

《证券行业文化建设十要素》十问



1 为什么要发布《证券行业文化建设十要素》？

答 良好的行业文化和职业操守是行业健康持续发展的根基。从国际经验看，国家属性、行业属性和金融危机都是影响证券业文化建设的主要因素。2008年国际金融危机后，欧美资本市场日益重视企业文化建设。2009年，荷兰中央银行在其颁布的《2010-2014年监管战略》中指出，信贷危机是对全世界范围内的金融体系的复原力以及对金融监管的严峻考验，并指出监管部门应更加关注机构的商业模式、战略及其文化和行为，同时制定了《稳健文化的七要素——2010-2014年金融机构行为和战略和方法》，作为落实行为和和文化问题的具体指引。

为推动“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化理念落实落地，不断提升行业竞争“软实力”，为资本市场长期稳定健康发展提供价值引领和精神支撑，中国证券业协会根据《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的要求，依托证券行业文化建设委员会，在总结我国证券行业文化建设经验的基础上，借鉴荷兰中央银行提出的《稳健文化七要素》，广聚行业共识，起草了《证券行业文化建设十要素》。《证券行业文化建设十要素》及其附件《证券公司文化建设十要素参照表》已于2021年2月28日正式发布，为证券公司文化建设工作提供更为具体的指导和参照。《证券行业文化建设十要素》也是开展证券公司文化建设实践评估的重要依据之一。



2 《证券行业文化建设十要素》是什么性质？

答 《证券行业文化建设十要素》是推动行业文化建设的指导性文件，是行业文化建设自律规则体系的构成部分，为证券公司有效落地文化建设提供了参照和指导。各证券公司在文化工作中，可以结合自身特点和公司实际，以《证券行业文化建设十要素》为指引，不断加强文化建设的组织领导、健全完善文化建设制度机制、强化文化宣传引导、加强物质保障，提升文化建设工作质量和水平。

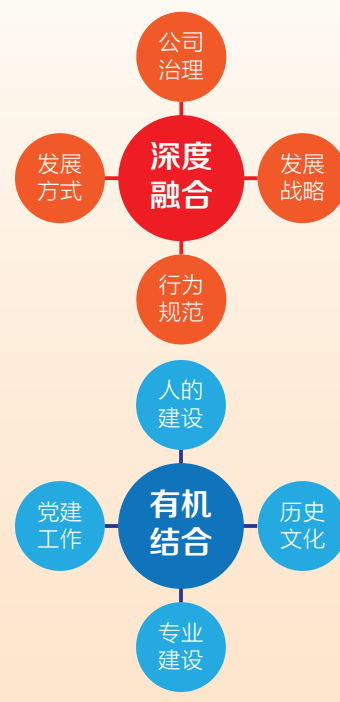
3 《证券行业文化建设十要素》分几个部分？

答 《证券行业文化建设十要素》主要分为三个部分。第一个部分是文化建设的总体要求，从指导思想、基本原则及工作目标三个方面，提出文化建设的总体要求。第二个部分是《证券行业文化建设十要素》的主要内容，从三个层次提出文化建设的十个关键要素，明确“十要素”的组成及基本内容，同时，构建并刻画了文化建设三个层次之间存在的内在联系。第三个部分是文化建设的工作保障，对证券公司为文化建设工作更好落地提供保障作出要求。与《证券行业文化建设十要素》同时发布的还包括《证券公司文化建设十要素参照表》。

4 怎么理解《证券行业文化建设十要素》提出的四个“深度融合”和四个“有机结合”原则？

答 《证券行业文化建设十要素》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。

《证券行业文化建设十要素》四个“有机结合”原则，即文化建设应与人的建设、历史文化、专业建设、党建工作有机结合。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。



5 怎么理解《证券行业文化建设十要素》三个层次相互之间的关系？

答 《证券行业文化建设十要素》三个层次分别为行为层、组织层与观念层。观念层处于内核位置，是文化建设的深层驱动；组织层居于中间位置，是文化的实现机制；行为层处于表层位置，是文化建设的成果体现。观念是指导文化建设的思想源泉，决定组织作用的形成，进而对最终的行为表现产生深刻影响；反过来，行为经过一定时间的沉淀和固化，又将影响观念的形成和进化。

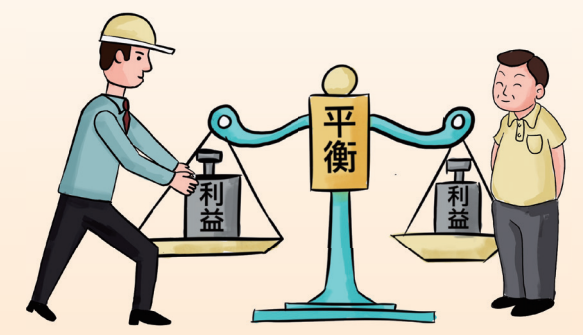


6 证券行业文化建设行为层包括哪些要素？

答 《证券行业文化建设十要素》中，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：

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，遵崇法律制度，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。



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。

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。

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。





证券行业文化建设组织层包括哪些要素？



《证券行业文化建设十要素》中，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：

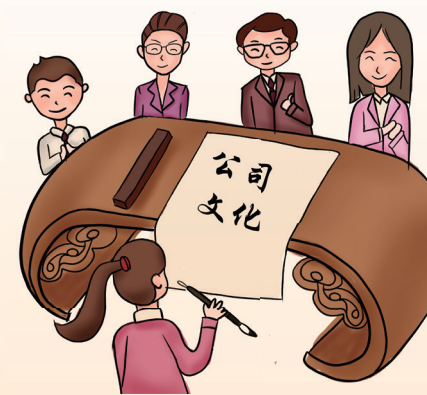
融合发展战略

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。



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。



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。



证券行业文化建设观念层包括哪些要素？



《证券行业文化建设十要素》中，观念是指导文化建设的思想源泉。观念是企业在生产经营过程中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：

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。

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”。



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。



《证券公司文化建设十要素参照表》怎么使用？



《证券公司文化建设十要素参照表》对证券行业文化建设的十个关键要素的基本内涵做出了解释，同时为行业落实《文化建设十要素》提供一些实践示例，帮助公司更好地理解《证券行业文化建设十要素》。各证券公司可结合自身特点参照实践事例参考实施。



证券公司应当为文化建设工作提供哪些保障？



《证券行业文化建设十要素》中要求证券公司应当为文化建设工作提供以下保障：一是应加强组织领导，积极发挥党的领导和现代公司治理双重优势，统筹推进文化建设。二是加强理论研究，为有效落地文化建设提供理论支持和实践指导。三是建立健全文化建设相关制度机制，为文化建设提供制度保障。四是强化文化培训宣导，教育引导从业人员认同和践行公司文化理念，塑造公司良好健康社会形象。五是加强物质保障，设立文化建设专项经费，有效促进公司文化建设目标的落实。六是加强效果评估，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。



证券行业文化建设 十要素十问

观念

秉承守正创新
崇尚专业精神
坚持可持续发展

组织

融合发展战略
强化文化认同
激发组织活力

行为

平衡各方利益
建立长效激励
加强声誉约束
落实责任担当