



瑞银证券有限责任公司
中国北京市西城区金融大街7号
英蓝国际金融中心12、15层
邮编：100033

www.ubssecurities.com
www.ubs-s.com

瑞银证券有限责任公司

二〇二一年文化建设实践年度报告



日期

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。

本文化建设实践年度报告由以下人士签署：



文化建设领导小组负责人

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.....	13
第四章 文化建设成果与年度案例.....	19
第五章 文化建设质量评估结果.....	21
第六章 附件.....	23

第一章 年报摘要

瑞银集团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。瑞银证券秉承瑞银集团的企业文化建设理念，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，积极践行诚信行为，管理好风险，鼓励多元化和包容性，重视企业社会责任。

中国资本市场对外开放已步入深水区，吸引了更多外国投资者和外资机构进入中国市场。如果说沪/深港通、沪伦通、科创板等机制的上线以及各项准入政策的放松是从硬件层面为中国资本市场国际化建好“基础设施”，那么证券行业的文化建设就是从软件层面为此塑造健康和谐且与国际接轨的行业环境。

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。2021年，瑞银证券积极推进公司文化建设各项工作，实现文化建设各项目标，同时，瑞银证券紧跟中国资本市场对外开放政策，专注于优势领域，保持在中国外资投行中的领先地位，做外资投资中国及中资走向世界的支持者和领路人，为愈加国际化的中国市场贡献力量。

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

公司注册资本为14.9亿元人民币，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。瑞银集团已正式完成对瑞银证券的进一步增持，持股比例由51%提升到67%。

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 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.

（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：

责任心和诚信—承担责任：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。

团结协作—同一个瑞银：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—持续提升：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化及包容性的工作氛围。瑞银证券以更为多元化的团队能更好地理解客户的多元化需求，并提供最佳解决方案。瑞银证券拥有良好的工作氛围和工作环境，以此可以吸引更多优秀、多元的人才加入；这些人才所具有多元性能帮助公司保持创新性。

（四）关注ESG（环境、社会和治理）

早些时候，标普全球评级（S&P Global Ratings）在环境、社会和治理（ESG）评估中对瑞银授予很高的评级。这既反映了瑞银在整个公司中融入可持续发展理念的全方位努力，也反映了其对业绩透明的承诺。近期，在瑞银投资银行亚太区主管、中国总裁金弘毅先生的主持下，瑞银集团成立了中国 ESG 委员会，以掌握中国 ESG 的最新趋势。瑞银证券各部门在各自的专业领域积极践行 ESG，持续关注 ESG 以及可持续投资，成为 ESG 主题的活跃者。

三、 廉洁从业管理目标和总体要求

公司要求董事、监事、高级管理人员及各层级管理人员、员工应当充分了解廉洁从业有关规定，落实各项廉洁从业要求，并承担相应的廉洁从业责任。公司及员工在开展证券相关业务活动中应遵守廉洁从业相关的法律、法规以及公司内部制度和流程，不得谋取不正当利益或者向公

职人员、客户、正在洽谈的潜在客户及其他利益关系人输送不正当利益，不得干扰或者唆使、协助他人干扰证券监督管理机构或者自律组织的管理工作。

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、管理委员会委员钱于军先生，分管文化建设工作的高管为董事会秘书。

公司文化建设领导小组的成员有董事长、管理委员会委员钱于军先生，总经理、管理委员会委员陈安先生，首席合规官、代理董事会秘书、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。

公司文化建设专职人员为人力资源部专员安博文先生。

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

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；制度结合今年发布的证券行业文化建设、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。

在员工入职公司后，公司会对其组织新员工培训，一般包括两种类别的培训，一是定期针对所有新员工开展的线下课程，因疫情影响，线下课程也全部转换为视频会议的形式进行授课。二是线上课程，公司会通过瑞银员工学习发展中心这一平台，强制要求新员工在入职后的一定时间内完成。之后每年也会定时要求员工完成这些强制课程的回顾及考核。如未能在要求的时间内完成强制课程则会根据情节严重予以相关内部处分。

无论是线上或线下课程中，都有主题为“行为风险与文化”的课程。该类课程会介绍瑞银的文化及行为准则，教授员工如何识别、评估、管理和治理风险行为。线下课程会以示例来测验

员工对课程的掌握程度。线上课程则需要员工在学习之后完成测试，测试分数在 80 分以上才算是通过该课程，否则会被要求重新学习及测试。

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。

员工在入职时及每次《员工手册》更新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、坚持高标准的商业操守等，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，公司第一道防线部门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、适当性政策等的相关工作记录，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

2021年，公司文化建设工作主要涵盖四大内容：

(1) 公司将以文化建设为牵引，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集团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) 公司将加大对文化宣传的投入，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) 在疫情的背景下，公司将更重视员工关怀。一方面从身体、心理健康入手，通过各式各样的活动，惠及员工自身的同时也包括了其父母、子女，增强员工对公司的归属感；另一方面组织各类领导力相关培训或研讨会，提高直线经理的管理能力，以敏捷性、包容性为特色的管理方式，增强各个团队的凝聚力，为公司的未来发展打下坚实基础。

二、执行及完成情况

2021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。中国员工委员会今年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”官网也在今年正式上线，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

公司人力资源部、合规部和各个业务部门积极响应公司文化建设领导小组的工作部署，举办多场介绍全行业文化建设进展情况、详细讲述“职业行为规范”的行为风险培训，帮助员工通过具体的案例分析区分正确的职业行为和错误的职业行为，宣传正确的企业文化和职业道德观念。

为所有新员工提供线上新员工入职培训课程，包括人事、财务、合规、对外沟通等各项内容；另外，公司还为新员工提供包括公司企业文化宣讲、高管分享的线上集中培训。

推出为期两周的全球学习周活动，中国本地 13 场，全球 200 余场针对不同主题的分享活动，涵盖业务知识、软性技能、科技创新、兴趣爱好等等各个维度。

举办三期学习竞赛活动，加强员工的学习与发展意识，树立良好的企业学习文化。

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。

推出系列专业课程以培养内部优秀讲师，建立企业内部讲师库。

据不完全统计，2021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 23 个小时左右，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：

主要通过瑞银员工委员会来开展各类员工活动，例如：三八妇女节、六一儿童节、文化包容故事分享、以“包容性”为主题的照片大赛，“瑞银中国感恩日”等等，努力为员工营造包容和关怀的工作氛围。同时，2021年受到疫情的影响，公司高度重视所有员工的身体和心理健康，推出了一系列的健康知识讲座和关怀项目，包括“一对一专家咨询”、“21天积极心理训练营”、“情绪心理剧”、“调整内在状态，提升自我觉察力”、“职场精力管理”、“青少年近视预防”、“皮肤防晒与修复”、“成人疫苗的重要性”、“家庭保险配置”、“体检报告解读”、“女性乳腺健康”等等各种不同主题，以及定期推出心理健康小贴士。

(3) 员工领导力发展的相关培训：

针对不同层级的管理者，推出相应的领导力解决方案。

针对不同实体的管理者的不同问题，组织共创领导力项目。

注重公司经理层员工的文化建设和核心技能培养，推出各类针对经理层的线上课程学习和高管分享活动，如“包容性领导力”，“管理远程团队”，“线上工作环境中的沟通与交流”等。

(4) 企业文化相关活动：

举办七次“瑞银文化谈”播客，聚焦协作、使命、风控、员工行为、员工培养、技术创新等话题，请管理层、业务负责人或员工代表分享他们对这些话题的理解和感悟。

举办三次员工大会，中国总裁金弘毅先生以及公司董事长钱于军先生在员工大会上强调，需重视公司文化建设，避免操作风险事件的发生并向员工及时传递文化建设的进展和成果。

在瑞银中国内网上建立“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。

举办第二届 UBS China Awards 的评选，表彰在践行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一，2021年瑞银在中国区的公益项目的累计受益人数超90,000人次，重点项目包括“武汉青少年心理建设项目”、“青少年金融素养公益课”等。

三、 履职情况

2021年，文化建设领导小组召开会议两次，确认了公司文化建设工作的牵头人为董事长钱于军先生，分管文化建设工作的高管为董事会秘书；同时，进一步明确了文化建设专职人员为人力资源部专员安博文先生。

2021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) 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。

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》、《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、2022 年度文化建设目标、计划及重点工作

2022 年，公司将进一步深化和完善企业文化建设，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、“从我做起”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。

(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“三门课”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。

(3) 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，加强员工的认同感和荣誉感。瑞银证券微信公众号新设瑞银文化专栏，同时，加强瑞银证券公众号的内外部推广。

(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。

第四章 文化建设成果与年度案例

一、首都文明单位

2021年1月，瑞银证券获得了首都精神文明建设委员会颁发的“首都文明单位”。瑞银证券多年来持续开展创建精神文明工作，将精神文明建设贯穿于各项日常工作中，取得了良好的工作成效。作为工作基础扎实，创建成效突出，群众影响广泛，在全市具有示范作用的先进典型，受到了首都精神文明建设委员会的表彰。

二、公益项目与奖项

在新冠疫情期间，母公司瑞银集团在华企业捐款100万美元以支援湖北疫区的关键需求。这笔捐款通过瑞银慈善基金会（瑞士）北京代表处资助于慈善伙伴北京联益慈善基金会，主要用于采购抗疫前线最紧缺的防护物资，包括50000套医用防护服、25000个N95口罩、25万只一次性医用手套以及20000个医护生活保障包。在瑞银集团100万美元捐款的基础上，瑞银证券进一步携全资子公司瑞银期货追加捐赠人民币105万元，并组织员工积极募捐，捐赠款项通过北京联益慈善基金会（以下简称联益基金会）用于支持疫区青少年群体疫后心理建设工作。

随着国内新冠疫情逐步得到控制，帮助受疫情影响社区的恢复工作刻不容缓，疫区同胞尤其是青少年群体的心理健康问题亟待重视。瑞银证券及子公司和员工所有捐款均用于支持北京联益慈善基金会启动“武汉青少年心理建设项目”，为青少年提供免费的疫后心理健康课程，旨在加强青少年心理建设与疏导，帮助他们学会如何在压力下应对不利因素，以健康积极的心态面对逆境。该项目一直持续到2021年年底结束。

2021年河南省遭受了严重的暴雨洪灾，瑞银证券联合瑞银集团在中国各实体公司共同通过北京联益慈善基金会捐款100万元人民币以支持灾区救援工作。

瑞银证券作为瑞银集团在国内的法人实体之一，积极参与集团组织的各项公益活动，为中国本地社区做出多种贡献。瑞银集团也因此获得了国内多个奖项的认可，其中于 2021 年获得由腾讯新闻颁发的“2021 年度中国益公司奖”。

第五章 文化建设质量评估结果

瑞银证券一向秉承瑞银集团的企业文化，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。2021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。公司践行行业“合规、诚信、专业、稳健”文化核心价值观，落实《十要素》三个层次十个方面关键要素，各项保障措施完备、有效。具体情况可参见本报告“第三章 文化建设实践整体情况”。

关于制度建设，瑞银拥有多项关于企业文化或行为规范的集团政策；在瑞银证券层面，除了遵循一般性集团政策以外，还专门根据中国法规和监管的要求制定了十余项与员工行为相关的本地化政策。公司制定并实施了适用于所有员工的《瑞银证券商业操守和职业道德准则》，在此基础上，公司进一步建立与文化建设、道德风险防范相关的制度和机制，包括用人制度、考核制度、员工行为规范、合规风控等。公司的《员工手册》明确了员工规范，规定了工作场所行为准则、保密、多元文化、邮件和聊天工具使用等要求，通过制度树立健康良好的企业文化。公司的《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，坚持高标准的商业操守等；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。这些政策体现了公司发展战略与文化理念融合发展的评价机制，长期价值创造与声誉价值创造的考核机制。

关于强化文化认同，瑞银全体员工从“诚信、协作、挑战”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2021年举办的第二届瑞银中国区大奖（UBS China Awards）的评选中，瑞银证券员工积极参与并收获满满。由全球金融市场部、结算部等部门共同参与的“流动性风险管理项目”荣获了团体奖第三名，一位瑞银证券财富管理部的

员工荣获个人奖的第二名。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。

关于加强声誉约束，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。同时，公司主动有效地识别、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。

关于公司治理，2021 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。

与此同时，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研究和评价，未发现公司截至 2021 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；在廉洁从业方面，2021 年，未发现公司在廉洁从业管理方面存在重大问题；在合规及稽核工作方面，2021 年，依据监管要求及公司经营管理情况，公司坚持以风险为导向的思维，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，2021 年，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。

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 Co. Limited
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、15层	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、15层
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、管理委员会委员、文化建设领导小组负责人）	电子邮箱	eugene.qian@ubs.com
公司文化理念（使命、愿景、核心价值观等）	公司以瑞银集团的文化价值观，即“成功的三把钥匙：支柱、原则和行为”（支柱：资本实力、效率和有效性、风险管理；原则：以客户为中心、追求卓越、实现可持续业绩；行为：诚信、协作、挑战），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	文化建设的查资料地址	北京市西城区金融大街7号英蓝国际金融中心12、15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	钱于军	董事长、管理委员会委员	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、代理董事会秘书、 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

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	人力资源部专员	文化建设专职人员

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	最近修订日期： 2020年12月

		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。	
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： 2021年10月
3	《瑞银证券有限责任公司声誉风险管理制	《瑞银证券有限责任公司声誉风险管理制	最近修订日期： 2021年12月
4	《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、证券经纪业务、以及投资咨询业务制定相应的工作人员廉洁从业要求，并且对其他业务管理活动，如财经纪律及营销制定、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、监管报告等方面也应提出相关廉洁从业要求。	最近修订日期： 2020年8月

5	《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	文化培训： 瑞银的行为和文化	培训涵盖瑞银的三把钥匙、瑞银行为准则和道德规范、行为风险、监督原则和举报的关键要素和目的。培训强调了这些不同的概念如何在定义适当的瑞银行为方面相互加强，并促使员工思考自己的行为和工作实践。	2021年年内 不定时的线上培训	30分钟	261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	2021年年内 不定时的线上培训	40分钟	121人次

		及我们的客户，不会导致任何形式的市场滥用或操纵。 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。			
3	瑞银体验日	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。	每季度末	2个小时	32人次
4	违规行为—员工合规及行为	与员工分享违规行为真实案例，警示员工严格遵守各项规章制度。	第一、二、三季度	每次1个小时	115人次
5	21天积极心理训练营及中国区相遇与融合项目	旨在从身心健康出发，推动以人为本的文化。	第二季度和第四季度	每次1个小时	112人次
6	直线经理座谈 工坊	通过对每位参与者进行真实案例研究，佐以公司文化要素，提升管理团队能力，增强队伍凝聚力。	9月2日、23日和10月21日	每场3个小时	48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）				