

ESG

NOAH
諾亞財富

Noah Holdings

諾亞控股私人財富資產管理有限公司

Noah Holdings Private Wealth and
Asset Management Limited

(於開曼群島以諾亞控股有限公司名義以有限責任註冊成立，
並以諾亞控股私人財富資產管理有限公司於香港經營業務)

股份代號: 6686



2022可持續發展報告

2022 Sustainability Report



報告參數

本報告是諾亞控股私人財富資產管理有限公司（於開曼群島以諾亞控股有限公司名義以有限責任註冊成立，並以諾亞控股私人財富資產管理有限公司於香港經營業務）（以下簡稱“諾亞”或“我們”或“集團”）發表的第九本《可持續發展報告》，期望通過每年可持續發展報告的發行，讓更多利益相關方瞭解諾亞在創造經濟、環境及社會價值上的努力；同時，也希望鼓勵更多企業向大眾對話，與我們一起創造一個更好的環境。

報告範圍

本報告期間為 2022 年度（2022 年 1 月 1 日～12 月 31 日），披露諾亞在公司治理、社會、環境各方面的管理思維，以及實質性議題績效成果。資訊與資料涵蓋諾亞總部及諾亞香港職場，未來我們將逐步將資訊、資料涵蓋範圍擴大至子公司及組織邊界外，以完整披露組織範圍為追求目標。同時，為展現專案成效及相關趨勢，部分資訊亦回溯至 2021 年，及擴展至 2023 年，詳實呈現諾亞在履行企業社會責任上的具體行動與進展。

報告準則

本報告參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，以下簡稱“GRI”）標準 AA 1000(2008) 標準撰寫，以符合 GRI 標準核心 (Core) 方案編制而成。

報告週期

本報告每年定期發行中、英文版，並提供電子版於諾亞網站，供線上流覽或下載。
上一本報告發行日：2022 年 4 月。
下一本預計發行日：2024 年 4 月。

意見回饋

聯絡人：孫倩雯

地址：上海市楊浦區長陽谷 1687 號長陽創谷 2 號樓

郵箱：sunqianwen@noahgroup.com

網站：www.noahgroup.com



目錄

Index

14

關鍵 ESG 績效

16

公司管治

董事會
薪酬管理

86

任賢使能：吸納多元人力

人力資本
組織優化 人才提升
多元發展、招聘與留任
具競爭力薪酬制度
專業主義 - 全方位培訓策略
完善關懷體系

1

報告參數

4

董事長致詞

6

諾亞財富

諾亞發展歷程
全球化佈局

30

誠者致遠：恪守商業道德

反賄賂與腐敗
守法合規

42

綠色驅動：賦能持續發展

可持續管理
可持續金融
可持續運營
可持續環境

116

進取不輟：創新領航變革

客戶為本
投資者教育
數字化服務
隱私與數據安全

138

富而有愛：勇擔社會責任

發揮社會影響力
上海諾亞公益基金會

SASB 指標揭露對照表
161

港交所《環境、社會及管治報告指引》對照表
162

董事長致辭

在不確定的時代，做行業的價值派

“

推動 ESG
作為驅動企業
長期可持續發展
的戰略

持續為
相關利益者
創造價值

”

2022，是難忘的一年。回首 2022，諾亞的發展之路雖遍佈荊棘亦飽含希望。在全球宏觀經濟環境持續低迷、通貨膨脹率持續走高等市場風雲不斷變幻的艱難情況下，諾亞經歷了成立以來第一次品牌煥新，並成功在香港聯合交易所有限公司（以下簡稱“香港交易所”）二次上市。中國哲學家老子說過，“不積跬步，無以至千里。”近二十載深耕行業，諾亞在財富管理征程上以行踐言，從未止步。2022 年 12 月 23 日，諾亞正式完成自願將其於香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）主板的第二上市地位轉換為主要上市地位。諾亞控股現為於香港聯交所及紐約證券交易所（「紐交所」）雙重主要上市的公司。

2022，是綠色發展的一年。自國家“十四五規劃”提出“堅持綠水青山就是金山銀山”，中國銀保監會、中國證券投資基金協會等機構相繼發佈《綠色投資指引》、《銀行業保險業綠色金融指引》、《中國綠色債券原則》等多個政策推動經濟社會發展全面綠色轉型。

諾亞積極回應國家號召，以行動切實支持國家“雙碳”目標，堅持走可持續道路，加大公司綠色投資占比，在海內外公募中設立 ESG 投資專區，通過嚴格篩選打造優質 ESG 產品平臺供客戶選擇。此外，諾亞還通過舉辦交流會、培訓等方式構建 ESG 圈層交流平臺，呼籲行業管理人加入中國資產管理人影響力投資聯盟，共同建設 ESG 投資體系，引導高品質投資。這一年，諾亞董事會與高級管理人員著眼現代企業高品質發展核心議題，進一步實踐 ESG 理念，集團 ESG 小組與多部門聯動，在公司治理、合規管理、全方位培訓、可持續家園發展等方面積極履行 ESG 理念，推動負責任投資，成果獲得多項榮譽。



諾亞聯合創始人
集團 CEO
董事會主席

2022，是充滿生機的一年。諾亞攜手多方力量，共同加強對生物多樣性保護，與地球生物命運與共。為保護瀕危物種，踐行生物多樣性保護，諾亞財富持續多年與公益機構合作“一億棵梭梭”、“諾亞方舟”等專案，2022年新增關注“留住長江的微笑-拯救江豚”專案。此外，諾亞積極調動內外部溝通管道，向員工、投資者，與合作夥伴宣導可持續理念，多維度提升行業生態的減碳意識與行為。同時，諾亞義務進行投資者教育，通過青少年公益影響力領袖夏令營、“青苗計畫”等活動提升公眾，尤其是年輕一代的公益和環保認知。

大浪淘沙，留下來才是堅強的“孤勇者”；千帆過盡，再出發當是行業的“價值派”。在不確定的時代，諾亞積極擁抱變化，化“變革”為“機遇”，載譽而歸。諾亞財富自2014年開始便主動發佈可持續發展報告，迄今已持續9年。未來，我們將繼續推動ESG作為驅動企業長期可持續的戰略，持續為相關利益者創造價值。

諾亞財富

諾亞成立於 2005 年，2007 年獲得紅杉資本注資，2010 年
在美國紐約證券交易所上市，是中國內地首家在美國上市
的獨立財富管理機構（股票代碼：NOAH），首家開創了
財富管理和資產管理的雙輪驅動業務模式，同時也是國內
首家獲得標準普爾“投資級”評級的財富管理公司。

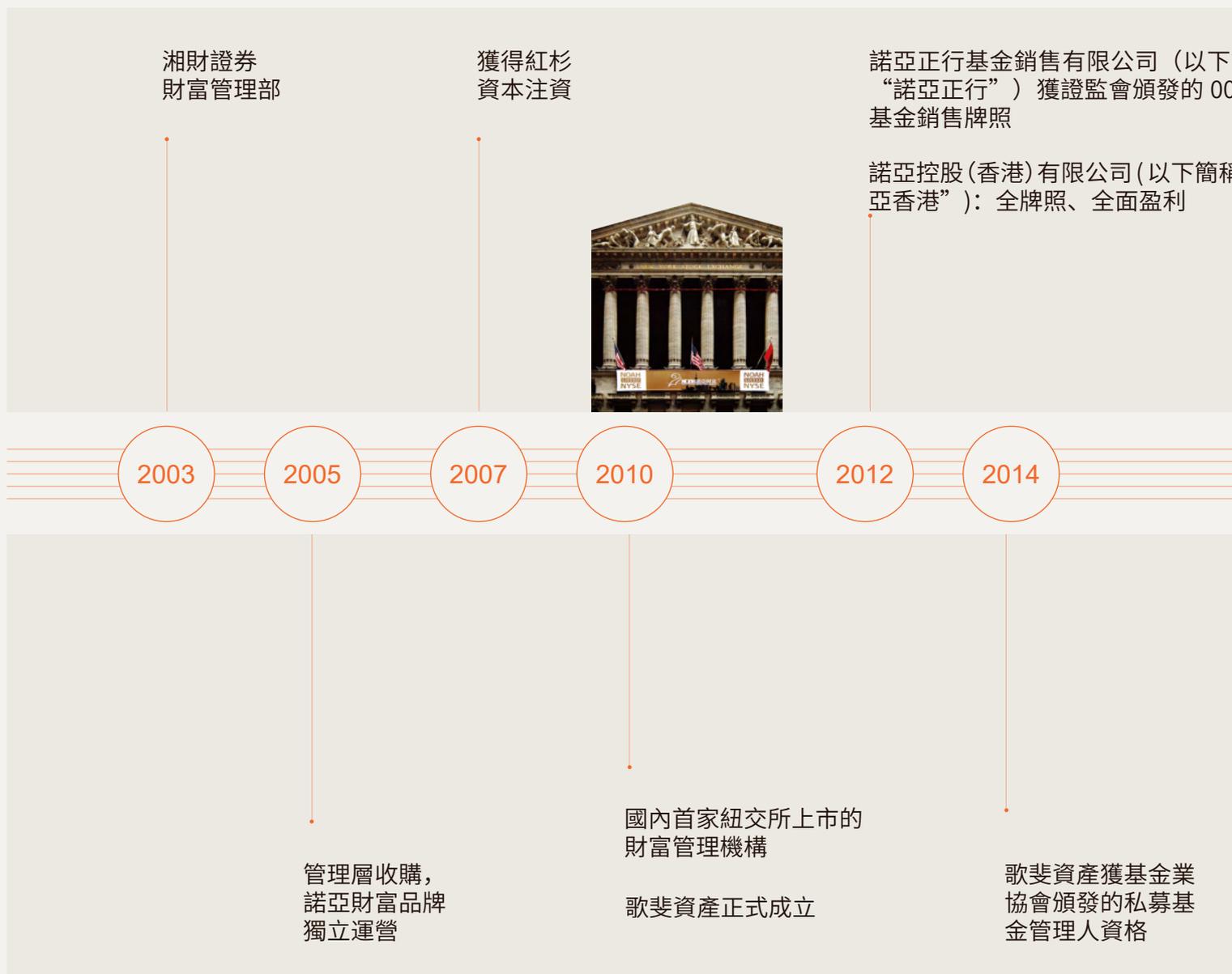


2022年7月，諾亞（股票代碼：6686）成功在香港交易所二次上市，成為首家實現港股美股兩地上市的中國獨立財富管理機構，並於同年12月完成在香港聯交所主要上市地位的轉換，成為在香港聯交所及美國紐交所雙重主要上市的財富管理公司，業務涵蓋財富管理、資產管理和其他業務。截至2022年四季度，公司已在全國75個城市開設分支機構，並已進駐中國香港、中國臺灣、美國矽谷、紐約、新加坡等國家和地區，自諾亞在美國紐約證券交易所上市以來累計配置資產規模約9,489億元人民幣。

2020年，諾亞及旗下歌斐資產管理有限公司（以下簡稱“歌斐資產”或“歌斐”）簽署聯合國支持的負責任投資原則（以下簡稱“UN PRI”），旨在進一步從財富管理和資產管理兩端推動責任投資，為全球高淨值華人與機構提供綜合金融服務，踐行可持續發展、為社會帶來長效動能。



諾亞發展歷程



建立理財產品分銷渠道

紐交所 IPO
設立資產管理業務

簡稱
01 號

稱“諾

諾亞美國：
紐約、矽谷

紐交所上市
10 周年

成功完成香港
二次上市

諾亞和歌斐成為聯
合國支持的負責
任投資原則 (UN
PRI) 簽署方

美國香港雙重
主要上市完成



2017

2019

2020

2021

2022

諾亞新加坡

成功完成標準
化產品轉型

拓展大陸以外市場 打造綜合金融平臺

奖项与荣誉

01

諾亞財富可持續榮譽：

- 第六屆全球企業社會責任峰會：ESG 投資服務傑出貢獻企業獎
- 北京市企業家環保基金會：年度“突出貢獻獎”
- 社會責任大會：奧納獎——2022 年最有溫度金融公司
- 中國經營報：ESG 責任典範企業獎
- 第十二屆公益節：2022 年度 ESG 踐行典範獎
- BDC 海諾獎：2022 綠色發展貢獻典範
- 華爾街見聞：2022 年度創新實驗室綠色金融獎
- 財聯社：2022 年致遠獎—ESG 先鋒獎
- 財聯社：綠色金融產品創新獎—綠水金山獎



02

歌斐資產可持續榮譽：

- 數央網：2022ESG 踐行典範獎
- 創業邦：“2022 中國創投機構 ESG 最佳實踐獎”
- 21 財經：2021-2022 年度 ESG 投資特殊貢獻機構
- 投資者網：2022 年度傑出 ESG 踐行企業
- 36 氪創投研究院：中國最佳 ESG 實踐投資機構 TOP 30



全球化佈局

諾亞是中國內地首家在紐交所上市的獨立財富管理機構（股票代碼：NOAH）。2022年7月13日，諾亞（股票代碼：6686）正式在香港交易所掛牌上市，成為首家實現港股美股兩地上市的中國獨立財富管理機構，業務涵蓋財富管理和資產管理。2022年12月23日，諾亞完成自願將其於香港聯交所主板的第二上市地位轉換為主要上市地位，現為於香港聯交所及紐交所雙重主要上市的公司。





在中國大陸獲得的牌照：
 經營證券期貨業務許可證
 私募證券投資基金管理人
 私募股權、創業投資基金管理人
 其他私募投資基金管理人



在香港獲得的牌照：
 證券交易 (#1)
 證券顧問 (#4)
 資產管理 (#9)
 保險經紀
 信託服務
 放債人



在美國獲得的牌照：
 投資顧問
 保險經紀人
 (加州, 麻省, 新澤西州, 夏威夷)



在新加坡獲得的牌照：
 資本市場服務
 財務顧問 (豁免)
 信託服務



在澤西島獲得的牌照：
 家族信託

矽谷



紐約



關鍵 ESG 績效

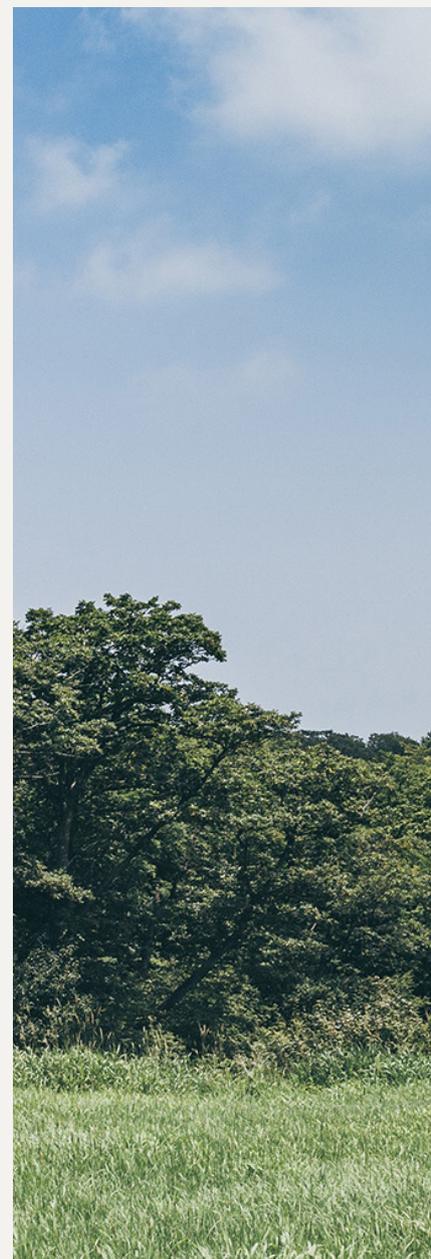
管治

- 女性董事比例:33 %
- 獨立董事比例:44.4 %
- 董事自評符合管治規範要求:100 %
- 審計委員會成員之平均任期:9.62 年
- 商業行為與道德守則培訓比例:100%
- 反商業賄賂培訓比例:100 %
- 董事會下道德遵從委員會,專責管理企業行為準則 (CoC) 審計
- 諾亞及旗下歌斐資產正式簽署 UNPRI
- 諾亞已簽署 UNPRI 或履行 ESG 相關策略之管理人機構家數:26 家
- 歌斐已簽署 UNPRI 或履行 ESG 相關策略之管理人機構家數:16 家
- ESG 相關研究及分析僱員人數:20 人
- 資訊安全相關培訓總時數:10,489 小時
- 取得 ISO 27001 資訊安全管理體系認證
- 取得 ISO 29151 個人身份資訊保護實踐指南認證
- 董事會下科技與變革委員會,承擔資訊安全重大事項管理決策職責,其中包含 3 名董事會成員,公司 CEO 汪靜波為主席。
- 資訊安全部負責人為科技委員會成員,同時兼任公司資料保護官,負責隱私保護管治工作,向集團管理層彙報。

環境

- GHG 排放強度:0.12 t-CO₂e/ 百萬人民幣
- 綠色採購占總採購金額 3 %
- 2022 年僱員差旅里程減量:5.02 萬公里
- 2022 年僱員差旅碳排放減量:4.4 噸 CO₂e
- 視訊會議使用人次:3,600 人次
- 攜手阿拉善 SEE 生態協會保護環境 9 年
- 從 2014 年至 2022 年,“諾亞心之林”已累計在阿拉善地區種植梭梭 38.7 萬棵,累計捐款 407 萬元,累計種植面積約 8287 畝*, 實現固沙約 3.8 平方公里,固碳 7.03 千噸。

*1 英畝約等於 6.07 畝。



社會

- 女性僱員占比:62.1 %
- 高管女性占比:33.9 %
- 崗位職缺內部提拔比例:51.4 %
- 新進管培生平均起薪, 為上海最低工資倍數 4.95 倍
- 高階主管享「股權激勵」與「超額收益機制」與「長期服務激勵」與「中長期戰略獎金」機制比例:100 %
- 人均訓練學時:83.77 小時
- 僱員平均生產力指標:1.696
- 理財師線下學時:184,250 小時
- 理財師線上學時:31,807 小時
- 基金從業僱員持證率:63.03 %



公司治理

諾亞專注服務于高淨值客戶，重視客戶“信任”，堅持專業及資訊透明，重視股東權益，通過嚴謹的公司治理、完整的道德規範，夯實公司治理。

管治戰略變革 為可持續運營提供堅實制度保障

董事會是諾亞的最高管治組織，以負責任、重誠信的態度領導及監管集團。諾亞明白，良好的公司治理能增進及保障股東和其他利害相關方利益。



2022年，諾亞集團「可持續發展委員會」在往年的基礎上繼續夯實，除了將ESG標準納入公司治理，並聯合集團風控組成立TCFD小組，在原有的環境政策基礎上融入氣候風險管治，並將其納入公司戰略高度。

諾亞可持續發展委員會主要職責是制定集團ESG戰略，落實諾亞ESG責任和工作機制，推動集團各職能中心對於ESG事務及風險管理的落實。在公司運營管理上，公司設立八個委員會履行職責公司管理職責，包括：

可持續發展委員會	人才發展委員會	戰略委員會	運營委員會
科技與變革委員會	道德遵從委員會	產品委員會	信義待客委員會

各委員會成員，由各業務板塊中主要業務負責人組成，定期召開委員會，公司核心管理層聽取委員會工作彙報並且參與專案管理，制定中長期發展規劃。



委員會說明

可持續發展委員會

策略思維

將可持續發展方針引入公司，對集團可持續發展政策提出意見和建議，投入與培育公司長期發展所需要的資源、市場、投資指引及其聲譽，為集團管理層負責。

運作機制

- 核心職責：通過制度化的工作，定期溝通與彙報，確保公司董事及高管獲知 ESG 風險管理、目標、計畫以及執行情況及進展，保證 ESG 管理的有效性。
- 工作機制：諾亞可持續發展委員會通過其專職 ESG 工作小組負責規劃與推行諾亞可持續發展相關事項落實。
- 在戰略執行與業務落地上，ESG 小組協同集團 IR、PR 及集團各職能中心代表，通過公司治理、責任投資、僱員關係、環境保護、社會參與等細分小組形成議案，在全集團業務矩陣、區域及子公司，共同落實。

對 ESG 效益

諾亞可持續發展委員會期待通過企業可持續發展管理委員會貫徹 ESG 可持續發展目標，實踐與股東、僱員、社會、環境的發展職責，創造企業與社會的可持續發展價值。

人才發展委員會

策略思維

組織架構人才管理的最高決策機構。

運作機制

- 研討公司人才管理發展方向，制定人力資源政策。
- 召集年度人才工作總結與規劃會議、進行年中績效回顧、年度人才盤點等。
- 討論並決策公司高層級人才引進及管理策略。
- 根據相關部門關於各項人才管理工作的規劃、預算和彙報，對公司整體人才管理工作的發展進行決策。
- 負責其他針對公司人才管理的待決議事項。

對 ESG 效益

負責制定全集團共同遵守的可持續人才管理規則；確保集團組織變革制度化、體系化推進。

戰略委員會

策略思維

公司戰略制定、決策與監督機構。

運作機制

- 組織研討公司戰略發展方向；制定與分解短 / 中長期戰略目標。
- 研討集團其他委員會運作與管理情況。
- 推動、支援、檢視戰略目標的達成包括戰略山頭項目。

對 ESG 效益

將 ESG 理念和管理標準納入集團發展戰略；從公司戰略高度，確保 ESG 長期戰略得以在集團得到堅持與實施。



科技與變革委員會

策略思維

公司科技發展與流程變革最高決策機構。

運作機制

向戰略委員會提供集團科技戰略相關建議，建立集團科技管治機制，提高科技資源使用效率和管理透明度，通過流程優化與變革，實現業務流程系統化，最大化實現科技向業務的賦能，有意識的通過科技打磨和沉澱集團核心競爭力。

對 ESG 效益

審議重大科技相關問題或事件，如安全、保密、穩定等方面。

運營委員會

策略思維

集團財經相關事務的最高決策機構。

運作機制

- 管理預算：年度預算制定與批准，滾動預測、以及彈性預算授予 / 取消 / 問責，批准修訂重大財務政策、會計政策。
- 管理績效：檢視集團整體、主要業務板塊績效的進度。
- 常規檢視：除其他委員會已覆蓋的部門之外，其他中後臺部門的定期工作彙報。

對 ESG 效益

公司管理中樞系統，確保公司運營業績穩步推進。

產品委員會

策略思維

產品體系經營決策和管理機構。

運作機制

審議諾亞集團產品戰略及規劃，並評審旗下資產管理公司“歌斐”所發行的自主品牌產品以及外部品牌產品的業務計畫，指導公司產品的開發，實現產品戰略的制定與落地的迴圈管理。

對 ESG 效益

- 自主發行的投資型產品，納入 ESG 投研理念與策略，孵化 ESG 產品。
- 篩選的外部基金產品，包括海內外資產管理公司發行的公募、私募證券類基金、另類投資基金等資管產品以及保險類產品等實施 ESG 篩選理念。
- 在產品戰略指引下，結合諾亞的競爭優勢，在產品線戰略和產品平臺戰略上落地責任投資理念，加重 ESG 投資者教育與溝通。

道德遵从委员会

策略思維

公司審計、紀檢、內控等工作的監督、監察機構。

運作機制

- 審議批准審計、稽核（紀律監察部）、內控部門年度檢查工作方向。
- 對公司僱員與管理層開展廉潔教育，對全員盡責履職、廉潔從業以及道德操守情況進行監督檢查。
- 建立和完善集團反舞弊管理體系，並授權有關舞弊、虛假、欺詐、貪污受賄、濫用職權、怠忽職守或利益輸送等案件的獨立調查。
- 聽取獨立調查報告、審議重大違規違紀事件，同時決策重大違規違紀事件的處理方案。
- 檢視並批准違規問責機制並審議違規問責的申訴案例。

對 ESG 效益

推進集團重要紀律監察項目和決策；落實商業道德及反腐等公司治理相關事宜。

信義待客委員會

策略思維

客戶為本，制定 / 維護 / 督導客戶利益的議事和決策機構。

運作機制

- 秉持維護客戶權益及公平待客原則，建立基本指導方針及關鍵執行指導方向，督導建立服務客戶前、中、後的關鍵執行方向。
- 傾聽客戶聲音，持續優化與推動各項精進服務品質行動方案。
- 定期主動檢視服務策略的執行狀況。
- 通過專案，獨立公正地處理涉及客戶權益之爭議。

對 ESG 效益

踐行客戶為本，落地與客戶利益相關的重大事項，推動年度客戶利益得以實現。



董事會

董事會聲明：

公司董事會作為 ESG 工作最高決策機構，負責指導及監察集團 ESG 相關議題，並按照香港聯合交易所（以下簡稱“香港聯交所”）《環境、社會及管治報告指引》要求，作出如下聲明：

ESG 管理與策略：本公司及董事會遵循香港聯交所《企業管治守則》《環境、社會及管治報告指引》的各項要求，持續推動公司完善 ESG 治理體系，持續加強本董事會在公司 ESG 事務中的監督與參與力度，積極主動將 ESG 融入公司發展戰略、決策與經營。

ESG 目標檢討：諾亞把 ESG 納入公司治理制度，建立諾亞可持續發展委員會，從上而下落實可持續發展，並通過可持續發展委員會和董事會週期性彙報。董事會每年會就 ESG 事宜最新進展進行討論，對集團 ESG 議題進行管理和督察，確保相關工作高效進行。

董事會已審批本報告，確保內容不存在任何虛假記載及誤導性陳述。

諾亞董事會在監督和推進可持續發展事務上發揮著積極作用，負責審視及批准集團的可持續發展戰略及目標。在公司的公司治理和提名委員會章程中，對董事會成員構成的多樣性有明確說明。章程中規定：委員會應制定、建議並定期審查確定和挑選董事會提名人的程式和標準。為了實現董事會的多樣性，委員會不應對董事會提名人的性別、年齡、國籍和文化設置限制，並應至少考慮以下因素：

- 個人和專業背景、誠信、道德和價值觀。
- 在會計和財務分析、危機和風險管理、領導能力和國際市場視角方面的能力。
- 在企業管理（包括子公司的管理）方面的經驗，如擔任過上市公司的高管或前高管，以及對市場行銷、財務和其他與上市公司在當今商業環境中的成功有關的要素的一般理解。
- 在公司的行業和相關社會政策方面的經驗。
- 在另一家上市公司擔任董事會成員的經驗。
- 在公司運營的某個領域具有學術專長
- 實際和成熟的商業判斷，包括進行獨立分析調查的能力。

章程中相關內容可參見公司 IR 官網。

諾亞董事會成員，皆由公司治理和提名委員會選任，以具備金融行業背景、專業能力的業界人士為主，董事會 9 人，皆具風險管理背景。諾亞董事會共計有 9 位董事（包含 3 位女性董事，比例為 33%），成員平均任職 12.3 年，其中 4 位為獨立董事（比例為 44.4%），有效監督董事會運作並客觀給予公司經營專業建議。

2022 年，諾亞共召開 4 次季度董事會（其中 3 次董事出席率為 100%，1 次為 8/9）、1 次特別董事會、4 次審計委員會、1 次薪酬委員會、1 次年度股東大會，全體股東、董事及利益相關方，就公司重大經營事項進行充分討論、溝通，有效提升了諾亞的經營績效，並安排了 1 次可持續委員會對董事會的專項匯報。

關鍵 ESG 資料

33%



女性董事比例

100%



董事自評符合管治規範要求

55.6%



獨立董事比例

9.62 年



審計委員會成員之平均任期

公司治理架構

作為經營決策機構，董事會下設審計委員會、薪酬委員會及公司治理和提名委員會，均由獨立董事擔任主席。公司遵循紐交所要求，董事會中獨立董事人數占董事會成員人數的一半以上，以增進董事會經營的透明度和效率。

截至報告期末：

- 審計委員會成員之平均任期為 9.62 年，董事個別任期為楊子江獨立董事 7.67 年；吳亦泓獨立董事 12.17 年；陳志武獨立董事 9.00 年。
- 薪酬委員會成員之平均任期為 11.76 年，董事個別任期為楊子江獨立董事 7.67 年；吳亦泓獨立董事 12.17 年；何伯權獨立董事 15.43 年。
- 公司治理與提名委員會成員之平均任期為 9.78 年，董事個別任期為姚勁波獨立董事 8.17 年；吳亦泓獨立董事 12.17 年；陳志武獨立董事 9.00 年。

董事會成員由公司治理和提名委員會選任，以具備金融行業背景、專業能力的業界人士為主，詳細的董事成員背景，詳情請查詢：<http://ir.noahgroup.com/financial-information/annual-reports>

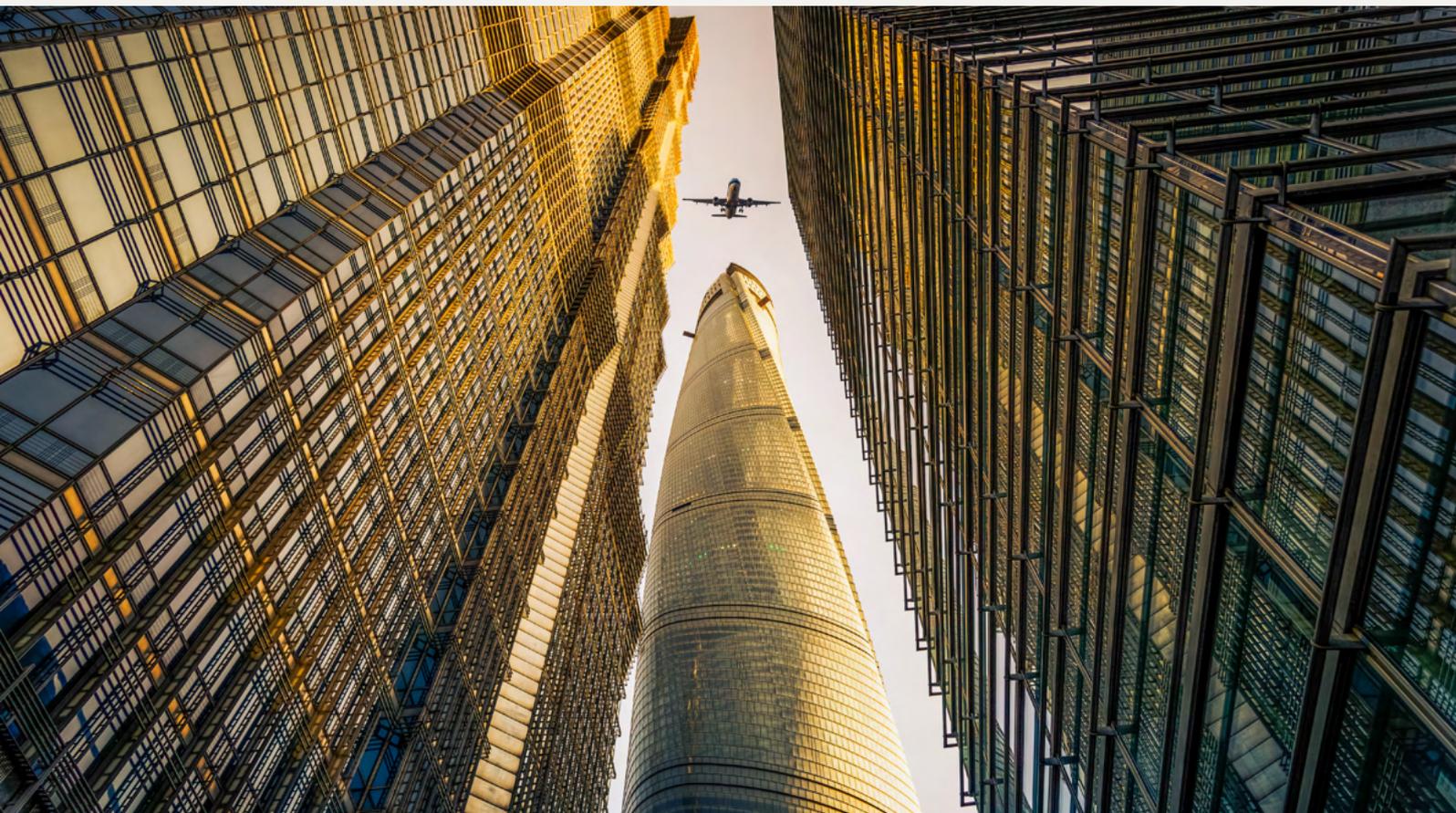
諾亞董事會每年執行一次自我評估，相關董事會績效衡量專案，包括了董事對公司營運之參與程度、董事會組成與結構、董事會文化、重大議題管理（包括 ESG 議題）、決策及追蹤等面向，2022 年，所有董事皆自評 100% 符合公司治理公司治理規範之要求。

* 在香港上市規則下，公司的獨立非執行董事占全體董事人數的 4/9。

董事會組成

30~50 歲	男性	2 人	女性	1 人
---------	----	-----	----	-----

51 歲以上	男性	4 人	女性	2 人
--------	----	-----	----	-----



董事委員會

	薪酬委员会	审计委员会	公司治理和提名委员会 [*]
汪靜波 Ms. Jingbo Wang			
殷 哲 Mr. Zhe Yin			
章嘉玉 Ms. Chia-Yue Chang			
沈南鵬 Mr. Neil Nanpeng Shen			
何伯權 Mr. Boquan He	成員		
吳亦泓 Ms. May Yihong Wu	主席	成員	成員
陳志武 Professor Zhiwu Chen		成員	主席
姚勁波 Mr. Jinbo Yao			成員
楊子江 Mr. Tze-Kaing Yang	成員	主席	

* 以上董事會信息截止 2022 年 12 月 31 日；

* 因工作調整，自 2023 年 3 月 28 日起：(a) 姚勁波先生不再擔任企業管治及提名委員會成員；(b) 陳志武博士不再擔任企業管治及提名委員會主席，但仍為企業管治及提名委員會成員；及 (c) 汪靜波女士獲委任為企業管治及提名委員會主席。

董事履歷

汪靜波 董事會主席、首席執行官

主要學歷：四川大學管理學碩士

主要經歷：諾亞首席執行官、董事會主席
湘財證券私人銀行部總經理

殷哲 董事

主要學歷：上海財經大學經濟學學士；中歐國際工商學院工商管理碩士

主要經歷：歌斐資產 董事長
湘財證券私人銀行部副總經理
貴州信邦製藥股份有限公司 (深交所代號：002390) 獨立董事
大連天神娛樂股份有限公司 (深交所代號：002354) 董事

章嘉玉 董事

主要學歷：國立臺灣大學圖書館科學學士
加利福尼亞大學洛杉磯分校圖書館學碩士學位主要經歷：諾亞 董事、可持續發展委員會主席、
諾亞正行副董事長
諾亞正行首席營銷官
諾亞正行總經理

沈南鵬 非執行董事

主要學歷：上海交通大學應用數學學士
耶魯大學碩士主要經歷：紅杉資本基金中國創始管理合夥人
攜程網、如家酒店集團的聯合創始人

何伯權 非執行董事

主要學歷：廣東開放大學

主要經歷：廣東今日投資有限公司創始人、董事會主席
樂百氏集團首席執行官

吳亦泓 獨立董事

主要學歷：中國復旦大學學士、紐約州立大學布魯克林學院碩士、美國西北大學凱洛格管理學院工商管理碩士

主要經歷：太古地產獨立董事和審計委員會主席、如家酒店集團董事會顧問、首席戰略官、首席財務官

楊子江 獨立董事

主要學歷：伊利諾伊大學厄巴納－香檳分校 (University of Illinois at Urbana-Champaign) 工商管理碩士、臺灣政治大學工商管理學院博士

主要經歷：臺灣風險投資和私募基金管理公司
匯宏顧問股份有限公司 董事長兼首席執行官
臺灣財政部次長
臺灣銀行代理董事長
臺灣銀行常務董事及中華開發工業銀行總經理
臺灣發展基金執行秘書長

姚勁波 獨立董事

主要學歷：中國海洋大學海洋化學與計算機應用學士

主要經歷：58 同城創始人、董事會主席兼行政總裁；學大教育聯合創始人

陳志武 獨立董事

主要學歷：中南大學計算器科學學士、長沙工學院系統工程碩士、耶魯大學金融經濟學博士

主要經歷：香港大學香港人文社會研究所及量化歷史研究中心所長、金融學講座教授及鄭裕彤基金教授席教授 (金融學)

耶魯大學金融學教授
北京大學 (經濟學院) 及清華大學 (社會科學學院及經濟管理學院) 的特聘客座教授
中國證監會國際諮詢委員會委員

董事產業經驗、專業知識／能力

職稱	姓名	產業經驗				專業知識 / 能力			
		資產管理	負責任投資	可持續發展	風險管理	會計	法律	資訊安全	稽核
董事局主席 首席執行官	汪靜波	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	殷 哲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	章嘉玉	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
非執行董事	沈南鵬	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
非執行董事	何伯權	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	吳亦泓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	楊子江	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	姚勁波	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳志武	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓

股權結構

2022年7月13日，諾亞成功在香港交易所二次上市。上市後，在股權結構部分，所有B類普通股轉換為A類普通股。就需要股東投票表決的所有事項而言，每股A類普通股賦予持有人行使一票的權利。2022年12月23日，諾亞完成自願將其於香港聯交所主板的第二上市地位轉換為主要上市地位，現為於香港聯交所及紐交所雙重主要上市的公司。其A類普通股轉為普通股。

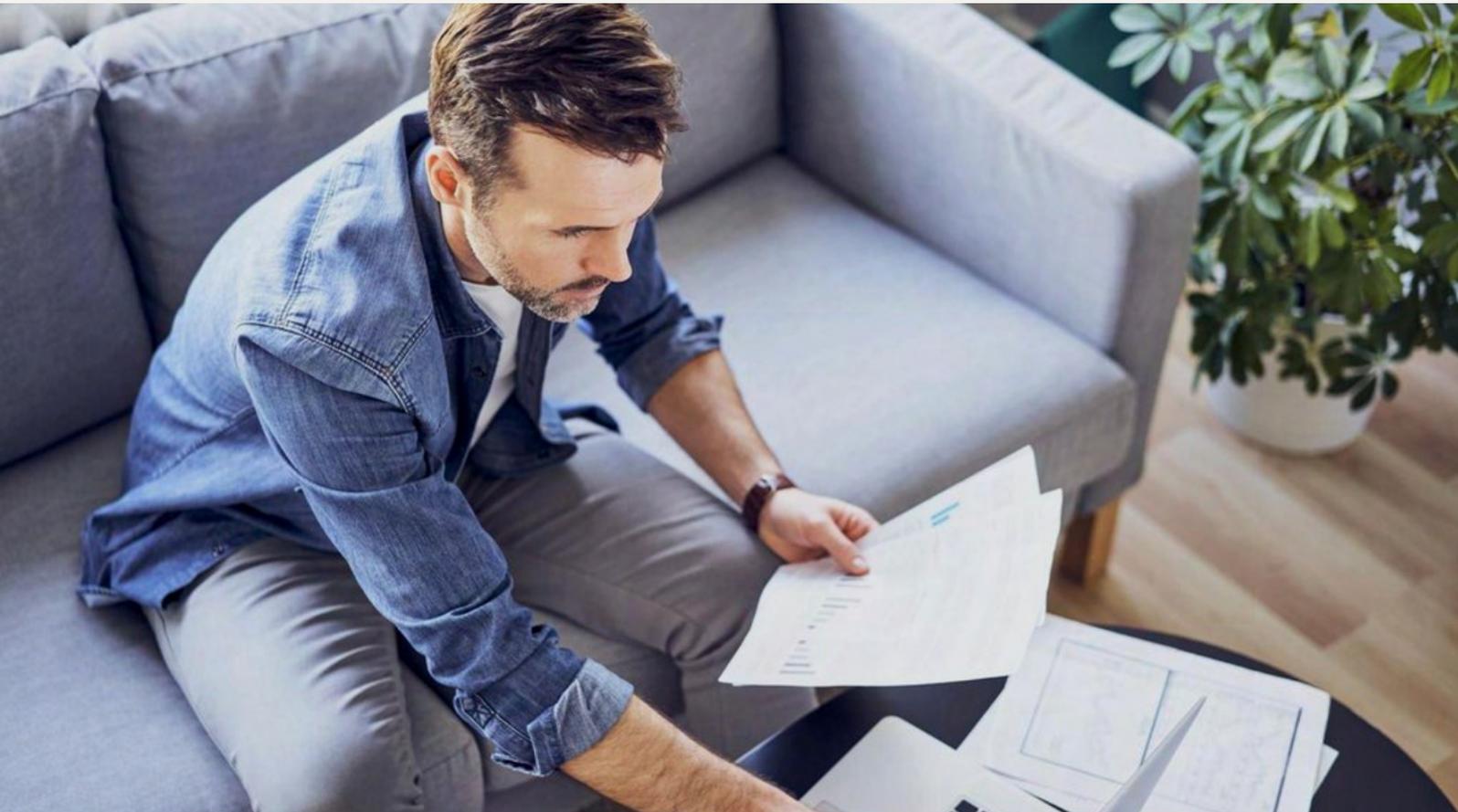
諾亞每年於公司年報中均披露所有重大關聯交易事項，向董事會成員瞭解其是否存在於其他同業任職或擔任董事會成員的情況，維護股東和利益相關方權益。

薪酬管理

諾亞對高階管理人員（包括 CEO）有授予股權激勵，分 4 年歸屬，如過程中有不符公司價值觀或損害公司利益行為，公司有權對所有未兌現的部分進行取消（即索回機制）。

針對董事薪酬，諾亞設立獨立的薪酬委員會，職能包括評估和批准董事的薪酬。獨立董事會與公司簽署獨立董事聘用協定及薪酬授予協定。同時，每年至少需要制定 3 年的長期戰略目標，並納入考核與薪酬制定的範圍。並根據公司運營策略及年度運營計畫，設定年度目標及考核標準，包括財務、運營、ESG、股東回報等維度。

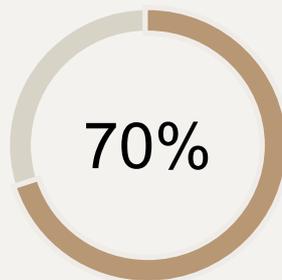




薪酬管理指標

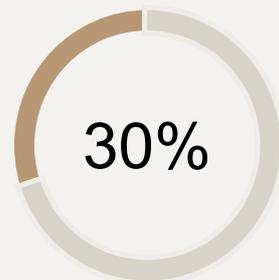
營運發展目標

資產報酬率、淨資產報酬率、股本報酬率、資本回報率。



內部管理目標

集團整體戰略的推動執行、子公司和公司整體管理的落實、可持續發展指標。



利益衝突防範

諾亞公司年報中均披露所有重大關聯交易事項，每年會向董事會成員瞭解其是否存在於其他同業任職或擔任董事會成員的情況，建立董事會成員的利益衝突規避機制，維護股東和利益相關方權益。

運營資訊披露管道

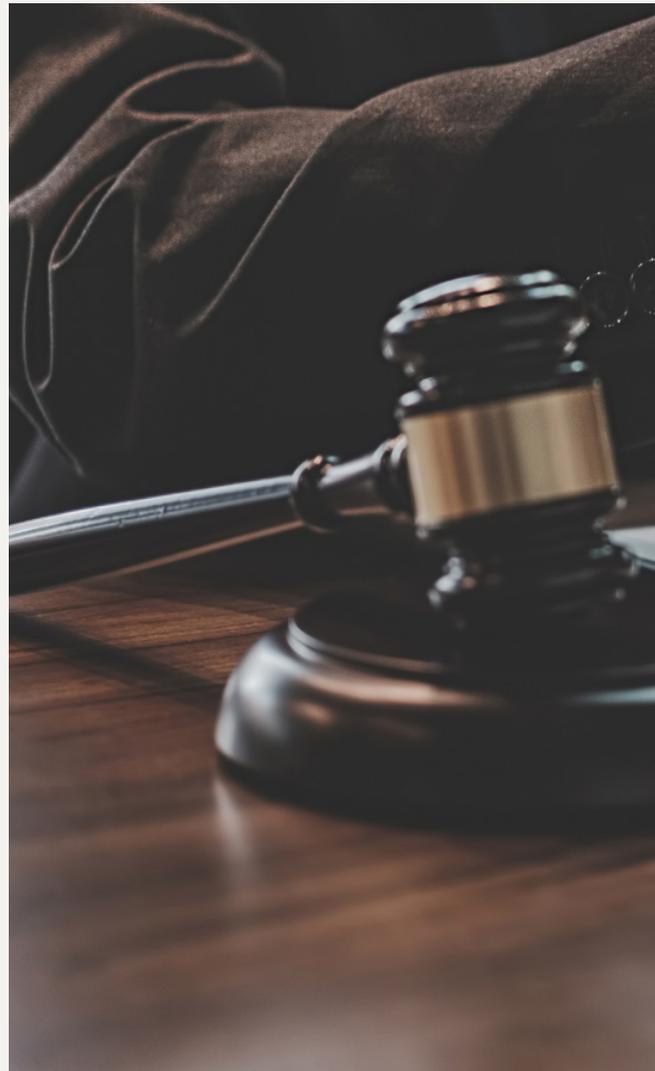
每年均依照 SEC 規定和《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》公開發佈公司年報，詳列公司過去一年的財務資料、重大資訊及對未來的風險評估等，並于諾亞投資者關係官方網站 (<https://ir.noahgroup.com/>) 上定期與利益相關方溝通最新資訊。此外，諾亞也在公司網站、微信公眾號等社交平臺上定期分享對宏觀、產業及專項研究報告，供利益相關方參考。

參照上市公司的資訊披露需要，諾亞每年都會年報中披露董事薪酬總包（包含董事收入）及高管薪酬範圍。最新的高管及董事薪酬資訊披露於 FY2022 年年報 (<https://ir.noahgroup.com/financial-information/annual-reports>)。



誠者致遠 恪守商業道德

諾亞積極宣導正直誠信的企業文化，接軌國際可持續標準規範，恪守上市公司法律法規及監管要求。



諾亞商業道德誠信原則

戰略：

強化審計監察組織與制度建設，開展廉潔教育，夯實反貪污反賄賂工作的基礎。

《商業行為與道德守則》

作為：

- 設有信義待客委員會，秉持維護客戶權益及公平待客原則，確保客戶利益在建立服務客戶前、中、後的關鍵執行。傾聽客戶聲音，持續優化與推動各項精進服務品質，落實客戶利益的全流程實現。
- 設有道德遵從委員會，強化內部監督。
- 設有內控管理團隊，推動體系化、精細化管理，從制度流程層面防範風險。
- 制定《商業行為與道德守則》、反腐敗管理細則、投訴舉報機制等制度。

戰略：

強力貫徹監督職能，嚴格問責，案例警示，防微杜漸，保持敬畏

作為：

- 審計工作部署聚焦高風險領域，以客戶利益、股東利益、價值觀為導向構建風險地圖。
- 投訴信訪積極響應，一視同仁，妥善落實舉報者保護。

《商业行为与道德守则》



道德遵從委員會

為了指導公司審計、內控、合規等部門工作方向，促進內部監督職能的加強，防範和糾正重大違規違紀事項，諾亞道德遵從委員會聚焦於防範與管治集團內的重重大違規違紀事件，是集團紀律監察管理相關事務的最高決策機構與重大違規違紀事件的討論與決策平臺。該委員會致力方向包括：

1. 教育、制度、監督與保護，主要職能包括審議批准審計、道德遵從、內控、合規部門年度檢查工作方向。
2. 對公司僱員與管理層開展廉潔教育，對全員盡責履職、廉潔從業以及道德操守情況進行監督檢查；建立和完善集團反舞弊管理體系，並授權有關舞弊、虛假、欺詐、貪污受賄、濫用職權、怠忽職守或利益輸送等案件的獨立調查。
3. 聽取獨立調查報告、審議重大違規違紀事件，同時決策重大違規違紀事件的處理方案；檢視並批准違規問責機制並審議違規問責的申訴案例。
4. 訂定集團合規依相關法規之制度訂定方向、原則及審議重大相關制度，並進行必要修正。
5. 審議及督導集團合規工作推進。秉承公開透明的原則，通過聯合推動跨部門整改事項的方式實現紀檢監察工作的閉環管理。

2022年，委員會例行會議3次，聚焦違規違紀事項的專題討論10次。召開工作組雙周例會14次，以落實、推進相關事項。上述會議對多起違規問責事項、申訴事項進行討論審議，同時推進了多項制度完善。

信義待客委員會

自創立以來，諾亞堅持踐行“客戶為本”的核心價值觀與金融業慎業準則。諾亞的信義待客委員會在基本關鍵執行方向上信守9大原則：

1. 注意與重視義務原則，要求對產品銷售與投資管理的盡責。
2. 商品與服務適合性原則，建立完善風控流程評級。
3. 約定公平誠信原則，契約的解釋應公平保證客戶權益。
4. 告知與揭露原則，就客戶權益進行充分資訊披露。
5. 業務開發真實原則，廣告宣傳應採用不誇大不虛構的真實表達。
6. 複雜性高風險商品銷售原則，除平臺限制與金融消費者不予同意情形之外均應錄音留證。
7. 酬金及業績平衡原則，傭金規劃時除高業績外應平衡考慮客戶權益與金融商品服務風險。
8. 申訴保障原則，通暢的申訴管道以及迅速正確妥善處理。
9. 業務人員專業性原則，業務人員應接受法定教育培訓並符合從業資格。

同時，信義待客委員會協同各專業部門，定期主動檢視服務策略的執行狀況，通過項目，獨立公正地處理涉及客戶權益的爭議，傾聽客戶的聲音，持續推動相關制度優化，不斷提升服務品質，保障客戶權益。

2022年，委員會共舉行2次會議、工作小組共舉行22次會議，聽取相關部門的工作彙報並指導工作方向，並對15個信義待客相關案例進行追蹤，同時優化了與之相關的14個制度。

反賄賂與腐敗

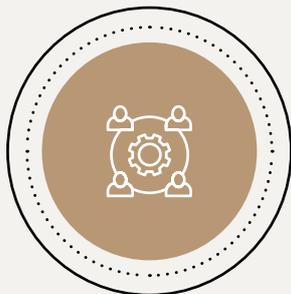
關鍵 ESG 資料



商業行為與道德守則培訓比例



反商業賄賂培訓比例



董事會下道德遵從委員會，
專責管理企業行為準則 (CoC) 審計

諾亞重視廉潔，訂定了《商業道德行為準則》與《諾亞控股僱員手冊》，作為全球諾亞僱員在執行商業服務時的最高指引，集團及分公司、子公司所屬之僱員，不分職位、職級及所在地，均應遵守此行為規範，除非條文與營運國家當地政府所頒佈法律命令有抵觸，否則本準則高於當地任何規定。為確保諾亞全體僱員充分理解並遵循相關政策及辦法，我們推動了下列舉措並在日常營運中落實，在有效機制控管下，2022 年諾亞並無發生違反本行為準則之事件發生。相關舉措包括：

1. 制定《合規手冊》、《操作風險事件管理辦法》，並定期更新。制度包含諾亞相關管理制度設計的關鍵點說明，也包含反商業賄賂等行為遵循準則，以及違規處理辦法。
2. 諾亞人力資源中心，在每位新進僱員到職當日，均會說明僱員行為準則，並在新人培訓課上提供相應培訓。
3. 每年通過“諾亞家園”等線上管道覆蓋全員進行培訓，通過全員郵件列舉相關案例作為宣導，嚴格禁止僱員濫用職權出現任何形式的賄賂、貪腐、欺騙等不正當行為。
4. 通過僱員大會等全員溝通會強調正直誠信的價值觀，對反腐敗、反舞弊理念進行充分宣導。相關內容也成為諾學堂線上必修課程，供全員學習並考核。

《诺亚商业道德行为准则》

2022 年反商業賄賂培訓成果

上海職場	性別	僱員總人數	受訓總人數	受訓總時數 (hr)
管理層成員	男性	122 人	122 人	375.76
	女性	95 人	95 人	292.60
一般僱員	男性	429 人	429 人	1,321.32
	女性	492 人	492 人	1,515.36

香港職場	性別	僱員總人數	受訓總人數	受訓總時數 (hr)
管理層成員	男性	7 人	7 人	17.5 hr
	女性	7 人	7 人	17.5 hr
一般僱員	男性	36 人	36 人	72 hr
	女性	45 人	45 人	90 hr

反洗錢與反舞弊

誠信正直是金融服務業最重要的基石。諾亞制定了《諾亞僱員商業行為準則》，明確諾亞僱員對內業務行為、對外業務行為以及個人行為的原則要求以及標準，其中明確約定了反舞弊、反腐敗的相關要求。

此外，公司發佈《諾亞國內集團反貪腐政策》、《諾亞國際反貪腐政策》、《諾亞集團違規問責管理辦法》，建立違規問責體系，明確諾亞紅線，通過對負面行為的問責導向正面行為的牽引。在諾亞紅線的說明中，也明確約定舞弊、腐敗、欺詐、敲詐勒索等事項是公司零容忍的紅線，並且公司對紅線違規零容忍，強化了廉潔宣導，從而促進正面組織文化的發展，營造風清正氣的組織文化氛圍。

2020 年，集團成立了道德遵從委員會，通過委員會指導公司審計、內控、合規的工作方向，促進公司內部監督職能的加強，防範和糾正重大違規違紀事項。

《諾亞國內集團反貪腐政策》

《諾亞國際集團反貪腐政策》

反洗錢

為堅決支持國家反貪腐行動，諾亞積極配合履行《中國人民共和國反洗錢法》、《金融機構反洗錢規定》、《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》、《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》等法律法規、規章，開展以下幾方面的工作：

1. 在網站上設立反洗錢專欄，普及反洗錢相關規定，向客戶進行反洗錢教育；
2. 制定反洗錢相關制度，在客戶辦理入會、開戶等手續時通過填寫資料、訪談等方式進行客戶身份識別；
3. 確保客戶的交易資金由其本人的帳戶進行支付；
4. 對於客戶身份資料和交易資料進行妥善保存；
5. 對於發現的可疑交易，積極配合金融機構及有關部門進行調查。

諾亞具體踐行反洗錢和反恐怖融資監督管理工作，防止諾亞產品和渠道被用於洗錢，我們切實履行反洗錢和反恐融資義務。針對市場出現的各類新的貪腐及洗錢行為，我們也將不斷優化完善工作，提升反洗錢的能力，助力國家政策推行。

諾亞運用科技能力，評析歷史資訊保留記錄、判斷識別相關反洗錢風險，比如銷售機構以基金帳戶為單位進行申報，每個基金帳戶對應一條記錄，不論新增還是修改相關資訊，均會觸發報送該基金帳戶的全部反洗錢資訊，不允許僅報送修改的內容。

2021年，諾亞正行根據《公開募集證券投資基金銷售機構監督管理辦法》，更新發佈了《諾亞正行反洗錢和涉稅資訊盡職調查制度》，新增非居民金融帳戶涉稅資訊盡職調查等方面的內容，確保諾亞正行依據法律法規要求履行相關職責。



反舞弊

我們積極宣導正直誠信的企業文化，恪守上市公司法律法規及監管要求，堅持反舞弊工作。在經營中，我們：

- 運作道德遵從委員會，作為集團紀律監察以及合規管理相關事務的最高決策機構，聚焦於防範與管治集團內的重大違規違紀事件；
- 強化審計監察組織與制度建設，開展廉潔教育，夯實反貪污反賄賂工作的基礎；
- 設有審計部，向集團審計委員會彙報，強化內部監督；
- 設有內控管理部，推動體系化、精細化管理，從制度流程層面防範風險，2020 年制度建設工作納入組織績效 KPI 考核，制度管理水準有顯著提升，2021~2022 年持續推進制度建設工作，基本實現制度管理體系建立健全；
- 制定商業行為與道德守則、反腐敗管理細則、投訴舉報機制等制度流程，2020 年投訴舉報機制進一步優化和宣導，由紀律監察團隊受理所有投訴舉報事項。2021 年更新發佈《諾亞員工商業行為準則》，進一步明確公司宣導與禁止的商業行為守則；
- 強力貫徹監督職能，對違規事項嚴格問責，並進行案例警示，防微杜漸，保持敬畏；
- 審計工作部署聚焦高風險領域，審計專案覆蓋集團主要業務板塊，進行系統性風險排查。同時受理各類投訴舉報事項，對各類違規違紀事項開展專項調查；
- 以客戶利益、股東利益、價值觀為導向構建風險地圖；
- 投訴信訪積極回應，一視同仁，妥善落實舉報者保護；
- 審計結論落實問責並宣貫獎懲，發揮對不當行為糾正與預防的雙重效力。

2022 年，諾亞通過以上機制查處並公示了不當的採購違規行為，以及費用報銷行為等業務開展過程中各項違規行為及其處理結果，起到良好的警示教育效果；上述機制持續有效運行中。





投訴舉報機制

舉報管理是保障和促進公司經營管理有序開展的重要舉措，自 2015 年起，諾亞出臺了一系列《諾亞投訴舉報辦法》，明確公司僱員依法行使檢舉控告的權利，加強監察工作。

2020 年，諾亞首次發佈神秘人 IP 形象，明確公司絕對不能因為發展就寬容違紀，功過不能相抵，任何人觸碰到紅線都要受到處罰，並配合進行宣傳，通過《獎懲管理辦法》和內外部獎懲案例明確公司的核心價值觀和底線，遠離紅線行為。

2022 年，通過線上全員必修課程以及線下關鍵崗位與重點領域的充分宣導，對商業行為準則、違規問責體系、公司紅線、審計監督體系、投訴舉報機制再次進行宣導，觸及公司全員，並通過審計宣傳月等形式，加強宣導，促進正面組織文化的發展。

諾亞舉報管理辦法

諾亞舉報管理辦法

一舉報保密及舉報人保護制度

- 對舉報人姓名、單位、部門、家庭住址等有關情況及舉報內容嚴格保密。
- 嚴禁將舉報材料原封不動轉給被舉報部門、子公司、被舉報人。
- 接受舉報或向舉報人核查情況時應在保密、不暴露舉報人身份的情況下進行。
- 在公司宣傳報導和對舉報有功人員的獎勵，除征得舉報人的同意外，不得公開舉報人的姓名、部門。
- 不得以任何藉口阻攔、壓制舉報和打擊報復舉報人。打擊報復舉報人和舉報事項被查實的，一經查實，依照公司有關規定嚴肅處理，並追究相應經濟和行政責任。構成犯罪則移送司法機關依法處理。

守法合規

諾亞堅守金融行業經營合規底線，降低從業風險，保證股東的長期回報，踐行社會責任。諾亞合規將為公司爭取更多的發展與創新機會。監管部門、同業、客戶均關注金融機構的合規性。海內外監管部門在各金融領域實施牌照準入、分類監管、監管沙箱、業務創新試點等制度。對此，諾亞合規在監管要求持續提高的情況下，力求通過行業最佳實踐、科技技術等方式有效降低合規經營成本，保證客戶服務與體驗。

諾亞上海職場

項目	金錢損失總金額		
因向新客戶和既有客戶推銷和溝通金融產品相關資訊，而引起的法律訴訟，所造成的金錢損失總金額	0 元		
與欺詐、內幕交易、反壟斷、反競爭行為、市場操縱、瀆職或其他相關的金融法律或法律訴訟，導致的金錢損失總金額	0 元		
項目	涵蓋僱員人數	僱員總人數	涵蓋僱員百分比
有受到投資相關調查、消費者發起的投訴、私人民事訴訟或其他監管程式記錄	1 人	1138 人	0.08%





諾亞香港職場

項目	金錢損失總金額		
因向新客戶和既有客戶推銷和溝通金融產品相關資訊，而引起的法律訴訟，所造成的金錢損失總金額	0 元		
與欺詐、內幕交易、反壟斷、反競爭行為、市場操縱、瀆職或其他相關的金融法律或法律訴訟，導致的金錢損失總金額	0 元		
項目	涵蓋僱員人數	僱員總人數	涵蓋僱員百分比
有受到投資相關調查、消費者發起的投訴、私人民事訴訟或其他監管程式記錄	0 人	95 人	0 %

誠信納稅

諾亞充分認識到在各國經營事業遵守相關稅務法規的重要性，其中包括遵循各國稅務規範進行及時且正確的稅務申報。諾亞於世界各國經營與開展金融服務業務，亦同時遵循各分公司所屬國家的稅法規範，誠實經營，依法納稅。

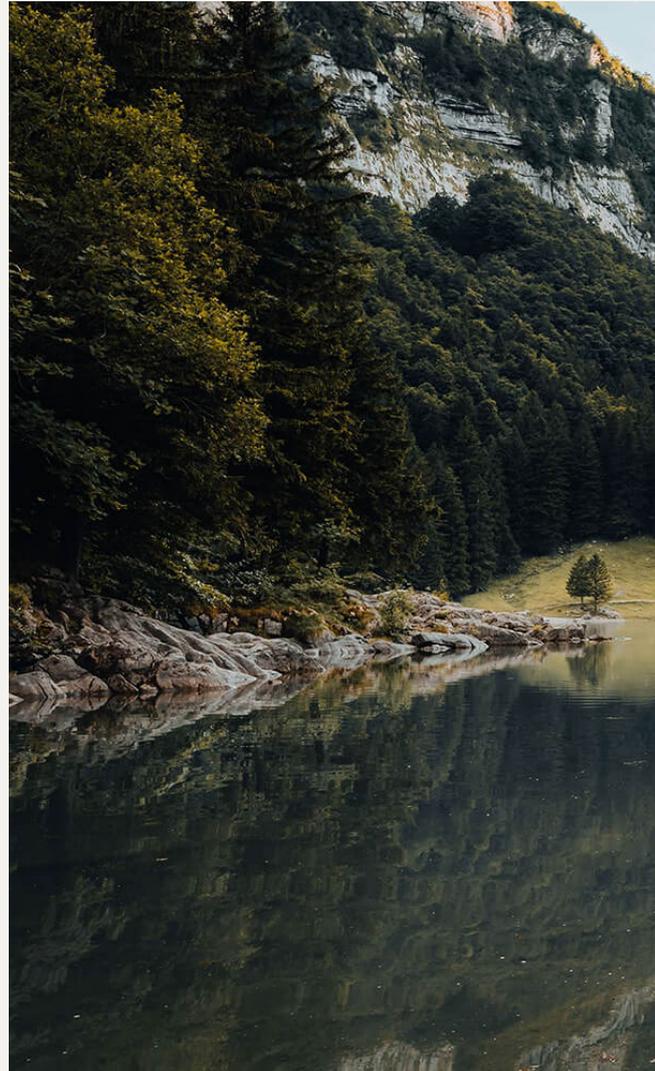
諾亞最大運營據點為中國，故主要是受到中國稅法之規範，對於現行國家稅法的變動或因新稅法的施行，所可能造成的稅務風險，諾亞均已經建立相關機制進行有效的風險評估與管理。

諾亞稅務政策

1. 諾亞遵循營運國家當地稅務法規，在符合國際稅務準則之規範下，正確計算稅負並依法於期限內申報完稅，善盡納稅義務。
2. 諾亞對逃稅零容忍，也不容忍任何僱員以公司名義與關係人間的交易有逃稅之便，並遵循國家法規備妥轉移定價相關文據，以符合轉移定價的稅務規範。
3. 進行合法之稅務規劃及組織架構調整時，應避免重複課稅並降低稅務成本，且不以避稅為目的，將利潤或組織架構轉移至歐盟所列稅務不合作國家黑名單 (list of Non-cooperative Jurisdictions for Tax Purposes)，或國家所得稅法所定義之境外低稅負國家或地區（如避稅天堂）。
4. 各項稅務規劃需符合企業可持續發展及風險管理等原則，以維護股東權益。
5. 諾亞與旗下各子公司有合格的稅務專家針對稅務風險進行評估，必要時洽請外部稅務顧問提供諮詢協助，並同時參考外部審計師提供的相關建議。

《諾亞稅務政策》

綠色驅動 賦能持續發展



諾亞全面貫徹可持續發展理念，為高淨值客戶提供財富管理的安全感，進一步激發金融行業創新活力，為行業發展注入創新動能，為國家財富管理行業積累可持續之“諾亞經驗”。我們通過擁抱“四個可持續”，創建時刻思考可持續、討論可持續，實踐可持續的組織文化，支援整個企業生態圈、產業及國家社會的可持續發展。



可持續管理

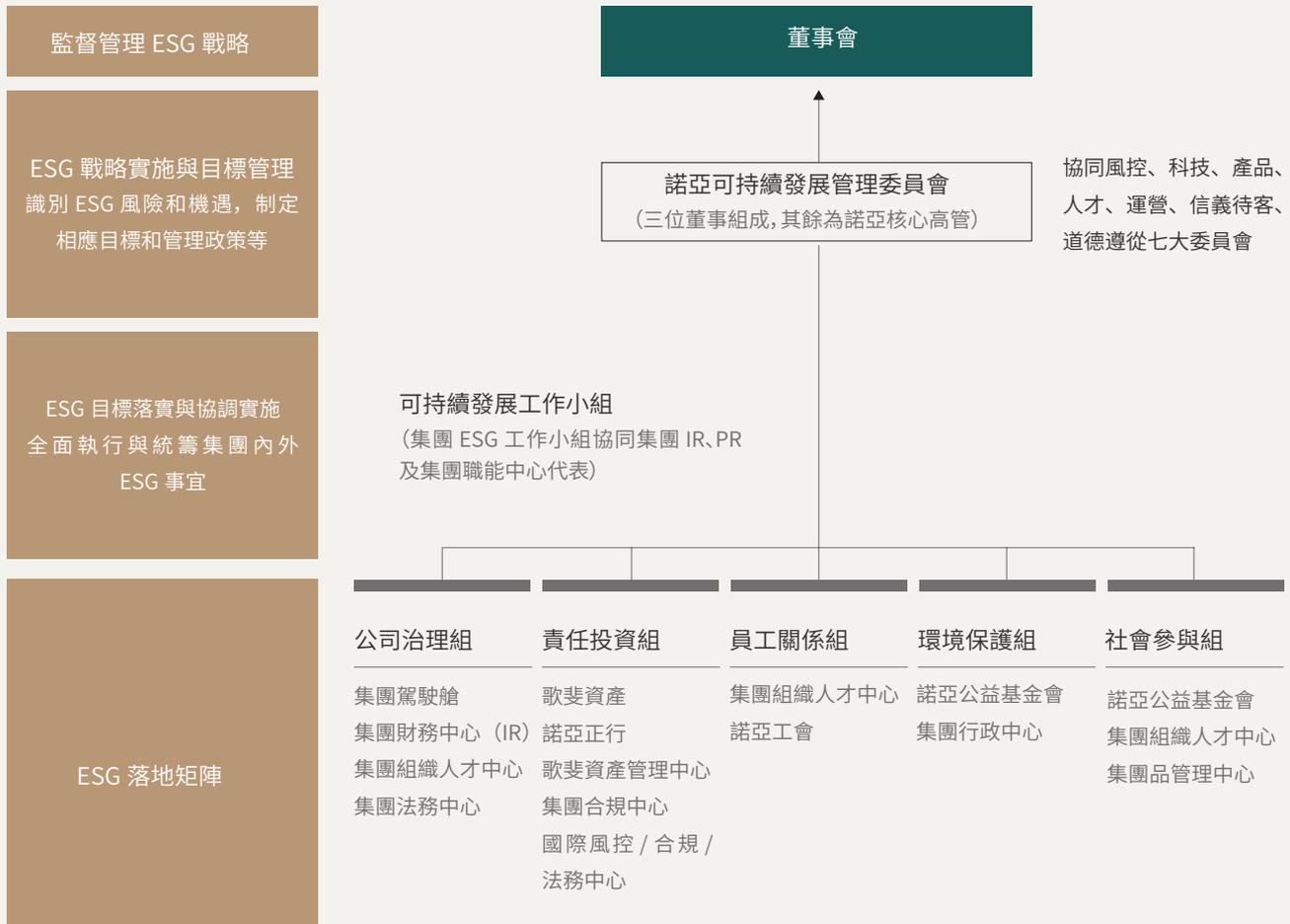
諾亞多維度、多方面踐行 ESG，在公司治理、合規管理、全方位培訓、可持續家園發展等方面積極履行 ESG 理念，推動負責任投資，投身綠色金融，包括但不限於：

1. 成立可持續發展委員會，自上而下推動集團 ESG 運營和發展；
2. 諾亞及其旗下歌斐成為聯合國負責任投資原則組織 (UN PRI) 簽署機構；
3. 啟動 ESG 投資流程和產品孵化，在投資決策過程中納入 ESG 評估與準則；
4. 面對氣候變化，2022 年諾亞可持續發展委員會下 ESG 小組協同集團風控成立 TCFD 小組，制定集團氣候風險管理方針，定期監督可持續發展與氣候風險議題對集團運營與投資的影響；
5. 眾多高管身影及其綠色金融觀點全年持續出現在諾亞官方公眾號，大型企業家峰會，金融行業論壇和媒體報導中，關注 ESG 管治、綠色金融、“雙碳”目標下的 ESG 實現路徑等核心話題；
6. 積極進行投資者教育，在與客戶的多種互動場合宣傳 ESG 理念，帶動客戶參與 ESG 投資。
7. 以 ESG 標準篩選理財師和基金管理人；
8. 自 2014 年起，連續 9 年發佈可持續發展報告。



集團可持續發展管治架構

諾亞可持續發展組織架構圖

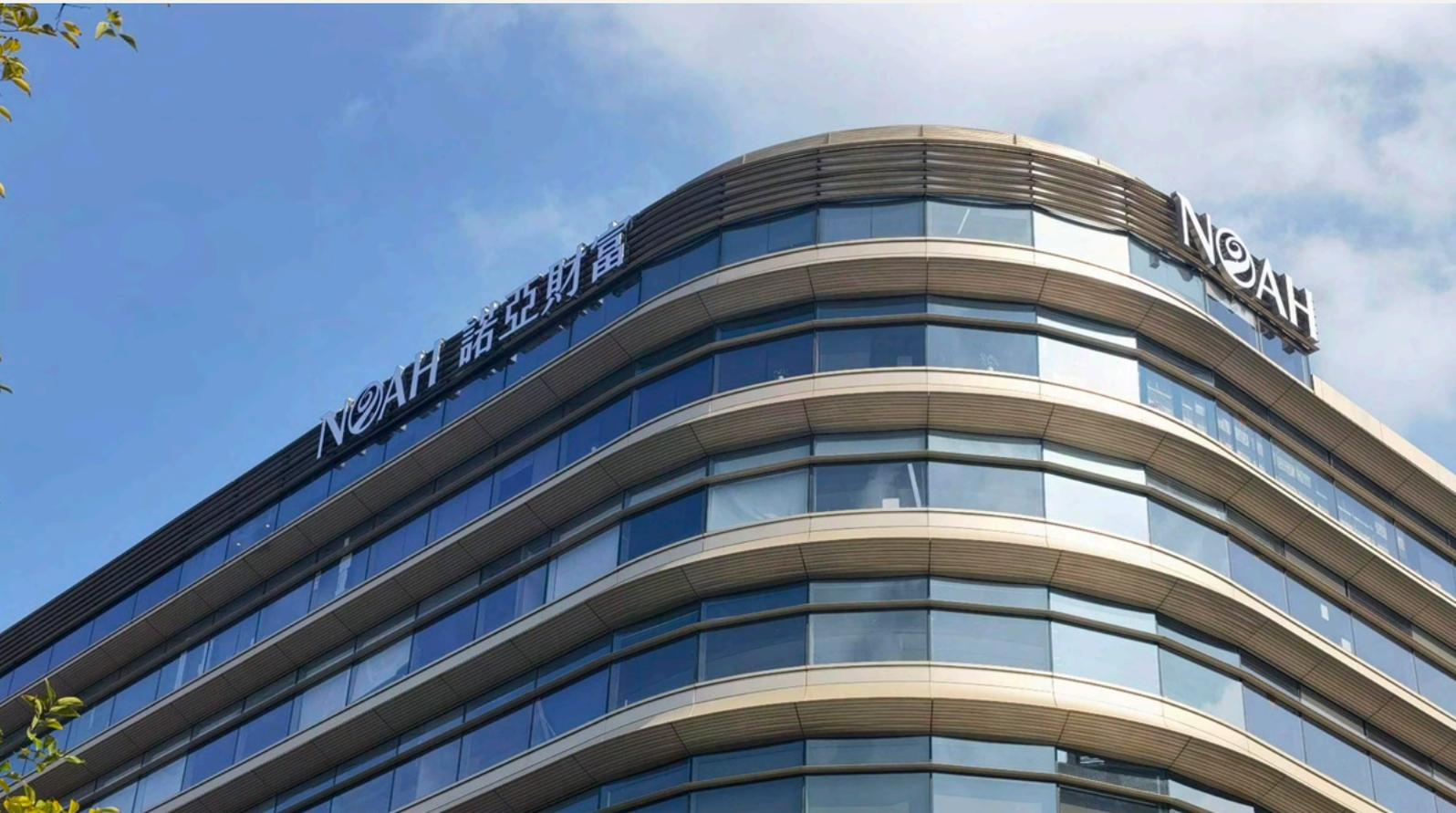


諾亞集團管理矩陣 & 區域 & 子公司

开会频率：每半年一次

沟通机制：

1. 集團重大事項決策委員會核定可持續發展方向與策略→可持續發展委員會規劃相關專案與目標；
2. 監督各小組執行成果；
3. 向決策委員會報告重大議案→工作小組負責執行與記錄可持續發展專案。



諾亞將 ESG 納入集團發展戰略

2020 年，諾亞即把 ESG 納入發展戰略規劃，通過企業可持續發展戰略貫徹 ESG 目標，實踐與股東、僱員、社會、環境的發展職責。諾亞把 ESG 納入公司治理制度，建立諾亞可持續發展委員會，從上而下落實可持續發展的同時，管理層在制定工作 KPI 時，亦將 ESG 納入加分項。我們對齊國際標準，踐行 ESG 責任投資，2021 至 2022 年，歌斐連續 2 年發佈《ESG 盡責投資報告》，這是中國資產管理公司首次向國際投資人持續對外發佈相關內容。作為金融服務機構，諾亞自身在踐行 ESG 之餘，更重要的是希望能積極行動，將 ESG 責任投資從理念普及做起，早日落實到投資行為，以更好引領可持續發展。

可持續發展戰略

諾亞多角度深度投注 ESG，在公司治理、合規管理、全方位培訓、可持續家園發展等方面積極履行 ESG 理念，推動負責任投資，積極投身綠色金融，運用核心能力與專業，朝著實現社會的可持續發展作出貢獻。

戰略一：

盡可能在決策過程中，將 ESG 議題納入決策

說明：

- **ESG 風險管理：**在董事會和執行管理階層中建立策略，定期評估及管理與運營相關 ESG 議題；將 ESG 議題納入僱員招聘，培訓和僱員參與計畫之中；建構足以識別和評估產品與服務 ESG 風險的程式；將 ESG 議題整合納入風險管理程式之中。
- **產品與服務：**致力降低開發產品和服務時 ESG 風險；倡議、開發或支援 ESG 概念的產品與服務。
- **行銷行為：**提供僱員與市場行銷人員產品和服務的 ESG 議題訓練；透明清晰地說明產品和服務的涵蓋層面，確保行銷資訊透明度；在投資決策過程中儘量納入 ESG 評估與準則（例如制定負責任投資原則）。

戰略二：

與客戶和業務夥伴合作，提升 ESG 議題的認識、辨識風險並制定解決方案

說明：

- 提升客戶及業務夥伴對 ESG 議題的理解和要求。
- 為客戶和供應商提供的資訊和工具，說明管理 ESG 問題。
- 鼓勵客戶和供應商披露 ESG 資訊，並使用相關的披露或報告框架。

戰略三：

定期展示及披露 ESG 議題資訊及增進透明度

說明：

- 評估，測量和控管公司 ESG 推展進度，定期主動公開披露相關資訊。
- 保持與其他利益相關者的對話，通過誠信、透明、互信的原則進行相互溝通及瞭解。

《諾亞可持續發展政策》

實質性議題與邊界

諾亞的可持續發展報告遵循國際 GRI 標準核心 (Core) 方案編制，聚焦於關鍵、實質性議題披露。為確認要披露的實質性議題，我們召開內部會議，綜合各利益相關方觀點，按鑒別、排序、確證及檢視等步驟，確認出每一年諾亞可持續發展報告關鍵可持續發展議題，並依此作為可持續發展報告議題披露的依循方向。

實質性議判別程式

信息來源：

财富管理產業信息、GRI 建議方面、GRI 金融業附加指引、國際同業關切焦點

判別標準：

各部門代表專業、利益相關方觀點、諾亞的可持續發展影響程度

我們以全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發佈的 GRI 標準 (GRI Standards) 為依據，並參照聯合國可持續發展目標 (UN SDGs)，建構 ESG 主題鑒別流程，作為永續發展報告書揭露之基礎，聚焦關鍵 ESG 議題，將利益相關方關注度，及對於經濟、環境和社會影響的重要性進行矩陣分析與主題排序，並經內部依據永續發展脈絡、產業環境、確立出 10 項關鍵 ESG 議題 (GRI 標準之主題)。

諾亞 ESG 議題衝擊邊界

專項	實質性議題	組織內		組織外		
		Noah	Client	Supplier	Society	Shareholders
經濟	經濟績效	✓		✓		✓
	市場表現	✓				✓
	反腐敗	✓	✓	✓		✓
	不當競爭行為	✓	✓	✓		✓
環境	能源	✓				
社會	僱傭	✓				
	培訓與教育	✓				
	多元化與平等機會	✓				
	客戶隱私	✓	✓	✓		



實質性議題矩陣

在鑒別出具影響性的實質性議題，及其對組織邊界的衝擊狀況後，我們召開內部會議，綜合討論及確認 2022 年的實質性議題矩陣。



利益相關方參與

諾亞堅持為全球高淨值華人提供綜合財富管理服務，持續創造新的產品及服務價值，秉持核心價值及社會責任理念，重視及傾聽客戶的聲音，通過多元溝通管道及平臺，以客戶的需求為核心，提供更優質的體驗及服務，滿足高淨值客戶的綜合需求，並回應廣大利益相關方的期待。

為搜集及回應廣大利益相關方聲音及建議，我們建構了多元溝通管道，按國際 AA1000SES 利益相關方議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，按重要性歸類為 5 類利益相關方群體。

我們通過不同介面及管道與利益相關方溝通，瞭解他們的期許及需求，並仔細搜集及評估回饋意見，作為 ESG 政策擬定與推動行動計畫的參考。另針對關鍵利益相關方關心的議題，亦設置相對應的部門及管道，進行即時適當的溝通與回應。

利益相關方	溝通管道	溝通頻率	關注議題	議題聯繫管道
股東及投資人	董事會、股東會、 年報、企業網站、 法說會	定期與不定期	經濟績效 反腐敗	E-mail: ir@noahgroup.com
僱員	網站、公文公告、 社團活動、會議、 教育訓練、股東會、 年報、企業網站 法說會	常設性與不定期	培訓與教育 僱傭 多元化與平等機會 反腐敗	E-mail: otcd@noahgroup.com
客戶	400 客服專線、 專屬服務、 品牌活動、 股東會、年報 企業網站、法說會	常設性與不定期	客戶隱私 不當競爭行為 反腐敗	咨询热线：400-820-0025
社會 / 社區	區域性社會公益、 藝文活動、 公益活動、 股東會、年報 企業網站、法說會	不定期	能源 水與放流水 反腐敗	網站： https://charity.noahgroup.com/
供應商	會議、股東會 年報、企業網站 法說會	不定期	不當競爭行為 反腐敗	E-mail: admin@noahgroup.com
政府與監管機關	公函、參加會議、 研討會、股東會、 年報、企業網站、 法說會	不定期	符合法律規範 配合法令宣導及政 策推動 資訊公開揭露 反腐敗	E-mail: ir@noahgroup.com

可持續金融

关键 ESG 数据

(1) 2020 年，諾亞及旗下歌斐正式簽署 PRI

(2) 諾亞已簽署 UNPRI 或履行 ESG 相關策略之管理人機構家數：26 家

(3) 歌斐已簽署 UNPRI 或履行 ESG 相關策略之管理人機構家數：16 家

(4) ESG 相關研究及分析僱員人數：20 人

為發揮對市場及被投資公司的影響力，成為更負責任的機構投資者，諾亞及其旗下歌斐，已於 2020 年，分別以服務商和資產管理者的身份，正式成為了聯合國支援的負責任投資原則組織（UN Supported Principles for Responsible Investment，簡稱“PRI”）簽署機構，打造全球華人綜合金融服務 ESG 平臺，踐行負責任投資，實現產業共同繁榮。

• 諾亞：<https://www.unpri.org/signatory-directory/noah-holdings-limited/5737.article>

• 歌斐：<https://www.unpri.org/signatory-directory/gopher-asset-management/5738.article>



負責任投資成果總覽

諾亞

項目	數量／金額
已簽署 PRI 或履行 ESG 相關原則之管理人機構	26 家
上列管理人機構代表管理之總資產規模 (AUM)	243,241.3 亿 (CNY)

歌斐资产

項目	數量／金額
已簽署 PRI 或履行 ESG 相關原則之管理人機構	16 家
上列管理人機構代表管理之總資產規模 (AUM)	50,587.67 亿 (CNY)

《聯合國負責任投資原則》

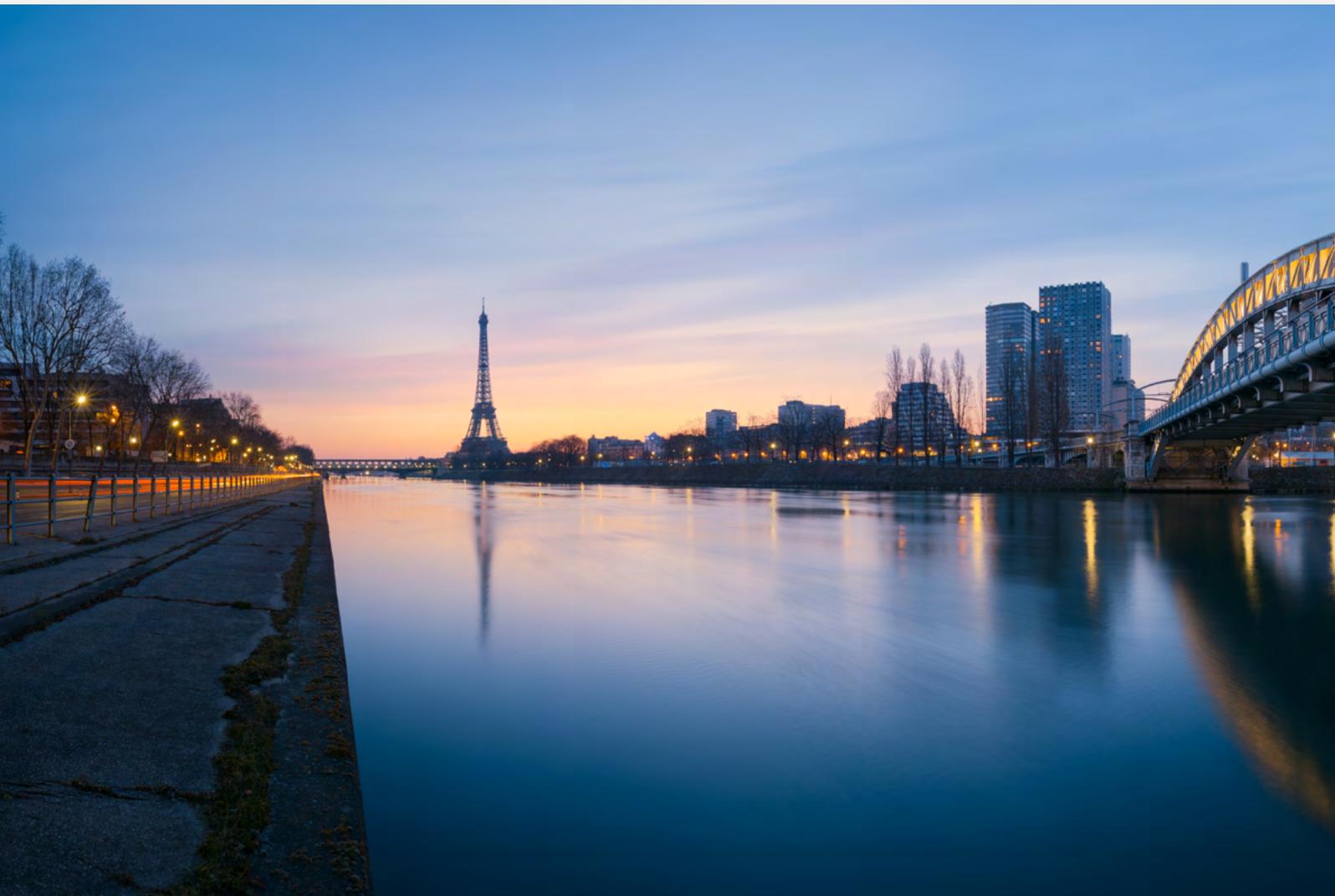
《諾亞責任投資政策》

負責任投資盡責小組

在全球低碳經濟轉型中，為協助客戶避開風險並抓住低碳機遇，並藉此履行《巴黎協定》目標，諾亞通過負責任投資組織及機制的落實，用 ESG 掌握相關投資機會，以長期性、價值性的投資思維，促進經濟、社會與環境效益共同實現。

2020 年，歌斐香港團隊研究設立亞洲 ESG 基金，並進入產品孵化階段。該產品通過 ESG 評級的主動篩選，投資於反映既定的綠色或 ESG 相關的證券或其他投資，力求實現持續且有吸引力的風險調整回報，同時保持對本金安全和風險管理的密切關注。

2022 年，歌斐攜手諾亞、銳聯景淳成立 ESG 委員會，共同推出 ESG 基本面量化產品，力求通過 ESG 策略，為投資者帶來長期相對穩健回報的同時，實踐可持續發展的社會責任價值觀。



歌斐成立責任投資 (PRI) 盡責小組

在責任投資落實中，歌斐投資研究部擔任職能先鋒部門，推動諾亞集團 ESG 投資理念和實踐。基於對責任投研能力建設的重視程度，2021 年 1 月，歌斐已獨立成立投資研究部，除了在行業和公司的研究模型中增加了 ESG 模組，亦同步要求所有研究人員，必須形成 ESG 投資的認知，通過系統化的責任投研方法論和篩選標準，最終形成歌斐責任投資的策略，嵌入到投資內核中。

歌斐責任投資小組由投資前中後臺部門共同組成，董事長親自牽頭擔任組長，小組成員均為投資團隊核心管理人員。將過去集中在香港和海外的投資，從近年開始，已逐步延伸到國內，為確保責任投資到位，投資研究部門的人員配置為 20 人左右。

歌斐的責任投資，從完善資訊採集開始，到建立標準，到形成制度和體系，最終嵌入到歌斐投資價值觀和理念中，具體包括：

1. 研究：ESG 作為行業和公司研究的模組之一；研究人員形成責任投資認知；部門形成系統化的責任投資方法論和篩選標準，最終形成歌斐責任投資的策略；
2. 產品：在產品設計上體現 ESG 元素。思考如何通過可持續發展和投資，改善生態和金融環境及資本效率，真正推動財富向善、資本向善。香港的產品團隊正在研發責任投資的 income fund 產品；
3. 篩選體系和投資組合：在盡職調查問題清單上涵蓋 ESG 部分；
4. 基金管理人 ESG 培訓：舉辦 ESG 培訓活動，讓更多基金管理人瞭解 ESG 投資，建設 ESG 投研能力。
5. 品牌宣傳：
 - (1) 利用多種互動場合踐行投資者教育，在宣傳 ESG 理念的同時，影響並帶動客戶親身參與到 ESG 投資中；
 - (2) 與監管的溝通中，讓監管清楚知曉諾亞和歌斐對於 ESG 理念的重視和實踐，和在子 GP 中普及 ESG 理念上的承擔和意願。如在基金業協會上推動 ESG 課題的建立等。



践行 PRI 负责任投资原则

自 2020 年簽署 UN PRI，2021 年歌斐成立責任投資盡責小組，通過嚴格標準制定與執行責任投資策略，以確保責任投資理念的落實。2022 年，歌斐在 ESG 投資上設立一個目標、二大核心理念、以及三大行動環節。在基於受託責任與機構投資者的雙重身份上，歌斐從構建負面清單、主動實施，與構建生態三個角度出發，目標 2023 年基金投資正面篩選與被投企業負面剔除 ESG 政策的全覆蓋。

諾亞與旗下歌斐為了進一步從財富管理和資產管理兩端推動責任投資，將 ESG 因素納入到投資流程和決策中，全面踐行可持續發展與負責任投資作為。我們承諾持續加強可持續發展與責任投資建設，包括建置完善的 ESG 指標體系、落實 ESG 投資機會，以 ESG 標準篩選我們的理財師、基金管理人，加深對 ESG 的認識和實踐。並通過下列舉措，來增強可持續發展的長期效益，包括：

1. 以 ESG 標準篩選我們的理財師、基金管理人
2. 通過以諾教育、組織人才發展培訓部投資者教育及慈善基金會進行投資者教育，並支持有益於社會發展、扶貧濟弱，推動經濟和社會的可持續發展
3. 海內外可持續金融公募基金 ESG 專區 (<https://esg.noahgroup.com/article.html?id=84>) 上線
2021 年 6 月，諾亞財富微笑基金與 iNoah 推出 ESG 基金精選專區，使得個人投資者在追求投資回報的同時，更能彰顯投資者主動履行社會責任，與社會共用可持續發展成果的投資情懷。
4. 自 ESG 專區上線，微諾亞與微笑基金視頻號持續推出 ESG 專區投教視頻，通過動畫片、或真人訪談等形式，讓更多投資者學習 ESG 理念，瞭解 ESG 資產配置方法論。
5. 2022 年，歌斐攜手銳聯景淳推出 ESG 基本量量化產品，力求通過 ESG 策略，為投資者帶來長期相對穩健回報的同時，實踐可持續發展的社會責任價值觀。
6. 2022 年 11 月，歌斐負責任投資盡責小組攜手諾亞，與潤靈環球、一財研究院合作撰寫發佈《2022 中國 A 股 ESG 評級分析報告》，期以推動企業提高 ESG 績效、助力投資者評估 ESG 風險，並為監管者提升 ESG 資訊披露品質提供參考。
7. 截至 2022 年年底，歌斐實現重點二級基金管理人 ESG 盡職調研問卷全覆蓋，希望借由問卷在提升管理人 ESG 意識的同時，收集管理人 ESG 回饋資料、搭建 ESG 資料庫，助力完善 ESG 投研體系。

為號召行業內圈層共同行動，歌斐秉承著獨特、領先的私募股權行業地位，引發、引導相關合作夥伴 (GP) 參與到 ESG 責任投資實踐，建設責任投資生態圈，推動機構與國家的可持續發展。

2021 年 7 月，歌斐攜手集團諾亞發起“中國資產管理人影響力投資聯盟”後，迄今已得到近 70 家資產管理人回應。2022 年 5 月，歌斐連續第二年面向合作投資管理人發放 ESG 專題調研，結果顯示，絕大多數參與調研的機構對 ESG/ 綠色投資均有所關注，超七成已開展相關實踐，這也更堅定歌斐繼續落實 ESG 投資的決心。



2022 歌斐 ESG 投資管理人專題調研與 ESG 投資盡責報告

2021 年，歌斐為了進一步瞭解自身合作的各資產管理機構當前的 ESG 綠色投資現狀，並引起各資管機構對 ESG 綠色投資的重視，基於問卷結果和對行業的研究，歌斐正式推出了《2021 年歌斐資產 ESG 投資盡責報告》。

2022 年 8 月 8 日，由歌斐舉辦的 LP 大會上，諾亞董事章嘉玉和歌斐資產創始合夥人、董事長殷哲圍繞 ESG 的時代價值，諾亞和歌斐的 ESG 投資實踐與目標等主題展開演講並發佈 2022 年歌斐《ESG 投資盡責行動報告》，著重描摹過去一年私募股權在 ESG 投資發展中的重要作用，並對歌斐的 ESG 投資實踐進行深度探討。調研中，報告發現超過 98%GP 對 ESG 有所關注，且超過 70% 已經開展實踐，均較去年有所提升。而今年更明顯的趨勢是，越是頭部機構，越對 ESG 有著較強的研究意識與超前的戰略行動。

歌斐資產 GOPHER
ASSET MANAGEMENT

投資有方 展望未來

歌斐第二本 ESG 投資盡責行動報告

歌斐資產始終以組合投資、長期可持續為資產配置的重要理念，致力於為中國高淨值投資人提供長期可持續、低波動的投資策略和組合配置，支持 ESG 可持續發展。報告與您分享海內外 ESG 責任投資趨勢，展示歌斐 2021 ESG 責任投資成果

扫描二维码下载 ESG 投資盡責行動報告

2022 歌斐攜手銳聯發行 ESG 量化策略產品

為更好地通過量化手段實現 ESG 風控價值，並在多變的市場條件下把握趨勢，抓住投資機遇，2022 年 10 月，歌斐銳聯量化策略迎來 ESG 策略升級。該產品通過成立諾亞歌斐銳聯 ESG 委員會，集結專業投資人與高校學術研究人員的加入，時時關注海內外 ESG 最新政策市場動向。

委員會通過每月對股票池中企業進行 ESG 排雷、每半年對股票池中 ESG 優良企業進行審核，以及對基本面量化收益模型的持續優化，力求為投資者帶來長期相對穩健回報的同時，實踐可持續發展的社會責任價值觀。歌斐與銳聯相信，ESG 是向善的資本，它不僅致力於為客戶帶來長期相對穩健的收益回報，更可以在過程中為環境與社會的可持續出一份力，它代表的是未來的一個成長方向。



PRI 執行成果

PRI 六項原則

諾亞及歌斐執行成果

1. 將 ESG 問題納入投資分析和決策過程

- 制定集團層面《責任投資聲明》
- 投資前依 ESG 投資風險指標評估投資目標主題性投資（替代能源、ESG 績優篩選、基礎建設基金、低碳投資）
- 定期檢視負面表列名單
- 依 ESG 檢查表每年檢視自行投資國內外債券發行公司
- 將 ESG 納入盡職調研問卷

2. 成為積極的所有者，並將 ESG 問題納入所有權政策和實踐

- 落實股東行動主義，審慎評估被投資公司

3. 尋求被投資實體合理披露 ESG 相關問題

- 搜集並檢視被投資公司 ESG/ 可持續發展報告書，如有個股違反 ESG 及“永續發展原則”，將列入負面表列名單，並不得新增投資

4. 推動投資業廣泛採納並貫徹落實負責任投資原則

- 依 ESG 檢查表每年檢視管理公司是否為簽署 PRI 成員
- 依 ESG 檢查表每年確認 ESG 執行狀況
- 要求全權委託機構提具 ESG 執行檔
- 攜手銳聯景淳推出 ESG 基本量量化產品

5. 齊心協力提高負責任投資原則的執行效果

- 參與舉辦 ESG 論壇及倡議 ESG 行為
- 與相關團體溝通，說明負責任投資的相關理念與做法
- 給被投企業創始人與資產管理人發送關於《關注氣候風險警示函》，呼籲圈層內夥伴關注可持續發展議題，落實自身可持續發展行動
- 制定《諾亞控股參與政策》，推廣行業內 ESG 相關的投資理念和實踐

6. 報告負責任投資原則的執行情況和進展

- 定期報告負責任投資執行狀況
- 通過每年可持續發展報告書，向社會大眾傳達集團負責任投資之成果

2022 年可持續金融亮點專案

可持續投資案例 – 雲聖智能

歌斐佈局高新技術企業雲聖智能，幫助雲聖智能構建可再生能源發電場景及電網場景中輸、變、配電體系，重點解決了企業在電力巡檢人員資源配置、安全保障等方面的行業痛點。通過技術創新，實現無人機無飛手操作，在巡檢作業的自動化，節省人力成本的同時，保障人員安全，為電力運維提供強有力保障。此外，雲聖將原廠地工人培訓成後臺資料校驗人員，在推動科技化轉型的同時，實現高品質就業。

可持續投資案例 – 太美醫療

醫療領域的投資契合社會不斷增長的醫療需求和可持續趨勢，歌斐投資策略圍繞醫療行業 GP 的深度合作資源，通過“直投 + 跟投”的方法論逐步建立生態圈，重點佈局生物製藥、器械診斷和醫療服務 + 資訊化行業。因此，歌斐佈局生命科學產業數位化運營平臺太美醫療，助力太美自主研發 TrialOS 醫藥研發協作平臺，目前已為 1000 餘家醫藥企業 /CRO 和 550+ 家臨床試驗機構提供數位化解決方案，2018-2020 年支持了約 40% 的國家一類新藥的研發上市。歌斐幫助太美建設未來醫藥行業運行的基礎設施，從而令新藥更快上市，讓好藥易於獲得，降低患者的醫療負擔。

品牌宣傳

1. 投資者教育上, 利用與客戶的多種互動場合, 在宣傳 ESG 理念的同時, 影響並帶動客戶親身參與到 ESG 投資中。
2. 與監管的溝通中, 讓監管清楚知曉諾亞和歌斐對於 ESG 理念的重視和實踐, 和在子 GP 中普及 ESG 理念上的承擔和意願。

2022 年諾亞、歌斐持續發揮 ESG 圈層影響力

5 月 20 日, 諾亞董事章嘉玉參與由《中國經營報》主辦的直播對話欄目《責任觀察室》, 與眾多嘉賓一起探討如何提升 ESG 資訊品質、如何踐行 ESG 的有序協調發展價值觀等問題。

聯合國婦女署和歐盟于 2019 年聯合發起 “WeEmpowerAsia” (WEA) 專案, 鼓勵企業提升女性的經濟參與和商業機會, 推動包容性、可持續的經濟增長。5 月 26 日, WEA 專案舉辦 “推動性別平等和婦女賦權: 企業的角色” 網路研討會, 展示在 WEPs 倡議下, 行業協會和企業在促進性別平等和婦女賦權方面的良好實踐, 諾亞董事章嘉玉受邀出席該次網路研討會。



6 月 2 日, 歌斐協同諾亞, 攜手碳中和行動聯盟, 聯合 GARP (全球風險管理專業人士協會)、SBAI (另類投資準則委員會) 多位嘉賓, 成功舉辦 2022 年度 “中國資產管理人影響力投資聯盟” 第一次線上交流會, 吸引了數百名觀眾入會交流學習, 探討在全球氣候變化時代如何將負責任投資理念用於投資管理與決策中。



8月2日，諾亞于重慶，攜手全球傑出青年社區辦國際青年 ESG 與影響力投資峰會，以培養一批有社會責任感的國際青年人才，助力更多有溫度、有價值的社會企業的孵化與壯大，定向邀請的企業創始人、投資人、高校學者等共同探談 ESG 領域的前沿動態和實踐。



9月23日，諾亞、歌斐攜手碳中和行動聯盟，舉辦2022年第2次可持續GP聯盟線上交流會，攜手CFA協會嘉賓與GP共話ESG熱議話題，講解最新ESG投資趨勢和披露標準，以順應未來監管趨勢的方式。

9月27日，諾亞與潤靈環球、第一財經研究院，以及中創碳投聯合舉辦首屆2022年中國上市公司TCFD氣候相關財務資訊評級發佈暨研討會。會上，潤靈環球公佈“TCFD氣候相關財務資訊披露評級標準”並發佈《2022年TCFD氣候相關財務資訊評級分析報告》，是行業首次開展TCFD氣候相關財務資訊披露權威評估，對促進上市公司加入候相關財務資訊披露具有重要開拓意義。



10月28日，諾亞董事章嘉玉受邀參與中國ESG30人論壇主辦，財新網播出的”ESG與經濟韌性”論壇，與其他國內各個領域ESG的專家學者一起探討”ESG與經濟韌性”這一主題，分享關於ESG產品的市場表現，ESG當下受到的挑戰與爭議以及當前形勢下ESG投資的前景的見解。



11月2日，諾亞國際攜手SBAI（另類投資準則委員會）於中國香港舉辦全球機構投資者圓桌論壇。在主題為“ESG投資處境”圓桌論壇中，諾亞國際CIO蔡清福分享關於ESG在中國的投資機遇，與其他海內外機構代表共同探討ESG投資實踐方式。

11月17日，諾亞董事章嘉玉作為話題召集人參加了由中國企業家雜誌社主辦的中國企業家雲論壇直播“ESG——企業的長期主義”，與眾多企業家共聚雲端，探討ESG與企業發展的相關話題，從雙碳政策、趨勢到企業減排路徑，以及ESG標準等方面進行深入交流。



11月19日，在第十三屆財新峰會 ESG 專場暨中國 ESG30 人論壇 2022 年會，諾亞董事章嘉玉參與“如何促進更好的 ESG 投資”主題討論。

11月27日，諾亞董事章嘉玉作為優秀財富管理機構代表參加新華網 2022 中國企業家博覽論壇，參與“木蘭悅享薈”等環節，分享諾亞作為由女性企業家領導的公司從公司治理層面實現 ESG 指針的經驗。



12月9日，諾亞國際CIO蔡清福受邀出席財聯社 2022 年香港資本論壇，與一眾國際頂級機構招商證券國際、花旗、中國首席經濟學家論壇組織、中國碳中和發展集團、穆迪，共同探討 ESG 投資與碳市場建設的相關論題，共建 ESG 可持續發展的生態。



可持續運營

面對 2022 年極富挑戰的市場環境，諾亞選擇在壓力之下做艱難而正確的事。不僅通過積極調整經營策略實現了穩健的財務表現，全年達成淨收入 31.0 億元、non-GAAP 淨利潤 10.1 億元，並完成全年盈利指引，經營利潤率從 27.9% 提升至 35.1%；同時保持戰略定力，持續在客戶介面、科技和投研能力上進行投入，全年核心鑽駭客戶數逆勢增長 18.2%；更通過對宏觀經濟的前瞻性判斷和“先保護，再增長”的配置建議，說明客戶在動盪的資本市場環境中堅守住財富安全。

瞭解更多諾亞財務績效資訊，請參閱諾亞投資者關係網站 (<https://ir.noahgroup.com/>)。

貨幣單位：人民幣百萬元

項目	2020	2021	2022
營業淨收入	3,305.8	4,293.1	3,100.4
歸屬諾亞股東淨利潤 (non-GAAP)	1,129.7	1,327.7	1,008.6
僱員薪資福利	1,504	2,168.9	1,441.9
支付政府稅金	310.6	364.1	407.5
社區投資／捐贈費用	7.16	7.04	3.21

風險管理

諾亞堅守常識和本分，堅持長期可持續發展。從集團層面、組織層面、產品端到端，全面升級風險管理體系，從風控流程、風險專案處置、底層資產梳理等角度，實現風險全流程化管理。

諾亞風險管理的理念遵循五個要點，合規性、全面性、適用性、及時性、全程性。整個風險管理團隊基於上述理念開展風險管理工作，努力在風險先行的基礎上，支持公司快速合理發展。

此外，為因應氣候變化，2022年諾亞建立以TCFD為核心的氣候風險管治架構，發佈《諾亞氣候風險管理指引》，期以逐步完善氣候風險管理，落實可持續發展理念。

諾亞風險管理框架

合規性	所有業務符合監管要求和契約約定
全面性	風險管理覆蓋全公司全部業務
適用性	風險管理符合目前的客觀情況和宏觀環境
及時性	風險點和風險措施可以及時地上傳下達
全程性	風險管理可以貫穿業務全過程



風險管理組織

諾亞整體的風險管理，系採用矩陣式管理模式，包括集團制定風控框架，業務板塊決策，並由集團進行審核，使業務板塊相關職能條線在整體管理框架下運行，高效支援業務發展。

通過五個層面的運作和協作，諾亞保證各產品條線風險可控，各子業務的風險資訊和風險措施實施情況及效果可以及時上傳，管理層的風險措施建議和資源保障措施可以有效下達，從而保證風險理念和風險管理措施切實落到實處。

组织	说明
風控委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成員：集團董事長、歌斐 CIO、CPO、CRO 和公司投資條線高管。 2. 每週召開會議，對所有產品風險點、銷售要點、定價進行評估及審核。 3. 反應各個子公司業務層面及經營管理層面的風險點，對整體的風險進行相應評估。 4. 所有委員進行集體討論並對整體風險出具指導性及原則性意見。
風控部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 風控部下設產品風險管理團隊、內控與操作風險團隊和子公司風控部。集團風控部下根據不同部門職能對整個集團層面產品風險、全面風險、內控與操作風險進行統籌管理與協調。 2. 子公司風控部根據不同業務體系，開展業務風險日常監控、評審、管理等。
合規部	<p>合規部負責監管溝通協調監管規則解讀與培訓，內部合規制度與機制建設，產品與投資管理流程合規性，銷售材料與流程合規性和行為與審慎合規監督與威懾等職責。保障業務合規發展與運行。</p>
子公司風險管理委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每週召開風險管理會議，對子公司業務運作和經營管理的風險點進行揭示和彙報，確定相應風險緩解措施並落實集團風險管理委員會的指導性意見。 2. 定期對子公司進行審計，揭示和整理各類業務風險點
子公司 / 業務板塊 風險部門與合規部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主要子公司和業務板塊設置風險合規部門或者風險合規崗位。 2. 參與業務的全過程管理、事前審核、事中管理，事後評估。

業務風險管理

為了保障風險先行，同時又更有效支持業務發展、把握和開拓市場機會，並為客戶提供更好的產品，諾亞集聚各方資源，即時有效把握業務的風險以支持業務的孵化、落地和發展。

嚴格篩選及掌握產品風險

為了確保每個產品的品質、降低產品風險，我們詳列各投資項目評估標準，設立全面的產品風控流程以控管所有的產品品質。

產品風險管理體系

產品的前期篩選和把控	立項會
專業風險評估 / 專業風險措施建議	專案評審
陳述風險點和風險措施 / 決策風險措施	風控會
檢視檔齊備性 / 審視風險措施落實情況 / 上線前審核	上線募集
定期跟蹤專案進展、交易對手專案公司溝通（出現風險時）	存續
觸發紅燈預警時，不良資產盡職調查 / 牽頭資產處置方案的制定和落實	投後管理

投前

- 專案篩選
- 項目理解
- 行業研究
- 項目理解

投中

- 立項
- 評審
- 風控
- 投決

投後

- 數據核驗
- 資產核驗
- 投後管理

經驗的總結

嚴格管理宣傳推介材料

根據《證券投資基金法》《證券投資基金銷售管理辦法》《關於證券投資基金宣傳推介材料監管事項的補充規定》及其他有關法律法規，諾亞制定了《產品宣傳推介材料管理辦法》，要求製作、分發或公佈的宣傳推介材料的內容必須真實、準確，產品要素應與產品法律檔、監管規定相符，同時要求加強對投資人的教育和引導，以建立諾亞客戶正確的投資觀念。每項產品推出前，必須要依照《產品宣傳推介材料管理辦法》檢視是否符合法規，並經由合規部確認是否符合相關規定，注意是否有清楚的風險提示及注明相關資料的依據；產品發行時，追蹤產品的風險與客戶風險適配性的匹配狀況，對投資人進行相應風險提示，以保障客戶的權益。

風險適配性（3K）

數位化的 KYC、KYP、KYA 業務系統，即科技中的 3K 模組，以構建客戶標籤、投顧及產品標籤、3R 標籤為內容，旨在通過底層業務資料分析與挖掘，實現數位化行銷、智慧化服務以及視覺化過程管理，關注價值鏈的每個過程，利用資料建立可持續的、累積的優勢，是公司新一輪變革中“以客戶為中心”的重要內容。

KYC: Know Your Customer, 將客戶感興趣且符合其風險承受能力的金融產品推介給客戶，是投資者適當性管理的重要內容。在傳統問卷調研的基礎上，諾亞迭加了“理財顧問評估”及“資料分析”去深度挖掘客戶資訊和行為資料，對客戶進行精準畫像。有效的 KYC 可以說明公司深度理解客戶需求、應對客戶需求變化。公司提倡“為適合的客戶，在正確的時間，配置正確的產品”。

KYA: Know Your Advisor, 是根據理財師的專長，打上了各種標籤：例如，特別瞭解二級市場策略，或者特別瞭解一級產品市場，或者現有客戶對跨境美元資產需求特別的旺盛；又或者，客戶關係經理特別擅長服務企業家級別的客戶，或者對於企業理財有非常深的理解和積累。這樣可以根據不同的客戶需求和他/她的生命週期事件，尋找特別匹配的客戶關係經理，提升服務品質和效率。

KYP: Know Your Product, 是對金融產品標籤體系（包括產品基礎特徵標籤，收益特徵標籤，風險特徵標籤，管理人評價標籤，客戶體驗標籤等），對產品進行立體畫像，實現橫向全景式和縱向時序的動態比較分析。KYP 與 KYC 標籤聯動，基於客戶資產配置方案，正確匹配需求，提升全流程體驗。





業務連續性管理

為確保在相關不確性災難發生後，仍然可以維持運營體系的運作，諾亞自 2016 年，成立業務連續保障部，專責推進 BCM 建設，率先建設業務連續性管理體系 (Business Continuity Management, BCM)，推動下列舉措：

1. 建立覆蓋全公司範圍的業務連續性管理團隊，對各關鍵業務條線部門進行業務影響和風險分析。
2. 發佈業務連續性管理制度，對關鍵業務建立了業務連續性計畫，涵蓋集團總體應急流程，以及重要系統、重要職場的業務運營中斷事件。
3. 在資訊安全部的支援下完成多個關鍵系統的備份資料恢復演練，檢驗了備份資料的可用性，保障核心系統的災難恢復能力，提升基礎運維團隊的故障應急和恢復能力。

應對氣候變化風險 - 運營持續管理

面對氣候變化帶來的挑戰，為減緩其對於企業運營的衝擊，諾亞詳細分析了因極端氣候可能對運營造成的直接或間接物理性衝擊，並按分析結果建立運營持續管理計畫，作為應對氣候變遷行動的核心，據以減少及管理氣候變化所帶來的衝擊。

由於諾亞的運營模式高度依賴科技服務，為了讓科技基礎設施和科技服務在面對不確定自然因素時有更強的恢復能力，從而支援公司業務連續性，我們制訂了相應的管理流程，旨在降低可能發生的災難對公司運營的負面影響，從而達到企業可持續經營及客戶可持續服務的目的。為減少疫情影響，科技部門積極推動線上辦公及線上交易，保證運營持續性。

在科技部門的不斷推動下，交易電子化程度不斷提升。2022 年全年，諾亞交易線上化率 99.99%，其中公募線上化率 99.99%，私募（含資管）線上化率 99.10%。

全年線上辦公及會議普遍應用

為支持國際對疫情的嚴格調控，2022 年諾亞通過線上直播的形式，在降低成本和資源的情況下，帶來了直播場次、參會人數的不斷提升，同時創造了更多的業務價值。並通過不斷完善平臺功能，優化直播平臺線路等，給全球客戶帶來更好的直播觀看體驗。

2022 年，全年直播收穫新客戶 2741 人，直播模組日均 PV3033、UV894，人均每日觀看時長 30 分鐘。2022 年，全年線上直播 890 場，相比 2021 年增長 127%，其中客戶直播 775 場，內部直播 115 場。2022 年，歌斐 LP 大會全程通過線上直播方式完成，共 72 場，其中存續解讀 70 場，一場私募股權年度報告及 ESG 專題報告。

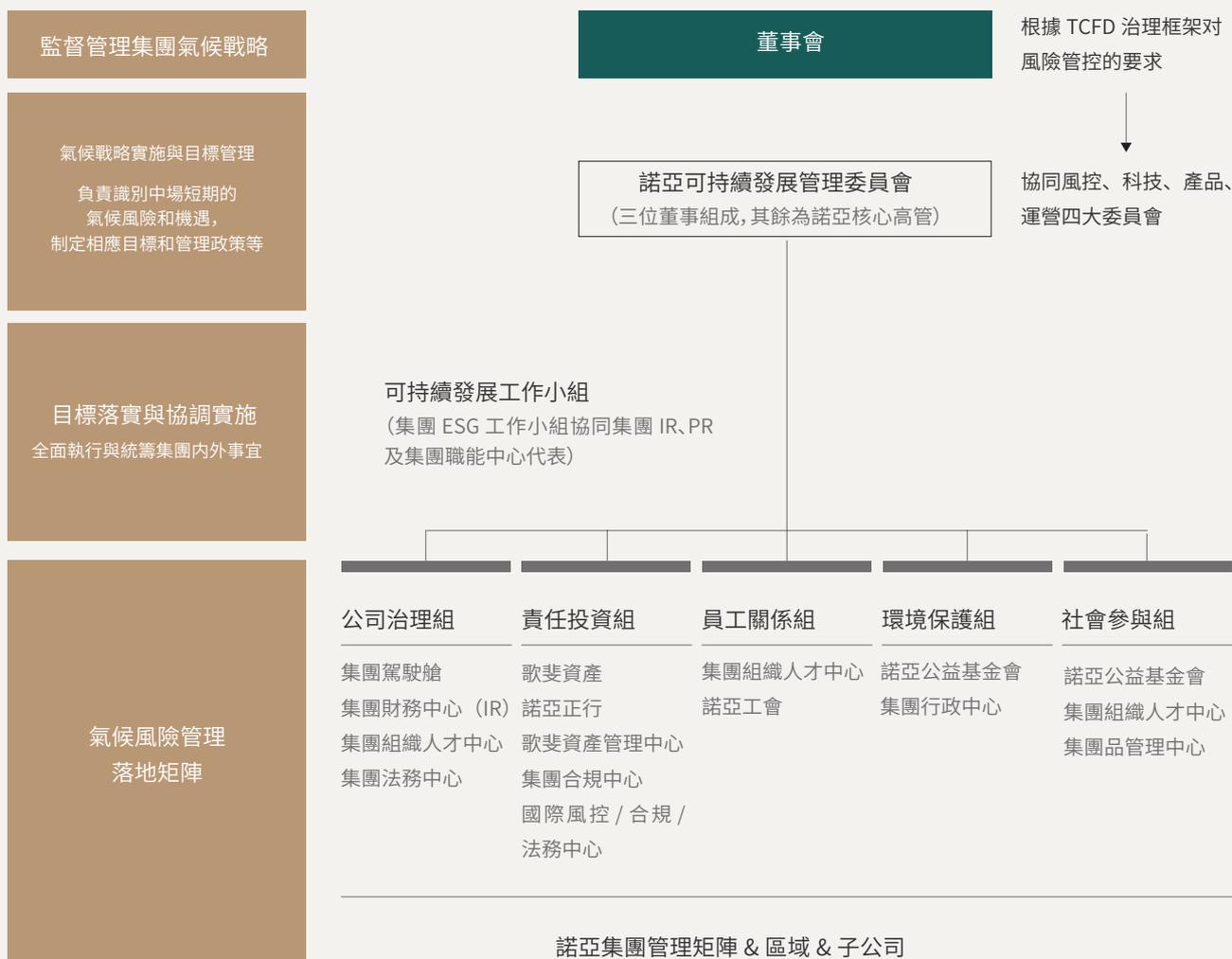
氣候相關財務披露 (TCFD)

架構	披露項目
管治	<ul style="list-style-type: none"> • 諾亞可持續發展委員會與風險管理委員會定期將可持續發展、氣候風險議題與執行工作報告報董事會； • 管理層承擔評估和管理氣候相關風險和機會的責任，負責集團氣候相關策略規劃，並確保氣候相關行動落實； • 風控委員會定期召開會議反應各個子公司業務層面及經營管理層面的風險點，對整體的風險進行相應評估，並向董事會呈報風險管理專案； • 落實氣候變化相關風險機會。
策略	<ul style="list-style-type: none"> • 對業務、策略規劃有產生重大衝擊的風險與機會，使用定性與量化方式評估對營運與財務之衝擊，研擬因應策略。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> • 詳細分析因極端氣候可能對運營造成的直接或間接物理性衝擊，並按分析結果建立運營持續管理計畫，作為應對氣候變化行動的核心。 • 詳實風險管理框架進行風險辨識、衡量、回應、監控相關可能產生的風險。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 踐行綠色金融及責任投資、優先使用綠色能源。

《諾亞氣候風險管理指引》



基於 TCFD 框架下的諾亞可持續發展組織構架圖



由於諾亞的一般採購屬於大宗採購，為降低採購對環境及社會的影響，我們對於供應商的評估是多面向的，針對供應商的品牌形象、對環境、僱員人權及社會等 ESG 面向影響性，進行綜合性的評價。

如果是在外界具負面新聞（如不當對待僱員或欠薪）的供應商，諾亞一定將之排除，若這狀況是在合作過程中發生，我們會在第二年續約時將這樣不合格的供應商進行排除。

未來，我們也會逐步與良好，且具社會責任的合格供應商持續保持合作，邀請他們響應諾亞 ESG 理念，共同參與諾亞所倡議的社會責任、環境保護或相關公益活動，擴大我們對社會的正面影響力。自 2021 年 5 月起，所有的採購合同都有要求簽署《反商業賄賂及反舞弊條款》，2022 年，採購部門在《供應商管理制度》中加入 ESG 相關準則，對供應商提出相關要求。



供應商家數

地區	家數
國內	3,715 家
國外	3,715 家

《諾亞供應鏈 ESG 管理準則》

可持續環境

關鍵 ESG 資料

- (1) GHG 排放強度：0.12 t-CO₂e/ 百萬人民幣
- (2) 綠色採購占總採購金額：3 %
- (3) 辦公較 2021 年節省紙張數：1 萬張
- (4) 2022 年僱員差旅里程減量：5.02 萬公里
- (5) 2022 年員工差旅碳排放減量：4.4 噸 CO₂e
- (6) 視訊會議使用人次：3,600 人次
- (7) 攜手阿拉善 SEE 生態協會保護環境 9 年



儘管金融服務產業，對環境不易造成重大有害或污染衝擊，但諾亞仍積極推動環境可持續永續行動，於 2021 年 5 月發佈《諾亞減碳宣言》，倡議相關環保作為，在營運及服務的每一個環節中，盡力將對環境負面影響降到最低，助力可持續發展。

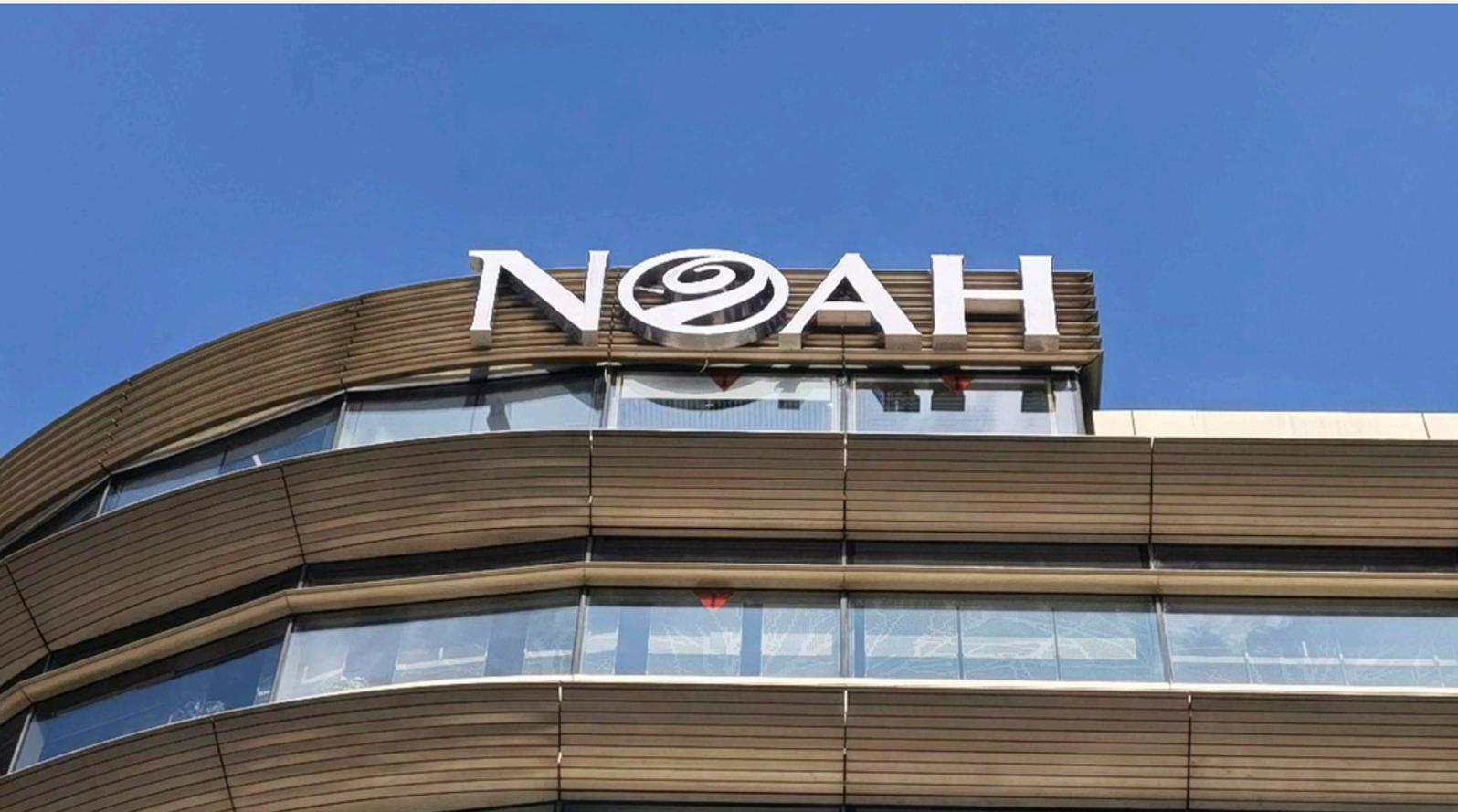
諾亞環境可持續承諾

1. 遵守國家環境相關法律與國際可持續相關標準之規範。
2. 推動節能減排及減少能、資源損耗之環境行動方案，負責任地管理廢棄物、盤查及管理溫室氣體排放，降低對環境的衝擊。
3. 持續改善並推動各類環境保護計畫，使用節能及降低環境衝擊的商品與服務。
4. 建立盤點及減少溫室氣體排放之目標與行動，支援《聯合國氣候變化框架公約》巴黎協議中全球平均氣溫升溫低於 2° C 的目標。
5. 每年定期出版可持續發展報告並更新 ESG 官網，向外部利益相關方披露諾亞在環境可持續發展的績效表現，借此向利益相關方推廣環境可持續發展，強化相關意識。

《諾亞能源與環境政策》

碳管理

諾亞把減碳舉措納入企業整體可持續佈局，從管理層面、經營策略與組織編制開始全面著手，推動各項能源管理舉措，致力於減少營運過程的碳排放，對環境所造成的影響。2022 年，諾亞仍持續致力於打造環境可持續發展，從行政作業流程簡化、智慧賦能及無紙化管理、行政車輛採用電動車租賃等各方面著手，持續優化辦公效能，為節能減排做出貢獻。



諾亞上海總部能源使用、碳排放狀況

項目	2020	2021	2022
電力	8,310.76 GJ	9,886.98 GJ	10530.64 GJ
能源強度	2.51 GJ/ 百萬人民幣	2.30 GJ/ 百萬人民幣	3.40 GJ/ 百萬人民幣
GHG 排放量	2,027.7947 t-CO ₂ e	2,240.1719 t-CO ₂ e	1,699.5283 t-CO ₂ e
GHG 排放強度	0.61 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣	0.52 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣	0.59 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣
水使用量	20,633 噸	14,415 噸	13612 噸
水使用密度力	6.24 噸 / 百萬人民幣	3.36 噸 / 百萬人民幣	4.39 噸 / 百萬人民幣
汽油使用量	/	/	23377.98 L
汽油使用密度	/	/	7.54 L/ 百萬人民幣

諾亞香港能源使用、碳排放狀況

項目	2020	2021	2022
電力	405.03 GJ	411.1 GJ	399.01 GJ
能源強度	0.3 GJ/ 百萬人民幣	0.2 GJ/ 百萬人民幣	0.1 GJ/ 百萬人民幣
GHG 排放量	79.88 t-CO ₂ e	81.08 t-CO ₂ e	78.69 t-CO ₂ e
GHG 排放強度	0.24 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣	0.19 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣	0.12 t-CO ₂ e/ 百萬人民幣
水使用量	7578.7 噸	5294.96 噸	5000 噸
水使用密度力	2.29 噸 / 百萬人民幣	1.23 噸 / 百萬人民幣	1.61 噸 / 百萬人民幣
汽油使用量	/	/	8653.85 L
汽油使用密度	/	/	2.79 L/ 百萬人民幣

注：

1. 電力轉換：1 度電 (kWh) = 0.0036 GJ
2. GHG 排放強度 = GHG 排放量 / 營業淨收入
3. 電力排放係數 = 0.5810 kg-CO₂e/kWh，採用上海市溫室氣體排放核算與報告指南
4. 2020 年導入 ISO 14064-1:2018，並通過 SGS 協力廠商驗證
5. 2020 年排放係數引用自上海市溫室氣體排放核算與報告指南，資料配合係數調整，進行修正
6. 諾亞在求取適用水源上沒有問題，且認為目前用水量合理。諾亞計劃通過節節水等措施將相關水、電消耗保持在最低水平。
7. 諾亞在經營過程中不涉及任何包裝材料的使用，因此沒有適用的包裝、耗材數據。

諾亞上海總部廢棄物資料

無害廢棄物總量	146 噸
無害廢棄物密度	0.049 噸 / 百萬人民幣

諾亞香港职场废弃物

無害廢棄物總量	60 噸
無害廢棄物密度	0.02 噸 / 百萬人民幣

備注：

- 1.2020、2021 年鑒於技術不可行（職場多為混合性用途）之原因，汽油使用量、固體廢物較難區分及統計。已規劃相關統計機制，2024 年報告書中將披露 2022-2024 年汽油使用量、固廢數量（連續 3 年）。
2. 諾亞因業務性質關係，生產、運營過程中無有害廢棄物、廢氣排放（包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物）的產生。

諾亞職場節能減排措施

項目	說明
電力空調、照明電力空調、照明	<ul style="list-style-type: none"> • 空調定溫在攝氏 26 度； • 照明使用 LED 燈管，既符合照明需求； • 每天 4 次統一巡視，關閉不必要區域空調以降低電力損耗； • 晚上 8 點關閉辦公區域內未使用的照明、空調電源。

諾亞可持續職場

諾亞積極倡議及推動職場內、外部各項能、資源管理行動，減少對環境造成的影響。

對內：通過系統 e 化、減少行政流程紙張使用量、促使僱員行為改變及能源控管等各項軟、硬體節能減碳舉措，保護環境並降低溫室氣體的排放。

對外：鼓勵客戶使用線上服務，減少服務過程中的資源損耗，並要求外部的供應廠商，配合諾亞可持續職場行動，提供符合環保特性的產品與服務，通過綠色採購，共同為環境可持續貢獻力量。

2016 年起，諾亞即發起垃圾分類倡議，不僅在工作場宣導垃圾分類方法，設立分類垃圾桶，同時在世界地球日、企業價值觀日策劃僱員活動，在全公司及公司所在園區推廣環保理念。在上海政府實行垃圾分類制度後，諾亞持續主動履行及積極推動在工作環境中隨手做環保，以 3R (Reduce、Reuse、Recycle) 為執行原則，全面提倡垃圾分類，節能減排。

諾亞機票、酒店供應商（攜程）具備中國綠化基金會資質，不僅能提供給諾亞性價比更高的服務，更是符合諾亞為僱員和社會創造環保職場的理念；借助三方合作實現職場考勤、會議、監控、列印等一體化管理，優化職場籌建，提供定制服務，不僅能節省人力成本實行低成本運作，更是能降低全國職場的碳排放量，實行綠色環保，打造溫馨、舒適、智慧的辦公環境。

2022 年 9 月 9 日起，諾亞攜手好潤環保及眾多愛心企業一起開展『春雨新生』公益計畫，共同籌集底部帶 PET 1 標識的塑膠瓶，為鄉村兒童捐贈環保校服。經過回收再造技術，每 28 個符合要求的塑膠瓶將被製作成一套嶄新校服。諾亞將一直保留回收裝置，長期支援春雨新生計畫。





諾亞綠色採購成果

項目	2020	2021	2022
綠色採購金額	500 百萬人民幣	500 百萬人民幣	500 百萬人民幣
占總採購金額比例	3 %	3 %	3 %

註：2022 年，採購在採購系統中請購單環節加入“綠色採購”選項，便於推廣和篩選供應商。

2022 年諾亞可持續職場重點舉措

項次	可持續做法	ESG 效益
鼓勵視訊會議 減少商務差旅	<ul style="list-style-type: none"> • 建置視訊會議設備 • 通過影像及語音輸出入設備，達成資訊交換及溝通目的 • 差旅費通過制度，5 小時以內高鐵及動車為優先，降低交通往返之排碳量 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年，僱員商務差旅費用（含機票、酒店），較 2021 年增 88%。資料上浮原因：2021 年疫情後公司逐步恢復正常運營
統一物業管理 提升職場能源效率	<ul style="list-style-type: none"> • 2021 年，選定個別分支機構（分公司）試運行降低能耗行動 	<ul style="list-style-type: none"> • 通過對現有職場的篩選分析，整合職場資源，降低辦公成本。 • 其中 7 個職場為退租、1 個職場為部分退租。（大兜路、諸暨 1、衢州、樂清、福州 2、無錫錫山、珠海、黃島）
OA 系統升級 減少紙張使用	<ul style="list-style-type: none"> • 對原有的上百條流程進行節點優化，盡可能避免無效無意義的流程及審批 • 利用人工智慧人臉識別，代替了原有的刷卡，實現了門禁進出及辦公器材使用的無卡化 • 宣導再生紙回收利用 • 影印機設置休眠狀態，減少電力損耗 • 線上掃碼簽到，減少紙張使用 • 線上制度系統、電子簽章 • 差旅流程線上訂票 	<ul style="list-style-type: none"> • 行政作業流程簡化，減少能資源耗損，提升人員作業效率
可持續線上培訓 供應商 ESG 管理	<ul style="list-style-type: none"> • 分支機構籌建管理宣導 • 區域市場類供應商管理辦法宣導 • 採購制度 2.0 完善 • 集團差旅、名片、考勤制度完善 • 固定資產制度 3.0 完善 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年分支機構籌建管理和區域市場類供應商管理辦法宣導涉及 4 個大區（華東、華南、華北、中西） • 採購制度 2.0、集團差旅、名片、考勤制度全員宣導 • 固定資產制度 3.0 宣導涉及集團所有部門

環境公益行動

長期堅持 累計效應，用可持續的公益模式影響更多有影響力的人與我們一起踐行公益。

諾亞相信，生態環境沒有替代品，保護生態環境，支援生態扶貧絕非朝夕之舉，正如我們在財富管理一樣，都是一場馬拉松，需要的是持續向前的耐力與堅持。

諾亞多年來攜手阿拉善 SEE 公益機構（簡稱 SEE），堅持長期積累，成為了 SEE 會員中最有特色的企業之一，不僅僅是捐款，最重要是每年都會發揮創造，通過企業價值觀日活動、99 公益、客戶年會等各種形式，邀集僱員、客戶共同來關注與支援環境保護。



諾亞與 SEE 攜手可持續歷程

年度	項目
2010 年	諾亞在紐交所上市。諾亞創始人、董事局主席兼 CEO 汪靜波董事長代表諾亞加入 SEE。
2014 年	諾亞成為一億棵梭梭樹的重要支持夥伴—堅定支持中國環境扶貧與生態保護。
2015 年	諾亞首度發佈《諾亞可持續發展報告》，同年支持出版《三江源生態保護手冊》，號召社會關注三江源生物多樣性的生態保護。
2016 年	諾亞第三年捐贈支持「一億棵梭梭」，完成第三批「諾亞心之林」5 萬棵梭梭樹種植，並繼續阿拉善節水小米中秋禮品。
2017 年	SEE 成立「諾亞方舟」專案，旨在保護西南中國瀕臨滅絕的動植物物種，推動諾亞致力於保護生物多樣性。
2018 年	第五年支持「一億棵梭梭」、第二年戰略支持 SEE「諾亞方舟」。
2019 年	第六年支持「一億棵梭梭」春種，完成第六批「諾亞心之林」5 萬棵梭梭樹種植；第三年戰略支持阿拉善 SEE「諾亞方舟」；第三年在 99 公益日，「諾亞方舟」兩個募捐眾籌戰隊，為生態環保扶貧提供配捐，並號召僱員、客戶、合作夥伴捐贈。
2020 年	在新冠疫情下，諾亞仍堅定攜手 SEE，堅定支持「一億棵梭梭」諾亞心之林 & 「諾亞方舟」綠孔雀保護兩大專案。
2021 年	跟隨國家的雙碳管理目標，諾亞繼續攜手 SEE，第八年支持「一億棵梭梭」諾亞心之林 & 第五年支持「諾亞方舟」綠孔雀保護專案。2021 年 9 月諾亞財富支持的綠孔雀棲息地共同管護區發展情況分別獲得《人民日報》及央視《焦點訪談》專項報導（人民日報文章標題《綠孔雀小種群物種的大保護》）
2022 年	持續多年與公益機構合作“一億棵梭梭”、“諾亞方舟”等專案，新增關注“留住長江的微笑-拯救江豚”專案



諾亞心之林

諾亞心之林——耕耘 9 載，成果卓越

由阿拉善 SEE 公益機構發起，聯合政府相關部門、當地牧民、合作社，以及民間環保組織、企業家、公眾，搭建多方參與平臺，共同致力於用十年的時間（2014～2023 年）在阿拉善關鍵生態區種植一億棵以梭梭為代表的沙生植物，恢復 200 萬畝荒漠植被，從而改善當地生態環境，遏制荒漠化蔓延趨勢，借助梭梭的衍生經濟價值提升牧民的生活水準。

從 2014 年至今，“諾亞心之林”已累計在阿拉善地區種植梭梭 38.7 萬棵，累計捐款 407 萬元，累計種植面積約 8287 畝，實現固沙約 3.8 平方公里，固碳 7.03 千噸。

2022 年，“諾亞財富”捐贈資金主要支持阿拉善左旗吉蘭泰鎮希波圖嘎查種植 30000 棵梭梭，占地約 769 畝，實現固沙約 30 萬平方米，助力當地荒漠生態系統恢復，推遲荒漠化進程，同時為當地牧民增收。

長期資助“諾亞方舟”，助力生物多樣性保護

綠孔雀是中國唯一的本土原生孔雀，目前僅分佈於雲南省境內，種群數量 600 只左右，屬於國家一級重點保護野生動物，是極度瀕危的極小種群物種。諾亞承諾長期資助“諾亞方舟—雲南省新平縣綠孔雀棲息地共同管護區”項目，為項目提供連續五年，每年 50 萬元的資金捐助，說明該區域綠孔雀種群數量穩定和復壯、保護其棲息地、重建社區文化與生活方式。

“諾亞方舟”專案通過建立綠孔雀棲息地共管保護社區，與基層林業站和周邊村民建立巡護隊，劃定綠孔雀棲息地邊界，實施區域內綠孔雀棲息地保護和自然繁育監測，幫助綠孔雀種群復壯，截至 2022 年底，已為項目提供 300 萬元的資金支援，保護效果顯著。

2022 年，阿拉善 SEE 西南專案中心在繼續開展日常巡護工作及監測，在今年 6 月監測發現兩個綠孔雀保護區共有 17 只小孔雀出生，同時於 2022 年 2 月 20 日完成與玉溪市峨山縣綠孔雀保護社區附近社區的 1,422 畝桉樹林租用協議，租用期限為 20 年，該林地將用於綠孔雀種群保護，以及其棲息地的生態修復工作。



任賢使能 吸納多元人力

諾亞重視平權及僱員多樣性結構，致力於建構公平和包容性職場，對於僱員的招聘，皆以崗位所需的專業能力為選才考慮，不會因種族，膚色，國籍，族裔或民族血統，性別，婚姻狀況，年齡，殘疾，家庭狀況，性取向、政治信仰的等因素而有差別待遇，期望能吸引和留住專注於可持續性和創新的多樣性人才。



在僱員平權方面，諾亞始終嚴格遵循全球各營運據點所在地法規，確切落實諾亞人權政策，尊重僱員、維護僱員的權利，保障業務夥伴的權益，確保對人權議題的承擔責任。

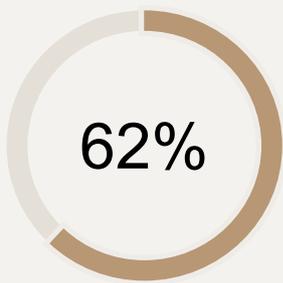
諾亞堅持對使用童工、強制勞工採取零容忍態度，不允許在運營範圍內強迫或強制勞動。如在集團中發現未滿法定最低就業年限的僱員或強制勞工的現象，諾亞將始終從最符合該童工或勞工的利益出發，通知當地社會福利機構並立即將其帶離工作場所，確認、保障其身心健康，並採取補救措施以最大程度保護其利益。同時，諾亞將立即查明該營業地點招聘流程中存在的問題，並在 90 個工作日內採取改善措施。

《諾亞員工權益保障政策》

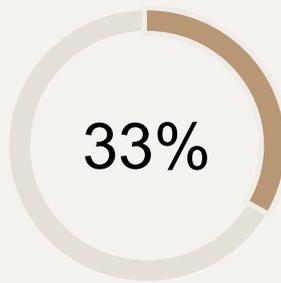
《諾亞員工多元化與平等政策》



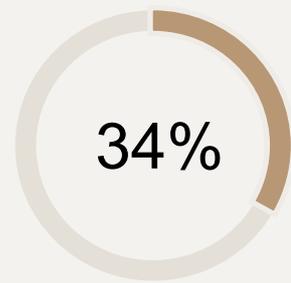
人力資本



女性僱員占比



董事會女性占比



高管女性占比

2022 年僱員結構資訊

項目	男 (%)	女 (%)
管理職	7.8%	6.7%
本國僱員	38%	62%
外國僱員	0.3%	0.4%
全職僱員	32.9%	53.7%
兼職僱員	0.8%	1.5%

備註：兼職人員指每週工作時間低於 40 小時的人員。

僱員多樣性

項目	全體僱員比例	執行管理層比例	非執行管理層比例	專業人員比例	一般僱員比例
2022 年男、女人數比例	3:5	2:1	11:9	2:5	3:4
外籍僱員人數比例	0.7%	9.7%	0.8%	0.5%	0.5%
少數民族僱員人數比例	2.0%	1.6%	2.2%	1.8%	2.0%

年齡分佈

类别	男性人數	男性占比	女性人數	女性占比
29 歲以下	217 人	7.49%	369 人	12.75%
30~50 歲	828 人	28.60%	1,353 人	46.74%
51 歲以上	52 人	1.79%	76 人	2.63%
总人数	1,097 人	-	1,798 人	-

備註：員工總人數與 2022 年財報數據略有差異因為个别崗位如外聘顧問等統計差異。

新進僱員

类别	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	總計(人)	占總僱員數百分比 (%)
29 歲以下	83	11%	170	22%	253	8.74%
30~50 歲	210	28%	278	37%	488	16.86%
51 歲以上	6	1%	12	2%	18	0.62%
新進僱員小計	299	39%	460	61%	759 人	25%

離職僱員

類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	總計(人)	占总员工数百分比 (%)
29 歲以下	77	8%	131	13%	208	5.35%
30~50 歲	299	30%	443	45%	742	19.09%
51 歲以上	17	2%	24	2%	41	1.06%
離職僱員小計	393	40%	598	60%	991	26%
本國籍	391 人	39%	594 人	60%	985	25.34%
外國籍	2 人	0.2%	4 人	0.4%	6	0.15%

* 離職員工備註：離職員工比例 = 當年離職員工總人數 / (當年離職員工總人數 + 截至 2022 年 12 月 31 日諾亞集團總員工人數)

女性賦權，關注男女平等

諾亞是一家由女性 CEO 領導的公司，多年來致力於關注自身企業內女性的發展，積極推動女性群體發揮社會影響力，包括提升女性經濟賦權、創造機會讓女性進入企業高層、高度參與職場，並助力更多女性提升經濟能力。

截止報告期，諾亞女性僱員占比超 62%，董事會女性占比 33%，高管女性占比 34%，成為國際領先的“女性”表現力突出公司，向世界展示了企業可以成為性別平等和婦女賦權的關鍵驅動力。

2022 年缺勤率

性別	缺勤率
男	0.84%
女	0.75%

績效管理

諾亞在原有的績效管理的基礎上，繼續完善績效 KPI 管理，貫徹“以客戶為中心、以生存為底線”的管理機制，基於戰略目標分解和對人性的洞察和理解，明確激勵與約束機制，完善建立結果導向的績效管理體系。2022 年，諾亞延續組織人才的 1-3-5 戰略規劃，績效管理強調圍繞價值分配，考評結果強制正態分佈，“強績效，強過程，強應用”。

(1) 諾亞集團全體僱員績效評估方式

項目	占比 (%)
僱員個人年度績效目標承諾 (PBC) 制定	100 %
基於僱員分層分級進行績效考核 (正態分佈)	100 %
基於僱員個人年度 PBC 完成率進行績效考評	100 %

(2) 諾亞集團一線 (3R) 僱員績效評估方式

項目	占比 (%)
僱員個人年度績效目標承諾 (PBC) 制定	100 %
基於僱員分層分級進行績效考核 (正態分佈)	100 %
基於僱員個人年度 PBC 完成率進行績效考評	100 %

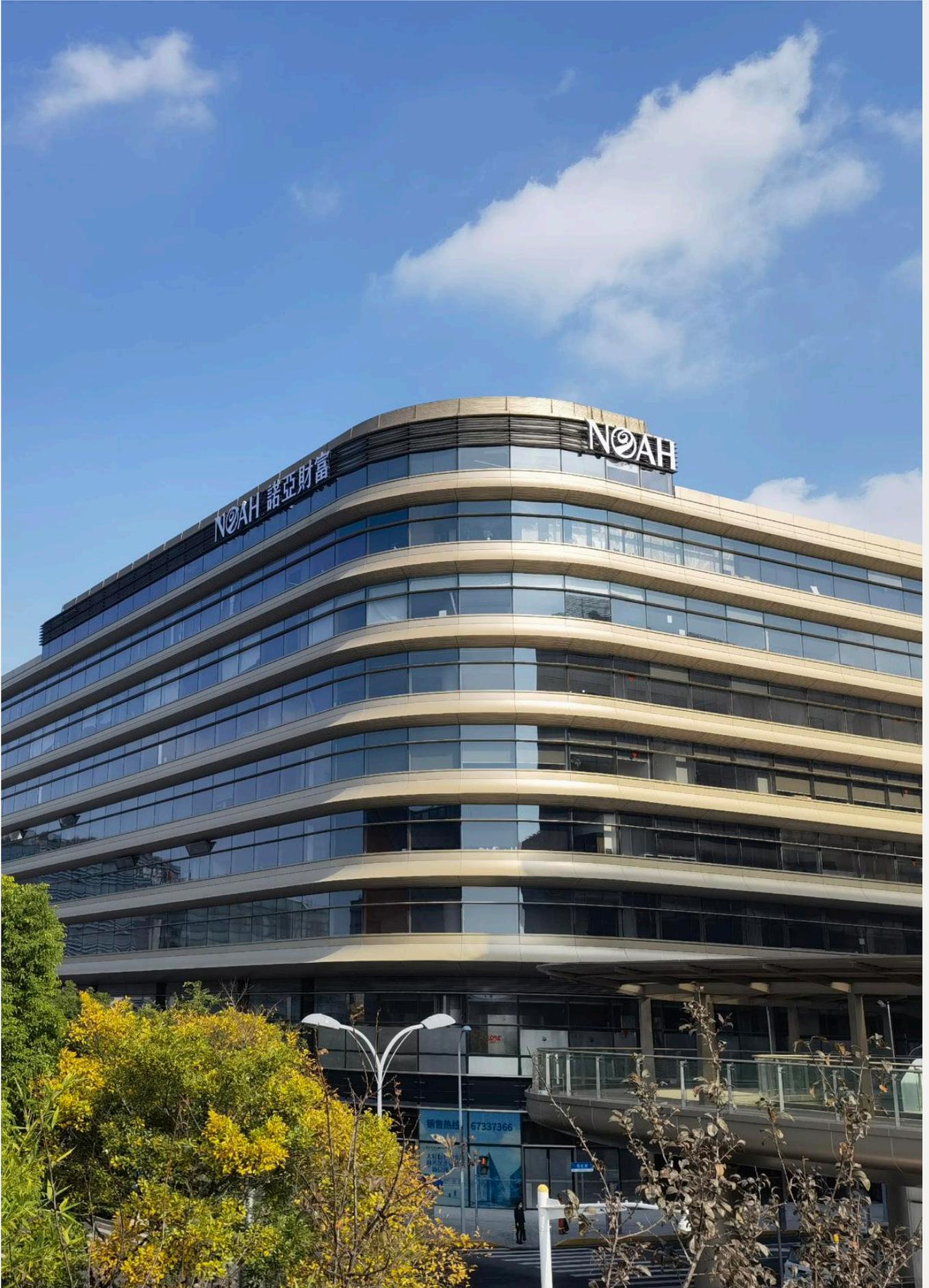
組織優化 人才提升

諾亞以人力資源“三支柱”模式為牽引，優化諾亞人力資源管理體系，以人力資源“數位化”為驅動，提高諾亞人力資源運營效率，以“組織能力建設”為核心，建設組織管理機制，提升人才密度，深度耦合業務，助力諾亞戰略轉型和業務可持續運營。

組織優化 人才提升

2022 年深化組織人才變革的關鍵內容包括：

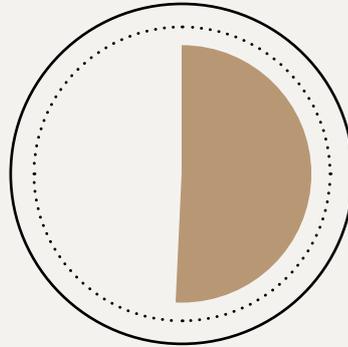
- 1、組織架構變革：落地“一個控股、兩個集團、六個 BU”的組織架構運行模式，適配和支撐國際國內業務雙迴圈，滿足國際業務佈局需求。
- 2、聚焦關鍵組織管理：基於戰略定位、業務難度、創收情況等標準，識別真正創造價值的關鍵組織。聚焦關鍵組織識別關鍵崗位和幹部群體的管理與激勵。
- 3、以敏捷組織的形式，設立首席投資辦公室（CIO 辦公室）、客戶戰略辦公室（CSO 辦公室）、產品線解決方案辦公室（IPS 辦公室），提升公司投研能力，推動業務發展和公司流程優化。
- 4、搭建 3R 人員發展的三大體系，即“分層培養、條線賦能、管理賦能”的培訓體系、“管理+專業”雙通道發展的職級體系，以及“個人榮耀、團隊榮耀、權益牽引”為核心的榮譽體系。



多元發展 招聘與留任

關鍵 ESG 資料

51.4%



崗位職缺內部提拔比例



我們致力於提供富有發展機會的職業平臺，建立完善的招聘體系和專業的招聘流程，打造具備合規能力、學習能力、專業能力、配置能力、綜合服務能力、全球視野的人才隊伍，使諾亞成為有志投入財富管理領域優秀人才的第一選擇。

諾亞在《員工手冊》和《諾亞招聘管理制度》中，均明確表現包容開放的態度。重視平權及僱員多樣性，致力於建構公平和包容性職場，對於僱員的招聘與待遇，皆以崗位所需的專業能力為選才考慮，不會因種族、膚色、國籍、族裔或民族血統，性別，婚姻狀況，年齡，殘疾，家庭狀況，性取向、政治信仰等因素而有差別待遇或歧視，期望能吸引和留住專注於可持續性和創新的多樣性人才。諾亞遵循男女平等待遇和反性別相關歧視，所有僱員不得由於性別或其生育職能相關的原因而在工作環境下受到不利待遇，包括獲得招聘、晉升、職位變更、辭退、退休和其他工作條件。

諾亞僱員皆為固定期限的僱員，每三年重新評估是否繼續聘雇。在崗位人僱員的招聘上，諾亞會優先考慮公司內部人員，2022年內部崗位職缺透過內部提拔比例達到51.4%，另根據估算，諾亞集團2022年職位招聘之平均成本約為2萬元。2022年，諾亞提倡更加多元的用工政策，通過與地方殘聯機構合作，為有心有力的身心殘障人士，提供合適的工作崗位，2022年，已為22人次的殘障人士提供工作機會，落實僱員多元化發展。

我們重視僱員的工作與自由集會結社的權利，我們訂有相關人力資源管理規範及申訴辦法，亦訂有相關的性騷擾防制政策與申訴處理機制。我們宣導性別平等，反對職場性騷擾，於2021年新設立了諾亞職場女性維權專線通道，致力於保護每一位女性僱員的合法權益，共築諾亞女僱員安全屏障，確保每一位僱員都受到同樣的尊重與對待。

組織變革專案：幹部使命與責任

諾亞的幹部，創造了諾亞的文化，塑造了諾亞的戰略，我們以“不忘初心·牢記使命·去偽存真·由表及裡·敢戰能勝·臻於至善”的二十四字方針，共創了十六條諾亞幹部的責任與使命：重申“客戶為本”的核心價值觀，為客戶創造價值是諾亞存在的唯一意義，明確諾亞將擁抱全球數位化浪潮變化的大趨勢，並大刀闊斧地進行變革。

在此基礎上，全集團進行多次全員宣導、幹部集體宣誓、工作坊研討共創等活動，並設計、發佈相應屏保壁紙、IP形象表情包等周邊。以文化和價值觀為核心，管理價值創造、價值評估和價值分配，帶領團隊持續為客戶創造價值，實現公司商業成功和長期成長。

具競爭力薪酬制度

關鍵 ESG 資料

(1) 新進管培生平均起薪，為上海最低工資倍數 4.95 倍

(2) 高階主管享「股權激勵」與「超額收益機制」與「長期服務激勵」與「中長期戰略獎金」機制比例：100 %

諾亞提供僱員優於市場的薪酬，包括一般工資、獎金、福利、股權、股票或是期權，除了依照工作內容及職級支薪，並依照其年度績效提供績效獎金，也會根據不同的工作性質特點，參考季度考核為部分崗位元提供季度獎金。此外，諾亞並提供多樣生活及工作面向的補貼，包括通訊費補貼、外派補貼等，落實照顧僱員的企業社會責任。

2022 年，在整體薪酬體系專案成果的基礎上，諾亞建立了不同業務條線的薪酬標準與構成，以及常態化的薪酬管理規則，進一步落實諾薪酬理念與薪酬策略，激發可持續發展的內在動力。

未來，我們也將規劃把可持續指標，融入企業營運薪酬評估之中，將僱員在可持續發展領域的績效表現，與薪酬制度有效連結，促使高階管理階層除了財務績效，也能同步關注 ESG 等非財務性目標，提升諾亞的可持續競爭力。

各職級僱員男女薪酬比率

職級	男：女
N5 級以上	0.91: 1
N4	0.87: 1
N3	1.02: 1
N2	1.08: 1
N1	0.92: 1



CEO 與全體僱員年度薪酬之中位數／平均數比率

項目	比率
CEO 與全體僱員年度薪酬之中位數比率	45.20: 1
CEO 與全體僱員年度薪酬之平均數比率	28.84: 1

為了提供潛力人才具競爭力的薪酬，通過具激勵效果的長期激勵政策及方案，確實履行薪酬制度化，將企業營運績效回饋給諾亞僱員。

目前享有“股權激勵”與“超額收益機制”2項長期激勵權益的高階主管比例為84%，若加上享有中長期戰略獎金和長期服務激勵的高階主管，目前享有“股權激勵”、“超額收益機制”與“中長期戰略獎金”、“長期服務激勵”4項的高階主管比例為100%。

長期激勵方案：股權激勵

說明：針對核心僱員提供限制性股票、期權等綜合化的長期激勵方案，歸屬期最長4年，若僱員離職則未解鎖部分股票期權即日取消。本激勵將公司中長期業績與核心僱員緊密連結，達到長期激勵核心僱員關注公司整體經營績效並為之付出的效果，極具長期激勵效果。

適用對象：在職核心僱員

專業主義 全方位培訓策略

關鍵 ESG 資料

- (1) 人均訓練學時: 83.77 小时
- (2) 僱員平均生產力指針: 1.696
- (3) 線下學時: 184,250 小时
- (4) 線上學時: 31,807 小时
- (5) 基金從業僱員持證率: 63.03 %



諾亞認為專業主義需要持續學習，我們需要具備專業知識與態度的僱員為客戶提供最優質的服務與價值。因此，我們要求諾亞人展現高度的專業，包括責任感和系統性的思考，用高標準檢視所有工作流程，提供滿足客戶需求的產品和服務。為體現專業主義，諾亞設有專職人才發展部，將諾亞打造為學習型組織，全方位強化諾亞僱員的專業核心能力，提升僱員專業職能及職場競爭力。

諾亞人才培育策略

1. 說明新進僱員適應工作群體和規範，掌握工作必要職業技能，建立關鍵性工作關係。
2. 體驗並認同諾亞文化和核心價值觀，堅定職業選擇方向，理解企業理念和僱員行為規範。
3. 理解企業戰略、組織架構、各中心關鍵職能、產品知識和業務拓展情況。
4. 通過團訓，熔煉團隊，提升團隊合作能力、凝聚力及學員創新能力和主人翁意識。

完整人才培育體系

諾亞核心培訓對象主要針對新進僱員、集團高管、中級管理者、校招生、鐵三角 3R 專業人員、互聯網金融等 6 大類別僱員。通過四大體系：項目、課程、講師、平臺，培訓範圍包括文化融入類、專業類、管理類、財富業務版塊、通用類等 5 個模組。2022 年諾亞集團僱員培訓總費用 900 萬。

2022 年，諾亞僱員生產力指針 (Human Capital Return on Investment) 為 1.696。

備註：僱員生產力指標計算方式：總收入 - (總支出 (運營人力支出等等)) / 總僱員人力支出 (薪酬福利金額) / 總僱員人力支出 (薪酬福利金額)。

人均訓練學時

項目	2020	2021	2022
人均訓練學時	66.9 小時	77.57 小時	83.77 小時

2022 年諾亞線上線下僱員培訓成果匯總

諾亞上海職場

類別	總學時 (單位: 小時)		人均學時 (單位: 小時)		人均培訓成本 (單位: 元)		各職級培訓比例	
	男	女	男	女	男	女	男	女
線下	56,090	128,160	1,211.23	1,212.23	5,109.5	5,096.6	31.96%	66.93%
線上	8,951	10,892	15.3	15.5	932.64	932.64	100%	100%
執行管理層	539.4	393.9	129.23	43.24	5,166.6	2,833.3	56.83%	43.17%
非執行管理層	35,143.6	84,761.5	1,278.2	1,278.1	4,340.2	4,340.2	43.60%	56.39%
專業人員	1,064.7	3,324	24.76	55.40	3,108.8	3,108.8	100 %	100 %
一般僱員	6,425.8	6,473.4	15.1	13.13	3,108.8	3,108.8	100 %	100 %

2022 年諾亞線上線下僱員培訓成果匯總

類別	總學時 (單位: 小時)		人均學時 (單位: 小時)		人均培訓成本 (單位: 元)	
	男	女	男	女	男	女
線下	56,090	128,160	1,211.23	1,211.23	2,176.17	2,176.17
線上	20,438.41	37,827.22	18.63	21.02	932.64	932.64

新進僱員培訓

為讓新進僱員快速融入並認同諾亞企業文化、熟悉業務模式與組織架構、避免金融職業風險、掌握職場必備技能，建立關鍵工作關係，我們採用訓戰結合的方式針對瞭解公司，文化融入，瞭解業務，聚焦主航道，明確定位，發展自己等模組進行設計，協助諾亞新進僱員奠下良好職場發展基礎。

理財師培訓

為進一步提升高淨值客戶服務體驗與品質，滿足高淨值客戶財富管理和綜合服務需求，諾亞推出鐵三角客戶經營模式，將原來理財師隊伍通過考試、面試、認證劃分為AR（資產配置專家）、SR（解決方案專家）、FR（服務專家），培訓體系圍繞3R新人，各軍種專業賦能與協同作戰開展，旨在打造“專精特深”的財富管理隊伍，為客戶創造更多價值。

內部講師培訓

為完善培訓體系，打造具有諾亞教練文化特色、高品質的培訓師隊伍，我們設置了內部兼職講師的培訓機制與評鑒制度及辦法，通過多層次的專業培訓，讓具潛力的僱員成為種子講師，傳承及提升專業之道及服務技能。

2021年“內部講師專案”升級為“諾亞導師”，並出臺《諾亞導師管理辦法》，涵蓋認證體系：認知資格、選拔、管理機制等。

內部講師評聘

內部兼職培訓師級別

評聘方式

“新諾亞動力”助教

在以往“諾亞動力”畢業學員中按照表現、績效和職級標準進行感召。

資深培訓師、高級培訓師、
培訓師、儲備培訓師

1. 總公司僱員直接經總部人才發展部審批同意後即可取得培訓師資格。
 2. 子公司、區域、分公司僱員需首先獲得本單位培訓管理人員審核通過，再經總部人才發展部審批同意，方可取得資格。
-



《諾學堂》App

2017年，集團培訓部打造諾亞人的移動課堂——諾亞大學（僱員版），實現線上線下培訓閉環，提升學習效率，全體正式僱員參與率100%。2020年《諾亞大學》App反覆運算成企業內部小程序，2021年《諾亞大學》正式改名為《諾學堂》，緊跟變革上線全新專題，如“3R考試認證中心”、“原力覺醒”、“變革必修”等，讓僱員的線上學習更輕量化、碎片化、個性化。

2022年，集團文化與培訓團隊打造專門新人專區，從文化篇，變革篇，業務篇和通識篇幫助諾亞新進僱員全方位認識公司，發展個人能力。

2022年亮點培訓專案

新人體系改革：在諾亞變革背景下，諾亞對新人提出新的要求，因此在2022年下半年全新改革諾亞新人體系，通過線上線下相結合的方式在6個月時間裡助力新僱員全方位瞭解公司，融入文化。線上上，開設了專門的新人專區，幫助新人瞭解公司文化，變革，業務和通識性知識，同時線上下也通過新人班更好讓僱員融入公司，瞭解變革文化，發展自我。

轉身幹部訓練營：在變革背景下，湧現出一批變革轉身幹部。他們在變革中任命到新的崗位，接受新的任務。為了使他們更好的進入新的角色，對他們進行從專項賦能的培訓發展，到個性化的管理支持，讓新幹部迅速融入適應，順利轉身上任。

基金從業資格認證

根據《中華人民共和國證券投資基金法》、《證券投資基金銷售管理辦法》等法律法規的規定，從事基金宣傳、推銷、諮詢等業務的人員，應當首先取得從業資格。2020年，諾亞發佈《諾亞僱員合規持證管理辦法》，並啟動全員基金從業持證計畫，要求各體系前臺及後臺僱員均需參加基金從業資格考試，通過基金從業資格證，積極為公司培養懂金融、懂專業、懂業務的複合型關鍵人才。截止2022年底，諾亞基金從業考試年度考核人力總達成率：62.8%（達標1,821人），合同為正行主體下的僱員持證率達63.03%（1,008人）。

績效管理

諾亞在原有的績效管理的基礎上，繼續完善績效 KPI 管理，貫徹“以客戶為中心、以生存為底線”的管理機制，基於戰略目標分解和對人性的洞察和理解，明確激勵與約束機制，完善建立結果導向的績效管理體系。

2022 年，諾亞延續組織人才的 1-3-5 戰略規劃，績效管理強調圍繞價值分配，考評結果強制正態分佈，“強績效，強過程，強應用”。

諾亞集團績效評估一覽表

績效評估類型	占總僱員之比例
目標管理	100%
多維度的績效評估 (如 360 度績效評估)	0%
在個別僱員類別內將僱員排名	100%

諾亞理財師績效評估一覽表

績效評估類型	占總僱員之比例
目標管理	100%
多維度的績效評估 (如 360 度績效評估)	0%
在個別僱員類別內將僱員排名	100%

完善關懷體系

諾亞為全體僱員提供了非補償性福利，包括體檢、僱員商保、諾亞健康日、諾亞 EAP 關懷、通訊補貼、節假日福利、僱員培訓、社團活動、主題活動、下午茶點、互助基金、上海市工會福利、人才公寓、防疫服務等等。

2022 年 4 月，集團總部所在地上海發生了空前嚴峻的疫情形勢和保供壓力，為此集團運營中心及時回應，從協調資源、調撥物資及僱員關懷等多方面為僱員、客戶及一線防疫機構送去保供防護物資，累計捐贈達 250 余萬元的物資。



非補償性福利項目

項目	說明	2022 年總投入費用金額
全員商保	<ul style="list-style-type: none"> 諾亞為海內外全體僱員提供商業保險 境內僱員保險涵蓋： <ul style="list-style-type: none"> 意外傷害及傷殘：意外身故、殘疾、燒傷 意外醫療：因意外導致的治療費用 飛機交通意外、軌交、輪船交通意外、汽車交通意外 因交通意外造成的身故、殘疾 疾病身故：非意外原因導致死亡 重大疾病：一旦初次確診，即刻賠付 補充醫療：門急診及住院就診理賠 境外僱員保險包含： <ul style="list-style-type: none"> 醫療保險：門診、住院、手術等日常就診理賠，覆蓋家屬 身故險 商務旅遊險：出差過程中的人身意外及財務丟失意外理賠 	6,225,512 元
節假日、生日等福利	<ul style="list-style-type: none"> 福利覆蓋全員 	2,018,300 元

完善僱員關懷體系

在諾亞業務高速發展的同時，我們也更加關注僱員身心健康。在原有法定保險福利和商業保險福利的基礎上，建立全方位、多層次的僱員保障體系，覆蓋了包括實習生、勞務工在內的全體僱員，也為僱員父母，僱員配偶及子女精心挑選了補充醫療，綜合意外，終身重疾等自選的優惠保障方案。同時針對高層管理人員、外籍僱員等特殊群體，提供針對性的保障內容。

2022 年，諾亞在原有的保障範圍上，增加僱員補充醫療保障，不斷完善保障內容、關注僱員健康。此外，對於僱員的醫療保障福利及高層管理人員的完整健康關懷正在持續規劃完善中。

2022 年，諾亞在原有的保障範圍上，更新了內部僱員互助基金的覆蓋面，在原有的保障直系親屬基礎上還覆蓋到直系姻親，在有限的範圍內，不斷完善保障內容、保障範圍等，切實讓僱員感受到集團提供的溫暖。

項目	說明
身心健康	年度健康體檢／中醫問診／綜合意外保險／意外醫療保險／諾亞 CARE／公益基金會／EAP 熱線／加班餐補／交通補貼／全天候餐飲／休閒驛站／防疫服務



節假期及其他福利

諾亞根據《中華人民共和國勞動法》規定，實行每日工作 8 小時，每週工作 40 小時標準工時制，保障員工基本權益。此外，諾亞員工享有法定節假日、年假、病假、事假、婚假、喪假、產假、育兒假、陪產假、工傷假等。

每日上午，諾亞為員工 10:15 於每個樓層提供食品吧，提供牛奶，豆漿；下午 3 點提供僱員健康的下午茶水果、下午 6 點後加班時間提供點心；每月定期舉辦一次生日慶祝活動，提供禮品給當月生日僱員，亦提供下列福利：

1. 彈性上班：由上午 8:45 至 9:15 之間到達公司，下班時間相應為 17:45 至 18:15 之間。
2. 通訊費補貼：依其職級提供僱員相應的通訊費補貼。
3. 外派補貼：提供部分異地派遣人員外派津貼、房租補貼、探親交通費，並且額外享有帶薪探親假。
4. 婚喪嫁娶慰問金：僱員遇到婚喪嫁娶等事宜，提供相關禮品慰問金。
5. 保險福利：為僱員及配偶、子女提供補充醫療、意外重疾等優惠保障方案。
6. 稅優規劃：在政府許可的範圍內，盡可能為諾亞僱員提供最優的稅務規劃、保險福利。
7. 優惠活動：機票優惠活動、與園區諸多餐飲公司以及健身房合作，享受折扣或辦卡優惠。

促進僱員身心健康

我們致力打造具有諾亞特色的僱員文化，每年定期規劃舉辦旅遊、聯誼會、親子活動、關懷活動等，並提供免費舒適寬敞的健身房、瑜伽室、影音室、淋浴間等，供僱員於工作閒暇之餘使用，確保僱員身心健康。

諾亞集團僱員社團由集團工會統一進行規範管理，旨在有序推動了僱員社團建設與健康發展。截止 2022 年 12 月，集團工會備案社團共計 22 家。其中上海總部 18 家，區域 4 家。社團涵蓋體育健身類：瑜伽社、羽毛球社、籃球社等；興趣愛好類：花藝美學社、合唱團、愛寵社等；專業學術類：心理健康社、小紅人急救社、藝術鑒賞社等。



僱員溝通與申訴管道

僱員對於內部有任何道德或法律上的疑慮，由於內部溝通非常透明，僱員除了可以向部門主管、對應部門的主管反應，IT 報修諮詢電話 6677、IT 部、行政部、品牌部等都有獨立公共郵箱，用於企業與僱員之間溝通。

2022 年開通線上“行政百事通”服務，提供線上報修系統，提升運營效率，區域分公司開通“服務無憂”，建立與一線定期溝通機制，設立“專人、專電、專郵”；各區域分公司也有定期的問卷調查，確保僱員的聲音能如實反應並回應，更可以通過內部網路直接找高階管理層申訴。

綠植覆蓋

項目	說明
辦公樓綠植覆蓋	12.4%
綠色植物種植數量	1650 株

職務調動

諾亞尊重僱員人權，若遇有營運變動導致須進行職務調整或調動之情事，除提早告知僱員使其有充裕的時間另外規劃，亦會視當時情況提供其他職務選擇，使其得以繼續於諾亞發揮所長。

2022 年育兒假

項目	2022
當年度有權享有育兒假的男性僱員人數	83 人
當年度有權享有育兒假的女性僱員人數	148 人
男性返崗率	100 %
女性返崗率	100 %
男性留任率 (超過 12 個月)	75.9 %
女性留任率 (超過 12 個月)	75 %

注:

1. 返崗率: (育兒假結束後返崗的僱員總數 / 育兒假結束後應返崗的僱員總數)x100%
2. 留任率: (育兒假返崗後 12 個月內仍在職的僱員總數 / 報告期間內育兒假結束後返崗的僱員總數)x100%



健康安全管理

諾亞致力於建構一個健康安全的職場環境，對僱員而言，一個安全健康的工作環境、有助於減少工作壓力、增加工作滿意度及維護健康，進而強化服務品質。

為保護僱員安全，降低災害發生率及傷亡率，我們與消防單位建構網路平臺，每年均舉辦1~2次的消防演練，宣導火災預防及緊急應變措施，教育避難逃生的基本常識要領，強化大樓辦公人員防火、防災等應變能力。

《诺亚健康安全政策》

項目	2020	2021	2022
因工亡故人數	0人	0人	0人
因工亡故比率	0%	0%	0%
因工傷損失工作日數	0日	0日	5日

僱員保護措施

1. 強化保安：每天對保安人員進行實操培訓和演習，每月進行考核（未通過人員進行人員更換）。
2. 裝修注意事項：裝修前郵件通知全員提醒注意安全；過程中做好現場保護及隔斷；按要求配置滅火器；要求供應商注意施工安全。
3. 安保系統與攝像頭更新推進成效：職場所有攝像頭以作高清攝像頭的更換，做到重點區域無死角。

定期僱員體檢

為了提高全體職工的健康意識和生活品質，提升職工幸福指數，諾亞提供僱員年度福利體檢，每年可到專業體檢機構，進行全身健康檢查，提早預防相關健康風險，為健康把關，促進公司的健康和諧發展。

通過定期的健康體檢及體檢機構出具的團檢報告，制定次年健康活動內容及方向，讓我們更加瞭解僱員的身體健康狀況，掌握諾亞全面健康狀況，從而推進工作順利進行。

健康中心

諾亞工會健康中心位於長陽穀職場 6 樓，為提升僱員健康素養，健康中心物理空間設有中醫推拿服務、媽咪小屋，依託健康中心定期開設健康日服務，提升僱員的健康意識。

集團媽咪小屋已獲“上海市四星級媽咪小屋”榮譽稱號，為加強服務，進一步滿足職場媽咪的實際需求，除了為職場媽媽提供舒適的哺乳環境外，我們又為她們提供了產後修復瑜伽課、育兒分享等，通過搭平臺，讓職場媽咪互相交流，順利重返職場。

建設安全急救體系

在組織建設方面，集團業務連續保障部聯合集團培訓部成立了諾亞“小紅人”急救社團，目前社團成員超過 150 名，社團宗旨是在諾亞僱員中普及和宣傳安全急救理念和知識技能，並在未來向外部做公益輸出。

2022 年體檢基本欄目

- 體驗中心：愛康國賓
- 參加僱員：總部僱員體檢參檢率 80%+
- 2022 年體檢標準為 500 元 / 人
- 後補工作：通過郵件公示和掛鉤部門 KPI 考核的方式提醒僱員積極參與
- 切實維護僱員身心健康，為僱員撐起“健康保護傘”

諾亞集團工會

上海諾亞投資（集團）有限公司工會委員會成立於 2017 年，具有獨立法人資格，並曾於 2018 年榮獲“楊浦區職工文體活動十佳示範點”榮譽。

諾亞集團工會的組成，來自於諾亞集團各大業務板塊基層僱員，旨在傾聽不同業務領域僱員的聲音。工會自成立以來，以月 1 次的活動頻率，開展了涵蓋“健康、法律、藝術、親子、人文”等多領域免費課程和互動活動，現已形成涵蓋：集團工會活動、人才公寓申請、諾亞社團、健康中心、僱員互助基金等多維度服務內容。

持有工會會員卡人數	工會僱員代表比例	工會活動	參與人數
113 人	80 %	10 場	11,181 人次

受疫情影響，2022 年整體活動數量有所減少，但品質及參與滿意度整體上浮，今年開展的活動有新春送“福”活動，邀請楊浦區書法協會副會長執筆為僱員寫春聯，現場氣氛良好，得到夥伴們一致認可。

除此之外還開展了一些線下活動及線上活動，如元宵猜燈謎活動、六一兒童節主體活動、集團價值觀日慶典活動、中秋主題活動等，累計開展 10 場，覆蓋 11,181 人次。



諾亞集團工會重點成果

活動類型	活動說明	2022 年重點成果
健康類	新冠肺炎疫情已持續 3 年，今年 3 月集團所在處（上海）持續 2 個多月的風控管理，為此集團工會第一時間回應，為僱員提供生活物資、就醫需求以及特殊人群關心關愛行動。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 疫情封控期間集團工會共採購各類防疫物資 20 餘批（含封控所需食物、寢具、日用品等），金額逾 40 萬，累計配送達 583 人次。 2. 全年共計提供入司核酸檢測服務 96 場，覆蓋 45,000 人次。
互助類	自 2018 年諾亞互助基金成立以來，已為集團僱員及其家人近 50 人次送去溫暖。	2022 年累計為 13 人（含僱員家屬）送去互助慰問金，金額近 9 萬元。
租房類	為僱員提供人才公寓服務	<p>截止 2022 年 12 月，已入住僱員達 17 人（市場價 7 折租賃）；</p> <p>2022 年 4-5 月疫情期間減免房租原價的 20%，覆蓋 13 人，減免租金近 20,000 元。</p>

諾亞集團婦聯

2021年12月8日，諾亞成立了婦聯組織，集團首席運營官高揚女士擔任婦聯主席，並設有專崗推動集團婦聯工作。作為一家民營企業，諾亞堅持社會性別平等，創始人汪靜波女士簽署了聯合國婦女署《賦權予婦女原則 CEO 支持聲明》，以“我們是平等的一代”為宣言支持婦女平權，堅持以“強建設、她力量、樹品牌”三大工作機制打造諾亞婦聯工作特色。

(1) 加強陣地建設，打造活動物理空間
為緊貼女性職業特性，提供精準化服務，我們對女性僱員進行了排摸調研，發現職場女性除了對自身業務提升以外，對醫療保健、親子關係、藝術鑒賞等方面的關注頗多，為此我們在職場內設有母嬰室、瑜伽室、健身房及婦女議事廳等物理空間，滿足各類活動固定場地的基本需求。
疫情期間還積極開展線上心理課、音樂療愈課、防疫科普課等等，為封控的僱員疏憂解難，同時依託“黨建+公益”的品牌效應，為集團內孕媽媽和嬰幼兒家庭等特殊群體送去抗疫生活物資包，也為外部的醫療機構、兒童福利院等送去防疫防護物資。通過黨群活動相互滲透的形式，凝聚思想共識，增添黨群帶婦建的新活力。

(2) 加強交流溝通，構建線上+線下服務矩陣
諾亞擁有一批高學歷、高素質的女性夥伴在崗位上發光發熱，集團現有女性僱員1900餘名，且本科及以上學歷占比達85%，諾亞婦聯充分利用集團資源，開設心理諮詢、女性維權熱線，文娛活動、親子才藝展示、健康養生等活動，提高僱員綜合素養，提升企業軟實力。
經婦女議事會的討論決議，我們為僱員解決了一系列實際困難與需求，如入司核酸檢測服務、嬰幼兒托育、公益服務等等。通過線上+線下的服務模式，做到線下服務有場地，線上服務有溫度，真正做到啟動婦聯組織功能，激發婦女姐妹潛力，形成女性議事，推動企業發展，促進男女平等的良好局面。

(3) 注重僱員關懷，真情溫暖特殊人群
為充分發揮“婦女之家”陣地作用，除了讓僱員有展示的平臺、福利的平臺，我們也為女性僱員提供了專屬關懷的平臺，依託集團工會我們成立了互助基金，當僱員本人或其直系親屬罹患重病時，為僱員提供互助金送去溫暖及關懷。



社團活動

NAC 藝術社團——藝術豐富生活

優秀的企業文化不僅僅幫助僱員提升職業技能，更要注重僱員的精神生活。諾亞為了豐富僱員的業餘生活，優化公司內部的人文環境，建立了 NAC 藝術社團，鼓勵僱員積極參加藝術活動，享受工作與生活。

NAC 藝術社團通過定期組織活動，帶領有興趣的僱員感受藝術氛圍。8 月 26 日組織成員參觀了震旦美術館和博物館，不僅瞭解了許多館藏文物，還欣賞了洛克菲勒基金收藏展，感受了西方藝術史上濃墨重彩的一筆。10 月，帶領大家參觀 yi 派 2022 東方符號拍賣預展，感受了不同藝術流派之間的風格碰撞。

進取不輟 創新領航變革

2020年，變革轉型深入迭加新冠疫情的全球影響，諾亞開始對新一輪的變革進行思想鬆土。我們持續學習標杆企業，對齊變革管理語言，對標最佳管理實踐，在戰略端引入“BLM”模型、在產品端引入“IPD”流程、在行銷端引入“LTC”流程，推動一線服務，從理財師單點到“鐵三角”服務，同時還全力推動諾亞在客戶介面的數位化轉型，以創造更好的客戶體驗。



過去兩年，諾亞主要在三個方向推動變革。一是產品端的變革，從 2019 年三季度開始，通過八個季度的轉型，全面完成了產品端的非標轉標，從零投放到零存量；二是組織變革，引入了崗位稱重，完成了任職資格的評估和關鍵崗位的輪崗，新的組織架構設計圍繞“客戶為中心”來重構業務流程；三是流程變革，從“產品驅動”到“以客戶為中心”，啟動了 3R “鐵三角”模式服務核心客戶。

在客戶服務端，一年 12 月每月一次聯繫客戶並給出理財計畫更新或者改動建議，其中 4 次回顧已有的投資組合，2 次用於面對面的交流；產品服務端，為推動目標扎實落地和實現更為精準地匹配，通過“KYC”（洞見客戶）、“KYP”（洞見產品）與“KYA”（洞見理財師）三大互聯體系，分別在投顧管道端、用戶端與產品端給出標籤畫像，以滿足服務的精準配對。這些都是打造諾亞的基本功，聚焦真實和長期的客戶價值創造。經過了兩年堅定的轉型，2022 年諾亞鑽駭客戶數增長、活躍客戶數、管理費收入等均有亮眼表現，率先成功完成了非標資產清零，為諾亞在未來的健康發展奠定了基礎。



諾亞“鐵三角”服務模式

諾亞的變革，第一個推動的就是組織管理模式，從事業部制的線性管理，到矩陣管理；從理財師一對一服務客戶，到鐵三角模式服務客戶；以戰隊和城市為新的最小單位元經濟模型，服務客戶，建立新的有考有評的激勵機制，都是從線性的管理到矩陣管理，從個人精英、個人領導力到組織能力的構建。

鐵三角 3R(AR、SR、FR)：圍繞“以客戶為中心”的服務模式，實現了內部的協作賦能 3K(KYC, KYA, KYP)：系統說明鐵三角更加精準為客戶匹配產品。

諾亞基於客群需求的深刻洞察，不斷打磨體系化的產品解決方案能力，從傳統的 C to C 模式到 T — to B 與 to C 相結合的模式，形成立體的、多源頭的客群識別和拓展策略，構建“以客戶中心”的差異化服務能力，提高服務品質和效率。

客戶為本

以客戶為中心，就是以正確的方式滿足客戶真實的需求。要做到“以客戶為中心”，就需要和客戶利益保持高度一致、建立“以客戶為中心”的組織能力，才能避免“以規模為中心”、“以傭金為中心”、“以自我為中心”，專心傾聽客戶心聲，就會找到滿足客戶需求的方法，客戶識別越準確，產品和客戶需求越匹配，深度理解客戶真實的需求，才能真正做到“以客戶為中心”。

以專業成就關愛之心

2021年底，諾亞升級推出“CIO辦公室”。在深度洞察中國高淨值客戶和家族辦公室的需求和痛點基礎上，整合現有研究資源和市場知名經濟學家的洞見，踐行“以客戶為中心，打造組織體系”的變革實踐，發揮諾亞資源優勢，打造專家智庫，為客戶賦能創造價值，通過和業界經濟學家的交流與合作，形成多維度多層次的思考，構建更全面更權威的投研服務體系。未來，“CIO辦公室”將陸續邀請市場知名經濟學家，將為未來高淨值客戶和家族辦公室精準把握宏觀經濟政策，科學制定資產配置策略提供更好的專家支援。





諾亞“一萬個信任”跨界藝術之旅 留下客戶的故事與人生

2022年，諾亞攜手藝術家王小慧女士開啟“一萬個信任”跨界藝術之旅。諾亞希望通過這次活動以藝術為紐帶，連接與客戶財富之上的人生智慧與財富。通過打造客戶的專屬藝術私享圈，與客戶共同積累精神財富，並借此感謝用戶18年以來的信任和支持。

活動於2022年6月開始，王小慧團隊將為每一位參與者定制一件不可複製的作品，客戶將獲得個人專屬的NFT數位資產，並予以客戶諾亞獨一無二的身份認證。本次活動於2022年12月31日完成拍攝，並將以“一萬個信任”為主題舉辦大型肖像攝影藝術展，實現客戶與當代最具影響力的投資人以藝術形式同框共聚。

客戶服務至上

諾亞黑卡鑽石年會：

作為財富管理和資產管理的從業者，無論在何種環境中，首要任務就是保護好客戶的財富。過去 18 年，諾亞每年都會打造一場與客戶深度“對話”的場遇。今年也不例外，愈是複雜環境，我們愈要冷靜思考，成熟判斷。2022 年底，諾亞已陸續在國內北京、澳門、杭州、蘇州、惠州、湖州等多地，以及新加坡舉辦客戶年會且均圓滿收官。諾亞財富的十八年路程在各位業界專家和資深從業者的關注下有了新的意義。在各地的年會上，諾亞財富攜眾多研究領域大咖與客戶齊聚一堂，共謀共話變局下的經濟發展與未來機遇，探索財富管理領域新熱點、新發現和新挑戰，撬動財富管理行業高品質發展。

客戶滿意度管理

諾亞每年定期執行客戶滿意度調查，聽取客戶意見，做為改進之參考。我們優先調查與客戶第一線接觸之公司，針對財富管理師的服務品質，及其商品與服務進行評鑒。針對客戶的投訴，會先由客服人員厘清問題，再決定要轉由產品部或業務資源部處理，涉及違規事項的投訴，則會交由合規部進一步調查。

举报申诉机制

客戶投訴受理方式包含但不僅限於 400 客服熱線 (4008200025、4008215399)、96 理財師熱線 (021-962516)、投訴郵箱 (complaint@noahgroup.com)、12386 服務熱線投訴直轉系統、線上客服、企業微信、信函、會員專區、現場來訪。

客戶投訴受理標準，符合投訴定義且是客戶本人提出。區域理財師、集團各部門中後臺人員接到客戶投訴後，需在 1 個工作日內將客戶投訴資訊通過以上方式回饋至投訴組。如未回饋或未及時回饋，一經確認，將承擔相應責任。

客戶滿意度調查結果

項目	2020	2021	2022
滿意率百分比	96.3%	99.47%	99.39%

投資者教育

諾亞將“持續、終身學習”作為企業文化的一部分，重視且致力於提升投資者金融知識水準與風險意識，並以此為發展根基，從全方位、多維度向僱員和客戶滲透終身學習的人生理念。我們不僅說明客戶做投資，也持續投入投資者教育，通過線上、線下模式，深耕投資者教育，為投資人建立金融投資、理財規劃的完整思想與知識，與客戶共同成長。

2022 年以諾教育重點專案與成果：

1. 線上課程

線上課程 25 場，其中包含線上直播 15 場，精品線上課 10 次，累計覆蓋 5000+ 註冊會員及 1,000+ 新註冊用戶。

2. 新媒體帳號

- 帳號包括：校長會客廳視頻號、以諾教育公眾號和視頻號，將有價值的課程內容傳播給更廣闊的群體，進行有效的投資者教育知識傳遞。
- 2022 年原創稿件共 110+ 篇，視頻號原創 65 篇，公眾號原創 45 篇，觸達人數 47,490 人次，粉絲量淨增 1550 人。



諾亞投資者教育／活動重點成果

項目	說明	2022 年成果
線下課程及投教活動	聚焦投資管理，傳遞諾亞專業投資理念	<ul style="list-style-type: none"> 線下投資者教育活動總場次：55 場次 總參與人數：2,121 人
線上課程及線上直播	聚焦投資管理、親子成長、行業發展等內容傳遞專業投資理念	<ul style="list-style-type: none"> 活動總場次：25 次，30 位大咖嘉賓 總客戶覆蓋人數：6,200 人 累計播放次數：3.6 萬次
線下課程打造體系性學習場域	王牌投資者教育課程【財富新學堂】【研習社】及【遊學】深受學員好評	<ul style="list-style-type: none"> 總參與時數 490 小時 共推出財富學堂 2 期（共 6 模組），研習社 4 期，研修班 16 期 覆蓋客戶 2,121 人
疫情期間線上課程	線上課程陪伴客戶在疫情期間持續學習	<ul style="list-style-type: none"> 線上直播內容 10 場 線上精品課程近 10 節 累計覆蓋人群 6,200 人
读书会	直播形式的線上讀書會	<ul style="list-style-type: none"> 共舉辦 20+ 場，總參與時數 60+ 小時 以諾讀書會累計舉辦 240 場，覆蓋 8,400+ 人次

2022 年投資者教育亮點項目

《中國財富人群情緒指數（2022）》年度系列白皮書

2022 年，諾亞財富與普華永道聯合發佈《中國財富人群情緒指數（2022）》年度系列白皮書，通過近距離觀察中國財富人群在不同時點的財富管理滿意度、投資行為以及未來預期，打造“財富管理情緒指數”這一綜合指標，反映中國財富人群的信心或焦慮程度。通過 1,000 份線上問卷、超過 20 位中國財富群體的深度訪談，量化了情緒變化的總體程度及在不同人群中的表現，並歸因背後的核心驅動因素，最終探究中國財富人群財富管理綜合需求的最新動向。調研發現，財富人群對中國長遠經濟增長充滿希望，“創富”活動仍將持續，中國財富管理市場也必將迎來新一輪發展契機。未來，需要營造更加公平、規範、開放的經營發展環境，保障市場活力，增強發展信心，實現共同富裕。

以諾教育

諾亞集團旗下子公司以諾教育，圍繞高淨值客戶和企業家個人、家庭和企業全方位學習和增長智慧的需求，提供涵蓋投資理財、企業管理、親子教育、心靈成長等主題課程，說明企業及投資人提升凝聚力、協作力，開拓視野。



2022 年以諾教育亮點專案

黑鑽定制研修班

2022 年，受疫情影響，以諾教育堅持以客戶為中心，走到客戶中間去，為諾亞客戶量身打造定制研修班課程，精煉內容，齊聚宏觀經濟學家，行業資深實戰專家，結合當前世界局勢和經濟環境，為投資者深刻解讀投資前景，與大家一起討論財富的未來方向。

2022 年諾亞《黑鑽定制研修班》課程成果

- 鑽黑研修班在疫情環境下，依然堅持開班 16 次，覆蓋國內 16 個城市
- 課程覆蓋共計 1615 位元與諾亞的投資客戶
- 30+ 老師與同學一起進行了 160+ 小時學習討論

青少年背景提升計畫

2022 年，以諾教育為所有諾亞財富的客戶子女打造了【青少年背景提升計畫】。覆蓋從 8 歲到 22 歲各階段的客戶子女。包括未來金融家、未來外交官、未來企業家、未來科學家 4 大主題專案及【青少年公益領袖營】、【黑卡定制青苗計畫】6 大主題課程，共計 150+ 課時，覆蓋 110+ 客戶子女，與大家一起走進領事館、親身經歷金融市場實操，與父母一起做公益，關注自閉症兒童、提前熟悉如何走進職場等，用實際行動陪伴客戶。

數位化服務

隨著財富管理行業監管的日漸趨嚴，以及後疫情時代中科技型企業和稀缺資源型企業的崛起，財富新貴們對於財富管理行業在數位化，智慧化領域提出了更高的要求；同時，財富管理行業的服務品質和服務能力也面臨著更多的期待和挑戰，人工智慧、區塊鏈、雲計算、資料與計算四大底層技術正在引領金融行業應用趨勢，市場和產品競爭的加劇是科技創新愈發成為發展的主要推動力，“無科技不金融”已經成為行業共識。

諾亞以客戶為中心，推進了數位化轉型，我們解構原有流程，在新的模式下進行業務流程的重塑，制定了從線上化、數智化到平臺化的戰略意圖，利用 1-3-5 年的節奏，通過戰略意圖的達成來實現科技賦能生存，用科技促進企業的運營發展。



諾亞數位化轉型思維

- 支持業務
通過業務流程標準化、業務流程線上化實現線上化
- 驅動業務
通過分析業務資料，產生業務洞察，解構並重塑業務流程，用人工智慧和大資料賦能業務，降本增效，提升業務競爭力達成數位化
- 開創業務
通過打造諾亞平臺型產品實現平臺化

數位化轉型

諾亞堅定於管道端實現數位化過程管理，迭加線下專業投顧服務，從而滿足高淨值客戶深度資產配置服務的需求，轉型目標包括：

1. 理財師管理和客戶需求及行為的數位化
 2. 產品篩選能力、投研能力和產品存續數位化
 3. 提升空中管道服務，標準化作業流程，提供真人線上投顧服務，優化自助下單體驗，差異化線上 B2C 體驗
 4. 通過大資料技術對客戶需求進行分層，提前觸達和理解客戶需求，提供差異化產品，實現財富、資管、投資三者的深度協同
- 為此，諾亞將持續加強科技隊伍的建設，識別和提拔更多的數位化專家和幹部，從而使科技人才更好地服務於業務，打造全球一流的“諾亞智慧”服務。

諾亞財富數位化創新服務

創新服務	數位化模式說明	效益
智慧財管	<ul style="list-style-type: none"> • 配合理財師線上作業及展業需求，構建服務一體化平臺，覆蓋理財師全天候全流程作業模式 • 協同研發的公募工作臺，支援理財師進行基金組合構建、基金 / 組合對比、基金診斷 	獲得來自一線理財師的積極好評，在用戶體驗、功能價值、業務創新上均取得優異成績
綜合月報	<ul style="list-style-type: none"> • 財富綜合月報集中客戶的投資資訊，規範資產存量和損益資料口徑 • 系統會定期自動生成月報，並改善月報觸達方式和閱讀體驗 	<ul style="list-style-type: none"> • 通過多種動態視覺化圖表，輕鬆瞭解各類資產的月度和累計變動情況 • 頁面內容清晰，操作簡單，用戶可以自主查看基礎的存續資料，省去理財師為其進行資料匯總統計的工作
公私募交易系統合併	<ul style="list-style-type: none"> • 應用部署在雲端，資料庫部署在金融雲，支援彈性擴容 • 使用大眾化技術開發語言，提高可維護性，降低維護成本 • 優化技術架構以支撐更大的併發量 • 業務解耦，保證資料的統一性 	<ul style="list-style-type: none"> • 系統穩定性提升 • 提升運營效率 • 業務功能完善 • 提升用戶體驗 • 提升開發效率
存續報告	通過系統化提供客戶重點投資資訊，採用報告結合報表的方式定期為客戶提供一站式聚合資產存續資訊	<ul style="list-style-type: none"> • 全視角，細顆粒，高可視 • 解決理財師手工作業高成本低效率、缺少來源資料等痛點，提升理財師和用戶的使用體驗，賦能存續服務
應用、資料庫全面上雲	啟動應用 / 資料庫從本地部署改到雲端的全面上雲計畫，同步完成對應用的容器化改造，降低維護成本	利用成熟的雲計算技術，為客戶提供更高水準的金融服務，並同時達到降低運行成本的目的

iNoah App- 海外基金投資理財

iNoah 為諾亞香港旗下的全球資產配置平臺，目前平臺擁有超 50 家全球知名基金管理人、近千隻公募基金，依託專家投研團隊，為投資人篩選當下焦點基金。目前 iNoah App 以每個月 2-3 次頻次進行不斷的優化，並收穫了理財師、客戶、業務部門的認可，成為海外公募業務的重要合作夥伴。

2022 年數位化服務亮點專案

業務線上化

2022 年 3 月，國內疫情反復，對公司的業務開展和客戶關係維護也帶來了不便，為了業務不被疫情阻斷，能夠做到線上隨時回應客戶，同時提升線上體驗品質，諾亞專門成立了業務線上化的變革專案組，堅持以客戶為中心開展專案，範圍包含通用化協議簽約平臺，境內私募股權線上化，境外私募業務線上化 3 個模組，從 4 月開始梳理業務場景和現狀，對齊業務目標，制定科技方案，最終已于 6 月底順利上線達成專案目標，在保障私募業務可以全面通過線上進行的同時，也利用線上電子協定的方式保證業務的延續性，減少了線下紙質協議書需要當面簽署、雙方郵寄等局限性。

存續體驗優化

持續提升存續體驗作為公司的長期目標，2022 年也先後籌畫了存續資料包 3.0、存續線上化 2.0 等關鍵專案，通過提供更加精準更加全面的資料服務，更靈活的配置工具，更便捷的觸達方式為客戶帶來更優質的存續服務體驗，進一步提升存續報告內容、效率和品質。

綜合存續報告以及財富月報均以電子報告的形式觸達到用戶，除了時效性的提升外，也大大減少了紙質報告的打印紙張，2022 全年節約打印紙約 600 萬張。

財管數位化

以業務目標為導向，以面向業務價值啟動了全面財管數位化變革專案。

圍繞業務目標進行科技架構轉型，打破原有職能型組織，組建了產品募集數位化、客戶行銷數位化、客戶服務數位化、客戶交易數位化和通用工具 5 個團隊，分別針對產品募集、客戶行銷、客戶服務、客戶交易及通用工具進行端到端的業務場景梳理及全流程數位化功能覆蓋，通過數位化推動行銷平臺的升級，通過數位化提升投研和投資能力，通過數位化提升運營效率和中後臺專業能力，從而進一步提升客戶體驗。



諾亞直播平臺

為支持國家對疫情的嚴格調控，2022 年諾亞通過線上直播的形式，在降低成本和資源的情況下，帶來了直播場次、參會人數的不斷提升，同時創造了更多的業務價值。同時通過不斷完善平臺功能，優化直播平臺線路等，給全球客戶帶來更好的直播觀看體驗。

2022 年，諾亞全年線上直播 890 場，相比 2021 年增長 127%，其中面向客戶直播 775 場，內部直播 115 場。其中，諾亞國際智慧全球峰會系列直播共 35 場，歌斐 LP 大會峰會系列直播共 72 場，實現 100% 線上活動。

隱私與數據安全

關鍵 ESG 資料

- (1) 資訊安全相關培訓總時數：10,489 小時
- (2) 取得 ISO 27001 資訊安全管理體系認證
- (3) 取得 ISO 29151 個人身份資訊保護實踐指南認證
- (4) 董事會下科技與變革委員會，承擔資訊安全重大事項管理決策職責，其中包含 3 名董事會成員，公司 CEO 汪靜波為主席。資訊安全部負責人為科技委員會成員，同時兼任公司資料保護官，負責隱私保護治理工作，向集團管理層彙報。
- (5) 重要資訊系統（新一代交易系統、榮耀保險經紀核心系統、諾亞正行官方網站）通過國家網路安全等級保護測評。
- (6) 核心業務系統完成國家密碼安全改造，通過國密演算法增強資料完整性、保密性保護。



科技與變革委員會

諾亞科技與變革委員會，通過建立科技治理機制，提高科技資源使用效率和管理透明度，最大化實現科技對業務的賦能。

主要職能包括評審科技領域重大專案立項，監督與檢視專案執行及達成情況；審議科技相關的重大問題或事件（包括資訊安全、前沿進展）；協同集團人力資源制定集團科技人才戰略等，為公司科技戰略決策與監督的最高機構。2022年，科技委員會共舉行了8次例行會議，完成了16個重大專案的立項評審，聽取科技領域各方面的規劃及階段性彙報達數23件，同時推進科技相關的關鍵制度建立和完善。

信息安全部門

為保證客戶資料的隱私性與安全性，諾亞建構了專業的資訊安全團隊，導入並取得ISO 27001及ISO 29151認證，新一代交易系統、榮耀保險經紀系統、諾亞正行官方網站等公司重要資訊系統通過了網路安全等級保護測評，針對客戶隱私資訊進行嚴密管控，確保客戶資料的安全，以滿足國家《網路安全法》、《資料安全法》、《個人資訊保護法》等法律法規對個人資訊的保護要求。

2022年，諾亞根據國家隱私保護的相關法律法規要求，持續更新完善隱私保護工作，對3款面向客戶的APP（微笑基金、微諾亞、iNoah）和榮耀保險公眾號、以諾教育小程序的隱私政策進行了5次版本更新。同時，通過引入協力廠商專業檢測機構對微諾亞的隱私政策安全性進行了協力廠商測試評估。

另為符合國家《資料安全法》、《個人資訊保護法》等法律法規之規範，另針對公司實際情況進行內部對標分析並給管理層提供了風險分析報告，並更新了公司內部相關管理制度，務求合規並有效保護客戶個人資訊安全。

諾亞隱私與數據安全保護機制

類別	政策／機制	說明
政策	《諾亞資訊安全管理手冊》 《諾亞資訊安全方針與政策》 《隱私政策》	<ul style="list-style-type: none"> • 明確資訊安全管理組織、策略、資源保障要求，確定資訊安全管理的具體方針與目標 • 規範運營過程中收集、處理客戶隱私資訊（如聯繫方式、證件號碼等）的使用範圍
辦法	《諾亞資料安全管理辦法》 《諾亞敏感資訊管理規範》	<ul style="list-style-type: none"> • 規範獲取、傳遞、存檔、銷毀資訊資料的管理流程 • 規範敏感資訊的加密和脫敏操作要求
管理系統	ISO 27001 資訊安全管理體系 ISO 29151 個人身份資訊保護實踐指南 諾亞網路安全等級保護管理辦法	<ul style="list-style-type: none"> • 取得 ISO 27001 認證，保證諾亞在資訊安全領域的可靠性，降低洩密風險 • 取得 ISO 29151 認證，明確諾亞隱私保護策略、增強隱私保護控制措施 • 核心業務系統通過國家網路安全等級保護測評
管理機制	使用客戶隱私資訊的 線上業務場景	<ul style="list-style-type: none"> • 部署 Web 應用防火牆、網路防火牆、主機入侵偵測、零信任等多個安全防護系統 • 採取客戶資訊加密傳輸機制，對網路攻擊行為持續監控並即時預警 • 通過資料庫安全審計系統，對涉及客戶資料安全的異常操作進行監控和審計 • 由集團安全運維團隊集中快速處理網路安全風險

請詳閱：《諾亞資訊安全方針與政策》

請詳閱：《諾亞正行隱私政策》

網路安全等級保護專案

為了滿足《中華人民共和國網路安全法》和銀保監會《保險仲介機構資訊化工作監管辦法》等國家法律法規要求，提升諾亞網路安全和資料安全管控力度。2022 年諾亞邀請外部專業測評機構，對諾亞榮耀保險經紀系統、諾亞正行官網和新一代交易等系統，開展網路安全等級保護定級備案、安全建設及安全測評等一系列工作。其中，榮耀保險經紀系統和新一代交易系統順利通過等保三級測評，正行官網通過等保二級測評，達到良好水準。

國家密碼安全改造專案

2022 年，為滿足國家密碼安全管理要求，諾亞對核心業務系統實施了國家密碼安全改造專案，通過國密演算法對資料的完整性、保密性進行保護的解決方案。避免國際演算法中出現的安全隱患。

發明專利和商標

諾亞強調對知識產權的精細化管理，並實時管控潛在知識產權風險，維護無形資產的合法權益。若存在侵犯本集團知識產權的行為，諾亞將及時採取行動，通過訴訟等方式保護權益。截至報告期末，諾亞持有註冊商標 678 個，專利發明 4 個。

保護客戶隱私資料

諾亞僱員對客戶隱私資料的訪問，必須遵循最小授權與必要知悉原則，日常運營中如需提取或向外部監管機構披露客戶隱私資料，必須提交並獲得申請人主管、資料所有者和諾亞資訊安全部門的批准。

- 僱員入職前須簽署保密協議，於就職期間持續接受培訓，嚴格禁止洩露諾亞客戶資訊；外部顧問、技術支援人員等非諾亞人員在工作前均必須簽署保密協定，不得接觸諾亞客戶隱私資訊。
- 諾亞資訊安全部門，每年會對客戶隱私資料的保護情況進行專項檢查，發現違反安全規定的行為按照公司管理規定進行處罰；涉及違法行為將移交司法部門處理。

諾亞設有資訊安全事件舉報電話、郵件、微信號，對於內外部回饋的可能涉及洩露的事件，會立案展開調查，如果屬於因諾亞自身原因導致的客戶隱私洩露，會進行問題整改並追究相關人員責任，2022 年，諾亞未發生客戶資訊洩露事件。

個人資訊舉報申訴管道

如您的個人資訊處理存在任何投訴、意見，請通過以下管道聯繫我們：

1. 諾亞正行客服熱線：400-821-5399（工作時間：工作日 08:00-18:00）
2. 個人資訊保護郵箱：upright.service@noah-fund.com

為了保證資訊安全，我們會先驗證投訴者身份和憑證資料，會於身份驗證通過後的 15 個工作日內處理完成。

諾亞資訊安全防護機制

面向	防護機制
內部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 資料加密存儲 通過自行研發的金鑰管理系統，對客戶的敏感資訊（手機、證件號碼、銀行卡號等）進行加密存儲，確保客戶敏感資訊的安全。 2. 資料傳輸監控 全員安裝資料防洩露軟體，針對客戶敏感資訊進行監控，任何對外發送、拷貝客戶敏感資訊的行為都會觸發報警，確認後按資訊安全違規進行懲處。 3. 資料提取管控 所有因為業務需要和監管要求等需要從系統中提取客戶資料的行為，都須經過資訊安全部門的審批並由資訊安全團隊實施，確保資料提取受控。
外部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部署主要網路安全防護設備，包括防火牆、入侵偵測、安全審計系統等，能夠有效地抵禦外部的網路攻擊和滲透。 2. 所有終端上安裝知名廠商的殺毒軟體，每天進行終端自動掃描、殺毒。確保所有終端設備的安全。定期實施系統安全性測試，邀請外部專業安全廠商實施安全測試和評估，發現漏洞及時修補，確保系統安全性。 3. 完善供應商資訊安全管理機制 制定實施《諾亞外包及供應商人員資訊安全管理實施細則》，所有外包供應商合作之前簽署專項保密協定和資訊安全須知，辦公電腦接入諾亞網路前需安裝安全軟體，補充了IT 軟硬體採購合同需包含的資訊安全條款。

資訊安全稽核

1. 每季度進行資訊系統安全檢查，含域帳號、系統管理員帳號、外包管理、弱口令、主機漏洞掃描情況、安全設備配置檢查。
2. 每年度進行全集團範圍（含集團和各子公司）資訊安全底線檢查，包括存取控制管理、敏感性資料管理、變更管理、應用系統安全評估和測試、防病毒、網路管理、備份與恢復性測試、安全基線檢查等內容。
3. 2022 年制定和發佈了《諾亞網路與電信詐騙應急預案》，修訂了《諾亞資訊安全管理手冊》、《諾亞資訊安全方針與政策》、《諾亞網路安全等級保護管理辦法》等 18 個制度，持續從制度管理層加強對公司資訊資料的保護。
4. 對於季度和年度資訊安全稽核中發現的問題項，會以郵件方式向各問題責任單位 部門發送整改通知，要求明確整改時間計畫，資訊安全部門會持續跟蹤支持該問題關閉。

諾亞資訊安全意識培訓

類別	項目	2022 年成果
資訊安全周	資訊安全意識宣傳教育活動，包括： 全員資訊安全意識線上必修課程 全員釣魚郵件測試 線下安全威脅體驗活動 安全展板和每日安全短視頻 職場信息安全檢查	500 多名僱員參與 4 項線下安全威脅體驗活動 職場安全檢查問題較去年減少 70% 總培訓時數 210 小時
定向安全意識培訓	針對涉及客戶資訊處理的業務部門和 駐場外包人員開展定向安全意識培訓	<ul style="list-style-type: none"> • 17 場定向安全培訓 • 參與總人數 2,487 人 • 總培訓時數 1,865 小時
線上安全意識必修課	全員完成線上諾學堂安全意識培訓 課程的學習	<ul style="list-style-type: none"> • 共有 3,393 名僱員 • 總培訓時數 8,314 小時
日常安全意識培訓	<ul style="list-style-type: none"> • 通過企業微信、全員郵件、微信公眾號 向僱員推送安全資訊 • 辦公電腦設置了職場辦公安全意識屏保 	<ul style="list-style-type: none"> • 全員推送 26 期安全資訊
資訊安全員組織建設	建立科技團隊資訊安全員機制： <ul style="list-style-type: none"> • 每月由資訊安全部開展安全員培訓， 安全員再給本部門僱員進行內訓 • 安全員負責向資訊安全部回饋安全 風險事件和安全工作的建議 • 全體科技僱員簽署資訊安全違規紅 線清單，使得安全意識深入一線僱員 • 每年評選優秀資訊安全員和資訊安 全團隊 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 場安全員培訓 • 31 名科技資訊安全員 • 178 次科技團隊內部安全培訓 • 總培訓時數 100 小時

客戶敏感資訊保護

為防止敏感客戶資訊外泄，諾亞訂有《敏感資訊管理規範》，對於客戶敏感資訊進行了定義，配合一系列的管制舉措，有效降低客戶資訊外泄的風險。為滿足銷售過程合規要求，諾亞部署了企微會話存檔系統，對公司全員開通企微會話存檔，確保所有在企微中與客戶的所有對話記錄進行本機存放區。

系統中並設置敏感詞，要求銷售人員統一使用企微與客戶聯繫，不得在銷售過程中主動索要客戶聯繫方式，或在銷售過程中給客戶承諾收益，如有觸發敏感詞，將有自動消息告警發給安全審計崗與合規崗人員進行違規事件處理。我們陸續關閉互聯網訪問通道，縮小公司系統互聯網攻擊面及風險敞口；繼續實施移動 APP 安全加固專案，公司面向客戶的 APP 可通過安全加固平臺完成代碼加密，提升 APP 應用及資料安全。

此外，諾亞每年也開展各項應急預案演練，2022 年應對系統上雲的場景，開展了公私募交易系統、iNoah 系統的災備演練，確保公私募交易系統和 iNoah 系統高可用架構有效且具備災難恢復的能力，滿足業務連續性的要求。

針對資料洩漏事件之緊急應變計畫

諾亞於 2021 年制定了《諾亞客戶資訊洩露突發事件應急預案》，如發現公司客戶資訊洩露事件，由資訊安全部統一組織開展預警回應工作，啟動應急預案，判定該事件安全級別並通知協調相關業務協作單位進行處理，保存證據。對於特別重大的客戶資訊洩露事件，符合監管報告條件的，由集團資訊安全部和合規部門分別向事發地網安部門和其他監管機構書面發送事件總結報告。

諾亞於 2022 年制定了《諾亞網路與電信詐騙應急預案》，以應對公司面臨的網路與電信詐騙突發事件，依據“統一組織，分級指揮”的工作原則，由集團資訊安全部門、公共事務部門、法務部門組成應急處置小組，其他各部門協同開展網路與電信詐騙事件應急處理。



網路安全紅藍對抗演練

紅藍演練 (Attack and Defense Drill, ADD) 是一種完全模擬的攻防實戰對抗。針對集團國內外所有外部業務，通過類比十幾種網路攻擊場景，檢驗公司在資訊安全管理、技術防控、安全應急等階段的工作成果。憑藉實戰演練，提升了企業技術人員的安全意識，鍛煉了安全部門的攻防技能，揭示資訊系統的潛在風險，進而促進資訊安全治理工作的完善和提升。

2022 年，諾亞積極參與上海市網安機構統一組織的紅藍對抗專案，對集團實施了為期 1 個月的紅藍對抗專案，期間由諾亞資訊安全部和各科技運維團隊組成的防守方（藍隊）成功監測到來自中國境內、外超過 10 處攻擊節點，其中涉及國內運營商、公有雲、歐美、東南亞等地。在攻防過程中，諾亞的防護機制成功攔截了所有技術層面的外部攻擊。同時在業務流程的風險評估中有效識別出資訊系統中存在的安全隱患，在演練後完成了所有風險項的整治工作。通過本次實戰，安全團隊可以更清晰瞭解自身的不足，為安全治理在技術方面的演進和探索指明方向。

富而有愛 勇擔社會責任

諾亞除了在行業發展之中保持著創新及正確引領，在踐行社會公益上也是積極行動，做出行業典範，為社會包及公益幫助貢獻心力，引富而有愛的人生，發揮社會影響力。



諾亞的社會貢獻行動，具體落實於 4 大領域的公益專案，除了積極回應國家扶貧攻堅，更資助關注自閉症兒童的“星星港灣”、支持互聯網支教的“有教無類”、保護綠孔雀的“諾亞方舟”以及荒漠化治理的“一億棵梭梭”等 30 多個公益項目。

請詳閱：《諾亞社區投資政策》



對接聯合國永續發展目標

諾亞社會貢獻領域	對接的聯合國永續發展目標
賦能扶貧攻堅和社區建設	目標 1 消除貧窮
促進教育公平	目標 4 教育品質
關愛自閉症兒童	目標 3 健康與福祉
助力環境可持續發展	目標 13 氣候行動
	目標 15 陸地生態

2022 年社會貢獻投入比例

類別	占比
慈善捐贈	100 %
社會投資	0 %
商業倡議	0 %
總計	100 %

2022 年公益社會貢獻投入比例

項目	占比
抗疫捐贈	35 %
促進教育公平	12 %
可持續環境	25 %
扶貧濟困及弱勢群體關愛	21 %
其他	7 %
總計	100 %

發揮社會影響力

諾亞公益基金與北京市企業家環保基金會、中國志願服務基金會、上海市華僑基金會、上海聯勸公益基金會、上海市複星基金會、美麗中國等具社會影響力的組織均有深度合作，諾亞 Care、SEE “諾亞心之林” 等項目逐步成為了新的公益品牌形象。

諾亞 2022 年公益連動

疫情之下，共同守“滬”

在 2022 年上海沒有硝煙的“戰疫”中，諾亞與大家一起共同守“滬”。面對來勢洶洶的疫情，諾亞通過多個管道籌措愛心物資，並趕赴一線運送物資捐贈。期間，諾亞通過物資與善款結合的形式，捐贈善款 113 萬元，體現了上海疫情中諾亞的愛心力量。

女性社會影響力

諾亞對女性的影響力由內而外。創始人兼董事局主席汪靜波，創始投資人兼董事章嘉玉等重要核心女性高管不斷在職場帶來正向影響力。這些優秀女性高管身影以及他們的觀點全年持續出現在諾亞官微、領軍者峰會，以及諸多大型中國企業家峰會以及金融財富管理行業的行業論壇和媒體報導中，使得她們的影響力深入女性群體，推動了相關女性圈層服務，包括女性相關的理財及教育服務，讓展現女性的魅力及社會影響力，通過融合多元聲音、尊重不同觀點，賦予女性更多平等的機會，創造不同的可能。



上海諾亞 公益基金會

諾亞公益基金會是由諾亞財富於 2014 年 2 月 21 日發起，在上海市民政局註冊登記成立的非公募 AAA 級基金會，著重關注于心靈公益、弱勢幫扶以及民政領域的其他社會福利事業等，項目分佈在心靈公益、孤獨症關愛、鄉村振興和應急救災四大領域。



2022 年諾亞公益基金會善款收入

項目	說明
阿拉善 SEE	19 %
美麗中國	7 %
抗疫	12 %
孤獨症	6 %
諾亞投資集團	46 %
恤病	5 %
助學（索瑪）	1 %
助學	2 %
助老	2 %
總計	100 %

2022 年度公益基金會捐贈支出

項目	說明
阿拉善 SEE	25 %
美麗中國	9 %
抗疫	35 %
孤獨症	12 %
恤病	7 %
志願者服務	5 %
助學	3 %
助老	2 %
鄉村振興	2 %
總計	100 %

公益榮譽

1. 《中基透明指數 FTI2022 證書》獲得 100 分，評為 A+ 基金會
2. 星星港灣孤獨症關愛項目獲得聯勸網最佳籌款案例
3. “風雨見真情，戰疫顯擔當”，2022 上海疫情期間，抗疫獲民政表彰
4. 西藏日喀則亞東鄉鎮幼稚園陽光棚項目受到上海市合作交流辦、市民政局的表彰
5. 2022 年的疫情阻擊戰獲得黃浦區新冠肺炎疫情防控工作領導小組辦公室表彰
6. 獲得“2022 年度楊浦區優秀公益基地”稱號
7. 獲得閔行區“十大社區公益合夥人”稱號

2022 年公益公益基金會主要項目

(1) 孤獨症關愛

星星港灣孤獨症關愛專案是由諾亞公益於 2015 年發起，定向幫扶中國自閉症群體的公益項目，專注於自閉症特教機構發展資助、自閉症特教老師專業技能提升、自閉症家長心靈賦能、小齡自閉症康復支持、大齡自閉症社會就業支持以及自閉症社會公益宣導六個方向。截止 2022 年，在自閉症公益領域累計捐贈 440 萬餘元。

2022 年 8 月，諾亞公益基金會延續了 2021 年青少年公益領袖培養大賽的公益形式，在暑期於上海舉辦了“看得見的影響力”青少年公益影響力夏令營活動。活動期間，諾亞公益基金會攜手阿拉善 SEE 東海專案中心、西南項目中心、彩虹雨兒童培智中心、展翼兒童啟智中心，開展了“崇明東灘環保行動”、“星寶陪伴共創活動”、“公益演講力提升”和“線上募捐”活動。最終，此次青少年領袖夏令營活動共募集善款 33,142.47 元，用於支持上海彩虹雨和展翼的康復課程運營及教學設備採購。

2022 年 9 月 7 日至 9 日，諾亞公益基金會在總部職場啟動愛心義賣，除自閉症機構贊助的星星港灣自閉症專案關愛兒童畫作和手工製品外，號召僱員貢獻出自己的個人閒置物品、書籍、藝術和生活用品、創意潮玩等，義賣過程中籌集的善款全部用於支援“星星港灣”自閉症關愛項目，得到了超過 316 人次的共計 43331.21 元的愛心支持。

2022 年 9 月 18 日至 19 日，諾亞公益基金會組織僱員志願者、客戶、青少年領袖夏令營營員線下探訪了“星星港灣”項目資助的“上海展翼兒童培智服務中心”和“上海彩虹雨自閉症兒童服務機構”。

(2) 教育扶貧

諾亞公益一直關注貧困地區的教育事業發展，其中包含青海、新疆、貴州、甘肅、雲南、四川等 20 多個偏遠貧困地區，近三年直接覆蓋 5,042 名貧困學生。2022 年，諾亞公益基金會投入善款 40.8 萬元，捐贈支援各地貧困地區的教育扶貧事業。2015 年至 2022 年底，在教育扶貧方面累計捐贈 537.96 萬元。

美麗中國：西部支教讓所有中國孩子，無論出身，都能獲得同等的優質教育。

杉樹計畫：助學助成，旨在點燃年輕人心中的希望，提升綜合素養能力。

2022 年，完成 3 筆與支教或扶貧相關的捐贈，包括雲南先心病兒童扶貧捐贈 1 萬元，美麗中國支教專案 30 萬元，新疆貧困學生助學專案 9 萬元，鄉村振興項目善款支出共計 40 萬元。

(3) 鄉村振興

鄉村振興專案自 2019 年起至 2022 年，累計捐贈 119.3 萬元，說明偏遠地區貧困群體興建與完善包括交通、水利、電力等在內的基礎設施以及產業支持類扶貧、旅遊扶貧等。

2014 年至今，持續 9 年與 SEE 及其他機構合作進行生態扶貧。

積極回應上海市民政局發出鄉村振興”163 百萬公益行動“的號召，助力對口幫扶地區雲南省香格里拉市鞏固拓展脫貧攻堅成果和全面推進鄉村振興。

(4) 支持抗疫

2022 年疫情期間，諾亞公益基金會組建“逆行者聯盟”，保證捐贈物資（手術衣、N95 口罩、蔬菜、蛋奶等）及時送到抗疫一線，及時將物資捐贈到杭州，無錫，寧波，蘇州，鄭州，北京，南京，武漢、上海等城市。其中，湖北婦幼保健院通過這次物資捐贈，自願加入到第二屆星星港灣青少年領袖培養大賽中（武漢賽區）。同時，基金會積極對接上海市民政局，從需求提出、愛心認領、物資調配、送達交接，聯合多家基金會，在 24 小時之內採購 24 台愛心冰箱馳援到黃浦區 5 家方艙醫院，並被上觀新聞報導。最終，基金會捐出 65 個批次、價值 112 萬元的物資。

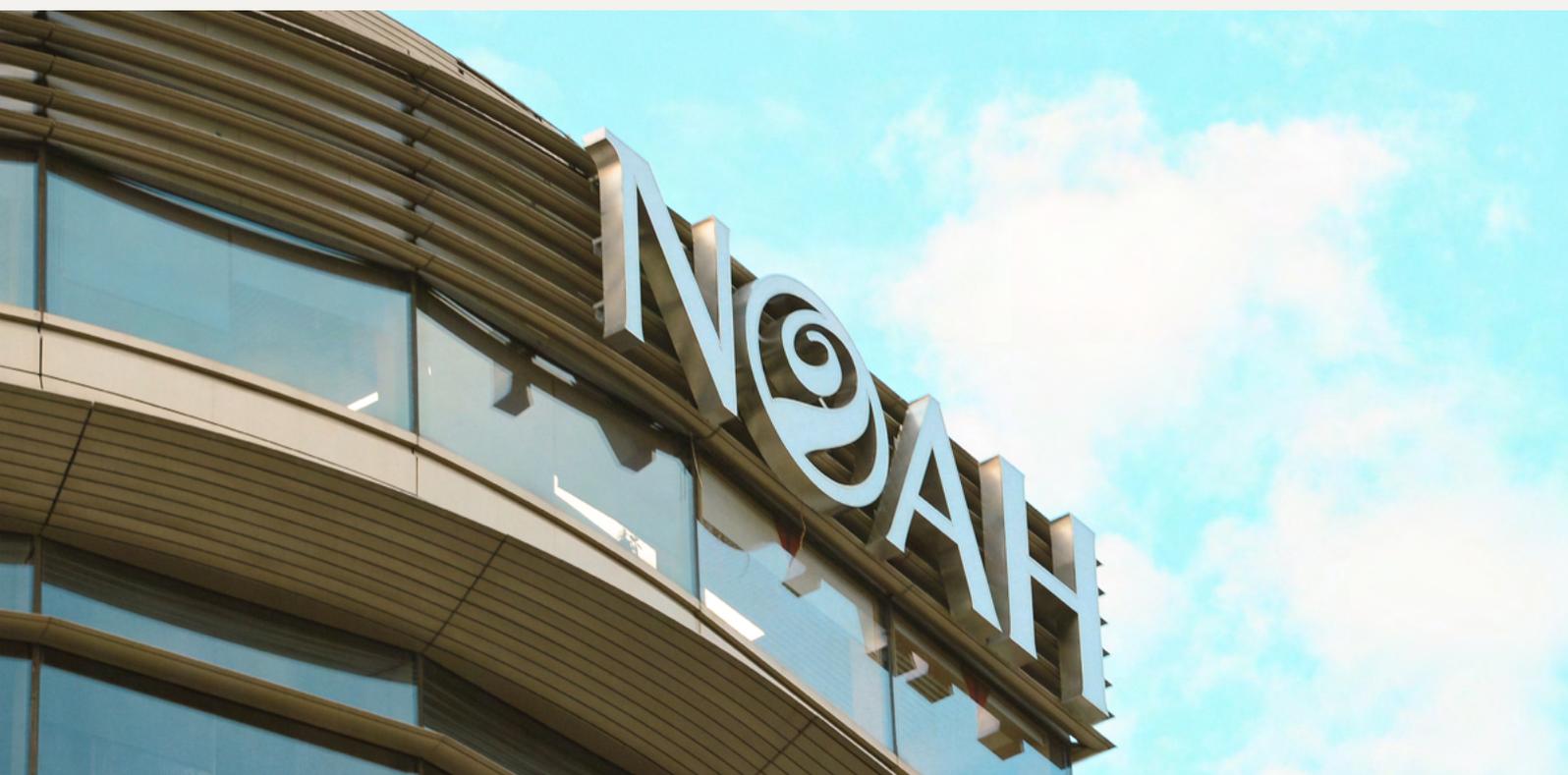
報告涉及法律 法規、條例

議題	法律法規、條例	對應章節
公司治理	《商業行為與道德準則》 《合規手冊》 《操作風險事件管理辦法》 《諾亞集團違規問則管理制度》 《諾亞集團員工商業行為準則》 《中國人民共和國反洗錢法》 《金融機構反洗錢規定》 《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》 《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》 《公開募集證券投資基金銷售機構監督管理辦法》 《諾亞正行反洗錢和涉稅資訊盡職調查制度》 《諾亞投訴舉報辦法》 《獎懲管理辦法》 《諾亞集團違規問則管理制度》 《諾亞集團員工商業行為準則》	六、誠者致遠：恪守商業道德 (一) 反賄賂與腐敗
誠信經營	《諾亞稅務政策》	六、誠者致遠：恪守商業道德 (二) 守法合規
可持續發展	《諾亞可持續發展政策》	七、綠色驅動：賦能持續發展 (一) 可持續管理
可持續金融	《巴黎協定》 《反商業賄賂及反舞弊條款》 《工業和資訊化企業可持續發展倡議》 《聯合國負責任投資原則》 《諾亞責任投資政策》	七、綠色驅動：賦能持續發展 (二) 可持續金融
可持續運營	《關於證券投資基金宣傳推介材料監管事項 的補充規定》 《產品宣傳推介材料管理辦法》 業務連續性管理制度 《反商業賄賂及反舞弊條款》 供應商管理制度 《諾亞供應鏈 ESG 管理準則》 《關於證券投資基金宣傳推介材料監管事項 的補充規定》 《產品宣傳推介材料管理辦法》	七、綠色驅動：賦能持續發展 (三) 可持續運營

議題	法律法規、條例	對應章節
可持續運營	《中華人民共和國證券投資基金法》 《證券投資基金銷售管理辦法》	七、綠色驅動：賦能持續發展 (三) 可持續運營 八、任賢使能：吸納多元人力 (四) 具競爭力薪酬制度
可持續環境	《諾亞能源與環境政策》	七、綠色驅動：賦能持續發展 (四) 可持續環境
多元發展、招聘與留任	性騷擾防制政策	八、任賢使能：吸納多元人力 (三) 多元發展、招聘與留任
具競爭力薪酬制度	《諾亞導師管理辦法》 《諾亞僱員合規持證管理辦法》	八、任賢使能：吸納多元人力 (四) 具競爭力薪酬制度
雇傭	《員工手冊》 《諾亞招聘管理制度》	八、任賢使能：吸納多元人力 (三) 多元發展、招聘與留任
健康與安全	《諾亞健康安全政策》	八、任賢使能：吸納多元人力 (三) 多元發展、招聘與留任
勞工準則	《中華人民共和國勞動法》	八、任賢使能：吸納多元人力 (四) 具競爭力薪酬制度
資訊安全隱私權保護	ISO 27001 資訊安全管理體系認證 ISO 29151 個人身份資訊保護實踐指南認證 《中華人民共和國網路安全法》 《資料安全法》 《個人資訊保護法》 《諾亞資訊安全方針與政策》 《隱私政策》 《諾亞資料安全管理辦法》 《諾亞資訊安全合規管理辦法》 《諾亞敏感資訊管理規範》 《諾亞正行隱私政策》 《微諾亞隱私政策》 《保險仲介機構資訊化工作監管辦法》 《諾亞網路安全等級保護定級規範》 《諾亞外包及供應商人員資訊安全管理實施細則》 《諾亞公有雲資訊安全管理要求》 《諾亞客戶資訊洩露突發事件應急預案》	九、進取不輟：創新領航變革 (四) 隱私資料與安全

GRI Index 管理方針

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
管理方針	G103-1	解釋重大主題及其邊界	48-50
	G103-2	管理方針及其要素	147-151
	G103-3	管理方針的評估	150-151



GRI 103 管理方法

實質性議題	管理方法披露	目的和目標	政策	行動 (頁碼)
經濟績效	我們有完善的公司治理機構，含獨立董事及監察人，並設有審計及策略委員會與內部稽核單位，有效管控營運成本與發展方向。	作為專注于服務中國高淨值人士的財富管理和資產管理的領導者，我們致力滿足客戶不斷變動的財富配置的需求。		64
市場表現	諾亞建立了不同業務線的薪酬標準與構成，以及常態化的薪酬管理規則，進一步落實諾亞的薪酬理念與薪酬策略。	落實照顧僱員的企業社會責任	薪酬委員會、薪酬管理規則	96-97
反腐敗	為堅決支持國家反貪腐行動，我們積極配合《中國人民共和國反洗錢法》《金融機構反洗錢規定》《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》等法規。	管理及確保相關營運行為符合商業、誠信經營原則杜絕任何貪腐情事發生。	<p>《中國人民共和國反洗錢法》 《金融機構反洗錢規定》《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》《反商業賄賂及反舞弊條款》</p> <p>申訴機制 • 諾亞審計部 • tousu@noahwm.com 021-80358372</p>	33-37
不當競爭行為	為堅決支持國家反貪腐行動，我們積極配合《中國人民共和國反洗錢法》《金融機構反洗錢規定》《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》等法規。	管理及確保相關營運行為符合商業、誠信經營原則杜絕任何貪腐情事發生。	<p>《中國人民共和國反洗錢法》 《金融機構反洗錢規定》《金融機構大額交易和可疑交易報告管理辦法》《金融機構客戶身份識別和客戶身份資料及交易記錄保存管理辦法》《反商業賄賂及反舞弊條款》</p> <p>申訴機制 • 諾亞審計部 • tousu@noahwm.com 021-80358372</p>	33-37

實質性議題	管理方法披露	目的和目標	政策	行動（頁碼）
能源	十九大報告提出“人與自然和諧共生”，為落實環境可持續發展的企業責任，諾亞建構“可持續家園”藍圖，持續推動各項環境可持續行動。	致力減少營運過程對環境所造成的影響。	《諾亞能源與環境政策》	76-78
僱傭	致力於提供富有發展機會的職業平臺，期許成為最受僱員熱愛的一流標竿企業。	成為有志投入財富管理領域優秀人才的第一選擇。		89-90
培訓與教育	我們需要具備專業知識與態度的僱員，為諾亞的客戶提供最優質的服務。	僱員專業職能及職場競爭力外，同時確保客戶得到最好的專業服務。	四大體系：專案、課程、講師、平臺 5個模組：培訓範圍包括文化融入類、專業類、管理類、財富業務版塊、通用類	98-104
多元化與平等機會	諾亞重視僱員的工作與自由集會結社的權利，為維護僱員的工作權益，我們訂有相關人事管理規範及申訴辦法。	多元化團隊可以轉化為更大的創造力和創新力。	《僱員手冊》《諾亞招聘管理制度》《性騷擾防制政策》《人事管理規範》 申訴機制 • 性騷擾申訴處理機制	25,86-87,90
客戶隱私	客戶隱私資訊屬於公司絕密資料，確保資料不會被洩露、篡改、不當刪除，以滿足國家《網路安全法》等法律法規對個人資訊的保護要求。	確保客戶個資受到嚴謹保障。	《諾亞資訊安全方針與政策》《隱私政策》《諾亞資料安全管理辦法》、ISO 27001 與 ISO 29151 認證 申訴機制 • 客服 email • 熱線 400-820-0025	130-137

GRI 103 管理方法評估

實質性議題	評估機制	評估結果（頁碼）	相關調整
經濟績效	獨立董事、內部稽核、相關國家評鑒	64	無
市場表現	獨立董事、薪酬委員會、薪酬管理規則	96-97	無
反腐敗	諾亞集團審計部、審計委員會、 員工每年閱讀在綫版《合規手冊》且需要通過測驗	33-37	無
不當競爭行為	諾亞集團審計部、審計委員會、僱員每年閱讀綫上版 《合規手冊》且需要通過測驗	33-37	無
能源	《諾亞能源與環境政策》	76-78	無
僱傭	360 度民主評價、述職會議、每三年重新評估 是否續聘	89-90	無
培訓與教育	諾亞 CARE 學院、專職培訓部、每三年重新 評估是否續聘	98-104	無
多元化與平等機會	獨立董事、內部稽核	25,86-87,90	無
客戶隱私	ISO 27001 資訊安全管理體系認證 ISO 29151 個人身份資訊保護實踐指南認證 資訊安全部門專項檢查、紅藍對抗	130-137	無



GRI 一般揭露

- 核心

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
組織概況	G102-1	組織名稱	諾亞控股私人財富資產管理有限公司 (於開曼群島以諾亞控股有限公司名義以有限責任註冊成立, 並以諾亞控股私人財富資產管理有限公司於香港經營業務)
	G102-2	活動、品牌、產品與服務	6-7
	G102-3	總部位置	上海
	G102-4	營運活動地點	中國大陸
	G102-5	所有權與法律形式	12
	G102-6	提供服務的市場	12-13
	G102-7	組織規模	6-7,12-13,64,89
	G102-8	員工與其他工作者的資訊	89-90
	G102-9	供應鏈	72-73
	G102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無
	G102-11	預警原則或方針	64-70
	G102-12	外部倡議	56
	G102-13	公協會的會員資格	61
策略	G102-14	決策者的聲明	4-5
倫理與誠信	G102-16	價值、原則、標準及行為規範	7
管治	G102-18	管治結構	16-17,23-26

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
利害關係人溝通	G102-40	利害關係人團體	50-51
	G102-41	團體協約	無
	G102-42	鑒別與選擇利害關係人	50-51
	G102-43	與利害關係人溝通的方針	51
	G102-44	提出之關鍵主題與關注事項	51
報導實務	G102-45	合併財務報表中所包含的實體	Form 20-F Exhibit 8.1
	G102-46	界定報告書內容與主題邊界	48-49
	G102-47	重大主題表列	48-49
	G102-48	信息重編	無
	G102-49	報導改變	無
	G102-50	報導週期	2022/1/1-2022/12/31
	G102-51	上一次報告書的日期	2022/4/30
	G102-52	報導週期	每年一次
	G102-53	可回答報告書或相關問題的聯絡人	1
	G102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	核心
	G102-55	GRI 內容索引	147-160
G102-56	外部保證 / 確信	無	

議題專項披露

- GRI 200

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
經濟績效	G201-1	直接產生和分配的經濟價值	64
	G201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	65
	G201-3	義務性固定福利計畫和其他退休計畫	105-107
	G201-4	政府給予的財政補貼	96,105-107
市場表現	G202-1	按性別的標準起薪水平工資與當地最低工資之比	15,96
	G202-2	從當地社區僱傭高管的比例	無
間接經濟影響	G203-1	基礎設施投資和支援性服務	70
	G203-2	重大間接經濟影響	無

GRI 指標	指標代碼	指标标题	頁碼 / URL 及說明
採購實踐	G204-1	向當地供應商採購支出的比例	73
反腐敗	G205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	33-37
	G205-2	反腐敗政策和程式的傳達及培訓	33-37
	G205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	無
不當競爭行為	G206-1	針對不當競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	無
稅務	G207-1	稅務管理方法	41
	G207-2	稅務治理、管控及風險管理	41
	G207-3	利益相關方的參與以及涉稅問題管理	51
	G207-4	國別報告	無

議題專項披露

- GRI 300

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
物料	G301-1	所用物料的重量或體積	78
	G301-2	所使用的回收再利用的物料	79
	G301-3	回收產品及其包材	79
能源	G302-1	組織內部的能源消耗量	76,77
	G302-2	組織外部的能源消耗量	無
	G302-3	能源強度	76,77
	G302-4	減少能源消耗	74
	G302-5	降低產品和服務的能源需求	74
水資源與污水	G303-1	組織與水（作為共有資源）的相互影響	無
	G303-2	管理與排水相關的影響	無
	G303-3	取水	無
	G303-4	排水	無
	G303-5	耗水	76,77
生物多樣性	G304-1	組織所擁有、租賃、在位於或鄰近於保護區和保護區外生物多樣性豐富區域管理的運營點	83-85
	G304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	83-85
	G304-3	受保護或經修復的棲息地	83-85
	G304-4	受運營影響的棲息地中已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名冊的物種	85

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
排放	G305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	76,77
	G305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	76,77
	G305-3	其他間接（範疇 3）溫室氣體排放	73,74
	G305-4	溫室氣體排放強度	14,74,76-77
	G305-5	溫室氣體減排量	74
	G305-6	臭氧消耗物質 (ODS) 的排放	無
	G305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大氣體排放	無
廢棄物	G306-1	廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	78
	G306-2	廢棄物相關重大影響的管理	75
	G306-3	產生的廢棄物	78
	G306-4	從處置中轉移的廢棄物	79
	G306-5	進入處置的廢棄物	79
環境合規	G307-1	違反環境法律法規	無
供應商環境評估	G308-1	使用環境標準篩選的新供應商	72,80
	G308-2	供應鏈對環境的負面影響以及採取的行動	無

議題專項披露

- GRI 400

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
僱傭	G401-1	新進僱員和僱員流動率	89,90
	G401-2	提供給全職僱員（不包括臨時或兼職僱員）的福利	105-107
	G401-3	育兒	109
勞資關係	G402-1	有關運營變更的最短通知期	108
職業健康與安全	G403-1	職業健康安全管理體系	110-111
	G403-2	危害識別、風險評估和事件調查	110-111
	G403-3	職業健康服務	111-113
	G403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、協商和溝通	110-113
	G403-5	工作者職業健康安全培訓	110,111
	G403-6	促進工作者健康	110-113
	G403-7	預防和減輕與商業關係直接相關的職業健康安全影響	110-113
	G403-8	職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	110-113
	G403-9	工傷	110
	G403-10	工作相關的健康問題	無
培訓與教育	G404-1	每名僱員每年接受培訓的平均小時數	98
	G404-2	每名僱員每年接受培訓的平均小時數	98-103
	G404-3	定期接受績效和職業發展考核的僱員百分比	104

GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
多元化與平等機會	G405-1	管治機構與僱員的多元化	89
	G405-2	男女基本工資和報酬的比例	96
反歧視	G406-1	歧視事件及採取的糾正行動	無
結社自由與集體談判	G407-1	結社自由與集體談判權利可能面臨風險的運營點和供應商	無
童工	G408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	無
強迫或強制勞動	G409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	無
安保實踐	G410-1	接受過人權政策或程式的培訓的安保人員	111
原住民權利	G411-1	涉及侵犯原住民權利的事件	無
人權評估	G412-1	接受人權審查或影響評估的運營點	無
	G412-2	人權政策或程式方面的員工培訓	87,99
	G412-3	包含人權條款或已進行人權審查的重要投資協定和合約	無
當地社區	G413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計畫的運營點	無
	G413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	無
供貨商社會評估	G414-1	使用社會標準篩選的新供應商	73
	G414-2	供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動	無
公共政策	G415-1	政治捐贈	無



GRI 指標	指標代碼	指標標題	頁碼 / URL 及說明
客戶健康與安全	G416-1	對產品和服務類別的健康與安全影響的評估	無
	G416-2	涉及產品和服務的健康與安全的違規事件	無
行銷與標識	G417-1	對產品和服務資訊與標識的要求	47
	G417-2	涉及產品和服務資訊與標識的違規事件	無
	G417-3	涉及市場行銷的違規事件	無
客戶隱私	G418-1	與侵犯客戶隱私和丟失客戶資料有關的經證實的投訴	無
社會經濟合規	G419-1	違反社會與經濟領域的法律和法規	無

SASB 指標揭露 對照表

主題	會計指標	頁碼 / URL 及說明
為客戶提供透明的資訊 和合理的建議	有受到投資相關調查、消費者發起的投訴、私人民事訴訟或其他監管程式記錄的 (1) 覆蓋僱員人數 (2) 覆蓋僱員的百分比	38-40
	因向新客戶和既有客戶推銷和溝通金融產品相關資訊，而引起 的法律訴訟，所造成的金錢損失總金額	38-40
	向客戶宣傳產品和服務的方法	119-129
僱員的多樣性和包容性	(1) 執行管理層 (2) 非執行管理層 (3) 專業人員 (4) 所有其他僱 員的性別和種族 / 族裔群體代表的百分比	88
在投資管理和諮詢中納入 環境、社會和管治因素	按資產類別劃分，採用 (1) 整合環境、社會和管治 (ESG) 議題， (2) 可持續性主題投資，及 (3) 篩選，之管理資產金額	52-53
	將環境、社會和管治 (ESG) 因素納入投資和 / 或財富管理流程 和戰略的方法	56-59
	代理投票，和被投資人參與的政策和程式	56
商業道德	與欺詐、內幕交易、反壟斷、反競爭行為、市場操縱、瀆職或 其他相關的金融法律或法律訴訟，導致的金錢損失總金額	38-40
	舉報人政策和程序	37

港交所《環境、社會及管治報告指引》對照表

A. 環境		頁碼 / URL 及說明
層面 A1: 排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排汙、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 注：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物指國家規例所界定者。
	關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。 76,77
	關鍵績效指標 A1.2	直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 76,77 由於業務性質，諾亞無直接（範圍 1）排放數據，間接（範圍 2）排放如上頁碼內容所述。
	關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 無
	關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 78
	關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。 75,79-81
	關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。 75,79-81

層面 A2： 資源使用	一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	75
	關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	76,77
	關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	76,77
	關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	78,81
	關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	75,77,81
	關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	77
層面 A3： 環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	75
	關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	75
層面 A4： 氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	71
	關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	44,70-72

B. 社會			頁碼 / URL 及說明
僱傭及勞工常規			
層面 B1: 僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	106-113
	關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的雇員總數。	88,89
	關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率。	90
層面 B2: 健康與安全	一般披露	一般披露 有關提供安全工作環境及保障雇員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	110
	關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	110
	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	110
	關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	110
層面 B3: 發展及培訓	一般披露	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 注：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	101,103
	關鍵績效指標 B3.1	按性別及雇員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓雇員百分比。	100
	關鍵績效指標 B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數。	100

B. 社會		頁碼 / URL 及說明	
僱傭及勞工常規			
層面 B4: 勞工準則	一般披露	一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	87
	關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	86,87
	關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	87
層面 B5: 供应链管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	72,73
	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	73
	關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	72,73
	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	72,73
	關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	80,81

B. 社會			頁碼 / URL 及說明
僱傭及勞工常規			
層面 B6: 產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	47
	關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	諾亞經營過程中不包含實體產品生產或回收程序。
	關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	38,40,121
	關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障智慧財產權有關的慣例。	133
	關鍵績效指標 B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	諾亞經營過程中不包含實體產品生產或回收程序。
	關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	132,133
層面 B7: 反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	33,34
	關鍵績效指標 B7.1	于匯報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	38,40
	關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	31,33,37
	關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	34
層面 B8: 社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	139
	關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	138-140
	關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	139,140



noahgroup.com