

国都证券股份有限公司文件

国都人字（2019）223号

关于文化建设工作相关情况的报告

中国证券投资基金业协会：

为深入贯彻落实易会满主席在证券基金行业文化建设动员大会上《加快行业文化建设 优化行业发展生态 着力提升证券基金机构软实力和核心竞争力》的重要讲话精神，根据贵会关于报送企业文化建设相关要求的要求，国都证券股份有限公司（以下简称公司或我公司）高度重视，结合自身特点和实际情况，初步制定了我公司的文化建设工作方案，现报告如下：

一、文化建设的组织体系

为深入贯彻落实党中央、国务院关于新时期文化建设的指导精神，扎实推进中国证监会关于证券基金行业文化建设工作的要求，加强公司文化建设的组织领导，经我公司研究决定，设立“企业文化建设工作领导小组”和“企业文化建设工作执行小组”作为我公司文化建设的专门机构。

企业文化建设工作领导小组由公司党委成员、经理层成员及工会主席组成，负责统筹我公司的文化建设工作，研究制定文化建设的目标、方针及政策，审定企业文化相关的制度文件、工作方案和相关改进计划。公司党委书记兼总经理赵远峰同志亲自担任该领导小组组长，直接牵头领导文化建设工作；其他成员全面参与，协助组织开展

工作。

企业文化建设工作执行小组由陈志红（公司党委委员兼人力资源部总经理）、郭良伟（风险管理部总经理）、周伟立（公司纪委委员兼党群工作部总经理）、李岩（综合管理部副总经理）、薛志宏（公司纪委委员兼合规法律部副总经理）、席鲁欣（人力资源部总经理助理）组成，其中陈志红担任组长。企业文化建设执行小组负责制定文化建设的工作方案、配套制度和改进计划，落实文化建设工作任务，组织动员各部门、各分支机构、各子公司及全体员工切实履行社会责任，确保文化建设各项措施落到实处。

企业文化建设领导小组和执行小组的设立，为我公司的文化建设搭建起高层牵头、中层组织、基层落实、全员参与的组织架构，充分发挥的各部门的合力，从而为我公司文化建设提供充分的组织保障。

二、公司的文化理念

文化理念是企业所形成的具有自身特点的经营宗旨、价值观念和应用理念的综合，是企业文化的重要组成部分，是企业长期形成的精神成果和文化观念，是企业对自身存在和发展根本性问题的思考与回答，是企业文化建设的重中之重。

结合证监会关于行业文化核心价值观的阐述，我公司多次组织开展了对企业文化内容的深入研究和讨论，最终确定了以“合规、诚信、专业、稳健”为经营宗旨的公司文化理念。公司的文化理念主要包括以下几个部分：

经营宗旨：合规、诚信、专业、稳健

合规—以合规作为准绳

诚信—以诚信赢取市场

专业—以专业创造价值

稳健—以稳健实现发展

价值观：诚信经营、和合生利

诚信经营是企业的立身之本；

和合生利是企业的取财之道，是指公司致力于融和转化一切不和

谐因素，以日臻完善的专业服务，在共赢的基础上谋求长远发展。

公司追求：成为一家受人尊敬的企业

成为一家受人尊敬的企业要做到精益求精，不断超越自我，为行业发展乃至社会进步做出贡献。

公司愿景：互信、共赢、美好生活

互信、共赢、美好生活不仅要做到公司内部相互认同、共荣发展；还承担更多社会责任，即肩负股东的重托，视客户需求为己任，以资本市场繁荣发展为使命，用激情和智慧为社会创造财富，实现和谐发展的美好愿景。

企业文化建设是一项久久为功的工程，我公司将在坚持“合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保证”的证券基金行业核心价值观的基础上，通过有效的战略规划，对公司的使命、愿景、价值观和文化进行不断凝练。

三、文化建设配套制度

制度是文化落地的主要实施途径，加强文化建设必须制度先行。经过多年的实践，我公司深谙制度建设的重要性，并且已经建立了较为完善的制度体系；通过制度规范将文化建设、道德风险防范的基本要求有机嵌入到公司的业务流程、内部控制、合规管理之中。公司与文化建设、道德风险防范相关的规章制度主要包括员工管理、员工选聘、员工培训、薪酬福利、绩效考核、廉洁从业、员工手册、合规展业、风险控制等方面。

四、文化建设改进计划

为进一步推进企业文化建设，建立完整的企业文化体系，我公司将按照监管机构和行业协会的部署，根据《建设证券基金行业文化 防范道德风险工作纲要》的要求，制定并有效落实文化建设改进计划。

（一）改进目标

充分利用 2019 年 8 月至 2021 年 12 月行业文化基础建设期，争取通过两到三年的努力，在整个公司范围内全面形成规范配套、有效适用的企业文化体系，有效提升公司的声誉、品牌和形象。

（二）实施计划

1. 通过公司治理促进文化建设

公司将拟定文化建设纲领性文件，内容包括不限于文化建设的组织体系、职责分工、工作机制、监督管理及成效评价等；以专项规定的形式，使公司党委、董事会、监事会、管理层及全体员工在文化建设工作各尽其责，归位尽责，明确任务分工。

2. 通过考核激励促进文化建设

公司将对目前的薪酬管理制度、绩效考核制度进行重新评估，着力构建激励与约束相容、长期与短期兼顾的制度机制，注重有效激励与问责监督相统一，采用适度拉长考核周期、薪酬递延发放、员工持股计划等办法，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制。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、积极参加扶贫帮困等增强公司“软实力”的指标作为加分项目，纳入公司绩效考核制度。

3. 通过选人用人促进文化建设

公司将进一步将选人用人工作与企业文化建设相结合，以企业文化理念为指导进行选人用人，以符合企业文化理念的人才来促进文化建设的落地生根；树立科学的选人用人标准，坚持德才兼备、以德为先，通过雇前背景调查等手段把好“入口关”、通过任前民主评议及360度考核等手段把好“任前关”、通过离任审计等手段把好“出口关”，真正培养和锻炼一批道德操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。

4. 强化职业道德促进文化建设

在职业操守方面，公司将更加注重精神引领和文化引导，把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到行业从业人员管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。公司将在员工年度培训计划中设立专项的职业道德培训计划，并将参加培训情况纳入员工的年度考核。

5. 强化宣传培训促进文化建设

企业文化的宣导和培训是快速推进公司文化建设落地生根的有效措施。公司将在年度培训计划中设立企业文化培训专项内容，分批次开展企业文化培训及知识竞赛等活动，并确保实现企业文化培训的全员参与；公司将对公司网站中企业文化相关的模块进行重新设计，使内容更加醒目和突出；公司将在办公场所中布置公司文化理念展示牌，宣传公司文化理念。

6. 强化声誉风险管理促进文化建设

企业声誉是企业文化的直接表现，是公司基业长青的生命线。为加强声誉风险管理，维护公司的良好声誉、品牌和形象，公司已经制定了声誉风险管理办法，公司将进一步强化声誉风险管理的落实工作，首先从日常经营管理的小事做起，从员工的一言一行做起，塑造公司良好的声誉和形象；其次，对于损害公司声誉的行为严字当头，绝不姑息。

7. 设立专项奖励促进文化建设

公司将对公司的奖惩制度进行梳理，增加关于履行社会责任和维护声誉文化的相关规定，对于在履行社会责任和维护公司声誉文化方面做出贡献的员工进行精神和物质奖励。

（三）时间表

结合证监会提出的发展目标和路线图，我公司拟将企业文化建设专项工作分解为以下几个阶段：

1、宣传倡导期

自 2019 年 8 月起至 2019 年 12 月，我公司将组织全体员工参加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的相关培训，并结合公司及自身情况进行讨论学习；公司将根据行业文化建设工作纲要和行业文化建设倡议书，对公司文化建设整体情况进行摸底，对公司员工和相关管理人员进行访谈，对公司存在的相关问题进行汇总、分析，拟定下一步的工作方案。

2、试点落地期

公司将 2020 年定为“文化建设新元年”，是文化建设工作的整改落地阶段。在此阶段，公司将根据既定的工作方案按部就班、有条不紊地开展文化建设工作。

3、全面推进期

2021 年为公司文化建设的全面推进阶段，公司将基本建成与业务发展相适应的企业文化制度机制和生态体系，将文化建设工作全方位贯穿、深层次融入、向细微处落实。

4、后续推进期

2022 年以后，公司将继续坚持虚功实做，不断强化、巩固文化建设成果，争取形成行业最佳实践，真正发挥文化的“反哺作用”，把文化品牌的影响力转化为公司的竞争优势。

文化建设是一项长期持续的工作，以上只是我公司落实文化建设工作初步工作方案，可能还存在若干不足之处，后续我公司将根据监管要求、结合公司实际不断完善。

特此报告，敬请审阅。

二〇一九年十二月二十五日



主题词：文化建设 报告

内部抄送：公司领导,人力资源部、合规法律部。

校 对：席鲁欣

印制：1 份

2019 年 12 月 25 日发