

证券代码：002939

证券简称：长城证券

长城证券股份有限公司

2021年文化建设实践年度报告



长城证券
GREAT WALL SECURITIES

2022年05月

本公司文化建设领导小组成员保证本年度报告所载内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性负责。

公司文化建设领导小组组长：



摘 要

2021 年，长城证券积极响应证券行业“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观，按照《证券行业文化建设十要素》等自律要求，高度重视文化建设工作，全新构建了“四梁八柱”的企业文化理念体系，坚持将文化建设与党建工作、公司治理、发展战略、发展方式、行为规范深度融合；创新打造了思想、制度、组织、载体“四位一体”的文化管理体系，有效提升了公司文化建设水平和质量。公司在专业服务、守正创新、诚信展业、合规经营方面取得新成效，高质量发展迈上新台阶。

2021 年，公司聚焦文化建设“六个加强一个提升”，即加强党建工作引领文化建设，加强文化理念宣导和员工教育，加强文化建设与公司治理融合，加强文化建设与战略发展融合，加强文化建设与业务协同发展，加强履行社会责任提升行业形象。把行业文化建设实践评估争优作为提升目标，制定详细文化建设领先行动方案（计划），全面谋划、聚焦短板、分工协作推进公司文化建设各项重点工作落地、落实。

1、加强党建工作引领文化建设，高质量开展党史学习教育、庆祝建党 100 周年系列活动、“三大三多”作风建设专题实践，引导了文化建设的正确方向。

2、加强文化理念宣导和员工培训教育，积极宣导证券行业文化理念和《十要素》，优化升级和发布公司“安全、领先”为主旨的文化理念体系，提升全员文化认同，增强文化建设的思想自觉。

3、加强文化建设与公司治理融合，将文化理念纳入公司章程，明确文化建设各级组织职责和分工，健全文化建设的顶层设计。

4、加强文化建设与战略融合，将文化理念融入公司发展战略，狠抓战略规划的宣导与执行，推动文化建设与战略有效贯通。

5、加强文化建设与业务协同发展，以行业文化理念为导向，落实公司核心价值观，开展“制度建设月”活动，全面梳理各项管理制度，细化文化建设的行动指南。

6、加强履行社会责任提升行业形象，持续开展乡村振兴工作和证券行业公益行动，落实国企担当、提升行业形象，增强文化建设的影响力。

7、加大支持公司群团文体活动，开展了“放歌长城”“道德讲堂”“快乐大脚”“百年歌未央”“青春筑长城”等主题活动，提升全体员工文化凝聚力，增强文化建设的合力。

目 录

一、文化建设基本情况.....	1
(一) 公司名称及标识.....	1
(二) 文化理念体系.....	1
(三) 廉洁从业管理目标和总体要求.....	2
(四) 文化建设领导机构.....	2
(五) 文化建设组织体系.....	3
(六) 文化建设制度及机制.....	5
(七) 年度报告公示.....	5
二、文化建设实践情况.....	6
(一) 2021 年度工作目标、计划及重点工作.....	6
(二) 2021 年度工作目标、计划及重点工作执行及完成情况.....	7
(三) 文化建设领导小组及负责部门履职情况.....	29
(四) 党组织在文化建设中发挥作用情况.....	30
(五) 文化建设保障支持情况.....	31
(六) 下一年度文化建设目标、计划、重点工作.....	33
三、文化建设成果与案例.....	35
(一) 企业文化建设新体系.....	35
(二) 作风文化建设新抓手.....	38
(三) 战略文化执行新机制.....	40
(四) 品牌文化运营新载体.....	41
(五) 2021 年所获荣誉.....	42
四、文化建设质量评估结果.....	44
(一) 公司践行行业文化建设核心价值观情况.....	44
(二) 公司落实证券行业文化建设《十要素》情况.....	50
(三) 《十要素》要求的各项保障措施的完备性和有效性.....	69
(四) 公司治理结构及内部控制有效性.....	70
(五) 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况.....	72
(六) 文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施.....	74
(七) 员工文化理念认同情况，外部评价情况.....	74
(八) 其他评估内容.....	75
五、年度报告附表.....	76
1、公司简介.....	76
2、文化建设领导小组成员名单.....	76
3、文化建设工作人员名单.....	77
4、文化建设制度机制清单.....	80
5、文化建设宣传及培训情况.....	84

一、文化建设基本情况

(一) 公司名称及标识

公司全称：长城证券股份有限公司

英文全称：China Great Wall Securities Co.,Ltd.

全称标识：



公司简称：长城证券

英文缩写：CGWS

简称标识：



(二) 文化理念体系

- 1、企业文化主旨：安全、领先。
- 2、企业使命：结伴实体，让金融更有责任和价值。
- 3、企业愿景：聚焦数字券商、智慧投资、科创金融，建设精于电力、能源领域的特色化一流证券公司。
- 4、核心价值观：专业、诚信、进取、协作。

（三）廉洁从业管理目标和总体要求

公司廉洁从业管理目标是建立健全廉洁从业内部控制管理体系，明确公司各级单位及工作人员廉洁从业的职责，确保公司及工作人员不因违反廉洁从业规定被监管机构处罚，严肃处理违反廉洁从业规定的各类行为，建立廉洁从业管理长效机制，切实防范廉洁风险，进一步提高公司执业质量，推动公司各项业务规范开展。

（四）文化建设领导机构

- | | | |
|------|-----|--------------|
| 组 长： | 张 巍 | 党委书记、董事长 |
| 副组长： | 李 翔 | 党委副书记、总裁 |
| 副组长： | 崔学峰 | 党委副书记 |
| 成 员： | 范小新 | 党委委员、宝城期货董事长 |
| | 何 青 | 党委委员、副总裁 |
| | 徐浙鸿 | 副总裁 |
| | 王 军 | 党委委员、长城基金董事长 |
| | 曾 贇 | 党委委员、副总裁 |
| | 韩 飞 | 党委委员、副总裁 |
| | 金刚善 | 党委委员、纪委书记 |
| | 吴礼信 | 董事会秘书 |
| | 赵昕倩 | 首席风险官、合规总监 |

（五）文化建设组织体系

1、文化建设组织结构及职责分工。

公司党委、董事会：贯彻落实党中央关于文化建设方面精神，落实国有企业和行业协会文化建设要求和具体部署。加强国有企业党的领导与公司治理在文化建设方面的相互衔接、相互促进，领导公司文化建设方向，落实文化建设进公司章程、进公司战略等。审定公司文化建设各项制度、方案，部署公司文化建设系列重大活动，评估公司文化建设具体成效等。

管理层：在公司党委和董事会的领导下，负责文化建设工作的组织开展。推动公司文化建设工作在公司各条线的落实。保障公司文化建设所需的各项物资、资金和人员配备。加强文化建设工作的宣导和外部沟通。组织文化建设工作评估和质量建设等。

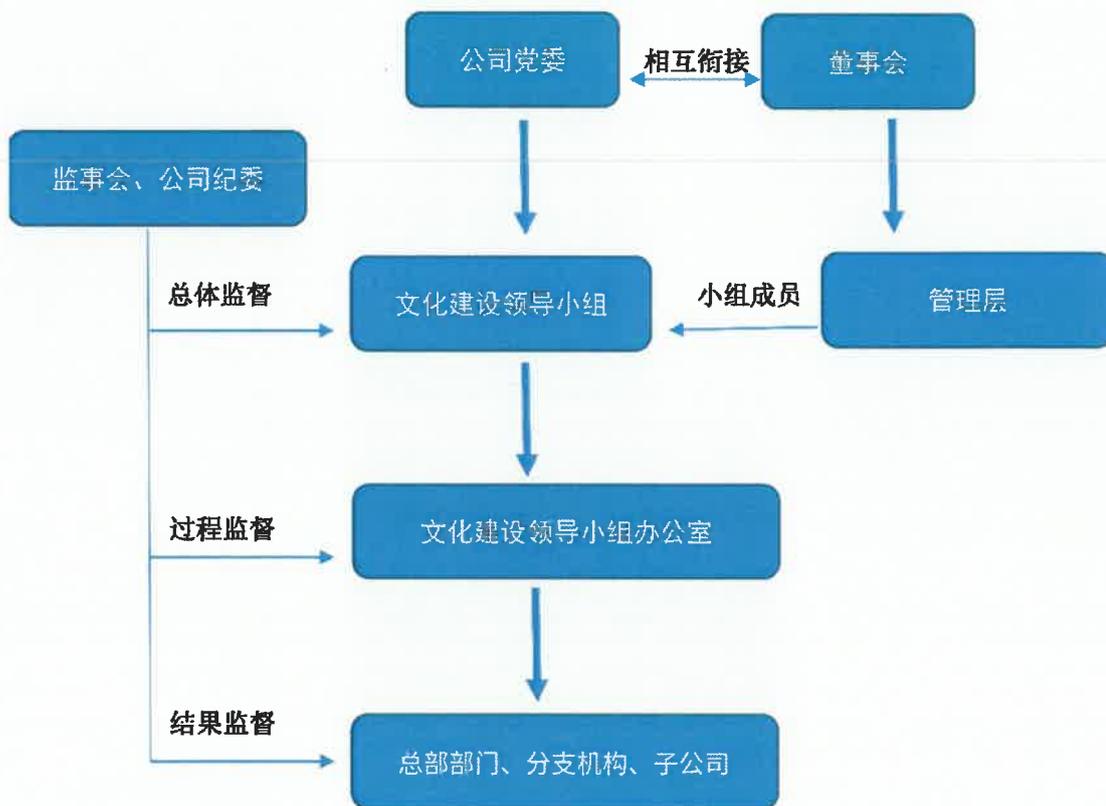
监事会、公司纪委：对公司文化建设工作进行监督检查和督导。跟踪公司各部门文化建设工作落实情况，对推进文化建设工作不称职的部门和员工进行批评教育或追责。监督公司文化建设各项经费使用规范和符合要求。对文化建设工作提出改进质量的监督意见等。

总部各职能部门：党群与宣传部负责公司文化建设的统筹、组织和推动，办公室、人力资源部、风险管理部、法律合规部、财务部、审计部、工会等相关职能部门根

据部门职能负责推动落实文化建设相关工作。

总部部门、分支机构和子公司：具体执行公司文化建设相关要求，配合公司开展文化建设相关工作，积极践行行业文化理念和公司文化理念。开展文化建设活动，引导员工合规、诚信执业，提升员工专业水平，构建稳健的职业发展观。

具体组织结构如下图所示：



2、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。

公司文化建设领导小组下设工作办公室，为公司文化建设专门工作机构，由党群与宣传部牵头，办公室、规划发展部、人力资源部、风险管理部、法律合规部、财富管理

总部、财务部、审计部等相关职能部门组成。

公司党群与宣传部专门设置了企业文化专员，配备 3 人专职负责公司企业文化相关工作。公司系统各单位设置文化建设兼职岗，负责文化建设相关工作的上传下达和协助配合文化建设具体工作。公司各部门及分支机构总计 70 名兼职人员参与文化建设相关工作。

(六) 文化建设制度及机制

公司建立健全一系列与文化建设相关的规章制度，把党的领导、公司治理、发展战略、发展方式、行为规范等方面融合在文化建设工作之中，不断完善夯实制度和机制。具体制度明细参见《年度报告附表》。

(七) 年度报告公示

本报告在以下网络平台公开披露，方便投资者阅读、下载：

1. 中国证券业协会官方网站

<https://www.sac.net.cn/>

2. 长城证券股份有限公司官方网站

<http://www.cgws.com>

二、文化建设实践情况

（一）2021 年度工作目标、计划及重点工作

1、年度目标与计划。

2021 年，公司高度重视文化建设工作，坚持文化建设与党建工作、公司治理、发展战略、发展方式、行为规范深度融合，把压实、提升文化建设实践成效作为年度重要工作目标，努力实现“六个加强一个提升”，即加强党建工作引领文化建设，加强文化理念宣导和员工教育，加强文化建设与公司治理融合，加强文化建设与战略融合发展，加强文化建设与业务协同发展，加强履行社会责任提升形象。同时把行业文化建设实践评估争优作为提升目标，制定详细文化建设领先行动方案（计划），全面谋划、聚焦短板、分工协作地推进公司文化建设各项重点工作落地、落实。

2、重点工作。

（1）加强党建工作引领文化建设，高质量开展党史学习教育、庆祝建党 100 周年系列活动、“三大三多”作风建设专题实践，提升员工工作格局和思想境界。

（2）加强文化理念宣导和员工教育，积极宣导行业文化理念和《十要素》，优化升级和发布公司文化理念体系，提升文化认同。

(3) 加强文化建设与公司治理融合，将文化理念纳入公司章程，明确文化建设各级组织职责和分工，促进经营发展理念更全面。

(4) 加强文化建设与战略融合，将文化理念融入公司发展战略，狠抓战略规划宣导与执行，推动高质量发展。

(5) 加强文化建设与业务协同发展，以行业文化理念为导向，加强全面风险管理、合规管理及人力资源管理，推动各项业务稳健发展。

(6) 加强履行社会责任提升形象，持续开展乡村振兴工作和证券公益行动，落实国企担当、提升行业形象。

(7) 加大支持群团文体活动，提升文化凝聚力。

(二) 2021 年度工作目标、计划及重点工作执行及完成情况

1、加强党建引领文化建设。

(1) 以党史学习教育凝聚人心汇聚力量。

坚持学史明理，感悟思想伟力，理论武装得到大加强。公司坚持以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为主线，领导班子通过“第一议题”、理论中心组学习会等方式带头学，开展理论中心组学习 12 次，学习习近平总书记重要系列讲话和指示批示 24 项，参加上级党史学习教育会 13 次，公司党委书记结合公司战略落实讲授党史学习教育专题

党课 2 次,领导班子下基层讲党史学习教育专题党课 13 次。



各级基层党组织结合理论武装、战略落实、业务拓展、管理提升等重点扎实开展学习,组织参加上级全会精神宣讲报告会 100 余人次,发放党史指定学习书目 600 余册,基层党组织书记宣讲专题党课 60 余次,普通党员参加外部全会精神培训 300 余人。

坚持学史崇德，赓续精神血脉，学习教育开创新局面。创新多种活动形式让党史学习教育有“声”有“色”，开展“守初心、再创业”党史团史知识竞赛，“百年歌未央”红歌视频和“一片丹心画不成”摄影比赛，累计参与人数 900 余人次，公众号展播点击量累计突破 8 万，充分营造了党史学习教育的浓厚氛围。精心拍摄的红歌视频《万里长城永不倒》和《春天的故事》展现了鲜明的长城特色，获得华能集团、华能资本的高度认可，并在“中国华能共青团”微信公众号上展播。



坚持学史增信，传承红色基因，信仰信念得到大锤炼。成功举办 2 期公司干部党史学习教育与领导力提升专题培训班，并以此为契机举办领导班子党史学习读书班，通过实地学习切实提升党性修养。邀请深圳市委党校教授作党史专题

讲座，不断引导公司各级干部员工深学党史。基层各级党组织充分利用当地红色资源大力开展“永远跟党走”党史主题教育活动，2021 年各级基层党组织共发布党建活动报道 293 篇。

坚持学史力行，推动高质量发展，党员示范引领不断提升。全面推动党员示范行动，不断激发全体党员干部在“开局十四五 实现新领先”中发挥当先锋作表率作用。编写长城金融人奋斗故事 13 篇，从多项经营管理成果切入展现长城人的精神面貌。57 个党组织按时按质完成党史学习教育专题组织生活会，全体党员进一步沟通了思想、拉近了距离、增进了团结。扎实开展“我为群众办实事”实践活动，举办“党委书记、工会主席接待日”，公司层面为群众办实事 28 项，各党支部为群众办实事 83 项，党组织服务功能进一步强化。

（2）以庆祝建党 100 周年系列活动激励拼搏奋斗。



通过精心开展庆祝建党 100 周年系列活动，引导全体党

员对党的性质、宗旨认识更加深刻，对百年红色基因传承更加坚定，迈向公司高质量发展的步伐更加坚定。创新开展 21 个“1”。紧密结合党史学习教育、华能集团公司“八个 100”、党建融入中心、党员队伍建设、群团活动、党内关怀等 21 个举措，以党员带动非党员的形式进一步扩大参与度，不断将庆祝氛围推向高潮。庆祝建党 100 周年大会成功举办。公司庆祝建党 100 周年党员大会暨党史学习教育专题党课上，980 余人共同回顾党的奋斗历程与辉煌成就，重温入党誓词，观看公司庆祝建党 100 周年工作成就展播。先进精神培育呈现新气象。公司获得多项党内荣誉，荣获华能集团公司奖项 3 个、华能资本公司奖项 14 个、深圳市直机关工委奖项 2 个。公司系统内表彰“两优一先”73 个，“惟有奋斗留其名”事迹宣传系列报道通过公司微信公众号等内宣平台展播 17 期。

(3) 以“三大三多”作风建设专题实践推动高质量发展。



为持续发扬“三大三多”作风建设专题实践精神内涵，公司在总结 2020 年度专题实践经验基础上，2021 年 4 月 28 日印发了《推进“三大三多”作风建设专题实践常态化的实施意见》的通知，要求各级领导干部结合党史学习教育、战略规划落实和经营管理工作，积极开展“大学习、大调研、大作为”，力行“多做一些、多担一些、多成一些”。严格按照方案规划的时间节点督促总部各级领导干部按时完成规定动作。将“三大三多”开展情况及成效纳入到各部门、各分支机构及各位领导干部年度党建绩效考核当中，作为评优评先及干部提拔任用的重要依据。2021 年 11 月，公司完成调研报告的整理和精选汇编工作。基于调研报告成果，于 12 月对 2021 年度“三大三多”作风建设专题实践常态化开展情况进行全面总结，并对“三大三多”先进集体、先进个人进行专项表彰和奖励。

2、加强文化理念宣导和员工赋能。

公司建立了常态化文化宣贯和教育培训机制，以文化理念优化升级为契机，推动全体员工不断加强学习行业和公司文化理念。

2021 年，公司进一步清晰了“具有红色基因的中央企业、具备规范机制的上市公司、拥有特许资质的金融机构”三大基本属性，为公司文化理念体系建设指明方向。经过公司广大干部员工积极参与制定，于 12 月 28 日正式发布了“安全、

领先”为文化主旨的企业文化体系。并通过网络课程、文化手册等形式向全体员工进行宣贯。



2021 年，公司组织召开两次文化建设推进会，学习宣贯证券行业文化建设《十要素》和公司文化建设领先行动方案、文化理念体系等内容。公司积极参加第十五届深圳国际金融博览会，将“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业核心价值观作为展区主体设计元素，积极主动向社会大众宣导行业文化理念和证券行业文化建设《十要素》等内容。



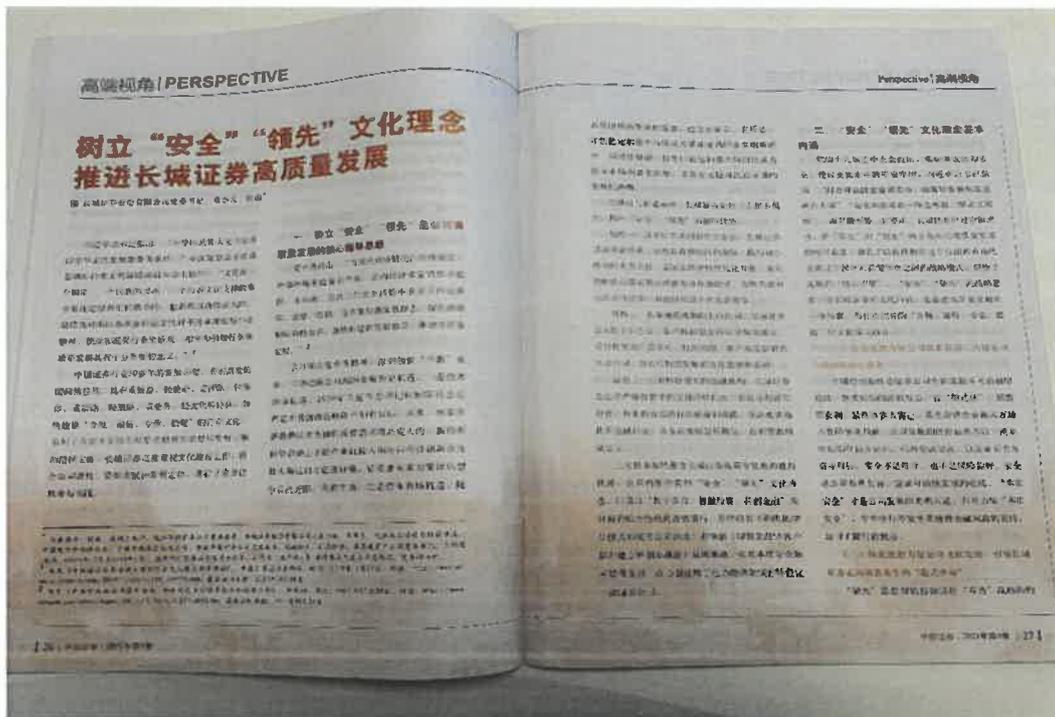
2021 年，公司集中举办的人才培训项目均设置了引导员工践行行业和公司文化理念、树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观的课程内容，如：“青蓝计划”课程《公司党建成果及文化宣导》；“中层干部战略共识与领导力发展培训”课程《新时代华能集团“三色文化”解读》《企业文化建设》，同时在线上学习平台开设公司文化理念体系课程，要求员工自学，强化员工文化认同。

长城证券中层干部战略共识与领导力发展培训班

第一期
2021.9 深圳

2021 年，公司积极总结文化建设成果，加强内外宣导。2021 年 11 月，《中国证券报》《中国证券》杂志及中国证券业协会官网等媒体陆续刊发、转发公司党委书记《树立“安全”“领先”文化理念推进公司高质量发展》署名文章。公司《关于证券行业文化建设的思考与探讨》荣获全国金融系统思想政治工作和文化建设调研成果优秀奖，并刊登在在《中国证券》2021 年第 2 期。2021 年 3 月，向中国证券业协会提交文化建设实践案例 7 个，向中国华能集团公司报送 2 个文化建设优秀案例，进一步梳理公司文化建设成果。2021 年 12 月，在公司多个官方宣传平台上线“长城证券新版企业文化理念体系”，强化文化理念的传达，在公司内部凝聚文化共识。

2021 年，公司成立“长城人才发展研修院”，并对研修院的定位、课程体系、运营保障体系等进行了系统性的重新规划。将“员工成长顾问、业务发展伙伴、企业变革助手”作为研修院的发展定位，以“持续激发员工‘价值再升’，实现‘人才强企’”作为研修院的发展使命，推进“人才梯队培养、职业公开课、上岗认证”三大人才培养体系，并行完善各业务线常规业务培训，通过“1+1+1”模式夯实人才日常培养。



公司通过有效而多样化的培训课程和警示教育，强化员工执业行为规范及职业道德水平，提升员工的专业能力和职业素养。2021 年，公司共开展了 31 场次专题线上线下合规培训、6 期“固城计划”风险管理专题培训，内容覆盖执业行为专项排查、债券投资交易业务、反洗钱业务、资管业务、投资者适当性及金融营销宣传规范讲解等多方面。同时，公司在 OA 系统、企业微信等平台开辟合规动态、反洗钱、内核资讯、廉洁之窗等宣传专栏，在全公司范围内及时分享传递监管动态、行业动态、业务动态等信息或研究成果，携手共进同建稳固的内控防线，宣导风控合规文化。



3、加强文化建设与公司治理融合。

2021 年，公司积极落实文化理念进章程工作，加强文化建设与公司治理融合，促进经营发展理念更全面。

一是将公司文化理念融入章程经营宗旨：坚持“安全、领先”的战略思想和“专业、诚信、进取、协作”的核心价值观，践行“让金融更有责任和价值”的企业使命，致力于实现“数字券商、智慧投资、科创金融为目标的综合型现代投资银行，奋力创建精于电力、能源领域的特色化一流证券公司”的发展愿景，追求股东长期利益的最大化，促进社会主义市场经济的发展。

二是在章程中明确公司党委领导公司企业文化建设工作，建立并根据实际情况调整文化建设管理组织架构、确定相关部门在文化建设中的职责分工和协调机制、制定并根据实际情况调整文化建设策略及其执行机制等。明确公司董事会承担公司文化建设的管理职责，包括但不限于确定文化建设目标、审定文化建设策略、审批文化建设的政策和程序、授权经营管理层牵头实施文化建设等。明确公司经营管理层承担文化建设的实施职责，执行董事会决议，包括但不限于推动文化建设、向董事会报告文化建设工作情况、组织落实文化建设绩效考核和奖惩机制等。

4、加强文化建设与战略融合。

2021 年，公司将文化理念融入公司发展战略，狠抓战略规划宣导与执行，推动高质量发展。公司于 2021 年 4 月发布“十四五”战略规划，明确以文化建设为目标健全公司治理自我评价机制，把推动文化软实力转化成为公司发展的

“驱动力”，实现文化与战略融合发展。公司将毫不动摇地贯彻“合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保证”基本要求，落实好“四大抓手”和“两大保障”，以设立专项文化建设保障资金和建立文化建设评价、考核机制保障文化体系有效落地，加快建设具有良好风险管控和抵御能力的央企控股的国有证券公司特色文化体系，保障公司经营持续健康发展。

2021 年 6 月起，公司扎实推进公司战略宣贯工作，着力提升战略执行力。制定了“整体宣传-全面贯彻-总结强化”三个阶段宣贯计划，设计、制作“十四五”规划学习系列材料（含规划全文、宣传三折页、应知应会关键词），分发公司领导、各部门、子公司负责人及部分骨干人员，要求加强组织自学并落实到实际工作中。按计划开展了多轮覆盖全员的宣贯活动，共开展各条线 12 场专题宣贯活动，7 月 21 日，组织召开全体员工战略宣贯大会，并于 8 月组织各部门、分公司、子公司在整体宣贯的基础上按照统筹推进、集中开展、注重实效的原则，自主开展全面学习贯彻工作，合计收到各部门、分公司、营业部 160 份战略学习文件，组织完成全员战略测试，参与率 100%，合格率 100%。



5、加强文化建设与业务协同发展。

在服务实体方面，2021年9月16日，长城证券科创金融智慧生态平台 1.0 正式发布上线。平台聚焦北交所“专精特新小巨人”，并引入产业生态，充分发挥集团禀赋，服务于产业上下游科创企业，通过对内整合公司客户、产品及业务资源，对外整合资产、资金、产业、高校、科研及园区资源，逐步打造科创生态圈。通过资金与资产贯通、融资与投资贯通、债券与股权贯通，为生态圈企业提供全生命周期的产业和综合金融服务，实现管理赋能、技术赋能和市场赋能，成为公司“十四五”战略规划的重要承载和未来长城特色化品牌的体现，也成为公司使命和愿景的最好体现。

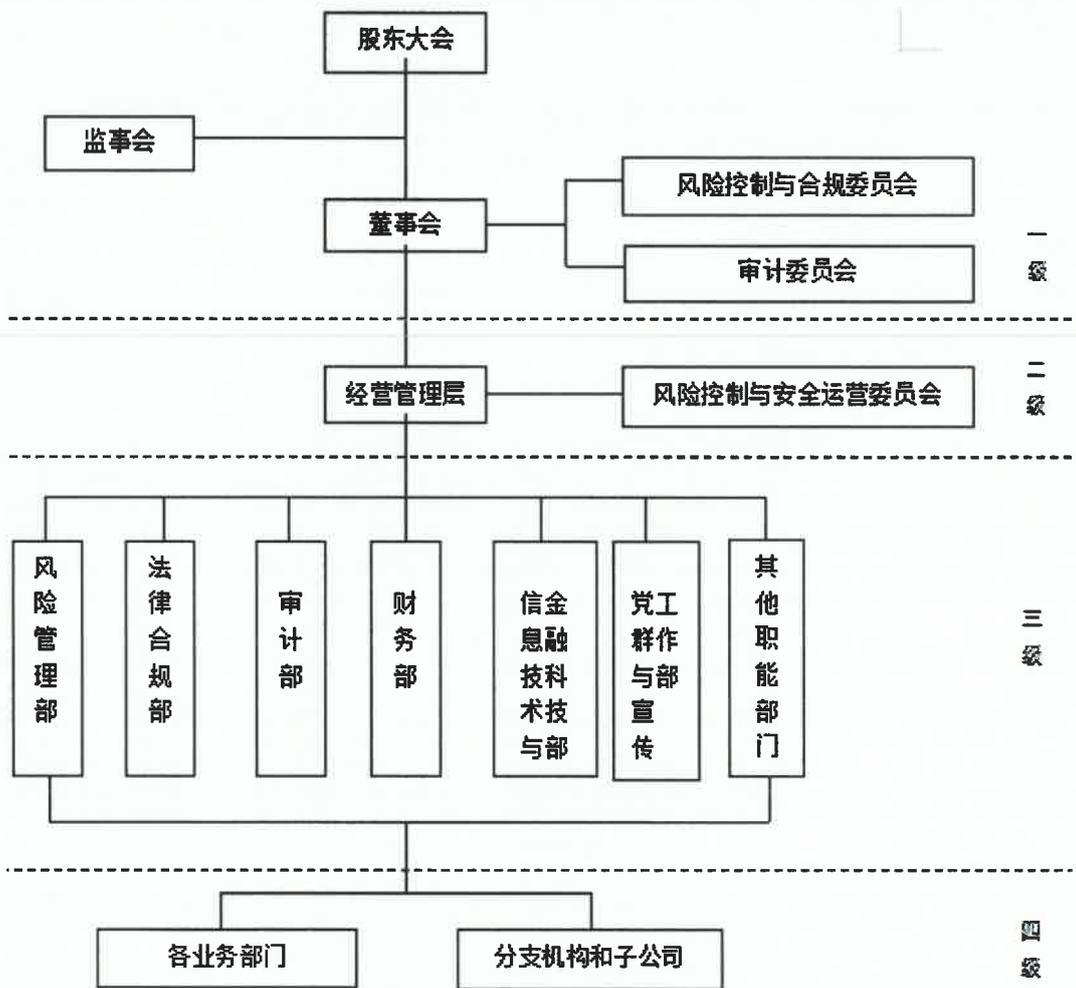
在制度建设方面，2021年，以行业文化理念为导向，为落实公司核心价值观，开展“制度建设月”活动，全面梳理、

评审和修订各项规章制度，覆盖公司本部前中后台 20 个部门的 425 个规章制度，涉及公司治理、人事、财务、行政及各大业务条线。通过“制度建设月”活动，强化制度体系建设，弥补制度缺位、管理薄弱的环节，消弭权责不清、执行不力的现象，夯实公司治理结构基础。与此同时，公司全面梳理权责管理、业务流程及监督机制，建立健全公司权责管理和流程体系，并顺应数字化转型方向，完成公司 OA 系统升级改造，在精细化运营和管理中提质增效。

在全面风险管理方面，公司将“全员风控、恪守底线”的文化理念深刻贯穿于公司经营管理全过程，推动风险管理文化建设与公司战略、公司治理、业务发展、员工执业行为深度融合，夯实风控合规文化根基，在公司范围内构建良好的氛围，助力公司建立与自身业务发展相匹配的全面风险管理体系和合规管理体系，保障公司稳健经营及持续健康发展。

2021 年，公司对照《证券公司风险控制指标管理办法》和《证券公司全面风险管理规范》等监管文件，制定落实全面风险管理要求的工作方案，从全面风险管理的组织架构、管理制度、信息系统、指标体系、人才队伍等方面进行了梳理自查和全面建设，明确以董事会风险控制与合规委员会为首的四级风险管理组织架构，加大对风险管理信息技术系统及风险管理能力提升的投入，确保全面风险管理工作满足管理规范的各项要求。

在合规管理方面，公司建立董事会风险控制与合规委员会、合规总监、法律合规部、合规经理/风控合规负责人四个层级的合规管理组织体系，并相应明确了各层级的合规管理职责，各级合规管理组织各司其职，公司合规管理情况良好。



2021 年，公司根据外部监管政策的变化和公司业务开展的实际情况，不断完善制度和机制建设，修订了 20 余项合规管理制度，构建三道防线系统机制和分支机构三级合规管理体系建设，进一步完善立体化合规管理防控机制。进一步加强合规文化建设，持续开展合规宣导、培训和征文活动，加强风控合规考核和问责。进一步规范合规审查与质量检查建

设，严把入口关，建立新业务、新产品、新系统的前置审查机制。进一步推进合规数字赋能，加强合规管理系统建设，自研开发智慧合规风控平台，建设法规库、执业行为管控、反洗钱监控等模块。

在人力资源管理方面，2021 年，公司围绕国有企业“三项制度改革”基本精神，全面推进人力资源管理制度框架更新工作，制定、修订制度 18 项，废止制度 2 项。重点探索建立科学动态的人才规模管控机制，促进各单位自主加强人才管理，支持业务做大做强；持续优化业务职级管理制度，不断完善优秀人才的挖掘与成长机制；进一步推进“员工加油站”、末位淘汰等市场化人才创新流动与退出机制，贯彻人力资源成本效益理念。以“提升公司薪酬激励水平的外部竞争性、内部公平性、持续有效性”为目标，启动薪酬体系改革项目，配套推进各业务条线激励机制建设，研究开展多种形式的中长期激励方案。

6、加强履行社会责任提升行业形象。

2021 年，公司持续开展乡村振兴工作和证券公益行动，落实国企担当、提升行业形象。对“一司一县”结对帮扶脱贫县江西遂川、湖北团风、湖南新化、宁夏盐池和新疆尼勒克进行常态帮扶，同时还延伸了对陕西榆林、新疆阿合奇和青海尖扎等国家重点帮扶地区的乡村振兴帮扶工作，帮助上述脱贫地区巩固脱贫攻坚成果。2021 年，公司在脱贫地区开

展消费帮扶，采购农产品 399.07 万元。在乡村助学、教育帮扶、防汛救灾、改善设施等方面公益性支出 534.50 万元。

弘扬传统特色文化，公司分别在江西遂川县、湖北团风县、湖南新化县、新疆尼勒克县及宁夏盐池县等村委建设 5 个长城证券乡村爱心书屋，捐赠一批爱心桌椅、书柜及书籍等，方便结对帮扶地区的村民阅读专业农业书籍，提高乡村耕作水平，支持乡村文明建设。



精准帮扶志智双扶，2021 年公司分别向江西遂川县、湖北团风县和湖南新化县开展 100 人次以上的“乡村振兴带头人金融知识专题培训”3 场，加大金融消费者权益保护宣传和金融市场知识培训。



在投资者教育方面，2021 年，公司聚焦新《证券法》、新三板、创业板、科创板、打非、反洗钱等方面工作，积极组织了形式多样的投教活动，并且与时俱进，在不忘初心的同时，积极从多方位、多角度推进投资者教育，并推动建设线上线下投教基地，线上互联网投教基地顺利在 2022 年 1 月 1 日上线，进入运营阶段，线下南昌实体投教基地正在筹建中。



7、加大支持鼓励群团文体活动，提升文化凝聚力。

公司工会、团委通过举办系列文体活动，在丰富员工生活的同时，极大地提升了员工的归属感与团队协作能力，并增加了公司凝聚力。

举办第十届“放歌长城暨道德讲堂”活动。“放歌长城”经过多年的历练与沉淀，已成为公司内部发现并选拔优秀文艺人才、推进公司文化建设的桥梁。本届放歌长城结合华能金融系统道德讲堂一同开展，为活动注入新内涵。



举办第八届“快乐大脚”健康徒步活动。“快乐大脚”作为一项集运动、娱乐、竞技、公益为一体的户外休闲活动，已经成为长城人心中不可或缺的一部分。作为长城人挥洒激情与汗水、书写自律精神、弘扬拼搏正能量的舞台，“快乐大脚”诠释着长城人磨练意志、锻炼体魄、挑战自我、寻求突破的人生进阶态度。2021年，公司在严格遵守疫情防控政策的前提下，择机举行了12期线上活动和3期线下活动，带领员工走进深圳光明虹桥公园、大沙河绿道和东莞黄牛埔森林公园，通过健康徒步、慢跑的方式帮助员工缓解工作压力，打造健康体魄，享受与家人朋友的美好时光。



2021 年，在工会委员会牵头下，足球、篮球、乒乓球、羽毛球、舞蹈、瑜伽、桌游等各俱乐部在做好疫情防控的同时，根据自身年度活动计划，坚持有序开展丰富多彩的工会活动。



（三）文化建设领导小组及负责部门履职情况

在文化建设实践过程中，公司文化建设领导小组切实履行统筹领导的职责，稳把工作方向，监督重要事项，确保文化建设各项工作扎实稳步推进。2021 年，公司文化建设领导小组共召开 2 次文化建设专项会议，2 次文化建设推进会议，对公司文化建设工作的不同阶段提出了明确的要求，并对重点事项和工作及时进行检查，通过发放督办函等形式督促推进落实工作成效，确保各项工作责任到人、推进可控、成效如期。

2021 年党群与宣传部牵头相关部门，根据公司《2021 年文化建设领先行动方案》工作安排，协调并进，齐力推动公司文化建设各项工作顺利开展：

1、党群与宣传部设置文化建设工作专职人员，按照公司党委及监管、行业相关要求，结合公司实际，统筹、组织和推动公司文化建设整体工作。办公室、人力资源部、风险管理部、法律合规部、财务部、审计部、工会、团委等相关职能、群团部门根据部门职能组织开展信息公示、人才培养、内部控制、合规执业、财务支持、监察监督、活动组织等工作。

2、总部各部门和分支机构切实担负起文化建设执行主体的职责，部门负责人作为文化建设工作的第一责任人，对文化建设相关工作给予高度重视，把文化建设作为促进员工

关系、提升员工工作积极性的重要抓手，承担起对文化的日常宣贯、培训、监督和管理的职责。对于各项工作要积极部署，指定责任人按时按质完成相关工作。并把文化建设专项绩效考核作为工作自省、提升的重要方法。公司各部门、分支机构积极组织员工参与文化建设各项工作、活动，充分发挥部门专业、特长优势，通过“专长牵头，人人参与”的协同机制，共同实现公司文化建设落实、见效。公司每位员工都能主动学习和领会公司文化理念的内涵，认同公司文化，融入公司文化，把公司文化理念体现在自己的工作当中。此外，公司员工也积极对相关活动、工作提出建设性改进建议，当好文化建设工作“主角”。

（四）党组织在文化建设中发挥作用情况

公司充分发挥党组织在文化建设中的领导作用，积极践行社会主义核心价值观，把贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想作为主线，通过学习增强政治站位，提高文化自信，全方位、多角度深刻理解“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，并将其深度融入公司中心工作。

党委、股东会、董事会、监事会和管理层各层级各司其职，有效运作，构建了有效的公司治理和内部控制机制。公司严格根据“三重一大”相关制度，加强对需党委前置审议事项的过程管控，确保按要求履行审议程序。

公司在完善内控制度，通过纪律检查、审计稽核有效监督的基础上，加强了党委巡察机制的落实。公司坚持将巡察和公司转型发展有机融合，与强化日常监督结合起来。

在廉洁风险防范层面，纪律检查部在公司党委直接领导下聚焦重点领域，从严从紧贯彻落实中央八项规定精神，持续深化巩固作风建设成果。坚持以案促教，多维度开展警示教育，持续推动公司系统廉洁教育氛围形成常态。

（五）文化建设保障支持情况

2021 年，公司为文化建设工作提供了必要的资金保障和物质保障。公司“品牌焕新”成果全面落地，LOGO 更新、官网改版、宣传片、宣传册等全面焕新，促进了公司品牌形象的整体提升。公司总部分别在 1 楼大堂、8 楼员工食堂、12 楼职工之家、18 楼前台、19 楼党员活动室等办公职场建设了企业文化墙、品牌宣传电子屏等物理展示空间，丰富了员工文化活动场所，并建设了实体刊物《长城证券》及微信微博等内外宣传平台，各地分支机构办公场所亦建设有党员活动室和企业文化墙，公司系统形成了较为全面完善的文化建设宣传阵地。



在资金保障方面，公司按照中国证券业协会关于文化建设经费相关要求，延续往年做法，将用于文化建设相关的品牌宣传、员工教育培训、奖优表彰等费用列入公司 2021 年度文化建设专项资金预算范围，总计 1688 万元。文化建设专项经费预算在费用执行、监督、考核、调整过程中均按公司制

度执行，并通过配套资金保障公司文化建设目标有效落实。

（六）下一年度文化建设目标、计划、重点工作

1、工作目标。

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入宣传贯彻党的二十大精神、中央经济工作会议精神，全面践行证券行业“合规、诚信、专业、稳健”文化建设要求。以“安全、领先”文化理念为引领，以“专业、诚信、进取、协作”为价值追求，从思想、制度、组织、载体层面“四位一体”深入推进公司文化建设，全力推进文化建设实践评估工作，为公司高质量发展提供价值引领与精神支撑。

2、计划和重点工作。

（1）加强党建引领。以喜迎党的二十大和宣贯党的二十大精神为主线，通过党史教育常态化引领全体党员听党话、跟党走、立新功。

（2）深化文化理念宣导。通过分层级、有侧重、全覆盖地开展培训、交流活动，增强员工对公司文化的理解与认同，在公司营造人人擅专业、讲诚信、争进取、重协作的文化氛围，构筑长城精神，升华长城价值，汇聚长城力量，助力达成公司高质量发展，实现文化建设促发展、强效能的目标。

（3）着重理论研究。积极申报行业协会研究课题，发挥证券公司金融智库的作用，服务国民经济和资本市场。

（4）宣传行业形象。积极参与证券协会公益行动，以南

昌投教基地为载体申请承办投资者教育、防非宣传等活动，并积极主动宣传，树立行业良好形象。

(5) 创建文化示范四大基地。以创建江西分公司社会责任示范基地、浙江分公司党风廉政示范基地、四川分公司组织建设示范基地、重庆分公司文化建设示范基地为抓手，打造公司党建文化品牌，不断促进党建融入中心。

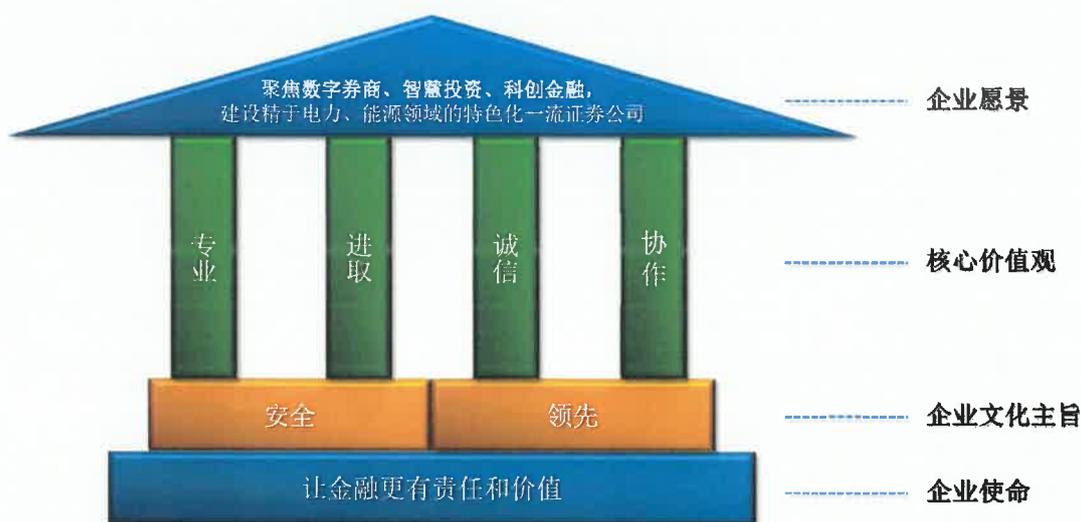
(6) 狠抓文化建设实践成效。总结文化建设成果和案例，梳理公司文化建设在制度、流程、执行方面的漏洞，补齐短板，高质量开展文化建设实践质量评估，为公司力争文化建设行业优秀打好基础。

三、文化建设成果与案例

(一) 企业文化建设新体系

长城证券坚守国红的底色，结合自身实际，着力构筑为公司可持续健康发展奠定坚实基础的文化理念体系，并全力打造“四位一体”的文化管理体系，切实提升文化建设的质量和效率。

1、构建“四梁八柱”的企业文化理念体系，提升长城价值。



公司结合“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化及工作要求，经过广泛征集意见和深入讨论，于 2021 年升级了公司的文化理念体系。以“安全、领先”的文化主旨，阐明公司生存和发展的根本指导思想；以“结伴实体，让金融更有责任和价值”的使命为己任，彰显公司存在的根本意义，明

确公司的根本任务；为公司擘画出“聚焦数字券商、智慧投资、科创金融，建设精于电力、能源领域的特色化一流证券公司”的愿景，指明公司发展的基本方向和长远目标；淬炼出“专业、诚信、进取、协作”的核心价值观作为公司及员工奋斗前行的价值遵循与行为指引。同时，公司推出了配套文化理念指引——领先者之约，从工作、职场、生活、行为、操守、交往、修为七个方面引导员工塑造正确的观念与处事方式。



2、着力打造“四位一体”文化管理体系，高效推进文化建设工作。

为使文化建设行之有效，公司从思想、制度、组织、载体四个层面打造了一套“四位一体”的文化管理体系。

在思想层面，通过坚持党建引领，把牢文化建设的正确

方向。公司把企业文化建设融入证券行业文化建设、中国特色社会主义文化建设发展大局，将坚持党的领导和坚持党对企业文化建设的领导纳入公司章程，推进党的领导与公司治理的深度融合。公司成立由党委书记、董事长担任组长的文化建设工作领导小组，把文化建设纳入公司“十四五”战略发展规划当中，将文化建设与企业发展战略深度融合，以高质量文化建设推动公司管理治理高质量发展。

在制度层面，通过加强制度建设，细化文化建设的行动指南。公司 2021 年开展“制度建设月”活动，全面梳理、评审和修订各项规章制度，覆盖公司本部前中后台 20 个部门的 425 个规章制度，涉及到公司治理、人事、财务、行政及各大业务条线的规章制度。并推出了将“三大三多”作风建设实践活动常态化、《文化建设行动领先行动方案》等机制，使公司文化建设各项工作有了具体的依据和行动方法。

在组织层面，通过加强融合发展，提升文化建设的合力。公司设立文化建设工作办公室，由党宣、人资、风控、合规、规划、财务、审计等部门组成。各部门分工协作，通过文化凝心聚力、打造专业队伍、合规赋能发展、优化风控体系、强化诚信建设、提供政策支持和物质保障等方面形成文化建设支柱，合力推进文化建设稳步向前。

在载体层面，积极营造氛围，丰富文化建设的载体。公司以各项日趋完备的文化建设相关制度和机制作为依据；以

在公司内刊、OA、官网、微信公众号等公司自有九大宣传平台和众多合作媒体上进行形式多样、生动有趣的文化宣传为载体；以“放歌长城”“道德讲堂”等品牌文化活动为渠道；以“三大三多”先进集体、先进个人等各类评优评先活动作为具有仪式感的典型；以生动体现公司文化理念的品牌形象为抓手，全方位、多角度地开展文化建设工作，并取得了明显成效。

（二）作风文化建设新抓手

“三大三多”作风建设专题实践是公司持续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的具体实践，是全方位促进公司提质增效、转型升级，推进“合规、诚信、专业、稳健”文化建设的重要载体，把筑牢专业和奋斗者文化作为



重要内容，吹响长城证券高质量发展的新号角。

“三大”，即大学习、大调研、大作为；三多，即多做一些、多担一些、多成一些。“三大”是改进作风的关键路径和基本方法，体现和宣扬求真务实、遵循规律的科学态度；“三多”是改进作风的衡量标准和本质要求，提倡和鼓励干部永葆精益求精、锐意进取的奋斗精神。

2021 年，公司在总结专题实践经验的基础上，以常态化开展“三大三多”作风建设专题实践激发新活力，培育新动力。专题实践组织中层以上干部集中学习 11 次，各部门、各党支部组织集中学习 150 余次；开展同业调研 119 次，重要客户调研 48 次，股东单位调研 14 次，内部座谈访谈 169 次，完成调研报告 145 篇。公司在有效创新、业绩增幅、社会声誉三个方面积极作为，推进各项工作取得实效。



（三）战略文化执行新机制

为推动战略实施项目化，全过程实时掌控战略举措进展，确保重大战略举措“按时、按质、高效”落地，公司已初步建立公司战略过程管理的 PMO 工作机制，发布并实施《PMO 工作指引 2.0》，建立公司级 PMO 机制及财富、投行、资管、自营/机构、金融科技、组织人才、资产负债与风控合规等覆盖前中后台的八个 PMO 工作小组。各工作小组每月定期召开会议，对照绩效合约，检视战略举措推进落实情况以及难点、堵点，提出解决方案，并由规划发展部牵头协调解决。公司级 PMO 会议按季度定期或不定期召开，聚焦公司重点战略举措的落实情况，并对战略落地过程中的重大事项进行决策。

同时，公司逐步建立分支机构 PMO 机制，打造 PMO 机制的“双循环”。在各分支机构“十四五”子战略编制完成的基础上，公司赋能各分公司改造月度经营分析会，将 PMO 会议机制下沉至分支机构层面，建立 PMO 管理“第二循环”，全过程实时掌控分支机构战略举措进展，确保各项战略举措“按时、按质、高效”落地。并且，公司在 PMO 机制下沉的过程中，充分发挥分公司咨询督导专员作用，健全分支机构战略落实督导机制。

公司通过将战略举措项目化，确保战略责任到人，确保公司及各条线有效把控战略推进时间进度，逐步形成战略管理全闭环运作模式。在项目管理过程中，公司通过实行“红

“黄灯”管理、协同检视、深入对话的方式把压力向下传导，既能起到督促战略执行的作用，又能达到预考核的效果。

后续，公司将在战略管理工作实践中不断完善 PMO 工作机制，向“结合实际，直达痛点、规范透明、行之有效”的目标推进。

（四）品牌文化运营新载体

品牌是公司激烈的竞争中站稳脚跟，获得客户的青睐的关键要素之一。而品牌 IP 形象，作为品牌超级符号，在品牌形象建设中不可或缺。公司推出金哥 IP 形象，通过内容与客户持续进行有价值的互动，赢得越来越多用户的喜爱和追捧。



长城证券品牌 IP 金哥来源于古希腊传说中智慧女神雅

典娜的爱鸟——猫头鹰，传递“安全、洞察、睿智”的品牌形象。金哥采取公司品牌互补色——橙色为主色调，体现“简洁、热情、干练”的外在形象。金哥圆鼓鼓的身躯宠萌可爱，又像一个鼓鼓的钱袋子代表了财源滚滚，与公司自研交易 APP 炼金术宣传定位相得益彰。同时，借鉴成熟运作方式，公司还延伸出金哥家族：品牌大使——金哥；活动推广代言人——金姐；投教指导——金博士；高新技术代言人——小金，将代言形象逐步细分、完善。

除了赋予其在经纪业务方面的内涵外，公司还赋予了金哥公司文化理念体系中核心价值观“专业、诚信、进取、协作”相应的意义体现。此外，公司还通过设计制作投教短片、主题互动活动、日历、手办（含节庆特别形象手办）、毛绒玩具、利事封等多种兼具趣味性和实用性的周边，使这一品牌 IP 具备更强的传播性，真切地达到传播公司品牌、弘扬企业文化的目的。

（五）2021 年所获荣誉

奖项/荣誉名称	奖项/荣誉简要情况介绍
2021 年度 先进基层党组织	由深圳市机关工委授予公司第二十四党支部
2021 年度 先进基层党组织	由中国华能集团公司授予公司第二十四党支部

奖项/荣誉名称	奖项/荣誉简要情况介绍
2021 年度 青年文明号	由中国华能集团公司授予公司量化投资与 OTC 业务部
2021 年度 杰出社会责任企业	由投资者网评选授予公司
2021 年度 卓越金融科技有限公司	由《21 世纪经济报道》评选授予公司
2021 年度 江西省三八红旗手	由江西省妇联授予公司江西分公司副总经理董海莉

四、文化建设质量评估结果

（一）公司践行行业文化建设核心价值观情况

1、紧扣新时代金融行业核心任务，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面深入引领公司文化建设工作。

长城证券充分发挥党在文化建设中的领导作用，积极践行社会主义核心价值观，把贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想作为主线。

公司通过学习增强政治站位，提高文化自信，全方位、多角度深刻理解“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，并将其深度融入中心工作。2021 年公司党委理论学习中心组开展集中学习，公司领导班子及广大党员干部参与各类讲座、视频辅导学习 21 次，参加资本市场学院、深圳市直机关工委组织的党课学习的党员干部达 750 余人次。

2、充分推动落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观。

长城证券将“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，写入公司章程，致力于为公司高质量发展提供价值引领和精神支撑，并由公司党委统一领导公司文化建设工作。公司在“十四五”战略规划制定思路及目标的制定中，充分体现“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文

化核心价值观，以文化建设为目标，健全公司治理自我评价体系。

公司在十四五规划中，明确将推动文化软实力转化成为公司发展的“驱动力”，实现文化与战略融合发展。持续贯彻“合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保证”基本要求，落实好“四大抓手”和“两大保障”，以设立专项文化建设保障资金和建立文化建设评价、考核机制保障文化体系有效落地，加快建设具有良好风险管控和抵御能力的央企控股的国有证券公司特色文化体系，保障公司经营持续健康发展。

3、结合证券行业文化，公司发展与特点，打造公司独有的文化理念体系。

2021 年，公司以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为目标，结合证券行业文化建设的相关法律法规和自律要求，对公司原有文化理念进行升级，形成了包括企业文化主旨、企业使命、企业愿景、核心价值观在内的公司企业文化理念的“四梁八柱”，助力公司“软实力”和核心竞争力的提升。

公司新文化理念体系在更新和制定过程中充分听取和采纳了广大干部员工的意见和建议，通过线上、现场文化建设推进会等形式向全体员工、各级干部征求了意见。经过充分征求意见和讨论，基本形成了公司新文化理念体系框架，

具体内容为：

- 企业文化主旨：安全、领先
- 企业使命：结伴实体，让金融更有责任和价值
- 企业愿景：聚焦数字券商、智慧投资、科创金融，建设精于电力、能源领域的特色化一流证券公司
- 核心价值观：专业、诚信、进取、协作

公司新文化理念体系经党委审议通过后，根据公司文化建设要求按程序已纳入公司章程。

4、公司文化理念体系对员工执业能力和职业道德提出明确要求，引导员工提升个人职业素养，强化公平竞争意识，不从事违反公平竞争、破坏市场秩序的行为。

公司在“十四五”战略规划的制作思路及目标的制定中，充分体现“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，以文化建设为目标健全公司治理自我评价体系。

公司制定了《招聘管理办法》《实习生招聘培养管理办法》《员工业务职级管理办法》《证券和期货执业（从业）资格管理细则》等制度，并在员工守则、员工承诺书中均对员工执业能力和职业道德方面进行了要求，引导员工提升个人职业素养，强化公平竞争意识。

5、将文化建设的总体要求纳入公司章程或制定专门制度文件，公司章程符合廉洁从业管理目标和总体要求。

长城证券将“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文

化核心价值观，写入公司章程，致力于为公司高质量发展提供价值引领和精神支撑，由公司党委统一领导公司文化建设工作。

公司章程规定了公司的组织和活动原则及其细则，包括经营目的、财产状况、权利与义务关系等，为投资者、债权人和第三人与公司进行的经济交往提供了条件和依据，并明确了公司的战略思想、核心价值观、企业使命、发展愿景等。公司章程作为公司的自治规范，符合国家法律、法规和政策的规定，涵盖了廉洁从业的管理目标，其中对于违反廉洁工作原则的人士，提出了不得担任公司高级管理人员的要求。

6、充分发挥党建工作对文化建设及廉洁从业管理的引领作用。

公司充分发挥党建工作对公司文化建设及廉洁从业的领导作用，通过党史学习教育、“我为群众办实事”、“三大三多”大三多办、党史团史知识竞赛、“放歌长城”“青春筑长城”职业分享会等党群活动，全面落实“乡村振兴”等社会责任实践，多角度、多层次地做实做细党群宣传，助力提升党建示范引领作用，充分展现国企责任担当。公司不断完善党内监督预防体系建设，设立纪律检查部，建立长城证券内部巡察机制。2021年长城证券党委对总部作风建设、东北分公司、长城长富子公司开展了专项巡察，通过加强党内监督体系建设，不断引领提升公司廉洁从业管理能力。

公司充分贯彻落实行业文化建设要求，梳理总结公司文化建设优秀实践案例，在深圳证券业协会官方宣传平台上展示会员风采。公司撰写的《关于证券行业文化建设的思考与探讨》荣获全国金融系统思想政治工作和文化建设调研成果优秀奖，并刊登在《中国证券》2021 年第 2 期；同时，公司亦向证券业协会提交文化建设实践案例 7 篇、向中国华能集团公司报送文化建设优秀案例 2 例，进一步体现公司文化建设成果。

7、建立健全全面风险管理、合规管理、廉洁从业管理领导机制和基本制度安排。

在全面风险管理方面，公司通过实施全面的风险管理机制和内部控制流程，建立了涵盖市场风险、信用风险、流动性风险、操作风险、合规风险的监测、评估与管理。2021 年度公司对照《证券公司风险控制指标管理办法》和《证券公司全面风险管理规范》等监管文件，制定落实全面风险管理要求的工作方案，从全面风险管理的组织架构、管理制度、信息系统、指标体系、人才队伍等方面进行了梳理自查和全面建设，明确以董事会风险控制与合规委员会为首的四级风险管理组织架构，加大对风险管理信息技术系统及风险管理人员能力提升的投入，确保全面风险管理工作满足管理规范的各项要求。

在合规管理方面，公司建立董事会风险控制与合规委员

会、合规总监、法律合规部、合规经理/风控合规负责人四个层级的合规管理组织体系，并相应明确了各层级的合规管理职责。各级合规管理组织各司其职，公司合规管理情况良好。2021年度，公司根据外部监管政策的变化和公司业务开展的实际情况，不断完善制度和机制建设，修订了20余项合规管理制度，构建三道防线系统机制和分支机构三级合规管理体系建设，进一步完善立体化合规管理防控机制。

在廉洁从业管理方面，公司配置了专职纪委书记，设立纪律检查部，牵头负责公司廉洁从业各项工作，指导公司各部、各分支机构、各党组织廉洁从业工作的开展，制定公司工作人员廉洁从业规范，明确廉洁从业要求，培育廉洁从业文化。为落实员工廉洁从业的相关要求，公司制定了一系列制度和管理规定，其中包括《廉洁从业管理办法》《聘请第三方等廉洁从业风险防控管理办法》《干部管理办法》《党风廉政建设责任制实施细则》《党风廉政建设考核暂行办法》《风控合规问责管理办法》《风险事项闭环管理办法》等。上述制度分别对公司员工在廉洁从业过程中的总体要求、重要业务的廉洁风险防控、员工提职和干部选聘、年度绩效考核以及违反廉洁从业规定的问责措施等方面作了相关规定，并要求控管子公司参照执行。公司制定了全方位的制度，从事前防范、事中控制、事后惩处等进行约束，为落实廉洁从业相关要求提供了强有力的制度保障，对规范公司内部管理和促进

公司员工廉洁从业起到了积极作用。

8、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。

一方面，公司通过定期评估机制对文化建设进行独立评估。由公司自行组织或聘请外部第三方机构，于次年3月初对上年度文化建设开展质量评估工作，全面评估开展情况、开展效果，确保公司文化建设质量评估工作按照行业自律组织规定有效执行。

另一方面，公司通过企业文化专项考核的形式，将企业文化建设效果评估工作纳入公司绩效考核体系，通过考核手段增强企业文化建设的力度，对全员进行引导，促进公司文化理念在公司上下、分支机构知行合一、落到实处。

（二）公司落实证券行业文化建设《十要素》情况

1、在平衡各方利益方面。

公司制定了《公司章程》《股东大会议事规则》《党委会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》及董事会下设专门委员会会议事规则，建立了完善的公司治理和内部控制机制，公司“一委三会一层”议事规则、办法明确，股东大会召开程序和董事会议事流程规范，引入外部董事机制，监事向监管部门反映情况的渠道畅通。通过《廉洁从业管理办法》《党风廉政建设责任制实施细则》《党风廉政建

设考核暂行办法》《内部审计管理办法》等制度，充分发挥纪检监察、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用。

公司以维护客户、证券投资基金投资者利益为根本，制定并实施了《投资者关系管理制度》《特定对象来访接待管理制度》《重大信息内部报告制度》《年度报告信息披露重大差错责任追究制度》《内幕信息知情人登记管理制度》《股东大会网络投票实施细则》《信息披露管理制度》《防范利益冲突管理办法》，防范和处理公司与客户之间、客户与客户之间及公司不同业务之间的利益冲突。

为持续完善合规管理与全面风险管理，做到合规风控体系全覆盖，在全面风险管理方面，公司制定了《全面风险管理制度》，通过相关制度建立了四级风险管理架构，强调全员风控理念，明确风险管理各层级、各组织的职责划分。通过制定《风控考核办法》，建立了与风险管理挂钩的绩效考核机制，进一步压实各部门各岗位的风控责任担当，确保履职尽责。

公司制定了《合规管理办法》《风控合规问责管理办法》《合规考核办法》《合规措施实施细则》《分支机构合规管理办法》《分公司合规经理工作指引》《营业部合规经理工作指引》《财富管理业务合规管理工作细则》多项制度，根据监管导向、结合公司实际情况持续完善风控合规问责机制，及时、严肃开展问责，并结合合规考核及分支机构三级管理

架构，进一步压实第一道防线履职效果。

2、建立长效激励方面。

公司已构建激励与约束并重、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。

为科学评价绩效，客观衡量业绩贡献与能力，贯彻落实公司战略规划，强化战略保障，确保战略举措落地实施，公司结合上级公司控管企业绩效考核办法、公司“十四五”战略规划及组织架构调整情况对《绩效考核管理办法》进行了修订，并经公司 2021 年第 20 次党委会审议通过实施。

“考核办法”中明确：风险管理部、法律合规部组织实施风险控制与合规性专项考核评价。纪律检查部组织实施党风廉政考核评价。

2021 年根据“考核办法”要求，结合公司制定的《合规考核办法》《文化与作风建设专项考核细则》《资源协同工作考核实施方案》等文件，及时开展了公司 2021 半年度、年度绩效评价工作。

公司建立了严格的长期与短期兼顾的激励机制，实行全员薪酬递延政策，除监管要求的高管人员、投行业务及管理人员、债券投资交易人员等，其他员工、包括中后台员工也均实行了奖金延期支付机制。另外，公司在各业务条线激励与约束管理办法中，如《投资银行业务激励与约束管理办法》《资产管理业务激励与约束管理办法》《自营业务激励与约

束管理办法》等，明确了亏损弥补机制、避免短期经营，加强了风险管控与约束。通过制定《绩效考核管理办法》《廉洁从业管理办法》等制度，将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行企业文化等情况与公司绩效考核与人员管理体系相融合。

公司已建立符合自身实际的选人用人制度，坚持党的领导，注重精神引领和文化引导，并不断完善。制定了《实习生招聘培养管理办法》《干部管理办法》《招聘管理办法》，2021 年 4 月和 11 月分别修订了相关制度，进一步明确将“人员道德、诚信记录”等反应其职业素养的内容列入重要评估项目。

3、加强声誉约束。

公司制定《声誉风险管理办法》《媒体采访管理办法》《媒体敏感信息管理办法》，强化公司声誉风险管理，将声誉风险管理贯穿于经营管理的所有领域，主动识别并防范声誉风险，强化对声誉风险及事件的审慎评估和管理，及时报告、应对和控制声誉事件，防止个体声誉事件演变为公司重大声誉事件。通过《员工手册》及其他相关业务制度，明确了员工行为规范和职业道德标准，指导员工合法合规执业，持续增强员工声誉风险意识。2021 年度公司不存在发生声誉风险事件被协会要求进行自查处置的情况。

在人员入职、职务晋升以及离职方面，均明确了违法违

纪的处理机制：

在人员入职时，将学历造假、从业人员诚信违规、被司法机关列为失信被执行人等不诚信的行为列为一票否决条款。进一步加强在招录环节对社招人员的背景调查，同时签订《员工承诺书》，对于员工在合规、诚信、廉洁从业等方面进行约束。

职务晋升中，明确因个人违法违纪事件等给公司造成重大损失或声誉影响时，调降当事人的职务。此外，明确将“职业操守、个人品行，诚实守信，遵纪守法，合规从业、廉洁自律”等几个维度作为职务晋升的考察内容。个人存在不良声誉信息记录或过往 24 个月内未因违反法律法规、制度规章、党纪等受到监管机构处罚或公司风控合规纪律处分以及党员纪律处分的将不予以晋升。

在人员离职时，公司明确离职文件需经过风控、合规、纪检等部门审批，确保不存在正在办理中的违法违规违纪以及给公司造成其他负面影响的严重行为。

此外，公司在 2021 年开展了执业行为专项排查、债券投资交易业务、反洗钱业务、资管业务、投资者适当性及金融营销宣传规范讲解等合规培训 31 次，加强了对道德风险潜在高发的业务、关键岗位、重点人员的管理。同时，开展了从业人员执业行为专项检查、债券交易业务合规检查、分支机构合规检查、反洗钱工作检查等 14 类共计 24 项，实现对

道德风险潜在高发的业务、关键岗位、重点人员的检查全覆盖。

公司非常重视对从业人员的廉洁管理，以《廉洁从业管理办法》相关制度作为依据，严格落实廉洁从业管理要求。

一是做实做细廉洁管理。公司将党风廉政建设、廉洁从业管理相结合，按照《党风廉政建设责任制实施细则》《党风廉政建设考核暂行办法》对公司全体员工开展了 2021 年度廉洁从业考核，将员工廉洁从业情况纳入年度绩效考核体系，形成有效闭环管理；总结年度廉洁从业管理情况，形成廉洁从业管理情况报告，经董事会审批通过后报送协会；更新、优化《员工承诺书》，将廉洁从业相关要求纳入其中，明确廉洁从业禁止性行为；注重对重点业务领域廉洁风险点的梳理，逐步实现廉洁风险防控的具体化、标准化管理；积极开展党风廉政建设清廉示范企业创建工作，积极放大廉洁文化促进经营发展良好效果。

二是加强廉洁教育宣导。持续强化内部宣传平台运用，编发《廉洁之窗》2 期；要求各部门、各分支机构根据典型案例开展廉洁警示教育，年内不少于 1 次；紧盯节假日等关键节点，通过转发监管廉洁过节的通知等方式加强对廉洁宣导；紧盯关键少数，对新任职“一把手”开展廉洁提醒谈话；积极参加各类廉洁从业培训，如协会组织的“证券公司廉洁从业专题”网播课培训；公司领导班子牵头，多次到业务一

线调研，促进员工廉洁意识的提升。

三是强化廉洁从业监督。根据监管及协会要求，开展廉洁从业专项检查，提出不足及改进建议，形成报告；对廉洁风险易发领域及关键环节开展专项监督检查，对存在潜在风险的环节提出整改建议，督促整改落实；参加深圳市证券业协会组织的廉洁从业委员会，积极推动构建廉洁从业的诚信体系和自律管理，促进行业整体监督水平的提升。

2021 年度内公司廉洁管理情况较好，员工廉洁意识得到提升，公司廉洁文化有效建立，未发生因廉洁从业问题导致的重大风险情况，未发现公司对从业人员廉洁管理不力的情形。

4、落实责任担当。

公司围绕金融服务实体的时代责任，响应国家“双碳”战略，积极为实体经济拓宽融资渠道、降低融资成本贡献力量。2021 年，公司债业务：承销金额为 337.03 亿元，发行家数列行业第 34 位，募集资金列行业第 35 位；股票发行业务：承销金额为 59.43 亿元，发行家数列行业第 28 位，募集资金列行业第 33 位；证券公司公司债券执业能力评价结果为 A 类。

产融结合作为实体经济和金融经济融合发展的新发展方式，是助力实体产业持续健康发展的有效手段。长城证券作为产业背景券商，结合集团禀赋，瞄准产能结构转换、新

旧动能转换大方向，在产业与各类金融市场之间搭建桥梁，助力加快产业跨越式发展。2021年5月19日，长城证券碳中和系列指数发布会在深圳举行。公司以能源央企控股券商的独特视角，深度解读碳达峰、碳中和目标对能源未来发展和产业结构调整的影响，构建系统性、多角度、多层次追踪碳中和目标执行的碳中和指数体系，发布长城碳中和（CI014001.WI）、长城碳中和沪深300（CI014002.WI）、长城碳中和中小盘（CI014003.WI）、长城ESG绿色债优选（CI014004.WI）、长城ESG能源行业优选（CI014005.WI）、长城ESG沪深300优选（CI014006.WI）、长城新消费（CI014007.WI）、长城先进科技（CI014008.WI）、长城高端制造（CI014009.WI）及长城金融周期（CI014010.WI）10只指数。



在保护环境，促进绿色实体产业发展方面，2021 年 12 月，长城证券宣布正式签署联合国“负责任投资原则”（UN Supported Principles for Responsible Investment, 以下简称“UN PRI”），成为国内第五家加入 UN PRI 组织的证券公司（含券商资产管理子公司）。

公司在“十四五”战略规划中，坚持以主动服务国家战略、助力金融强国、维护国家金融安全为己任，积极履行社会责任，在发展普惠金融、绿色金融、金融扶贫、公益事业等方面开展了大量的工作，塑造公司良好的社会形象。公司制定《投资者关系管理制度》《投资者教育制度》及相关业务配套制度，加强投资者保护，严格履行投资者适当性管理义务，不断优化客户服务，积极回应投资者关切，做好投资者教育工作。





公司建立了多层次、差异化客户服务体系。各种服务及产品通过线上线下渠道及时有效地传递给适合的投资者，将证券公司履行社会责任工作落实到客户账户全生命周期服务当中。

为促进员工树立自觉维护国家金融安全、强化社会责任的意识，公司在内部多次开展思想道德教育。2021年，组织公司系统各单位、各党总支及党支部开展“班双贵”案、海航逆回购案例等警示教育学习，参与人次超 2700，各基层党组织定期开展警示教育 100 余次，各党总支、党支部书记带头提交心得体会 60 余份，切实做好典型案例的“后半篇文章”。及时更新完善公司违规违纪违法典型案例警示录，编发《廉洁之窗》2 期，转发集团公司 4 项重点监督细则，让提醒教育传播有声有形，在潜移默化中内化于心。

5、融合发展战略。

长城证券将文化建设与公司发展战略充分融合，在“十四五”战略规划中，明确“合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保证”基本要求，落实好“四大抓手”和“两大保障”，以设立专项文化建设保障资金和建立文化建设评价、考核机制保障文化体系有效落地，建设具有良好风险管控和抵御能力的央企控股的国有证券公司特色文化体系。

“十四五”期间，公司将以“安全”“领先”为战略指导思想，打造以“数字券商、智慧投资、科创金融”为目标的综合型现代投资银行，坚持转型和创新双轨驱动，实现本质安全 and 高质量发展，奋力创建精于电力、能源领域的特色化一流证券公司。

在公司章程中亦明确了维护证券行业文化核心价值的重要地位。公司的具体经营决策之间互相支撑、有效协调配合，在公司的发展战略、文化理念指导下统一进退，有效地实现了行动与目标的一致性。

同时，公司制定了文化建设配套制度和改进计划，分三个阶段对公司文化从建设到完善、提升进行了明确要求。一是以 2020 年作为长城证券文化纲要及制度建设年，系统搭建、完善适应文化建设目标的制度体系，提炼形成长城证券新的文化价值观体系。二是以 2021 年作为长城证券企业文化落地年。通过常态化宣传、教育、惩戒、推动公司全员树立“以诚信为荣、以失信为耻”的职业道德观念，尽最大能

力引导广大投资者理性参与资本市场，对内形成“不想为”的局面，对外尽到长城证券的应有责任。三是以 2022 年作为企业文化深化固化年的元年，及时跟进文化建设的自我评估、自我修复、自我建设，永无止境地开展文化建设工作。以文化建设与时俱进、以行业规范为遵照，吐故纳新；以时代进步为趋势，创新有为。不断开创长城证券企业文化建设新的高地，真正做到内化于心、外化于行，成为支撑公司建设国内一流证券公司的基础保障。

公司将文化理念与公司管理制度和业务流程相融合，在 2021 年修订了《全面风险管理制度》《操作风险管理办法》《风控考核办法》等多项制度，使公司制度规范与文化理念保持一致，并在具体工作中予以体现和落实。

6、强化文化认同。

公司注重文化理念的传达和实践，成立文化建设工作领导小组，负责统筹推进公司文化建设工作，在 2021 年召开 2 次文化建设专项会议、2 次文化建设推进会议，对公司文化建设工作的不同阶段提出了明确的要求。

公司将文化理念融合到公司经营、管理的各个方面，明确了党委、董事会、监事会、管理层、各部门、各分支机构以及各子公司在文化建设工作中的职责和具体分工。具体工作人员方面，本部 3 名专职人员，各部门及子公司 70 名兼职人员。

其他文化保障方面，公司制定了完善的企业视觉识别系统，并通过多种有效方式和渠道组织开展公司文化推广宣传活动。专项资金方面，按照协会关于文化建设经费相关要求，公司明确了 2021 年度文化建设专项资金预算，包括品牌宣传、员工教育培训、奖优表彰等费用，总计 1688 万元。

长城证券在证券行业文化核心价值观的基础上，结合自身特点和公司发展战略，提炼形成了公司“安全、领先”的文化主旨和“专业、诚信、进取、协作”核心价值观，并在公司内部持续宣导。公司通过《文化与作风建设考核细则》《廉洁从业管理办法》等相关制度以及党风廉政责任制管理，建立健全了与文化建设、道德风险防范有关的制度和机制安排，将文化理念有效融入到各项管理制度和业务流程当中。

公司建立了常态化文化宣贯和教育培训机制，促使全体员工不断加强学习行业和公司文化理念。2021 年，公司组织召开两次中层干部文化建设推进会，学习宣贯证券行业文化建设《十要素》和公司文化建设领先行动方案、文化理念体系等内容。公司集中举办人才培养项目均设置了引导员工践行行业和公司文化理念、树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观的课程内容，如“青蓝计划”课程《公司党建成果及文化宣导》；“中层干部战略共识与领导力发展培训”课程《新时代华能集团“三色文化”解读》《企业文化建设》，同时在线上学习平台开设公司文化理念体系课程，要求员工

自学。

同时在 2021 年底，公司积极策划参加第十五届深圳国际金融博览会，将证券行业“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观作为展厅主体设计元素，积极主动向社会大众宣导行业文化理念和证券行业文化建设《十要素》等内容。

组织开展评优活动，对践行公司文化理念、弘扬公司文化的优秀员工进行表彰，鼓舞和激励广大员工自觉践行文化理念。2021 年度，公司表彰了“三大三多”作风建设专题实践十优集体、十优个人，表彰了 10 个公司先进集体、10 名公司劳动模范、20 名公司先进个人、10 名“三八红旗手”、20 名青年榜样。2022 年 7 月公司还将评选表彰一批 2021 年度先进基层党组织、优秀党员和优秀党务工作者。此外公司荣获中国华能集团公司 2021 年度先进企业，1 名员工获得中国华能集团公司劳动模范，1 名员工获得江西省“三八红旗手”称号等多项重大荣誉。公司内部评选和对外推荐的获评奖项的员工，都是公司践行文化理念的优秀代表，公司全面系统进行了宣传，以激励广大员工。

7、激发组织活力。

公司将文化建设与人才团队建设有机结合，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围，在 2021 年开展两期“干部党史学习教育与领导力提升专题培训班”，通过延安实地学习，持续推进党员干部政治站位和领导能力提升以及落实党史

学习教育,增强党员组织活力。同时,在工会委员会的统筹安排下,公司根据年度活动计划开展了丰富多彩的工会活动,多项活动俱乐部坚持开展常态化的活动。通过开展各种文体活动,提升长城证券人才队伍活力,增强团队之间的协同性和公司整体的凝聚力。

公司尊重员工的多元化背景,向员工提供平等的机会,通过制定《绩效考核管理办法》,明确“客观公正”原则为公司绩效考核管理原则之一,要求绩效考核过程公开、公正。在《员工内部岗位流动管理办法》中明确对员工提供平等机会:人力资源部以“内部公开招聘”的方式,选拔合适人才进行统筹岗位调整;在同一岗位工作满3年的员工,可根据自身职业发展需要主动申请轮岗,部门负责人经评估确定其具备新岗位履职能力的,原则应支持其专业发展需求、安排轮岗。

8、秉承守正创新。

公司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。根据“十四五”战略规划部署,由战略创新部牵头建立公司业务协同和综合服务统筹机制,打造“科创金融港”。完成了需求调研,架构设计、客户建模、业务逻辑、产业链分析以及实施部署等工作,并于2021年9月16日正式发布,完成了基础平台的搭建,业务功能主要包含

企业数据中心、客户中心、生态协同中心和业务中心。同时涵盖了四大场景：业务资源库场景、北交所业务场景、重点客户综合服务场景和知识图谱工具。

科创金融智慧生态平台 2.0 于 2022 年一季度上线，实现对外引流、智能识别和对内协同三大目标，紧紧围绕华能供应商体系、专精特新科创类企业和四大产业链的企业做引流，绘制成员图谱、技术图谱、价值图谱三大图谱。通过智能识别发现潜在业务机会，并将商机推送至业务团队，并不断优化打磨 1.0 平台迭代升级，增强平台的实用性和易用性，构建产业金融业务模式、打造科创金融生态圈。

公司坚持合规风控与创新并重，把合规管理和风险控制贯穿于创新发展全过程，通过制定《新业务、新产品和新系统上线风险与合规管理办法》，明确了管理原则、业务评估流程、监测和报告程序等内容；公司设立风险控制与安全运营委员会，根据授权负责对经营过程中的风险管理事项进行审议与评估，并对各业务条线进行风险承担的授权，以及新业务、新产品等开展前的风险评估，并予以落实。

9、崇尚专业精神。

公司企业文化推崇专业精神，通过多种方式提升员工专业水平，努力形成学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。公司不断强化、树立员工持续学习理念，不断更新专业知识和专业技能，同时为践行公司“领先”战略思想，

坚持战略导向和目标导向，聚焦重点领域，做长长板，培育成为行业“单项冠军”，最终形成主业突出、各项业务全面发展的高质量发展格局，公司制定了《单项冠军培育管理办法（试行）》，助力公司打造差异化发展的“硬实力”。2021年，公司自行开展的业务类培训达上百次。

公司针对不同客户类别分别建立了有效的客户评价机制，以促进公司整体专业能力和服务质量提升。其中，针对零售客户，主要通过直接面对客户进行服务回访、客户投诉处理、客户需求反馈跟进等方式直接改善客户服务；通过对公司投、理顾人员，客户经理，经纪人等服务质量监控，采用“产品体验官”模式推广完善用户体验等各方面，促进员工提升专业能力和服务质量。

对于机构客户，公司产业金融研究院、固定收益部、量化投资与OTC业务部、资产托管部均建立了符合自身特点的客户评价、反馈机制。通过销售人员、产品运营岗等专人负责，以例会等形式，定期将客户评价反馈至内部，在改进后视情况进行跟踪回访，从而形成机构客户评价反馈和改进的闭环管理。

公司制定完善了《执业资格管理办法》《投资银行业务执业质量评价制度》《投资银行业务质量控制现场核查管理办法》《证券执业登记管理细则》《基金执业资格管理细则》《期货执业资格管理细则》等制度 270 余项，细化、明确执

业标准，为“全员合规”目标的实现夯实制度基础。同时公司在 2021 年成立“长城人才发展研修院”，就人才培养的课程体系、研修院运营保障体系进行了全面升级规划，并于 12 月举办了首期“内部职业公开课”。公司各部门/业务线也纷纷在 2021 年全年自行组织了内外部的专业类培训，形成了学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。

10、坚持可持续发展。

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。“十四五”期间，公司将以“安全”“领先”为战略指导思想，打造以“数字券商、智慧投资、科创金融”为目标的综合型现代投资银行，坚持转型和创新双轨驱动，实现本质安全和高质量发展，奋力创建精于电力、能源领域的特色化一流证券公司。

公司高度重视发展质量，明确要从团队/部门的单打独斗、个体利益驱动的点对点合作，抓紧转变为围绕客户全生命周期价值驱动的平台化协同、提供“1+N”的一体化服务。公司将依托股东优势，通过建立长效机制、发现协同机会和提升业务能力，提高对集团公司和资本公司以及对产业的协同服务能力，打造产业特色，加强融融与产融协同。

公司构建了有效的公司治理和内部控制机制，党委、股东会、董事会、监事会和管理层各层级各司其职，有效运作。

公司重视人才、业务、公司、行业的长期健康发展，推动经济、社会、环境的协调发展。自公司上市以来，每年度公司董事会均审议并发布社会责任报告，指导公司积极践行并落实 ESG 理念。2022 年 4 月 12 日，公司董事会审议通过了 2021 年度社会责任报告，从规范运作、企业文化建设、员工关爱、投资者保护、服务实体经济、绿色金融、扶贫与公益等方面以 69 页的篇幅翔实地披露了公司履行社会责任的具体实践，此外，主动披露了加入联合国支持的负责任投资原则组织（UN PRI）的情况，向投资者展示公司的 ESG 投研理念。2021 年 12 月，长城证券加入 UN PRI 组织，开发了拥有自主知识产权的长城 ESG 投研体系，公开发布了 ESG 相关指数，在制度框架、人才储备与物质基础上均具备了践行 UN PRI 组织原则的客观条件。

公司坚决贯彻党中央决策部署和集团公司及资本公司的各项要求，统筹好安全和发展两件大事，不断强化和落实企业主体责任，深化对金融本质和规律的认识，坚持底线思维，提高对经济周期、行业发展趋势等相关问题的预见预判能力，从组织管理，人才建设，风险识别、排查、管理与处置，科技创新等各方面全面发力，确保业务合规开展，牢牢守住不发生系统性金融风险的底线。

公司以“合规、诚信、专业、稳健”为风控文化纲领，持续加强风控文化建设，2021 年开展 6 期固城计划专项培

训，依靠风控专栏及企业微信“智慧风控”平台推送风控研究及风控眼等 14 期专题报告，并且组织策划风控文化征文活动等，全方位、多角度、渗透式宣贯风控文化理念。

（三）《十要素》要求的各项保障措施的完备性和有效性

1、公司设立了专项文化建设保障资金。文化建设专项经费预算按照协会关于文化建设经费的相关要求到位，并在费用执行、监督、考核、调整过程中按公司制度执行，通过配套资金保障公司文化建设目标有效落实。公司明确了 2021 年度文化建设专项资金预算，包括品牌宣传、员工教育培训、奖优表彰等费用，总计 1688 万元。

2、公司建立了发展战略与文化理念融合发展的评价和考核机制，促进提升公司文化与发展战略契合度。将文化建设各项指标纳入相应部门考核内容，通过考核硬约束加速文化建设成效。

3、公司以文化纲要为指引，着力把文化制度建设作为公司管理制度优化的重要组成部分，将文化软实力转化成坚强的“生产力”，并将文化制度建设不断更新、规范。从激励约束制度、选人用人制度、风控合规制度、内审稽核制度、职业道德教育培训制度、员工行为规范制度、党风廉政警示教育制度、投资者教育培训制度及文化建设评价制度建设等多方面入手，将企业文化与公司经营相结合。

（四）公司治理结构及内部控制有效性

1、公司治理结构。

长城证券控股股东为华能资本服务有限公司，实际控制人为中国华能集团有限公司，公司股东资质及股权管理符合法规要求。

公司根据《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》，公司严格按照国家法律法规及外部监管规定，制定了《公司章程》《股东大会议事规则》《党委会议事规则》《董事会议事规则》及董事会下设专门委员会议事规则，建立了由股东大会、董事会、监事会、经营管理层组成的法人治理结构，形成了权责明确、运作规范、相互协调、相互制衡的机制，“三会”运作规范透明，决议合法有效；严格履行信息披露义务，真实、准确、完整、及时、公平地披露信息，保障全体股东的知情权并公平获得信息。

2、内部控制有效性。

公司根据内部控制建设需要，制定了一系列较为完整的制度、条例、办法及工作流程等，并根据外部监管要求、业务发展及管理需求及时修订完善。目前公司内部控制制度基本涵盖公司主要营运环节，具有较强的操作性，有关内部控制制度能有效传递给各级单位和各级员工。2021年公司持续完善内部控制制度，制定或修订制度、细则等，内容涵盖投

资银行业务、资产管理业务、经纪业务、固定收益业务、场外期权业务、分支机构管理、合规管理、风险管理、信息技术管理、营运管理、人力资源管理、财务管理等方面。

公司按照“健全、合理、制衡、独立”的原则，建立健全了董事会、经营管理层及合规负责人、内控管理部门、业务管理部门和业务分支机构等多层级的内部控制组织架构，并明确了各级机构应当承担的内部控制职责。根据公司业务性质、发展战略、文化理念和管理要求等因素，公司已按照科学、高效、制衡的原则合理设置内部职能机构，明确各机构的职责权限，部门内部岗位名称、职责等，部门之间、岗位之间、业务之间依照合规和风控要求，建立起相互制衡、信息沟通、隔离墙等内部控制机制，各部门及部门内部各岗位各司其职、各负其责、相互制约、相互协调。

2021 年，公司对纳入评价范围的业务与事项均已建立了内部控制机制。公司的内部控制机制和风险管理架构健全，内部控制制度能够贯彻落实执行，在内部控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督等方面切实发挥了管理控制作用。实际执行过程中亦不存在重大偏差，达到了公司内部控制的目标，不存在影响财务报告和非财务报告的重大缺陷和重要缺陷。能够为实现业务合法合规地开展、发现和控制风险及提高经营效率和效果等目标提供合理的保证。

（五）公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

1、公司全面风险管理有效性评估情况。

公司通过实施全面的风险管理机制和内部控制流程，建立了涵盖市场风险、信用风险、流动性风险、操作风险、合规风险、声誉风险的监测、评估与管理。

2021 年，公司对照《证券公司风险控制指标管理办法》和《证券公司全面风险管理规范》等监管文件，制定落实全面风险管理要求的工作方案，从全面风险管理的组织架构、管理制度、信息系统、指标体系、人才队伍等方面进行了梳理自查和全面建设，明确以董事会风险控制与合规委员会为首的四级风险管理组织架构，加大对风险管理信息技术系统及风险管理人员能力提升的投入，确保全面风险管理工作满足管理规范的各项要求。

与此同时，为使创新业务的风控工作有章可循，公司制定了《全面风险管理制度》《风险控制与安全运营委员会工作条例》《新业务、新产品和新系统风险与合规管理办法》等风控制度，对创新业务的设立、风险评估及决策审批流程进行了规范。

2、公司合规管理有效性评估情况。

公司已建立并不断完善全方位、多层次的合规管理组织架构和制度体系。公司建立董事会风险控制与合规委员会、合规总监、法律合规部、一线合规管理人员四个层级的合规

管理组织体系。董事会下设风险控制与合规委员会履行董事会相关合规管理职责，就合规履职情况向董事会报告。合规总监为公司合规负责人，由董事会根据董事长的提名任免，直接向公司董事会负责，合规总监负责对公司经营管理及员工执业行为的合规性进行审查、监督和检查。公司设立法律合规部，承担公司日常合规管理工作，向合规总监负责并报告工作，各一线单位配备合规管理人员负责第一道防线的合规管理具体事务，就本单位合规管理情况向合规总监报告，接受合规总监的监督、指导和考核。

2021 年，公司不断完善制度和机制建设，修订了 20 余项合规管理制度，构建三道防线系统机制和分支机构三级合规管理体系建设，进一步完善立体化合规管理防控机制。公司进一步加强合规文化建设，持续开展合规宣导、培训和征文活动，加强风控合规考核和问责。公司进一步规范合规审查与检查质量建设，一是严把入口关，建立新业务、新产品、新系统的前置审查机制；二是高质量落实日常合规咨询、审核和监测；三是有序开展合规检查工作，内容覆盖融资类业务、资产管理业务、内部控制、反洗钱、证券研究业务、债券交易、员工执业行为等方面。公司进一步推进合规数字赋能，加强合规管理系统建设，自研开发智慧合规风控平台，建设法规库、执业行为管控、反洗钱监控等模块。

公司 2021 年全面风险管理、合规管理工作情况已在《长

城证券股份有限公司 2021 年度工作报告》中披露。

（六）文化建设及廉洁从业管理存在的主要问题及改进措施

文化建设方面，一是企业文化理念的宣导还需加强，尤其是如何用核心价值观激励全体员工拼搏奋斗，敢于创新、创造业绩。二是在权威媒体开展文化建设宣传力度还不够，尤其在践行行业文化，宣传行业成果方面。下一步，公司将制定文化理念分层分级宣贯方案，强化文化引领发展。

廉洁从业管理方面，在预防机制建设、廉洁文化培训教育上存在不足。下一步，公司将搭建廉洁从业管理事前预防机制，增加警示教育和廉洁文化理念宣导，筑牢员工廉洁从业底线。

（七）员工文化理念认同情况，外部评价情况

2021 年，公司通过组织多次培训对证券行业文化理念和《十要素》进行宣导，在此基础上，公司通过自身文化理念体系的优化升级，让广大干部员工参与交流讨论，提出意见建议，把文化理念制定的过程变成文化理念自我认同的过程。其次公司组织了文化理念宣导活动、制作了文化手册让全体员工参与学习，通过公司“三大三多”作风建设专题实践，公司“安全”“领先”文化主旨和“专业、诚信、进取、协助”

核心价值观等文化理念体系深得广大员工认同。

公司形成“安全”“领先”文化体系后，在《中国证券报》等主流媒体上阐述文化主张，同时，在主流媒体围绕服务国家“双碳”战略、乡村振兴、抗疫攻坚等方面开展宣介，让社会和广大投资者客观了解公司、评价公司。2021年，公司和员工获得地方政府、媒体单位颁发的多项荣誉和奖项。

（八）其他评估内容

无

五、年度报告附表

1、公司简介

公司简称	长城证券	英文简称	
公司注册地	深圳市福田区福田街道金田路 2026 号能源大厦南塔楼 10-19 层	公司办公地	中国广东省深圳市福田金田路 2026 号能源大厦南塔楼 10-19 层
文化建设领导小组负责人	张巍, 公司党委书记、董事长	电子邮箱	cczqir@cgws.com
公司文化理念	企业文化主旨:安全、领先。 企业使命:结伴实体, 让金融更有责任和价值。 企业愿景:聚焦数字券商、智慧投资、科创金融, 建设精于电力、能源领域的特色化一流证券公司。 核心价值观:专业、诚信、进取、协作。		
年度报告公示网站网址	中国证券业协会官方网站 https://www.sac.net.cn/ 长城证券股份有限公司官方网站 http://www.cgws.com	文化建设备查资料地址	深圳市福田区福田街道金田路 2026 号能源大厦南塔楼 19 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	张巍	党委书记、董事长	组长
2	李翔	党委副书记、总裁	副组长
3	崔学峰	党委副书记	副组长
4	范小新	党委委员、宝城期货董事长	成员
5	何青	党委委员、副总裁	成员
6	徐浙鸿	副总裁	成员
7	王军	党委委员、长城基金董事长	成员
8	曾贇	党委委员、副总裁	成员
9	韩飞	党委委员、副总裁	成员
10	金刚善	党委委员、纪委书记	成员
11	吴礼信	董事会秘书	成员
12	赵昕倩	首席风险官、合规总监	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	崔学峰	——	党委副书记	文化建设工作室办公室主任
2	赵昕倩	——	首席风险官、合规总监	文化建设工作室办公室成员
3	曾晓玲	人力资源部	公司总裁助理、部门总经理	文化建设工作室办公室成员
4	许明波	党群与宣传部	部门主任	文化建设工作室办公室成员
5	刘渝敏	法律合规部	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
6	周钟山	规划发展部	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
7	阮惠仙	财务部	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
8	陈光	办公室	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
9	王振	财富管理总部	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
10	张斌辉	审计部	部门总经理	文化建设工作室办公室成员
11	何美才	党群与宣传部	部门副主任	文化建设组织推动
12	许睿雅	党群与宣传部	部门文宣团队经理	文化建设组织推动
13	诸葛鹏	党群与宣传部	员工	文化建设组织推动
14	张格儿	党群与宣传部	部门党建团队经理	文化建设组织推动
15	龙建国	工会	员工	文化建设执行落实
16	叶倩	办公室	员工	文化建设执行落实
17	李岳阳	人力资源部	部门总经理助理	文化建设执行落实
18	周紫薇	法律合规部	员工	文化建设执行落实
19	李筱	财务部	部门综合与内控管理团队经理	文化建设执行落实
20	乐倩	风险管理部	部门全面风险与综合管理团队经理	文化建设执行落实
21	邓燕	财富管理总部	员工	文化建设执行落实
22	夏雪	纪律检查部	部门主任	文化建设执行落实
23	李鹏	审计部	部门总经理助理	文化建设执行落实
24	徐林青	规划发展部	员工	文化建设执行落实
25	杨凡	网络金融部	员工	文化建设执行落实
26	邹恒超	产业金融研究院	员工	文化建设执行落实
27	杨士焯	战略创新部	员工	文化建设执行落实

序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作职责及分工
28	汪乐	投资银行事业部	员工	文化建设执行落实
29	周倩	投资银行事业部	员工	文化建设执行落实
30	徐欢	资产管理部	员工	文化建设执行落实
31	吴芬琴	财富管理总部	员工	文化建设执行落实
32	刘雁	信用业务部	员工	文化建设执行落实
33	秦嘉敏	固定收益部	员工	文化建设执行落实
34	朱慧芳	量化投资与OTC业务部	员工	文化建设执行落实
35	徐子寒	证券投资部	员工	文化建设执行落实
36	于雪曼	内核部	员工	文化建设执行落实
37	余志鹏	人力资源部	员工	文化建设执行落实
38	邵伟	法律合规部	员工	文化建设执行落实
39	何雅	审计部	员工	文化建设执行落实
40	任颖	国际业务发展(香港)办公室	员工	文化建设执行落实
41	张曦	财务部	员工	文化建设执行落实
42	龚友	信息技术与金融科技部	部门总经理助理	文化建设执行落实
43	杨烁	网络金融部	员工	文化建设执行落实
44	王海玲	营运管理部	员工	文化建设执行落实
45	张朕	资产托管部	员工	文化建设执行落实
46	徐锦山	纪律检查部	员工	文化建设执行落实
47	张文珺	产业金融研究院	员工	文化建设执行落实
48	何明阳	北京分公司	员工	文化建设执行落实
49	金艳艳	浙江分公司	员工	文化建设执行落实
50	郭娇	深圳分公司	部门总经理助理	文化建设执行落实
51	曹田甜	湖北分公司	员工	文化建设执行落实
52	闫江	广东分公司	员工	文化建设执行落实
53	刁璐	重庆分公司	员工	文化建设执行落实
54	王晓靖	山东分公司	员工	文化建设执行落实
55	江顺之	江西分公司	员工	文化建设执行落实
56	刘志岷	上海分公司	员工	文化建设执行落实
57	符微	海南分公司	员工	文化建设执行落实
58	王小超	江苏分公司	员工	文化建设执行落实
59	曹震	福建分公司	员工	文化建设执行落实
60	王婷	前海分公司	员工	文化建设执行落实
61	颜瑗	四川分公司	员工	文化建设执行落实

序号	姓名	部门	职务	部门职责/文化建设工作职责及分工
62	张莹	东北分公司(筹)	员工	文化建设执行落实
63	任翔	郑州文化路证券营业部	员工	文化建设执行落实
64	张楠	郑州陇海路证券营业部	员工	文化建设执行落实
65	夏溶雪	贵阳河西路营业部	员工	文化建设执行落实
66	胡文钦	贵阳长岭路证券营业部	员工	文化建设执行落实
67	查彬彬	合肥临泉路营业部	员工	文化建设执行落实
68	纳维静	昆明石林县石林南路证券营业部	员工	文化建设执行落实
69	魏东	昭通昭通大道证券营业部	员工	文化建设执行落实
70	谢小庆	昆明西昌路证券营业部	员工	文化建设执行落实
71	于鑫雨	赤峰友谊大街证券营业部	员工	文化建设执行落实
72	魏权	太原南内环西街证券营业部	员工	文化建设执行落实
73	邵颖	呼和浩特锡林南路证券营业部	员工	文化建设执行落实
74	付媛媛	西安锦业路证券营业部	员工	文化建设执行落实
75	翟旭烽	晋中安宁街证券营业部	员工	文化建设执行落实
76	李媛	西安西关正街证券营业部	员工	文化建设执行落实
77	王雪艳	合肥马鞍山路证券营业部	员工	文化建设执行落实
78	李厚志	兰州金昌南路证券营业部	员工	文化建设执行落实
79	陈曼曼	新乡平原路证券营业部	员工	文化建设执行落实

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	长城证券股份有限公司 公司章程	规定了公司组织和活动的各项基本准则。	2021 年 12 月
2	长城证券股份有限公司 股东大会议事规则	明确公司股东大会议事规则。	2020 年 10 月
3	中共长城证券股份有限 公司党委工作规则	明确公司党委工作规则。	2021 年 12 月
4	长城证券股份有限公司 董事会议事规则	规范公司的董事会的议事方式和决策程序。	2021 年 12 月
5	长城证券股份有限公司 监事会议事规则	公司监事会议事规则。	2020 年 10 月
6	关于调整公司文化建设 领导机构和工作机构组 成人员的通知	根据公司领导人员变动和公司组织架构优化调整的实际情况，现对公司文化建设领导机构成员和工作机构组成部门及成员进行调整。	2021 年 7 月
7	长城证券 2021 年文化建 设领先行动方案	持续推进完善公司文化建设相关工作，把文化建设各项工作落实到具体部门，明确权责、工作要求等。	2021 年 8 月
8	长城证券文化与作风建 设专项考核细则	持续贯彻公司“安全、领先”文化理念，从严从实推进“三大三多”作风建设专题实践，按照证券业协会关于“践行行业和公司文化理念”纳入考核相关要求，制定公司文化建设与作风建设专项考核细则，对各部门、员工文化建设与作风建设情况进行考核。	2022 年 2 月
9	长城证券“三大三多”作 风建设专题实践活动实 施方案	在全公司全面开展“三大三多”作风建设专题实践活动。	2020 年 7 月
10	推进“三大三多”作风建 设专题实践常态化的实 施意见	推进“三大三多”作风建设专题实践常态化。	2021 年 4 月
11	长城证券股份有限公司 “三重一大”事项决策 管理规定	规范公司“三重一大”事项决策管理行为，提高决策水平，防范决策风险，加强反腐倡廉建设，确保公司科学发展。	2021 年 12 月
12	长城证券股份有限公司 员工业务职级管理办法	优化员工的职业发展通道，建立和完善专业化、市场化的员	2021 年 7 月

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
		工任职资格体系，促进专业人 才队伍建设。	
13	长城证券股份有限公司 招聘管理办法	健全公司人才引进机制，优化 人才引进评价标准，提高人才 引进效率，规范人才引进流程。	2021 年 11 月
14	长城证券股份有限公司 实习生招聘培养管理办 法	规范实习生招聘录用流程。	2021 年 10 月
15	长城证券股份有限公司 风控合规问责管理办法	明确风控合规问责相关规则。	2020 年 11 月
16	长城证券股份有限公司 合规考核办法	明确合规考核办法。	2020 年 6 月
17	长城证券股份有限公司 合规措施实施细则	明确合规措施实施具体细则。	2020 年 6 月
18	长城证券股份有限公司 分支机构合规管理办法	明确分支机构合规管理相关 事项。	2020 年 10 月
19	长城证券股份有限公司 经济责任审计办法	规范公司经济责任审计工作， 客观评价公司高级管理人员和 重要岗位人员经济责任履行情 况，加强干部管理和监督，落 实全面从严治党要求，推进党 风廉政建设。	2020 年 4 月
20	长城证券股份有限公司 全面风险管理制度	明确了公司风险管理三道防线 的职责划分、细化了反洗钱工 作相关要求。	2021 年 4 月
21	长城证券股份有限公司 声誉风险管理办法	明确有效管理声誉风险，完善 全面风险管理体系相关规定与 工作要求，达到维护公司品牌 形象和正常经营秩序，维护行 业形象和市场稳定的目的。	2022 年 3 月
22	长城证券股份有限公司 廉洁从业管理办法	明确了公司廉洁从业的具体管 理办法。	2020 年 12 月
23	长城证券股份有限公司 聘请第三方等廉洁从业 风险防控管理办法	明确规定聘请第三方等廉洁从 业风险防控具体办法。	2020 年 1 月
24	长城证券股份有限公司 干部管理办法	明确对干部的选拔任用、交流 轮岗、考核与薪酬、退出、监 督等内容。	2021 年 4 月
25	长城证券股份有限公司 党风廉政建设责任制实 施细则	明确公司领导班子和领导人员 在党风廉政建设中的责任。	2020 年 12 月
26	长城证券股份有限公司 党风廉政建设考核暂行	明确党风廉政建设考核办法。	2020 年 12 月

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
	办法		
27	长城证券股份有限公司 风险事项闭环管理办法	明确风险事项闭环具体办法。	2020 年 12 月
28	长城证券股份有限公司 内部审计管理办法	明确公司内部审计相关规定。	2020 年 4 月
29	长城证券股份有限公司 投资者关系管理制度	明确公司投资者关系管理具体 事项。	2019 年 4 月
30	长城证券股份有限公司 特定对象来访接待管理 制度	明确公司特定对象来访接待管 理事项。	2019 年 4 月
31	长城证券股份有限公司 重大信息内部报告制度	明确公司重大信息内部报告事 项。	2019 年 4 月
32	长城证券股份有限公司 年度报告信息披露重大 差错责任追究制度	明确公司年度报告信息披露重 大差错责任追究规则及事项。	2019 年 4 月
33	长城证券股份有限公司 内幕信息知情人登记管 理制度	明确公司内幕信息知情人登记 管理办法。	2019 年 4 月
34	长城证券股份有限公司 股东大会网络投票实施 细则	明确公司股东大会网络投票实 施细则。	2019 年 4 月
35	长城证券股份有限公司 信息披露管理制度	明确公司信息披露具体规则。	2016 年 4 月
36	长城证券股份有限公司 防范利益冲突管理办法	明确公司防范利益冲突管理办 法。	2020 年 3 月
37	长城证券股份有限公司 风控考核办法	明确公司风控考核办法。	2021 年 12 月
38	长城证券股份有限公司 分支机构合规管理办法	明确公司分支机构合规管理规 则。	2021 年 10 月
39	长城证券股份有限公司 分公司合规经理工作指 引	明确公司分公司合规经理工作 指引	2021 年 10 月
40	长城证券股份有限公司 营业部合规经理工作指 引	明确公司营业部合规经理工作 指引。	2020 年 10 月
41	长城证券股份有限公司 财富管理业务合规管理 工作细则	明确公司财富管理业务合规管 理工作细则。	2020 年 10 月
42	长城证券股份有限公司 资源协同工作考核实施 方案	服务主业、以融促产，推动公 司资源协同工作。	2021 年 1 月
43	长城证券股份有限公司 投资银行业务激励与约	明确投行业务激励与约束。	2018 年 6 月

序号	制度/机制名称	文件概要	实施/修订日期
	束管理办法		
44	长城证券股份有限公司资产管理业务激励与约束管理办法	明确资管业务激励与约束。	2016 年 12 月
45	长城证券股份有限公司自营业务激励与约束管理办法	明确自营业务激励与约束。	2013 年 1 月
46	长城证券股份有限公司媒体采访管理办法	明确媒体采访管理。	2019 年 12 月
47	长城证券股份有限公司媒体敏感信息管理办法	明确敏感信息管理。	2019 年 12 月
48	长城证券股份有限公司员工承诺书	明确员工行为展业要求。	2021 年 8 月
49	长城证券股份有限公司投资者教育制度	明确投资者教育事项。	2019 年 12 月
50	长城证券股份有限公司操作风险管理办法	加强公司操作风险管理工作。	2021 年 9 月
51	长城证券股份有限公司员工内部岗位流动管理办法	加强员工内部流动。	2021 年 7 月
52	长城证券股份有限公司绩效考核管理办法	明确公司各部门绩效考核要求。	2021 年 7 月
53	长城证券股份有限公司新业务、新产品和新系统上线风险与合规管理办法	明确新业务、新产品和新系统上线风险与合规方面管理规定。	2021 年 6 月
54	长城证券股份有限公司单项冠军培育管理办法（试行）	培育专业能力。	2022 年 1 月
55	长城证券股份有限公司执业资格管理办法	规范公司执业登记与资格管理工作。	2021 年 9 月
56	长城证券股份有限公司投资银行业务执业质量评价制度	规范公司投资银行业务执业质量评价。	2021 年 11 月
57	长城证券股份有限公司投资银行业务质量控制现场核查管理办法	加强投资银行业务质量控制现场核查工作。	2021 年 10 月
58	长城证券股份有限公司风险控制与安全运营委员会工作条例	加强公司风险管理工作，提升风险控制与安全运营委员会风险评估工作的专业性及风控委议事效率效果。	2021 年 7 月

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	公司党委理论中心组第五次集中学习	证券公司文化建设实践评估方案及证券行业文化建设十要素,易会满主席在中国证券业协会第七次会员大会上的讲话。	2021年5月31日	2小时	公司领导班子成员等12人
2	文化建设工作推进会	《证券行业文化建设十要素》学习与公司文化建设领先行动方案、文化理念体系宣导与讨论。	2021年8月31日	2小时	总部中层以上干部22人 现场参加 分支机构干部256人 线上参加
3	文化建设工作推进会	证券行业文化理念及“十要素”、公司文化理念体系附属《领先者之约》内容宣导及讨论。	2021年11月17日	1小时	总部中层以上干部18人 现场参加 分支机构干部256人 线上参加
4	公司文化理念发布仪式	宣证券行业文化理念及“十要素”、公司新版文化理念体系及释义。	2021年12月28日	1小时	公司全体员工
5	公司总部职场、官网、内刊文化理念体系内容布置宣传	证券行业文化理念及“十要素”、公司新版文化理念体系展示宣传。	2021年12月28日	全年	公司全体员工
6	青蓝计划	公司党建成果及企业文化宣导	2021年4月29日	2小时	43人
7	青蓝计划	职业道德与执业风险防范	2021年4月29日	2小时	43人
8	中层干部战略共识与领导力发展培训(第一期)	新时代华能集团“三色文化”解读	2021年9月25日	1小时	43人
9	中层干部战略共识与领导力发展培训(第二期)	新时代华能集团“三色文化”解读	2021年11月5日	1小时	52人
10	中层干部战略共	行业文化理念及	2021年9月	1小时	43人

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
	识与领导力发展 培训(第一期)	“十要素”、长城 证券企业文化建 设	25 日		
11	中层干部战略共 识与领导力发展 培训(第二期)	行业文化理念及 “十要素”、长城 证券企业文化建 设	2021 年 11 月 5 日	1 小时	52 人
12	中层干部战略共 识与领导力发展 培训(第一期)	“安全”“领先” 战略下的风控与 合规管理	2021 年 9 月 25 日	1 小时	43 人
13	中层干部战略共 识与领导力发展 培训(第二期)	“安全”“领先” 战略下的风控与 合规管理	2021 年 11 月 5 日	1 小时	52 人
14	固城计划(第一 期)	关键风险指标专题 培训	2021 年 3 月 24 日	1 小时	42 人
15	固城计划(第二 期)	风险绩效考核与问 责专题培训	2021 年 6 月 16 日	1 小时	36 人
16	固城计划(第三 期)	公司战略专题培训	2021 年 7 月 1 日	2 小时	35 人
17	固城计划(第四 期)	债券市场信用环境 解析及探讨	2021 年 8 月 24 日	2 小时	30 人
18	固城计划(第五 期)	Archeoes 风险案 例分析	2021 年 9 月 23 日	2 小时	36 人
19	固城计划(第六 期)	RPA 技术应用与实 践分享	2021 年 10 月 27 日	1 小时	30 人
20	公司洗钱风险评 估项目总结暨培 训	反洗钱基本概念、 反洗钱监管形势、 反洗钱工作内容、 评估项目总结、工 作建议	2021 年 1 月 25 日	2 小时	440 人
21	反洗钱工作培训	举办反洗钱工作培 训交流	2021 年 5 月 31 日	2 小时	330 人
22	反洗钱培训	反洗钱监管形势和 工作要求	2021 年 6 月 28 日	2 小时	254 人
23	反洗钱培训	“长城长”APP 反洗 钱任务分派模块功 能介绍	2021 年 8 月 17 日	2 小时	602 人
24	反洗钱培训	反洗钱可疑交易甄 别经验分享	2021 年 8 月 26 日	2 小时	253 人
25	反洗钱培训	学习反洗钱交易监 测中心文件—《可 疑交易报告范例评	2021 年 10 月 21 日	2 小时	277 人

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
		析》			
26	洗钱风险评估整 改项目启动暨培 训会	公司洗钱风险评估 整改项目启动暨培 训会	2021 年 10 月 12 日	3 小时	522 人
27	2021 年中期分支 机构合规管理宣 导	2021 年中期分支机 构合规管理宣导	2021 年 6 月 8 日	2 小时	400 人
28	证券公司异地分 支机构合规管理 培训	证券公司异地分支 机构合规管理	2021 年 7 月 30 日	1.5 小时	9 人
29	执业行为专项排 查合规培训	就执业行为专项排 查工作开展合规培 训	2021 年 3 月 29 日	1.5 小时	270 人
30	金融产品销售合 规宣导	金融产品销售合规 宣导	2021 年 9 月 2 日	1.5 小时	44 人
31	证券行业投资者 适当性及金融营 销宣传规范讲解	证券行业投资者适 当性及金融营销宣 传规范讲解	2021 年 12 月 1 日	2 小时	90 人
32	客户交易行为管 理培训	公司面临的交易监 管风险、交易所交 易监管重点、典型 异常交易类型、重 点监控账户概述、 公司客户交易行为 管理考核要求。	2021 年 11 月 12 日	2 小时	420 人
33	《个人信息保护 法》解读	《个人信息保护 法》解读	2021 年 12 月 22 日	2 小时	320 人
34	第十五届深圳国 际金融博览会	宣传行业“合规、 诚信、专业、稳健” 文化理念。开展 “防范非法理财” 的现场投教活动	原定 2021 年 11 月,因 疫情延至 2022 年 1 月 7 日举行	1 天	金博会现场 参观人员



专业/诚信/进取/协作