

■ “证券行业文化建设高管谈”专栏

# 积极践行行业文化建设 激发公司发展更大活力

□东海证券股份有限公司党委书记、董事长 钱俊文

文化是关系一个国家、一个企业强盛兴旺的核心软实力。党的十九大报告指出:“文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴,文化强民族强”“发展中国特色社会主义文化,就是以马克思主义为指导,坚守中华文化立场,立足当代中国现实,结合当今时代条件,发展面向现代化、面向世界、面向未来的,民族的科学的大众的社会主义文化,推动社会主义精神文明和物质文明协调发展。”

东海证券长期以来重视企业文化建设,以文化建设促进企业健康发展。2019年至今,根据中国证监会主席易会满在2019年底证券基金行业文化建设动员大会上提出的“加快行业文化建设,优化行业发展生态,争取通过两到三年的努力,全面形成规范配套、有效适用的行业文化体系”要求,东海证券进一步深化和加强公司文化建设。首先,要求全体员工作为证券从业人员,要准确理解和把握证券行业文化建设的核心要素,崇尚贡献,敬畏法治,以服务实体经济为宗旨。其次,进一步明确和完善东海证券企业文化的核心内涵和基本原则,使之与东海证券的发展、各项业务和社会责任有机融合。最后,采取切实有效的措施,大力推进公司文化建设,使之融入东海证券的日常工作之中。

## 一、崇尚贡献 敬畏法治 以服务实体经济为宗旨

价值观决定着一个人的思想和行为方式,文化建设的核心是价值观。证券行业作为资本市场中重要的中介服务机构,在我国经济转型升级和高质量发展的新阶段起着越来越重要的作用。东海证券要求公司员工以服务实体经济为宗旨,崇尚贡献,遵守规则,敬畏法治,敬畏市场,树立正确的价值观。

### (一)以服务实体经济为宗旨

中国证监会主席易会满指出,健康良好的行业文化是行稳致远的立身之本,是服务实体经济的内在要求。证券企业的文化建设就是要以服务实体经济为宗旨,避免“脱实向虚”等现象发生。

股票市场起源于国外,服务于实体企业的发展需要,在历史发展过程中已经成为西方发达国家经济发展强有力的助推器。比如在美国,其经济的发展和产业的升级换代,都与资本市场息息相关。二十世纪20年代初,美国的钢铁企业在接受投资银行的融资后,得到了迅猛的发展。随后,美国的国防军工、交通运输及汽车制造业的崛起也离不开美国资本市场的助力。美国硅谷经过几十年的高速发展形成了以半导体、电子工业与计算机等创新主导的新经济生态圈,引领全球高科技领域的发展。我国经济已进入高质量发展新阶段,科技创新和产业升级成为经济发展的主旋律。从国际经验来看,融资方式要从银行贷款转向股权融资,这个阶段资本市场的重要性更加突出。

作为中小型券商,东海证券一直将服务实体经济发展作为首要任务,不仅在日常业务中要求全力促进实体企业发展,还结合公司实际,提出把服务苏南常州地区发展作为重要的工作抓手,成立地区总部,统筹兼顾地方产业发展要求,融合全公司各方面力量,为地方经济发展和产业升级提供最好的服务,并在服务地方经济的同时获得自身的健康发展。

### (二)敬畏法治

市场经济在某种程度上来说就是法治经

济,高度的市场化离不开严格的法治体系,必须将法治融入行业文化的血液之中,敬畏法治,敬畏市场。良好的法治是资本市场健康发展的基础保障,中国证监会主席易会满提出“四个敬畏、一个合力”,其中重要的一条就是敬畏法治。在推进全面深化资本市场改革中,也始终重视市场化、法治化原则,大力推进完善资本市场的法治制度体系。

修订后的《中华人民共和国证券法》(简称新《证券法》)已于2020年3月1日起施行。新《证券法》大幅提高了对行业中违法违规行为的处罚力度。对于上市公司信息披露违法行为,从原来最高可处以60万元罚款,提高至1000万元;对于欺诈发行行为,新《证券法》从原来最高可处募集资金5%的罚款,提高至募集资金的1倍。另外,市场参与主体行为也得到进一步的规范,例如发行人控股股东、实际控制人在欺诈发行、信息披露违法中的过错推定、连带赔偿责任等违法民事赔偿责任也进一步明确。

我国资本市场发展历史还不长,其中的法治体系不尽完善,受到巨额利益的诱惑,一些人铤而走险,通过违规违法的方式获得好处,整体上来看法治的威慑力尚显不足。上市公司和证券经营机构作为资本市场主要参与者,其违法违规行为会对市场造成不利影响和损失。

东海证券坚持“合规创造价值、合规人人有责”的理念,让合规意识深入人心,融入血液,要求所有员工把合法合规作为开展业务的前置条件,要求每一个从业者从内心深处真正做到遵守行业法规,敬畏法治,不断提升自我道德修养水平,以促进经济发展和行业健康发展为目的,高标准约束自身行为,坚决抵制不正当、非法利益的诱惑,在遵法合规的职业发展道路中成为人生的赢家。认真贯彻落实《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》等有关规定,营造团结协作、诚实守信、规则至上、服

务奉献的道德文化氛围。

东海证券优化调整合规管理体系和全面风险管理架构,持续推动合规风控工作流程化、标准化、规范化,实现对合规风险的有效识别、评估和管理,形成合规考核、培训等长效机制,形成融入公司发展全过程的合规文化,为公司各项业务经营提供有效支持和监督。

东海证券全面加强了派驻纪检监察组、监事会、合规风控、内审在自我评价、自我约束、自我监督中的互动互补作用,促进合规风控与纪检监察的有机结合;建立纪检监督部门与合规风控部门的联合巡视监督机制,以“机动式”“回马枪式”等方式对业务部门进行事中事后监督,重点关注风控管理基础相对薄弱的部门,确保建立业务发展与内控的平衡匹配关系。

### (三)崇尚贡献

创造价值是每个企业的终极使命。东海证券把“崇尚贡献”作为公司压倒一切的价值导向,大力倡导为企业、为社会、为国家做贡献的价值取向和团结拼搏、竞争向上、勇往直前的文化氛围,鼓励员工为公司创造更大的价值,特别是从选人用人、考核激励、职业操守等关键环节入手,建立公开、择优、竞争的选人机制,形成“能者上、庸者下”的良性用人文化。

东海证券把形成良好的资本生态作为文化建设的重点,摒弃轻而易举地获取“快钱”的暴利观念,在服务实体经济、促进资本市场健康发展的过程中获得应有的收益。在具体业务开展上,无论是对上市公司或是非上市公司,都要从发现价值的角度去分析、去实施。通过价值发现,在非上市公司中寻找具有长远发展价值的企业,帮助其尽快登陆资本市场,拓宽融资渠道,帮助公司发展壮大。在已上市公司中,判断企业今后发展的可能性,充分发挥资本市场的优势,提高经营业绩。在企业健康快速发展的基础上,鼓励投资者长期持有优质公司股票,分享公司业绩增长带来的股价上涨收益。

## 二、明确文化建设的理念和原则

### (一)明确东海证券文化的价值理念

文化立司、文化兴司、文化强司,是东海证券长久以来坚守的发展理念。文化建设工作开展以来,东海证券认真组织学习、深刻领会易会满主席在证券基金行业文化建设动员大会上的重要讲话精神,切实肩负起文化建设的重大使命,全面推进公司文化建设与发展,为行业文化建设做出积极贡献。

经全面梳理东海证券文化发展脉络,结合公司发展战略目标,并经公司党委充分研究讨论,形成了“务实、创新、规范、协同”的八字文化价值认同,强化干事创业的鲜明导向,坚持以实绩论英雄、以能力定高下,着力打造“想干事、能干事、干成事”的良好氛围,形成积极进取、奋发有为的东海精神内核。并把公司治理与文化建设相结合、公司战略发展与文化建设相融合、业务协同与文化建设相促进,打造形成东海特色的文化建设理念和文化氛围。

### (二)促进公司文化与战略融合发展

为实现公司发展与文化理念的充分融合,东海证券成立了战略发展部,将文化建设作为公司发展的重要评价指标,进行必要的制度安排,确保公司文化与战略发展相融合。以公司文化与发展战略是否相互融合、相互促进、相互补位为指标,建立公司文化与发展战略融合发

展的评价机制,定期评价公司文化与战略发展的契合度。

建立公司文化与战略的纠正机制,并结合时代新特征、公司资源整合能力等,不断调整公司文化、发展战略以及两者关系,不断提升公司文化与发展战略契合度,打造差异化的竞争优势。强化公司长期价值、声誉价值、品牌价值等价值创造管理理念,梳理好三者之间关系,以精神鼓励、职务职级提升、物质奖励等为激励手段,创建公司长期价值创造、声誉价值创造和品牌价值创造的激励机制。以媒体和自媒体报道为切入点,汇聚合规风控等构建公司声誉、执业声誉的考评机制,并通过将声誉风险管理纳入风险管理的制度安排,实现对声誉风险的动态监控,做好新时期下声誉宣传、维护和舆论引导。

### (三)坚持公司文化与业务协同发展

按工作性质对不同部门进行分类管理,有重点的推动文化建设。前台业务部门重点培养重视合规、奉献客户、团结协作的企业文化。厘清合规与业务发展的关系,严守合法合规经营底线,确保合法合规开展业务;发扬协同合作的团队精神,用市场化手段整合公司资源,满足客户的多样化需求。合规风控等中台部门,倡导、厚植和沉淀合

规文化,铸牢合规“防火墙”,秉承“合规创造价值,合规服务业务”的理念,准确把握合规管理内涵,无缝对接业务开展与合规控制,坚守防范风险的最后一道防线。

后台保障部门,突出强调务实、奉献的企业文化,全面调整、优化机构设置,建立合规、适宜、高效的运行机制,为高效决策、快速开展业务保驾护航。

作为国企,东海证券始终将自身发展战略与国家发展紧密联系起来,勇于担当社会责任。以服务国家战略、维护投资者合法权益、参与健康舆论生态建设、参加扶贫帮困为重要使命,建立绩效考核机制。公司各层级、分支机构积极响应资本市场服务实体经济号召,争取创新、真抓实干,满足实体经济融资需求和投资者的投资需要;响应资本市场服务脱贫攻坚战的号召,长期致力于扶贫公益事业,将精准扶贫工作作为一项重要的政治任务,抓牢、抓实、抓出成效。不断丰富投资者教育工作形式,保证培训内容丰富、重点突出、针对性强,使投资者理解掌握规则,理性参与投资、正确认识风险,切实提高投资者保护水平和效果。积极引导员工参与健康舆论生态建设,杜绝发表非理性、负能量、错误言论。



本报资料图片

## 三、践行核心价值观 推进企业文化建设

### (一)坚持党建引领 加强企业文化建设

坚持党的领导、加强党的建设,是国有金融企业的“根”和“魂”。东海证券坚持全面加强党在文化建设中的领导作用,强化政治引领,把握好正确方向。公司党委负责总体牵头公司文化建设,在公司党委总体部署下,成立以公司党委书记为组长,高管全面参与、人力资源部门具体执行的文化建设领导小组,全面推进公司文化建设各项工作。公司经营管理层在公司党委的领导下实施文化建设工作,制定文化建设的总体框架和实施步骤。

东海证券把党建工作融入企业治理结构和日常经营管理之中,充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”的领导作用。公司将党的领导和建立现代企业制度有机结合,充分发挥党委在现代公司治理中的核心作用,形成“党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、经理层依法经营”的现代公司治理结构;将党的领导写入了新修订的公司《章程》,制定了《党委会议事规则》,明确了党委会在“三重一大”决策程序中的决定性作用,强化了党委的领导地位;落实党委领导班子“一岗双责”责任,建立健全责任落实长效机制,强化责任追究,构建合规风控基础上的监督执纪问责体系;将党的建设与企业文化建设相结合,将党建工作核心要求准确运用到企业文化管理理念中,全面带动企业文化建设,提升企业文化水平。

### (二)完善文化建设配套制度体系

建立健全与文化、道德风险防范相配套的制度机制体系是确保文化建设健康持续发展的重要保障。东海证券有着良好的文化建设传统,并在用人制度、考核制度、合规风控制度、员工行为规范手册、职业道德培训制度等方面建立了较为完整的制度体制架构。

为更好地做好文化建设的保障工作,公司目前已建立了《东海证券股份有限公司合规报告管理办法》《东海证券股份有限公司员工守则》《东海证券股份有限公司全面风险管理制度》等二十多部相关制度,形成了文化建设的重要支撑。接下来,公司将围绕文化建设的纵深发展,进一步完善和优化各项制度中的短板和弱项,为文化建设大发展筑牢坚实的制度基础。

东海证券监事会、纪监会、合规、风控、内审等相关部门也将充分发挥监督制衡作用,健全公司治理自我评价制度,实现合规文化在各组织架构全覆盖,形成监督环境、相互协同的合规文化。合规部门负责建立公司长期价值创造、声誉价值创造的激励机制,完善声誉风险管理机制,健全维护公司声誉、执业声誉的考评机制。

### (三)建立公司文化的荣誉体系

无论在生活还是在工作中,大多数人都渴望得到荣誉,得到认同。荣誉激励是激励的最高层次,马斯洛的需求理论就特别强调人的尊重需求和自我实现需求。

东海证券以“贡献为王”作为价值导向打造公司的荣誉体系,设立各种奖项来激励员工,对作出贡献的员工在精神上和物质上给予相应的表扬和奖励,肯定员工的价值,让为公司作出重大贡献的员工不仅得到合理的报酬,更得到应有的尊重和荣誉。

工会将公司荣誉体系建设作为工作的重要

点,建立一套以绩效考核为基础、以对公司贡献为标准的评级体系,每年评选出一批工作勤奋敬业、为公司作出重大贡献的优秀员工,让他们在公司得到应有的尊重,让其成为激励每个东海证券员工奋力拼搏的标杆榜样。

### (四)强化文化宣传与培养提高同步发展

东海证券印发相关《通知》,深入组织学习易会满主席在证券基金行业文化建设动员大会上的重要讲话精神和《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》,提高员工文化建设思想认识;广泛开展文化建设宣传,通过线上、线下相结合的方式,确保文化理念深入人心。

根据文化建设需求、经营业绩等情况,东海证券在原有基础上加大文化资金投入,保障公司文化建设、宣传、人员培训和表彰先进资金需求。在公司网站、营业场所、《东海潮》期刊设置企业文化宣传专栏,营造文化建设氛围,达到“润物细无声”的效果;定期举办摄影大赛、书法比赛等文娱活动,将文化建设融入员工生活,不断宣传、深化公司文化理念。制订员工文化培训计划,不定期邀请文化建设方面的专家开讲座,并在新员工培训、法律法规和公司制度培训、业务培训中,增加企业文化培训模块。以文化建设工作、成效为指标,设立文化建设评优机制,定期评选优秀部门、优秀标兵,树立先进典型,发挥好“关键少数”的示范作用,将东海证券文化融进员工的血液里,让文化成为员工的职业操守和行动指南;把文化建设纳入公司发展的全流程环节,让文化成为业务合规运行的靓丽底色。

### (五)科学化分层管理 加强文化建设保障

坚持党管干部原则,着重规范干部管理,完善干部任用程序,加强任职过程监督,将职业道德和文化建设内容作为领导干部考核的重要内容,充分发挥领导的带头作用。

公司管理层加快职业经理人制度改革,按照市场化选聘、契约化管理、个性化考核的管理要求,将公司现有经营管理层整体向职业经理人过渡,尽早实现公司治理科学化、经营团队职业化。

以“务实、创新、规范、协同”的文化为抓手,加快人力资源改革和薪酬体系改革,从选人用人、考核激励、合规履业、职业操守等关键环节入手,强化绩效考核激励,形成市场化的分配机制。建立面向国内资本市场的公开、择优、竞争的选人机制,“定岗、定编、定责”的用人机制和专业序列职级的升级机制,落实人才引进、使用和梯队建设。在选人用人方面,严把“入口关”“任前关”“出口关”,严肃用人纪律,形成“能者上、庸者下”的用人文化;在考核激励方面,打破原有短视的激励机制,探索建立长效激励约束机制,以目标管理为导向,考核到人为重点,建立专业化、制度化的绩效考核机制,客观、准确评价各部门及个人目标完成情况,实现奖罚分明的考核激励文化;在职业操守方面,把服务国家战略、维护投资者合法权益、参与健康舆论生态建设、积极参加扶贫工作等增强公司“软实力”的指标纳入公司绩效考评,制定员工培训计划,采取有效措施鼓励员工参加职业道德相关培训,提高员工职业操守。(本专栏由中证协与中国证券报联合推出)

### 中国期货市场监控中心商品指数(8月13日)

指数名称	开盘价	最高价	最低价	收盘价	涨跌	结算价
易盛农期指数	919.37	920.87	913.64	916.75	0.95	917.54
易盛农基指数	1210.59	1212.37	1204.38	1207.81	-0.05	1208.9

### 易盛农产品期货价格系列指数(郑商所)(8月13日)

指数组	开盘	收盘	最高价	最低价	前收盘	涨跌	涨跌幅(%)
商品综合指数		86.54			86.42	0.12	0.13
商品期货指数	1151.15	1150.88	1154.41	1145.58	1149.17	1.71	0.15
农产品期货指数	860.26	868.24	869.76	859.78	857.6	10.64	1.24
油脂期货指数	529.76	542.88	543.57	529.75	525.27	17.62	3.35
粮食期货指数	1391.09	1392.62	1396.58	1388.97	1389.81	2.81	0.2
软商品期货指数	678.54	675.84	679.11	674.28	677.59	-1.75	-0.26
工业品期货指数	1185.73	1182.15	1189.05	1176.8	1184.57	-2.42	-0.2
能化期货指数	523.19	521.55	523.8	521.08	522.13	-0.58	-0.11
钢铁期货指数	1753	1741.13	1760.75	1725.63	1750.94	-9.81	-0.56
建材期货指数	1260.39	1258.7	1263.01	1252.99	1258.69	0	0