

长盛基金企业文化建设优化方案

文化是一个国家、一个民族的灵魂，也是一个企业战略定位、发展理念、专业能力、价值取向、精神品质等各方面因素的综合表征，是支撑企业长期稳定健康发展的力量之源、底气所在。

为更好地培育长盛基金管理有限公司（以下简称“长盛基金”或“公司”）全体员工的凝聚力和向心力，激发员工的积极性和创造性，建立良好的职业道德规范和日常行为规范，防范金融风险，塑造良好品牌形象，提升企业的软实力和核心竞争力，树立基金行业新风范，特制定本优化方案，具体如下：

一、 企业文化建设组织架构

为贯彻落实易主席讲话精神（以下简称“讲话”）和洪会长倡议（以下简称“倡议”），加快“合规、诚信、专业、稳健”的文化建设，长盛基金成立了文化建设领导小组（以下简称“领导小组”）和文化建设工作小组（以下简称“工作小组”），其中领导小组组长为董事长，领导小组成员为董事长总经理联席会议其他成员；工作小组组长为总经理，工作小组成员包括总经理及总经理办公会的其他成员。

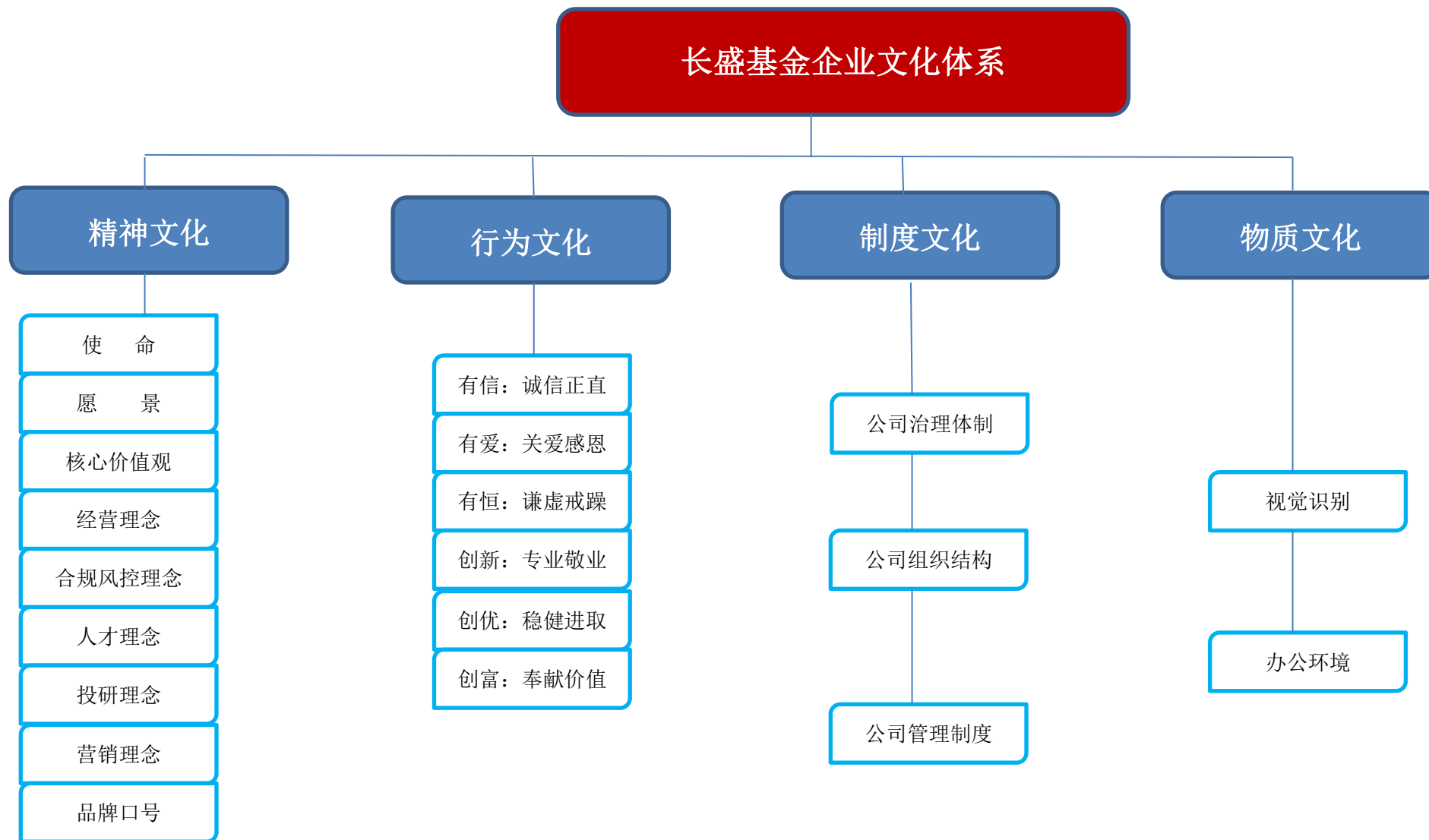
上述两个小组及时组织成员学习讲话和倡议，深刻认识行业文化建设的重要性和紧迫性，领会了行业文化建设是基金行业发展的内在要求和重要保障，是基金行业提升软实力和核心竞争力的重要法宝。长盛基金各分管领导也组织所属员工学习上级讲话精神，理解和领会企业文化内涵和要义，并结合公司现有文化体系、员工本职工作对公

司未来文化建设建言献策。

为更好地宣传基金行业文化建设，长盛基金结合自身文化建设实践和对行业文化建设的理解撰写了《贯入文化动能 筑牢行业根基》稿件，呈报中国基金业协会并于12月9日新浪财经刊发。

二、长盛基金现有企业文化体系

长盛基金成立以来，在服务实体经济、践行普惠金融之路上初步形成了“合规、诚信、专业、稳健”为核心的立体文化体系，具体包括精神文化、行为文化、制度文化和物质文化，如下图：



2.1 长盛基金精神文化

2.1.1 使命：专业理财 造福百姓

“专业理财”：“理财”是基金行业的本源和基金管理公司存在的意义；“专业”是长盛基金在竞争中胜出的关键。长盛基金谨记“受人之托、代人理财”的使命，坚持以“专业的态度”、“专业的能力”为客户提供“专业的服务”。我们坚信只有具备专业的态度和专业的能力，才能用丰厚的业绩回报客户。“造福百姓”：“百姓”是长盛基金服务的客户范围；“造福”是长盛基金为客户创造的价值。长盛基金胸怀社会、心系百姓，将为中国百姓创造财富为己任，立志用财富来回馈百姓的信任和托付。

2.1.2 核心价值观：同德同智 同益同盛

长盛基金的文化是“同”的文化。所谓“同”，即“大同”。取自《礼记·礼运》：“大道之行也，天下为公。选贤与能，讲信修睦，……是谓大同”。长盛基金的“同”文化体现“天下为公、世界大同”的理想。长盛人胸怀天下、心系百姓，立志通过创造财富造福百姓，实现“同益同盛”的目标。长盛基金的“同”文化体现“以和为贵、协和万邦”的态度。长盛人亲仁善邻、和睦共处，用“同德同智”实现“同益同盛”的目标。

2.1.3 愿景：致力于客户财富增长的值得托付的优秀基金公司

长盛基金的中长期目标是致力成为一家优秀的基金公司。在愿

景中重点划定两个关键词，一是“值得托付”，只有“合规、诚信”的经营者才有可能能让投资者值得托付，二是“致力于客户财富增长”，只有“专业、稳健”才有可能实现客户财富增长。这两关键词是愿景实现的基础，在此基础上努力做到，与同业相比较各项关键指标处于同业前列，成为行业中的“优秀”者。

2.1.4 经营理念：诚信合规 客户至上 专业进取 协同发展

“合规诚信”既是长盛基金业务经营的基础，也是经营成功的保障。公司不仅要做到各个环节要守法合规、诚实守信，而且要建立信义企业文化、建立合规管理体系和培育企业的合规文化；公司业务的开展要以投资者为中心并做到投资者利益优先；公司要始终保持专业能力和进取的态度，发挥专业机构的优势，勤勉尽责为投资者寻求最佳利益；公司强调协同发展，投资研究、风险控制、市场营销、客户服务、中后台信息系统及运营系统以及公司的各职能部门协同努力，履行好服务实体经济、普惠金融等各项社会职责。

2.1.5 投研理念：稳健投资的长跑健将

行稳致远，不仅公司管理中追求这个理念，在投资管理时，也需要以此作为管理理念。公司要求基金经理投资时不图短期业绩排名，但求长期业绩能位居前列，并配以建立相应的激励考核制度。资本市场从短期来看是起起伏伏的，但是从长期来看，资本市场是持续向上的。投资管理中应把握这个特征，发挥专业机构投研能力的优势，不

仅要把握好宏观趋势，更要精选大类资产和投资标题，做好资产配置，践行价值投资、长期投资和理性投资，执着稳健长跑，并在长跑中胜出，为投资者带来长期稳定的正回报。

2.1.6 品牌口号：长·相报 盛·行远

作为首批成立的老十家基金公司，在品牌理念中集中突出两个关键字“长”和“盛”，两字不仅是公司名字的两个关键字，也集中表达了公司的品牌发展的两个坚定不移方向。在品牌发展中，公司要求“长”为投资者带来“相报”，即以投资者利益优先，并为投资者带来长期回报；“盛”和“行远”，表达了公司要求的“盛”不是一时的短暂繁荣，而是要求长时间蒸蒸日上的“盛”，这样才能“致远”，才能成为资产管理的百年老店；同时，这个品牌 slogan 表达了投资者与公司之间的“同益同盛”的关系。

2.1.7 人才理念：德能勤绩兼备 内培外引共举

基金行业是一个以人为本的行业，人才观念正确才能吸引人才和留住人才。长盛基金公司建立有利于人才培养的激励约束制度和考核机制。“德”是人才录用和考核的基础，也是底线，“德”包括诚信合规，认同长盛基金“同德同智 同益同盛”核心价值观；“能”是指人才的专业能力。专业的投资机构不仅需要不断提高全体员工的专业能力，而且同时从外部引进具有成熟的专业能力的人才；“勤”和“绩”是指工作质量方面考核方法，“勤”考核的是工作态度和完

成工作的数量，只有不折不扣完成工作的数量才有可能实现质的飞跃，即可出“绩”，“绩”是指工作的效率和效果。对于公司人才考核综合考虑德能勤绩，按着这个标准鼓励先进，鞭策落后。

2.1.8 合规风控理念：强健合规健康免疫体 严守风控发展生命线

长盛基金合规管理目标是通过建立健全合规管理体制，制定和执行合规管理制度，推动合规文化建设，实现对合规风险的有效识别和主动管理，增强自我约束力能力，保障公司的经营管理和全体员工的执行行为符合法律法规和准则，切实防范合规风险，确保依法合规经营，促进公司可持续发展。公司奉行合规创造价值、合规是公司生存基础、全员合规和全流程合规的合规理念，推进合规企业文化建设，培育全体员工合规意识，提升合规管理人员职业荣誉感和专业化、职业化水平，以健全性、有效性、权责匹配性、相互制约性和及时性的原则进行合规管理。

2.1.9 营销理念：专业把脉需求 服务创造价值

在产品营销时，必须按照《基金销售适当性管理办法》制定营销策略和计划，为投资者做好风险评估，划分产品风险等级，做好投资者与产品或者服务的适配工作。营销与宣传必须基于市场需求实施，要注重加强投资者的教育和引导，基金培育投资者的长期投资理念，注重行业公信力与公司品牌形象，禁止虚假、误导性宣传，禁止承诺收益，禁止违反广告法，营销宣传需要有

醒目的风险提示。以专业投资顾问形式为投资提供专业的理财服务，帮助投资者创造投资价值。

2.2 长盛基金行为文化

在公司精神文化指引下，长盛基金建立了“有信 有爱 有恒 创新 创优 创富”行为文化，为全体员工的行为进行规范和指导。

2.2.1 有信：诚信正直

长盛人坚决信守承诺，坚持言出必践，不推脱、不卸责，克服一切困难履行自己的承诺；长盛人注重品德修养，保持实事求是，讲实话、做实事，始终如一地坚持道德底线。

(1) 管理者：

- 我们制定并遵守符合法律法规的经营策略和各项规章制度。
- 我们恪守职业操守，要以职业经理人的道德标准严格要求自己。
- 我们要以身作则，树立诚信守信、勇于担当、兑现承诺的典范。
- 我们要公平公正，有效引导员工并给予及时认可和激励。

(2) 员工：

- 我们维护公司利益，遵守各项规章制度，不因个人利益损害公司利益。
- 我们信守承诺，对已经承诺的事情要保证完成，通过严格信守承诺来赢得信任。
- 我们绝不敷衍塞责、不推脱责任，为自己的决定和行为所带来的后

果承担责任。

- 我们实事求是，讲实话、做实事，不因物质利益而违背原则。

2.2.2 有爱：关爱感恩

- 长盛人常怀关爱之心，善于换位思考，关心他人疾苦、尊重个性差异，尽自己所能帮助他人；长盛人常怀感恩之心，谨记饮水思源，珍惜本职工作、常思回馈他人，点水之恩当涌泉相报。

(1) 管理者：

- 我们关注员工的切身利益，广泛征求员工意见，想员工所想，急员工所急，竭尽所能为员工解决困难。
- 我们关注员工的职业发展，为员工创造良好的工作氛围和发展平台。
- 我们要齐心协力、互帮互助，不搞本位主义、不搞派系斗争，维护管理团队和谐稳定。
- 我们要心怀感恩、尽职尽责，不辜负客户的托付、不辜负员工的尊重、不辜负股东的信任，通过创造价值回馈客户、员工和股东。

(2) 员工：

- 我们具备全局意识，从公司整体利益出发考虑问题，融合互助、共同发展。
- 我们充分尊重不同个体之间的差异，善于换位思考，善于发现他人优势，取长补短、互助互爱。
- 我们乐于分享知识和交流经验，重视坦诚沟通和协作，向他人提供正面认可或改进建议。
- 我们珍惜本职工作，真心地感谢他人为我们提供的帮助，用实际行动

动回馈他人。

2.2.3 有恒：谦虚戒躁

长盛人常怀谦卑之心，能够虚怀若谷，尊重市场规律、学习领先经验，不断学习以求突破创新；长盛人戒除骄躁之心，能够淡定平和，笑对荣辱得失、坚持价值判断，持之以恒做正确的事情。

(1) 管理者：

- 我们立足现实、放眼长远，绝不急功近利，不断加强内部管理能力，潜心提升公司的综合管理实力。
- 我们树立求真务实的作风，从提升投资业绩和服务价值的角度出发，切实改善现有工作方法和思路。

(2) 员工：

- 我们尊重市场规律，既不自以为是、也不妄自菲薄，不断学习领先经验以更好地把握市场机遇。
- 我们笑对荣辱得失，不以成败论英雄，不图虚荣，扎扎实实做好本职工作，扎扎实实提高个人能力。

2.2.4 创新：专业敬业

长盛人要做专业理财，善于钻研创新，潜心市场研究，深挖投资价值，用专业的投资水准兑现客户承诺；长盛人要做专业服务，秉承客户至上，专注客户需求，提供增值服务，用敬业的精神提升服务水平。

(1) 管理者：

- 我们营造专业敬业的团队氛围，鼓励员工积极寻找达成目标的最优解决方案。
- 我们能够身先士卒，在经营管理上、在提升投资业绩上带头努力工作，勤奋耕耘。
- 我们切实关注为客户带来投资价值，及时认可给客户创造价值的专业人员和敬业员工。

(2) 员工：

- 我们不断探索新的方法和思路，适应不断变化的环境，并通过实际行动来影响他人。
- 我们善于学习新的知识和方法，并切实地运用到实际工作中，从细节入手不断地提升工作品质和效率。
- 我们从客户角度思考问题，帮助客户创造价值。

2.2.5 创优：稳健进取

长盛人在稳健中进取，能够与时俱进，敢于为先，在落魄时亦能专注聚焦以寻求突破。长盛人进取不忘稳健，能够合规经营、居安思危，在辉煌时亦能保持清醒以拥抱变化。

(1) 管理者：

- 我们敢于挑战自我和团队的能力极限，寻求富有创造性的管理方法最大程度地挖掘自身及团队的潜力，以实现并超越目标。

- 我们通过目标设定、政策建设、文化倡导等手段激励和感染公司员工迎接挑战，达成高标准的目标，形成拼搏进取的团队精神。
- 我们对市场变化和政策导向保持高度敏感，具有危机意识，有效防范和管理风险，确保公司的稳健经营。

(2) 员工：

- 我们热爱本职工作，乐于接受有挑战性的工作，遇到巨大的困难和挫折仍能保持高昂的斗志。
- 我们敢于直面问题和挑战，不回避疑难问题和复杂利益冲突。
- 我们坚持稳健做事，不激进、不盲从，及时防范和处理本岗相关的风险。

2.2.6 创富：奉献价值

长盛人乐于奉献价值，以创造价值为荣，用心做事、精益求精，为造富百姓鞠躬尽瘁；长盛人立志回馈社会，以回馈社会为傲，尽微薄之力，积细微之德，为造福百姓尽心尽责。

(1) 管理者：

- 我们具备很强的社会责任感，切实践行公司承诺，承担企业的社会责任。
- 我们要审慎勤勉，忠实尽责，在维护基金份额持有人合法权益方面发挥表率作用。

(2) 员工：

- 我们以为客户创造价值为己任，将客户奉献价值做为行为指导原则。
- 我们勤奋工作，把个人的前途与公司的兴衰和基金份额持有人对公司的满意度紧密地联系起来。

2.3 长盛基金制度文化

长盛基金是按现代企业制度建立的资产管理公司，为完善公司治理结构，确保公司高效、稳健经营，长盛基金公司建立了董事会领导下的总经理负责制领导体制，建立了董事会领导下的公司组织结构，并建立了三层公司管理制度。

2.3.1 公司治理体制

公司建立了较为完善的治理结构，其中股东会由全体股东组成，是公司的权力机构，依照《公司法》及公司《章程》行使权力。股东会会议分为定期会议和临时会议。定期股东会会议每年至少召开两次，其中一次于上一会计年度完结之后的四个月之内举行。公司董事会向股东会负责，董事会由十一名董事组成，其中四名为独立董事，符合法定人数。董事会现场定期会议每年至少召开两次，由董事长召集。董事会下设财务审计委员会、风险控制管理委员会以及提名与考核委员会等三个专门委员会。

公司监事会共由三名监事组成，其中两名为员工代表出任的监事。监事会对股东会负责。监事会每年至少召开一次会议，由监事会主席

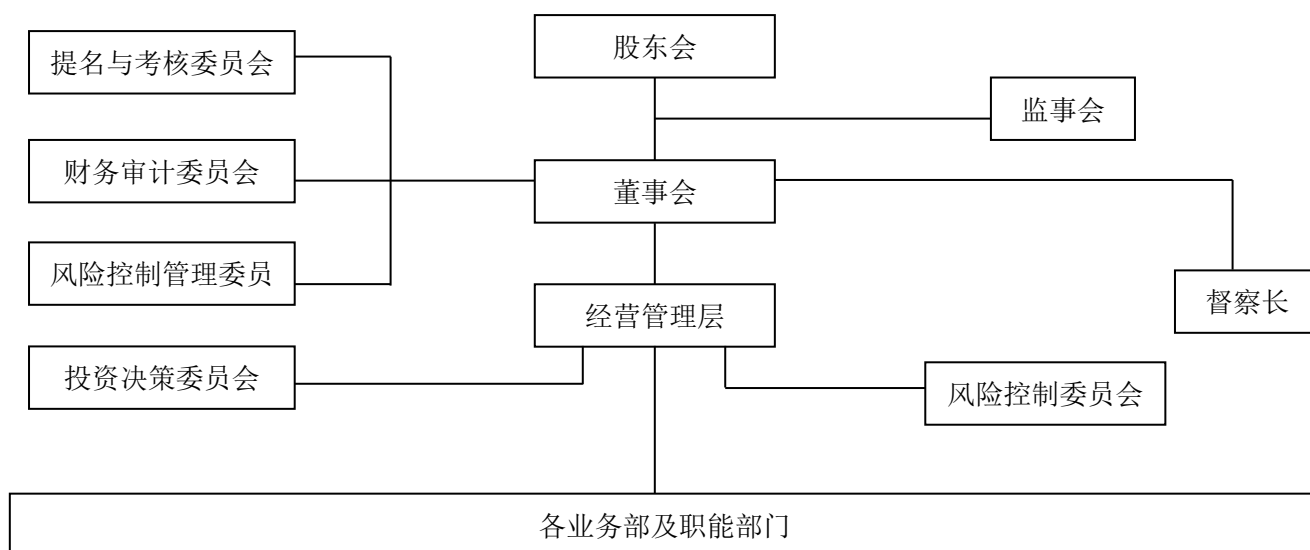
负责召集。

公司实行董事会领导下的总经理负责制，总经理对董事会负责，副总经理协助总经理工作。督察长是公司的合规负责人，由董事会聘任或解聘，并经全体独立董事同意，对董事会负责。

2.3.2 公司组织结构

公司下辖权益投资部、研究部、交易部、量化投资部、FOF 业务部、社保业务管理部、固定收益部、国际业务部、专户理财部、产品开发部、机构销售部、市场销售总部、电子商务部、北京分公司、上海分公司、成都分公司、华南营销中心、监察稽核部、风险管理部、业务运营部、信息技术部、人力资源部、财务会计部、总经理办公室以及长盛创富资产管理有限公司、长盛基金（香港）有限公司。公司组织结构见下图：

长盛基金管理有限公司组织结构图



2.3.3 公司管理制度

为更好地落实长盛基金的企业文化建设，公司建立了三层制度保障体系，分别为基本管理制度、公司级规章制度和部门规章制度。

- 公司基本管理制度：截至目前公司现有有效的基本制度共有 29 部，规范公司投资管理、合规管理、信息披露、风险控制、财务管理、议事规则等核心事项。
- 公司级规章制度：截至目前，公司级的规章制度共划分为十二大类，包括投资研究交易类制度共 32 部，投资风险评估类制度共 7 部，产品开发管理类制度共 4 部，销售与宣传类制度共 18 部，基金估值类制度 1 部，基金运营管理类制度 5 部，信息技术类制度共 16 部，监察稽核类制度共 26 部，人力资源类制度共 43 部，公司财务类制度共 6 部，综合管理类制度共 1 部，反洗钱类制度共 7 部。
- 部门规章制度：部门规章制度主要本部门岗位职责管理和业务操作流程细则。

2.4 长盛基金物质文化

物质是传递文化的载体，建立和形成长盛基金物质文化体系能更好地树立长盛基金公司的企业形象，宣传公司的精神文化，增加长盛员工行为文化的导向约束，形成对公司的依附感和归属感，对于外部，

能增进对长盛基金的了解和认同，长盛基金物质文化包括两部分：VI设计、办公环境。

2.4.1 视觉识别系统

企业文化的建设离不开视觉识别系统的支持，企业文化的内涵主要通过视觉系统向外界彰显和传递。长盛基金结合公司的业务、企业使命、企业核心价值观、经营理念等企业精神文化、行为文化设计了长盛基金的视觉识别系统。

基础为长盛基金标志图（见下图）及释义（详见长盛基金VI文件）。



扩展及应用部分：包括公司名片、长盛信封信笺、发布会展板、会议横幅、会议区域指引、会议电子通知、会议证件、展板规范、展示台展示墙规范、易拉宝、活动广告旗帜等。

2.4.2 办公环境文化

以长盛基金公司精神文化、行为文化和视觉识别系统为基础，合理布置，形成公司办公环境文化。

- 前台：有明显的企业名称及企业的形象标志；

- 办公区域：有明显企业 logo 和企业精神文化元素；
- 办公基础环境：展现金融行业的合规、专业、规范、严谨特色；
- 公司荣誉展示：具有固定位置展示公司获得奖项及荣誉。

三、长盛基金企业文化建设优化计划

3.1 企业文化优化基本原则

长盛基金经过 20 年发展，已经沉淀形成了符合自身特点的企业文化雏形，为公司的持续稳定发展奠定了良好基础。优化企业文化将坚持“有利于合规、有利于诚信、有利于专业、有利于稳健”的基本原则，补充和更新企业的精神文化、物质文化、行为文化和制度文化，提升公司软实力和核心竞争力，升级公司企业文化体系。

3.2 企业文化优化主要内容

为有效地升级公司企业文化体系，经公司企业文化领导小组和工作小组研究决定，对现有文化体系的四大方面内容进行修订和完善，具体内容如下：

3.2.1 精神文化优化

基金行业是金融服务行业，在现有的文化体系中缺少“服务理念”章节，为更好地引导公司树立正确的服务理念，将补充公司服务理念为：忠实于投资者最佳利益。为投资者寻求最佳利益是基金行业生存发展的根基，也是基金行业文化之魂。长盛基金要求每个员工恪尽忠实之责，从每个岗位和每项业务抓起，清除利益冲突的土壤，坚决反对欺诈、利益输送、内幕交易等一切不当行为，保证基金管理服务始终服从于投资人最佳利益。

3.2.2 行为文化优化

3.2.2.1 细化行为文化分类

现行为文化未对职业道德文化和日常行为文化进行分类，不利于宣传和学习。优化后将对行为文化进行分类，分为职业道德文化和日常行为文化，前者作为长盛员工的基本要求，要求做到合规诚信，后者是日常工作中的职业素养要求，要求做到专业稳健。

3.2.2.2 优化行为文化相关条款

将行为文化中“有爱”修改为“有义”。作为从事资产管理行业的企业，承载对投资者、股东、员工、社会等多方责任与义务，“有义”比“有爱”更理性和更有责任感。有义即为感恩担当，长盛人要始终秉持“受人之托、代人理财”的初心，内建道德准则，外树行为规范，高标准落实忠实义务和审慎义务；长盛人常念担当之心，勤于体察需求，尊重个性差异，尽自己所能助益他人；长盛人常怀感恩之心，谨记饮水思源，投资者利益优先，珍惜热爱本职工作。

3.2.3 制度文化优化

3.2.3.1 制定《公司文化建设管理制度》，梳理完善现有制度

长盛基金企业文化中的制度当前比较健全，在指导长盛基金实际业务发挥重要作用。当前，需要以基金行业文化建设为契机，新建《公司文化建设管理制度》，作为公司文化建设的基本制度；梳理完善现有制度体系，进一步将文化建设的基本要求制度化、规范化，嵌入到公司的各业务流程、内部控制、合规管理之中，以制度承载道德理念、固化良好品行、强化文化认同。通过制度执行，增进认知认同，使文

化建设与公司经营、个人执业行为相融相通，为文化建设创造良好的内外部环境和市场生态。

3.2.3.2 编制《长盛基金企业文化手册》

企业文化建设是关系企业生存和发展的基础工程，长盛基金将编制易读易学的企业文化手册。手册内容将包括企业文化建设的意义和重要性、精神文化、行为文化、制度文化和物质文化，以及企业文化常规的活动和考评标准，从而帮助员工更好的学习领会公司文化。

3.2.4 物质文化优化

为更好地将精神文化和行为文化落到实处，加快长盛基金物质文化的完善和建设，强调在经营中具有物质文化概念，将长盛基金的品牌持续合理向公司内部和外部输出，包括新建公司企业文化墙、在公司前台或休闲会客区新增宣传易拉宝或展架，引导和鼓励员工践行节能环保的社会责任，开展电子账单、节能环保打印、会议室及公共区域节能等行动。

3.3 将社会责任纳入公司企业文化建设体系

社会责任是企业文化的重要组成，公司在10月25日参与发起《可持续发展企业在行动倡议》，倡导公司经营活动中贯彻可持续发展理念，承诺传递可持续发展的长期价值，以实现我们企业、社区、国家和地球更加美好的未来。

经领导小组和工作小组研究决定，由领导小组负责审定公司社会责任总目标，评审社会责任各项目实施的效果；由工作小组负责社会责任管理职能，审议年度执行计划并督导执行。同时成立社会责任

项目小组，向工作小组负责，主要职责是规划年度社会责任计划和具体项目；项目小组分为：慈善公益项目小组和非慈善公益项目小组。前者负责慈善公益项目，后者要负责慈善公益以外项目。根据中国基金业协会社会责任分类，目前的情况，可以分为慈善公益实施小组、政府责任实施小组、客户责任实施小组、合作伙伴责任实施小组、员工责任实施小组和环境责任实施小组。所需实施内容对口的职能部门为各实施小组相应的责任部门。

3.4 企业文化优化实施时间计划

结合基金行业文化建设纲要，长盛基金分为三个阶段，第一阶段为文化建设优化试运行期，2020年12月底完成；第二阶段为文化建设优化全面推进期，2021年底完成；第三阶段为强化巩固期，2022年以后。

3.4.1 第一阶段：文化建设优化试运行期

- 2020年1季度：完成文化体系系统梳理。
- 2020年2季度：完成全员系统理论学习。
- 2020年3季度：全员、全业务流程全面践行企业文化。
- 2020年4季度：长盛基金企业文化建设效果评估与完善。

3.4.2 第二阶段：文化建设优化全面推进期

- 2021年上半年，全面践行企业文化。
- 2021年下半年，评估企业文化建设广度与深度。

3.4.3 第三阶段：文化建设优化夯实巩固期

- 2022年以后，深化和巩固文化建设的成果

3.5 企业文化优化实施保障计划

3.5.1 强化企业文化建设的领导作用

公司企业文化在公司领导小组和工作小组的领导和组织下进行，发挥和强化两个小组的领导作用。两个小组坚持虚功实做，在行动上见真章，求实效；在战略层面抓好协同；在业务层面抓好融合；在执行层面抓好落实。两个小组抓纲带目，以点带面，坚持遵循一般规律和公司特点相结合，真正将文化品牌的影响力转换为公司的竞争优势，形成有生命力的企业文化。

3.5.2 发挥全体员工参与文化建设积极性

公司企业文化建设的卓有成效离不开全体员工的积极参与，公司将利用好员工代表定期会议机制，充分调动他们的参与热情，为公司文化建设献计献策；同时公司将鼓励员工通过总经理邮箱为公司文化建设建言，并择优予以表彰。

3.5.3 企业文化实施方式多样化

- 组织各部门、各业务对着相关制度梳理企业文化制度，查缺补漏，将“合规 诚信 专业 稳健”融入业务与管理活动中。
- 通过集体学习、分组讨论、文化活动、企业文化知识测试等多种形式组织员工学习、理解长盛基金企业文化内涵和重要性。
- 企业文化建设行业交流学习。

3.5.4 定期评选评优典型代表

- 开展企业文化建设优秀部门、案例评选，塑造典型部门和个人案例。

- 领导小组和工作小组每年评估企业文化建设的广度和深度。

以上为《长盛基金企业文化建设优化方案》，长盛基金将根据监管要求，结合市场环境、行业发展和公司实际情况，动态完善长盛基金文化优化的具体内容，调整企业文化实践的具体行动。