



中天国富证券  
ZTF SECURITIES

# 中天国富证券有限公司 2021 年文化建设实践年度报告

二〇二二年五月

## 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。

## 目 录

|     |                        |    |
|-----|------------------------|----|
| 第一节 | 年报摘要                   | 1  |
| 第二节 | 公司文化建设实践情况             | 2  |
|     | 公司文化建设基本情况             | 2  |
|     | 公司 2021 年度文化建设实践整体情况回顾 | 9  |
| 第三节 | 公司文化建设成果与年度案例          | 16 |
|     | 完成党建文化宣传阵地建设           | 16 |
|     | 开展月度文化主题宣传             | 16 |
|     | 文化建设融入社会实践             | 17 |
|     | 初步建立公司文化评估评优的机制        | 18 |
| 第四节 | 公司文化建设质量评估结果           | 19 |
|     | 公司践行行业文化核心价值观情况        | 19 |
|     | 公司《十要素》落实情况及文化建设保障情况   | 19 |
|     | 公司治理及内部控制的有效性          | 20 |
|     | 公司全面风险管理情况             | 20 |
|     | 公司合规管理有效性评估情况          | 21 |
|     | 公司文化建设存在的主要问题及改进措施     | 21 |
|     | 公司廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施   | 22 |
|     | 公司员工文化理念认同情况及外部评价      | 22 |

## 第一节 年报摘要

2021 年，公司按照行业文化建设的总体要求积极推进企业文化建设，基本建成与业务发展相适应的文化落地工作机制，自上而下地铺开企业文化建设，从组织保障、理念升级、制度建设、文化宣贯、物化展示、评估改进等各个方面，同步开展文化理念体系的推广落地，进一步营造良好的文化氛围。

公司党委在文化建设中充分发挥党建引领作用，党委书记挂帅企业文化工作领导小组组长，通过党建工作、履行社会责任等工作输出企业文化。

自 2021 年 6 月起，公司坚持开展月度的文化主题宣传，逐步形成了文化建设特色，通过月度的企业文化主题互动，联动时事热点和公司经营、党建、社会责任等工作，加快加深了员工对行业文化与企业文化的认知，为文化的落地生根创造了良好的土壤。

总体来看，报告期内公司能践行行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化核心价值观，基本落实《十要素》要求，为企业文化建设提供各项保障措施，完成了企业文化建设的年度工作目标。但是，通过内部自评，公司发现文化建设的渗透力还不够强，文化工作的成果没能充分转化为经营发展的推力。

正如易会满主席在行业文化建设动员大会上所说，“文化的反哺作用是‘润物细无声’的，只要持之以恒抓下去，必将给行业以持久丰厚的回报。”公司将在中国证监会、中国证券业协会的正确领导下，绵绵用力、久久为功，扎实、持续做好企业文化建设！

## 第二节 公司文化建设实践情况

### 一、 公司文化建设基本情况

#### （一） 公司的名称及统一标识

公司法定中文名称：中天国富证券有限公司

公司法定英文名称：ZTF Securities Co.,Ltd

公司缩写：中天国富证券

公司统一标识：



#### （二） 公司的核心文化理念体系

使 命：卓越服务 成人达己

愿 景：成为民营的优秀券商

价 值 观：客户至上 以人为本 团结协作 和谐共享

企业精神：自强不息 追求卓越

#### （三） 公司廉洁从业管理目标和总体要求

管理目标：培育“不想腐”的企业文化

构建“不能腐”的制度氛围

形成“不敢腐”的长效监督机制

总体要求：公司及其工作人员在开展证券业务及相关活动中，严格遵守法律法规、中国证监会的规定和行业自律规则，遵守社会公德、

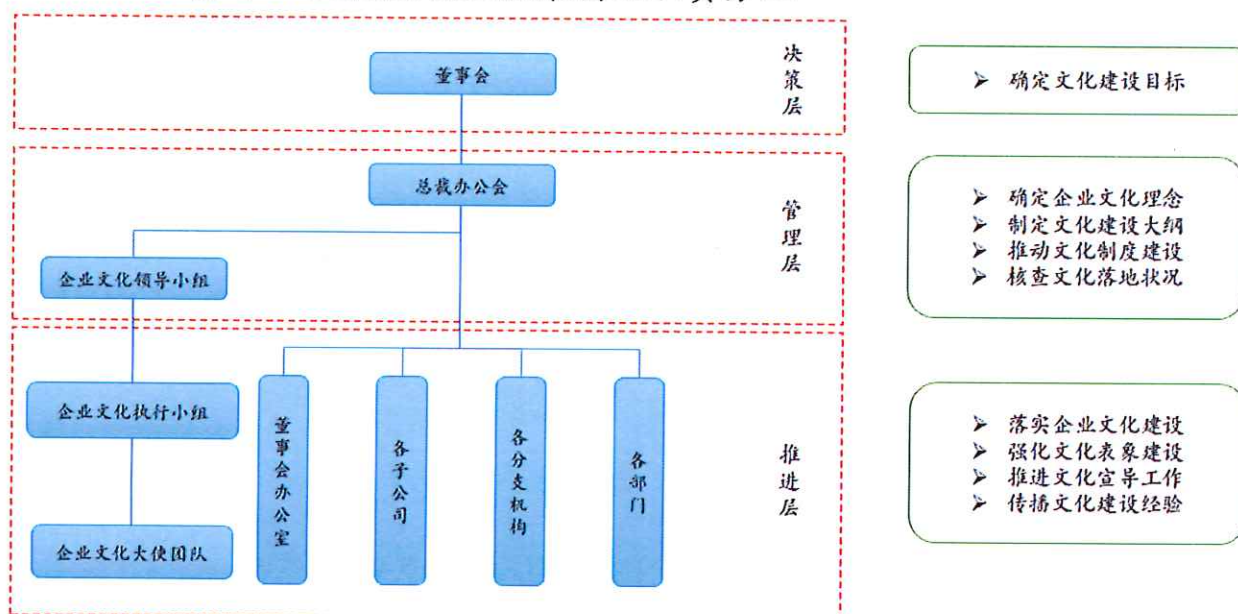


商业道德、职业道德和行为规范，公平竞争，合规经营，忠实勤勉，诚实守信，不直接或间接向他人输送不正当利益或者谋取不正当利益。

#### (四) 文化建设领导小组设置

| 序号 | 姓名  | 公司职务                | 领导小组职务  |
|----|-----|---------------------|---------|
| 1  | 王 颢 | 党委书记、董事长            | 领导小组组长  |
| 2  | 赵丽峰 | 党委副书记、董事、总经理、代首席风险官 | 领导小组副组长 |
| 3  | 温丽萍 | 党委副书记、监事会主席         | 领导小组副组长 |
| 4  | 宇尔斌 | 副总经理                | 领导小组成员  |
| 5  | 张满乐 | 党委委员、董事、董事会秘书       | 领导小组成员  |
| 6  | 李建军 | 党委委员、副总经理           | 领导小组成员  |
| 7  | 刘亚娟 | 合规总监                | 领导小组成员  |
| 8  | 刘传葵 | 副总经理                | 领导小组成员  |
| 9  | 杨安西 | 副总经理、代首席信息官         | 领导小组成员  |

#### (五) 文化建设组织架构及职责分工



文化建设主要负责部门情况：

| 序号 | 部门                         | 职责                                                                                                                                     |
|----|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 董事会办公室<br>兼党委办公室<br>(牵头部门) | 完善公司治理和内部控制机制，确保党委、股东会、董事会和管理层各司其职、协调运作，具体牵头负责公司文化和理念体系的规划搭建、制度梳理、推广宣传、落地执行以及评估评优等。                                                    |
| 2  | 监事会办公室                     | 确保监事会独立监督和勤勉履职，具体负责在监事会层面落实企业文化建设要求。                                                                                                   |
| 3  | 办公室                        | 强化文化认同和文化传播，具体负责主导办公环境的企业文化可视化落地应用，包括但不限于文化展厅、职场标识、文化宣传物料布置等。                                                                          |
| 4  | 人力资源部                      | 构建激励与约束并重、长期与短期兼顾的制度机制，注重有效激励与问责监督相统一，激发组织活力，将企业文化建设与人才团队建设有机结合，具体负责将公司企业文化理念体系融入人才选、育、用、留等工作环节并推动实施，建立文化教育和培训机制，通过团队建设等形式认同并主动践行公司文化。 |
| 5  | 战略发展部                      | 将企业文化建设与公司发展战略相融合，促使公司经营决策与发展战略和企业文化理念保持一致，打造公司文化品牌，将文化品牌影响力转换为公司竞争优势，具体负责落实企业文化理念体系与公司发展战略的一致性，管理公司文化品牌的建设与输出。                        |

|   |       |                                                                             |
|---|-------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 6 | 风险控制部 | 健全全面风险管理，形成较强的风控意识，完善风控制度机制，推动风控体系全覆盖，充分发挥监督制衡作用，保证各利益相关方的合法权益，具体负责风险文化的传导。 |
| 7 | 法律合规部 | 健全合规管理，形成较强的合规意识，完善合规制度机制，充分发挥监督制衡作用，保证各利益相关方的合法权益，具体负责合规文化的宣导。             |
| 8 | 审计监察部 | 充分发挥监察、内审、稽核的监督制衡作用，保证各利益相关方的合法权益，具体负责廉洁文化的传导。                              |

文化建设工作人员情况：

| 类别           | 序号 | 姓名  | 部门/职务               | 职责                                                                    |
|--------------|----|-----|---------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 企业文化工作执行小组成员 | 1  | 张满乐 | 公司党委委员、董事、董事会秘书     | 以企业文化工作执行小组成员的身份，协调、推动所在部门落实公司企业文化建设工作，推动部门落实企业文化建设职责和完成企业文化建设年度工作目标。 |
|              | 2  | 翟中平 | 公司人力资源总监            |                                                                       |
|              | 3  | 高子航 | 战略发展部总经理、投行综合管理部总经理 |                                                                       |
|              | 4  | 黄泉雄 | 审计监察部总经理            |                                                                       |
|              | 5  | 李寅杰 | 董事会办公室兼党委办公室副主任     | 注：公司企业文化工作执行小组成员来自董事会办公室（党委办公室）、办公室（监事会办公室）、战略发展部、人力资源部、风险            |
|              | 6  | 刘生赫 | 风险控制部               |                                                                       |



|        |                             |    |            |                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------|----|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | 7                           | 刘咏 | 董事会办公室     | 控制部、审计监察部、法律合规部、投行板块部门、经纪板块部门、投资板块部门及销售管理中心。原办公室主任担任执行小组成员，但因近期离职，尚未增补人选。                                                                                                                                                           |
|        | 8                           | 钱骞 | 法律合规部      |                                                                                                                                                                                                                                     |
|        | 9                           | 袁娟 | 经纪业务管理总部   |                                                                                                                                                                                                                                     |
|        | 10                          | 梁杨 | 证券投资部      |                                                                                                                                                                                                                                     |
|        | 11                          | 马野 | 销售管理中心     |                                                                                                                                                                                                                                     |
| 企业文化专岗 | 1                           | 刘咏 | 董事会办公室高级经理 | 专职负责公司文化企业文化建设的落地，包括公司文化建设和理念体系的规划搭建、制度梳理、推广宣传、落地执行以及评估评优等。                                                                                                                                                                         |
| 企业文化大使 | 在各部门、子公司、分支机构设置近 40 名企业文化大使 |    |            | <p>企业文化大使作为深入基层的文化建设骨干，在企业文化工作小组的带领下，履行以下职责：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 系统学习企业文化体系，成为公司文化知识的专家；</li> <li>2. 主动建设企业文化，成为公司文化建设的骨干；</li> <li>3. 全力传播企业文化，成为公司文化传播的先锋；</li> <li>4. 积极践行企业文化，成为公司文化践行的榜样；</li> </ol> |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  |  | 5. 全面掌握文化大使技能，成为公司文化形象大使和培训师。 |
|--|--|-------------------------------|

## （六） 现有文化建设制度及机制

为进一步加强文化建设的制度保障，使文化建设的基本要求制度化、规范化，公司制定了《企业文化管理专项制度》，经公司总裁办公会会议审议通过，于2021年11月正式颁布实施。该制度明确了公司文化建设工作的目标和原则、企业文化核心理念、企业文化的组织架构和职责、员工企业文化行为管理、企业文化的评估等内容。

同时，《公司章程》明确了党建引领文化建设的统领要求，明确了董事会、监事会对于企业文化建设的职责。公司还制定、修订了《廉洁从业规范》《声誉风险管理办法》《利益冲突管理制度》《员工执业行为准则》《合规管理制度》《全面风险管理办法》等一系列规章制度落实行业文化和企业文化要求。

## （七） 年度报告公示网站

公司公示文化建设实践年度报告的网站网址：[www.ztfsec.com](http://www.ztfsec.com)

中国证券业协会公示文化建设实践年度报告的网站网址：  
<https://www.sac.net.cn/wzgn/zt/whjs2020/>

## 二、 公司 2021 年度文化建设实践整体情况回顾

### （一）报告期内文化建设年度工作目标及计划

公司于 2020 年度完成了公司企业文化理念的梳理，并组建了企业文化工作领导小组和执行小组，搭建了企业文化大使团队，设置了企业文化专岗，为企业文化工作的开展奠定了一定的基础。

基于此成果，公司在报告期内的企业文化工作目标主要聚焦在文化建设工作的基础框架，从制度和机制的建设上，进一步让文化建设工作做到有法可依、有序开展。同时，公司通过定期的主题宣传、强化文化可视化宣传，为文化的生根落地创造良好的环境。为了实现该目标，公司从组织保障、理念升级、制度建设、文化宣贯、物化展示、评估改进等各个方面，同步开展文化理念体系的推广落地。

2021 年 6 月，公司参与了中国证券业协会组织的首次企业文化建设实践评估。根据评估结果，公司及时对各项工作的具体目标进行了调整，达到以评促改，切实提高文化建设质量，达到行业预期。

### （二）报告期内重点工作执行及完成情况

1、加强文化组织保障：公司成立了企业文化工作领导小组和执行小组，小组成员认真履职，报告期内通过专题会议等形式审议通过了企业文化建设实践自评材料（协会自评）和企业文化评估报告（内部自评），明确了各部门文化建设的职责，通过各部门各司其职，促成公司的文化大家建。

2、升级文化核心理念：报告期内公司围绕证券行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念，不断丰富企业文化核心理念，在原有



理念上新增了强化“责任意识、风险合规意识、成本意识、竞争意识和效率意识”五个意识。

3、落实文化制度建设：报告期内，公司发起了对关键管理制度的全盘梳理，全面审视行业文化、企业文化在公司制度层的落地情况，从梳理结果看，公司各项制度基本体现了行业文化理念要求。同时，公司制定了《企业文化专项管理制度》，将文化建设的宗旨、原则、考核等予以制度化，为文化落地提供制度保障。

4、实现文化宣导常规化：报告期内，公司通过文化宣讲会、文化主题宣传、专题培训等方式，让员工知道、理解、认可公司及行业文化理念的具体内涵。公司于年初面向全体员工召开两场文化宣讲会，并基于公司和行业文化理念，结合高考、建党 100 周年、新员工培训、教师节、公益送课等公司内外热点时事，先后推送 8 篇文化主题宣传，发起 5 次互动活动，累计阅读量超过 1500 人次，通过与员工的互动使文化传播内容更具可读性、传播方式更接地气。同时，公司持续运营“中天国富合规之声”专栏，定期推送监管动态、政策解读以及监管处罚案例；发布《廉洁从业警示教育案例汇编》，通过实际案例分析加深员工对于廉洁从业执业准则的理解和落实，多渠道加深员工对行业文化、企业文化的认知。

5、打造文化培训体系：报告期内，公司不断完善文化建设培训课程体系。其中，由公司总部组织开展企业文化专题课程 6 次（为新员工培训企业文化主题课和文化专题宣导会）、合规专题培训 13 次（含 4 次新员工合规主题课、3 次廉洁从业培训）、投行专题培训 8



次、经纪业务专题培训 7 次（含分支机构负责人培训班 3 次）及其他业务、职业素质培训 11 次。

6、开展文化评估评优：报告期内，公司除了认真参与协会组织的企业文化建设实践评估，还于年底组织了企业文化自评，形成年度评估报告，并引入 PDCA 文化建设循环改进的工作思路，对今后的工作提出了建议。公司组织开展了文化先锋个人与团队的评选活动，活动通过自荐及推荐两种方式报名，由文化小组成员对参选材料进行评分，并综合全年参选个人及团队参与文化建设、践行文化理念的表现产生排名，最终选出 5 名文化先锋个人及 2 个文化先锋团队并予以表彰奖励，进一步鼓舞员工参与文化建设。

7、推动文化可视化落地：报告期内，公司在公司官网、思想论坛等虚拟平台展示公司文化理念，同时在线下办公职场公共区域及日常办公文具上使用统一的视觉标识；在文化宣传阵地方面，在贵阳总部完成文化展厅建设，并以各地党支部为堡垒打造党建文化墙。

总体来看，报告期内公司能践行行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化核心价值观，基本落实《十要素》要求，为企业文化建设提供各项保障措施，完成了企业文化建设的年度工作目标。

### （三）文化建设领导小组及负责部门履职情况；

#### 1、文化建设领导小组履职情况

报告期内，公司文化工作领导小组在公司原有文化理念的基础上，结合公司发展的实际需要，提出了强化“责任意识、风险合规意识、

成本意识、竞争意识、效率意识”作为公司经营和文化建设的指导思想，并提出“创造价值、分享价值”的价值分配理念。

报告期内，文化工作领导小组通过文化工作专题会议、总裁办公会会议（文化领导小组成员均为总裁办公会会议成员）、签报会签等形式审议通过了企业文化年度工作计划、企业文化建设实践评估材料、企业文化建设实践评估总结报告、企业文化专项管理制度以及企业文化建设工作评估报告等议案，对全年文化建设工作起到统领作用。

## 2、负责部门履职情况

| 部门                | 主要开展工作                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 董事会办公室<br>(党委办公室) | 组织 2 场企业文化专题宣讲会；<br>制定《企业化管理专项制度》；<br>牵头梳理文化落地的制度梳理工作，并形成报告；<br>牵头开展中证协企业文化建设实践自评工作；<br>牵头开展内部文化建设评估工作，并形成报告；<br>会同办公室建成总部文化陈列室；<br>组织各党支部建成党建文化展示墙；<br>推送 8 篇文化主题内容，完成 5 次线上互动；<br>组织文化先锋评选工作。 |

## (四) 党组织发挥作用情况

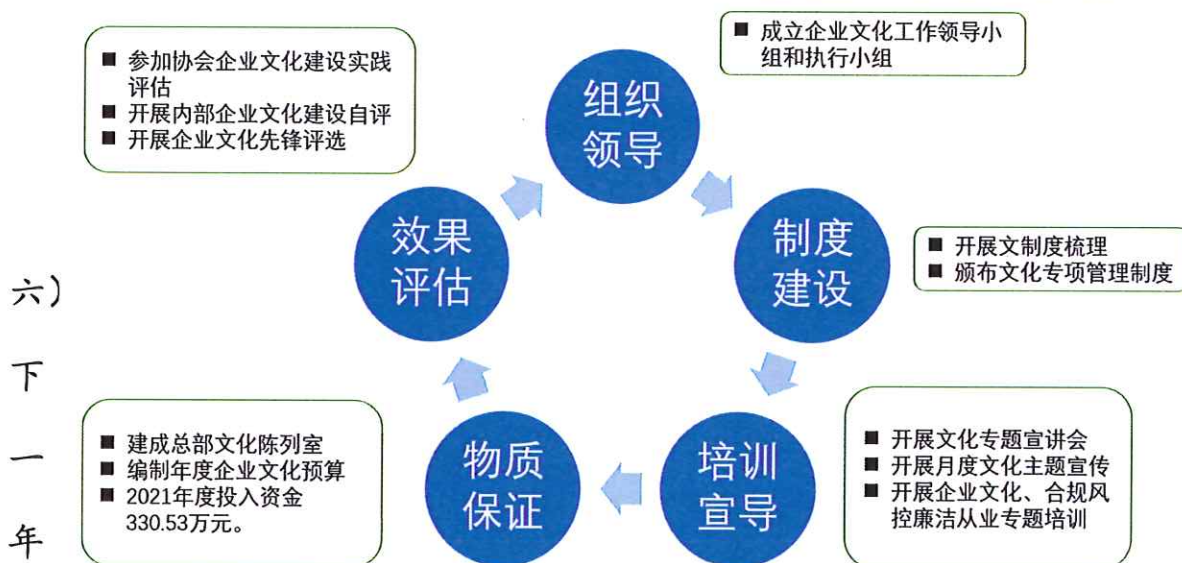
公司虽然是民营企业，但始终秉承控股股东中天金融集团股份有

限公司“跟党走、听党的话、按市场规律办事”的核心精神，开展党的活动、加强党的建设、发挥党的领导作用。公司党委书记担任了企业文化工作领导小组组长，引领公司企业文化建设，党委办公室与董事会办公室合署办公，是企业文化建设的主要责任部门。在具体党建工作中，一是通过党建宣传，开展上党课、比竞赛等党史学习教育活动以及参加文艺汇演、组织主题党日等庆祝建党 100 周年活动，坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以社会主义核心价值观引领文化建设。二是通过社会责任，以产业扶贫、消费扶贫、送课下乡、教育振兴等工作，落实企业文化理念，做好文化品牌输出。三是通过调研走访，座谈各党支部、分支机构，为公司经营、党建、文化和工会工作出谋划策。四是通过党风廉政，认真开展警示教育，组织党委班子观看反腐专题片、下发金融领域违纪违法典型案例警示教育读本，教育党员严守清正廉洁底线，推进廉洁从业文化建设。

#### （五）文化建设保障及支持情况

报告期内，总体来看，公司对在加强组织领导、加强制度建设、加强培训宣导、加强物质保证和加强效果评估方面给予了较好的保障，其中在文化建设相关的资金支出为 330.53 万元人民币；在加强理论研究方面稍显薄弱，主要通过自学自悟、加强行业文化交流加深对行业文化的认知，缺少系统、深入的研究。





## 度文化建设的目标和计划

公司 2022 年度的文化建设目标是在文化建设工作基础框架搭建完成的基础上，进一步将文化建设工作常态化、系统化，通过制度机制和工作思路的执行落地，实现文化建设工作与公司治理、战略发展、发展方式、行为规范的深度融合，与人的建设、历史文化、党建工作、专业建设有机结合。

为了实现以上目标，2022 年将重点推进以下工作：

- 1、落实公司文化制度落地，保障文化相关的制度、流程得到有力执行；
- 2、持续推动文化宣导工作，联动各业务条线夯实文化宣导矩阵，丰富文化宣导内容和形式，激发组织活力；
- 3、加强文化建设的基层力量，在文化大使团队的基础上增设通讯员队伍，强化公司品牌文化内容输出能力，进一步提升公司文化品牌影响力，维护公司的良好声誉形象；



4、深化文化建设与党建、工会、社会责任等工作的结合，推动  
文化理念全方位渗透。

### 第三节 公司文化建设成果与年度案例

#### 一、完成党建文化宣传阵地建设

公司于 2021 年在贵阳总部建成了独立的文化陈列室，配备多媒体展示设备，系统展示公司企业文化面貌，并融入社会主义核心价值观、行业文化、党建和社会责任以及公司荣誉展示。同时，公司以各地支部为堡垒建设了党建文化墙，党建引领文化建设深入基层。



#### 二、开展月度文化主题宣传

公司自 2021 年 6 月起，围绕时事热点、结合公司经营、党建、工会、社会责任等工作，坚持开展月度文化主题宣传活动，宣传内容

涉及公司文化理念及行业文化核心价值观，共推送 8 篇文化主题内容，完成 5 次线上互动，阅读量超 1500 人次，互动参与人数超过总员工的 10%。在组织主题文化互动的过程中，充分发挥公司文化大使团队的力量，帮助文化大使在实践中加深对文化建设工作的领悟，不断夯实基层文化建设力量；同时通过软性的宣传内容，帮助员工更深入理解文化理念的内涵。



### 三、文化建设融入社会实践

公司组织发起了乡村助教暖心送课活动，以“推动乡村素质教育，践行乡村振兴使命”为主题，选派志愿者为结对帮扶的赫章县结构乡小学孩子上了一堂“我与我的家乡”主题班会课，取得了良好效果。围绕“我与我的家乡”主题，公司发起了“给山区孩子写一封信”的活动，在物质帮扶的基础上，强化员工与山区孩子的精神链接，鼓励员工关注乡村教育发展。此次活动，为员工提供了参与公益的平台和



渠道，极大地调动了员工参与公益的积极性，不仅进一步加深了员工对文化的理解和认同的文化宣贯，也是对外的文化输出，践行了公司“成人达己”的文化理念。



#### 四、初步建立公司文化评估评优的机制

报告期内，公司首次开展文化建设评估评优工作。在文化建设评估方面，除了参照行业文化建设十要素的要求进行自评自查，还通过理论学习引入 PDCA 文化建设循环优化的工作思路，明确在文化建设的改进过程中要不断监督、审视改进建议落地执行的效果并及时调整与公司实际不相符的工作方法，为文化建设的持续改进提供了保障机制。为充分鼓励员工投身公司文化建设工作，公司在原有的评优基础上增设文化先锋专项评优，通过充分考核参选个人和团队对文化理念的实践情况及参与文化建设的文化工作情况，评选出 5 名先锋个人和 2 个先锋团队。根据报告期内的文化先锋评选方案，获奖个人及团队将成为公司下一年度文化宣传的重要标杆和榜样。



## 第四节 公司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

在文化理念层面，公司将“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观融入到自身的文化理念体系，坚持“合规稳健、协同增效”的经营理念，“专业规范、主动高效”的管理理念和“诚信专业、创造价值”的服务理念，并在报告期内将“风险合规意识”作为公司经营指导思想之一，添加至公司文化理念体系。

在制度层面，报告期内，公司对现有的主要规章制度和业务流程进行了梳理，从梳理结果来看，公司制订了《公司章程》《合规管理制度》《全面风险管理制度》《廉洁从业管理规范》《员工执业行为准则》等一系列规章制度，规章制度体现了行业文化建设要求，并且“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化核心价值观能有机融入各项规章制度内容之中。

在执行层面，通过组织管理、制度约束、宣贯培训、党建引领，公司及公司员工能较好地践行行业“合规、诚信、专业、稳健”的核心理念。

### 二、公司《十要素》落实情况及文化建设保障情况

报告期内，为建立完善的企业文化评估机制，推动企业文化建设循环改进，公司以PDCA循环的工作思路，对2021年度的企业文化建设进行了评估。此次评估主要围绕文化落地制度情况、文化建设关键

环节评估、文化建设落地执行情况等方面展开，并将《十要素》作为文化建设关键环节落地的对标目标。从评估结果来看，公司文化建设基本落实了《十要素》三个层次十个方面的要求，并从组织领导、理论研究、制度建设、培训宣导、物质保证、效果评估等方面给予了必要的保障。

### 三、公司治理及内部控制的有效性

报告期内，公司法人治理结构完善，股东会、董事会、监事会以及在董事会领导下的经理层各司其职、各行其责、相互协调、相互制衡。公司还聘请了独立董事，成立董事会下设专门委员会，促进董事会各项决策的科学性和客观性，切实维护公司及股东的合法权益，推动公司的健康持续发展。

根据公司内部控制缺陷的认定标准，于内部控制评价报告基准日，公司不存在内部控制重大缺陷或重要缺陷。公司董事会认为，公司已按照企业内部控制规范体系和相关规定的要求，在所有重大或重要方面保持了有效的内部控制。自内部控制评价报告基准日至内部控制评价报告发出日之间未发生影响内部控制有效性评价结论的因素。

### 四、公司全面风险管理情况

报告期内，公司主要面临信用风险、操作风险、声誉风险和市场风险。信用风险方面，主要体现在公司委托投资产品持有的部分债券发生违约；操作风险方面，主要集中在投行条线，部分项目申请撤回；

声誉风险方面，主要体现在子公司投资项目参与中天金融地产项目收购的失实报道；市场风险方面，受年内市场波动影响，公司委托投资产品净值和直接投资均出现不同程度的回撤。总体来看，报告期内，公司全面风险管理机制有效运行，各类风控指标持续符合监管规定，没有发生重大风险事件。

### 五、公司合规管理有效性评估情况

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。

此外，公司合规管理有效性评估小组还注意到，在 2021 年，公司承做的个别投资银行类项目在执行环节还存在一些不足，表明公司合规管理在经营管理制度与机制的建设及运行方面尚存在待改进的薄弱环节。

### 六、公司文化建设存在的主要问题及改进措施

报告期内，公司企业文化建设工作在公司党委的全面领导下，基本完成了文化建设工作的基础框架搭建。此阶段，文化工作虽然自上而下在公司范围内全面铺开，但文化建设的渗透力不强，全员的主动参与还不积极，文化工作的成果没能充分转化为经营发展的推力。

在制度建设方面，公司通过梳理发现，尚有小部分《行业文化建设十要素》的要求未能在制度中有明确、直接的体现，公司将在 2022



年对相关制度予以完善；

在文化活动方面，2021年由于疫情等各方面原因，公司未能广泛开展文化团建活动，公司将在2022年根据疫情变化，酌情开展线下文化活动，提升员工对文化的感知；

在文化内部宣导方面，本年度的文化宣传活动在公司内部的影响力尚显不足，公司将在2022年加强文化理念体系在线下职场的露出和宣传；

在文化的外部宣传方面，本年度公司对外发声相对较少，公司将在2022年结合公司发展的重要节点整体规划对外输出的内容，并适当融合公司文化的相关内容。

## 七、公司廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

报告期内，公司及员工能较好地遵守廉洁从业相关规定，但2021年中国证券业协会现场检查时指出公司存在个别投行项目的立项委员在立项表决时未回避利益冲突、烟酒等招待用品领用手续不严谨等问题，公司根据内部制度对相关人员进行问责，同时从完善制度流程、通过信息系统程序自动控制、加强人工审核等方面着手，对相关问题进行了整改，并向中国证券业协会、贵州证监局报送了整改报告。

## 八、公司员工文化理念认同情况及外部评价

报告期内，公司对新入职员工就公司第一印象进行了采访，“效率”“协同”“以客户为中心”“合规”“成长”，新同事、新视角下的关键词与公司文化理念高度统一，企业文化在新员工中得到较

高的认同。同时，从员工融入文化建设的参与度来看，文化的渗透力略显不足，月度文化主题宣传的点击量为 1500 人次，员工线上文化互动参与率为 10%，有待提高。

报告期内，公司未聘请外部机构对公司文化建设进行评价。



## 2021 年文化建设实践年度报告签署页

(此页无正文)

企业文化工作领导小组组长签名：

