

长城基金企业文化建设工作方案

公司高度重视企业文化建设的战略意义，为认真贯彻落实中国证监会关于加快行业文化建设、优化行业发展生态、着力提升证券基金机构软实力和核心竞争力的总体部署，结合中国证券投资基金业协会的倡议，公司及时组织召开了专题工作会议，深刻学习领会易主席讲话精神，明确了企业文化建设组织机构，提炼形成了企业文化理念，并结合长城基金工作实际，制定企业文化建设工作方案。

一、 公司高度重视集中力量抓文化建设的重大意义

易主席指出：“健康良好的行业文化是证券基金行业软实力和核心竞争力的重要体现，是行稳致远的立身之本”。文化的力量，不仅仅在创造力、凝聚力的熔铸等方面，同时也是生产力、竞争力的重要组成部分。市场的竞争，初看是产品和服务的竞争，深层次看，实际上还是理念的竞争、文化的竞争、管理的竞争。良好的企业文化，是企业发展的强劲动力，企业文化建设对于需要良好市场口碑的基金公司来说尤为重要，企业文化将决定我们的发展上限，决定我们能走多远。我们必须将“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化嵌入到各项工作流程里、溶入每一位员工的日常行动中，提升公司软实力，成为市场“守正出奇”的正面力量，做一家为投资者财富保值增值的百年老店。

我们也深刻认识到，文化建设不是喊喊口号、搞搞运动、做做形式就能实现，正如易主席在证券基金行业文化建设动员大会上讲到的，文化建设需落地有声、要形成特色，必须发挥各方合力、久久为功。要通过持续有效的文化建设，激发员工的使命感，强化员工的方向感，凝聚员工的归属感，加强员工的责任感，赋予员工荣誉感，实现员工

的成就感，使公司走上健康、平稳、合规发展的良性轨道。

二、 公司企业文化建设实践

公司认为单纯的绩效、业绩导向会造成发展后劲不足，也会造成公司及员工使命感、责任感、凝聚力的缺乏，公司已经积极在文化建设方面展开一系列的举措：

（一） 改进投研组织机制，推动优秀投资文化落地。

公司在多年积累的稳健投资文化基础上，持续引导投研人员树立长期投资、价值投资的理念。在投研人员的培养上，强调长期投资、价值投资、责任投资、绿色投资等投资理念的重要性，树立“深度研究发现价值，获取长期稳定回报”核心投资理念，努力为持有人持续创造长期价值，通过组织实施基金经理自我画像，鼓励投资团队形成多元、稳定的投资风格。在制度层面，完善投研人员考核及激励约束机制，建立完善基于中长期的考核和激励机制，完善奖金递延等约束机制，引导投研人员坚持长期投资、价值投资。通过投研文化建设，公司投资业绩取得了不俗进展，证明了文化导向的力量。

（二） 以党建塑造企业文化，以党建传播企业文化。

公司开展形式多样的党建活动，通过党总支书记（董事长）、支部书记讲党课、与党员同事谈心谈话、开展“不忘初心、牢记使命”主题党日活动等，取得明显成效。**一是理论学习有收获**，教育引导广大党员干部在原有学习的基础上取得新进步，加深对新时代中国特色社会主义思想和党中央大政方针的理解，学深悟透、融会贯通。**二是思想政治受洗礼**，教育引导广大党员干部坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。**三是干事创业敢担当**，教育引导广大党员干部以强烈的政治责任感和历史使命感，努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。**四是为民服务解难题**，教育引导广大党员干部坚持以广大基金

持有人利益为工作出发点。五是清正廉洁作表率，教育引导广大党员干部清清白白从业、干干净净做事、老老实实做人。

（三）倡导合规经营理念，培育浓厚的合规文化。

合规经营是基金公司可持续发展的基石，是公司长期发展的重要基础。长城基金自成立之初就致力于培育浓厚的全员合规文化，树立了较强的合规经营底线意识。公司持续完善合规风控组织体系、制度体系和管理体系，构筑完善董事会、经营管理层、督察长领导的合规风控部门、各业务部门和岗位的四级合规风控体系，不断完善推动落实一线合规责任，提升风险识别、应对和化解能力，通过分段授权、分离制衡、流程跟踪、定期轮岗、通讯监控、视频录像等机制手段加强管理，完善内幕交易防控机制。通过培训宣贯、制度建设、人员和组织管理，持续推进合规文化向一线员工、部门下沉，进一步形成浓厚的全员合规文化，将合规意识融进血液、装进心头。

公司在原有制度体系的基础上，不断根据法规、监管、业务的发展和变化修订完善制度，并且在今年开始着手编制各岗位合规手册，使合规意识、合规手段、合规措施深入人心，将一线合规落到实处，切实打造合规、稳健、诚信的财富管理企业。

（四）优化选人用人机制，提升凝聚力和向心力。

企业的竞争就是人才的竞争。公司认识到企业文化建设必须坚持以人为本，坚持选好人、用好人、留住好人。公司建立科学的选人、用人机制，重点考察员工的道德素养和职业操守以及专业能力、专业精神，通过严格的绩效考核和约束激励机制，优化人才管理结构，引进优秀人才、盘活存量人才、造就优秀人才，充分发挥人才资源，激发员工的积极性和创造性。

（五）加强品牌建设和媒体宣传，积极履行社会责任。

一是向全体员工征集价值观，公司征集的 300 余条核心价值观均

积极向上、生动活泼，“坚持长期价值，共筑财富长城”等核心价值观凝聚了对行业和公司的热爱，加深了员工服务实体经济、为投资者创造财富的目标感，也进一步明确了公司长期投资、合规经营的理念。

二是重新进行 VI 设计，完成 LOGO 视觉形象更新升级，展现了更加年轻、蓬勃向上的形象，承载公司积极向上、勇于进取的企业文化导向，有效增强公司凝聚力，提升公司品牌影响力。

三是公司成立了品牌宣传工作组，全面统筹公司品牌宣传工作。未来将把“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化融入公司品牌文化，通过系列品牌和投资者教育活动，打造鲜明的、有特色的公司品牌形象，为投资者提供更优质的投资体验和更加专业的投资理财服务。

四是积极倡导员工履行社会责任，参与扶贫公益。公司高度认识到参与扶贫是金融企业的时代责任和社会责任，公司在积极参与多个扶贫项目的基础上，2019 组织全体员工参与认领汾西梨树活动，不仅支持了贫困地区群众脱贫致富，也让员工在扶贫的过程中体会到助人的快乐和丰收的喜悦，员工的价值观和对企业文化的认同发生了积极的变化，进一步增强了员工的凝聚力、向心力和责任感。下一步，公司将全面学习贯彻习近平总书记在全国两会上关于脱贫攻坚的指示精神，成立扶贫专项工作小组作为扶贫专项工作机构，进一步思考公募基金专业扶贫、精准扶贫的方式方法，积极探索产业扶贫、消费扶贫、教育扶贫、金融公益、捐赠救灾和环境保护等扶贫工作模式。

三、 公司文化建设工作方案

（一）工作目标

公司明确本次企业文化建设的目标：依照法律法规，按照中国证监会、中国证券投资基金业协会关于行业文化建设工作要求和步骤，广泛深入宣传，培训，查找分析公司文化建设方面的问题，讨论反思，建设完善企业文化制度和流程，强化公司价值理念和激励约束机制，形成具有自身特色的公司文化。

1、加强职业道德教育。结合公司实际，把合规、诚信、专业、稳健的理念融入公司经营管理全过程，引导员工树立正确的三观，在各项业务和各环节中体现。

2、完善内部控制机制。建立健全公司企业文化管理制度和机制，把公司的价值理念规范化，确保业务和环节全覆盖。

3、优化激励约束机制。实施薪酬递延机制，推动实施员工持股计划等，建立长效激励机制。加强员工职业道德培训，设置职业道德先进专项奖励等。

4、积极履行社会责任。加强投资者教育，增强投资者风险意识，让“买者自负”的理念深入人心。并根据企业自身情况，积极参加扶贫帮困等社会公益活动。

（二）组织机构及工作机制

1、成立企业文化建设领导小组和工作小组。

公司成立董事长统一领导，总经理监督落实，督察长及其他经营班子成员参与的企业文化建设领导小组，全面负责本次企业文化建设工作。

领导小组下设由综合管理部指导协调，各部门负责人共同参与的工作小组，作为企业文化建设工作的日常工作机构。

2、建立领导小组和工作小组工作机制。

充分发挥领导小组和工作小组作用，建立定期和不定期汇报、沟通和反馈机制。领导小组通过每月一次的董事长总经理办公会，研究制定工作计划，听取工作汇报，为文化建设工作提供资源保障，协调、解决工作中遇到的困难和问题，指导并推进各阶段工作。

工作小组负责制定实施计划和方案，部署和指导文化建设的开展，及时进行督导和检查。工作小组定期召开会议，通报各阶段工作开展情况，研究确定下一步工作方式、方法等。

3、确保资源投入保障。

本次工作除抽调业务骨干组成工作小组外，还将充分调动各部门、各岗位的人员，查漏洞、理机制、定责任，通过文化建设使全体员工正确认识并履行各自合规内控职责。

其次，结合公司文化建设计划，按规定设立文化建设专项经费，并设立资金使用监督机制，确保资金的用好、用足，有效保障文化建设目标的实现。

（三）实施方案

企业文化建设为一项长期的工作，本次企业文化建设分基础建设期和巩固提升期两个阶段。

1、基础建设阶段

本阶段从 2019 年 8 月至 2021 年 12 月分三期进行，主要查找问题和漏洞，进行分析、整理，有针对性地完善公司文化体系，力争实现公司形象和社会声誉的大幅改善。

（1）宣传倡导期（2019 年 8-12 月）

一是成立企业文化建设领导小组和工作小组。

二是结合行业要求和公司自身的特点，研究提出自己的企业文化理念。坚持一切经营活动以符合法律法规、监管规定为第一准绳，强化合规经营是公司生存发展不可逾越的底线；坚持持有人利益至上原则，遵守“受人之托、代人理财”的契约精神，切实履行诚实守信、勤勉尽责的义务；保持“本领恐慌”的危机感，苦练内功，加强学习，不断提升专业水平和核心竞争力；坚持稳中求进，始终保持资本稳健，流动性充足，把握好风险和收益的平衡、创新和发展的边界。

三是向监管报送工作方案，把企业文化理念向社会公布。

四是利用公司网站、公众号、营业场所等多渠道宣传企业文化理

念。

(2) 试点落地期（2020 年 1-12 月）

一是完善与公司企业文化建设目标相适应的制度和机制。重点完善投资管理部门、投资管理人员等关键部门和岗位的管理和监督机制，完善利益冲突管理、内幕交易防控、员工行为管理和投资风险管理等重点领域的内控制度、工作流程和防控措施；建立完善投资管理人员、高管等人员的薪酬延期发放机制；推动建设员工持股计划等长效激励机制。

二是抓好选人用人机制。建立科学的用人选人标准，坚持德才兼备、以德为先的原则，重点把好董监高、投资管理人员的任职资格关，针对新员工聘用严格履行背景调查，对其遵纪守法情况、诚信情况、从业资格、业务素质、工作能力及工作变动情况等等进行背景调查。

公司将进一步建立竞聘上岗、关键岗位轮岗制度，加强绩效考核与末位淘汰机制，努力培养打造一支作风优良、专业精进的人才队伍。

根据法律法规，对高管、投资管理人员等离任切实执行离任审计或审查，严格履行相关人员的离职公示，并客观如实填写员工勤勉尽责、职业操守等情况报送协会。

三是自 2020 年起根据营业收入每年提取一定比例资金作为文化建设专项经费，用于培训、奖优、宣传等文化建设活动。

(3) 全面推进期（2021 年 1-12 月）

本阶段形成常态化的宣传、教育、惩戒机制，推动从业人员普遍树立“以诚信为荣、以失信为耻”职业道德观念，令公司、行业的社会形象改观，减少违法失信行为，初步形成“不想为”的局面。

2、巩固提升阶段（2022 年 1 月及以后）

2022 年及往后，公司将不断强化、巩固前期的企业文化建设成果，准确把握行业文化建设规律，推动企业文化建设持续前进。

一是定期开展企业文化建设机制的有效性评估，查找不足和漏洞，根据行业和公司发展调整、完善相关企业文化目标和措施，总结企业文化建设经验，建立企业文化建设长效机制。

二是根据公司发展阶段和战略变化，适时对企业文化的具体内容进行完善、充实、调整，让公司企业文化不断与时俱进，永葆生机活力。

三是周而复始，不忘初心。始终保持从战略的高度重视企业文化建设工作，久久为功，通过具体的、一次次的、全体员工参与的企业文化建设工作，营造良好的文化氛围，内化于心，外化于行，真正发挥企业文化牵引公司发展的意义和作用。

长城基金企业文化组织机构

一、企业文化建设领导小组

组长：董事长

副组长：总经理

成员：督察长、其他高级管理人员

二、企业文化建设工作小组

工作小组由综合管理部协调，各部门负责人共同参与。

长城基金企业文化理念

公司愿景：

坚持价值投资，坚持以客户为中心，坚持合规经营，秉承普惠金融的本质，成为市场上压舱兴市、普惠大众、值得信赖、受人尊重的大型资管机构。

公司使命：

持续为客户创造财富，持续为股东创造回报，持续助力员工成长

核心价值观：

专业、专注、责任、温度

品牌口号：

坚持长期价值, 共筑财富长城

经营理念：

规范、高效、专业、拼搏

企业精神：

千辛万苦、千方百计、千言万语的敬业精神

逢山开路、遇水搭桥的开拓精神

自找差距、自我加压的进取精神

敢为人先、敢为人所不能的创新精神