

## 证券行业文化建设十要素

按照《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的总体部署，为推动形成“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化，为资本市场长期稳定健康发展提供价值引领和制度基础，中国证券业协会研究制定《证券行业文化建设十要素》，指导证券公司文化建设工作。

### 一、文化建设的总体要求

#### **(一) 指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大关于加强社会信用体系建设、建设文化强国的决策部署，以弘扬和培育行业精神为核心，以保护投资者合法权益为出发点，紧紧围绕“打造一个规范、透明、开放、有活力、有韧性的资本市场”目标任务，加快推进证券行业文化建设，形成良好的行业文化与个人职业素养，提升证券行业“软实力”和核心竞争力，推动证券行业高质量发展。

#### **(二) 基本原则**

文化建设应当以四个“深度融合”和四个“有机结合”为基本原则，充分发挥公司自治、行业自律、行政监管、社

会监督等多方合力作用，共同建设证券行业文化，筑牢防范道德风险的篱笆。

**1.四个“深度融合”原则，即文化建设应坚持与公司治理、发展战略、发展方式、行为规范深度融合。**文化建设是公司治理原则和目标中应有之义，应将推动文化建设作为公司治理的重要工作方向和内容，并从战略的高度认识理解文化建设的价值意义，把文化理念贯彻到经营管理全过程，使文化建设的基本要求制度化、规范化，推动文化建设有效落地。

**2.四个“有机结合”原则，即文化建设应坚持与人的全面发展、历史文化遗产、党建工作要求、专业能力建设有机结合。**文化建设应教育引导从业人员树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观，使文化理念真正成为从业人员的内心觉醒和自觉行动，形成具有证券行业特色的文化传承，积极发挥党组织在文化建设中的重要作用，通过培养专业精神和专业主义，不断提升专业附加值。

### **(三) 工作目标**

证券行业文化建设以打造“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化为目标，通过建设良好的行业文化，传承和弘扬行业精神，凝聚和践行行业价值观，积淀和涵养行业生态，推动打造高质量投资银行和资产管理机构，在担当促进“双循环”的新使命中，不断增强服务实体经济和国家战略的能

力，用文化的力量引领方向、促进发展、塑造形象，为推动证券行业高质量发展注入新动能、提供新支撑。

## 二、文化建设十要素

证券行业文化建设包括三个层次十个方面的关键要素（如图所示）：一是行为层，包括平衡各方利益、建立长效激励、加强声誉约束、落实责任担当；二是组织层，包括融合发展战略、强化文化认同、激发组织活力；三是观念层，包括秉承守正创新、崇尚专业精神、坚持可持续发展。具体内涵如下：



### （一）行为层

行为蕴含着丰富的文化信息，是文化的重要载体和落地的关键环节。文化建设的成效可以直接通过证券公司及其工

作人员的行为表现作出分析判断。当价值追求、经营理念、行为规范变为一种行为习惯，成为证券公司及其工作人员的鲜明标识和共同气质，才能最终形成普遍的、自发的价值认同和文化积淀。文化建设在行为层面包含四个要素：

## **1.平衡各方利益**

平衡各方利益是指在经营管理的各个环节，充分识别和考虑所有利益相关者的利益，有效管理各类利益冲突。平衡利益是证券公司实现稳健经营的基础,具体包含三层内涵：**一是完善公司治理和内部控制机制**，确保党委、股东会、董事会、监事会和管理层各司其职、协调运作，充分发挥纪检监察、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用，保障各利益相关方的合法权益。**二是健全合规管理与全面风险管理**，形成较强的合规风控意识，完善合规风控制度机制，推动合规风控体系全覆盖，有效管理利益冲突，避免利益相关方的合法权益受到侵害。**三是坚持诚实守信，尊崇法律制度**，恪守职业操守，公平公正对待客户、合作伙伴、竞争对手及社会公众等利益相关方，切实保护投资者合法权益。

## **2.建立长效激励**

建立长效激励是指切实转变简单以业绩为导向的经营理念，构建激励与约束并重、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。长效激励是落实文化建设的重要途径，具体包含两重内涵：**一是采用适度拉长考核周**

期、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或股权激励等方式，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制，减少激励的短期化、短视化，杜绝过度短期激励和“业绩为王”导向，避免滋生急功近利习气。**二是**将廉洁从业、合规执业、诚信执业和践行企业文化等情况纳入绩效考核与人员管理体系，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

### **3.加强声誉约束**

声誉约束是文化建设的有力保障，加强声誉约束是指通过加强证券公司及其工作人员声誉风险管理，建立工作人员信息管理机制和内控机制，防范和管理由于证券公司行为或外部事件、工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等相关行为引发的声誉风险。具体包含三方面内涵：**一是**增强工作人员声誉风险意识，确保工作人员充分知晓并理解需遵循的行为规范，保持职业审慎，重视职业声誉，避免损害公司和行业声誉的行为。**二是**建立工作人员声誉约束及评价机制，通过明确制度规范、责任分工、将声誉情况纳入公司人事管理体系、建立声誉管理信息登记报送机制和监督检查等机制，防范和管理工作人员声誉风险。**三是**加强公司声誉风险管理，将声誉风险管理贯穿于经营管理的所有领域，主动识别并防范声誉风险，强化对声誉风险及事件的审慎评估和管理，及时报告、应对和控制声誉事件，防止个体

声誉事件演变为重大声誉事件。

#### **4.落实责任担当**

落实责任担当是指立足于证券行业服务实体经济发展、服务国家发展战略、服务人民美好生活向往的职责与使命，自觉维护国家金融安全，强化社会责任意识，积极参与社会公益事业，与经济社会共生共荣、融合发展。落实责任担当是文化建设的重要抓手，具体包含三重内涵：**一是**主动服务国家战略，助力金融强国，维护金融安全，做有担当、有格局、令人尊敬的企业。**二是**积极履行社会责任，在发展普惠金融、绿色金融、金融扶贫、公益事业等方面加大资源投入和工作力度，塑造公司和行业健康良好社会形象。**三是**加强投资者保护，严格履行投资者适当性管理义务，不断优化客户服务，积极回应投资者关切，做好投资者教育工作。**四是**明确责任主体，探索形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责落实的治理结构，统筹做好组织推动和落实工作。

#### **(二) 组织层**

组织作用是文化建设的实现机制。在公司发展中融合文化理念，建立良好的组织关系、交互模式和工作氛围，会对证券公司的经营发展和工作人员的行为产生直接或间接的影响。文化建设在组织层面包含三个要素：

#### **5.融合发展战略**

融合发展战略是指将文化建设与公司发展战略相融合，使公司具体经营决策与其发展战略和文化理念保持一致。只有结合公司实际，并与公司发展模式、业务理念相融合，文化建设工作才能抓出成效。具体包含四重内涵：**一是**将文化建设的总体要求纳入公司章程或制定专门制度文件，持续推进文化建设工作。**二是**研究制定明确的与其文化理念和核心价值观相契合的发展战略，实现发展战略与文化理念和核心价值观的有机统一。**三是**公司的具体经营决策应与发展战略、文化理念相统一，实现行动与目标的协调一致。**四是**公司内部的具体经营决策之间应当协调配合，共同服务于实现公司发展战略目标和践行公司文化理念。

## 6.强化文化认同

强化文化认同是指注重公司文化的传达，做到明确一致和充分有效。文化只有得到真正认同，才能获得生命力，才能传承和延续。具体包含四重内涵：**一是在**行业文化核心价值观的基础上，结合自身特点和公司发展战略，进一步提炼形成公司文化理念，在公司内部凝聚文化共识。**二是**建立健全与文化建设、道德风险防范有关的制度和机制安排，将文化理念融入到各项管理制度和业务流程，确保文化建设有效落地。**三是**建立常态化文化教育培训机制，采取有效措施鼓励工作人员参加文化和职业道德等方面培训，认同并主动践行公司文化。**四是**通过多种途径宣传文化理念，打造公司文

化品牌，并将文化品牌影响力转换为公司的竞争优势，形成理念认同、价值认同和文化认同。

## **7.激发组织活力**

激发组织活力是指将文化建设与人才团队建设有机结合，努力打造团结协作、多元包容的精神氛围。组织活力是在证券公司各个层级贯彻和践行文化理念、在执行层面持续有效推进文化建设的前提，也是有效平衡利益、科学经营决策的基础。具体包含两重内涵：**一是**建立和深化将客户及公司利益置于个人或部门利益之上的共同认知，通过各种方式增强团队之间的协同性和公司整体的凝聚力。**二是**尊重工作人员的多元化背景与见解，鼓励工作人员对现状提出建设性意见和多元化观点，激励员工发挥主动性和创造力为公司发展建言献策，增强长期健康发展的韧劲和动力。

### **(三) 观念层**

观念是指导文化建设的思想源泉。观念是企业生产经营过程中长期积淀形成的精神成果，是全体工作人员普遍的信条和价值观，是文化的“基因”。观念决定组织作用的形成，从而对最终的行为表现产生深刻影响。行为经过一定时间的沉淀和固化，反过来又将影响观念的形成和进化。观念层包含三个要素：

## **8.秉承守正创新**

创新是证券行业发展的重要驱动力，但盲目创新、不当创新会对行业和社会造成巨大危害。秉承守正创新强调“突出主业”、“规范创新”，是指把握好创新发展的方向，在紧扣新时代金融工作核心任务、聚焦高质量发展目标、坚守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新。具体包括三个方面内容：**一是**专注主业，更好服务于创新驱动战略和供给侧结构性改革，增强发展的适应性，以创新促发展。**二是**围绕服务实体经济和满足广大投资者多元化的金融需求，开展产品、业务、管理、组织等方面创新，提升金融资源配置的效率，拓展市场的广度和深度。**三是**坚持合规风控与创新并重，把合规管理和风险控制贯穿于创新发展全过程。强化员工审慎执业与风险防范意识。

## **9.崇尚专业精神**

崇尚专业精神是指高度重视并不断提高专业化水平，培养专业精神和专业主义，提升专业附加值，形成学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。证券公司作为资本市场最重要的中介机构之一，是资本市场的“看门人”、直接融资的“服务商”、社会财富的“管理者”、金融创新的“领头羊”，专业是行业机构安身立命之本和核心竞争力之所在。具体包含三方面内容：**一是**精业敬业，树立持续学习理念，不断更新专业知识和专业技能，持续提升研究、定价、销售、交易、资产配置、金融科技等现代投资银行的核心专

业能力,适应国际化发展趋势,打造差异化发展的“硬实力”。**二是**坚持以客户为中心,开发个性化、差异化、定制化的金融产品和服务,积极运用数字化手段重构商业模式、提升客户服务质量和水平,用专业赢得口碑、信赖与尊重。**三是**秉持良好的职业道德操守,打造过硬的专业声誉,维护行业良性发展生态,增强专业化发展“软实力”。

## **10.坚持可持续发展**

坚持可持续发展是指高度重视发展质量,追求长期价值创造的发展方式,摒弃“重发展、轻质量”,“重业务、轻风险”的思维,将“创新、协调、绿色、开放、共享”的新发展理念深植于心。具体包含三个方面内容:**一是**切实把创新成为第一动力、协调成为内生特点、绿色成为普遍形态、开放成为必由之路、共享成为根本目的,作为推动证券行业和公司高质量发展的靶向目标,全面贯彻新发展理念。**二是**重视人才、业务、公司、行业的长期健康发展,鼓励构建 ESG (环境、社会、治理) 治理架构和治理机制,推动经济、社会、环境的协调发展。**三是**坚守底线思维,筑牢风险意识,坚持稳中求进,提高风险识别、应对和化解能力,以稳健作为经营底色和鲜明特质。

### 三、文化建设的工作保障

证券公司应从战略的高度充分认识文化建设的价值意义,准确把握文化建设的规律,增强内在主动性,坚持问题

导向，不断提升文化“软实力”，以良好的文化积淀护航公司规范经营和持续健康发展。为加强文化建设的组织、落实、指导和协调，证券公司应着力做好以下几方面工作：

### **（一）加强组织领导**

证券公司应积极发挥党的领导和现代公司治理双重优势，建立健全公司党委统一领导、管理层大力支持、专门部门协调指导、业务条线具体实施的文化建设领导机制，在战略层面抓好协同，在业务层面抓好融合，在执行层面抓好落实，统筹推进文化建设。

### **（二）加强理论研究**

证券公司应以社会主义核心价值观为指针，加强文化建设相关理论研究，通过引进和培养文化建设领域的优秀人才，与境内外知名高校和科研院所开展合作等方式，加强对文化建设的研究和理论储备，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导。

### **（三）加强制度建设**

证券公司应建立健全文化建设相关制度安排，将文化建设的基本要求制度化、规范化，全面嵌入到业务流程、内部控制、合规管理之中，形成与公司文化建设目标相适应的制度机制，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。

### **（四）加强培训宣导**

证券公司应建立完善文化建设培训课程体系，注重精神引领和文化引导，教育引导工作人员树立正确的价值观、利益观，谨守底线、远离乱象；充分整合公司平台优势，进行公司文化宣导，打造公司文化品牌，积极塑造公司良好健康社会形象。

### **(五) 加强物质保障**

证券公司应设立文化建设专项经费，结合公司文化建设计划，通过预算的分解、执行、监控、考核和调整，为文化建设研究交流、教育培训、宣传推广、表彰奖励等工作提供资金支持和人力物力保障，有效促进公司文化建设目标的落地。

### **(六) 加强效果评估**

证券公司应围绕文化建设的总体目标、工作方案、具体进度，对文化建设情况进行统计分析和总结，通过建立健全文化建设工作质量评估机制，检验文化建设工作质量，客观评价文化建设工作效果，不断完善文化建设制度机制，提升文化建设工作水平。

附件：证券公司文化建设十要素参照表