

国金基金管理有限公司 企业文化管理制度

制 定：运营支持部

批 准：总经理办公会

生效日期： 2019 年 12 月 2 日

修订生效日期： 2019 年 12 月 2 日



制定或修订记录

起草或修订日期	起草或修订部门	起草或修订人	审核人	备注
2019年12月2日	运营支持部	卢兆宇/聂武鹏	尹庆军	



目 录

第一章	总则.....	1
第二章	组织职责与权限.....	1
第三章	企业文化理念.....	2
第四章	企业文化建设.....	3
第五章	附则.....	5



第一章 总则

第一条 目的

为了响应《公募基金行业文化建设倡议书》号召，落实《建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要》的具体要求，进一步推进和深化国金基金以“合规、诚信、专业、稳健”和信义义务为核心的企业文化建设，将企业文化理念和要求持续贯彻和落实到公司日常经营活动中，特制订本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于国金基金全体工作人员，包括和公司签订劳动合同的工作人员和实习人员。

第三条 使用原则

本制度是公司企业文化建设指导性文件，亦是公司日常管理和经营决策的重要参考依据。

第二章 组织职责与权限

第四条 组织职责与权限

（一）企业文化变革领导小组

是公司企业文化建设的最高领导决策机构，由公司总经理担任组长，总经理办公会成员担任组员，具体职责包括：

1. 研究制定和审议批准企业文化核心理念；
2. 对企业文化各项重大事项进行决策；
3. 审议并批准企业文化管理制度和企业文化配套制度；
4. 审核、批准和推进企业文化建设方案和改进计划制定和落实；
5. 审核和批准企业文化年度工作计划。

（二）运营支持部

是公司企业文化建设的具体执行机构，在企业文化变革领导小组的领导下开展工作，具体职责包括：



1. 编写企业文化核心理念草案，并提交领导小组决策；
2. 负责企业文化相关措施的具体执行和落地推进；
3. 制定企业文化管理制度和企业文化配套制度；
4. 制定和落实企业文化建设方案、改进计划及年度工作计划；
5. 开展内外部企业文化和组织企业文化活动；
6. 执行企业文化变革领导小组的相关部署和决策。

（三）企业文化变革推进小组

是推动公司企业文化宣传建设的常设机构，成员由投研、市场、中后台各部门思想道德先进、职业素质可靠、业务水平过硬的骨干人员担任，具体职责包括：

1. 参与企业文化理念的研讨、制定和更新；
2. 协助运营支持部落落实公司企业文化建设相关工作；
3. 参与企业文化重要提议的讨论和相关研究；
4. 参与并推进企业文化宣传及建设活动。

第三章 企业文化理念

第五条 公司使命

公司使命：专业投资创造财富

使命解读：恪尽勤勉之责，坚守行业本源，通过提升专业能力，为客户的财富增值。

第六条 公司愿景

公司愿景：成为以绝对回报著称的顶尖资产管理机构

愿景解读：坚持长期价值投资，不追求短期排名，成为让老百姓信得过、能够提供稳健的绝对回报的优秀基金公司。

第七条 核心价值观

核心价值观	定义
-------	----



客户第一	永远重视并保护客户的合法权益，站在客户角度想问题并寻求最优解决方案，以专业、高效持续为客户创造价值，帮助客户成功
保持创业精神	时刻提醒自己要亲手把国金基金建成一家卓越企业，把公司的事当作自己的事用心去做，遇到困难不退缩、不抱怨，坚韧不拔、想方设法解决问题
团队合作	以开放的心态真诚沟通和信息共享，换位思考，取长补短，凝聚众力达成目标，成就彼此
强力推动绩效	以为客户创造投资收益为核心目标，严格执行，高效达成预期结果
专业规范	敬畏资本市场，珍视职业操守，秉承专业立身、诚实守信、稳健经营
持续改进	时刻保持开放心态，跳出思维局限，不断优化业务流程和工作方式，精益求精

第四章 企业文化建设

第八条 企业文化建设措施

为了进一步贯彻企业文化的核心要求，将文化要求实实在在地落实到公司经营活动中，公司应在考核激励、选人用人、职业操守三个关键环节严格推进落实企业文化建设的相关举措，具体包括：

（一）人员聘用

1. 聘用标准

在校园招聘和社会招聘中，应把对候选人的职业操守评价放到第一位，招聘面试期间应使用核心价值观评估工具对候选人全面考察，重点招募和聘用思想道德先进、职业素质可靠、业务水平过硬的候选人。

对于业务能力出色但核心价值观不达标的候选人，运营支持部可提请企业文化变革领导小组行使一票否决权，终止该候选人的录用。

2. 背景调查

公司有权对通过面试的候选人根据实际情况进行背景调查，尤其是对高管、投资交易、销售、风控合规或部门副总以上级别岗位的候选人要予以特别关注，由招聘经理组织背景调查工作，了解候选人教育背景、过往经历的真实性，是否有过违规违纪行为及其他影响录用的条件或因素，填写背景调查表并存档。

如不接受背景调查或在背景调查中存有隐瞒或不实信息，公司有权不予录用或立即解除劳动合同。

（二）人才选拔

在内部人才选拔和后备干部培养上，应重点关注人才个人价值观与公司核心价值观的匹配程度，并把它作为人才选拔的核心评价指标。

1. 政策倾斜：

对于严守合规底线、恪守职业操守、践行核心价值观的模范标兵予以重点关注和政策倾斜，在人才选拔过程中，同等条件下优先提拔聘用。

2. 审慎评估：

对于职业操守有待提升的员工，公司应予以及时的警示和指导，并组织核心价值观学习和教育，经过审慎评估，对于职业操守仍不达标的员工，将调离核心工作岗位直至辞退。

（三）员工培训

在员工培养和培训项目设计上，应将企业文化教育是员工培养的核心和基础。

1. 新员工入职培训：

新员工加入公司时应进行包含企业文化、合规教育等内容专业技能培训。

2. 常规在岗培训：

对于全体在职员工，每年应安排不低于 4 学时的集中企业文化教育和不低于 20 学时的合规教育。

在日常工作中，针对各类监管政策、合规问题和风险事件防范应持续组织合规专题培训，由督察长、合规负责人、专业律师等资深人士参与授课。

3. 岗位变动培训：

对于岗位出现变动的员工，岗位变动之后进行的及时的适岗培训，并且组织单独的企业文化教育和学习。

4. 领导力培训：

对于公司中高层管理者，应每年安排不低于 4 学时企业文化教育和学习活动，并且由公司总经理、副总经理等亲自设计课程和现场授课。

（四）考核评价

公司采取业绩考核和核心价值观并重的考核机制。



公司针对全员设置了权重 15%的合规风控专项指标。并在投研、市场、中后台部门设置了专职和兼职合规管理员和反洗钱人员，严格贯彻和落实行业监管和公司合规风控规章制度的具体要求。

在具体业绩指标设置上，不盲目追求相对业绩排名，不追求短期收益，而是适度拉长考核周期，强调追求合规稳健的绝对收益，鼓励价值投资，忠实于投资者最佳利益，从机制上切实保障客户的利益。

（五）收入分配

在收入分配上，公司采用适度拉长考核周期、薪酬递延发放、员工持股计划等办法，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制，不盲目追求相对业绩排名，坚持追求价值投资和绝对回报。

为充分体现风险与收益相匹配的激励约束机制，避免短期过度激励，参照监管要求，公司建立收入递延支付机制：

1. 针对私募资产管理业务主要业务人员及相关管理团队，收入首年发放 60%，剩余部分分两年递延；
2. 对参与债券投资交易的人员，当年薪酬与激励合计超出 100 万元人民币的部分，超出部分按照等分原则递延发放，递延周期不少于 2 年。

（六）文化宣贯

为了推动企业文化持续建设并在公司治理和运作中迅速扎根并得到坚决贯彻，公司已建立企业文化宣贯机制。

1. 宣贯学习：

定期组织企业文化内部宣贯、部门企业文化学习会、企业文化研讨会、员工企业文化培训和并利用公司官方网站和办公场所持续对内外宣传企业文化理念。

2. 理念传播

运营支持部应定期组织企业文化相关活动，并使用企业公众号、企业文化周历、企业文化手册等多种形式宣传和贵广企业文化理念和价值观，并且提炼和展示企业文化先进个人和优秀事迹。

第五章 附则

第九条 合规声明



本制度未尽事宜，遵照国家有关法律法规和公司相关规章制度执行。如遇有关法律法规做出调整与本办法不一致时，公司依据新的法律、法规的规定执行。

第十条 生效日期及解释权

本制度由运营支持部负责制定、解释及修改，并交合规风控部备案，经公司企业文化变革领导小组批准后生效。本制度由合规风控部负责合法合规审查，运营支持部负责解释。