

高盛（中国）证券有限责任公司
2024 年度文化建设实践年度报告

报告期年份：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日



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。

年报摘要

2024 年，公司持续全面推进文化建设，进一步落实了与业务发展相适应的文化建设方面的制度和机制，做到了文化建设的常态化宣传及教育的工作目标。公司在已有的文化建设坚实基础上，进一步发扬了公司长期秉承的企业文化理念。

公司的十四条业务原则体现了公司独特的文化积淀，从管理层到普通员工自上而下都切实践行文化理念，在日常经营中牢牢把握“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言，牢记“声誉是证券公司最重要的资产”，并将文化理念贯穿于公司的所有业务、各个部门和子公司、分支机构以及全体员工，覆盖决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司设立文化建设领导小组，负责对公司文化建设进行组织领导，并由多部门合力构建文化建设工作小组，负责具体落实文化建设的工作任务。

良好的企业文化离不开行之有效的内部管理，基于此原则，公司向来重视建立良好的文化建设制度及机制，制定了一系列较为完备的内部制度、机制和政策，包括公司治理体系和组织架构、声誉风险管理制度和机制、合规和风控制度、员工管理制度等。此外，相关部门持续关注最新法律法规、行业要求及公司实际情况，动态审阅及更新，为公司的文化建设及发展提供了有力保障。

在文化建设特色领域，公司在重要媒体及论坛主动发声，积极发布重大发展事项，强调中国市场的战略重要性，并持续发挥自媒体平台在文化建设上的作用，不断推进行业文化建设。公司把握与重要媒体的合作机遇，积极发声推动可持续发展、包容性文化建设，分享高盛集团绿色金融和可持续发展理念。公司积极发挥自媒体平台在文化建设上的作用，2024 年高盛集团持续投入建设“高盛 GoldmanSachs”、“高盛投资银行”和“高盛巾帼圆梦”官方微信平台，积极分享 ESG（环境、社会 and 治理）和可持续发展事业相关思考，资本市场最新洞见和标杆式项目，积极开拓高盛在中国的文化品牌建设，深入宣传投资银行文化品牌和专业形象；开放“女性融入职场”、“高盛学堂”等项目的参与通道；分享专属公益项目及课程内容，长期支持女性企业家创业发展。

在义工活动开展方面，社区义工服务计划是高盛员工致力于服务所在社区的旗舰项目，高盛员工与当地非盈利组织合作以团队义务项目为基础承诺每年拿出至少一天的时间帮助他们实践这一使命。

2024 年，公司的文化建设进入持续推进阶段，依托制定三年工作计划为契机，公司将不断强化巩固文化建设成果，反思不足，及时调整，持续跟进，完善措施。公司深知文化建设并非一朝一夕就能完成，需要持续的努力和坚持，将积极响应监管号召，为行业的文化发展继续添砖加瓦。

为落实《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》等监管规定，按照《证券行业文化建设十要素》等自律规则要求，高盛（中国）证券有限责任公司（以下简称“高盛中国”“公司”）积极响应号召，致力于推动“合规、诚信、专业、稳健”行业文化建设。现将公司 2024 年度文化建设实践情况报告如下：

一、公司文化建设基本情况

（一） 公司的中文名称及简称、统一标识，外文名称及缩写（如有）

公司名称的基本信息如下：

- 法定中文名称：高盛（中国）证券有限责任公司
- 法定中文名称缩写：高盛中国
- 法定英文名称：Goldman Sachs (China) Securities Company Limited
- 法定英文名称缩写：GSCN
- 公司统一标识如下：

Goldman Sachs 高盛

（二） 文化建设核心价值观、文化理念、发展使命、愿景等文化理念体系

高盛中国秉承其境外母公司高盛集团 150 余年以来一贯的核心价值观、文化理念、发展使命和愿景等文化建设核心要素，与实际中国业务发展战略高度匹配。高盛中国的发展使命和愿景是支持可持续的经济繁荣和金融机遇，发挥集团在全球 150 余年与世界领先企业、创业者和机构合作的经验，调动员工、文化、技术和创意助力客户发展，协助财富积累，为全球及中国经济发展和资本市场建设添砖加瓦。其中，高盛围绕团队合作、客户服务、诚信和卓越等价值观而制定的十四条业务原则体现了公司独特的文化积淀，这十四条业务原则包括：

一、客户利益永远至上。我们的经验表明，只要对客户尽心服务，成功就会随之而来。

二、我们最重要的三大财富是员工、资本和声誉。三者之一如有受损，最难重建的是声誉。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管我们的法律、规章和职业道德准则。持续的成功有赖于坚定地遵守这一原则。

三、我们的目标是为股东带来优越的回报，而盈利就是我们实现优越回报、充实资本、延揽和保留最优秀人才的关键。

四、我们为自己的专业素质感到自豪。对于所承担的一切工作，我们都凭着最坚定的决心去追求卓越超群。如果我们必须在质与量之间作取舍的话，我们宁愿选择做最优秀的公司，而非最庞大的机构。

五、我们的一切工作都强调创意和想象力。虽然我们承认传统的办法经常还是最恰当的选择，但我们总是锲而不舍地为客户构思更有效的方案。

六、我们尽最大的努力去为每个工作岗位物色和招聘最优秀的人才。虽然我们的业务额以亿计量，但我们对人才的选拔却是以个人为基础，精心地逐一挑选。我们明白在服务行业里，缺乏最拔尖的人才就难以成为最拔尖的公司。

七、我们给员工提供丰富的事业发展机会，擢升的条件取决于能力与业绩，而我们最优秀的员工拥有无穷的潜力，能承担最艰巨的职责。公司必须吸引、保留和激励有着不同背景和观点的员工。我们认为多元化是成功的必行之路。

八、我们一贯强调团队精神。在不断鼓励个人创意的同时，我们认为团队合作经常能带来最理想的效果。我们不会接受那些置个人利益于公司与客户利益之上的人。

九、我们的员工对公司的奉献和对工作付出的努力和热忱，是我们成功的一个重要因素。

十、我们视公司的规模作为一种资产，并对其加以维护。我们希望公司的规模足以承办客户构思的任何大型项目，同时又保持适度的灵活性，以更有效地保持服务热情、关系紧密与团结精神，这些都是我们极为珍视，又对公司成功至关重要的因素。

十一、我们尽力预测不断变化的客户需求，并致力于发展新的服务去满足这些需求。我们深深明白金融业环境的瞬息万变，及满招损、谦受益的道理。

十二、我们经常接触机密信息，这是我们正常客户关系的一部分。违反保密原则或是不正当或轻率地使用机密信息都是不可原谅的。

十三、我们的行业竞争激烈，故此我们积极进取地寻求扩展与客户的关系。但我们坚决秉承公平竞争的原则，绝不会诋毁竞争对手。

十四、公正及诚信是我们业务原则的根本。我们期望我们的人员无论在工作上还是在私人生活上同样保持高度的道德水准。

（三） 廉洁从业管理目标和总体要求

公司坚持按照中国证监会公布的《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》和《关于加强证券公司在投资银行类业务中聘请第三方等廉洁从业风险防控的意见》，以及中国证券业协会发布的《证券经营机构及其工作人员廉洁从业实施细则》和《证券从业人员职业道德准则》的规定开展经营活动，推动实施有效的合规管理。公司从制度上不断完善内部控制的流程和规则，加强培训，防范和控制可能违反合规政策、职业道德和廉洁从业规定的行为。公司致力于根据业务发展，持续完善系统和控制措施，提高合规管理水平，防范合规风险。

（四） 文化建设领导小组负责人及其成员姓名、职务

公司成立了由董事长范翔，总经理、法定代表人索莉晖共同牵头并由公司高管全面参与的文化建设领导小组，由副总经理孙祺，合规总监屠卫东，董事会秘书章靖，首席信息官 Wu Qi（吴霁），首席风险官 Lu Zhitao（吕志涛），首席财务官 Xu Karen Li（徐立）担任小组成员。

（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

公司的文化建设领导小组负责对公司文化建设进行组织领导。在文化建设领导小组所明确的文化建设总体目标和工作思路下，公司组建了由合规部、法务部、风险管理部、行政办公室、人力资源部、财务部、内部审计部、营运部组成的文化建设工作小组，负责具体落实文化建设的工作任务。

文化建设岗位设置及工作人员具体情况可参见附件 3。

（六） 现有文化建设制度及机制

公司十四条业务原则的第二条指出：“我们最重要的三大财富是员工、资本和声誉。三者之一如有受损，最难重建的是声誉。我们不仅致力于从字面上，更从实质上完全遵循监管我们的法律、规章和职业道德准则。持续的成功有赖于坚定地遵守这一原则。”良好的企业文化的确离不开行之有效的内部管理，基于此原则，公司向来重视建立良好的文化建设制度及机制，自设立之初就制定了一系列较为完备的内部制度、机制和政策，包括公司治理体系和组织架构、声誉风险管理制度和机制、合规和风控制度、员工管理制度等。

制度构建方面，公司已根据《公司法》《证券法》及中国证监会有关规定的要求，制定了《公司章程》《董事会议事规则》《监事会议事规则》以及《管理委员会会议事规则》等相应的政策和制度；规范了董事会召开程序和董事会会议流程，引入了外部董事机制；并从制度层面保障了监事行使监督职责，确保监事向监管部门反应情况的渠道畅通，形成了股东、董事会、监事会和管理层相互分离、相互制衡的公司治理结构，符合建立健全证券公司治理结构的监管要求，为文化建设的开展提供了制度保障。股东资质方面，公司股权管理符合法律法规要求，股东出资明确，股权权属清晰。关联交易管理方面，公司制定了《关联交易管理政策》，从制度层面保障对关联交易的有效管理，其中明确规定公司内部审计部门应对除日常关联交易以外的重大关联交易进行逐笔审计，审计报告交董事会或其下属审计委员会审计。公司亦按照管理功能进行组织机构的设置，下设自营与固定收益部、机构客户部、私人财富管理部、研究部、投资银行部、融资部、质量控制部、营运部、

信息技术部、风险管理部、资金部、人力资源部、企业事业部、财务部、法务部（暨董事会办公室）、合规部和内部审计部和行政办公室，使各部门在各自的职责与权限范围内，各司其职、各负其责，确保公司文化建设的有效落实，形成了科学、规范、透明的公司治理体系和组织架构，为文化建设的有序开展提供了制度保障。

此外，公司已建立声誉风险管理制度和机制，确保公司树立良好行业形象和社会形象，为公司的文化建设及发展提供了有力保障。制度层面，公司制定了《声誉风险管理制度》政策，建立了有效的声誉风险管理组织架构，并在该政策中明确了公司董事会、监事会、管理层、各部门、分支机构及子公司的职责分工，进行声誉风险管理。声誉风险的识别与管理方面，公司首席风险官牵头负责声誉风险管理工作，公司董事会、监事会、管理层、各部门、分支机构及子公司按照各自职责分工进行声誉风险管理。除了日常的声誉风险监测，为了协助公司全面识别与监控各类声誉风险，每一季度风险管理执行小组会议召开之前，法务部负责向各部门与相关领域的团队询问是否存在需要向风险管理执行小组汇报已有或潜在的声誉风险，并在公司与风险管理执行小组例会上汇报公司声誉风险管理状况及重大变化。此外，各部门还应确定可能影响公司声誉的风险来源，全面、系统、持续地收集和识别相关内外部信息，并重点关注声誉风险的驱动因素，其中包括：法务部重点关注司法性事件及监管调查、处罚，行政办公室关注是否存在他人仿冒公司名称、商标、网址等侵权或误导公众行为，风险管理部重点关重大操作性风险事件等。

合规管理制度方面，高盛中国的合规管理覆盖公司所有业务、各个部门、子公司和分支机构、全体工作人员，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司致力于树立“合规经营”、“全员合规”、“合规从高层做起”的理念，倡导和推进合规文化建设，培育全体工作人员的合规意识。公司定期对相关制度进行审阅并修订，若监管法律法规有重大更新，公司也会及时对相关内部政策进行修订，以落实监管要求。2024 年度，公司合规部组织了对公司内部合规管理制度的梳理和完善，根据公司的发展、行业的实践和相关法律法规的更新，完成对相关制度的制定、审阅和修订，以符合不断变化的市场、公司业务和监管要求，通过制度明确合规底线，树立良好的企业文化和高标准的职业操守，具体包括例如《合规管理制度》《反贿赂政策》《廉洁从业制度》等多项政策和流程。

风险管理制度方面，依据《证券公司全面风险管理规范》，公司制定了《风险管理政策》作为风险管理工作的总方针，覆盖各业务线、子公司和分支机构，明确风险管理的目标、原则、组织架构以及职责分工。公司遵循风险管理三道防线的基本原则，倡导前中后台的每一位员工切实履行职责范围内的风险管理工作，树立“全面覆盖，全员参与”的风险管理文化理念。

在员工管理方面，公司制订了《从业人员执业行为准则》并将证券行业荣辱观、《证券从业人员职业道德准则》以及《证券从业人员职业道德手册》纳入了该行为准则，要求公司及员工始终以最高的职业道德标准开展业务，并严格遵守各项法律、法规、自律规则等要求，自觉践行证券行业荣辱观、弘扬行业文化。

根据员工考核制度的规定，在对员工进行评估时，评估者和经理应充分考虑员工是否诚信合规、勤勉尽责、廉洁从业，并考量其专业能力，职业操守，社会责任和服务客户水平，特别在合规和风险管理方面，须将反洗钱、声誉风险以及合法合规、个人诚信、道德品行纳入重要考虑范围。员工年度评估一般涵盖三个主题：

- 1) 企业文化和核心价值：合作精神、客户为先、廉洁诚信、追求卓越；
- 2) 合规精神：遵守公司各项政策和规章制度，如员工行为守则以及风险管理政策等；
- 3) 风险管理：（支持部门）能够独立思考及提出有效的监督和挑战，包括辨别和上报异常情况，敢于挑战业务部门的决策；
- 4) 风险管理：（业务部门）承担财务和非财务风险管理的责任，包括主动辨别、上报和及时解决问题，并积极寻求和尊重支持部门的意见。

（七） 公示年度报告的公司和协会网站网址

文化建设实践年度报告将在公司和协会网站进行公示：

- 公司网址：<https://www.goldmansachs.cn/about-us/culture-building>

- 协会网站: <https://www.sac.net.cn/zt/whjs2020/>

二、对公司文化建设实践整体情况的回顾

(一) 2024 年度文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2024 年是文化建设的全面推进期。公司要全面落实与业务发展相适应的文化建设方面的制度和机制, 合规风控实现穿透, 并通过常态化的宣传、教育和惩戒, 推动全体员工树立诚信的职业道德观念。

(二) 2024 年度文化建设年度工作目标、计划、重点工作执行及完成情况

2024 年, 公司全面推进文化建设, 进一步落实了与业务发展相适应的制度和机制、做到了文化建设的常态化宣传及教育的工作目标。公司在已有的文化建设坚实基础上, 进一步发扬了公司长期秉承的企业文化理念, 做好培训、教育等工作, 将文化理念全面贯彻与落实、做好员工宣导与培训作为 2024 年度重点工作, 将文化建设工作做好做实。

从文化理念方面, 公司设有十四条业务原则, 依托于坚定的文化理念, 致力于企业的长久发展。从管理层到普通员工自上而下都要切实践行文化理念, 在日常经营中牢牢把握“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言, 牢记“声誉是证券公司最重要的资产”。公司的合规管理覆盖公司所有业务、各个部门、子公司和分支机构、全体工作人员, 贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。公司致力于树立“合规经营”、“全员合规”、“合规从高层做起”的理念, 倡导和推进合规文化建设, 培育全体工作人员的合规意识。在风险管理上, 公司遵循风险管理三道防线的基本原则, 倡导前中后台的每一位员工切实履行职责范围内的风险管理工作, 树立“全面覆盖, 全员参与”的风险管理文化理念。

从具体措施方面, 公司官网建有企业文化专栏, 并将十四条业务原则发布在企业文化专栏页面中, 以彰显公司坚守企业文化理念、落实企业文化精神的决心。同时, 十四条业务原则也被发布在每位公司员工的内网专栏页面中, 以时刻教育和激励员工践行企业文化。公司战略规划与控股股东高盛集团保持一致, 根据高盛集团在官网披露的企业战略介绍, 战略执行整体方针包括企业品牌、人才培养等多方面, 与公司企业文化高度一致。行

为规范层面，公司制定了《从业人员执业行为准则》，并在十四条基本业务原则中对员工的执业能力和职业道德做出了要求。专业能力建设方面，公司鼓励员工通过各种方式进行职业教育和持续学习，并奖励相应的考试费用和假期。此外，控股股东高盛集团还在全球范围内坚持投身公益活动，例如“巾帼圆梦”计划-帮助万名女性创业助学，“社区义工服务计划”等。我们积极鼓励公司员工参与，同时也鼓励员工带动家人积极参与。过往文化活动的实践让我们感受到类似活动的开展对于激发企业的文化认同和组织活力有很大益处。

从员工培训方面，公司在文化建设领导小组的统筹下，深化文化建设的宣传和教育工作，认真贯彻落实上好思想、专业、法制“三堂课”的工作要求。公司提供多种培训计划，结合在职学习，促进员工提升执业能力，拓展职业机会。公司在新员工入职、年度专业素养及合规培训、企业文化培训、员工自选培训方面均提供一系列相应资源，不断加强员工企业文化培训和宣导方面的持续投入。2024 年，高盛中国合规部不断完善培训课程体系，建立健全公司内部培训和行业协会持续业务培训相结合的课程体系，进一步扩大课程内容，涵盖新员工入职培训、依法从严打击证券从业人员违规炒股行为专项培训、年度廉洁从业及反洗钱全员培训、2024 年职业道德暨诚信教育全员培训以及各业务部门的强化合规培训。培训形式上，以线上线下相结合的形式，对新入职员工和全体员工开展定期和不定期的培训。开展方式上，采用政策宣导、案例研讨、问答互动等方式，充分调动员工对参与培训的积极性和主动性，使员工对培训内容有进一步的理解和认知。考察形式上，针对一些重点培训通过设计相关测试考卷，要求员工培训后参加测试，并组织问卷答疑，确保员工对培训内容有很好的理解和收获。合规部骨干力量深度参与培训计划和培训材料的编写，由合规总监和部门负责人进行审阅和把关。对培训主要讲师的职级和经验做出要求，合规部职级为经理及以上员工作为培训主要讲师，重点培训邀请公司高级管理层与合规部一起对公司员工进行合规培训。2024 年，针对公司全体员工，包括业务和中后台人员，合规部开展了多场“职业道德暨诚信教育全员培训”，通过案例教学，分享监管和行业处罚案例，强调了监管机构、公司对员工行为准则、职业道德、诚信教育和合规管理的重视，以及个人可能承担的合规问责后果。通过各类合规培训，向全体员工传达“合规经营”、“全员合规”的理念，保障员工坚守职业道德、企业文化与合规底线、诚

信理念，在日常工作中能够遵守法律法规和公司内部政策要求，在遇到问题时与团队领导、公司管理层及相关内控部门及时反馈、咨询与报告。

公司还通过提供诸如技能培训和多样性培训等专项课程来加强公司的文化建设。2024 年，公司为员工提供了更多丰富的面对面培训机会，更好地提升了培训的效果，如中国领导力圆桌对话，帮助领导者打造高效团队并解码有效沟通，以及针对经理级别员工的提升演示沟通技巧培训，对副总裁级别员工的提升威望与领导力、说服力与影响力的培训。此外，公司亦有政策支持，如果员工额外学习与工作相关专业课程或学习取得相关文凭，可以根据政策报销部分学习费用。

（三） 文化建设领导小组及部门的履职情况

根据监管机构的要求及公司的工作计划，文化建设领导小组带领公司积极全面落实了相关企业文化建设制度和机制，并根据法律法规和监管要求不断调整完善，为企业文化建设提供充分的保障。报告期内，公司在文化建设领导小组的带领下圆满完成了 2024 年文化建设的计划任务，进一步提升了公司的文化建设能力和水平。

（四） 文化建设保障支持情况

公司严格落实《证券行业文化建设十要素》的要求，为文化建设工作提供以下保障：一是不断加强文化建设领导小组的组织领导，统筹推进文化建设；二是加强文化建设方面的理论研究，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导；三是建立健全文化建设相关制度机制，为文化建设提供制度保障；四是加强公司文化的培训和宣导，持续教育、引导员工认同和践行公司文化理念，塑造公司良好健康社会形象；五是加强文化建设方面的物质保障，充分保障文化建设方面的经费，有效促进公司文化建设目标的落实；六是加强文化建设的效果评估，围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行分析和总结，通过建立健全文化建设工作质量评估机制，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

（五）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

2025 年，公司的文化建设进入持续推进阶段，公司将不断强化巩固文化建设成果，反思不足，及时调整，同时依托落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》，以制定三年计划为契机，持续跟进最新要求，完善措施。公司深知文化建设并非一朝一夕就能完成，需要持续的努力和坚持，将积极响应监管号召，久久为功，为行业的文化发展继续添砖加瓦。

文化是最好的凝聚力，将公司发展与行业发展、公司发展与员工个人发展有效结合。认可并落实公司文化的员工才能在公司找到归属，认可并落实行业文化的公司才能在行业找到依托。公司必将积极响应号召，发扬公司文化和行业文化，为证券行业文化建设作出贡献！

三、文化建设成果与年度案例

2024 年，高盛中国在强调文化建设重要性，积极分享文化建设成果方面的特色做法包括：

对外通过重要媒体及活动主动发声，支持行业文化建设：2024 年，高盛中国把握与重要媒体的合作机遇，不仅在宏观经济研判、投融资趋势解读、中国资本市场开放示范性案例等市场和业务领域强调专业精神，更积极发声推动公司团队协作、包容性文化建设。例如：

高盛中国董事长范翔在《证券时报》发表署名文章，强调加快投行文化建设，是行业自身实现高质量发展的基础工程和必由之路；高盛中国积极参与《中国证券报》对一流投行建设之路的报道，分享高盛核心文化内容、在华发展过程中对文化建设的重视；高盛中国总经理索莉晖在 APEC 创业女性数字赋能研讨会上针对“可持续商业中的女性创业”交流，分享对于企业高质量可持续发展、女性领导力的特质与影响力等话题的看法等。

对内通过内网、内部邮件刊物等形式加强企业文化宣导：2024 年，公司董事长两次面向全体中国员工通过内部邮件推广学习《证券行业文化建设十要素》、《梳理证券行业

荣誉观的倡议书》、《证券从业人员职业道德准则》；公司定期通过面向全体中国员工发送的内部邮件刊物来传递全球及中国管理层或一线员工代表对于公司文化的解读和实践经历、公司对内开展的文化建设推广活动内容；高盛集团通过内网每周更新高盛在世界各地包括中国开展的多元员工文化活动、管理层及一线员工在工作中践行企业文化的经历与体验等企业文化相关内容。

持续发挥自媒体平台在文化建设上的作用：2024 年，高盛集团持续投入建设“高盛 GoldmanSachs”、“高盛投资银行”和“高盛巾帼圆梦”官方微信平台。

“高盛 GoldmanSachs”官方微信账号的主要内容为宏观和行业研判分享，也积极分享 ESG（环境、社会和治理）和可持续发展事业相关思考，同时也宣传高盛集团和高盛中国守正创新，强调专业精神的文化核心，推动性别平等的包容性企业文化等丰富内容；此账号还通过员工特写凸显专业精神和文化如何在具体工作中落到实处；持续开放“女性职场探索”、“高盛学堂”等项目的参与通道，支持行业人才和文化建设。

“高盛巾帼圆梦”账号则长期专注于女性经济、女性创业及成长等分享专属公益项目及课程内容，支持女性企业家创业发展。其中，公众号不定期更新“巾帼故事”专栏，分享校友故事和商业案例、基于企业家精神的支持和切实的创业建议和借鉴。

继 2023 年开设以来，2024 年高盛集团持续建设“高盛投资银行”官方微信平台，分享资本市场最新洞见和标杆式项目，积极开拓高盛在中国的文化品牌建设，深入宣传投资银行文化品牌和专业形象。

社会公益方面：2024 年，公司一如既往与母公司一起组织或参与了以下具有广泛社会影响力的活动：

1. “巾帼圆梦”万名女性创业助学计划：高盛“巾帼圆梦”计划致力于支持毕业于该计划的女企业家把握商业机会，推动业务的可持续发展。借此，她们可以助力社区繁荣并创造新的就业机会。该项目旨在提供辅导和帮助，激励更多女性创业者勇敢前行，助力她们发现新目标，解锁新技能，迈入新领域。在中国，该项目已经培养了近 2000 名女企业家，而这些女企业家在全国创造了逾十万个就业岗位。

2024 年夏季，来自中国 26 个省市的近 300 名高盛“巾帼圆梦”万名女性项目的毕业生参与了一项高盛关于融资态度与企业增长的全球性调查。这些女性创业者及其企业代表了广泛的行业领域，包括服务与咨询、教育与培训、科技、批发与零售、制造业、新型农业、生物医药、医疗以及健康护理等。

2024 年 10 月，高盛与清华大学共同在北京举办了题为“人工智能时代的女性领导力”的思想领袖论坛，汇集了来自中国各地近 150 名“巾帼圆梦”女性项目校友，共同探讨女性创业者在人工智能时代看到的业务机遇、挑战和使命。

2. 乡村振兴：2024 年，高盛中国持续致力乡村振兴，在 2022 年开始的创新型项目的基础上赋能女性企业家，关怀当地民众，为经济发展做出贡献。

高盛中国携手中国乡村发展基金会，在重庆彭水县、云南大理州剑川县和巍山彝族回族自治县，以及内蒙古兴和县和呼伦贝尔市鄂伦春自治旗开展一系列乡村振兴和文化建设帮扶项目。相关项目包括采购特色农产品 7,033 件，以帮助农民增收；捐赠分级儿童读物 3,768 册，用于设立 5 所乡村学校的 30 个班级图书角，惠及 1,042 名儿童；此外，该公司还开展了民宿管家培训等活动。这一系列举措旨在通过实际行动支持特色农产品消费，并以人才培养的方式，双管齐下地助力乡村发展。

民宿女管家培训致力于通过理论学习加技能培训，提高乡村女性的综合素质和职业技能水平，为个人及家庭增收。民宿女管家培训分别在内蒙古鄂伦春旗、兴和县、云南省剑川县、巍山县、重庆市彭水县五县开展五场培训，培训主要内容涵盖理论学习乡村民宿现状及发展前景、民宿管家职业操守、经营理念与民宿管理等，技能学习则包括茶艺、插花、咖啡制作、房间打理等。本年的一系列培训共计 210 人参加，女性占比 69% 以上。通过本次培训，五个县的乡村民宿经营者/从业者汇聚一堂，共话未来。将学习的知识运用到自家实际，并通过互相参访交流，搭建沟通平台，共同解决问题，促进民宿可持续绿色发展。

以上乡村振兴与文化建设帮扶活动是高盛中国与中国乡村发展基金会在公益路上相伴而行的旗舰项目，未来公司将持续在教育、人才、产业等板块为乡村振兴做出贡献。

3. 高盛回馈慈善基金：高盛回馈慈善基金旨在提倡创新思路、解决经济和社会问题以推动全球弱势群体状况的进步与改善。通过慈善基金，高盛目前及已退休的高级员工承诺捐助合格非盈利组织、实现他们的捐赠目标。高盛回馈慈善基金已在 140 个国家与超过一万个非盈利组织合作捐赠高达 27 亿美金，这就是高盛兑现这一承诺的实践。

4. 社区义工服务计划方面：社区义工服务计划是高盛员工致力于服务所在社区的旗舰项目，高盛员工与当地非盈利组织合作以团队义务项目为基础承诺每年拿出至少一天的时间帮助他们实践这一使命。来自不同部门的高盛志愿者发挥他们的个人专长和团队合作精神，与非营利机构合作，为有需要的人群提供服务。

2024 年，高盛及其在中国的非营利合作伙伴在北京、上海和深圳共同开展了具有影响力的社区义工服务项目，具体包括服务残疾群体，帮扶流动儿童，援助患有重症和有特殊教育需求的儿童，同时开展环境清洁工作，并投身于生态调查和生物多样性保护项目。

高盛员工踊跃投身社区义工服务计划，2024 年全年，超过 200 名志愿者累计贡献 911 小时。值得关注的项目包括：在上海，38 名志愿者通过社区体育项目关爱城市流动儿童；在北京，20 名志愿者化身公民科学家，支持水生生态研究；在深圳，14 名志愿者陪伴残疾儿童参观深圳博物馆，旨在提升学生们对自然及野生动物的认知。多项活动报名踊跃，名额已满或超出预期，其中包括上海的关爱活动，15 名志愿者陪伴有特殊教育需求的儿童，以及北京的活动，17 名志愿者探访了儿童医疗救助中心。

四、文化建设质量评估

（一） 文化建设质量评估结果概述

公司对 2024 年文化建设的开展工作进行了质量评估，评估范围包括公司践行行业文化核心价值观的情况，《十要素》的落实情况，各项保障措施的完备性和有效性，公司治理及内部控制的有效性，全面风险管理及合规管理有效性的评估情况，文化建设及廉洁从业的情况，员工文化理念认同情况和外部评价情况等。评估结果显示，公司在 2024 年的文化建设开展过程中，能够做到将良好的企业文化和行业文化“内化于心，外化于行”，落

实监管机构对于文化建设的相关要求，执行公司文化建设领导小组对于文化建设的任务安排，把公司的文化建设提高到了一个新的水平。

（二） 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

从公司管理方面，公司围绕“合规、诚信、专业、稳健”八字箴言分别展开质量评估。合规方面，公司每年都会开展合规管理有效性评估工作，对公司的合规文化进行全面的评估；诚信方面，公司每年会对公司廉洁从业情况进行梳理与检查，并形成廉洁从业报告；专业方面，公司每年会配合监管部门开展分类监管自评工作，对于公司专业能力的各项指标予以评估；稳健方面，公司每年会开展压力测试，了解各项风险因素对公司平稳运营的影响，从而进一步加强措施、增强公司抵御风险的能力。此外，公司在员工年度考核中也会对员工情况进行评估，考核问题中包括相关方面内容。

（三） 《十要素》落实情况

《十要素》的行为层，包括平衡各方利益、建立长效激励、加强声誉约束、落实责任担当。在平衡各方利益方面，公司在经营管理的各个环节，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；在建立长效激励方面，公司秉承高盛集团的薪酬机制和政策，建立稳健的薪酬体系，适用于全体员工。公司薪酬政策的框架包括：依据绩效定薪——这是薪酬计划中不可动摇的要求，也根植于文化中；将薪酬设计，尤其是高层薪酬，与股东的长远利益相结合；将薪酬作为吸引、保留和激励人才的重要工具；压制过激或集中的风险行为等。目前，公司已经设置长效的激励机制，使公司的总体薪酬与周期内的绩效相匹配。薪酬由基本工资和酌情奖金组成。酌情奖金达到一定数额以上的，部分酌情奖金将被递延支付。酌情奖金中现金支付部分的占比随着酌情奖金的增加而降低，以此实现总体薪酬依长期业绩表现而确定，为保留人才和抵御未来风险提供有效的工具；在加强声誉约束方面，公司已建立声誉风险相关制度，并由各部门协同配合，全员参与，维护公司声誉及品牌价值；在落实责任担当方面，公司自觉维护国家金融安全，强化社会责任意识，积极参与社会公益事业，在重大社会活动期间提高思想认识，落实网络和信息安全重点保障工作。

《十要素》的组织层，包括融合发展战略、强化文化认同、激发组织活力。在发展战略上，公司的发展战略与公司的文化理念保持一致；在文化认同方面，公司注重文化的宣传宣导工作，加强员工对企业文化的认同；在激发组织活力方面，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。

《十要素》的观念层，包括秉承守正创新、崇尚专业精神、坚持可持续发展。在秉承守正创新方面，公司专注主业，以创新促发展，在新产品新业务上线前充分进行合规分析和风险控制；在崇尚专业精神方面，公司不断提升自身的核心竞争力，做好资本市场的“看门人”，积极参与行业协会组织的意见征求活动，为行业发展建言献策；在坚持可持续发展方面，公司高度重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式，不断为可持续金融发展做出努力。

（四）《十要素》要求的各项保障措施完备性、有效性

公司严格按照《十要素》的要求，从组织领导、理论研究、制度建设、培训宣导、物质保障、效果评估六个方面保障公司文化建设工作的有效落地。在组织领导方面，公司建立了由文化建设领导小组组织领导、文化建设工作组具体实施的文化建设领导机制，统筹推进文化建设；在理论研究方面，公司持续加强文化建设方面的理论研究，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导；在制度建设方面，公司建立了健全的文化建设相关制度，将文化建设全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理、风险管理及员工管理之中，形成与公司文化建设目标相适应的制度机制；在培训宣导方面，公司建立了完善的文化建设培训课程体系，教育引导员工树立正确的价值观、义利观，并积极开展文化宣导活动，打造公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象；在物质保障方面，公司为文化建设交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励等提供了充分保障，确保文化建设目标的有效落地；效果评估方面，公司围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行分析和总结，通过建立健全文化建设工作质量评估机制，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

（五） 公司治理及内部控制的有效性

公司治理体系完善，为文化建设提供了有效的机制保障。公司为独资公司，公司的股东单位行使股东会职权。公司股东由股东的授权代表行使职权，执行年度股东决定制度，董事会、独立董事及监事会向股东提交报告。公司股东在年度决定上审议与批准董事会报告、独立董事报告以及监事会报告。鉴于股东授权代表同时也是董事会成员并参加每季度的董事会，年度股东决定也可以通过书面方式作出。股东也通过不定期的书面决定形式对公司重大事务做出决策。2024 年内，公司股东以书面形式审议与批准了 2023 年度报告；公司经审计的若干财务报告；2023 年度董事会报告（含独立董事报告）及监事会报告以及从 2023 年税后利润中提取公积金与准备金比例。此外，股东还以书面决定方式批准了根据适用法律与章程需要股东批准的其他专项决定共 7 项。

公司董事会设 6 名董事席位，现有 6 名董事。董事会依照适用法律、法规、公司的组织性文件和其它附属协议对公司的所有重大事务行使其管理权。董事会成员将为维护公司的利益行使其职权，并履行其对公司的诚信责任。2024 年内，董事会召开了 6 次会议并通过相应决议，其中包括授权董事会下属风险控制委员会审议与批准所有和公司文化建设实践评估有关的事项。

公司监事会有 3 名监事。监事会拥有《公司法》规定的监事会应拥有的所有权力，包括但不限于对董事和经理履行公司职责的行为进行监督的权力。2024 年内，监事会召开了 2 次会议。

公司董事会下设审计委员会、风险控制委员会以及薪酬委员会。审计委员会由 4 名董事组成，其职责主要包括推荐公司外部审计人员的聘用、续聘或替换，监控公司内部稽核审计制度及其实施情况，审查公司的内部控制制度、财务信息及其披露情况等。风险控制委员会由 3 名董事组成，其职责主要包括确定公司的风险管理方针政策与风险管理文化，审查和批准公司的风险管理组织架构、公司各项风险管理制度与内部控制制度，决定公司的总体风险限度，审查和处理重大风险事件，对需要董事会审议与批准的新业务进行风险审核并提出意见，对合规管理和风险管理的总体目标、基本政策进行审议并提出意见，管理公司面临的风险及所有其他重要风险事项并决定补救措施等。薪酬委员会由 3 名董事组

成，其职责主要包括决定公司高级管理人员的薪酬及其变更，批准、设立、执行、审查、修订和终止公司的任何雇员激励计划，制订和修改公司的薪酬政策等。2024 年内，审计委员会、风险控制委员会以及薪酬委员会均按公司相关规定召开了会议，在其各自的职责权限范围内，审议批准了多项议案。

内部审计部对本公司整体内控进行独立评估。2024 年度审计计划已由审计委员会批准。本报告期内，内部审计部发表了 14 份对高盛中国有直接影响的审计报告，包括但不限于网络安全控制审计、对投资银行类业务内部控制执行有效性的审计、对投资银行业务数据跨境传输控制措施的审计、信息技术治理控制审计、证券经纪业务销售和交易管理审计、年度综合压力测试审计、投资研究报告发布及相关境内系统控制的审计、反洗钱监测及可疑活动报告的审计等基于监管要求和风险评估结果开展的审计项目。在此期间，内部审计部没有重大审计发现，但提出了 2 项对高盛中国有直接影响的值得关注的审计发现，目前相关整改计划均已按时完成。

（六） 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

根据中国证监会《合规管理办法》和中国证券业协会发布的《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》的要求以及有关监管的指导意见，公司董事会授权管理层组织合规管理有效性评估小组，并于 2025 年 1 月至 2025 年 4 月对公司 2024 年度合规管理的有效性进行了评估。此外，根据 2025 年度审计计划，评估完成后，内部审计团队对评估工作进行了独立的内部审计，相关结果形成独立的内部审计报告。

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

公司制定了全面风险管理的架构和体系，包括完善的风险管理组织架构、风险管理政策和制度、风险管理指标和报告等，将风险管理贯穿于业务运作的各个环节。公司设立了风险控制委员会、风险管理执行小组、风险管理部，与合规部、法务部、营运部和信息

技术部等支持部门协同合作，进行有效的风险管理工作。公司将全面风险管理纳入内部审计范畴，定期或不定期对全面风险管理的充分性和有效性进行独立、客观的审查和评价。

（七） 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

总体而言，本年度公司文化建设及廉洁从业管理工作能够有效展开，强化了廉洁从业制度建设，内部控制机制运行有效，能够及时发现问题并及时处理。但是，我们也深刻认识到，公司在文化建设、员工行为管理、廉洁从业上仍然任重道远。特别是针对金融行业从业人员流动性相对较大，行业内的合规问责的执行严格程度不尽相同的特点，如何快速提高新员工的企业文化的认同，提升新员工的合规意识，使其主动积极遵守公司相关合规要求，将是我们的工作重点。我们将加大针对新员工的关于公司文化、员工行为管理及合规要求方面的培训，增加对新员工对于公司内部政策掌握程度的考察机制，多以案例分析的形式，讲解公司的企业文化及内部政策在实际工作中的落实和运用，不断提升全体员工的文化认同感和合规意识，促进全员合规，主动合规。

（八） 员工文化理念认同情况，外部评价情况

公司将十四条业务原则发布在官网的企业文化专栏页面中，并贯穿在员工培训及业务宣传中，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。公司将文化建设与人才团队建设有机结合，在招聘、晋升、内部调动等职业发展机会中考虑多元化员工，鼓励平等的职业发展机会。相当一部分员工通过公司为员工提供的文化关怀受益，包括工作上如有需要可以灵活安排时间及远程办公、如家庭有需要可以获得额外假期进行照顾、男性女性员工均有20周或以上的生育相关假期等。公司亦开设对员工及家人的支持热线来提供心理支援，还有专门的团队提供健康支援等，全方位关怀员工的身心健康。公司也为员工提供了冥想、睡眠和放松的应用订阅，员工可以通过该应用管理压力和焦虑，改善睡眠质量等。

此外，公司每年进行员工问卷调查，对于问卷中关于文化包容，职场平等，职业发展等方面的问题，员工均表现了较高度度的认同。

(九) 证券公司落实《关于发布〈证券从业人员职业道德准则〉及相关事项的通知》《证券从业人员职业道德准则》以及《证券从业人员职业道德手册》情况

为落实协会《关于发布〈证券从业人员职业道德准则〉及相关事项的通知》《证券从业人员职业道德准则》以及《证券从业人员职业道德手册》，公司积极履行从业人员职业道德建设主体责任，加强从业人员管理，引导从业人员树立崇高精神境界和道德修养，守住合规底线，筑牢廉洁自律意识，督促从业人员规范言行，珍惜行业声誉、公司声誉和个人声誉，坚决抵制与社会公德、中华传统美德、职业道德相背离的不良行为。具体而言，

1) 按照相关要求，公司于 2025 年 3 月 31 日前更新完善了相关制度文件，将《证券从业人员职业道德准则》与《证券从业人员职业道德手册》纳入公司《从业人员执业行为准则》、《廉洁从业制度》、新员工培训材料以及职业道德培训材料，并开展了覆盖公司全员的“2024 年职业道德暨诚信教育全员培训”“廉洁从业”宣导活动，培训以法规政策解析及案例解读形式开展，通过鲜活生动的案例，开展警示教育，引导员工提升职业道德与诚信理念；2) 建立并形成道德模范、先进典型的正向激励机制，明确了违反《证券从业人员职业道德准则》行为的警示、惩戒措施。正向激励方面，集团公司于 2025 年设立高盛文化表彰奖项目，旨在表彰那些由同事提名、各部门领导层遴选出的杰出人士，他们始终秉持公司的核心价值观：合作、客户服务、道德诚信和卓越。每年，获奖者均根据其其对高盛文化发展的巨大贡献而评选。每届获奖者都展现出卓越的团队合作精神，为客户创造长期价值，并切实增强我们协作包容的氛围。该奖项旨在表彰那些培育积极文化、增强公司实力、并使我们能够更好地服务客户和社区的员工，这象征着我们秉持不朽传承的职业精神和承诺。2025 年评选活动中，9 名优秀员工获得了文化表彰奖。惩戒措施方面，公司制定《高盛中国：合规纪律程序——相关问题》，对违反《证券从业人员职业道德准则》的监管规定的行为进行警示、惩戒措施；3) 在选人用人方面，公司对职业道德与行为规范有严格要求，这些要求贯穿招聘过程、背景调查、员工培训、升职调岗及经理反馈等各个方面。在入职前的招聘过程或背景调查发现违背职业道德或行为规范者，公司不考虑录用。公司还会调查员工是否有负面报道以及会通过中国证券业协会综合业务管理平台查询候选人的执业声誉信息，确保其没有不当执业行为及影响公司声誉等信息且符合任职条

件和从业条件。在新员工入职之前，公司会要求其签署《廉洁从业承诺书》，确认其已阅读并充分知悉且承诺遵守《廉洁从业承诺书》中的要求。除新员工入职以外，在后续岗位调整、员工晋升时，员工也须持续遵守廉洁从业要求，履行廉洁从业承诺。在升职调岗的决定过程中公司也会考察员工的职业道德及声誉情况。公司制定了《员工手册》以及其他相关规章制度，以规范员工行为。如果员工出现违规行为，公司将进行调查，并根据实际情况给与适当的纪律处分；4）公司严格执行协会执业声誉信息管理办法有关要求，及时、准确、完整地向协会报送人员受表彰等正面信息和受处分情况等负面信息，形成有效声誉约束，不存在以相关人员已离职为由规避声誉信息报送职责的情形。2024 年，无相关报送事项；5）公司已建立声誉风险管理制度和机制，确保公司树立良好行业形象和社会形象，为公司的文化建设及发展提供了有力保障；6）公司坚决打击和抵制违反《证券从业人员职业道德准则》、廉洁从业相关规定的行为，已对照《证券从业人员职业道德准则》要求更新《廉洁从业制度》，强调公司工作人员应始终坚持廉洁从业，自觉抵制直接或者间接向他人输送、谋取不正当利益的行为，公司内部也明确了内部报告或其他渠道报告的具体信息，为员工提供了各种渠道，报告与廉洁从业有关问题，并对举报人提供保密和保护措施。无论举报的方式是否不同，所有问题都将会被认真审核，并进行独立的调查，如发现线索从严从快查处，涉嫌违法违规的应当及时移交相关部门。2024 年，未发现相关情况。7）公司制定了员工考核制度。根据员工考核制度的规定，在对员工进行评估时，评估者和经理应充分考虑员工是否诚信合规、勤勉尽责、廉洁从业，并考量其专业能力，职业操守，社会责任和服务客户水平，特别在合规和风险管理方面，须将反洗钱、声誉风险以及合法合规、个人诚信、道德品行纳入重要考虑范围。

[签字页，无正文]

高盛（中国）证券有限责任公司



（公章）

日期：2025 年 5 月 19 日

文化建设领导小组组长

范翔

董事长 范翔

索莉晖

总经理、法定代表人 索莉晖

附件

年度报告附表

1. 公司简介

公司简称	高盛中国	英文简称（如有）	GSCN
公司注册地	北京市西城区金融大街7号北京英蓝国际金融中心十八层1807-1819室	公司办公地	北京市西城区金融大街7号北京英蓝国际中心18层
文化建设领导小组负责人（姓名、职务）	- 范翔 董事长 - 索莉晖 总经理、法定代表人	电子邮箱	gscn-client-complaints@goldmansachs.cn
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	高盛中国的发展使命和愿景是支持可持续的经济繁荣和金融机遇，定位是发挥母公司高盛集团150余年与世界领先企业、创业者和机构合作的经验，调动员工、文化、技术和创意助力客户发展，协助财富积累，为所有人加速经济发展。其中，高盛围绕团队合作、客户服务、诚信和卓越等价值观而制定的十四条业务原则体现了公司独特的文化积淀。		
年度报告公示网站网址	公司网址： https://www.goldmansachs.cn/about-us/culture-building 协会网站： https://www.sac.net.cn/zt/whjs2020/	文化建设备查资料地址	北京市西城区金融大街7号北京英蓝国际中心18层

2. 文化建设领导小组成员名单¹

序号	姓名	公司职务	文化小组职务
1	范翔	董事长	文化建设领导小组牵头人
2	索莉晖	总经理、法定代表人	文化建设领导小组牵头人
3	孙祺	副总经理	文化建设领导小组成员
4	屠卫东	合规总监	文化建设领导小组成员
5	章靖	董事会秘书	文化建设领导小组成员
6	Wu Qi (吴霁)	首席信息官	文化建设领导小组成员
7	Lu Zhitao (吕志涛)	首席风险官	文化建设领导小组成员
8	Xu Karen Li (徐立)	首席财务官	文化建设领导小组成员

3. 文化建设工作人员名单

序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作 职责及分工
1	王瑞卿	合规部	部门负责人	文化建设监管相关工作
2	刘冬影	法务部	执行董事	文化建设法务相关工作
3	韩雪君	风险管理部	执行董事	文化建设风险相关工作
4	张瑞瑶	行政办公室	媒体沟通事务 负责人	文化建设企业标识、品牌 管理、对外沟通相关工作
5	欧阳美琦	人力资源部	部门负责人	文化建设人力相关工作
6	齐静	财务部	执行董事	文化建设财务相关工作
7	凌晓杨	内部审计部	执行董事	文化建设内审相关工作
8	刘浩	营运部	部门负责人	文化建设营运相关工作
9	范丹吟	营运部	文化建设内部 协调员	文化建设统筹协调工作

注：含专职、专岗及兼职人员

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	员工手册（包括用人制度、评估制度和员工行为规范）	《员工手册》是公司内部的人力 资源制度和管理规范。包含招 聘、培训、薪酬、评估制度和员 工行为规范。	2025年4月29日
2	员工考核制度	人员管理专项制度，涵盖公司对于 员工考核的流程说明。	2025年3月28日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
3	薪酬政策	人员管理专项制度，涵盖公司对于薪酬管理的原则说明。	2024年1月1日
4	薪酬递延管理办法	人员管理专项制度，涵盖公司对于薪酬递延管理的原则说明。	2024年1月1日
5	合规管理制度	公司合规管理在于帮助公司的管理层施行监管，以保证公司业务符合相关的法律，法规和道德准则；减低公司的监管和声誉风险，预防并对各种突发性风险作出及时应对；加强公司的合规文化。	2024年4月2日
6	持续业务培训制度	证券从业人员及其他相关人员等，需按照监管要求完成年度培训。	2023年5月17日
7	风险管理政策	依据协会《证券公司全面风险管理规范》修订的公司风险管理工作总方针	2024年4月24日
8	声誉风险管理制度	依据协会《证券公司声誉风险管理指引》修订的公司声誉风险管理制度。	2023年10月24日
9	从业人员执业行为准则	公司始终以最高的职业道德标准开展业务，并严格遵守各项法律、法规、自律规则等要求。从业人员执业行为准则适用于公司全体证券业从业人员。	2025年1月22日
10	公司章程	对公司的治理结构作出了明确的规定，并将关联方交易列入公司章程	2024年7月26日
11	关联交易管理政策	公司关联交易管理政策	2024年7月18日
12	廉洁从业制度	公司廉洁从业框架制度	2025年4月23日
13	反贿赂政策	公司坚决遵守旨在打击行贿受贿和腐败行为的所有适用法律和法规。公司不容忍涉及雇员、供应商、代理或其他业务合作伙伴的贿赂。	2025年3月18日
14	合规纪律程序	为公司在处理合规相关纪律问题时提供了各项指引，包括有关方面参与纪律决策、促进纪律措施的统一贯彻实施等。	2022年7月28日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
15	关于保密信息安全的政策：公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙	关于保护保密信息安全的政策，对公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙进行了规定。	2024年4月17日
16	客户投诉处理和查询处理政策	规定客户投诉处理的相关流程、时限、档案管理要求，针对投资者的合理建议，改进内部管理等。	2025年4月1日
17	投资者权益保护制度	规定公司将投资者权益保护纳入公司内部制度体系、企业文化和经营发展战略中统筹规划，投资者权益保护意识应当贯穿到各项业务、各个环节和各个岗位中	2025年1月24日
18	投资银行类业务投资者适当性管理制度	为投资银行类业务制定投资者适当性管理制度，要求业务部门勤勉尽责、审慎履职，全面了解投资者情况，深入调查分析产品或者服务信息，科学有效评估，充分揭示风险，将适当的产品或者服务销售或者提供给适合的投资者	2025年4月9日
19	保荐业务管理制度	规定了保荐业务开展中的执业规范，以提升促进保荐业务执业质量；规定公司在开展保荐项目时，应当合理确定报价，不得存在违反公平竞争、破坏市场秩序等行为	2025年4月9日
20	投资银行类业务内核小组工作制度	规定了投资银行类业务内核小组的组成人员、职责、议事规则和自律要求等，通过介入业务主要环节、把控关键风险节点，实现公司层面对投资银行类业务风险的整体管控	2025年4月8日
21	投资银行类业务尽职调查制度	规定了投资银行类业务尽职调查的工作流程，以督促项目组诚实守信、勤勉尽责地履行职责	2024年7月16日
22	投资银行类业务项目管理制度	规定了投资银行类业务中的项目管理具体要求、应急处理、反洗钱、廉洁从业等，使风险合规意	2025年4月8日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		识贯穿到各项业务、各个环节和各个岗位中	
23	债券承销报价内部约束制度	规定公司债券承销报价内部约束要求，防范以明显低于行业定价水平等不正当竞争方式招揽业务，防范违反公平竞争、破坏市场秩序等行为发生	2025年1月2日
24	金融产品代销业务合规管理制度	规定了公司金融产品代销业务经营管理及相关人员的执业行为规范、职业道德和行为准则	2023年8月23日
25	关于信息来源、版权以及剽窃零容忍的政策	该制度明确了公司发布证券研究报告业务获取信息来源时的注意事项、使用第三方信息来源时的内容标准，要求研究报告声称的事实须以可靠信息为基础以及分析师须具备应有的技能、谨慎和勤勉，同时声明研究部对剽窃实施零容忍	2023年8月24日
26	关于未发布研究的保密性的政策	该制度明确了公司发布证券研究报告业务对于未经统一发布的研究的保密性要求	2024年4月18日
27	关于研究部人员与客户互动的规范标准	该制度规定了公司发布证券研究报告业务人员与客户进行沟通时应遵守的相关规范及处理、使用客户信息的相关要求	2023年12月19日
28	自营业务管理制度	该制度整体上规定了公司自营业务投资决策机制和风险控制体系，以及责任追究制度等，对属于职业道风险潜在在高发领域的业务进行风险管控。	2024年3月5日
29	经纪业务管理办法	规定了公司及员工从事证券经纪业务活动的要求。该制度涵盖投资者权益保护、业务风险控制、从业人员禁止性行为等合规展业要求。	2025年2月21日
30	投资者教育工作制度	规定了投资者教育工作内容、原则、组织制度建设、开展具体要求等	2025年1月22日
31	上海证券承销保荐分公司内部控制制度	规定了对上海证券承销保荐分公司的内部管理要求，有效防范风	2023年7月28日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		险，保护客户及投资者的合法权益，体现分支机构人员开展的投资银行类业务由公司总部集中统一管理，防范业务各个环节出现潜在风险和禁止性行为	
32	投资银行类业务立项审议制度	规定了投资银行类业务立项机构设置及其职责、立项标准和程序等内容，以从源头保证公司投资银行项目质量。	2025年4月8日
33	承销决策审议制度	规定了发行承销阶段决策机构设置及其职责、开展承销业务（含企业债券承销）的要求等	2025年4月8日
34	投资银行类业务质量控制制度	规定了质量控制部的职责定位及投资银行业务质量控制的标准、程序和方式等	2023年7月7日
35	投资银行类业务投资者回访管理制度	规定了证券发行承销业务相关的投资者回访工作要求	2024年10月22日
36	统一发布股票分析师研究观点	该制度规定了股票分析师对研究范围内的某家公司发表任何新的观点，都应通过研究部的发布流程向有权接收研究报告的客户进行统一发布	2024年7月24日
37	关于接收重大非公开信息的政策	该制度明确了研究部人员如何正确处理其所接收的可能构成或被认为构成重大非公开信息的信息	2024年1月30日
38	为公开侧投资客户组织会议的制度	该制度规定了研究部人员为一名或多名公开侧投资客户与非高盛人士安排会议时应遵守的相关要求	2023年8月24日
39	债券自营投资交易业务管理制度	该制度从决策授权、业务操作、风险控制及监控、信息报告等角度规范了公司债券自营投资交易相关业务	2024年3月4日
40	机构客户部投资者适当性管理制度	该制度规定为规范机构客户部销售行为，确保适当性管理得到切实落实，向投资者充分提示投资风险，将合适的产品和服务对适当的投资者进行推介	2024年12月20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	企业微信合规培训	规范使用企业微信	2024年1月	0.5小时	24
2	季度合规重点事项	重点合规事项宣导	2024年2月	0.5小时	1
3	依法从严打击证券从 业人员违规炒股行为 专项培训	规范职业纪律、加强 法制观念等	2024年3月	3小时	458
4	投资银行类业务投诉 热线的培训	专业能力培训、合规 培训	2024年3月	0.5小时	11
5	季度合规重点事项	重点合规事项宣导	2024年5月	0.5小时	1
6	反腐败与反贿赂培训	专业能力培训、合规 培训	2024年5月	0.5小时	430
7	个人信息保护法规更 新	提高专业能力、规范 职业纪律、加强法制 观念等	2024年5月	0.5小时	88
8	高盛中国投诉热线的 培训	客户投诉、投资者保 护	2024年6月	0.5小时	8
9	季度合规重点事项	专业能力培训、合规 培训	2024年6月	1.15小时	4
10	投诉热线处理培训	专业能力培训、合规 培训	2024年6月	0.5小时	8
11	年度合规培训	员工行为规范、廉洁 从业、职业道德和法 治观念培训等	2024年6月	1小时	24
12	年度合规培训第二场	员工行为规范、廉洁 从业、职业道德和法 治观念培训等	2024年7月	1小时	2
13	上海证券承销保荐分 公司负责人合规培训	规范职业纪律、廉洁 从业、加强法制观念 等	2024年8月	0.5小时	1
14	内容质量管理团队年 度培训	员工行为规范、廉洁 从业、职业道德和法 治观念培训等	2024年8月	1小时	5

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
15	季度合规重点事项	重点合规事项宣导	2024年8月	0.5小时	1
16	A股减持新规及大宗 交易执行清单培训	提高专业能力、规范 职业纪律、加强法制 观念等	2024年8月	1小时	65
17	股票分析师年度培训	员工行为规范、廉洁 从业、职业道德和法 治观念培训等	2024年10月	1小时	31
18	2024年度廉洁从业及 反洗钱全员培训	廉洁从业法规、风 险、处罚案例及反洗 钱等	2025年11月	1小时	387
19	季度合规重点事项	机构客户部、自营与 固定收益部	2024年11月	1小时	4
20	2024年职业道德暨诚 信教育全员培训	职业道德、诚信教 育、规范职业纪律、 加强法制观念、思想 教育培训、文化理念 宣传等	2024年11月、 12月	7.5小时	526
21	季度合规重点事项	重点合规事项宣导	2024年12月	0.5小时	1
22	操作风险管理培训 - 协会新规解读	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年1月	0.5小时	63
23	流动性风险管理培训	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年2月	1小时	23
24	操作风险管理培训 - 流程目录	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年3月	0.5小时	35
25	操作风险管理培训 - RCSA（第一期）	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年4月	0.5小时	25
26	全面风险管理培训	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年12月	15分钟	全员
27	操作风险管理培训 - RCSA（第二期）	提升公司风险管理意 识，强化公司风险管 理文化	2024年12月	0.5小时	46
28	“雪球”业务风险管 理行业汇报	促进行业风险管理能 力的提升，助力实现	2024年12月	0.5小时	30

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
		“建设一流投资银行”的目标			
29	员工分享 高盛育儿假经验谈	微信官方账号宣传	2024年2月	N/A	N/A
30	In The Lead首次登陆亚洲，聚焦女性影响力	微信官方账号宣传	2024年3月	N/A	N/A
31	高盛招聘 2024高盛信息技术女性职业探索线上活动#1	微信官方账号宣传	2024年6月	N/A	N/A
32	高盛CEO给暑期实习生的一封信	微信官方账号宣传	2024年7月	N/A	N/A
33	高盛招聘 2024高盛学堂报名启动	微信官方账号宣传	2024年7月	N/A	N/A
34	员工分享 一瞥高盛校招，一起走进高盛	微信官方账号宣传	2024年10月	N/A	N/A
35	和高盛中国团队一起走进社区	微信官方账号宣传	2024年11月	N/A	N/A
36	高盛2024新合伙人——私人财富管理冯灵针	微信官方账号宣传	2024年11月	N/A	N/A
37	巾帼故事 有温度的定制珠宝推动者：「福泰珠宝」创始人彭红黎	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2024年3月	N/A	N/A
38	巾帼故事 健康百岁筑梦师万翠青	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2024年3月	N/A	N/A
39	精彩回顾 清华-高盛“巾帼圆梦”女性创业论坛-人工智能时代的女性领导力	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2024年10月	N/A	N/A
40	沟通影响力培训 - 演示沟通力	帮助经理级别的员工提升“演示沟通技巧”技能	2024年5月-11月	2小时	22
41	沟通影响力培训 - 威望与领导力	帮助副总裁级别的员工提升“威望与领导力”技能	2024年4月-11月	2小时	20

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
42	沟通影响力培训 - 说服力与影响力	帮助副总裁级别的员工提升“说服力与影响力”技能	2024年4月-11月	2小时	20
43	中国领导力圆桌对话	邀请副总裁级别的员工与中国领导成员以圆桌形式对话，共同深入讨论“打造高效团队并解码有效沟通”相关话题	2024年10月	1小时	63
44	董事总经理迎新培训	帮助新入职、晋升的董事总经理级别员工提升领导力，沟通管理能力与扩展人脉网络	2024年1月	2天	3
45	副总裁迎新培训	帮助新晋升的副总裁级别员工提升领导力与沟通管理能力	2024年2月-3月	2天	19
46	校招员工迎新培训	帮助校招新入职分析师级别的员工了解高盛企业文化，学习基础技能与扩展人脉网络	2024年7月-8月	3-4星期	15
47	社招员工迎新培训	帮助社招新入职的员工了解高盛企业文化，学习基础技能与扩展人脉网络	每月举办	5小时	22
48	女性经理职场赋能培训	帮助女性经理级别的员工提升沟通力与扩展人脉网络以加速职场晋升	2024年6月-10月	5个月	15
49	《十要素》宣导活动	宣传《文化建设十要素》及相关规则	2024年持续宣导	N/A	网站月均访问量1,111,628人次
备注	请在此处总结公司开展文化理念、《十要素》宣导活动、业务类培训情况（包括活动开展次数、活动效果等）				

¹ 数据截至 2024 年 12 月 31 日。