

瑞银证券有限责任公司

二〇二三年文化建设实践年度报告



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

| | |
|-----------------------|----|
| 第一章 年报摘要 | 4 |
| 第二章 文化建设基本情况 | 5 |
| 第三章 文化建设实践整体情况 | 14 |
| 第四章 文化建设成果与年度案例 | 23 |
| 第五章 文化建设质量评估结果 | 26 |
| 第六章 附件 | 31 |

第一章 年报摘要

瑞银¹一贯重视企业文化建设，注重道德风险防范，将公司声誉看作最重要的资产之一。瑞银证券秉承瑞银的企业文化理念，以“成功的三把钥匙：支柱、原则和行为”为核心，配合业务发展的整体战略，明确公司整体和员工个人的行为准则，并将文化价值观融入到团队管理、业务经营、人才招聘和培养等方方面面，积极打造合规诚信、专业稳健、团结协作、多元包容的企业文化，同时管理好风险，鼓励多元化和包容性，重视企业社会责任。

2023 年，瑞银证券继续全面推进文化建设，秉承瑞银的企业文化理念，遵循“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，健全完善相关制度和工作机制，积极落实《进一步推进公司文化建设工作方案》和《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》的有关要求，制定和执行《瑞银证券有限责任公司文化品牌战略》，进一步促进公司发展战略与文化建设深度融合，推进公司文化建设各项工作，实现文化建设各项目标。公司积极宣传和落实《树立证券行业荣辱观倡议书》，以正确的价值观引领公司文化建设。公司开展“一个瑞银，连接彼此”、“瑞银使命之旅”等系列文化建设特色活动，促进员工对企业文化的理解和认同。公司设立年度“瑞银中国区大奖”，用于表彰那些在日常工作中积极践行企业文化和集团使命的个人和团队，通过评选激励机制，推广践行文化的优秀案例，促进文化建设落到实处。公司通过组织各类员工活动，加强员工之间的合作交流，以形成包容互助的工作氛围，激发组织活力，并为员工及其家人提供身心健康方面的支持。公司高度重视发挥企业担当，积极履行企业社会责任。

瑞银证券以优良的企业文化做后盾，将公司打造成一个客户信赖有加、员工引以为傲、人才渴望加入的平台。展望未来，中国金融市场的持续开放，新经济和可持续发展将带来更多业务机遇。我们将继续把握先机，巩固优势，为客户提供国际一流的产品及服务，为行业的前行建言献策，为中国金融市场的蓬勃发展贡献力量，携手各方共创美好世界。

¹ “瑞银”指瑞银集团有限公司（UBS Group AG，简称“瑞银集团”）和/或瑞士银行有限公司（UBS AG），下同。

第二章 文化建设基本情况

一、 公司简介

(一) 公司法定中文名称：瑞银证券有限责任公司

公司法定英文名称：UBS Securities Co. Limited

公司统一标识：



(二) 公司概况

公司由瑞士银行有限公司控股，总部设于北京，瑞银证券主要业务部门包括全球投资银行部、全球金融市场部、证券研究部以及财富管理部。瑞银证券在瑞银集团的支持下，坚持本土专长和国际经验相结合，不断扩大其服务范围以支持客户需求，提供有特色的服务。

二、 公司使命与文化

(一) 公司使命

在瑞银，我们重塑人和资本的力量，为我们所有人创造一个更美好的世界，一个公平、可持续发展的世界。

建立联系是我们所做工作的核心。我们将人们联系在一起。我们将人与想法联系在一起，从而取得成果、推动进步和创新。我们将人与机会联系在一起，从而改变人们的生活、帮助建立一个更公平的社会。

从在瑞士建立根基到业务足迹遍及全球，我们已有 160 余年的历史，深知长期承诺的真正含义。

我们为人们提供洞察和建议，以激发灵感、建立联系和赋权增能——为当下和后世创造更好的结果。

Reimagining the power of investing. Connecting people for a better world. (瑞银致力于重塑投资的力量，构建人与人之间的连接，打造一个更加美好的世界。)

(二) 公司文化

我们的使命明确了我们为何而做，我们的文化规定了我们如何去做。我们强大且包容的企业文化根植于“成功的三把钥匙”，即支柱、原则和行为，确定了我们的基础，我们的立身之本，以及瑞银人的行事准则。

支柱 – 我们一切行为的基础：

资本实力：公司重视卓越的资本实力。它赋予了公司灵活处理预期事件及意外事件的能力，也是客户所看重的一项独特的竞争优势。

简化与效率：公司能够敏捷、数字化且迅速地回应客户需求。公司持续优化资源配置，将最佳想法与从前台到后台的交付实践相结合。

风险管理：成功的风险管理造就成功的银行业务。公司里的每一个人都是风险管理者，尽早发现潜在风险、勤于管理风险、勇于提出问题并保护企业的声誉。

原则 – 我们的立身之本：

以客户为中心：公司的客户和他们的需求是公司做的每一件事的核心。作为值得信赖的合作伙伴，公司通过个性化、相关、及时和连贯的服务体验提供最佳的产品及服务。

连接性：公司通过连接员工、想法与业务，建立一个让客户、员工和其他利益相关者均可表现突出的全球生态系统。

可持续影响：公司的表现推动长期正向价值的创造，公司致力于为利益相关者、社会、环境和后代创造一个更好的世界做出贡献。

行为 – 每个瑞银人的行事准则：

诚信问责：员工对自己的所言所做负责。承担责任并让事情有结果。员工在事情发生问题时挺身而出并采取行动。

协作：员工信任他人并帮助他人获得成功。员工和同事共同交付瑞银的服务。员工营造一个多元化、包容且公平的工作环境。

创新：员工挑战一些观点，并寻找改进机会。员工积极地寻找并提供反馈。员工从每一次的成功和失败中学习。

（三）多元化及包容性

瑞银也非常注重在公司内部塑造“多元，平等及包容”的工作氛围。瑞银证券拥有多元化的工作团队，可以更好的理解客户的多元化需求，并及时提供最佳解决方案。良好的工作平台和“多元，平等及包容”的工作环境，使得瑞银证券可以吸引更多优秀和具有多元化背景的人才的加入，进而帮助公司保持创新性。

（四）关注ESG（环境、社会和治理）

ESG 代表环境、社会和治理，现在被视为公司行为的关键标准。作为百年企业，瑞银持续关注全球环境问题，建立自己的净零目标，并展开可持续的投资计划，全方位提升 ESG 水平。瑞银制定了可持续发展与影响力战略，致力于成为能够调动资源以实现联合国 17 个可持续发展目标并顺利向低碳经济模式过渡的客户的的首选金融服务提供商。影响力的三大重点领域包括：地球——在我们转向低碳未来的过程中，把气候问题作为一个明确的优先事项；人类——通过客户和企业慈善活动以及员工参与来应对社会挑战；合作——与其他思想领袖合作，在全球范围内发挥影响力。在应对社会挑战方面，至 2025 年，瑞银的目标是将 10 亿美元通过其慈善平台投入在具有

全球影响力的公益项目上，预计惠及 2500 万人（2021-2025），并使得 150 万名受益对象能通过瑞银的公益活动发展他们自身的技能从而找到更好的工作或实现创业（2022-2025）。

2023 年，瑞银证券继续积极践行 ESG。2023 年，围绕绿色能源、垃圾分类、废物利用、食物浪费、生物多样性等热门环保话题，瑞银集团中国共开展了 7 场线上讲座、5 场线下活动，近 980 人次加入探讨，将环保和可持续发展理念推广给更多员工。同时，瑞银证券各部门在各自的专业领域积极践行 ESG，成为 ESG 主题的活跃者。

三、 廉洁从业管理目标和总体要求

在廉洁从业方面，公司及其员工应当遵循对贿赂和腐败零容忍的原则及“遵守廉洁从业相关法律法规和监管规定及合乎道德的行为规范和商业惯例，不以任何方式直接或间接(1)从事不公平商业行为；(2)谋取不当利益或向他人输送不当利益；(3)干扰政府部门、监管机构和自律组织管理工作”的总体要求，以实现廉洁从业、维护公司声誉和助力风清气正的良好行业生态建设之目标。

四、 公司文化建设简介

（一） 文化建设组织结构及职责分工、主要负责部门、岗位设置及工作人员情况

公司文化建设工作的牵头人为董事长钱于军先生。

公司文化建设领导小组的成员有：董事长钱于军先生，总经理、管理委员会委员陈安先生，首席合规官、管理委员会委员王红女士，副总经理、首席风险官、管理委员会委员王勤先生，首席财务官、管理委员会委员彭晓雯女士，董事会秘书、管理委员会委员蒋华良先生，首席信息官、管理委员会委员陈政珩先生，管理委员会委员孙利军先生和高慧女士。

公司文化建设岗位设置及工作人员具体情况可详见附件 3。

公司董事会负责指导和推动文化建设工作，将推动文化建设作为公司治理的重要工作方向和内容，促进文化建设与发展战略的深度融合。

监事会对董事、高级管理人员履行文化建设和诚信管理的情况进行监督。公司主要负责人是落实文化建设和诚信从业管理职责的第一责任人。

公司文化建设领导小组负责落实文化建设和诚信管理目标，承担文化建设的实施责任。主要履行以下职责：

- (1) 推动和强化公司文化建设和诚信管理，经营管理的决策与公司发展战略目标和文化理念一致；
- (2) 明确文化建设和诚信管理工作中各部门的职责分工和协调机制；
- (3) 确定文化建设和诚信管理的相关机制安排、风险防范、员工长效激励、文化建设经费的提取和使用等；
- (4) 确定履行社会责任的相关举措，服务国家战略，塑造公司良好形象；
- (5) 其他相关职责。

各部门、分支机构负责人对本部门、分支机构的文化建设和诚信管理，承担首要和领导责任。主要履行以下职责：

- (1) 加强文化建设和诚信管理，推动和落实公司文化价值观的教育和培训；
- (2) 监督检查本部门员工的诚信从业情况，报告发现的问题，督促员工及时整改相关问题；
- (3) 在员工聘用、晋级、提拔等环节，根据考核标准充分考察员工职业道德和诚信从业情况；
- (4) 持续提升员工专业能力和专业水平，坚持以客户为中心，开发个性化、差异化、定制化的金融产品，提升客户服务质量和专业附加值。秉持良好的职业道德操守，打造过硬的专业声誉；

(5) 根据公司履行社会责任的相关工作安排，在发展普惠金融、绿色金融、金融扶贫、投资者教育保护等方面投入资源。

人力资源部主要履行以下职责：

- (1) 在《员工手册》等相关制度中，明确相关职业道德和诚信从业的要求；
- (2) 建立完善员工声誉风险管理，将员工的诚信、声誉情况纳入人事管理体系，在聘用、晋级、提拔、离职以及考核等环节，确立对员工信用和诚信从业情况的考察评估机制；
- (3) 建立员工的长效激励机制，在薪酬递延发放安排、考核激励计划中纳入职业道德、诚信从业的考核因素；
- (4) 建立常态化文化教育培训机制，每年开展覆盖全体员工的诚信教育宣传活动，确保员工熟悉职业道德和诚信从业的相关规定，增强诚信意识和诚信理念。

合规及操作风险管理部（以下简称“合规部”）主要履行以下职责：

- (1) 在《合规手册》等相关制度中，明确相关职业道德和诚信从业的要求；
- (2) 对员工诚信从业情况进行第二道防线检查、监测；
- (3) 统筹对员工行为风险的管理和信息上报；
- (4) 开展员工合规培训，强化合规展业、防范利益冲突等有关诚信从业的要求。

内部稽核部作为第三道防线，对公司各部门及分支机构的法律法规和监管要求的执行情况、内部控制制度的有效性和执行情况进行独立、客观的审计评价。

公司在亚太区媒体公关部的支持下，通过对内和对外的多种途径宣传公司文化理念，促进形成积极健康的企业形象，打造公司的文化品牌，并把文化品牌的影响力转换为公司的竞争优势，形成理念认同、价值认同和文化认同。

所有员工应当遵守公司相关制度和流程，参加相关培训，了解职业道德准则和诚信从业的有关规定，落实各项诚信从业要求，并承担相应的诚信从业责任。

（二） 现有文化建设制度及机制

瑞银证券建立了以公司章程为统领，包括《文化建设和诚信管理制度》、《声誉风险管理制度》、《员工手册》、《廉洁从业政策》、《合规手册》等在内的文化建设政策和制度。在文化建设领导小组的指导下，注重加强与瑞银集团的文化建设协同，建立了各部门分工合作、行之有效的文化建设机制。公司章程对文化建设的目标和总体要求作出了明确规定。公司文化建设的总体要求是秉承瑞银的企业文化理念，即“成功的三把钥匙：支柱、原则和行为”，遵循“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，将文化价值观融入公司经营管理的各个环节。公司文化建设的目标是通过推进文化建设，履行社会责任，保护投资者合法权益，实现可持续发展。公司章程还对董事会、监事会和管理委员会应承担的文化建设职责做出了规定。

按照中国证券业协会的要求，根据我公司在文化建设落地期的工作计划，我公司制定并发布了《文化建设和诚信管理制度》。该制度对公司文化建设的治理体系，包括董事会、监事会、高级管理层、各部门和分支机构、员工的职责进行了明确；制度结合证券行业文化建设、证券行业诚信准则等文件，细化了相关职责，嵌入了文化建设十个要素、十二项诚信基本义务。

此外，公司制定并发布了《声誉风险管理制度》，主动有效地识别、评估、控制和监测声誉风险，明确声誉风险管理组织架构及职责分工，最大程度保护公司免受声誉损害，通过管理和控制业务过程中发生的风险，来有效防范和减少声誉事件对公司及利益相关方造成的损失和负面影响。

在员工入职公司后，人力资源部会组织新员工培训 - 瑞银集团统一组织的入职培训和瑞银中国本土入职培训。前者为线上形式，后者为线下加线上形式。后者会特别涵盖“员工行为风险”话题，旨在入职初期，向新员工强调注意事项，避免工作中不当行为的发生。同时，瑞银集团也会设置“行为风险与文化”相关的强制性培训，教授员工如何识别，评估，管理和治

理风险行为。员工完成强制性培训后，需参与在线测试，测试分数达到 80 分或以上才可被标记为完成此课程。

为持续强化对这一话题的认知和践行，2023 年公司定期推送“行为风险与文化”金点子，聚焦中国区行为风险方面的 6 大频发问题，给到员工一定的提醒和具有实操性的建议。

公司重要的政策文件《员工手册》包含公司的聘用相关政策，员工规范及规章制度，以便员工能充分地了解公司对员工的要求。其中不仅介绍了公司的文化、薪酬管理及绩效考核体系，也同时介绍了员工守则，员工守则包括但不限于要求员工遵守内部规章制度、监管法律法规等。在《员工手册》的第五章“纪律处分程序”中明确了违纪行为及内部处分的类别、内容。根据内部处分的严重程度，会对员工的绩效考核及薪酬产生影响。公司的《绩效管理办法》要求员工在设置绩效目标时包括风险目标和行为目标，公司根据员工与公司倡导的行为、文化标准的一致性对其进行绩效评估。风险管理植根于瑞银绩效管理的所有阶段，公司将评估员工关于践行公司风险文化方面的绩效表现，以及将该表现作为员工绩效结果的评定因素之一。风险目标是员工绩效评估的一个重要因素，公司将会根据内部指导方针、原则和风险文化，以及员工在降低风险方向的表现评估员工的风险目标绩效表现。

员工在入职时及每次《员工手册》修订后都会被要求签署回执，以确保其已收到、阅读、理解并同意遵守《员工手册》。廉洁从业方面，公司结合监管提出的各项要求以及公司的实际情况制定了《廉洁从业政策》，明确了相关管理架构及职责。公司董事会决定廉洁从业管理目标，对廉洁从业管理的有效性承担责任。公司管理委员会负责落实廉洁从业管理目标，对廉洁运营承担责任。公司主要负责人是落实廉洁从业管理职责的第一责任人，各级负责人应加强对所属部门、分支机构或子公司员工的廉洁从业管理，在职责范围内承担相应管理责任。监事会对董事、高级管理人员履行廉洁从业管理职责的情况进行监督。

公司也建立了相关的合规制度，如《合规手册》、《信息隔离墙制度》、《利益冲突》等，明确员工在执业过程中须遵守的合规要求。《合规手册》中规定了核心合规原则，包括：维护公司的声誉、了解适用的法律、规章和制度、坚持高标准商业操守等，以及五条风险管理控制原则：保护资本实力、保护名誉、业务管理责任制、独立控制和风险披露。该手册也规定，为使员工了解适用其业务的法律、规定、政策和最佳实践，公司制定并执行相应的培训计划。

在员工合规方面，部门作为第一道防线首先对员工进行监督管理，及时发现并上报任何违反公司相关合规政策的行为。合规部作为第二道防线，建立了相关的日常监测措施来发现潜在不合规的情形。合规部通过监测系统对员工邮件和聊天内容进行监测，监控内容包括是否遵守个人投资政策、制裁政策、是否有欺诈行为、未授权的交易、信息泄露以及其他违反公司内部政策的违规行为。在进行内部调查和评估后，合规部根据相关程序对员工进行违规提醒和违规行为的记录。合规部定期收集并核对员工海外及国内私人经纪账户的对账单，对员工执行禁止的交易或未经批准的交易等情况进行相关处理。合规部按照内部规范检查员工遵守反洗钱要求、适当性政策等相关工作记录，及时与业务部门沟通发现的问题并进行后续处理。

（三） 公示年度报告的公司和协会网站网址

公示年度报告的公司网址：www.ubssecurities.com; www.ubs-s.com

协会网站网址：www.sac.net.cn

第三章 文化建设实践整体情况

一、 文化建设年度工作目标、计划及重点工作

2023年，公司文化建设工作主要涵盖四大内容：

(1) 公司以文化建设为牵引，以员工为根本，深化“合规、诚信、专业、稳健”这八字方针在公司治理、战略规划、业务拓展、人才发展等各方面的协调互通，从认知和实操两个维度开展工作。在认知层面，在结合行业文化和瑞银文化的基础上进一步总结提炼自身的企业文化，以自律、严格，精准为特点体现自身的价值追求；在实操层面，从高管到中层，再到全体员工都要有具体的培训和行为规范，配套相适应的制度机制。

(2) 公司加大了对文化宣传的投入，积极参与公益事业。通过各种渠道，向员工、客户分享公司的文化和价值观。

(3) 公司加强对新入职员工的行业文化教育，利用好“瑞银员工学习发展中心”这一线上平台，上好“三堂课”，思想课、专业课和法制课，通过多元化的课程安排以及邀请公司主要领导亲自授课等形式上好“三堂课”，给新员工树立重视企业文化和行为风险的意识，增加对职业、岗位的敬畏。同时重视员工的职业发展，努力营造可持续学习的氛围，打好成为证券基金从业人员的基础，使每位员工都对瑞银和行业文化产生认同感。

(4) 公司始终非常重视员工的健康幸福与职业发展。在健康幸福方面，人力资源部及瑞银中国员工委员会定期组织身心健康的相关课程与辅导，以及丰富多彩的员工活动，惠及员工自身的同时也包括了其父母，子女，有效增强了员工对公司的忠诚度和归属感。在职业发展方面，公司不断赋能员工及直线经理，有效激发员工个人自驱力，加强了直线经理的管理能力，以敏捷

性，包容性和教练式领导力，增强团队凝聚，解锁团队成员潜能，为公司的未来发展打下坚实基础。

二、 执行及完成情况

2023 年，公司投入了相应的资源和经费为员工营造包容和关怀的工作氛围。中国员工委员会成立了文化工作小组，并组织各类培训，帮助员工了解瑞银的企业文化，提高自身专业技能。公司各个业务部门包括中后台都分别举办了关于学习公司文化主题的研讨会，分享日常业务的真实案例，员工参与度高、反响好。

公司高度重视文化理念的宣传，瑞银中国的“文化与行为”主题版面也已正式上线，通过公司官网以及微信公众号发布了公司的文化理念，分享文化与行为相关的案例，包括分享一些重要的公司制度。并在营业场所及客户会客室等区域张贴了瑞银文化的海报，进一步向员工及投资者宣传公司的文化理念。

（1）员工职业发展的相关活动

人力资源部组织人才发展路演，帮助员工了解内部学习和发展资源，邀请高管分享职业发展见解并答疑解惑。

为所有新员工提供入职培训活动，包含线下交流活动及线上培训课程两个部分。前者为新员工创造与高管面对面交流以及结识新同事的机会，后者为新员工具体介绍瑞银集团和瑞银中国的发展概况，员工行为风险，以及公司可以提供的发展机会与资源。

推出为期两周的全球学习周活动，中国本地 5 场、全球 200 余场针对不同主题的股份活动，涵盖业务知识、软性技能、科技创新、兴趣爱好等等各个维度。在活动后组织评选前十名积极参与的同事，并授予一定奖励。

组织多期业务洞见系列，邀请内部同事分享业务专业知识，介绍市场最新政策。

为核心人才匹配优秀前辈作为“导师”，提供职业发展的帮助与辅导。

鼓励内部岗位流动机制，促进人才循环，提供内部发展机会。

为加强反馈文化的践行，组织“反馈文化活动”，就常见具体难题，征集同事们的宝贵经验，最终整合并分享给全体员工。

据不完全统计，2023 年瑞银证券员工利用“瑞银员工学习发展中心”的平均学习小时数为 43 小时，一方面体现员工利用平台以充实自己，另一方面也说明员工为适应不断发展的行业而保持终生学习的良好态度。

（2）体现员工关怀的相关活动：

秉持员工参与的理念和平衡员工的工作与生活的宗旨，员工委员会为员工和家属组织了家庭友好的户外拓展运动和六一亲子活动；为了帮助员工调节工作压力和促进跨部门跨实体交流，组织了暑期清凉夏日系列社交项目和艺术展观展体验；并组织医学专家为员工提供一系列的职场、女性和生命相关的线上健康讲座。

公司同时非常重视员工和员工家庭成员的身心健康，为了使员工更加了解北京社保医保改革后带给每个人的实际影响，人力资源部特别为推出了医疗保险政策改革宣讲会，使得每位员工都可以了解医保改革后对本人和家属看病就医方面产生的影响。同时还为每位员工和其家庭成员配备了视频医生服务卡，使得每位员工和家庭成员都可以做到足不出户就可以和全国各地知名三甲医生进行远程问诊，同时提供代挂号服务。

（3）员工领导力发展的相关培训：

公司非常注重经理层员工的文化建设和核心技能培养，2023 年，面向全体管理人员，公司推出多个项目提升领导力和管理效能。针对资深经理人，推出“瑞银中国内部教练计划”，赋能其掌握教练式领导力以更好地激发团队及成员潜力，并担任内部教练助力人才培养及梯队建设；“管理洞见”系列课程组织有一定管理经验的经理人针对多个管理话题互相探讨及经验交流，激发彼此间的思考与行动；“核心领导力”项目通过为期 6 周的线上学习帮助新经理们更好地理解管理的核心要素，并掌握基础的领导技能；“领导力直播间”则以内部线上直播的形式邀请经理

人与员工针对主题进行圆桌对话，在有效加强相互间了解及沟通的同时，促进多元、平等、包容文化的建立。

（4）企业文化相关活动：

持续开展“瑞银使命之旅”、“一个瑞银、连接彼此”等系列文化建设活动，聚焦文化、使命、协作、风控、员工行为、客户承诺等话题，并邀请管理层、业务负责人或员工代表做主题分享。2023年，总计组织了3场线下“一个瑞银，连接彼此”活动，广邀中国区同事参加的线下活动，旨在提供一个跨部门、跨实体的面对面交流平台，促进大家的沟通与凝聚。

2023年共举办三次员工大会，瑞银集团中国区总裁及瑞银证券董事长钱于军先生在员工大会上多次强调文化建设的重要性，并向员工及时传递文化建设的进展和成果。此外，瑞银集团首席执行官安思杰先生于9月在北京与员工进行见面交流，就文化建设在集团发展历程中的重要性进行了讨论。

持续更新、推广瑞银中国内网上建立的“文化及行为专栏”，汇总文化及行为类的培训资源，保证员工可“一站式”获得相关信息。

举办第四届瑞银中国区大奖的评选，表彰在践行瑞银使命以及一体化协作方面表现突出的团队及个人。

回馈社会是瑞银的文化之一。2023年，公司继续与多个慈善机构合作，包括瑞银证券员工在内的瑞银中国区员工贡献了2900多个小时的志愿服务，受益人数超过11万人次。重点项目包括青少年心理健康教育、职业生涯教育和金融素养教育、赋能乡村女性发展、可持续发展教育及推广等。

三、 履职情况

2023年，文化建设领导小组健全完善相关制度和工作机制，批准通过《瑞银证券有限责任公司文化品牌战略》，完善落实《进一步推进公司文化建设工作方案》，组织宣传和落实证券行

业荣辱观、中国特色金融文化实践要求，促进公司发展战略与文化建设深度融合，进一步完善文化建设领导小组成员和工作相关分工，听取文化建设员工活动、2023 年瑞银中国区大奖评选、2023 年瑞银中国文化与行为论坛等有关情况的汇报，推进公司文化建设各项工作，为公司文化建设提供了组织保障。

2023 年，文化建设领导小组与各部门负责人进行不定期访谈、沟通，关注公司文化建设、公司治理以及内部控制的有效性，重视合规经营及全面风险管理，积极履行了以下相关职责：

- （1）推动和强化公司文化建设和诚信管理，经营管理的决策与公司发展战略目标和文化理念一致；
- （2）完善文化建设和诚信管理工作中各部门的职责分工和协调机制；
- （3）确定文化建设和诚信管理的相关机制安排、风险防范、员工长效激励、文化建设经费的提取和使用等；
- （4）确定履行社会责任的相关举措，服务国家战略，塑造公司良好形象；
- （5）其他相关职责。

四、 文化建设保障支持情况

公司相信正确的战略和强大的文化推动着强劲的业绩，并从思想意识、制度建设、人员组织和资源投入这四个方面保障了文化建设。

在思想意识方面，公司从董事会到领导层再到公司基层员工，深知文化建设对公司以及行业发展的重要性，从制度建设到执行落实都全力以赴。以行业规范、监管法规以及集团要求为出发点，不断强化和深耕公司的文化建设。

在制度建设方面，依照法律法规并结合集团政策，建立和完善文化建设、道德风险防范相关的制度，包括但不限于《员工手册》、《绩效管理辦法》、《合规手册》、《文化建设和诚信

管理制度》、《廉洁从业政策》、《声誉风险管理制度》等。使每位员工都了解职业道德准则和诚信从业的有关规定，落实各项诚信从业要求，并承担相应的诚信从业责任。

在人员组织方面，根据公司的文化建设组织结构及职责分工，各条线、人员都能严格遵守上述规章制度通力合作、协调落实，积极有效的执行各项要求。员工是企业文化的载体，公司在员工的聘用、晋级、提拔、离职以及考核等环节也将员工诚信纳入考察和评估机制，并且不断完善员工的长效激励机制，在薪酬递延发放安排、考核激励计划中纳入职业道德、诚信从业的考核因素。

在投入资源方面，公司不断加大对文化建设的宣传投入，多渠道、多方位向员工和客户展示瑞银的企业愿景和文化理念。坚持常态化文化教育培训机制，每年开展覆盖全体员工的企业文化教育宣传活动，确保员工熟悉职业道德和诚信从业的相关规定。

公司长期投资教育及创业领域的公益项目，除了通过针对性的资金支持外，瑞银着重推动员工参与志愿服务，一方面为社区带来长期积极影响，同时加强企业文化的体验。除设立专门团队负责社会公益事务外，公司还给予每个员工每年 2 天的全薪志愿服务假，鼓励员工积极参与其中，增强员工对公司的归属感和认同感。

五、 2023年度落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》情况

2022 年 12 月，公司根据中国证券业协会《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》（“《工作安排》”）的要求制定了《瑞银证券有限责任公司进一步推进公司文化建设工作方案》（“《工作方案》”）。2023 年是瑞银证券执行和落实《工作方案》的元年，公司继续全面推进文化建设，秉承瑞银的企业文化理念，遵循“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，健全完善相关制度和工作机制，制定和执行《瑞银证券有限责任公司文化品牌战略》，促进公司发展战略与文化建设深度融合，推进公司文化建设各项工作，实现文化建设各项目标。公司积极

宣传和落实《树立证券行业荣辱观倡议书》（“《倡议书》”），以正确的价值观引领公司文化建设。公司开展系列文化建设特色活动，促进员工对企业文化的理解和认同。公司通过年度“瑞银中国区大奖”表彰在日常工作中积极践行企业文化和集团使命的个人和团队，通过评选激励机制，推广践行文化的优秀案例，促进文化建设落到实处。公司通过组织各类员工活动，加强员工之间的合作交流，以形成包容互助的工作氛围，激发组织活力，并为员工及其家人提供身心健康方面的支持。公司高度重视发挥企业担当，积极履行企业社会责任。公司员工对公司文化有了更深入的了解和认识，认知度进一步提升；员工在日常工作中积极践行公司文化的价值观和精神，营造了良好的工作氛围；员工对公司的归属感和荣誉感进一步增强。

2023年4月，中国证券业协会发布《关于促进从业人员树立证券行业荣辱观的通知》，我公司制定并公示了证券行业荣辱观落实计划。公司从加强价值观引领、人员管理、培训教育、宣导活动、榜样带动等多个方面落实证券行业荣辱观。公司董事长于2023年4月接受中国证券报记者专访，配合宣传《倡议书》，访谈文章通过公司微信公众号转载。公司内部积极转发和传达《倡议书》精神，公司文化建设领导小组会议学习和部署落实证券行业荣辱观。公司已修订员工手册并将证券行业荣辱观纳入其中。通过“瑞银中国区大奖”等评选活动树立正面典型以发挥榜样作用，并开展结合负面案例的员工警示教育活动，引导员工形成“警钟长鸣”意识。

公司积极学习和贯彻中央金融工作会议精神，宣传落实“诚实守信，不逾越底线；以义取利，不唯利是图；稳健审慎，不急功近利；守正创新，不脱实向虚；依法合规，不胡作非为”中国特色金融文化实践要求。

六、 2024年度文化建设目标、计划及重点工作，进一步巩固推进文化建设工作安排，证券行业荣辱观落实计划

2024年，公司将进一步深化和完善企业文化建设，积极响应中国证券业协会发布的《树立证券行业荣辱观的倡议书》，促进全体员工形成明是非、辨善恶、知廉耻、有责任的高尚价值追求，为营造风清气正的行业环境添砖加瓦。计划包括以下几个重要方面：

(1) 通过员工大会、管理层邮件、员工调查问卷、文化和行为系列活动和培训、It Starts with “ME” 竞赛和人力资源部半年度的针对违规、违纪行为的警示培训等多种形式，强调文化建设的重要性，同时提高员工的重视程度。与此同时，我司会进行纪律处分案件作为公司内警示教育，且公司集团调查部门负责管理举报框架和程序，以确保员工可以通过保密的渠道来匿名举报。我司对内加强行业机构和从业人员管理，敦促从业人员珍惜执业声誉，严守合规要求，对外做好行业声誉和形象宣贯，维护行业形象和市场稳定，既是行业文化建设的重要目标，也是实现行业高质量发展的前提。

(2) 合规部、人力资源部以及各部门协同共进，加强对新员工的“三堂课”即思想课、法制课和专业课的教育培训，以及面向全体员工的合规方面培训，深化员工对规则制度和行为规范的理解。我司每年会组织多项强制培训，以强化从业人员的从业行为。新员工入职时，必须参加公司组织的“员工行为风险”培训，并且在第一时间签署廉洁从业承诺书，树立全员廉洁从业理念，培育廉洁从业文化。对存在廉洁从业违法违规行为的从业人员相关规定，我司已经将相关要求纳入公司的《绩效管理辦法》中，以加强员工行为管理和声誉风险管理。

(3) 一个典型就是一面旗帜，一个模范就是一座丰碑。学习具体的先进典型榜样，往往比接受抽象的原则方法要更直观、更形象，特别是“榜样就在身边”，以身边人身边事作为学习的对象，更容易在潜移默化、竞相仿效中起到立竿见影的教育影响作用。利用集团奖项以及中国区奖项，奖励在业务领域和公司建设方面有突出贡献的员工及团队，加强员工的认同感和荣誉感。持续推进公司文化品牌建设，加强瑞银文化的内外部推广，传播瑞银的企业文化故事。

(4) 在员工的思想意识和日常行为两个层面，不断使其加强学习和持续践行公司文化，进一步减少员工违规、违纪行为的发生。对严重的违规、违纪行为持零容忍的态度。增加文化共创属性，自 2022 年 6 月下旬，我们面向中国所有员工推出了“文化与行为”金点子征集活动- It Starts with “ME”，旨在鼓励每位员工、每个部门从“我”做起，通过更加主动和积极的行动投入到公司的文化与行为建设当中。为持续强化对这一话题的认知和践行，2023 年公司每月定期推

送“行为风险与文化”金点子，给到员工充分的提醒与指导。未来，我们会组织更多类似的宣传活动，以人为本，从我做起，形成让员工自省、自律的思维方式和行为习惯，营造积极、健康的从业氛围。

(5) 进一步巩固推进文化建设工作安排。继续完善和落实《进一步推进公司文化建设工作方案》和《瑞银证券有限责任公司文化品牌战略》，围绕进一步深化战略融合、着力提升从业人员职业操守、打造形成特色公司文化、持续强化文化认同等四个方面的重点工作，各部门要在公司文化建设领导小组的领导下，结合实际，扎实推进各项工作举措，并在实践中持续完善。积极宣传落实“诚实守信，不逾越底线；以义取利，不唯利是图；稳健审慎，不急功近利；守正创新，不脱实向虚；依法合规，不胡作非为”中国特色金融文化实践要求。

(6) 从多个方面积极实践证券行业荣辱观和价值观，促进价值观引领与文化建设、人员管理、宣导活动、培训教育、榜样带动等有机融合。《树立证券行业荣辱观的倡议书》提出了以“十个坚持、十个反对”为核心的证券行业荣辱观，为证券公司持续推进公司文化建设明确了价值导向。瑞银证券将以正确价值观为基石，注重培育稳健风险文化，高度重视员工始终遵守公司已确立的原则和行为准则，坚持不懈地关注公司的长期目标和成功。结合集团风险管理理念和经验，在中国资本市场的实际操作中，具体问题具体分析，作出有利于公司长远发展的全面风险管理规划和实践。在丰富的日常文化活动中，深化价值观教育，积极履行企业社会责任，促进文化价值观深入人心，并成为行动自觉，真正内化于心、外化于行。

第四章 文化建设成果与年度案例

2023 年，瑞银证券在瑞银集团的支持下，充分发挥协同效应，大力推进公司文化建设，相关成果和特色做法包括：

一是瑞银一贯重视所在社区的健康繁荣发展，青少年心理健康教育、职业生涯教育和金融素养教育、赋能乡村女性发展、可持续发展教育及推广等领域积极践行企业社会责任。瑞银证券员工参与了瑞银独家支持公益组织“深圳市途梦教育公益事业发展中心”的“金融财商素养教育公益课程项目”。瑞银员工在项目中担任主讲老师，共创金融财商素养系列精品录播公益课程，并通过“金融直播互动课堂”为学生解答金融知识方面的疑惑，帮助学生提高金融与财商素养。2021 年项目启动至今已产出共计 35 节金融素养课程，其中 2023 年推出了 20 节课程，在公益组织官方网站上的播放量约 102845 次。此外，2023 年我们还组织了 1 场别开生面的线上金融知识答疑，约 180 名学生参与。

二是高度重视发挥企业担当，积极履行企业社会责任，大力支持员工回馈社会。瑞银证券坚持与扎根当地社区的公益组织建立长期伙伴关系，并鼓励员工利用专业技能赋能社区。2023 年，公司与多个慈善机构合作，包括瑞银证券员工在内的瑞银中国员工贡献了 2900 多个小时的志愿服务，受益人数超过 11 万人次。瑞银对社区的积极贡献受到多方认可，荣登 2023 年度彭博绿金 ESG50 榜单——“年度受关注社会”企业，并荣获上海报业集团|界面新闻主办的臻善奖——年度臻善企业奖。

三是积极开展特色文化活动。公司定期开展“一个瑞银，连接彼此”、“瑞银使命之旅”等系列文化建设活动，通过与管理层的近距离圆桌谈话，促进员工对企业文化的理解和认同。公司设立年度“瑞银中国区大奖”，用于表彰那些在日常工作中积极践行企业文化和集团使命的个人和团队，通过评选激励机制，推广践行文化的优秀案例，促进文化建设落到实处。公司更成立了

员工委员会，通过组织各类员工活动，加强员工之间的合作交流，以形成包容互助的工作氛围，激发组织活力，并为员工及其家人提供身心健康方面的支持。

四是在重要媒体及论坛主动发声，维护行业良好形象。作为中国首家外商投资的全牌照证券合资公司，瑞银证券通过新闻稿件、微信公众号、媒体采访、参与行业大会及论坛等不同形式，向公众传递积极的公司信息和行业观点、树立良好的行业形象。2023年，瑞银证券在不同渠道（媒体及官方微信公众号等）主动发布公司新闻，及时对外发布和沟通公司战略及运营动态、积极塑造企业文化建设品牌形象、持续展现企业社会责任担当，树立了瑞银证券把握开放机遇、深耕中国市场、服务本地社会的正面企业形象。2023年3月，全面注册制正式实施，瑞银作为最早进入中国的外资投行之一，在注册制试点以来有幸参与了全面注册制推行的各个重要时间节点，也创造了多个市场首例。瑞银证券董事长钱于军先生以及瑞银证券全球投资银行部联席主管孙利军多次针对“全面注册制”话题接受《上海证券报》、《中国证券报》、《21世纪经济报道》等行业主流媒体采访，积极分享成功经验、参与行业讨论，为资本市场的这一里程碑式变革建言献策。2023年4月，钱于军先生接受《中国证券报》专访，分享瑞银证券文化建设实践时表示：“瑞银证券将继续以正确的价值观引领公司文化建设，坚持以优良的企业文化作后盾，遵循‘合规、诚信、专业、稳健’的证券行业文化理念，将公司打造成一个客户信赖有加、员工引以为傲、人才渴望加入的平台”。2023年7月，瑞银证券推出智能化移动APP推进财富管理数字化进程，这一业务里程碑获得了包括《证券日报》、《中国证券报》、《北京青年报》等多家媒体报道。2023年8月，瑞银证券在深圳举办中国A股研讨会，搭建行业交流平台，展望中国市场机遇，会上瑞银证券诸多专家及分析师的观点得到了包括《证券时报》、《第一财经日报》、《21世纪经济报道》在内的多家媒体报道。9月，瑞银证券全球投资银行部联席主管孙利军出席服贸会金融服务专题活动板块的2023中国国际金融年度论坛，从引导优质企业进入资本市场的角度谏言中国资本市场高质量发展。11月，钱于军先生先后出席第六届中国国际进口博览会虹桥国际经济论坛、2023金融街论坛年会、第十四届财新峰会，针对金融服务实体经济、深化资本市场改革、ESG与

资本市场长期主义等主题发表演讲。2023 年 12 月，钱于军先生参加瞭望智库第八届新金融论坛，就建设金融强国这一主题发表主旨演讲，《新华社》、《经济参考报》等诸多媒体对钱于军会上观点进行了报道。

第五章 文化建设质量评估结果

瑞银证券一向秉承瑞银的企业文化，以此为基础推动我们实现战略目标与业绩增长。其中作为瑞银“成功的三把钥匙”之一的“行为”要素，规范着每一位瑞银人的行事准则。2023年，瑞银证券积极推进公司文化建设各项工作，实现了文化建设各项目标。

一、 公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观情况

公司秉承瑞银的企业文化理念，遵循“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念，将文化价值观融入到团队管理、业务经营、人才招聘和培养等方方面面，积极践行诚信行为，管理好风险。公司坚持遵循本地监管要求和借鉴国际先进经验相结合，切实加强合规管理，做好廉洁从业管理。公司高度重视诚信，要求员工对自己的所言所做负责，承担责任并让事情有结果，并在事情发生问题时挺身而出采取行动。公司持续提升员工专业能力和专业水平，坚持以客户为中心，提升客户服务质量和专业附加值。秉持良好的职业道德操守，打造过硬的专业声誉。公司审慎确定风险偏好和风险容忍度，确保业务种类、规模与风险管理能力相适应，切实防范各项风险。

二、 《十要素》三个层次十个方面关键要素的落实情况

《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；《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；《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。瑞银证券的企业文化理念、合规管理体系、风险管理体系、薪酬激励机制等与上述关键要素高度契合。公司建立了《声誉风险管理制度》，致力于通过管理和控制业务过程中发生的风险，来有效地防范和减少声誉事件对公司及利益相关方造成的损失和负面影响。公司贯彻稳健经营理念、确保合规底线要求、促进形成正向激励、提

升公司长期价值，并融入了“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念，旨在通过正向和长效激励、声誉约束、文化理念引导等方式，建立稳健合理、符合合规管理和风险管理要求的薪酬管理体系。

三、《十要素》要求的各项保障措施的完备性、有效性

公司文化建设的各项保障措施较为完备，为积极推进文化建设各项工作提供了有效保障。公司成立了文化建设领导小组，指导推进文化建设。公司秉承瑞银的文化理念，加强文化建设协同，积极参加协会组织的文化建设研讨工作。公司建立了以公司章程为统领，包括《文化建设和诚信管理制度》、《声誉风险管理制度》、《员工手册》、《绩效管理办法》、《廉洁从业政策》、《合规手册》等在内的文化建设政策和制度。公司通过培训、特色活动等多种形式，积极开展文化宣导活动，加强员工文化认同。公司长期投资教育及创业领域的公益项目，除了通过针对性的资金支持外，瑞银着重推动员工参与志愿服务，在为社区带来长期积极影响的同时加强员工对企业文化的体验。公司重视文化建设效果评估，及时总结经验，提升水平。

四、公司治理及内部控制的有效性

关于公司治理，2023 年公司董事会、监事会、股东会积极适应新的监管与市场环境，认真履行《中华人民共和国公司法》、《证券公司治理准则》等法律法规和《瑞银证券有限责任公司章程》所赋予的职责，对职责内各项重大事项进行及时、审慎、科学的决策，积极推进决议的实施，对公司的经营发展做出了大量富有成效的工作。公司独立董事勤勉尽责履职，依法促进公司的规范运作，认真参与董事会及其下属审计委员会、提名与薪酬委员会、风险管理委员会的事务，对相关议案作出及时、审慎、独立的判断，独立发表意见，充分发挥独立董事在公司治理中的作用。在内部控制有效性方面，根据安永华明会计师事务所就公司内部控制的 Research and Evaluation，未发现公司截至 2023 年 12 月 31 日与财务报表编制有关的内部控制存在重大缺陷。同时，安永华明会计师事务所发现本公司已就控制环境、业务控制、资金管理控制、财务系统控制、信息技术系统控制、内部稽核控制、内部风险控制、账户规范工作等方面制定和实施了内部控制制度。

五、 公司全面风险管理及合规管理有效性评估情况

公司继续积极落实全面风险管理和合规管理，结合市场变化、监管政策发展并借鉴国际最佳实践，不断优化相关风控和合规制度流程。公司持续更新并完善合规及操作风险管理机制，加大合规及操作风险管理工作的深度和力度，切实保障公司的各项业务在合法合规的前提下有序开展。公司各部门严格执行全面风险管理体系，对市场风险、信用风险、流动性风险、操作风险、合规风险等进行监控、评估和管理，从而保证公司规范安全运行。

在合规管理工作方面，2023 年，依据监管要求及公司经营管理情况，公司坚持以风险控制为导向的思维，持续做好各项合规工作，不断提高合规管理的针对性和有效性；在合规管理有效性评估方面，2023 年，公司对纳入评估范围的业务与事项已按照监管合规要求建立相应的管理制度，未发现相关管理制度未得以执行，或导致存在重大合规风险的情况。

六、 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，公司 2023 年文化建设及廉洁从业管理工作有效开展，内部控制机制运行良好，保证公司规范安全经营。我们也意识到，加强企业文化和廉洁从业管理没有止境。我们将根据监管要求，借鉴瑞银集团的先进经验，不断提升公司文化建设，切实加强廉洁从业管理。

七、 员工文化理念认同情况，外部评价情况

关于强化文化认同，瑞银全体员工从“诚信问责、协作、创新”三个方面践行合法合规的职业行为准则，致力于为客户创造价值，与有关各方精诚合作。在 2023 年举办的第四届瑞银中国区大奖（UBS China Awards）的评选中，瑞银证券员工积极参与并收获满满——“中国低延迟量化解决方案项目”和“瑞银 e 达手机端智能化移动 APP 项目”分别荣获了团体奖的第二名和第三

名。瑞银证券员工通过跨部门协作，以创新型的方式找到解决问题的最佳方案，并在有效风控的前提下实现业务发展——这正是瑞银中国区大奖所要表彰的最佳实践。

12/25



(本页为签字盖章页，无正文)

瑞银证券有限责任公司



(公章)

文化建设领导小组负责人

A handwritten signature in black ink, appearing to be "钱子军", enclosed within a faint rectangular border.

(签字)

日期：2024年5月17日

第六章 附件

年度报告附表

1. 公司简介

| | | | |
|----------------------|---|------------|---|
| 公司简称 | 瑞银证券 | 英文简称（如有） | UBS Securities |
| 公司注册地 | 北京市西城区金融大街7号英蓝国际金融中心12层F1201-F1210、F1211B-F1215A、F1231-F1232单元、15层F1519-F1521、F1523-F1531单元 | 公司办公地 | 北京市西城区金融大街7号英蓝国际金融中心12层F1201-F1210、F1211B-F1215A、F1231-F1232单元、15层F1519-F1521、F1523-F1531单元 |
| 文化建设领导小组负责人（姓名、职务） | 钱于军（瑞银证券有限责任公司董事长、文化建设领导小组负责人） | 电子邮箱 | info@ubs.com |
| 公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等） | 公司以瑞银的文化价值观，即“成功的三把钥匙：支柱、原则和行为”（支柱：资本实力、简化与效率、风险管理；原则：以客户为中心、连接性、可持续影响；行为：诚信问责、协作、创新），作为公司的企业文化理念。 公司相信正确的战略和强大的文化推动着强劲的业绩。三把钥匙（支柱、原则和行为）帮助我们达成我们的愿景并执行我们的战略。它们体现了我们最好的传统，决定了我们如何与利益相关者之间彼此合作，如何招聘员工，以及如何决策。 | | |
| 年度报告公示网站网址 | www.ubssecurities.com; www.ubs-s.com | 文化建设备查资料地址 | 北京市西城区金融大街7号英蓝国际金融中心12层F1201-F1210、F1211B-F1215A、F1231-F1232单元、15层F1519-F1521、F1523-F1531单元 |

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 | 钱于军 | 董事长 | 文化建设领导小组负责人 |
| 2 | 陈安 | 总经理、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 3 | 王红 | 首席合规官、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 4 | 王勤 | 副总经理、首席风险官、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 5 | 彭晓雯 | 首席财务官、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 6 | 蒋华良 | 董事会秘书、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 7 | 陈政珩 | 首席信息官、管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 8 | 孙利军 | 管理委员会委员 | 文化建设领导小组成员 |
| 9 | 高慧 | 管理委员会委员 | 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 | 安博文 | 人力资源部 | 人力资源专员 | 文化建设专职人员 |
| 2 | 张硕 | 董事会办公室 | 董事会办公室专员 | 文化建设兼职人员 |
| 3 | 肖方洁 | 合规及操作风险管理部 | 合规经理 | 文化建设兼职人员 |
| 4 | 金淑 | 合规及操作风险管理部 | 合规经理 | 文化建设兼职人员 |
| 5 | 朱玥 | 全球投资银行部 | 业务管理经理 | 文化建设兼职人员 |

| | | | | |
|---|-----|---------|---------|----------|
| 6 | 朱俊妍 | 全球金融市场部 | 部门运营官 | 文化建设兼职人员 |
| 7 | 徐进 | 财富管理部 | 部门营运负责人 | 文化建设兼职人员 |
| 8 | 吴志芳 | 证券研究部 | 部门运营总监 | 文化建设兼职人员 |

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 | 《瑞银证券有限责任公司文化建设和诚信管理制度》 | 为深入践行证券行业文化理念，推动形成“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化，加强瑞银证券有限责任公司（以下简称“公司”）职业道德文化建设，强化诚信意识，防范道德风险，维护公司声誉，保护投资者及其他利益相关方合法权益，特制定本制度。 | 最近修订日期： 2020年12月 |
| 2 | 《瑞银证券有限责任公司员工手册》 | 《员工手册》包含公司的文化、聘用相关政策、员工规范及规章制度，以便员工能充分地了解公司对员工的要求及公司为员工提供的福利和个人发展机会。 | 最近修订日期： 2023年10月 |
| 3 | 《瑞银证券有限责任公司绩效管理辦法》 | 制定的原则基于贯彻稳健经营理念、确保合规底线要求、促进形成正向长效激励、提升公司长期价值的目标， | 最近修订日期： 2022年11月 |

| | | | |
|---|----------------------|---|---------------------|
| | | 并融入了“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念，在执行过程中，公司将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况纳入员工绩效管理。 | |
| 4 | 《瑞银证券有限责任公司声誉风险管理制度》 | 《瑞银证券有限责任公司声誉风险管理制度》的制定是为了主动有效地识别、评估、控制和监测声誉风险，明确声誉风险管理组织架构及职责分工，最大程度保护瑞银免受声誉损害。 | 最近修订日期： 2021年12月 |
| 5 | 《瑞银证券有限责任公司廉洁从业政策》 | 《廉洁从业政策》就投资银行业务、融资类业务、自营业务、资产管理业务、另类投资业务或者提供有关服务、证券经纪业务及其他销售产品或者提供服务、以及证券投资咨询业务提出了相应的工作人员廉洁从业要求，并对其他业务管理活动，如财经纪律及营销制度、信息隔离墙及保密信息管理、第三方采购管理、廉洁从业纳入人事管理、培训与意识提高、公平竞争、监督职责、监管报告等方面提出了相关要求。 | 最近修订日期： 2023年11月 |

| | | | |
|---|------------------|--|---------------------|
| 6 | 《瑞银证券有限责任公司合规手册》 | 《合规手册》中规定了核心合规原则，包括：维护公司的声誉，了解适用的法律、规章和制度，坚持高标准商业操守等；以及五条风险管理控制原则：保护资本实力，保护名誉，业务管理责任制，独立控制和风险披露。 | 最近修订日期： 2017年10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 | 风险提醒 | 该培训针对相关主题进行年度审查，包括监管、合规、风险和文化主题。2023年的主题包括目的和文化、监督和机密信息、社交媒体、记录人员、在国外远程工作以及与业务相关的通信。 | 2023年年内不定时的线上培训 | 30分钟 | 430人次 |
| 2 | 市场行为 | 在整个行业中，最近有许多备受瞩目的公司和从事内幕交易、滥用敏感信息的个人操纵市场。在瑞银，我们需要确保我们自己的行为，以及我们的客户，不会导 | 2023年年内不定时的线上培训 | 40分钟 | 678人次 |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|--|-------------------------|--------|-------|
| | | <p>致任何形式的市场滥用或操纵。</p> <p>此培训将通过近期行业的执法案例，突出不当行为及其后果。使员工更深入地了解市场滥用。</p> | | | |
| 3 | 瑞银体验日 | <p>了解瑞银文化以及我们成功的三大关键，与来自公司的管理层和相关领域专家互动，在新入职员工之间建立网络，并解决入职相关问题。</p> | 每季度末 | 1.5个小时 | 43人次 |
| 4 | 反贿赂反腐败及廉洁从业培训 | <p>廉洁从业相关法律法规及公司廉洁从业制度更新情况，结合相关案例对员工进行警示教育，相关审批流程变化，以及公司反贿赂与反腐败、馈赠与业务招待、捐赠、赞助、聘请专家演讲、招聘、第三方等方面的要求。</p> | 2023年12月20日、2023年12月22日 | 1小时 | 417人次 |
| 5 | 2023 We Care About You 关怀项目 | <p>旨在从身心健康出发，持续为员工提供支持关怀，推动以人为本的文化。</p> | 第二季度、第三季度和第四季度 | 每次1个小时 | 498人次 |
| 6 | 瑞银中国内部教练项目 | <p>项目覆盖了教练概念、对话技巧、应用场景等</p> | 第三季度和第四季度 | 7.5小时 | 68人次 |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|
| | | 内容，赋能资深经理人熟悉了解教练式管理理念，并掌握具体技巧和方法；此外，通过运用教练技术辅导他人的实践在公司推动教练式管理文化，助力内部人才的培养与发展。 | | | |
| 备注 | | | | | |

