

■ 证券行业文化建设高管谈

中泰证券党委书记、董事长李峰：

# 以行业文化理念为指引 为公司改革发展把舵定航

● 本报记者 徐昭 赵中昊

中泰证券自2007年整合山东省内证券资源以来，不断强化改革创新，持续稳健经营，逐步成为一家集证券、期货、基金等业务为一体的证券控股集团和全国大型综合类上市券商，综合实力显著提升。

中泰证券党委书记、董事长李峰日前在接受中国证券报记者专访时表示，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，证券行业迎来了历史性发展机遇。中泰证券在全力推动高质量发展、努力向券商第一方阵迈进的关键时期，坚持将文化建设摆在重要位置，既是贯彻落实“四个自信”、特别是“文化自信”的具体行动，也是增强员工凝聚力、向心力，提升公司经营管理水平，扩大公司市场影响力、品牌感召力的现实需要。

## 提高站位 永葆服务实体经济初心

李峰表示，证券公司作为资本市场重要的金融中介机构，要站在国家和全局的角度考虑自身发展定位。中泰证券在多年改革发展实践中，以服务实体经济高质量发展为根本目标，逐步形成了独特的价值观、经营理念、管理理念和行为方式。2020年公司收归山东省委管理，公司领导班子深刻领悟国有企业“六个力量”的历史定位和金融行业“回归本源、脱虚向实”的发展定位，深入厚植“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念，进一步增强了“在经济领域为党工作”的职责使命，深化了“国企姓国，国企是企”的认识，鲜明提出“永葆四心”，即永葆落实党中央决策部署和山东省委省政府工作要求的决心、永葆服务实体经济的初心、永葆向券商第一方阵迈进的雄心、永葆市场化改革的恒心；确立了“1142”的总体发展思路，即坚持以党建为统领，以客户为中心，深入实施区域突破、人才强企、转型提升和金融科技四大战略，以改革创新、风控合规作为两大支撑，推动公司高质量发展迈上新台阶。

李峰介绍，中泰证券坚持以文化建设促进作风建设，提振改革发展士气，激励员工担当作为。2021年，公司深入分析资本市场发展趋势，高起点编制了“十四五”发展规划，全力推动公司向行业第一方阵迈进。深化作风转变，旗帜鲜明地提出增强“比拼、创新、责任、大局、效率”五个意识，坚持“五个反对、五个提倡”（反对得过且过，提倡奋勇争先；反对思想僵化，提倡快速应变；反对推诿塞责，提倡担当作为；反对各自为战，提倡协同配合；反对敷衍拖沓，提倡马上就办），要求公司上下敢于跳出舒适区。注重发挥投行业务的牵引带动作用，提出全力打造一支“有使命、有勇气、有智慧、有底线”的投行铁军。强化专业锻炼，常态化开展专业培训，教育引导公司上下练就敢干事成事的“大心脏”“宽肩膀”“硬脚



视觉中国图片

板”，为服务实体经济发展提供硬核支撑。

## 党建引领 推动文化建设

在谈及公司文化建设工作时，李峰谈了七点心得体会。第一，加强党建引领。中泰证券始终坚持把党建引领作为文化建设的红线，把文化建设纳入公司党委议事日程，不断提升全体党员干部和员工理论素养。把红色教育作为文化建设的重要载体，组织党员干部先后到中共一大会址、一大纪念馆等地开展现场教育，倾力打造“上进讲堂”学习品牌，传承红色基因，确保文化建设保持正确的政治方向。

第二，推动文化建设融入公司发展战略。公司坚持用行业和公司文化理念指导公司“十四五”规划编制工作，将品牌与文化管理有机融入到规划之中，提出了聚焦品牌核心、完善品宣方案、加强文化管理等关键战略举措，有效提升了公司文化与发展战略的契合度，以强有力的文化引领推动公司发展战略落地生根。

第三，健全文化建设工作制度和机制。中泰证券稳步推动制度优化梳理工作，研究制定了《中泰证券文化建设提升方案》，将文化建设的基本要求制度化、规范化，嵌入到公司业务流程、内部控制、经营管理全过程。业务层面，全面梳理了财富管理、投行、投资、机构、研究咨询等所有业务制度，在进一步提升业务运作水平的基础上，按照行业文化理念和公司文化导向，全面修订完善财务、合规、审计、公司治理、员工培训等综合管理方面的制度，进一步提高公司综合管理能力。

第四，广泛开展行业文化宣讲。中泰证券将文化宣讲工作融入干部任用、党课教育、中心组学习、领导班子读书会、年度和中期经营工作会议等活动，教育引导广大干部员工增进对行业和公司文化理念的认知、认同。公司企业文化部统一撰写宣讲稿，制作宣讲课件，近年来组织或参与了专题宣讲30余场次。开展文化先进个人评选，举办多种活动，在全公司大力宣传行业文化理念，营造积极践行文化理念的浓厚氛围。

第五，推动行业文化融入经营管理工作。李峰表示，公司在党建与经营管理融合的基础上，主动将文化建设融入日常经营

管理，纳入公司章程，使之成为经营管理工作的重要组成部分。公司注重把行业文化融入各项业务中，要求各级员工在进行业务营销时，注重开展文化营销，积极向广大客户和社会公众宣导行业 and 公司的文化理念，体现公司“以客户为中心”的经营理念，让客户感受和认同公司文化，实现与公司共成长、共发展。

第六，不断拓宽行业文化宣传渠道。中泰证券充分利用内外两种渠道，对行业和公司文化进行广泛宣传：对内利用《中泰证券报》、公司办公网络等平台，宣传各部室、分支机构践行行业文化的优秀经验和成功做法；对外积极借助媒体、官网、户外广告等渠道宣传公司文化，设立“中泰证券品宣”微信公众号，打造出广受关注的企业文化核心宣传平台，展现公司良好形象和文化元素。公司还在省内和行业权威媒体主动发声，宣传公司实施区域突破战略、服务实体经济、勇担社会责任的文化精神。

第七，注重总结实践案例，充分发挥示范作用。为积极践行“对内以员工为中心”的理念，更好地面向基层听取意见建议，中泰证券开展了文化建设工作调研，并把文化调研和党建、业务调研充分结合。文化管理职能部门组织专题调研，以多种方式听取基层一线干部员工对公司文化建设的意见建议，采集员工践行行业文化优秀案例，实现行业文化理念的人格化，利用一个个鲜活的典型案例来传播行业和公司文化理念，帮助员工、客户乃至社会公众了解公司发展背后的故事。

## 主动担当 融入国家发展战略

“2020年以来，公司以行业文化理念为指引，明确提出了‘永葆四心’和‘1142’的总体发展思路，不仅为公司改革发展把舵定航，也成为了全体中泰人的精神引领和文化自觉，推动了公司高质量发展再上新台阶。”李峰说。

李峰介绍，中泰证券启动了区域战略突破，服务实体经济能力不断提升。一方面，公司“深耕山东”战略成效显著。2020年以来，公司与山东省内10余个地市及相关企业签署战略合作协议，通过签约与300多家企业建立了全面业务合作关系。公司

与胶东5市财政局签署战略合作协议，推动相关企业通过上市、发债、资产证券化等方式进一步拓宽融资渠道，服务胶东经济圈一体化发展。

同时，中泰证券大力拓展长三角、珠三角区域核心市场，围绕京津冀协同发展战略进一步做大做强北京区域业务，业务布局得到了强化和优化，为服务各区域经济发展打开了新局面。

在激烈的市场竞争中，企业间的竞争已转化为人才的竞争。李峰介绍，中泰证券积极推动人才强企，提升公司核心竞争力。2021年，公司持续加大各类人才引进力度，从业人员净增人数排在行业前列。公司大力培育复合型年轻干部，为公司持续健康发展储备了强劲的后备队伍；建立了市场化的薪酬考核激励机制，健全完善中长期激励约束机制，推进企业年金落地实施；持续加强人才引进培养，重点围绕投行、投研、投顾、财富管理、风险管理、金融科技等岗位，加大专业人才引进和培育力度；大力推行劳动、人事、分配三项制度改革，实施分类分层考核，营造干事创业、敢于担当的良好氛围。

在履行社会责任方面，中泰证券坚持义利并举，积极融入国家发展战略。李峰介绍，公司主动担当社会责任，荣获“2020山东社会责任企业”称号。公司全面助力脱贫攻坚和乡村振兴战略实施，成立了由党委书记、董事长任组长的扶贫领导小组，并抽调业务骨干，成立了扶贫办公室以及山东中泰慈善基金会，创建公司公益事业集中统一平台，开展多项助学项目、产业项目。近年来在帮扶县区完成多个IPO、新三板挂牌及债券项目，累计帮助企业实现融资58.76亿元。

李峰介绍，中泰证券顺应国家深入推动黄河流域生态保护和高质量发展这一重大战略，制定了发挥中泰力量、助推山东沿黄区域高质量发展行动计划，为黄河流域生态保护和高质量发展积极贡献中泰智慧和力量。深度服务国家“双碳”战略，积极组织相关行业研讨，主办“2021山东化工产业发展论坛”，以新发展理念为引领，确定了完善ESG治理架构、加强绿色低碳融资、加强产业基金低碳布局等十大重点任务，积极构建证券行业“双碳”金融综合服务体系，助力“双碳”目标如期达成。

## 新能源车险专属条款发布 车外固定辅助设备纳入承保范围

● 本报记者 黄一灵 见习记者 石诗语

12月14日，中国保险行业协会发布《新能源汽车商业保险专属条款（试行）》（下称《条款》），包括《新能源汽车商业保险的示范条款（试行）》和《新能源汽车驾乘人员意外伤害保险示范条款（试行）》两个示范条款，共涵盖4个主险和15个附加险。

《条款》既为新能源汽车“三电”系统提供保障，又全面涵盖新能源汽车行驶、停放、充电及作业的使用场景，扩大传统车险的保险责任和保障范围，并首次将车外固定辅助设备、动力电池起火爆燃等情况纳入承保范围之内。

## 首次承保车外固定辅助设备

此次《条款》首先明确了新能源汽车的定义。新能源汽车指采用新型动力系统，完全或者主要依靠新型能源驱动的汽车，包括插电式混合动力（含增程式）汽车、纯电动汽车和燃料电池汽车等，不包括摩托车、拖拉机、特种车。

其次是全面梳理了保险责任。《条款》既为“三电”系统提供保障，又全面涵盖新能源汽车行驶、停放、充电及作业的使用场景。具体来看：一是结合新能源汽车充电使用的特点，开发《自用充电桩损失保险》《自用充电桩责任保险》，既涵盖本车损失，又包含充电桩等辅助设备自身损失以及设备本身可能引起的财产损失及人身伤害；集中解决新技术应用中，辅助设施产生的风险。这是车险首次承保车外固定辅助设备，是车险领域内的一次创新和探索。

二是以列明式的表述，突出新能源汽车“三电”系统的构造特征。同时，将保障范围扩大至车辆特定的使用场景，如自助充电、专用车辆工程作业等。

三是结合新能源汽车充电过程中的风险，设计《附加外部电网故障损失险》，承保由于外部电网输变电故障、电流电压异常等导致的车辆损失。

## 电池衰减不在承保范围

不过，《条款》也指出，“自然磨损、电池衰减、朽蚀、腐蚀、故障、本身质量缺陷”的情况，保险公司不负赔偿责任。据悉，电池衰减是驱动动力电池不能满足特定的容量、能量或功率性能标准。

业内人士指出，电池衰减本就是一个正常的设



视觉中国图片

备折旧过程，是不可避免的，因此不在承保范围。

新能源汽车折旧按月计算，不足一个月的部分，不计折旧。最高折旧金额不超过投保时被保险新能源汽车新车购置价的80%。新能源车险折旧率的变化主要体现在9座以下客车家庭自用和非营业纯电动新能源汽车，每月从0.68%—0.82%；插电式混合动力与燃料电池汽车的折旧率（每月）为0.63%。

“相比于传统燃油车险0.6%的折旧率，新能源车险的折旧率根据燃料类型，分为纯电动车和插电式混合动力与燃料电池车。其中，纯电动车折旧率明显高于其他车型，且价格越低，折旧越快，原因在于价格越低的纯电动车，电池价格占比越高，因此折旧越快。”申万宏源分析师葛玉翔表示。

## 新能源车险大有可为

据中国汽车工业协会统计分析，2021年1—11月，新能源汽车产销继续创新高，累计产量已超过300万辆，销量接近300万辆。11月，新能源汽车市场渗透率17.8%，连续高于上月，其中新能源乘用车市场渗透率达到19.5%。

与此同时，国家发改委、工信部近日发布《关于振作工业经济运行 推动工业高质量发展的实施方案的通知》指出，要加快新能源汽车推广应用，加快充电桩、换电站等配套设施建设。

新能源汽车市场份额还将进一步扩大。在此背景下，新能源车险大有可为。葛玉翔预计，2025年新能源车险保费规模将超过1500亿元，占车险总保费比例约为15.7%；预计2030年新能源车险保费规模将达12790亿元，占车险总保费比例超过30%。

不过，当前新能源车险赔付压力较大。“新能源车险赔付率略高于传统燃油车，主要是出险频次比传统燃油车高一些。”中国人保副总裁、人保财险总裁于泽认为，对新能源汽车而言，各个主机厂的产品、性能乃至驾驶操作差别较大。随着新能源汽车迭代升级，驾驶操控和安全性都会有较大提升。

# 上市银行高管变动频繁 年轻化趋势明显

● 本报记者 万宇 欧阳剑环

今年以来，银行高管变动颇为频繁。数据显示，截至12月13日，今年以来离职的上市银行董监高已达174人。与此同时，多家银行也通过银行系统内部调动、公开招聘等方式充实高管队伍，其中，国有大行流行跨行任职，不少中小银行则通过社会招聘壮大中高层管理人员队伍。

## 国有大行流行跨行任职

12月10日，中信银行发布公告称，股立基因个人健康原因，无法继续正常履职，向中信银行董事会辞去该行独立董事、董事会提名与薪酬委员会委员、董事会风险管理委员会委员、董事会审计与关联交易控制委员会主席和委员职务。浦发银行同日发布的公告称，因工作调整原因，王红梅辞去浦发银行董事、董事会战略委员会（普惠金融发展委员会）委员、提名与薪酬考核委员会委员的职务。

Choice数据显示，截至12月13日，今年

以来已经有174位上市银行董监高离职，离职的原因以换届和工作调动居多，也有部分董监高离职的原因分别为辞职、退休、身体健康等。

值得一提的是，在国有大行中，有不少离职银行高管到其他银行任职。Choice数据显示，截至12月13日，今年以来六大国有银行离职的董监高共计26人。例如，廖林从工商银行副行长升任行长，此前曾任建设银行副行长；中国银行原行长王江出任建设银行行长；中国银行原副行长郑国雨调任工商银行副行长。

某银行业金融分析师认为，大行高管跨行流动有助于银行之间的业务交流，同时这种流动在某种程度上也成为了高管晋升的通道。此外，银行业正陆续迎来其他领域跨界履新的高管，这有助于拓展银行管理层发展视野，为银行发展带来新经营理念，通过跨行业业务开展与研究，也有助于提升人才队伍综合素质。

## 通过社招引进人才

商业银行高管的就任，也不乏银行体系内部的调动，比如建设银行原副行长吕家进

出任兴业银行董事长，平安银行首席信息官张斌出任民生银行首席信息官。

同时，今年还有多家商业银行通过社会招聘引进高管。此前，渤海银行就曾公开招聘高管，选聘一名行长（主持银行的经营管理工作）以及5名副行长，分别分管批发业务、零售业务、金融市场业务、风险管理和科技、运营管理等。

在某招聘网站上，目前也有多条招聘副行长的信息。比如某银行招聘副行长的工作分工为“分管全行科技条线，带领公司科技发展方向”。

“整体而言，中小银行通过市场化的方式来选聘高管具有积极意义。”招联金融首席研究员董希淼认为，中小银行自身规模相对较小，人才的数量和质量相对一般，内部选拔高管的范围相对有限。通过市场化方式选拔人才可以拓宽中小银行选拔高管的视野和范围，有助于选出一些具有丰富工作经验和较强经营管理能力的高管。此外，外部选拔的高管权责利会比较明确，更能以市场化的方式开展工作，往往能给中小银行带来一些

新的理念、新的思维和新的工作方法。

前述分析师表示，部分外部选拔的高管也可能出现水土不服，对机构具体情况、企业文化不甚了解等问题。随着金融行业竞争加剧，中小银行管理人才队伍建设具有紧迫感，一是需要减少人才流失；二是加强自身青年员工培养；三是通过市场化方式引进人才。

“70后”高管履新

从今年已经上任的银行高管和招聘的银行高管条件上看，银行高管的年轻化趋势明显。农业银行副行长张毅、建设银行副行长李运、西安银行行长梁邦海、常熟银行董事长庄广强以及行长薛文、广发银行行长王凯等今年履新的银行高管都是“70后”，浙商银行更是有两位1979年出生的“近80后”副行长。

11月初，宁夏原州津汇村镇银行发布面向社会公开选聘银行行长、副行长公告。根据公告，行长年龄一般不超过50周岁，副行长年龄一般不超过48周岁，特别优秀的可适当放宽。