# 2023年风控合规工作报告 银行年度合规工作报告(精选7篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 风控合规工作报告篇一

20xx年我继续负责综合监管的全面工作。为充分调动该股职员的整体工作积极性,实行规范化管理,，年初我就安排对综合监管人员进行重新组合,做到岗位到人,责任分工明确的工作管理体系,经常参加综合监管每周定期召开科务会,安排布置的各岗位工作，及时沟通情况。通过上述举措,20xx年综合金融监管工作又有新起色,内控管理机制进一步完善,较好地解决了人员不稳定的问题。另外，我与监管股负责人按《金融监管责任制》和行内制定的《量化细化实施细责》，把每一个被监管专业、每一项监管责任真正分解落实到人。按时完成了监管责任的分解落实工作，从而明确了监管人员的具体分工和职责。做到了：人员落实、制度落实、责责落实、任务落实、检查落实。认真按季进行考核，将每个人员岗位责任与目标化管理结合，充分发挥了金融监管各岗位人员的职能作用。

今年以来，我们监管部门定期和不定期组织人员开展了业务学习和实际检查技能的培训，积极树立新的监管理念，将各项政策规定和实务操作的要点融入在具体的工作中，从20xx年起，我行银行业监管人员的培训重点从行政监管转向对银行业机构的非现场分析和预警上，监管人员必须作到对政策规定熟、实际现场检查技能高、非现场分析到位，围绕上述

三个方面，我行监管人员在参加中心支行培训的同时，督促监管人员自学有关监管业务知识，在一定的时期内迅速提高监管人员的综合素质，以适应形势发展的需要。

按照20xx年10月银行业现场会的要求，认真组织了监管人员对银行业监管文档、非现场监测数据系统、金融行政监管子系统等应用程序进行了逐项落实，切实保证了监管实务操作与计算机应用的全面落实。我行监管部门从20xx年起严格按照电子化监管的要求，认真贯彻监管电子化和文本化管理相结合的原则，落实监管实务操作在计算机中的应用，保证了中心支行与我行之间的监管信息与实务操作的沟通，通过监管电子化的建设，切实提高了监管的各项基础工作水平。

(1)□20xx年，对银行业高级管理人员任职资格审查工作，一是严格执行了任职前考试、谈话制度，分别对3名高级管理人员进行了任职前的考试、谈话，同时完成了对2名高级管理人员任职资格的审查。二是在20xx年9月组织完成了辖内银行业高级管理人员的任职期间的考试及年度考核工作，并将考试及考核结果装入银行业高级管理人员档案存档。

(2)加强对机构准入和退出的监管，在积极支持银行机构改革的同时全年完成了银行机构退出4家、迁址1家、降格2家。

各家商业银行的机构撤并要在积极支持机构改革和调整的同时，按照机构撤并规定的要求作好审批工作，保证了银行业机构撤并所申报的资料完整、审批材料的合规，在一季度对20xx年机构和人员上报的材料进行一次复审，凡不符合规定或要素不全的一律在一季度末之前进行了纠正，复审结果于20xx年2月20日前上报到银行科。

真做好金融机构年检工作。按照呼盟中心支行的要求，我们早在20xx年4月就开展了对银行业机构的年检工作，依照上年年检各项要求履行了手续，年检中没有走过场，现场检查面

达100%。年检报告于6月20日前上报了银行科。

2月底前，按照人行呼伦贝尔市中心支行《中国人民银行呼伦贝尔市中心支行合作金融监管责任制实施细则》等制度和办法，完成了支行与农村信用社联社签定监管责任状、支行主管行长与监管股长签定监管责任状和监管股长与监管员签定监管责任状，制定了监管a□b制，明确了监管职责、责任和目标，使各项监管责任制得到有效的贯彻和落实。

## 风控合规工作报告篇二

2011年，可以说是yz证券经营管理转变年。在新经营管理层及部门领导的指引下，风控合规部严格加强内部控制制度建设，防范风险、堵塞漏洞、优化流程，稳步开展了各项风险管理工作。我很欣慰作为风控合规部的一员，参与了各项工作的开展。回顾这一年来的点滴历程，真可谓“新颖、困惑、充实、欣慰”。

一、清理历史自营账户

2011年3月公司申请取消业务资格限制有所进展，为自营业务重新开展做铺垫，领导安排我对公司历史自营账户进行清理。由于yz证券以前证投部人员全部离职，只留下2铁皮柜的自营资料。我结合实际情况制定了《自营账户进行初步清理方案》，按照清理方案排查历史自营资金账户64个，自营股东账户126个，经过清理核实，划回资金5.7万余元。

账户清理完成后，所有自营股东账户办理了注销手续。同时，重新开立了规范的自营股东账户20个，并按照规定进行了报备。

二、自营相关制度建设

为推进自营业务顺利开展，账户清理过后，马上开始着手制

定自营业务相关制度，包括：投资管理委员会工作细则、投资自营业务管理规定、证券投资风险监控实施办法。在领导的关心下，上述3个制度先后推出，自营业务的开展有了制度的保证。虽然时间仓促，相关条款有所欠缺，但现在看来制度的操作层面强，很好的指导了自营业务的开展。

三、资产管理系统的建立及维护

在账户清理及制度建设后，为确保自营业务的开展及风险监控落实到位，技术平台马上提上日程。在确定软件功能后，恒生公司的资产管理系统立即上线，整个系统的搭建（非技术部分）、参数设置、系统试运行评估都是由我主导负责，最终保证了新股申购4月底在新的资产管理系统的顺利展开。

资产管理系统正式上线后，发现了部门功能问题，如，新股申购不能足额申购。由我协调，提出了解决方案。新会计准则出来后，我一直督促资产管理系统的会计准则升级工作，为财务系统与资产管理系统对接做好基础工作。

四、自营日常监控及对账机制的建立

自营业务全流程属于我的监控范围，股票池的建立、投资方案的形成、投资管理委员会会议、资金的调拨、股票的买卖我都全程参与监督。2011年进行了7次股票买入监控，33次新股申购监控，58次股票卖出监控，3次债券买入监控，2次债券卖出监控，42次债券回购监控。

公司投资业务操作均在控制范围内，并严格按照相关制度运行，未出现违规情况。本年度公司的自营股票投资、债券投资均控制在风险指标范围内，单个债券投资成本未超过净资本的30%，自营业务规模未超过净资本的200%，也未超过公司年度20个亿的投资规模。

在监控过程中发现的问题我逐一提出改进要求，并将相关制

度规定作明确描述，使相关部门人员能够更直接的掌握相关业务操作规则，心悦诚服的接受意见并及时改进。这样，保证了监控的效果。如新股申购时发现申购超限额情况，我及时提出交易员应加强新股申购规则及股票交易规则的学习。

自营业务开展以来，自营柜台、财务账、结算备付金对帐机制没有建立，柜台资金、财务账没有一一对应关系，自营账务处理延迟，财务部难以对自营进行监控。为了扭转局面，我积极沟通，梳理了对帐流程，初步获得效果。本年后2个月对账相符，对帐机制初步建立。

五、内控平台及净资本监控

我在2011年7月正式接手内控平台的实时监控，负责经纪业务实时监控、独立存管核对监控及净资本的实时监控。10年10月份后经纪业务监控、独立了存管监控移交刘刚进行。在此期间，我部对经纪业务、清算业务各出示了1份风险提示报告，提示的风险得到了很好的控制。通过3个月的监控，我对经纪业务、存管业务的风险点有了进一步的深刻认识。

内控平台净资本监控虽然没有发生任何风险，但通过监控让我了解净资本、风控指标的作用及计算方法，特别是系统进行新会计准则升级时，我参与分析讨论，让我熟悉了净资本监控流程，为我胜任对监管报表审核工作提供了理论基础。

六、监管报表的审核

一些失误，为此我重新认真学习了编报指引，加强相互沟通、相互配合，对监管报表项目填报内容及要求的认识和理解形成一致意见，保证填报工作的准确与高效。

制度的建立、系统的架设、对帐机制的建立都是我以前没有经历过的工作，新颖的同时让我感到了前所未有的压力。审核监管报表遇到的问题、部门领导经常更替，风险管理工作

范围的界定或多或少让我困惑；除了自营监控工作外，还有内控平台净资本监控、审核监管报表、梳理流程、签报分析总结等方面的工作充实我自己。风险管理工作得到了更为广泛的理解和支持，我部与各部门日益协调、相得益彰，这让我感到欣慰和鼓舞。

1、自营业务中的债券回购业务、固定收益业务如何进行实时监控，行业内也没有相关的先例，2012年，我将积极开展研究，争取有个成文东西出来。

2、自营风险如何量化，数量经济学虽有固定的模型，但如何实际运用，如何指导自营投资我没有看到成功应用的实例。我想2012年结合我的工作，对此进行研究。

在今后的工作中，我会更加努力，顾全整体，尽职尽责，脚踏实地，皆尽全力的开展工作。

## 风控合规工作报告篇三

自＃＃年总行开展内部控制综合评价以来，我行十分重视内部控制管理工作，把内控工作作为一项重要的工作来抓，在严格执行上级行制度、办法的前提下，针对支行实际，努力完善、细化内控管理制度，做精做细各项内控管理，为了实现经营目标，维护财产完整，保证会计及其他资料正确和财务收支合法，决策层的经营方针、经营决策能得以顺利贯彻执行，工作效率和经济效益能得以提高，我行坚持业务发展与内控管理并举的经营策略，在规范操作程序、降低金融风险中起到了积极促进作用。

现将全行内控管理情况报告如下：

一、内部控制管理的基本情况 支行本职设置办公室、人事监察部、计划信贷部、市场客户部、财务会计部、国际业务部、

合规部七个职能部室，一个工会办公室、一个党委办公室。辖属营业部、支行、支行、分理处、分理处、分理处、分理处、分理处、分理处、分理处、分理处十一个营业机构，另设、、、、、6 个储蓄所。到 10 月末全行员工人，其中长期合同工人，短期合同工人。在机构上设置上做到职能部门横向平行制约，前后台业务分离在岗位配置上做到人员落实、职责明确在制度建设上做到文件传递上及时，贯彻学习到位在制度执行上严格要求规范操作，努力降低操作风险在制度保障上坚持加强自律监管和再监督力度，为内控管理保驾护航。总体上讲，我行内控管理工作是领导重视、组织落实、职责明确、三道防线环环相扣、风险防范能力日益提高。

1、领导重视，组织落实，＃＃年以来，我行领导班子始终高度重视支行的内控工作，把加强内控工作作为提高全行管理水平，规范业务经营，提高全行员工综合素质的重要手段来抓，做到思想认识到位，工作措施到位，组织体系健全，处罚整改加强。我行单独设立审计办公室，内控工作由审计办牵头抓，今年共组织现场审计次，参加人员人次，今年以来，根据行长室要求制订了工作计划，完成了主任、分理处主任任期内的责任审计储畜所、储蓄所、储蓄所、分理处业务审计工作重要岗位责任移交个人次支持分行审计处人员调用对监管中发现的问题进行延伸检查建立了问题整改台账督导了内控评价自查自纠工作。

握国家金融政策、制度、办法，规范了员工业务操作程序。

3、针对本行实际，不断完善行之有效的各种规章制度。根据上级行的文件精神，我行为进一步贯穿到具体业务发展和内控管理上，支行今年来出台了各类制度保障性及业务性文件，新成立了、、委员会，调整了审查委员会、委员会、领导小组、领导小组出台了年度经营目标考核办法、经营单位主责任人内部综合管理考核内法、工资分配办法、工作质量考核办法修订了支行职能部门岗位职责。制度、办法出台使全行在组织上、职责上为内控管理提供了有效的制度保障。

5、自律监管程序逐步规范，处罚力度明显提高。月，支行对违所会计基本业务操作和制度的有关人员，按照银行员工违反规章制度处理办法和审计处理处罚办法进行了严肃处罚，共处罚人次，金额元。

6、积极组织员工培训，提高员工规范操作意识。

《银行内控合规工作报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 风控合规工作报告篇四

巴塞尔委员会会计工作组主席arnoldschilder先生说过，“发展和实施合规风险管理的挑战不亚于实施巴塞尔新资本协议所面临的挑战”20xx年，巴塞尔银行监管委员会发布了“合规与银行合规部门”文件;20xx年，该机构公布了对21个国家或地区银行业合规原则实施状况的调查报告。

调查结果表明，有20个国家或地区提出了合规要求，一些国家已将合规作为全面风险管理框架的一部分。大部分国家将合规部门作为银行重要风险管控部门，强调“合规从高层做起”以及合规部门的独立性。这表明合规管理的重要性已得到广泛认可。调查报告指出，引发合规事件最为明显的原因是：不能持续强化全面合规的政策和程序，合规文化、意识和培训不足，不能有效识别或确认已发生的合规风险。报告指出，合规建设是一个长期持续的过程，必须从各个方面得到加强。

首先，制度体系有待合理化。具体表现为三个方面，一是规章制度建设存在繁多笼统现象。有些银行直接套用监管规则，并没有根据本行具体流程和特点进行细化，因而形成“鸡肋”制度，造成制度规章缺乏可操作性而难以执行的后果。有些银行的某些制度，在总行层面已经相对细化，具有较强

的可行性，但各个分支行依然盲目进行制度重建，仅重述总行相关规章，不仅徒增内部制度数量，也对相关执行人员的工作造成困扰。二是合规制度体例和形式欠缺合理性，某些时效性较强的年度决策性规定也列入制度范畴，不利于制度建设的长期性和持续性。三是个别未列入银监会重点监管范畴的制度更新速度慢，与银行业务发展实践不匹配。

其次，制度建设脱离具体运营环境。在银行组织架构体系有待改进的状态下，某些制度建设任务需要一个较长的周期。也就是说，在银行首先进行组织架构体系建设前提下，才有望设立并出台具有高度执行力的合规制度，否则，将因为制度建设脱离具体运营环境而成为一种徒劳的文字游戏。例如，某商业银行制定了信息管理制度，涉及首席信息官的职能要求，但该商业银行并没有从董事会层面设置专门委员会和首席信息官职位，导致该制度建设形同虚设，也不可能从根本上符合银行监管部门的合规要求。

最后制度执行力不足。例如，根据某商业银行规章制度要求，“合规管理的基本制度应当由董事会审批”。但在具体执行过程中，该行内部所有制度普遍由合规部或各业务部门、分支机构制定，并经经营管理层通过之后即进入执行阶段，并未提交董事会决议。这种做法既不符合该商业银行章程的要求，又不符合银监会监管要求中关于“合规政策由董事会审议批准”的规定。

上述商业银行合规制度建设存在的问题，深刻反映了我国银行业目前合规管理从理念、建设到执行环节所存在的深层次问题。建议银行同业考虑从以下五个方面改善合规管理工作，提高合规管理水平。

首先，合规制度内容不仅应重视专业性，更要兼顾全面性。

根据监管要求，合规的“规”，既包括对现有的外部法律法规、行业准则和自律组织的规定，也包括银行内部的规章制

度。也就是说，商业银行的合规建设，属于广义的范畴，相对于合法而言，范围更广，要求更高，既要合“外规”，也应合“内规”。因此，银行同业不仅需立足金融机构的特殊角度，强化专业性的合规制度建设;也要从企业管理角度重视规章制度设置，建立完备的合规制度体系。从合规建设内容角度，商业银行应重视全面性，不仅要涵盖所有业务、各后台部门、各分支机构，更要涵盖全体工作人员;不仅重视专业合规，还应涵盖非专业合规。

据笔者了解，很多商业银行目前普遍偏重银行业务和产品、部门分支机构及岗位职责、日常业务it系统等方面管理制度的清理、梳理、整合和优化工作。即使从日常的合规管理角度，也更侧重业务与机构、业务部门和分支机构的合规管理。而在后台支持部门的合规运作、劳动用工管理、知识产权管理等非金融企业特有的制度建设方面，其合规建设甚至有所欠缺，凸现出商业银行法律意识、合规意识建设深度和广度的不足。

合规管理体系从内容角度，表现为商业银行企业管理、日常经营管理合规和员工执业行为合规等多方面内容的有效整合;从执行力角度，合规管理应涉及商业银行决策、执行、监督和反馈等不同工作环节;因此，合规建设及管理应成为商业银行全行的工作，而不仅是合规部门及其高管的任务。目前，很多商业银行的合规管理并没有实现自上而下、完全渗透到全部日常经营和管理中的理想状态。主要表现为：事前决策和事中执行的合规抓得紧，而事中监督和事后反馈环节的`合规力度相对较弱;侧重预先的风险防范，但对于合规绩效考核、合规问责制度、诚信举报制度等需持续改进的后续制度建设体系，相对弱化甚至不完整;合规管理的长效机制建设工作有待深化。

例如，商业银行在公司治理方面的合规内容，应注意涉及股东会、董事会、监事会、独立董事在履行决策、监督职能时的内容;在商业银行日常经营管理的合规制度设置方面，应考

虑合规制度贯彻的可行性因素，细化银行的法律部门、合规部门、内部审计等不同部门需要重点负责的相关合规要求，从而实现银行员工立足本职工作，全方位树立自觉防范风险的合规意识，最终提高商业银行全方位合规经营，规范发展的高效执行能力。

根据银监会监管要求，银行合规管理人才需要具备“多面手”的特点，即法律知识和银行专业知识并重。合规管理人才既要理解法律内涵，也应了解本行业务，需要具备较高的综合素质。笔者认为，这一要求，也反映了合规与合法的关系，银行合规内含了对合法性审查的要求，合法是合规管理的基矗银行要做好合规管理工作，就必须重视法律人才与业务人才的相互融合、充分协作。只有这样，才有可能形成具有高度执行性的全面合理合规管理机制。

目前，某些商业银行依然处于法律与合规部门分设状态。法律部人员主要由法律专业人士组成，一般负责诉讼与合同条款的审查，基本属于银行合规管理的事后处理部分。合规部门的员工基本由风险控制部、业务部门的金融专业人员组成，这些人员普遍具有业务专业知识强，而法律常识相对欠缺的特点。也有的银行虽然部门合设，但法律人才与业务人才的分工也依然过分清晰，与部门分设环境下的工作效果类似。在这种模式下，合规建设与管理人员，既要判断业务是否符合法律法规的规定，又要判断是否符合行业的规则、自律规则和内部制度。从人力资源合理配置角度，形成对金融专业人员的法律素质要求高于法律专业人员的不合理状态。

上述工作模式，将“合法”，这一合规管理的基础工作安置在合规建设的后期，导致银行实务工作中，合法性判断与合规性审查难以有效对接，不利于提高银行整体工作效率。

要实现合规管理的最佳执行效果，需要商业银行全行协作，各有侧重，建立合规管理的层层防线，提高合规风险的管控能力。要达到上述效果，要求银行合规监管制度建设细化，

实现责任和义务的统一。

据笔者调查，从合规制度建设角度，商业银行的分支机构及其部门业务负责人，普遍被赋予了对其管辖范围内经营活动的首要合规监管职责。但在实际工作中，很多业务主管人员只履行合规监管报告职责而弱化合规监管的初步识别任务。究其原因，从合规监管机制角度，合规部门是负责合规性审查的最终机构，业务主管人员并不是合规监管的主要负责者。业务主管经常因更重视商业机会而从某种程度上忽略了合规责任的履行。

银行业务创新是银行业摆脱同质化竞争，进行市场拓展和提升竞争力的重要途径，而这也对合规建设和管理工作提出更高的要求。合规管理人员能力不足，导致其对合规风险的判断难以把握：一方面因忽略风险而埋下风控隐患，另一方面又可能因过分夸大风险而影响本行的发展。从这一实务角度，对银行合规人员提出比银行监管机构更高的要求，除具备法律、业务知识以外，还要求其具有很好的学习和领悟能力。合格的合规工作人员，应能够做到及时、正确把握法律、规则和准则的最新发展动态及其内涵，分析其对银行业经营的影响，并及时提出规避风险的解决方案或建议。

据笔者调查，目前很多商业银行的合规人员水平有很大提高，但依然难以满足上述要求，因此，商业银行应重视在合规人才的吸收、培养方面加大投入。

据笔者调查，很多商业银行虽然建立了成型的制度、流程，但依然存在执行难现象。例如，按照商业银行的相关制度，要求借力中介机构必须采用竞标的方式，而实际操作中，往往流于形式甚至忽略此步骤，最终导致制度形同虚设，只是增加了行政管理成本。针对上述情况，商业银行可以考虑利用合规管理电子信息技术平台的支持，降低人为干预等因素的负面影响。通过信息化途径，建立融合制度检索、合同审查、授权管理、合规互动问答、合规讲堂、监管动态、反洗

钱监控等工作为一体的合规管理电子信息化系统，既促进了业务部门和合规管理部门之间的流程化配合、衔接，实现了银行内部实时互动与合规管理的可持续改进目标，又对加速银行的运营模式由部门银行向流程银行的转变起到很好的促进作用。

## 风控合规工作报告篇五

庚子年春，一场疫情突然席卷华夏大地，打乱了我们平静而祥和的生活。这个春节也特别的冷清，绝大多数的人都宅在家里，看电视，刷新闻。我们为遭遇病魔侵袭的同胞而心痛，也被众志成城抗击疫情的先进典型所鼓舞。更重要的是这场危机，也让全社会再次思考和重视传染病风险防控工作，也将全面风险控制理念的重要性带进了各行各业，让我想到了连续两年开展的风控管理建设工作。

在我看来，财务管理部门是全面风险管理的重要部门之一。企业财务管理的重要工作内容之一就是内部风险的控制，企业的财务状况直接体现了企业内部风险管理控制的效果，也就是说，如果企业内部风险防控出现问题，一定会引起相应的财务风险。

公司全面风险管理需要所有部门和人员共同参与，但由于财务管理工作的特殊性，也就决定了财务人员既是风控管理的参与者，也是监督者，其影响贯穿风控管理的全过程。

从控制论角度来看，财务人员在企业风控管理中的重要作用首先表现在事前控制阶段。在风险决策前期，财务人员要通过各类财务数据分析，拟写财务报告，在报告中体现对风险的判断和识别，为执行期规避风险提供有效建议。就比如公司的全面预算管理，合理的财务预算为后期经营风险控制提供依据;公司的资金预算管理，可以合理分配企业各项资金，做到每笔资金用到实处，用到最需要的地方。

财务人员在企业风控管理中的控制主要体现在控制成本费用和强化监督两个方面。例如在财务预算实施过程中，财务人员通过定期核对各项费用支出情况，及时发现不合理现象，并制定措施解决问题，最大限度避免浪费、甚至腐败现象出现;通过建立财务对标模型，可以发现工厂间生产经营的优缺点，及时传达交流，改善生产，有效控制成本费用。

财务人员的监督责任在风控管理建设中的意义更加重大，如果说内部审计是“吹哨人”，那么财务管理人员就是“守门员”，是守住风险爆发的最后一道防线。

企业各项业务活动最终都会体现为企业的财务行为，各部门风险防控建设成果如何，就隐藏在送到财务人员手里的那一份合同、一张发票、一份报销、一笔付款等。近期公司下发的外部案例，就在警醒着我们财务人员，稍有疏忽，风险就会从你手里溜出去，等到审计人员“哨声”响起，损失已经发生，我们悔之晚矣。

强化风险意识。财务工作如同年轮，周而复始，频繁重复的工作会使我们放松警惕，要时刻保持警醒，心中高挂风险防控这把“达摩克利斯之剑”。

勇于担当，提高责任意识。作为财务人员我们经手的每一项业务，对外报出的每一份报表和数据，都可能会给公司带来重大的影响。我们的责任就是把好最后一道关。因此对于经手的业务和数据都必须要按照财务操作流程进行复核，不能偷工减料，同时要常有质疑精神，要搞清楚所经手业务的来龙去脉，确保业务合理合规、单据完整合法，数据经得起推敲。要把复核工作做到极致，而不是“大差不差”，草草签字。

主动交流学习，做到业财融合。财务人员要深入一线，主动了解生产经营各个环节，而不是“闭门造车”，不懂业务的会计是当不好财务的，只有将业务和财务有效结合，才能更

好的促进业务的改善，也降低财务风险，另一方面，加强理论知识学习，提高业务能力，对于各种数据，不能简单机械的依赖系统，要知其所以然。

疫情终将过去，我们的生活也还要继续。当前大多数的人已经回到了工作岗位中，在做好疫情防护的同时，我们财务人员需要更专注于自己的本职工作，在2020年积极参与配合风控管理建设，充分扮演好“守门员”的角色，为公司的经营发展贡献我们财务人员的力量。

## 风控合规工作报告篇六

一、合规无小事，切莫走捷径。我们很多柜员在临柜办理业务时，总会片面追求业务效率而省略重要的步骤，比如代办开户未与户主电话核实，办理大额存取款未双人卡把复点，这些看似繁琐的流程，都是在历史违规案例中汲取的经验教训，每一个合规的小动作，都是在降低该笔业务可能存在的风险，合规重在细节，面面俱到才是真本事。

二、思想上重视，杜绝讲人情。在规章制度面前，我们要敢于委婉拒绝，万不可因难为情，怕得罪人而违规操作，殊不知很多不法分子往往就是钻了人情关系的“空子”实施犯罪。敢于对自己办理过的每一笔业务负责，才能坦荡地走好未来职业生涯的每一步。

三、学习强本领，根基要扎实。在银行业从事柜面工作，很容易因为操作不当而出现“失之毫厘，差之千里”的情况，比如弄不懂司法冻结“续冻”和“轮候冻结”的差别，就会造成我行赔偿巨额损失。我们在直面错误时，不能以“不知者无罪”为借口，加强合规知识学习，积极拓展业务知识广度，勤思考，多发问，才能规避错误发生的可能性，有效保护我行权益。

同时应做到互相监督，合力促成良好的合规氛围，为营造健康有序的金融环境贡献自己的全部力量。

## 风控合规工作报告篇七

（一）深入贯彻企业主要负责人履行推进法治建设工作

继续深入执行《企业主要负责人履行推进法治建设第一责任人职责实施细则》，将履行推进法治建设第一责任人职责情况列入领导人员综合考核评价指标体系，对于不履行或者不正确履行职责的主要负责人予以问责。进一步加强企业法治建设组织领导，逐步建立健全合规管理组织体系，企业合规经营和规范管理得到有效加强，法律风险防范能力显著提高。

（二）提升基础管理，确保企业经营决策合法合规。

继续巩固和落实规章制度清查梳理优化工作成果，充分发挥法律部作为规章制度归口管理部门的重要作用严把规章法律审核关，发布20xx年规章制度目录，现行有效规章制度共计438件□20xx年共审核规章制度38件。

结合全生产场景划小改革，以切实加强倒三角服务支撑能力为目标，开展20xx年公司级权力清单清查梳理优化专项工作，针对20xx年98项审批事项，保留81项，取消7项、下放6项、部分下放5项，简化1项，新增3项，优化率19%。为全面建立倒三角支撑服务体系，促进互联网化新运营创造良好发展环境。

加强合规管理，倡导合规理念，推动公司形成合法合规的良好运行态势。积极参与微视频大赛，共制作了10个合规小视频，通过这次活动，弘扬合规创造价值的合规文化，培育“合规从我做起、合规人人有责”的合规意识，用身边人、身边事带动全体员工，从“要我合规”转变为“我要合规”。

（三）适应企业文化建设新要求，充分发挥法治文化的传播导向作用

1、高质量做好机制体制改革法律服务支撑，保障互联网化运营模式转型、线上线下一体化运营、人力资源改革等重点工作顺利推进，支撑全生产场景划小改革落地实施，结合小承包工作推进情况和主要类型，做好小ceo法律风险培训工作，全公司共计315名小ceo参加培训。

2、针对新入职员工开展专项法律培训工作，提高新入职员工的法律风险防范意识。

3、举办“市场营销合规管理”专项法律培训，增强一线市场营销人员的法律风险防范意识，提高依法治企水平。

4、开展“法律知识每周一练”培训专题，在直管领导、法律专业线等微信群中以选择题的方式每周推送一期，全年共推送52期，累计答题32154人次。

5、按照市司法局的要求开展20xx年度领导干部网上学法用法考试，共计139名领导干部参加考试，考试通过率达100%。

（四）强化纠纷诉讼成本效益，诉讼案件更加贴近基层实际需求

继续推进法律追缴欠费工作，全年共发起追欠费诉讼89，发出欠费追缴函2531份，追回欠费共计298万余元。配合专业部门追缴房屋租金等专项工作，挽回经济损失204。74万元。有效维护企业合法权益，确保国有资产保值增值。

（五）强化法律服务的作用，为重点业务发展保驾护航

1、截止11月底，共完成17189份合同的合法性审核，结合公司全生产场景的划小改革，继续探索减少非必要的审核环节，

压缩审核层级，利用系统自动收集审签时间，以评价作为手段，平均合同审签效率较20xx年提高1.3%。加强合同集成管理，以原合同为源头，对变更、补充、续签、解除协议等关联合同与原合同进行统一管理。提高合同与业务的贴合度，将合同管理融入前端业务发展要求和后端支撑服务之中。

2、结合“三个一切”基层减负需求，进一步提高前端市场的运营效率，持续优化合同的授权管理。降低了政企专业部分宽带专线、云计算、物联网、云网一体4类合同的审批层级，优化了物资采购专业合同的授权管理，进一步提高了合同审签的科学性。规范了现有公司对合同印章的管理规定及流程，明确了保管合同章的主体责任及交接程序，在制度上保证了合同印章的科学管理。

3、提升合同标准文本管理，本年度共优化更新了119个常用合同标准文本，较去年减少28个，进一步实现由数量向质量的转型，推进结构化合同标准文本在基层单元的使用，提高基层单元合同质量，有效控制风险。将标准文本的制定使用融入市场侧、运营侧、网络侧、工程侧等生产运营场景，为同质化业务推荐使用公司统一合同标准文本，保证合同文本与业务转型相匹配。

（六）创新法律支撑服务模式，优化法治工作体系，加强法治队伍建设

（1）创新优化法律支撑组织体系，提供优质高效的专业法律服务。

组建线上普法团队，参加公司各专业百人以上微信群共计12个，连接业务人员共计1478人，时时分享各类普法培训课件，现场解答专业人员法律问题。

（2）加强法治队伍建设，提升整体能力素质和专业水平。

继续组织开展“国家统一法律执业资格考试”，做好法律人才的培养与管理。组建法律专业战略人才队伍，目前公司共有法律专业骨干人才两人，新锐人才两人。参与国资委组织的企业法律顾问评审工作20xx年共有两人被评为企业二级法律顾问。通过实施上述举措，有效发挥法律专业人才在普法培训、合同管理、解决热点难点法律问题等方面的创新引领和支撑保障作用，激发人才活力、释放人才价值。

（一）继续推动落实法治建设第一责任人职责，保障依法治理。

将《企业主要负责人履行推进法治建设第一责任人职责实施细则》深入贯彻至各分公司，将履行推进法治建设第一责任人职责情况列入各单位年终绩效考核和领导人员综合考核评价指标体系，对于不履行或者不正确履行职责的主要负责人予以问责。

（二）建立健全合规管理体系，推动合规管理有效实施。

出台《合规管理办法》，建立健全合规管理组织体系，明确各责任部门相应职责。坚持问题导向，突出合规管理工作重点，针对企业面临的突出合规问题进行预警，组织编制、印发《合规手册》。建立健全合规审查机制，将合规审查作为规章制度制定、重大事项决策、重要合同签订、重大项目运营等经营管理行为的必经程序。

（三）夯实合同管理，实现合同赋能。

将合同法律审核与公司业务紧密结合，提供切实可行的合同解决方案，聚焦公司“大物移云智”各类创新业务，将合同审核嵌入公司业务流程，在完成经济合同100%审核的同时，不断提升合同审核质量。强化合同数据分析，最大限度发挥合同管理价值。各单位应在现有合同标准文本使用率及合同审签时效统计的基础上，定期对合同数据进行全面分析，为

公司经营业务提供风险态势感知和有价值的信息。

（四）加强依法决策，全面推进重大决策法律论证工作。

根据“三重一大”决策制度，按照国资委和集团要求，深入贯彻落实重大决策法律论证工作，凡需经过法律论证的重大决策事项均应提交法律部门出具法律论证意见。提高企业决策的科学性合法性，有效防范法律风险。