

高盛高华证券有限责任公司 2021 年度文化建设实践年度报告

报告期年份：2021 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

2021 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、各个部门和分支机构、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。

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。致力于支持女性发展的高盛“巾帼圆梦”万名女性助学计划亦获多家媒体的关注。此外，2021 年，高盛高华先后宣布公司高级领导任命、高盛集团与中国工商银行共同组建合资理财公司、高盛集团完成全资拥有高盛高华的监管备案等重大发展事项，不断强调中国市场的战略重要性和高盛深耕中国业务的决心。公司积极发挥自媒体平台在文化建设上的作用，高盛集团持续投入建设官方微信平台，积极分享 ESG（环境、社会 and 治理）和可持续发展事业相关思考；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，高盛高华每年组织志愿者活动，为当地困难家庭和外来务工家庭带来温暖和支持，并在 2021 年获得了北京市协作者社会工作发展中心颁发的最佳合作伙伴奖，肯定了高盛高华组织的义工服务活动在当地社区中带来的积极贡献。

2022 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，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》等监管规定和易会满主席在证券基金行业文化建设动员大会上的重要讲话精神，按照《证券行业文化建设十要素》等自律规则要求，高盛高华证券有限责任公司（以下简称“高盛高华”“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 2021 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：高盛高华证券有限责任公司
- 法定中文名称缩写：高盛高华
- 法定英文名称：Goldman Sachs Gao Hua Securities Company Limited
- 法定英文名称缩写：GSGH

2021 年，在完成监管审批和备案后，高盛集团成为高盛高华全资控股股东。公司统一标识结合了境外母公司高盛集团（The Goldman Sachs Group, Inc.）及其战略合作伙伴北京高华证券有限责任公司双方的标识，统一标识如下：



（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

高盛高华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。高盛高华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，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的文化建设领导小组，由公司副总经理陆天，副总经理孙祺，合规总监屠卫东，董事会秘书章靖，首席财务官、首席风险官孟秋，首席信息官杨晓虹担任小组成员。

（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、总裁办公室、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》、《股东会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》以及《管理委员会议事规则》等相应的政策和制度；规范了股东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，形成了股东会、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、资本市场部、债券市场部、并购部、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、行政办公室、财务部、法务部（暨董事会办公室）、合规部、内部审计部和总裁办公室，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《法律风险与声誉风险识别与管理》政策，明确规定公司各部门以及全体员工均有义务及时汇报任何潜在影响公司声誉的风险。声誉风险的识别与管理方面，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。包括但不限于：向法务部核实有无针对公司的诉讼或仲裁；向合规部询问是否存在客户投诉、员工违反职业操守、公司或员工违法违规行；向操作性风险领域的团队询问是否有需要报告的操作性风险事件；向人力资源部询问员工投诉情况；以及向总裁办询问是否存在针对公司的媒体报道，可能对公司的经营管理带来重大或负面的声誉影响等。

合规管理制度方面，高盛高华的合规管理覆盖公司所有业务、各个部门和分支机构、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。2021 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商业操守，具体包括例如《合规管理制度》《公开侧/保密侧信息隔离墙以及其他信息隔离墙》《外部活动政策》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《高盛高华证券有限责任公司风险管理政策》作为风险管理工作的总方针，覆盖各业务线、子公司，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》，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，自觉弘扬行业文化。此外，根据员工考核办法的规定，在对员工进行评估时，评估者和员工的主管应充分考虑员工在合规和风险控制等方面的表现，包括但不限于合规（含反洗钱）、全面声誉风险管理等。员工年度评估维度中也包含了文化相关的维度：

1. 员工是否遵循企业文化，促进团队合作和跨部门协作；
2. 员工有否传承公司文化，推广包容精神，并遵守公司的核心价值原则。

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

二、对公司文化建设实践整体情况的回顾

（一） 2021 年度文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2021 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） 2021 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

2021 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 2021 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，公司设立文化建设领导小组，统筹管理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，不断加强对员工企业文化培训和宣导方面的持续投入。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。此外，公司亦有政策支持，如果员工额外学习工作相关专业课程或文凭，可以根据政策报销部分学习费用。2021年1月，高盛高华合规部对全体业务人员开展了两场“公司文化、行为准则及合规培训”，强调了公司文化、行为准则和合规要求的重要性。2021年9月，公司董事长面向业务部门全体董事总经理和承担管理职能的执行董事（含新入职董事总经理和执行董事），开展了关于公司文化及行为准则的培训。在培训中，董事长一方面明确要求每一位业务部门的董事总经理和承担管理职能的执行董事作为在团队或部门承担管理职责的人员，应当以身作则，带头遵守企业文化和合规要求，形成良好的示范作用；另一方面强调在业务开展和团队建设中，应当为部门其他员工营造健康、积极、向上的文化与氛围，使员工能够坚守职业道德、企业文化与合规底线，在展业中遇有任何问题，都能够有渠道、有意愿、也有底气与团队负责人、公司管理层及相关内控部门进行反馈、咨询与报告。

（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2021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

2022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，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。

诚如易主席所言，“文化是一个国家、一个民族的灵魂。一个没有文化支撑的事业是注定没有生机活力的，也是难以持续长久的。建设良好的证券基金行业文化对于传承和弘扬行业精神，积淀和凝聚行业价值观，指导和引领行业高质量发展具有十分

重要的意义。”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，发扬行业文化和公司文化，为证券基金行业文化建设作出贡献！

三、文化建设成果与年度案例

2021 年，高盛高华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：

在重要媒体及论坛主动发声，支持行业文化建设：2021 年，高盛高华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，更积极发声推动可持续发展、包容性文化建设。例如，高盛高华董事长范翔接受部级媒体新华社专访，分享高盛集团绿色金融和可持续发展理念；高盛集团总裁兼首席运营官温泽恩（John Waldron）在第三届外滩金融峰会上发表后疫情时代的可持续性发展主题演讲；致力于支持女性发展的高盛“巾帼圆梦”万名女性助学计划亦获中国商报等媒体的关注。

积极发布重大发展事项，强调中国市场的战略重要性：2021 年，高盛高华先后宣布公司高级领导任命、高盛集团与中国工商银行共同组建合资理财公司、高盛集团完成全资拥有高盛高华的监管备案等重大发展事项，不断强调中国市场的战略重要性和高盛深耕中国业务的决心。

持续发挥自媒体平台在文化建设上的作用：2021 年，高盛集团持续投入建设“高盛 GoldmanSachs”和“高盛巾帼圆梦”官方微信平台。“高盛 GoldmanSachs”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，落地中文版财务、人力、可持续发展年度报告并宣传高盛集团和高盛高华守正创新，强调专业精神的文化核心；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；开放“女性融入职场”、“高盛学堂”等项目的参与通道，支持行

业人才和文化建设。而“高盛巾帼圆梦”账号则长期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。

就志愿者精神获奖励情况：2021 年初，高盛高华获得北京市协作者社会工作发展中心颁发的最佳合作伙伴奖，该奖项肯定了高盛高华组织的义工服务活动在当地社区中带来的积极贡献。高盛高华与北京协作者携手合作 15 年，每年组织志愿者活动，为当地困难家庭和外来务工家庭带来温暖和支持。高盛高华的志愿者精神鼓励员工，代表公司发挥公民精神，利用我们的团队合作文化，为我们工作和生活的社区带来切实的帮助。

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 2021 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 2021 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整体情况进行评估，考核问题中包括文化方面内容。

（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，公司沿用高盛集团的薪酬机制和政策，建立简单明了的薪酬体系，适用于全体员工。公司实行上下统一、风险调整后的经济与非经济指标相结合的方式决定薪酬。禁止员工薪酬与项目或营业收入的贡献直接挂钩，禁止独立考核，禁止实施比例分成等过度激励。员工薪酬会综合考虑公司、部门和员工的个人表现及对未来的预期。目前，公司已经设置长效的激励机制，在员工直接持股方案尚未成熟前，公司已经通过建立虚拟持股计划，按照薪酬总额和绩效奖金的金额实施递延支付，降低直接现金发放金额，延长奖金发放的周期，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。

《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”；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、文化建设工作小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、利益观，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。

股东为公司的最高权力机构。公司股东由股东的授权代表组成，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。2021 年内，公司股东以书面形式审议与批准了 2020 年度报告；公司经审计的若干财务报告；2020 年度董事会报告（含独立董事报告）及监事会报告以及从 2020 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 13 项。

公司有 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。2021 年内，董事会召开了 4 次会议，并以书面决议方式批准了根据适用法律与章程需要董事会批准的其他专项议案共 5 项。

公司监事会有 2 名监事，均为股东代表。监事会拥有《中华人民共和国公司法》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。2021 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 3 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 2 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。2021 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。

内部审计部对高盛高华整体内部控制情况（包括公司治理流程及内控、风险管理、资本及金融犯罪框架等）进行独立评估。2021 年，内部审计部完成了对高盛高华投资银行类业务内部控制执行有效性的审计、关联交易监管的审计、合规有效性评估的年度稽核、关于乾坤期货有限公司从北京高华证券有限公司转至高盛高华证券有限公司的重大关联交易的专项审计、关于境内公司业务重组的中期审计、投资银行类业务境内资料管理的审计和反洗钱程序的审计。在上述项目中，内部审计未发现对高盛高华内部控制有效性有重大影响的审计问题。

（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，公司董事会授权管理层组织合规管理有效性评估小组，并于 2022 年 1 月 24 日至 2022 年 3 月 31 日对公司 2021 年度合规管理的有效性进行了评估。此外，根据 2022 年度审计计划，本次评估完成后，内部审计团队对本次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。

在合规管理有效性评估过程中，评估小组采用了访谈、文本审阅、抽样分析、穿行测试、系统及数据测试、专题讨论等评估方法，从合规管理环境、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的建设及运行状况等方面，复核了各业务及管理部门的自评底稿以及备考文件等，为评估公司合规管理的有效性取得了必要的评价证据。

评估期间，公司未发生合规风险事件。公司合规文化建设有序推进，合规管理制度健全，合规经营。公司各层级均能认真履行各自的合规管理职责，合规咨询、合规审查、合规检查、合规监测、法律法规准则追踪、投诉举报处理、监管沟通与配合、合规报告、信息隔离墙与利益冲突管理、反洗钱、合规培训、合规考核、合规问责、合规档案管理等合规管理职能有效履行，未发现重大问题。公司合规总监任职、合规部门设立和职责、合规人员配备、合规人员履职保障等机制健全并实际得到执行，未发生合规总监缺位代行情形，未发现重大问题。公司经营管理制度和操作流程健全，与外部法律、法规和准则相一致，能够根据外部法律、法规和准则的变化及时修订、完善。业务部门在开展业务时，能够执行公司相关制度和操作流程，未发生重大问题。

经评估，报告期内，公司对纳入合规管理有效性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。内部审计对 2021 年度高盛高华合规管理有效性评估的情况进行了稽核并出具了年度稽核报告，未发现重大或值得关注的审计问题。

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，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对企业文化的认同，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

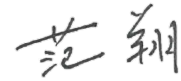
公司将十四条业务原则发布在官网的企业文化专栏页面中，并贯穿在员工培训及业务宣传中，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。公司将文化建设与人才团队建设有机结合，在招聘、晋升、内部调动等职业发展机会中考虑多元化员工，鼓励平等的职业发展机会。相当一部分员工通过公司为员工提供的文化关怀受益，包括工作上如有需要可以灵活安排时间及远程办公、如家庭有需要可以获得额外假期进行照顾、男性女性员工均有 20 周或以上的生育相关假期等。公司亦开设对员工及家人的支持热线来提供心理支援，还有专门的团队提供健康支援等，全方位关怀员工的身心健康。

此外，公司每年两次进行员工问卷调查，在近问卷中涉及文化理念的相关问题，包括工作环境、职场平等、多元包容等维度均取得了全体员工的较高认同度。

[签字页，无正文]

高盛高华证券有限责任公司

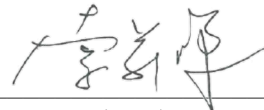
文化建设领导小组组长



(公章)

董事长 范翔

日期： 2022 年 5 月 19 日



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	高盛高华	英文简称（如有）	GSGH
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	customerservice@gsqh.cn
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	高盛高华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/#/culture 协会网站： https://www.sac.net.cn/wzqn/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

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	陆天	副总经理	文化建设领导小组成员
4	孙祺	副总经理	文化建设领导小组成员
5	屠卫东	合规总监	文化建设领导小组成员
6	章靖	董事会秘书	文化建设领导小组成员
7	孟秋	首席财务官、首席风险官	文化建设领导小组成员
8	杨晓虹	首席信息官	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	李霖姗*	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	总裁办公室	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	英文洁	总裁办公室	企业责任事务负责人	文化建设企业社会责任相关工作
6	欧阳美琦*	人力资源部	部门负责人	文化建设人力相关工作
7	周晓园	财务部	执行董事	文化建设财务相关工作
8	凌晓杨*	内部审计部	执行董事	文化建设内审相关工作
9	徐亮*	营运部	部门负责人	文化建设营运相关工作

注：含专职、专岗及兼职人员

备注：* 为非高盛高华员工（北京高华证券有限责任公司（“北京高华”）原为高盛高华控股股东。2020年3月，证监会批准高盛集团持股51%，2021年10月，证监会对高盛集团成为高盛高华唯一股东的事项准予备案，成为高盛高华控股股东后，北京高华不再是高盛高华控股股东。由于2021年高盛高华、北京高华正处于人员、业务转移的过渡期，因此，过渡期内文化建设领导小组由两家公司共同组建，共同领导。）

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	2021年11月1日

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		范。包含招聘、培训、薪酬、评估制度和员工行为规范	
2	法律风险与声誉风险识别与管理制度	制度明确了法律风险和声誉风险的定义，并规定由法务部负责识别与汇报公司的法律与声誉风险事项，公司其他职能部门提供支持协助	2018年1月25日
3	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	2021年7月19日
4	持续培训制度及职业道德培训制度	公司及其分支机构的保荐代表人、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	2020年6月22日
5	高盛高华证券有限责任公司风险管理政策	公司风险管理工作的总方针	2021年10月27日
6	高盛高华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	2021年8月12日
7	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	第十次修订及重述于2021年11月11日经股东批准
8	高盛高华关联交易管理政策	公司关联交易管理政策	2021年10月27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	新员工培训	专业能力培训、合规培训	员工入职当天	一小时	61
2	中国投资银行类业务内部控制培训	专业能力培训、合规培训	员工或实习生入职之后	一小时	61
3	投资银行类业务数据跨境管控架构培训	专业能力培训、合规培训	员工或实习生入职之后	一小时	61
4	公司文化、行为准则及合规培训	专业能力培训、合规培训	2021年1月	一小时	102
5	A股首次公开发行保荐业务相关培训	专业能力培训、合规培训	2021年2月	一小时	86
6	公司文化、行为准则及合规测验解答	专业能力培训、合规培训	2021年7月	一小时	21
7	上海证券承销保荐分公司合规培训	专业能力培训、合规培训	2021年10月	半小时	16
8	信息隔离墙培训	专业能力培训、合规培训	2021年11月	45分钟	26
9	高盛2020中国志愿者活动回顾	微信官方账号宣传	2021年1月	N/A	N/A
10	中国走向净零碳排放之路	微信官方账号宣传	2021年2月	N/A	N/A
11	高盛可持续金融承诺的首年进展报告	微信官方账号宣传	2021年3月	N/A	N/A
12	高盛女性《融入职场》信息技术部门线上活动	微信官方账号宣传	2021年4月	N/A	N/A
13	高盛私人财富管理顾问分享生涯心得	微信官方账号宣传	2021年5月	N/A	N/A
14	高盛发布人力资本战略报告	微信官方账号宣传	2021年6月	N/A	N/A
15	高盛女性《融入职场》系列活动教你破解HackerRank	微信官方账号宣传	2021年6月	N/A	N/A
16	高盛学堂 - 十年树木，百年树人	微信官方账号宣传	2021年7月	N/A	N/A
17	我在高盛研究部的一天	微信官方账号宣传	2021年7月	N/A	N/A

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
18	我在高盛私人财富管理团队的一天	微信官方账号宣传	2021年8月	N/A	N/A
19	高盛“巾帼圆梦”计划2020年回顾	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2021年1月	N/A	N/A
20	转危为机的“她”力量	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2021年1月	N/A	N/A
21	国际劳动妇女节恰逢高盛“巾帼圆梦”全球成长奖	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2021年3月	N/A	N/A
22	你，拥有创业韧性吗？	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2021年6月	N/A	N/A
23	挑战还是机会？企业社会责任与可持续发展 - 校友专属课程回顾#7	高盛巾帼圆梦微信账号宣传	2021年12月	N/A	N/A
24	《十要素》宣导活动	宣传《文化建设十要素》及相关规则	2021年持续宣导	N/A	网站月均访问量15870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）				