

■ 证券行业文化建设高管谈

国泰君安党委书记、董事长贺青：

# 打造“受人尊敬”证券公司 争当行业文化建设排头兵

证券行业文化是中国特色社会主义文化的重要组成部分，贯彻落实“诚信、合规、专业、稳健”价值理念是证券行业“坚定文化自信”的集中体现。近日国泰君安证券股份有限公司（简称“国泰君安”）党委书记、董事长贺青在接受中国证券报记者专访时表示，自2019年证券基金行业文化建设动员大会召开以来，国泰君安作为行业领先的国有证券公司，带头贯彻落实会议精神，全面推进行业文化在公司落地践行，有力引领和保障公司持续健康发展。

贺青指出，2021年是“十四五”开局之年、全面建设社会主义现代化国家新征程的开启之年，是资本市场三十而立再出发的开局之年，也是国泰君安实施“三个三年三步走”战略路径构想的关键之年。国泰君安立足新发展阶段，深化对行业文化建设意义的认识，全面剖析行业文化问题成因，提出以“四要四不要”为重点的文化建设思路，加快打造“受人尊敬”的证券公司，努力在行业文化建设中发挥示范引领作用。

● 本报记者 徐昭 林倩



新华社图片

## 切实提高站位 进一步把握行业文化建设的重要意义

我国资本市场在改革开放中逐步发展壮大，现有行业文化中的一些问题、现象既带有传统计划经济思想的烙印，也有欧美证券行业“舶来”理念的烙印。贺青认为，当前证券行业落实“坚定文化自信”的政治要求，必然要站在“两个大局”高度，贯彻社会主义核心价值观，继承发扬优秀传统文化和革命文化，进一步推进行业文化建设，增强行业文化的政治性、先进性、时代性，加快形成规范配套、有效适用的中国特色社会主义证券行业文化，为行业立足新发展阶段、把握新发展理念、服务新发展格局提供更多“自信”和“力量”。

贺青指出，新发展阶段是我国实现从站起来、富起来到强起来的历史性跨越的新阶段，必须坚持创新驱动发展、全面塑造发展新优势，更加需要以直接融资为特征的资本市场有所作为，践行应有的使命担当，包括发挥市场化的资源配置功能，发挥资本市场特有的激励约束机制作用。我国证券行业经过长期发展，在市场规模、体系结构、发展质量和开放水平等方面实现了历史性突破，基本具备践行新发展阶段使命担当的“硬条件”。但文化“软实力”发展相对滞后，某些不合时宜甚至错误的价值观、发展观、风险观成为制约推进新阶段新任务的瓶颈。自2019年证券基金行业文化建设动员大会召开以来，行业各方加快推进文化建设，取得明显成效，但与引领保障新发展阶段使命担当的要求相比，仍需进一步加大推进力度。

国泰君安牢牢把握资本市场发展

重要战略机遇期，响应对接资本市场在新发展阶段的使命担当，提出“三个三年三步走”的战略路径构想，努力打造“受人尊敬、全面领先、具有国际竞争力的现代投资银行”。贺青表示，唯有对国家、民族、社会和行业有更多正向的价值创造和引领，更多彰显企业社会责任，更多增加广大客户和股东的获得感，才能真正做到受人尊敬；唯有受人尊敬才能让公司走得远、走得久，成功穿越市场周期，真正实现“基业长青、永续潮头”。

## 直面现实问题 进一步剖析行业文化顽症的深层原因

贺青指出，落实行业文化建设要求主要面临三个方面突出矛盾：一是在宗旨理念上，存在追求行业、企业自身快速发展与服务实体经济、增进民生福祉、增加客户获得感的矛盾。从资本市场长期发展实际看，证券行业从早期助力国企改革到今天支持国家创新驱动发展、区域协调发展、国资国企改革和脱贫攻坚等国家战略，服务实体经济的覆盖面和深度持续拓展。但面对新发展阶段的新要求，在服务实体经济、增进民生福祉方面仍需加倍努力。

二是在经营理念上，存在短期主义和长期主义的矛盾，以及创新导向与防范风险的矛盾。当前，证券行业已是高度市场化的行业。在实际经营中，证券公司时刻面临市场竞争压力，业务人员背负较高的业绩指标，有效提升了证券公司和从业人员的竞争意识、工作效率。但激烈的竞争也导致部分证券公司在经营模式上走“以业务为中心”“以收入为导向”的短期主义路线，采取底线竞争、急功近利甚至涸泽而渔的激进业务策略。

三是在管理理念上，存在绩效导向与过度激励的矛盾，以及培养领军人物与弘扬集体主义、团队协作精神的矛盾。证券市场建立之初，为摆脱计划经济、平均主义思维影响，强化市场机制作用，证券公司普遍强调薪酬与业绩紧密挂钩，推崇业务精英的地位作用。这的确吸引了一大批有志于实现个人理想抱负的优秀人才加入证券行业，有效激励从业人员奋发图强，有力推动了行业快速发展，但在一定程度上造成了重利轻义、小富即安以及个人英雄主义等现象，影响了行业、企业的持续健康发展。

在贺青看来，产生这些问题矛盾与证券作为虚拟资本的特性有关，更与我国资本市场发展历程和环境有关。几十年来，证券行业除了体量规模剧增外，还历经了股权分置、股票发行制度等多次重大改革，承受“8·10”事件、“3·27”国债期货事件等重大风险事件冲击。而在市场急剧扩张、规则不断调整、危机加剧波动的同时，包括法制和文化在内的规范性建设相对滞后，难免造成一些市场参与者产生过度追求经济利益、短期利益等错误的思想观念和行为习惯。此外，我国资本市场借鉴学习欧美资本市场制度和理念，往往在潜移默化中习得欧美等自由市场经济国家证券行业价值倾向，过于强调行业利益、自由和创新等。

“问题的产生有其客观、现实的历史和环境因素。”贺青认为，个别思想文化理念在今天看来是一种问题，但在资本市场特定发展阶段发挥过积极的作用，因此必须历史地、辩证地看待这些问题及其成因，不可机械武断、求全责备，要基于新发展阶段的新要求，积极稳妥推进文化建设问题的解决。

## 要坚持服务实体造福人民 深耕细作守正创新

贺青坦言，国泰君安伴随资本市场发展20多年，在文化建设方面也或多或少存在上述矛盾问题。国泰君安按照国家“十四五”规划纲要和《证券行业文化建设十要素》精神要求，坚持把公司“三个三年三步走”战略路径构想与社会主义现代化国家建设新征程相结合，把各项业务与服务实体经济高质量发展相融合，把各项业务与人民日益增长的财富管理需求相结合，践行“四要四不要”的文化建设思路，旗帜鲜明地倡导正确的行业价值理念。

“国泰君安要坚持服务实体、造福人民，拒绝脱实向虚、自我服务。”贺青表示，国泰君安要更加全面有力地服务实体经济，做实“金融报国”理念，当好科技创新“好伙伴”，加大对企业技术创新、战略性新兴产业发展等方面的支持力度，推动公司母基金等内外部买方投资力量共同服务企业客户，畅通科技型国内上市融资渠道，为科创企业提供全业务链服务。当好区域发展“推动者”，以京津冀、长三角、粤港澳大湾区为重点，提升区域创新策源能力和全球资源配置能力。当好社会责任“践行者”，加大对绿色企业投融资服务力度，继续保持碳金融交易市场领先地位，助力实现碳达峰、碳中和目标；贯彻落实乡村振兴战略，探索实践“金融+公益”新模式，持续推进公益性帮扶。

在客户服务方面，贺青表示，国泰君安增强普通投资者获得感。当好资本市场“看门人”，认真履行中介把关责任，强化与注册制相匹配的理念、组织和能力，努力为投资者提供更有价值的标的。当好社会财富“管理者”，着

力打造站在买方角度服务客户的能力，主动从销售导向的卖方服务转向客户资产配置和保值增值的买方服务，加强优质金融产品供给与配置，探索与客户收益捆绑的收费模式，努力为客户提供长期持续稳健回报的理财服务。

“要坚持深耕细作、守正创新，不要短期主义、剑走偏锋”。根据贺青介绍，国泰君安持续增强综合化服务能力，大力推进机构业务、股权融资业务、买方业务和零售业务建设，加快补齐业务发展短板，确保各项核心业务同处高水平状态，便于业务相互支撑匹配；在符合利益冲突管理等合规要求的前提下，打通不同业务间壁垒，真正做到从“牌照为中心”向“以客户为中心”转变，提升长期综合金融服务水平，有效满足客户不同阶段、不同层面业务需求。坚持统筹创新与安全。认真落实公司鼓励积极创新的实施方案，用好创新专项孵化基金、创新专项激励薪酬包，旗帜鲜明地为创新者加油，鼓励干部人才放下包袱、揭榜挂帅，推动业务创新、科技创新和管理创新。

## 要坚持综合激励协同协作 坚持党的领导、理论武装

在公司管理方面，贺青指出，国泰君安要坚持综合激励、协同协作，不要过度激励、个人主义。在物质激励方面，调整优化激励结构，对于核心人才，按照兼顾当前和长远原则，稳步实施首轮A股限制性股票激励计划，推动员工持股改革不断深化，实现核心人才与公司发展的深度捆绑；对于全体员工，按照保底、扩中、限高的原则，做好“加减乘除”，合理设定员工收入差异程度，既要体现奖优罚劣的导向，也要让广大员工伴随公司发展壮大感受到更多的安

全感、获得感、幸福感。在精神激励方面，积极实施公司荣誉体系管理办法，大力推广宣传先进典型事迹，增强先进员工的荣誉感、自豪感和责任感，营造全员学习先进、争做先进的良好氛围。

“把协同协作上升为公司的经营哲学。完善协同协作体系，聚焦客户综合金融服务需求，优化综合金融服务流程，围绕客户分类、需求分析、产品供给、投研服务、交易组织等工作环节，明确协同事项，厘清各业务单元职责，提升协同效能。”贺青表示，国泰君安优化协同协作机制，发挥好考核激励的“指挥棒”、数字技术的“助推器”、财务管理的“仪表盘”作用；做实零售客户、企业客户、机构客户和跨境业务四大协同发展委员会，建立联动共享和冲突解决机制，破除本位主义、山头主义，打通高效赋能的“最后一公里”。

最后，贺青强调，要坚持党的领导、理论武装，不要随波逐流、放弃斗争。国泰君安坚持以党的政治建设和思想建设指导文化建设。贯彻落实社会主义核心价值观，结合正在开展的党史学习教育，把学习弘扬井冈山精神、长征精神、遵义会议精神、延安精神、西柏坡精神、红岩精神、抗美援朝精神、“两弹一星”精神、特区精神、抗洪精神、抗震救灾精神、抗疫精神等伟大精神融入文化建设之中，以中国共产党人的精神谱系滋养公司文化底蕴；继承发扬优秀传统文化，宣传倡导“厚德载物”“利者，义之和也”“不义而富且贵，于我如浮云”“货悖而入者，亦悖而出”等正确处理财富与德行关系的价值理念，鼓励广大员工把良好工作环境和待遇转化为奋力拼搏的动力和为国家、社会做出更大贡献的热情。

（本专栏由中国证券报与中国证券业协会联合推出）

# 平安养老保险甘为民：把ESG理念融入企业发展战略

● 本报记者 高改芳

5月29日，平安养老保险股份有限公司（简称“平安养老保险”）公布公司ESG战略，并发布平安养老保险《2020年可持续发展报告》。《报告》披露了平安养老保险在助力实体经济、促进环境友好等方面的积极探索。这也是我国商业养老保险行业首份ESG报告。

平安养老保险党委书记、董事长兼CEO甘为民在接受中国证券报记者专访时表示，2020年平安养老保险系统性地对环境、社会及管治（Environmental, Social and Governance，简称“ESG”）融入企业的可持续发展战略，制定了“道、控、议、事”四位一体的可持续发展战略，务求与股东、客户、员工、社区、合作伙伴携手，实现“老有所养、病有所医、贫有所助”的大同之世。

## 商业养老保险领域首份ESG报告

甘为民介绍，在平安集团的引领

下，平安养老保险将ESG理念融入公司战略，制定了“道、控、议、事”四位一体的可持续发展战略。

甘为民表示，“道”即理念，指通过专业创新的产品与服务纾因社会医养难题。没有完善的战略理念，就无法推动行业、公司与利益相关方的可持续发展。

“控”即通过ESG组织与管理架构，ESG风险管理确保ESG战略高效落地。平安养老保险将健康和养老因子纳入ESG风险管控体系（如社会人口结构变化、人口老龄化、高发疾病等），形成了一套适合养老险公司属性，从实施、落地、追踪到后评估全流程的ESG风险管理体系。

“议”即通过各种沟通机制与股东、客户、员工、合作伙伴等相关利益方形成良好沟通互动。2020年，平安养老保险开展了可持续发展问题分析，对各方关心的问题进行评估，同时将评估结果纳入到公司战略规划中，从而解决了可持续发展仅停留在嘴上、自说自话



的问题。“事”即将公司经营发展及相关项目与17个联合国可持续发展目标进行对标与融合，涵盖经济、健康、教育、节

能、气候等14个领域，这也成为未来工作的发力点。

2021年是平安养老保险将可持续发展理念融入企业发展战略的崭新篇章，

也是平安养老保险可持续、高质量发展征程的全新起点。

## 越来越多的公司重视ESG

甘为民表示，自2016年起，在香港上市的公司按照港交所要求，每年发布业绩报告的同时也要发布ESG报告。“我觉得这是一种意识、一种理念。通俗地讲，ESG就是人与自然、人与社会和谐共存，共同成长。”

现在，A股上市公司也越来越看重ESG报告。四大国有银行、社保基金等都会发布自己的ESG报告。

甘为民认为，把ESG战略落实到平安养老保险实际业务中，就是要发挥平安养老保险风险管理优势，坚持长期稳健的投资理念，注重价值投资，协助社保基金理事会做好基本养老保险基金的保值增值；助力企业客户防范风险，为企业员工养老保驾护航；不断探索开发个人养老年金新产品，满足不同年龄、不同经济条件的客户

对养老及投资的需求，弥补市场缺口。“平安养老保险将进一步明确ESG管理目标、责任和考核机制，持续完善对ESG事务及风险的管理，采取定期汇报方式确保平安集团、公司董事及高管获知ESG风险管理以及ESG战略的执行情况及进展，保证ESG管理的有效性。”

数据方面显示，平安养老保险2020年在公益领域总投入763.63万元；2020年全年发放扶贫资金251.96万元；抗击疫情专项捐赠支出730.99万元；惠及贫困人口7.43万人；平安养老保险参加平安志愿者协会注册志愿者人数7186人；平安养老保险员工志愿者服务总时长19047.98小时。

今年3月，世界经济论坛与普华永道中国合作发布的《ESG报告：助力中国腾飞聚势共赢》白皮书显示，在2020年，有超过1/4的A股上市公司（其中包括85%以上的沪深300指数公司）发布了ESG或社会责任报告。