文化类评估还将影响员工的晋升考察及聘用考察等各个人力资源环节，落实长效激励应用。（2）在薪酬管理方面，2022

年公司修订了《薪酬管理办法》《高级管理人员薪酬及绩效管理办法》《奖金发放及递延管理办法》，进一步明确了市场化与稳健相平衡，激励与约束相匹配，长期与短期相匹配，坚守合规底线的基本原则，注重避免出现过度激励、激励方式不合适等情况的出现。(3) **在长效激励约束方面**，对高级管理人员、各条线管理人员与核心骨干以及监管要求的其他特殊人员，实行奖金递延支付机制，并且在激励制度中，明确公司可终止发放并追回已经发放奖金（包括已离职人员）的情形，以正确发挥考核激励约束机制的长效引导作用。(4) **在选人用人方面**，公司始终坚持硬性指标与软性指标相结合、业绩、能力、文化相匹配的用人理念，通过完善招聘、培训及职业发展体系，确保在整体选人用人上，注重行业精神引领和文化引导，引入第三方专业机构对应聘人员进行背景调查，规范从业人员执业资格管理。在招聘上，除了关注候选人的过往业绩、能力匹配度外，也特别关注候选人与行业、公司文化价值观要求的匹配性。

**三是在加强声誉约束方面“强管理、促合规”**。报告期内，公司将声誉信息作为人员入职、晋升、离职的重要依据，全年公司未发生声誉风险事件及协会要求进行自查处置的情况。深入开展合规风控培训宣导，**一是对新进员工及全体员工进行全面普及性合规培训**，报告期内，公司共计发送全员合规宣导 11 次，开展反洗钱、廉洁从业等专项培训宣导 7 次、声誉风险培训宣导 3 次、信息安全培训 1 次；**二是对不同部门进行差别化、深入性合规风控培训和宣导**，开展面向全体股东的专题培训 1 次，面向业务部门专项合规风控培训宣导 11 次。**三是报告期内，公司持续加强投行、资管、自营、投资咨询等道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理。**

**四是在落实责任担当方面“强担当、促落实”**。报告期内，公司坚持党建引领，切实把党中央各项要求贯穿在推动文化建设的全过程，坚定践行公司差异化、专业化和特色化的发展路线，紧密围绕专注新经济的创新型投行的战略定位，积

极服务实体经济，践行金融社会责任。公司坚定新经济定位，支持创新经济企业发展，发挥投行业务的战略引领和主引擎作用，凭借对优质创新经济资产价值的挖掘能力，发现了一批优秀创新经济企业项目，重点覆盖硬科技、生物医药、新消费等领域，助力战略新兴产业发展壮大。公司新布局零售业务，聚焦年轻一代，陪伴用户在财富管理的道路上实现投资能力和资产收益的双成长，通过科技赋能建设具有创新经济特色的产品和运营体系，以价值投资理念贯穿始终，为零售客户提供线上、线下一体化服务和卓越的投资交易体验。公司积极投身公益，履行企业社会责任，主动开展多项金融扶贫工作，以实际行动践行社会主义核心价值观。

## **2. 在组织层面，坚持“多维立体”构建文化实现机制**

**一是在融合发展战略方面，坚持“同部署、同推进”**。报告期内，公司将文化建设与公司发展战略深度融合，公司战略发展与文化理念建设互相依存、同步发展。公司以服务“新经济”为己任，致力于为新经济企业、金融机构、机构及个人投资者等各类客户提供多元化、一站式的综合金融服务，成为服务中国新经济的**专业投资银行**，助力中国新经济的成长与产业转型升级。同时，公司始终坚守合规风控底线思维、经营专注主业、稳妥有序发展、不盲目、不冒进的经营理念，勤练内功，强化内核，夯实发展基础。公司建立了与发展战略相融合的文化理念，积极倡导“合规、诚信、专业、稳健”的企业文化，通过深入宣贯“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的文化理念统一思想，为战略落地保驾护航。

**二是在强化认同方面，坚持“上下同欲”**。报告期内，领导小组认真履职，充分发挥领导小组议事协调功能和工作小组落实推动作用。由人力资源分管领导任工作小组组长，负责公司文化建设的总体实施、过程协调及具体指导，负责

部门各司其职，始终注重文化理念的传达和实践，做到明确一致、充分有效，使公司和行业文化得到真正认同。

**三是在激发组织活力方面，坚持“多途径、多形式”。**报告期内，公司在文化传承上大力弘扬行业文化理念以及公司文化，致力于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。组织开展多次全员行业文化理念、《十要素》宣导活动，如公司党建、行业文化、廉洁从业文化宣传月活动。公司在内刊开设“兴彩小话题”、“兴·故事”、“兴·分享”等栏目，为员工提供交流分享、建言献策的平台。公司官微及内刊《兴彩》发布多篇公司新闻或人物/团队专访，传递公司战略，树立优秀典型，引导员工认同企业文化，树立积极的人生观。

### **3. 在观念层面，树立三种身份意识，深层驱动文化建设**

**一是在秉承守正创新方面，树立“创新者”意识。**报告期内，公司能够紧扣新时代金融行业核心任务、聚焦高质量发展目标、坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新，突出主业，规范创新。公司创新委员会负责对创新业务给予前瞻性、战略性的论证，保障业务合法合规、风险可控；公司制度明确对新产品、新业务的合规审查包括是否违反法律、法规和准则的有关规定，是否获得或需要取得监管部门许可，是否取得了或需要取得公司董事会和股东大会授权，是否制订业务管理制度、操作流程、客户合法权益保护措施等，是否具备必需的专业人员资格、信息技术条件等，是否制订有效的合规、风险管理等内部控制措施等；合规审查人员认为有必要时，经合规负责人或合规部门负责人批准，必要时，聘请外部专家对新产品和新业务方案进行论证。

**二是在崇尚专业精神方面，树立“奋进者”意识。**报告期内，公司能够坚守专业主义，积极培养专业精神，提升专业水平和核心竞争力，形成学习专业、尊

崇专业、按专业精神做事的文化氛围。公司以打造学习型、专业型组织为目标，形成学习专业、尊崇专业、按专业主义做事的文化氛围，通过“兴云计划”、“华兴讲堂”“读书分享”等内部分享交流，构建包括前期测评、线上学习、集中研讨、后期评估在内的学习闭环。在学习赋能的基础上，公司坚持以客户为中心，设计研发个性化、差异化、定制化的金融服务产品，不断满足客户日益增长的财富管理需求，持续提升客户服务质量和专业附加值，真正将追求长期价值创造、坚持可持续发展的文化理念根植于心。

**三是在坚持可持续发展方面，树立“赶路者”意识。**报告期内，公司高度重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式，全面贯彻新发展理念，坚守底线思维，坚持稳中求进，实现公司健康发展。公司始终立足新经济创新型投行的战略定位，积极支持推动新经济企业投融资发展，不断提升金融科技赋能与业务综合创新的能力，通过推动财富管理业务转型升级满足居民财富管理需求。公司坚持以“客户为中心”的业务及协同发展战略，打造大投行业务、大资管财富业务和自营投资业务“三轮”驱动的业务体系，通过领先的体制机制和有效合规的内部协同为公司实现跨越式发展提供动能。

公司自觉维护行业声誉，并将减少声誉事件对行业造成的损失纳入声誉风险管理的总体目标，积极主动在行动中培育和维持行业良好声誉，并将造成证券行业声誉受损的事件定义为重大声誉事件，制定了最高等级的应急处置流程。报告期内，公司未发生影响行业声誉事件。

公司根据国家“双碳”战略部署安排，支持绿色金融发展，从战略制定和经营管理中积极探索节能减排举措，为国家绿色发展贡献积极力量。公司始终积极承担环境、社会及管治责任，深化落实相关工作，将 ESG 观念不断融入公司战略发展和经营管理当中，以实际行动推动公司可持续发展。

### （三）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性

报告期内，公司针对《证券行业文化建设十要素》加强和巩固的各项保障措施更加完备、有效。一是，企业文化领导小组运行机制更加成熟，为抓好文化建设顶层设计，确保各项工作任务落到实处发挥了领头雁作用，为企业文化建设提供了坚强有力的组织保障，为在战略层面抓好部门协同、在业务层面抓好融合、在执行层面抓好落实提供了工作章程；二是，通过加强理论研究、制度建设、培训宣导、效果评估等，提高各项保障措施的有效性。

### （四）公司治理及内部控制的有效性

公司治理体系及内部控制规范有效。公司已建立由股东会、董事会、监事会和经营管理层组成的健全有效的组织机构和公司治理架构，形成了权力机构、决策机构、监督机构和经营管理层之间权责明确、运作规范、相互分离与相互制衡的机制，为文化建设提供有效的组织和机制保障。同时，根据法律法规及监管要求，公司已建立以《公司章程》为核心、合法合规且行之有效的公司治理制度体系，包括股东会议事规则、董事会议事规则、监事会议事规则、董事会各专门委员会议事规则、关联交易管理制度、总经理办公会议事规则等配套制度规则，为公司法人治理结构的规范化运行提供制度保障。公司始终将内部控制建设贯穿于经营发展中，强化制度执行，落实监督检查，保障公司健康、稳健发展。

报告期内，公司根据基本规范及其配套指引等法律法规的要求，采用了访谈、制度及业务档案审阅、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试等评估方法，对 2022 年度的内部控制设计健全性与运行有效性进行了自我评价。**报告期内，公司对纳入评价范围的业务与事项均已建立健全了内部控制，并得到有效执行，达到了公司内部控制的目標，未发现公司存在内部控制设计或执行方面的重大**

**缺陷和重要缺陷。**

### （五）全面风险管理及合规管理的有效性

公司各项合规管理工作推进顺利，全年未发生重大违法违规事件，合规管理有效性得到明显提升。坚持开展合规咨询与审核、合规检查与监测、反洗钱、信息隔离墙管理、风险处置及监管配合等常规合规管理工作，识别、评估和控制与公司经营管理相关的合规风险，保障公司规范、持续、稳定发展，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》和证券业协会《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，**公司评估小组对公司 2022 年度合规管理有效性进行了评估。评估结果显示合规管理政策和程序的设计和实施的，未发现重大合规风险。**

报告期内，公司结合监管要求及公司现状，制定了公司《2022 年度风险偏好》《2022 年度董事会对经营管理层授权书》，明确公司总体风险治理架构和风险容忍度，每季度根据监管机构发布的各项风险管理相关规定，对公司风险管理相关的制度进行查漏补缺，陆续新建、修订多项风险管理相关制度，持续搭建和完善符合公司业务开展现状的全面风险管理制度体系框架，公司通过全面风险管理制度体系及架构，将对业务风险管理落实到业务立项、审查审批、业务执行、风险监测及应对的全流程，使各项业务的开展有章可依、有规可循；公司建立了包括风险管理日报、周报、月报、半年报、年报在内的风险管理报告体系，报告类型包括业务监控报告、压力测试报告、专项报告、风险揭示报告、风险评估报告、风险绩效报告和监管报告等，覆盖了市场风险、信用风险、操作风险、流动性风险等风险类型，反映了各业务的风险状况，并根据报告的内容按照不同频率和报告路径及时履行内、外部报告；公司持续优化现有全面风险管理系统，

搭建并维护与业务复杂程度和风险指标体系相适应的全面风险管理系统；公司持续开展风险管理文化建设，通过风险自查、风险管理培训、风险考核评分等方式提高全员风险管理理念。综上，公司通过持续优化完善全面风险管理体系，大力推进管理机制、制度流程、人员配备、信息系统等方面的建设，全面梳理公司的业务、系统、数据和风险状况，将各项业务统一纳入风险计量和评估框架，进而更有效地把控公司的整体风险。

### （六）员工文化理念认同及外部评价

报告期内，公司组织开展了覆盖全体员工的敬业度调研。调研结果显示，2022 年公司整体敬业度及净推荐值提升明显，为成立以来最高值，同时员工对公司文化的认同度较高，公司文化建设的各项保障措施更加有效。

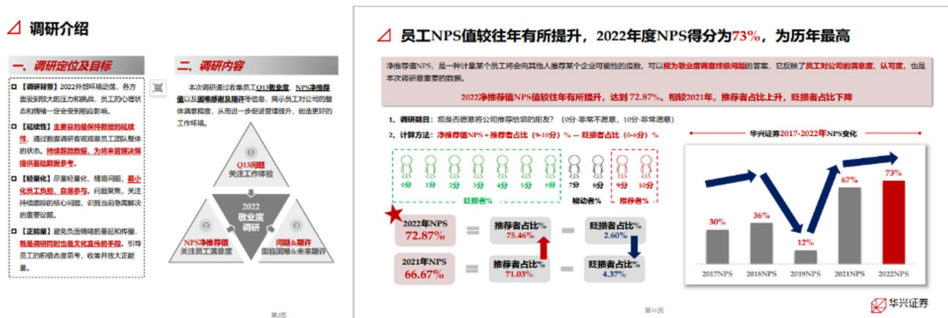


图 公司 2022 年度敬业度调研报告部分内容

报告期内，公司持续优化服务质量、增加服务渠道并提升客户满意度，通过日常对服务人员的培训，强化了其自身的知识储备和金融素养，提高了客户服务效率。2022 年公司在 400 客服电话咨询、在线客服系统记录的客户满意度为 98.63%。通过增设客服邮箱等渠道及时了解客户的意见和需求。此外，还引入了智能客服，形成了 7\*24 小时不间断的客户服务能力，依托科技赋能，全年智

能客服累计处理客户咨询 50642 人次，问题解决率为 92.6%，极大的提高了服务效能和及时性。

### （七）社会责任

报告期内，公司围绕防控疫情与服务实体经济恢复发展、服务国家乡村振兴战略、完善投资者教育和保护等方面，积极践行社会责任。此外，公司始终积极承担环境、社会及管治责任，深化落实相关工作，将 ESG 观念不断融入公司战略发展和经营管理当中，以实际行动推动公司可持续发展。

### （八）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

在看到成绩的同时，公司也深刻认识到文化建设及廉洁从业建设工作存在的短板和不足。当前公司文化建设工作还存在一定不足，一是文化建设体系还不够健全，在深化战略融合、激发机制活力、提升全员职业操守、发挥全员合力等方面还有待加强；二是持续巩固推进文化建设的工作格局尚未完全建成，在文化融合、文化培训、文化落地、文化传播等方面有待进一步改进。

2022 年 4 月，公司按照内部审计计划，开展了廉洁从业审计工作，内部审计报告指出 2021 年廉洁从业承诺函签署以及小额费用的支出问题，公司人力资源部及财务部已对上述问题在 2022 年内落实整改。2022 年 7 月，公司按照《关于开展廉洁从业管理自查工作的通知》（沪证监机构字[2022]151 号）的相关要求，开展了廉洁从业管理自查，根据自查结果，未发现公司及工作人员存在违反廉洁从业禁止性情形的问

题；公司暂未收到关于廉洁从业有关的投诉、举报信息；公司未有对部门、员工等进行廉洁从业有关问题的内、外部问责或处罚记录。

在 2022 年度组织的各项内部审计和自查中，未发现公司及公司工作人员存



在违反《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》《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》《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》及《关于加强注册制下中介机构廉洁从业监管的意见》中禁止性行为的情形；未发现股东、客户等相关方以不正当手段干扰内部审计工作及检查的情形；未发现监管人员存在应当回避的情形而未进行回避、利用职务之便索取或者收受不正当利益等违反廉洁从业规定的行为；公司及公司工作人员不存在因为违反廉洁从业规定被纪检监察部门、司法机关立案调查或被采取纪律处分、行政处罚、刑事处罚的情形。报告期内，公司未接到廉洁从业相关问题的举报。

2022 年度公司年度内部控制自评价工作中，合规稽核部将廉洁从业风险点纳入年度内部控制自评价的范围。针对廉洁从业风险进行全业务、全流程的梳理，全面评估公司廉洁从业管理风险。公司合规稽核部将持续开展对相关业务种类、环节的评估，关注重点领域的廉洁从业风险防范。



## 五、公司 2023-2025 年度文化建设发展规划

为深入贯彻落实党的二十大精神，认真践行《证券行业文化建设十要素》，遵循“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，落实协会关于《工作安排》的指导意见，厚植“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”的公司文化理念，全面提升华兴证券文化建设水平，为公司高质量可持续发展做好文化支撑，文化建设领导小组部署研究，对照《工作安排》的重点工作要求，结合公司目前文化建设发展现状，制定了公司未来三年的文化建设发展规划。

未来三年要以建设“战略驱动、科学管理、内控合规、政治引领”四大文化建设工程体系为宗旨，依托“文化融合、文化培训、文化落地、文化传播”四大工程，实现公司文化塑造一体化、文化理念普及化、文化建设有形化、文化宣贯立体化的文化建设新格局，以全面实现公司企业文化“2023 年巩固加强再提升、2024 年宣贯推广深入人心、2025 年文化成果全落地”的三大目标，以文化力提升管理创新能力，为公司持续稳健发展奠定坚实基础。

## （一）总体要求

### 1. 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，坚持党的领导，弘扬社会主义核心价值观，完整、准确、全面贯彻新发展理念，紧紧围绕“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化发展理念，深入践行《工作安排》四项重点工作要求，积极倡导“善良正直、分享开放、创业精神、追求卓越”为核心的公司文化，着力推进公司发展与文化建设深度融合、提升从业人员职业操守、打造华兴特色文化品牌、提升文化认同度，不断丰富文化建设实践，推动公司文化建设更有质量、更有效率、更有活力，为公司高质量发展提供思想保证、价值引领、精神动力，为推动行业文化建设贡献华兴力量。

### 2. 总体目标

公司未来三年企业文化建设的总体目标是：在“进一步深化战略融合、着力提升从业人员职业操守、打造形成特色公司文化、持续强化文化认同”四个方面，构筑文化建设支柱，巩固深化文化建设成果，进一步提升公司全体员工文化认同。按照“一年巩固提升，二年实现突破、三年卓有成效”的思路，完善文化建设工作格局。



图：华兴证券文化建设发展规划总览

## （二）重点举措

### 1. 健全完善四大文化建设工程体系，构筑“强引领、促提升、保落实、塑品牌”的四大文化建设工程支柱

#### （1）健全完善“战略驱动强引领”的文化建设工程体系

推动文化建设入规划，将文化建设内容充分融合到公司发展战略和业务规划，以核心文化理念指导各项规划和规章制度的完善和修订。公司战略定位及战

略实施方案、业务发展规划，以及公司信息技术及数据治理战略规划等专项业务规划制定和实施阶段，充分体现行业文化理念。公司文化建设领导小组全程参与，相关文化战略定位及实施方案经文化建设领导小组审议讨论。

### **(2) 健全完善“科学管控促提升”的文化建设体系**

**持续优化文化建设与经营管理工作深度有机融合的体制机制。**持续优化公司规章制度流程，将行业文化与公司文化理念融入公司各类制度流程中，强化制度约束力度，确保文化建设与经营管理工作同部署、同检查、同考核、同奖励；将文化建设重大事项纳入公司总经理办公会或者管理层会议审议和讨论流程。

**充分发挥考核指挥棒作用，强化经营活动管理。**一是在公司年度绩效管理（OKR）中体现文化建设工作部署，并在各级员工年度 OKR 目标设定、考核与结果应用中予以体现；二是在经营活动中充分识别和考虑各相关方的利益，加强各方沟通交流，确保公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，实现共享共赢，合规诚信经营，严格杜绝各类不正当竞争行为。

### **(3) 健全完善“内控合规保落实”文化建设体系**

**高质量发挥监事会的监督制衡作用、落实股权管理责任。**一是将内部稽核报告、合规报告、年度财务会计报告、风险管理报告等提交监事会审阅，保证监事根据需要列席董事会、股东会，及时掌握公司各项重大决策，充分采取有效措施为监事履职提供必要条件。二是充分优化股东筛选、尽职调查、动态跟踪管理等工作机制，定期收集股东的关联方信息，确认股东的股权情况，掌握其变动情况，并同时辅以公开信息查询等方式，对公司股东的相关变动情况进行核查。做到股东不缺位、不错位、不越位，股东行为充分规范。

**高质量发挥风控的监督制衡作用。**全面细化和完善风控体系，推动风控体系各业务链条、各层组织架构全覆盖。一是强化风险管理部作为公司专门部门的风险管理职责，牵头负责全面风险管理工作；二是强化相应风控人员配置，履行一

线风险管理职责，持续强化各业务条线的风险管理工作；三是加强投资银行业务风险管理、信用风险管理、操作风险管理等方面制度建设和流程管控，持续完善多层次的风险管理制度体系；持续建设完善与业务复杂程度和自身发展战略相适应的风险管理信息技术系统。

**始终将推动合规体系建设作为合规工作的重点，将发挥稽核审计的监督制衡作用作为稽核审计工作的主要目标。**通过合规管理、稽核审计的相关工作环节、流程，确保合规体系覆盖各业务链条、各层级组织架构，为公司的稳定健康发展提供长期保障。

### **(4) 健全完善“政治引领塑品牌”的文化建设体系**

**塑造政治引领党建品牌。**以提升组织力为重点，在经营工作中发挥党组织优势，突出政治功能。切实加强公司党支部、党务工作者队伍及党员队伍建设，严格落实党员日常教育管理监督、充分落实党员教育培训年度重点任务，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，在公司范围内开展丰富多样的党建活动，深化党的群众工作，激发广大职工的积极性。

**擦亮服务实体经济招牌。**强化主动服务国家战略意识，将发展着力点放在服务实体经济上，积极服务科技、资本与实体经济高水平循环。当好科技创新“好伙伴”，深耕新一代信息技术、生物技术、新能源、新材料等战略性新兴产业，坚决将保荐工作重心由项目“可批性”转移到“可投性”，努力为投资者提供更有价值的标的。

**打造特色金融服务名牌。**一是深耕投教细分领域，数智化赋能投教品牌，积极履行社会责任。发挥公司各部门专业优势，以数智化赋能投教品牌，深度了解投资者，精准开展投教工作，创建投资者陪伴式成长新生态，为全量投资者提供“普惠性”投教资讯服务，打造华兴特色投教；通过积极履行社会责任，真诚服务投资者，切实保护投资者利益的各种事实，赢得投资者的认可，逐步树立华兴投

教品牌。二是树立追求“高精尖”的志向，不断提升专业化水平和核心竞争力，加快建设具有全球竞争力的国际一流现代投行和财富管理机构。累积行业资源，力争为优质企业不同发展阶段匹配资源，打造“为企业提供一站式服务”的能力。在合规前提下，集聚整合公司内外资源，尝试为优质企业提供境内外上市融资渠道，力争打造全业务链金融服务的能力。

## 2. 深入实施四大文化建设工程，形成“一体化、普及化、有形化、立体化”的文化建设工作格局

### (1) 实施文化融合工程，实现“文化塑造一体化”

**文化融于选人，规范科学选人流程。**把好入口关，规范公司招聘、晋升、人才培养有关制度机制，进一步建立健全公司招聘管理制度，严格招聘管理流程，从渠道、制度、系统和程序上保证用人的规范性及文化匹配性。对新入职员工展开全员背调，防范虚假简历及过往不良经历的风险，加强对员工违法违规、违反行业及公司文化准则、道德准则的考察；设置试用期，严格考察员工工作状态，对违反行业要求及业绩不良的员工及时采取措施，培训、转岗甚至解除合同；红线不能碰，对违法违规的员工进行相应的处罚、教育。

**文化融合于用人，明确鲜明用人导向。**树立德才兼备、以德为先、注重职业操守的鲜明选人用人导向。全面、客观、发展地选人用人，注重对其工作动机，工作态度，工作作风，工作成效等的考察；注重对其专业能力、文化理念、道德品行、诚信守法、廉洁从业、合规执业、责任担当等方面的评估，选拔和培养，打造一批职业操守过硬、作风优良、业务精通、认同公司善良正直、追求卓越、分享开放、创业精神文化的高素质金融人才。

**文化融合于载体，创新文化建设方法。**积极开展群众性文化活动和精神文明实践志愿服务，鼓励员工广泛参与各类文化和公益活动。积极组织公司党员群众

参加公司所属辖区、证券行业组织的各类精神文明实践志愿服务，以及各类文化和慈善公益类活动，鼓励党员志愿者帮助群众解决实际困难，发挥金融服务优势，调动内部资源，积极展现行业服务社会、服务人民群众的担当和意识；不断促进公司青年工作与志愿活动相融合，引导员工树立服务社会、服务人民的责任担当，奖励宣传志愿服务典型，讲好“华兴故事”。积极推进“党旗在基层一线高高飘扬”等承诺践诺活动，鼓励基层分支机构服务人员亮明党员身份、发挥基层党员的先锋模范作用，落实“我为群众办实事”的要求。

### (2) 实施文化培训工程，实现“文化理念普及化”

**优化文化培训体系。**一是加大培训投入，优化培训方式，完善培训课程体系，积极将行业及文化理念通过不同类型的培训课程进行传导及渗透，健全课程质量评估与培训反馈；二是持续推进公司内训体系建设，主动分享专业及文化典型，营造开放分享的学习成长氛围。

**注重文化培训质量。**一是注重通识能力培育与专业技能培育并存，提升培训深度，拓展培训广度；二是强化文化类学习，注重培育员工专业精神、工匠精神、投资者服务意识及良好的职业操守，兼顾专业能力培育与职业操守提升。

**营造自主学习氛围。**引导员工将执业行为规范化于心，在工作中自觉践行，并形成互相监督、互相约束的良性机制。鼓励员工在接受培训宣导、参与测试竞赛的基础上，自觉学、主动学，在工作中互相监督、共同进步，形成良性机制与氛围。

### (3) 实施文化落地工程，实现“文化建设有形化”

**文化激励有形，建立健全长效激励机制。**一是持续优化并落实公司激励约束机制，适度拉长考核周期，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等要素纳入人员年度考核和晋升考察中并起到关键作用，促进行业和公司可持续发展。二是贯彻落实稳健薪酬制度，结合经营实际和市场水

平合理确定薪酬标准，注重不同职位、不同岗位人员薪酬水平的平衡，防止过度激励。

**文化阵地有形，推进文化阵地和基础设施建设。**创造有利于员工全面发展的环境，建立公平、公正、透明的发展环境。一是落实好全年员工敬业度调研工作，做好各部门员工敬业度与士气分析；二是关心关爱员工身心健康，积极深入业务部门倾听员工实际诉求；三是积极开展各类员工关怀和慰问活动，做好精准服务，提升关怀力度；四是发挥好职工代表维护职工权益的积极作用，积极参与强化民主管理和自身建设。

**文化执行有形，提高全面风险管理水平。**推进执行力建设，提高员工风险管理理念水平，将提高全员风险防范水平作为公司文化建设的重要使命，将全面风险管理要求融入公司文化建设年度建设任务当中。建立健全员工风险管理制度，落实全面风险管理要求，通过定期开展执业质量评价和风险管理绩效考核，持续压实全面风险管理的要求。

#### **(4) 实施文化传播工程，实现“文化宣贯立体化”**

**加强文化品牌形象管理。**一是持续优化公司文化品牌体系，不断加深全员对公司文化的意识，深入挖掘品牌故事，并通过内外联动的宣传，与新闻媒体和行业协会建立并维持良好关系，打造统一的文化品牌形象。二是将品牌文化深入融入公司经营、管理各环节，针对公司文化品牌，通过持续、定期开展有特色、多渠道的内外部专题活动，形成更丰富立体的文化品牌形象。

**着重文化品牌故事传播。**促进形成“人人都是品牌宣传员”的行动自觉，在不断完善公司品牌服务规范的基础上，打造优质典型、特色案例，对内对外进行宣传，营造良好的公司文化品牌形象。建立网上网下一体、内宣外宣联动的立体化文化品牌传播体系，除公司内刊与官方微信号外，联动公司各业务条线全媒体平台，积极参与新闻媒体的文化建设主题活动，持续输出公司文化品牌，推广优质

典型团队/人物故事，将公司文化品牌有效融入业务营销及宣传，让公司文化品牌在行业及社会上“树起来，强起来”。

**强化文化品牌声誉管理。**一是加强公司在声誉风险管理上的投入，通过优化公司声誉风险管理制度与流程，宣导声誉风险案例等方式持续强化全员意识，提升公司及行业文化品牌形象。二是强化声誉风险识别、评估、控制、监测、应对、报告的全程管理，不断完善工作人员声誉约束及评价机制，将工作人员声誉情况纳入人事管理体系。三是定期开展声誉风险管理培训，员工均具备较强的声誉风险管理意识，清晰地了解自己在声誉事件发生时应承担的职责及应对方法，确保声誉风险管控及时有效。

**发挥文化品牌影响效力。**一是制作并发放文化品牌宣传材料，引导员工在工作中时刻体现行业及公司文化品牌的影响力，发挥文化品牌的外延效应，形成文化创造价值的良性氛围。通过多种渠道落实好公司、行业文化建设宣传工作。二是积极策划文化建设专题，突出公司特色，并通过公司各自媒体平台，展示行业文化和公司文化实践内容，争取特色活动受到新闻媒体重点报道。三是开展年度以“行业与企业文化宣传月”为核心的公司文化活动，持续增进全体员工对于公司及行业文化的文化认同、文化自觉，明确全员的目标感、方向感和使命感，增强从业的荣誉感和责任感。

### **3. 不断加强文化建设工作的组织保障，在人员投入、资源保障、架构设置及制度安排上，给予充分支持**

#### **(1) 加强组织领导**

完善文化建设领导小组、工作小组的工作机制，建立健全公司文化建设领导小组统筹指导，文化建设工作小组牵头落实，各职能部门各司其职、密切配合，健全统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的文化建设工作运行机制。聚焦

关键举措，重视过程管理，强化保障措施，建立完善定期会议制度，以现场研讨、视频会议、调研督导、经验分享等方式，定期总结文化建设实践经验，及时解决文化建设工作中的重大问题，实现资源共享，经验互促。

### （2）确保资源投入

确定专人负责公司文化建设相关工作，择优配强文化建设人员，引进培养文化建设领域人才，保障文化建设落到实处。加大文化建设资金保障力度，改善文化宣传、服务设施，为文化研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励提供专项资金支持。

### （3）抓好规划落实

按照目标导向、问题导向、结果导向工作方法，构建更加有效的工作责任体系。根据《工作安排》重点工作要求，文化建设小组着眼规划目标细化制定《华兴证券关于落实<进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排>四项重点工作的具体举措》，后续有序推进各项具体举措，建立定期跟踪检视机制。引导公司员工积极参与文化建设工作，参与评价监督，共同推进公司文化建设工作执行效能。



## 六、公司行业荣誉观建设工作计划

国无德不兴，人无德不立。公司高度重视协会发布的《树立证券行业荣辱观的倡议书》，充分认识树立证券行业荣辱观的重要意义，在未来工作中将切实履行行业文化和从业人员道德风险防范的主体责任，持续引导员工践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文化价值观，树立行业荣辱观，不断提升从业人员的职业操守，结合公司未来三年文化建设发展规划，制定了就促进从业人员树立行业荣辱观建设的如下工作计划。

### （一）建立健全行业荣辱观建设工作格局

**一是坚持政治引领，坚持正确方向。**深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，深刻理解把握证券行业文化建设的新任务、新目标和新要求，着力构建“公司统一部署、文化建设领导小组、工作小组齐抓共管、各部门各负其责”的工作格局。从战略高度充分认识行业荣辱观建设的重大意义，不断提高政治站位和全局意识，推进行业荣辱观建设与公司高质量发展深度融合。公司文化建设领导小组带头践行行业荣辱观，率先垂范，共同打造一支荣辱分明、德才兼备的公司高层队伍。

**二是完善行业荣辱观相关制度内容，推动行业荣辱观建设制度化。**对行业荣辱观中涉及合规、廉洁、声誉风险管理等内容的专项制度进一步完善和强化，并将弘扬行业荣辱观作为制度完善的重要方面。在已有的人事体系中，融入行业荣辱观的评估维度和要素，使行业荣辱观更能够充分发挥导向、约束和激励作用。将证券行业荣辱观纳入公司《员工手册》《员工行为守则》等日常管理相关制度机制中，结合企业文化核心理念，形成弘扬行业荣辱观的长效机制，进一步提升公司从业人员的道德素质和职业操守。

### （二）建立科学的选人用人标准，完善人力资源管理体系

公司计划将行业荣辱观建设纳入公司人力资源管理各个环节，健全科学的选人用人标准和完善人才选育体系。规范公司招聘、晋升、人才培养有关制度机制，从人力资源管理的渠道、制度、系统和程序上，优化文化理念、道德品行的“综合性”考察与培育，在文化类考核中补充荣辱观的相关内容，真正将荣辱观建设的软任务变成硬指标。加强问责处置，对违反廉洁从业规定、职业道德准则的行为加大惩戒力度。贯彻落实稳健薪酬制度，健全长效激励机制，防范拜金主义、享乐主义的不良风气，防止过度激励。打造一批职业操守过硬、作风优良、业务精通、认同公司善良正直、追求卓越、分享开放、创业精神文化的高素质金融人才。

### （三）不断丰富实践形式，促进行业荣辱观入脑入心

公司计划将协会专业解读、领导小组与工作小组阐释、员工感悟理解结合起来，不断丰富宣贯实践形式，助力广大从业人员更好理解和掌握行业荣辱观的基本要求。

**一是强化警示教育力度，筑牢底线意识。**公司将进一步将合规相关宣贯及教育工作与行业荣辱观教育结合起来，组织公司全员参与警示教育和行业荣辱观教育，做深做实，引导从业人员知敬畏、存戒惧、守底线，时刻保持警钟长鸣，防微杜渐。

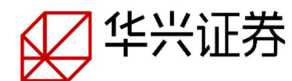
**二是积极组织行业荣辱观宣导及培训活动。**公司将在年度新员工培训中，引导员工树立守法合规意识和执业理念，增强合规风险防范意识。进一步开展合规相关宣贯及教育工作，并在线上培训系统新增风险警示教育案例培训课

程，防范在反洗钱、廉洁从业、合规履职等方面的风险，不断增强合规风险教育影响力、渗透力和吸引力。积极开展弘扬行业荣辱观特色活动，创新文明道德实践、志愿者活动、社会扶贫捐助等活动的形式和内容，通过丰富的活动实践，立体化深入行业荣辱观宣贯，促进广大从业人员自觉成为行业荣辱观的宣传者和践行者。

#### **（四）发挥先进典型引领作用，强化行业荣辱观宣贯工作**

**一是持续树立正面典型，使员工学有榜样、赶有目标。**公司将围绕行业荣辱观的核心内容，做好相关优秀案例的征集工作，并积极开展评优评先等活动，为广大从业人员提供展示平台，树立就在身边的先进典型。

**二是讲好榜样故事，营造健康氛围。**公司充分利用公司网站、微信公众号、营业场所、内部刊物等渠道，借助外部新闻媒体，让先进榜样典型站出来、立起来。充分发挥榜样带动作用，在公司内部形成见贤思齐、争当先进的健康良好氛围，逐步厚积声誉资本，提升公司文化品牌价值，为助力行业高质量发展，为建设中国特色现代资本市场作出应有贡献。



### **华兴证券有限公司**

地址：上海市东大名路 1089 号北外滩来福士东塔 23 楼

电话：021-60156666

网址：[www.huaxingsec.com](http://www.huaxingsec.com)