

# 证券公司文化建设实践评估办法（试行）

（协会第七届理事会第四十一次会议审议通过，2025年12月26日修订发布并生效）

## 第一章 总则

**第一条** 为推动形成“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化，建立行业文化建设激励约束机制，规范文化建设实践评估工作，根据《证券法》《证券公司分类监管规定》《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》等法律法规和监管规定，按照《证券行业文化建设十要素》（以下简称《十要素》）等自律要求，制定本办法。

**第二条** 本办法所称证券公司文化建设实践评估（以下简称“实践评估”）是对证券公司践行行业文化核心价值观、公司文化建设实践情况的综合性评估。

**第三条** 中国证券业协会（以下简称“协会”）负责实践评估的组织实施，并接受中国证监会（以下简称“证监会”）的指导和监督。协会开展实践评估工作坚持依法合规、客观公正的原则。

**第四条** 证券公司承担实践评估主体责任，公司文化建设领导小组应当保证公司在自评工作中如实、客观地评价自身文化建设工作成效并提供有关证明材料，不存在弄虚作假、故意隐瞒存在问题或夸大工作实效的行为。证券公司负责实践评估工作的人员应当具备相应专业素质和业务能力，勤勉尽责、审慎履职。

**第五条** 协会在实践评估中建立专家评审机制，组建评审专家小组对评估结果等情况进行评议，根据工作需要研究处理评估工作中的重大、疑难问题。评审专家小组成员主要由证券行业文化建设委员会中来自监管机构、自律组织及证券公司的专家组成，总人数不低于10人，其中来自证券公司的成员不超过评审专家小组总人数的三分之一。评审专家小组会议评议事项，需经出席会议专家的三分之二以上同意方可通过。

## 第二章 评估指标

**第六条** 评估指标主要分为基础指标、加分指标和扣分指标。

**第七条** 基础指标主要对证券公司践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文化建设核心价值观、落实《十要素》等文化建设要求、公司文化建设实践情况等进行评估。

**第八条** 加分指标主要对证券公司积极践行行业文化建设核心价值观、推动行业文化建设作出贡献、公司文化建设取得成效被外部认可等情形进行加分。

**第九条** 扣分指标主要对证券公司落实行业文化建设相关要求不力、对行业文化建设实践评估工作不重视或者弄虚作假等情形进行扣分。

### 第三章 评估计分

**第十条** 设定基础指标基准分为 7 分。在基准分基础上，根据评估指标进行加分或扣分，以确定证券公司的实践评估计分。

**第十一条** 证券公司应当根据《证券公司文化建设实践评估指标》(见附件 1)中的基础指标逐项对照进行自评。证券公司文化建设实践情况不完全符合基础指标要求的，自评时应当每项扣 0.1 分。

证券公司文化建设符合加分指标要求的，应当进行加分信息填报。

**第十二条** 在评估期内，证券公司存在下列情形的，协会按以下原则相应扣分：

(一) 未在规定的自评结果报送日期之前报送自评结果及相关评估材料且无正当理由的，扣 0.5 分；

(二) 自评及评估结果异议反馈过程中，公司未如实、客观开展评估和反馈、提供有关证明材料的，最高扣 0.5 分；

(三) 未按《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》(以下简称《年报编制指引》)规定公示证券公司文化建设实践年度报告(以下简称“年度报告”)的，最高扣 0.5 分；

(四) 公司从业人员在党的建设、行业文化、职业道德方面的持续培训学时未达到协会自律规则规定比重的，扣 0.2 分；

(五) 薪酬激励过于激进，未建立稳健薪酬制度的，最高扣 1 分；

(六) 协会认定的其他扣分情形，最高扣 0.5 分。

**第十三条 实践评估计分公式如下：**

实践评估计分=基础指标基准分-基础指标扣分总分值+加分指标评估总分值  
-扣分指标评估总分值。

**第四章 评估结果**

**第十四条** 协会根据证券公司实践评估计分的高低，将实践评估结果分为 A (AA、A)、B (BB、B)、C (CC、C)、D 等 4 大类 7 个级别。

(一) A类公司文化建设水平在行业内最高，在业务开展中能够践行“合规、诚信、专业、稳健”的核心价值观，文化建设能较好地与党建工作要求、人的全面发展、专业能力建设和历史文化传承有机结合，与公司治理、发展战略、发展方式和行为规范深度融合；

(二) B类公司文化建设水平在行业内较高，文化建设能基本与党建工作要求、人的全面发展、专业能力建设和历史文化传承有机结合，与公司治理、发展战略、发展方式和行为规范深度融合；

(三) C类公司文化建设在行业内处于一般水平，能够自觉践行证券行业核心价值观；

(四) D类公司不重视文化建设工作，证券公司文化建设工作存在重大问题或缺陷。

**第十五条** 在评估期内，证券公司或其工作人员存在不正当竞争、扰乱正常市场秩序等行为，被监管部门或行业自律组织通报的，或公司因文化建设存在问题或缺陷，被监管部门或行业自律组织要求整改，证券公司未按要求完成整改并提交整改报告的，不得被评为 A 类。

**第十六条** 证券公司存在下列情况的，评估结果不得高于 C 类：

- (一) 在评估期内存在本办法第三十一条所述情形的；
- (二) 评估计分低于 6 分的。

**第十七条** 证券公司存在下列情况的，直接被评为 D 类：

- (一) 在评估期内治理机制存在重大缺陷或失灵，反映出证券公司文化建设

存在重大问题或缺陷的;

(二) 在评估期内发生重大违法违规或风险事件,反映出证券公司文化建设存在重大问题或缺陷的;

(三) 无正当理由拒绝参与实践评估的。

**第十八条** 协会根据行业文化建设情况,结合以前年度评估结果提出各类别、级别比例建议,经评审专家小组评议后确定并公布。

## 第五章 组织实施与结果运用

**第十九条** 实践评估每年开展一次,评估期为一个自然年度,即上年度1月1日至12月31日。

证券公司自评中提供的财务数据、业务数据原则上以上一年度经审计的报表及协会公布的信息为准。

**第二十条** 实践评估按照证券公司自评、协会复核、向监管部门征求意见、评审专家小组评议、公布结果的程序进行。

**第二十一条** 证券公司应当结合自身文化建设情况,对照评估指标全面、客观、准确地开展自评,按照《证券公司文化建设实践评估自评报告说明》(以下简称《自评报告说明》,见附件2)形成自评报告,填写自评工作底稿及实践评估加分信息表,并按要求归集相关证明材料。

自评报告、工作底稿、加分信息表及相关证明材料(以下统称“自评材料”)应当经公司文化建设领导小组负责人签署确认后报送协会。公司内审部门应当参与自评工作,并对自评的组织实施情况进行监督。

**第二十二条** 证券公司依据《年报编制指引》相关要求开展文化建设实践质量评估,评估内容同时符合下列要求的,可将质量评估报告及其证明材料作为自评材料用于实践评估:

- (一) 质量评估内容中包含基础指标所列事项及重点关注事项;
- (二) 质量评估报告包含《自评报告说明》所列内容。

**第二十三条** 证券公司自评同时符合下列要求的,协会对基础指标将主要复核重点关注事项:

- (一) 自评材料能够客观、如实反映公司年度文化建设情况;
- (二) 自评报告内容与年度报告公示内容对同一事项的描述不存在差异;
- (三) 自评材料经公司董事会表决或党委会讨论通过。

**第二十四条** 协会在证券公司自评的基础上，根据公司提供的自评材料及日常掌握的相关情况，在 15 个工作日内对证券公司自评材料进行复核，公司存在扣分情形的，协会根据扣分指标进行相应扣分，在此基础上形成初步计分。

复核过程中，协会可以就评估相关问题进行核实，向证监会及证券公司注册地证监局征求证券公司评估结果调整的意见及调整的情形。

**第二十五条** 协会综合证券公司自评、证监会及证券公司注册地证监局意见后，确定证券公司实践评估计分及类别、级别，原则上于每年 6 月 30 日之前向参与实践评估的证券公司告知评估结果。

**第二十六条** 证券公司对评估结果存在异议的，可以在收到评估结果后 5 个工作日内向协会提出书面反馈。协会在反馈截止日后 10 个工作日内，对证券公司的反馈事项进行处理与答复。

**第二十七条** 实践评估计分及分类情况提交专家评审小组评议后，协会将结果告知证券公司、报送证监会，并采用一定方式进行公示。

证券公司不得将实践评估结果用于广告、宣传、营销等商业目的。

**第二十八条** 协会按照要求将实践评估分类结果及加分建议报送证监会，供监管部门在证券公司分类监管工作中参考使用。

## 第六章 自律管理

**第二十九条** 证券公司应当妥善保管自评相关材料，包括但不限于：

- (一) 自评材料；
  - (二) 自评材料的内部流转签批文件、董事会决议、党委会会议纪要等文件；
  - (三) 其他需要留存的材料。
- 相关材料留存期限不少于 5 年。

**第三十条** 协会对证券公司文化建设实践评估工作进行自律管理，可采取现场、非现场方式进行自律检查。

**第三十一条** 证券公司在实践评估工作中存在提供虚假材料、夸大事实或其他违法违规行为的，协会可视情节轻重对证券公司采取谈话提醒、警示、责令改正、责令进行合规检查等自律管理措施；情节严重的，采取行业内通报批评、公开谴责等纪律处分。

**第三十二条** 证券从业人员在实践评估工作中存在提供虚假材料、夸大事实、通过行贿等不正当手段提升评估结果的，或协助他人以不正当手段提升评估结果的，协会将对其采取谈话提醒、警示、责令所在机构给予处理等自律管理措施；情节严重的，采取行业内通报批评、公开谴责等纪律处分。

## **第七章 附则**

**第三十三条** 证券公司应当以合并方式参与文化建设实践评估。母公司应当归总子公司相关情况并进行统一报送，评估结果适用于子公司。前款所述子公司包括证券子公司及投资咨询子公司。

**第三十四条** 证券公司依法未设监事会的，由法定承担监事会职能的监事或董事会中设置的由董事组成的审计委员会履行文化建设实践评估工作的监督职权。规模较小或股东人数较少的机构，若依法未设立审计委员会、监事会（或监事），应当将上述监督职责整合至内部审计部门或由董事会指定专人承担，确保内部监督机制明确有效。

**第三十五条** 协会会长办公会可以根据监管要求、行业发展情况等，在征求行业机构和监管部门意见的基础上，适时对评估指标、评估结果分类分级方式等予以调整。

**第三十六条** 截至评估期末，证券公司成立时间不足1年的，可向协会提出免于参加当年度实践评估的书面申请，经专家评审小组审议后可免于参加当年实践评估。

**第三十七条** 本办法自公布之日起施行。

附件：1、证券公司文化建设实践评估指标

2、证券公司文化建设实践评估自评报告说明

## 证券公司文化建设实践评估基础指标（2023年修订稿）

（协会2023年第5次会长办公会审议通过，2023年4月28日修订发布）

评估项目	评估内容	序号	评估指标	自评重点关注事项
0.总体要求	1.公司文化建设方向能够紧扣新时代金融核心任务，聚焦高质量发展目标；能够体现服务实体经济的价值观、以贯彻新发展理念为中心任务的发展观、以防范金融风险为首要任务的风险观。 2.公司文化建设能够有效推动落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观。 3.公司文化建设坚持与公司治理、发展战略、发展方式、行为规范深度融合；坚持与人的全面发展、历史文化传承、党建工作要求、专业能力建设有机结合。 4.建立健全文化建设质量评估机制，检验文化建设工作质量。	0.01 0.02 0.03 0.04 0.05 0.06 0.07	紧扣新时代金融行业核心任务，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以社会主义核心价值观引领文化建设。 落实“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化核心价值观，坚持可持续发展，引导和促进公司高质量发展。 文化理念体系总结了公司优秀文化积淀，提炼出反映自身特点的公司文化理念。 文化理念体系对员工执业能力和职业道德提出明确要求，引导员工提升个人职业素养，强化公平竞争意识，不从事违反公平竞争、破坏市场秩序的行为。 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，公司章程符合廉洁从业管理目标和总体要求。 充分发挥党建工作对文化建设及廉洁从业管理的引领作用。（如不适用请进行说明） 建立健全全面风险管理、合规管理、廉洁从业管理领导机制和基本制度安排。	公司自评重点关注事项如下，如存在相关情形的，应当进行自评扣分。 1.公司紧扣新时代金融行业核心任务，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以社会主义核心价值观引领文化建设实践。 2.公司发挥党建和文化对公司战略的牵引和支持作用。 3.公司治理或内部控制是否存在缺陷，股东资质及股权管理是否符合法规要求。 4.公司是否存在重大风险被托管。 5.公司是否存在全面风险管理落实不到位的情形。 6.公司是否存在合规管理执行不到位的情形。 7.公司是否存在因证券经营机构行为或外部事件，及工作人员违反廉洁规定、职业道德、业务规范、行规行约等发生声誉风险事件。

		0.08	建立文化建设质量评估机制，客观评价工作效果，并在此基础上不断完善制度机制，提升文化建设工作水平。	8.公司薪酬管理制度是否符合相关监管规定和自律规则，是否建立稳健薪酬管理制度，相关制度是否有效执行。 9.公司持续推进从业人员职业道德水平建设，提升从业人员职业操守,是否存在职业道德建设不力的情形。 10.公司是否开展廉洁从业内部检查，采取措施加强从业人员职业道德建设，是否存在对从业人员廉洁管理不力的情形。 11.公司对职业道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理机制是否有效执行。 12.公司文化建设领导小组是否切实承担文化建设融入公司发展主体责任，研究决定公司文化建设重要事项，文化建设领导小组年度召开文化建设专项会议是否少于 2 次。党委组织的文化建设专项会议可计入。 13.公司组织的全员行业文化理念、《证券行业文化建设十要素》《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《树立证券行业荣辱观的倡议书》等的宣导活动是否达到 2 次。 14.公司形成有效落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的方案并有效执行（方案执行情况自 2023 年度实践评估起考察）。 15.公司持续增强内外部文化认同。（本重点
1. 平衡各方利益	1.公司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。 2.“各相关方”包括股东、管理层、员工等在内的内部相关方，以及包括证券基金投资者、同业机构、合作方、监管部门、行业自律组织、政府等在内的外部相关方。	1.01  1.02  1.03	公司章程符合法律法规要求，能够平衡各相关方利益，包括依法纳税、保护投资者合法权益、履行社会责任等内容。 公司文化理念能够体现维护各利益相关方合法权益、有效管理利益冲突的要求。 建立完善的公司治理体系，形成有效的激励、约束和制衡。股东资质及股权管理符合法规要求，保障股东、董事、监事（如有）的知情权，建立科学完善的内部控制机制，充分发挥监事会（或依法承担监事会相应监督职责的组织或个人）、纪检监察（如有）、内审稽核、合规风控等部门的监督制衡作用。健全关联交易内部审计机制；“一委（如有）三会（如有）一层”体系健全，股东会召开程序和董事会议事流程规范，引入外部董事机制，监事向监管部门反映情况的渠道畅通。	8.公司薪酬管理制度是否符合相关监管规定和自律规则，是否建立稳健薪酬管理制度，相关制度是否有效执行。 9.公司持续推进从业人员职业道德水平建设，提升从业人员职业操守,是否存在职业道德建设不力的情形。 10.公司是否开展廉洁从业内部检查，采取措施加强从业人员职业道德建设，是否存在对从业人员廉洁管理不力的情形。 11.公司对职业道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理机制是否有效执行。 12.公司文化建设领导小组是否切实承担文化建设融入公司发展主体责任，研究决定公司文化建设重要事项，文化建设领导小组年度召开文化建设专项会议是否少于 2 次。党委组织的文化建设专项会议可计入。 13.公司组织的全员行业文化理念、《证券行业文化建设十要素》《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《树立证券行业荣辱观的倡议书》等的宣导活动是否达到 2 次。 14.公司形成有效落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的方案并有效执行（方案执行情况自 2023 年度实践评估起考察）。 15.公司持续增强内外部文化认同。（本重点
2.建立长效激励	公司构建激励与约束并重、长期与短期兼顾的长效激励机制，注重有效激励与问责监督相统一。	2.01  2.02	建立科学的人员考核与合理的薪酬管理制度，将廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况纳入人员考核与薪酬管理，坚持正向引导激励与反向惩戒约束并重。 建立长期与短期兼顾的激励机制，通过适度拉长业绩考核周期、薪酬递延等方式形成合理有效的长周期考核评价体系和收入分配机制。	8.公司薪酬管理制度是否符合相关监管规定和自律规则，是否建立稳健薪酬管理制度，相关制度是否有效执行。 9.公司持续推进从业人员职业道德水平建设，提升从业人员职业操守,是否存在职业道德建设不力的情形。 10.公司是否开展廉洁从业内部检查，采取措施加强从业人员职业道德建设，是否存在对从业人员廉洁管理不力的情形。 11.公司对职业道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理机制是否有效执行。 12.公司文化建设领导小组是否切实承担文化建设融入公司发展主体责任，研究决定公司文化建设重要事项，文化建设领导小组年度召开文化建设专项会议是否少于 2 次。党委组织的文化建设专项会议可计入。 13.公司组织的全员行业文化理念、《证券行业文化建设十要素》《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》《树立证券行业荣辱观的倡议书》等的宣导活动是否达到 2 次。 14.公司形成有效落实《进一步巩固推进证券行业文化建设工作安排》的方案并有效执行（方案执行情况自 2023 年度实践评估起考察）。 15.公司持续增强内外部文化认同。（本重点

		2.03	建立科学的选人用人制度,注重精神引领和文化引导。	关注事项自 2023 年度实践评估起考察) 16.公司推动文化品牌建设,形成文化品牌战略,并有效落实。(本重点关注事项自 2023 年度实践评估起考察)
		2.04	形成人才培育长效机制,强化从业人员政治能力与专业能力,注重德才兼备。	
3.加强声誉约束	1.公司声誉风险约束机制能够有效防范和管理由于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。建立良好的公司声誉和人员执业声誉,维护行业声誉与形象。 2.公司需加强投行、资管、自营、投资咨询等道德风险潜在高发业务领域、关键岗位、重点人员的管理。	3.01	建立公司及工作人员声誉约束机制,防范和管理公司及工作人员的行为及声誉风险。	
		3.02	建立人员声誉信息管理机制,做好员工声誉信息登记和管理,将声誉信息作为人员入职、晋升、离职时的重要事项。	
		3.03	开展员工行为规范、廉洁从业、职业道德和法治观念教育,提高员工合规风控意识,树立全员廉洁从业理念,恪守职业道德和行为准则。	
		3.04	建立对道德风险潜在高发的业务、关键岗位、重点人员的管理机制。	
		3.05	建立维护公司形象和声誉的机制,不断积累公司声誉。	
4.落实责任担当	公司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	4.01	公司文化理念体系和文化建设实践体现落实责任担当。	
		4.02	公司发展战略和经营决策体现积极落实责任担当。	
		4.03	公司采取有效措施督促员工履行投资者保护职责。	

	展。	4.04	开展思想道德教育，促进员工树立自觉维护国家金融安全、强化社会责任的意识。	
		4.05	公司建立有效机制持续参与社会公益活动，并支持员工参加社会公益事业。	
5.融合发展战略	将文化建设与公司发展战略深度融合，使具体经营决策与公司发展战略和文化理念保持一致。	5.01	文化理念体系能够与公司发展战略相融合，文化建设是公司发展战略的重要组成部分，发展战略体现文化理念和价值追求。	
		5.02	制定推动文化建设落地的规划、纲要或具体方案，相关内容符合公司发展实际、目标任务明确，并有配套推进措施。	
		5.03	将文化理念融入到公司管理制度和业务流程，使公司制度规范与文化理念保持一致，在具体工作中予以体现和落实。	
6.强化文化认同	公司注重文化理念的传达和实践，做到明确一致、充分有效，使公司和行业文化得到真正认同。	6.01	公司文化建设工作领导小组统筹推进公司文化建设工作，形成公司文化建设制度和机制，能够促进文化建设良性发展。	
		6.02	文化建设纳入日常管理，明确公司党委（如有）、董事会、监事会（或依法承担监事会相应监督职责的组织或个人）、管理层、各部门、各分支机构以及各子公司在文化建设工作中的职责和具体分工。	
		6.03	加强廉洁从业管理，建立健全财务管理制度，严格执行财务纪律和内部流程，充分发挥内审稽核等部门作用。	
		6.04	公司为文化建设投入必要的人力负责文化建设的日常工作，并提供专项资金保障。	

		6.05	树立公司文化品牌，制定基本完备的企业视觉识别系统。通过多种有效方式和渠道组织开展公司文化推广宣传活动，宣传内容与公司文化核心价值观、经营管理理念等一致。	
		6.06	通过多样化有效的方式，教育引导员工践行行业和公司文化理念、树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观。	
		6.07	组织开展评优活动，对践行公司文化理念、弘扬公司文化的优秀员工进行表彰，鼓舞和激励广大员工自觉践行文化理念。	
7.激发组织活力	公司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。	7.01	采取常态化措施培养有活力的组织文化、增强团队之间的协同性和公司整体的凝聚力。	
		7.02	文化建设与党建工作和精神文明建设紧密结合，整合工会、团组织或其他常态化员工组织等各种资源推进文化建设工作。（如不适用请进行说明）	
		7.03	为员工提供多元化途径为公司管理和业务发展建言献策。	
		7.04	尊重并公平对待员工的多元化背景，向员工提供平等的机会，有效保护员工合法权益。	
		7.05	采取有效措施做好员工关怀工作。	
8.秉承守正创新	公司能够紧扣新时代金融行业核心任务、聚焦高质量发展目标、坚	8.01	公司建立相关机制，按照新时代金融行业核心任务，聚焦主业开展创新。	

	守合规风控底线的前提下开展业务和产品创新，突出主业，规范创新。	8.02 8.03	建立针对新产品、新业务的风险管理制度和流程，保障创新业务合法合规、风险可控。 开展多种形式的宣导，有效树立全员守正创新的理念。	
9.崇尚专业精神	公司能够坚守专业主义，积极培养专业精神，提升专业水平和核心竞争力，形成学习专业、尊崇专业、按专业精神做事的文化氛围。	9.01 9.02 9.03 9.04	公司通过各种有效方式弘扬专业精神，营造崇尚专业精神的文化氛围，激励员工爱岗敬业，履职尽责，提供高质量、高标准服务。 公司建立有效机制，持续完善执业标准，保障服务质量。 公司建立专业人才培养体系及激励机制，提升员工的专业能力和职业素养，打造学习型组织。 公司重视服务对象的评价反馈，建立有效机制督促员工提升专业能力和服务质量。	
10.坚持可持续发展	公司高度重视发展质量，追求长期价值创造的发展方式，全面贯彻新发展理念，坚守底线思维，坚持稳中求进，实现公司健康发展。	10.01 10.02 10.03 10.04	公司发展战略体现“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念。 公司建立有效机制平衡风险和收益，保障资本充足，保证业务稳健、风险可控。 自觉维护行业声誉，抵制对行业声誉产生不良影响的行为或现象，树立良好的行业形象。 公司构建了 ESG 治理架构和治理机制（如有）。	

**说明：**

- (1) 公司自评时应当对照基础指标逐项进行评估。公司文化建设实践情况不完全符合基础指标要求的，自评时应当每项扣 0.1 分，其中 0.07 和 1.03 最高扣 0.2 分。
- (2) 重点关注事项是对基础指标的细化、量化要求，公司应按照重点关注事项要求进行自评并提供证明材料。

证券公司文化建设实践评估加分指标（2023年修订稿）

(协会 2023 年第 5 次会长办公会审议通过，2023 年 4 月 28 日修订发布)

评估内容	序号	加分指标	分值	加分事项	加分方法
一、践行行业文化建设核心价值观	1	推动自律规则、规范形成。	最高0.2分	<p>公司作为主要执笔单位参与协会自律规则、规范研讨讨论、起草工作。</p> <p>说明：相关自律规则、规范须在评估年度正式发布，具体名单由协会提供并告知行业。</p>	<p>(1)牵头单位每项自律规则或规范加 0.1 分，其他主要执笔单位每项自律规则或规范加 0.05 分。</p> <p>(2)加分累计计算，最高不超过 0.2 分。</p> <p>(3)母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。</p>
	2	服务行业专业能力提升，参与协会组织的培训、评价测试工作。	最高0.5分	<p>(1)公司参与协会培训课程申报，并向协会提供课程师资、培训课件的，每项加 0.05 分。</p> <p>(2)公司高级管理人员或中层人员参与协会文化建设专题培训，提供课程师资、分享公司文化建设实践经验的，中层人员每项加 0.05 分，高级管理人员每项加 0.1 分。</p> <p>(3)公司使用自主考场为证券从业人员水平评价测试提供支持，公司及考生不存在违反协会证券从业人员专业能力水平评价测试相关规则的情形。</p> <p>(4)公司参加协会证券从业人员水平评价测试命题、教材编写工作。</p> <p>说明：培训课程及交流相关工作应当在评估年度上线或实施；其他工作应当在评估年度开展；各事项具体名单均由协会提供并告知行业。</p>	<p>(1)参与协会培训课程申报，并向协会提供课程师资、培训课件的，每项加 0.05 分。</p> <p>(2)参与协会文化建设专题培训，提供课程师资、分享公司文化建设实践经验的，中层人员每项加 0.05 分，高级管理人员每项加 0.1 分。</p> <p>(3)使用自主考场为证券从业人员水平评价测试提供支持，考场为行业考生提供服务的：全年考场实际使用占比应当达总次数的 50% 以上，按实际使用机位计算，前 10 名加 0.1 分；11-20 名加 0.05 分；考场仅为公司自用的：按照全年考试实际使用的总机位数排名，前 10 名加 0.1 分，11-30 名加 0.05 分。</p> <p>(4)参加协会证券从业人员水平评价测试命题工作，年累计参与人次达 5 次及以上的，加 0.05 分；参加协会证券从业人员水平评价测试教材首次编写工作的，加 0.05 分。</p> <p>(5)加分累计计算，其中(1)(2)两项合计不超过 0.3 分，指标总分最高不超过 0.5 分。</p> <p>(6)母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。</p>

			<p>(1)公司承担党中央有关部门、国务院各部委、各直属机构课题并结题的，有相关单位公开招标文件或正式函件并能证明已结题。</p> <p>(2)公司承担地方政府或相关省部级单位课题，获省部级领导肯定性批示的。</p> <p>(3)公司承担证监会系统单位公开招标课题并结题的，有相关单位公开招标文件并能证明已结题。</p> <p>(4)公司作为牵头单位或执笔单位承担协会专业委员会课题，研究成果获得省部级以上领导批示。</p> <p>(5)公司人员作为课题负责人参加协会重点课题研究被推荐为优秀研究课题。</p> <p>(6)公司参加协会季度首席经济学家例会并发表观点，会议成果获得省部级以上领导批示。</p> <p>说明：第(4)(5)(6)项具体名单由协会提供并告知行业。</p>	<p>(1)公司承担党中央有关部门、国务院各部委、各直属机构课题并结题的，每项加0.1分，最高0.2分。</p> <p>(2)公司承担地方政府或相关省部级单位课题，获省部级领导肯定性批示的，每项加0.05分，最高0.1分。</p> <p>(3)公司承担证监会系统单位公开招标课题并结题的，每项加0.05分，最高0.1分。</p> <p>(4)公司作为牵头单位或执笔单位承担协会专业委员会课题，研究成果获得省部级以上领导批示的，每项加0.05分，最高0.1分。</p> <p>(5)公司人员作为课题负责人参加协会重点课题研究被推荐为优秀研究课题的，每项加0.05分，最高0.1分。</p> <p>(6)公司参加协会季度首席经济学家例会并发表观点，会议成果获得省部级以上领导批示的，每项加0.05分，最高0.1分。</p> <p>(7)加分累计计算，最高不超过0.5分。</p> <p>(8)母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。</p>
4	加强理论研究。	最高0.3分	<p>(1)公司或代表行业参与文化建设相关课题研究，获得省部级优秀奖(含)以上奖励。</p> <p>(2)公司人员在核心刊物、中央媒体发表行业文化建设及其他与证券业务、资本市场发展相关的理论研究文章。核心刊物范围见CSSCI来源期刊目录；中央媒体范围参见国家网信办公布的互联网新闻信息稿源单位名单。</p> <p>说明：</p> <p>省级(含)以上认定：加盖公章的颁奖单位须为省级(含)以上单位，以省级(含)以上单位颁发的证书、发布</p>	<p>(1)课题研究获奖，国家级奖励加0.2分，省部级三等(含)以上奖励每项加0.1分，省部级优秀奖励每项加0.05分，最高0.3分。</p> <p>(2)在核心刊物发表理论研究文章的每项加0.1分，在中央媒体发表理论研究文章的每项加0.05分，最高0.2分。</p> <p>(3)加分累计计算，最高不超过0.3分。</p> <p>(4)母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。</p>

			的文件等为准； 获奖时间：奖项应为评估年度颁发。	
	5	宣传行业形象。	最高0.3分  (1) 参与协会宣传工作，宣传行业形象、宣导企业文化理念，具体名单由协会提供并告知行业。 (2) 公司承办证券监管部门、协会组织的防非宣传、企业文化建设等专项宣传活动，具体名单由协会提供并告知行业。 说明：协会拟开展相关活动的，将采取一定方式告知行业或向行业进行活动征集，公司可自愿参与并自主申报。	(1) 参与协会宣传工作，宣传行业形象、宣导企业文化理念的，每项加0.05分，最高0.2分。 (2) 公司承办证券监管部门、协会组织的防非宣传、企业文化建设等专项宣传活动的，每项加0.1分，最高0.2分。 (3) 公司连续5年参与《证券公司履行社会责任报告》或《中国证券业发展报告》编写工作的，加0.05分。 (4) 加分累计计算，最高不超过0.3分。 (5) 母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。
二、文化建设保障措施及成效	6	文化理念引导。	最高0.3分  评估年度廉洁从业、合规诚信执业、全面风险管理、践行行业和公司文化理念等情况在人员考核或晋升中起决定性作用。 说明： 决定性作用指与文化建设相关的考核内容占比高于30%（含），或作为一票否决项。	(1) 在人员考核、晋升其中一项中起决定性作用加0.2分，在人员考核、晋升两项中同时起决定性作用，加0.3分。 (2) 母公司符合指标要求方可加分。
	7	宣传推广文化建设成果。	最高0.6分  (1) 中央媒体报道公司文化建设成果。中央媒体范围参见国家网信办公布的互联网新闻信息稿源单位名单。 (2) 公司文化建设案例被高校收录进教材、案例库，或被收录入省部级以上单位相关案例库的。 (3) 公司文化建设、党建等特色案例入选协会证券行业	(1) 中央媒体报道公司文化建设成果的，每项加0.05分，最高0.2分。 (2) 公司文化建设案例被高校收录进教材、案例库，或被收录入省部级以上单位相关案例库的，每项加0.05分，最高0.3分。 (3) 入选协会文化建设、党建等特色案例的，每项加0.1分，最高0.2分。

			文化建设年报。 说明：第（3）项具体名单由协会提供并告知行业。	(4) 加分累计计算，最高不超过0.6分。 (5) 母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。
8	文化建设工作获得奖励或肯定。	最高 0.3 分	公司获得思想政治建设、精神文明、文化建设等方面的省部级（含）以上荣誉称号。 说明： ①个人奖项不纳入，已在协会社会责任专项评价中申报的项目不得重复申报； ②省级（含）以上认定：加盖公章的颁奖单位须为省级（含）以上单位，以省级（含）以上单位颁发的证书、发布的文件等为准； ③获奖时间：奖项应为评估年度颁发。 ④公司连续获得同一奖项的，从第二次申报起需提供评估年度该奖项评审单位的复审证明。	(1) 国家级荣誉称号，加0.2分；省部级荣誉称号，每项加0.1分。 (2) 加分累计计算，最高不超过0.3分。 (3) 母、子公司之一符合指标要求即可加分，母子公司累计计算。

**说明：**

- (1) 公司文化建设符合加分指标的，应按要求归集证明材料，报送加分信息。
- (2) 社会责任及投资者教育相关奖项不纳入加分。
- (3) 核心内容相同或相近的文化建设成果不得在多个加分事项中同时填报。
- (4) 同一培训或宣传事项多次开展的、同一课题或理论研究事项多次获奖或多次发表的，不重复加分，取最高加分分值。

## 证券公司文化建设实践评估扣分指标（2023年修订稿）

（协会2023年第5次会长办公会审议通过，2023年4月28日修订发布）

序号	扣分指标	分值	扣分标准
1	未在规定的自评结果报送日期前报送自评结果及相关评估材料且无正当理由的。	0.5分	存在扣分指标所述情况即扣0.5分。
2	自评及评估结果异议反馈过程中，公司未如实、客观开展评估、提供有关证明材料的。	最高0.5分	(1)证券公司在自评时，不如实标注存在问题并进行自评扣分，存在遗漏、隐瞒等情况，协会在复核时将在应扣分事项上加倍扣分。 (2)公司对提交材料把关不严，严重影响复核工作有效开展的，协会视情节进行扣分。 (3)扣分累计计算，最高不超过0.5分。
3	未按《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》规定公示证券公司文化建设实践年度报告的。	最高0.5分	(1)未在规定时间内完成公示，且无合理理由的，扣0.25分。 (2)文化建设实践年度报告内容不完整、不准确，或存在未如实披露内容的，扣0.25分。
4	公司从业人员在党的建设、行业文化、职业道德方面的持续培训学时未达到协会自律规则规定比重的。	0.2分	从业人员参加协会持续培训规则规定的课程，存在党建引领、行业文化、职业道德方面的学时未达到规定比重的情况，扣0.2分。
5	薪酬激励过于激进，未能体现建立长期激励机制和稳健薪酬制度要求的。	最高1分	(1)公司高级管理人员或全体员工(含董监高)平均薪酬涨幅高于净利润增幅，未达30%的扣0.5分；达到30%及以上的，扣1分。 (2)未按相关自律规则制定和实施稳健薪酬制度的，扣0.5分。 说明： ①薪酬金额应合并子公司人员薪酬金额，以归属评估年度的计提金额计算； ②公司高级管理人员或全体员工(含董监高)平均薪酬涨幅高于净利润增幅，公司有合理解释的，不予扣分； ③公司净利润增幅为负，且高级管理人员或全体员工平均薪酬未增长的，不予扣分。
6	协会认定的其他扣分情形。	最高0.5分	根据具体情形进行研究认定。



## 证券公司文化建设实践评估自评报告说明

根据中国证券业协会(以下简称“协会”)**《证券公司文化建设实践评估办法》、  
《证券公司文化建设实践评估指标》**(以下简称《评估指标》)等的要求，我们对本公司(以下简称“公司”)20\*\*年度文化建设实践情况进行了自评。

### 一、重要申明

本公司对自评材料内容进行了认真、仔细地审查，确认自评材料所载内容真实、准确、完整。在协会组织开展证券公司文化建设实践评估期间，本公司不以不正当手段影响评估工作，不以任何方式干扰评估工作。在接受询问时，本公司保证陈述内容真实、客观、准确。

### 二、自评工作组织保障

[ (一) 自评工作的组织机制、参与部门及职能分工。 ]

[ (二) 自评工作组的人员构成、主要负责人。 ]

[ (三) 自评工作流程与审批程序。 ]

### 三、自评结果

[ (一) 简要概括本年度文化建设工作对《评估指标》基础指标的总体落实及达成情况。 ]

[ (二) 描述对照《评估指标》本年度文化建设工作哪些方面存在问题并在自评中进行了扣分。 ]

[ (三) 描述根据《评估指标》加分指标拟加分事项情况。 ]

XX 公司文化建设领导小组负责人签字:

× × 年 × × 月 × × 日