

■ “证券行业文化建设高管谈”专栏

# 加强合规文化建设 共创健康发展生态

□民生证券股份有限公司党委书记、董事长 冯鹤年

从国家层面而言,文化建设是国家之魂、民族之魄;从行业层面来看,文化是行业之生态、发展之根基、进步之源泉;对于企业而言,文化是企业的生命力,文化强则企业强。

2019年11月21日,证券基金行业文化建设动员大会召开,中国证监会主席易会满指出,文化建设是资本市场健康发展的支柱,良好的行业文化是行业软实力和核心竞争力的体现。“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”,凸显了文化建设在资本市场发展中的重要性。会上,中国证券业协会向证券行业全体经营机构和从业人员发布了“证券行业文化建设倡议书”,倡导证券行业形成“忠、专、实”的文化底蕴和合规、诚信、专业、稳健的文化理念。一系列举措标志着我国证券行业文化建设步入全新阶段。

## 一、加强行业文化建设是核心竞争力的体现

证券行业已经步入新的十年,资本市场深化改革逐步落地,对外开放进程日益提速,证券行业正经历转型和变革的重要时期。从国际化的发展趋势来看,证券公司及从业人员的专业水平、执业能力、合规风控等核心竞争力将加速与国际成熟市场水平看齐。更加国际化、市场化的竞争环境对机构、个人专业能力有更高的要求,也会倒逼传统的发展和管理模式加快变革。

从国内深化改革的趋势来看,愈加完善的法制

和监管体系将对行业发展形成强有力的引导作用,不断提高对行业文化建设的要求。正如易会满主席去年11月在讲话中提到的,“健康良好的行业文化是服务实体经济的内在要求,是资本市场全面深化改革发展实施的重要保障,是防范金融风险的有力抓手”。

证券行业长期健康发展的基石在于文化。文化建设是公司长期可持续发展的核心要素,在越来越强调“人合”的现代公司治理体系中,地位并不低于“资

合”,能够在公司及行业关键发展时期,发挥重要的汇聚共识、引领追求、团结凝聚等作用。文化建设不同于资产规模、资本实力、收入排名等量化指标,文化底蕴、文化理念、道德操守、专注敬业等“软实力”往往因为短期利益而被忽视,进而逐步滞后,甚至成为短板。因此,以证券行业长期健康发展作为出发点和落脚点,应将文化建设纳入证券公司综合评价体系中,重视企业文化建设和道德风险防控,引导证券公司及从业人员积极进取、塑造优质行业形象。

## 二、推动文化建设,重点把握关键环节

证券公司必须高度重视、不断加强行业文化建设,以面向未来的长期价值理念驱动公司前行。唯有形成行业良好的文化生态,证券行业才能在快速发展和开放变革的环境中保持稳健的发展。

(一)坚持党的领导,强化与公司治理的有机结合

对于国有企业而言,应当将党建作为企业发展的“根”和“魂”,落实加强党的领导,完善和强化与公司治理的有机结合,不断发挥党的领导和现代公司治理双重优势。对于民营企业而言,同样也要坚持党的领导对公司发展的有机结合和引领作用,牢固树立“践行国家战略、服务实体经济”意识,并贯穿经营管理工作全过程,为公司发展提供坚强的政治保障。要按照中央有关加强民营企业党建的要求,充分发挥党组织在企业文化建设中的重要作用。应当发挥党组织在企业文化建设工作中的领导作用,成立由主要领导牵头、分管领导具体负责、相关职能部门参与的文化建设工作小组,进一步明确细化部门和分支机构的文化建设职责,健全内部宣传与外部宣传的工作沟通机制,充分调动文化建设中各级党组织的战斗集群作用。

(二)牢固树立合规意识,铸造企业文化内核

证券公司文化体系建设,首先在于树立和落实合规底线的文化意识。证券公司应当高度重视合规风控文化建设。

一方面,应加强内部长效机制,提升合规运营的制度有效性。例如制定公司合规管理制度、办法和评价等内部机制,规定公司经营管理主要负责人、高级管理人员、各单位负责人积极培育公司合规文化职责内容,建立健全与公司发展战略相适应的全面风险管理体系,确保内部风险控制有效运行。让合规风控真正融入业务发展的全流程,覆盖所有业务以及各内控部门、业务部门及分支机构、各层级子公司和全体工作人员,贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。

另一方面,证券从业人员必须建立长期发展的价值体系,明确行为规范,加强文化道德建设工作。加强对员工风控与合规相关指标的考核,提升员工风险防范与合规展业的意识,对风险事件一票否决,严厉打击违法违纪行为。建立权利与义务相统一、激励与约束相匹配的风险管理动态责任追究机制,实现监督与考核相统一。

(三)以专业诚信为本,夯实行业长青基石

从发达资本市场的历史经验来看,诚信不仅是证券公司自身的经营发展之本,更是全行业乃至金融体系、市场经济的发展之本。唯有夯实基础,才能行稳致远,实现证券行业健康、稳健发展的长远目标。证券公司应当强化管理体系,通过严抓制度落实,不断提升执业人员的良好品行。通过有效的制度激励,培训和

倡导着眼于发展的长期价值,塑造稳健经营的价值理念和诚信为本的行为规范,构建具备内生动力、正向反馈的企业文化氛围。

证券公司应通过常态化的宣传、教育、惩戒,推动全员树立“以诚信为荣,以失信为耻”的职业道德观念,在日常执业过程中,切实做到诚实守信。必须从微观层面的关键环节入手,才能形成行业层面高质量的执业诚信体系建设,从而保障信息披露、投资者权益和市场稳健运行等。

(四)优化客户服务理念,恪守职业操守和规范

证券公司开拓进取最核心的要素是人才队伍建设,人才面貌很大程度就等同于公司面貌,人才执业素养等同于公司的服务质量,人员规范展业等同于公司的规范运营。因此,证券公司必须通过持续不断的企业文化建设,提升执业人员的执业操守,形成一批作风优良、业务精通的高素质队伍。塑造真正以客户为中心的服务理念,一方面需要以专业为特色,努力为客户创造价值;另一方面,从业人员应当做到勤勉尽责,做到真正了解自己的客户,而不是仅关注“一锤子买卖”。因此,需要行业确立长期服务的制度机制,深入开展职业道德教育,配合绩效考核目标的调整,引导员工聚焦长期利益,减少急功近利,自觉廉洁从业,努力提升客户对专业机构和从业人员的信赖度。

## 三、以三年路线图为指引,切实落实文化建设工作纲要

根据证券基金行业文化建设工作纲要,2020年为试点落地期,开展典型标杆评选、优化分类评价标准、完善诚信系统建设等;2021年为全面推进期,基本建成与业务发展相适应的行业文化制度机制和生态体系;2022年不断强化、巩固行业文化建设成果,持续推进行业文化建设。未来三年行业文化建设的行动纲要已经明确,证券公司必须尽快提高文化建设的战略定位,在业务和管理的具体环节中嵌入文化建设内容和目标,确保公司文化体系能够成为长效机制,不断传承和积淀。

(一)在公司战略层面提升文化建设定位

以不忘初心的使命与担当,把文化建设放在公司发展的战略性高度,坚持合规是底线、诚信是义务、专业是特色、稳健是保障的核心价值观。同时,自觉践行社会责任,服务国家战略、维护投资者合法权益,履行社会责任。按照公司发展战略与文化理念融合发展的

要求,加强公司文化与发展战略的契合,建立公司发展战略与文化理念融合发展的机制。

内控和合规是文化建设的重点任务,公司内控部门应与业务条线有效实现分权制衡、合规运作,通过合规审查、合规咨询、合规检查、合规宣导与培训、合规监测、信息隔离墙、反洗钱、监管沟通与配合等工作职责,真正将行稳致远、守正出新等文化在战略层面逐一落实。风险管理部门应建立与公司发展战略和文化建设相适应的风险管理体系和制度,在全公司推行稳健的风险管理文化。

(二)紧扣业务和管理流程,嵌入文化建设要求

证券公司应当将文化建设要求制度化,嵌入业务和管理的流程当中,覆盖各项业务、各内控部门、业务部门及分支机构、各层级子公司和全体工作人员,贯穿决策、执行、监督、反馈等各环节。应探索符合自身特点的文化宣传手段,有效运用到业务、管理、服务的细节

中,真正把文化品牌转化为竞争优势。在公司外部,还应当积极履行社会责任,开展普惠金融、绿色金融、金融扶贫及投资者教育保护等,并积极践行ESG(环境、社会和公司治理)理念,自觉维护公司和行业声誉。

(三)加强文化传承,行稳致远,共创文化生态

良好的文化底蕴和理念需要长期的沉淀和积累,需要一批又一批从业人员共同坚守,才能够形成良性稳健的文化生态。行业层面应当统一规划、统筹安排,落实企业文化建设的顶层设计,优化文化建设的定位和内涵,持续推动文化建设的“路线图”任务。通过行业监管、自律等外部机制安排,督促公司提升“软实力”,打造核心竞争力。公司层面需要做好内部的引导和激励,让先进的文化持续融入经营发展当中,通过持续的工作安排,将文化建设内化为长期的制度机制、培养为业务人员的习惯和意识,最终完成稳定的文化传承和积淀。

## 四、与法律新规形成联动,以人为本夯实文化内核

“新证券法”于2020年3月1日起施行,进一步提高了证券公司作为资本市场中介的“看门人”职责。新法实施后,对行业文化生态提出更高的要求。提高违法违规成本是注册制改革的内在要求。注册制下,监管部门对于企业披露的文件不作实质性审查,这就更加要求中介机构能够切实承担起“看门人”的责任。

中介机构是资本市场投资经营活动的重要参与主体,其提供的保荐、审计、法律、评估、财务顾问等专业服务对维护资本市场“三公”原则具有重要意义,同时也是强制信息披露的前提和基础。各类中介机构勤勉尽责的核查工作能有效降低财务欺诈行为的发生概率。其中,证券公司是重要的保荐承销及财务顾问机构,是发行上市、并购重组等市场活动重要的中介参与者。在资本市场全面深化改革和“新证券法”实施的大背景下,证券行业必须把规范展业和合规风控置于文化建设的核心,切实将“看门人”的规范意识深植每个执业人员心中。

(一)强化法律法规意识,引导和宣传“看门人”精神

由于证券基金行业周期长,存在人员流动性大的特点,这就需要加强对员工法律规范意识的教育和宣传,特别是“新证券法”“公司法”等重要法律文件修订之后,证券公司应及时向员工开展宣传工作,引导和激励从业人员及时学习,树立规范观点和意识,塑造资本市场“看门人”的崇高使命感,从而自觉形成良好的职业操守。另外,监管部门也需要持续督促各类中介机构恪守资本市场“看门人”的初心,引导行业规范发展,落实深化改革任务目标。

(二)加强用人选人的文化面考察,下功夫把握好关键环节

建设专业的人才队伍是实现证券公司发展、行业发展的核心要素,是打造“看门人”队伍的前提。证券公司应当提高文化要素在人才队伍建设过程中的重要性,抓好关键环节。证券公司应当在人力资源管理方面,制定较为完整的人力资源管理制度体系,涵盖员工招聘、培训、考核、行为管理等内容,从人选用人、考核激励、职业操守等关键环节进行制度规范,对员工道德规范约束提出相应要求。把好“入口关”“任前关”“出口关”,探索建立长效激励约束机制,对风险事件一票否决,严厉打击违法违纪行为。

(三)学习借鉴先进市场经验,细化“看门人”配套规则

“新证券法”的实施,提高了信息披露要求和中介机构责任,将与发达市场的信息披露为核心的做法保持一致,促进中介机构自觉提高业务质量,不断加强学习交流,积极向国内外同业及跨业先进机构学习文化建设的经验和做法,互学互鉴,成为资本市场“看门人”,才能够控制好风险。同时,建立和实施一套可靠的“看门人”系统,仍需要不断完善和细化相关解释和规则,包括中介机构及从业人员勤勉尽责的判断等,需要在监管执法过程中不断明确边界,提供较为明确的规则预期。

(四)自觉维护行业声誉,将合法合规融入文化精髓之中

长久基业来源于好的企业声誉和形象,整体行业亦然。机构和个人都应当积极形成“忠、专、实”的文化底蕴,构筑并维护好个人、企业乃至行业的良好声誉。公司在制度机制上做好激励与约束,在人选用人方面坚持德才兼备、以德为先,最重要的是以合规为“生命线”,强化牢固的规范意识,将个人发展与公司发展、行业发展协调统一。

证券公司及执业人员还需要重视对外宣传和声誉风险管理。公司层面应做好教育和宣传,培养更多道德操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才,恪守合法合规的文化精髓,以专业形象提升服务质量,为客户创造价值,树立专业可信的业务品牌。执业人员应积极强化个人及团队的专业能力,以专业为本,以客户为先,以诚信为荣、以失信为耻,为证券行业文化建设贡献力量。

(本专栏由中国证券业协会与中国证券报联合推出)