

# 中银国际证券企业文化建设实施方案

为落实监管部门关于行业文化建设工作要求和公司关于加强思想文化建设工作部署，加快建设企业文化，进一步统一思想，为建设新时代一流投行凝聚力量，现立足工作实际，制定公司文化建设实施方案如下。

## 一、文化建设总体目标

公司文化建设的总体目标是通过提炼概括、宣传解读、制度约束、考核奖惩等系列系统性、机制性安排，把公司“客户至上、稳健进取”价值观和“‘三知’、‘四有’、知行合一”文化理念进一步具象化，渗透到工作的方方面面、点点滴滴，把“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化变成公司每一名员工的行动自觉，为建设新时代一流投行打下坚实基础。

## 二、文化建设基本原则

**1. 党建引领原则。**公司文化建设由公司党建工作领导小组领导，公司各级党组织要主动加强对文化建设的引导，发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。在党建引领下，准确把握文化建设规律，坚持问题导向，补短板、强弱项，与公司业务、工会、社会公益紧密结合，夯实文化建设载体。

**2. 全员参与原则。**公司文化建设坚持全员参与，覆盖前、中、后所有条线，总部、分支机构、子公司所有层级，组织全员开展文化宣讲、文化研讨、工作改进、故事案例征集等，全面夯实公司文化建设的群众基础。

**3. 制度规范原则。**在每一份制度规范的制订或修订过程中，都要体现公司文化要求，把公司文化渗透到每一份制度规范中去。公司文化建设坚持专项评价机制，适时对文化建设的阶段性工作或专项工作及时开展评价。公司设立文化建设专项经费，支持宣讲、培训、评优、公益等文化建设各类活动开展。

**4. 虚功实做原则。**相对于法律、法规、部门规章和自律公约等硬性规定，企业文化属于公司软实力建设的重要内容，必须坚持虚功实做、抓小抓细、敏捷反应、重点突破、久久为功。重点抓好考核激励、选人用人、职业操守等关键环节，坚持正面引导为主，让先进单位和个人物质上有激励、精神上受尊重、工作上受重视，让违规、失德反面典型受惩戒、知敬畏，激发活力、奋勇追赶、珍惜声誉。

### **三、准确把握公司文化的核心理念和重要内涵**

文化是一个国家、一个民族的灵魂，企业文化是推动企业发展的不竭动力。一家成功的企业，一个优秀的品牌，必然有卓越的企业文化做支撑。一个没有文化支撑的事业是注定没有生机活力的，也是难以持续长久的。

中银国际证券公司文化包括“客户至上、稳健进取”价值观和“‘三知’、‘四有’、知行合一”文化理念。开展公司文化建设是公司站在战略高度作出的一项重要工作部署，既是对过去成功经验的科学总结，也是展望未来、迎接挑战的应对战略；既有对行业发展规律的高度凝练，也有对公司实际情况的准确判断，具有十分丰富的内涵。

**“客户至上”**。以客户为中心，以客户需求为导向，以做大客户规模为基础，以打造领先的客户服务体系为抓手。凭借专业、诚信、优质、高效服务赢得客户的认可、信赖和同业尊重。

**“稳健”**。严守风险合规底线，具体要求是知敬畏、知深浅、知进退。

**“知敬畏”**就是要敬畏风险，坚持底线思维、忧患意识；敬畏法纪，强化履职尽责、恪守边界；敬畏市场，坚持尊重规律、遵循规律；敬畏专业，强化合理筹谋、科学决断。

**“知深浅”**就是识轻重、明分寸，懂得利害关系，对整体大局、潜在风险和关键要害都了然于胸。不知深浅，要么“认浅为深”，束手束脚，可能浪费发展机遇；要么“认深为浅”，大手大脚，可能引致重大风险；要么“不顾深浅”，听天由命，对于风险没有预判预案，更谈不上有的放矢地开展

工作。

**“知进退”**就是要明得失、懂取舍，从而有所为、有所不为，有进有退、能进能退。

**“进取”**。核心要义有二：一是以拼搏进取者为本，既

要以人为本，又不能泛泛的以人为本，而是要以拼搏进取者为本；二是长期拼搏进取，砥砺前行。

**有激情、有格局、有方法、有业绩。**有激情是原动力，有业绩是落脚点，格局和方法是保障，体现为拼搏进取者的专业能力和综合素养。

**“知行合一”。**包含两层含义：首先，要知目标、知视野、知众意，不仅要真知，而且要真信；其次，要具备领悟力、执行力、组织力，真知且笃行。

#### **四、组织保障**

公司文化建设由公司党建工作领导小组领导，每半年至少听取一次公司文化建设工作汇报，公司深化改革领导小组牵头，公司办公室（党务工作部）、战略规划部、人力资源部具体负责，各板块、部门负责具体落实。

公司各板块、部门、分支机构、子公司主要负责人作为第一责任人，负责企业文化在本单位的学习宣传贯彻执行。

#### **五、制度保障**

为保障公司文化不空转，公司办公室（党务工作部）、战略规划部、人力资源部、风险合规板块牵头对公司现有制度全面梳理，对贯彻公司文化不到位的制度进行调整，对制度建设有重大缺失的全面建章立制，不留死角。

制度保障的重点在风险管理、合规管理、人事管理、考核激励约束，制度规范要与时俱进，不断调整优化。其中，涉及风险管理、合规管理的制度规范由风险合规板块牵头负

责；涉及选人用人、考核评价、员工培训、行为规范等制度规范由人力资源部牵头负责；办公室（党务工作部）负责修订公司声誉风险管理办法，探索对长期价值创造和声誉价值创造建立激励机制，健全维护公司声誉、执业声誉的考评办法；办公室（党务工作部）牵头负责把服务国家战略、维护投资者合法权益、参与健康舆论生态建设、参加扶贫帮困等增强公司软实力的指标纳入公司绩效考评指标体系；董事会办公室负责以文化建设为目标健全公司治理自我评价制度；战略规划部负责建立公司发展战略与文化理念融合发展的评价机制。

公司所有根据文化建设需要作出的制度修订或新设制度，都必须根据制度的适用对象面向相应范围的员工开展宣讲解读，为公司文化建设营造良好氛围。

## 六、宣传教育

**1. 宣讲学习。**公司 2020 年文化建设参照“不忘初心、牢记使命”主题教育工作方法，从 2020 年 3 月开始到 12 月底结束，分为学习研讨、查摆问题、整改提高、工作总结四个阶段推进。学习宣讲计划暂定到 2020 年年中，下半年工作由公司年中工作会议根据上半年文化建设开展情况再作出部署。

序号	工作安排	主要内容	时限	工作要求
1	启动会	动员部署	3 月中旬前	公司深改组牵头，执行总裁出席并讲话，公司全辖所有管理者参会。

2	学习研讨	行业重要文件精神	3月13日前	集中学习前，管理者要带头自学。集中学习会上，除原原本本学习材料外，全员都要轮流发言谈体会、谈认识。集中学习研讨次数不得少于5次，每个主题的集中学习研讨时间不得低于1小时。各部门一把手必须参加，其他同事请假次数不能超过1次。请假者要通过自学补上，同时要至少同3位同事交流体会。各部门每次集体学习之后3日内要将学习研讨情况记录报送党务工作部，由党务工作部整理发布。
3	学习研讨	主题一	3月27日前	
4	学习研讨	主题二	4月10日前	
5	学习研讨	主题三	4月24日前	
6	学习研讨	主题四	5月8日前	
7	学习研讨	主题五	5月22日前	
8	学习研讨	主题六	6月5日前	
9	查摆问题	批评与自我批评	和学习研讨同步进行	
10	整改提高	逐条整改	贯穿整个过程	全体员工都需要列出问题和整改措施清单，管理者的整改清单要向单位员工公开，员工的整改清单是否公开由个人决定，但要通过谈心谈话方式向直接管理者报告。
11	工作总结	全面总结整改成效和开展思想文化建设的经验做法	7月10日前	一方面，全体员工要深入总结个人整改落实情况，另一方面，各部门、单位要认真总结本次思想文化建设工作开展情况，实事求是评估工作成效、经验做法、员工评价，认真梳理已经改进的问题、持续改进的问题以及改进计划和时限。各单位总结要形成书面材料报办公室（党务工作部）。
12	总结大会	总结上半年经验不足	年中工作会	公司对上半年文化建设进行总结，对先进集体和个人进行表彰。指出工作不足，对下半年文化建设进行再动员、再部署。

**2. 教育培训。**公司人力资源部牵头负责员工教育培训工作，在公司宣讲学习基础上，把文化建设相关内容纳入员工培训内容，统筹做好新员工入职培训、后备干部培训等员工培训计划。

## 七、考核引导

公司办公室（党务工作部）会同战略规划部、风险合规板块制定 2020 年覆盖公司所有机构的文化建设考核指标体

系，公司办公室（党务工作部）会同人力资源部和风险合规板块根据机构考核指标体系和人力资源管理规律制定覆盖所有员工的个人考核指标体系。公司鼓励总部各部门、分支机构、子公司根据各自工作实际细化考核指标。

公司文化建设考核遵循公开、公平、公正原则，报请公司党建工作领导小组审定，不受其他任何部门和个人干预。

在考核成果运用方面，除用于表彰先进、惩戒不良外，还将与年度考核挂钩。

公司战略规划部和人力资源部在制订相关考核方案应积极吸纳文化建设要素，优化激励约束机制。通过薪酬递延发放、建立单项业务风险准备金、依法实施员工持股计划等方式，建立长效激励约束机制，减少激励短期化、短视化。对积极履行社会责任，在扶贫、绿色金融、服务国家战略、投资者教育、防范打击非法证券、维护国家、行业、公司声誉等方面有突出贡献的单位和个人，不仅要在考核方面有突出体现，还要设立专项资金，正面表彰、奖励。

## **八、评价与监督**

以合规、廉洁从业稽核审计为依托，公司审计部牵头负责将公司文化建设情况纳入审计范围，对组织建设、制度建设、宣传贯彻执行、考核等情况开展全链条评价，探索对公司文化建设与战略融合方面开展专项评价，并对相关部门提出明确整改要求。

鼓励部门、员工之间相互学习、相互监督。抓好先进宣传和后进通报，强化正面引领和警示教育，促进“后进赶先进、中间争先进、先进更前进”的良好生态。