

兴银基金企业文化建设行动方案

在知识经济时代，企业之间的竞争，究其实质是企业文化的竞争。企业文化，是企业综合实力的体现，更是知识形态生产力转化为物质形态生产力的源泉。兴银基金成立6年多来，特殊的资源禀赋和基因锻造了独特的公司文化，同时也正是公司全体员工一路走来牢记使命的努力践行，引领着公司不断向前发展。为深入学习贯彻党中央国务院决策部署和证券基金行业文化建设动员大会精神，统一思想，凝聚共识，加快建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，进一步推动公司文化建设，结合公司实际，特制定如下方案。

第一章 总体要求

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记关于文化建设的系列重要讲话精神，积极响应证券基金行业文化建设动员大会精神，践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，着力守正创新，努力培育具有公司特色、符合时代需求、符合现代企业制度需要的企业文化，提升公司软实力和核心竞争力，为公司长期稳定健康发展提供价值引领和精神支撑，努力成为行业先进文化建设的推动者和引领者，为塑造证券基金行业健康文化、优化

行业发展生态和资本市场长期稳定健康发展作出自身应有贡献。

二、基本原则

（一）以人为本。企业文化建设必须以人为中心，充分体现人的思想文化意识，通过全体员工发挥的创造精神，激发企业永久不衰的生命力。资管行业的综合竞争归根到底是人才竞争，公司要始终尊重人才、培养人才、爱护人才，把做好员工工作、充分调动员工的积极性作为公司生存、发展的关键因素。当前，公司年轻员工比较多，更应强化主人翁意识，强化思想队伍建设，弘扬优秀企业文化，提升专业能力，保障公司健康发展。

（二）讲求实效。公司文化建设坚持一切从实际出发，制定切实可行的文化建设方案，把文化建设纳入公司治理重要内容，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，形成完善的文化体系。通过制定年度工作计划、制定部门制度清单，明确文化建设各项内容的责任部门和责任人，牢牢抓住文化建设的中心工作和主要工作，并定期对文化建设的成效进行考评和奖惩，同步提升经营业绩和文化软实力。

（三）重在领导。树立“管理者首位”思想，领导干部要率先垂范。各级领导干部在公司文化建设中，要先学一步，带头思考，带头实践，带头宣讲，在公司文化建设中有示范、有创新、有建树。

（四）系统运作。企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，是一项庞大复杂的系统工程，贯穿公司发展始终，决不能凭空想象一蹴而就，要树立“打持久战”的战略理念。公司目前拟制定三年规划方案，将对照证券基金行业文化建设要求，进一步推动公司文化与战略融合发展的制度安排，建立公司发展战略与文化理念融合发展的评价机制，促进提升公司文化与发展战略契合度，分步推进，分层次落实。

（五）突出特色。健康良好的企业文化是公司行稳致远的立身之本。在公司文化建设过程中，必须准确把握新时代证券基金行业文化的核心理念和重要内涵，密切结合实际，高度概括全体员工的信念和追求，体现公司特质，形成公司特有的企业精神，打造公司发展的精神支柱，并与时俱进，不断丰富和发展公司文化内涵。

（六）追求卓越。打造企业文化，必须坚持卓越的原则，使员工和公司始终感到有一股追求卓越的热情在激励他们，大家为着共同的卓越目标而努力，与时俱进，崇尚革新，不断地追求更高的目标，从而促使公司健康良性发展。

三、发展目标

以“合规、诚信、专业、稳健”的证券基金行业文化为引领，分阶段实现发展目标，争取通过两到三年的努力，全面形成公司规范配套、有效适用的文化体系，提升公司品牌形象和社会声誉，为塑造证券基金行业良好生态和长远发展

贡献力量。

阶段一：

2019年11月至12月为宣传倡导期。主要任务包括宣导证券基金行业文化建设动员大会易会满主席讲话精神和公募基金行业文化建设倡议书精神、召开公司文化建设部署会议、参与系统内组织的文化建设演讲比赛、制定文化建设工作方案，把文化建设重要内容纳入到公司治理中去。

阶段二：

2020年为试点落地期。该阶段主要是开展典型标杆评选、优化公司体制机制、完善考核激励等。根据公司实际情况，定期出具内控指引、服务质量手册等，阐述公司品牌形象的核心理念，明确服务体系。同时，打造品牌亮点工程，以行业行为规范为标准，全面提升专业服务。

阶段三：

2021年为全面推进期。这一阶段将不断完善公司顶层设计，着力吸收行业优秀文化建设举措，健全与业务发展相适应的制度、机制，进一步打造良好生态体系。

2022年后，将不断强化、巩固公司文化建设成果，持续推进行业文化建设，提升文化建设的核心竞争力。

第二章 保障机制

一、强化组织领导

公司积极响应监管层证券基金行业文化建设倡议，于

2019年11月27日召开党委会，学习易会满主席讲话精神，并成立企业文化建设领导小组，公司党委书记、董事长为组长，公司总经理、督察长、监事会主席、公司其他党委成员、工会主席为组员，领导小组下设办公室，挂靠党委办公室，办公室、合规与风险管理部等相关部门协同参与。将充分发挥领导小组作用，对文化建设工作进行统一领导和综合协调。并要求各党支部提高政治站位，把推动公司文化建设摆上重要位置，抓好任务分解，细化具体方案，压实工作责任，推动各项任务落地见效。

二、强化政策扶持

公司安排做好年度企业建设工作专项资金预算；企业文化建设办公室选定具体实施项目，并对项目实施进行指导评估。

三、强化督查考核

完善推动文化建设高质量发展的指标体系和考核办法，加强对各单位推动文化建设高质量发展的考核和指导，建立跟踪督促机制，确保工作和责任层层落实。

四、强化总结交流

充分发挥各单位积极性，因地制宜地积极开展文化建活动，广泛宣传公司的文化建设核心理念。及时总结经验，选树典型，注重交流研讨，及时传播好形象好故事，增强公司文化自信。并根据新形势新要求，补充和完善文化建设体

系，使其不断丰富和发展。

第三章 传承公司优秀企业文化理念

习近平总书记指出：“不忘本来才能开辟未来，善于继承才能更好创新。”公司自成立以来，高度重视企业文化建设，励精图治，不忘初心，始终紧跟资本市场发展的主旋律，发扬不懈追逐中国梦的时代精神，于百舸争流中奋楫求索，形成了独特的兴银基金文化。

一、公司使命：真诚服务 共同兴业

作为资管行业金融服务提供者，全心全意为客户提供专业服务，以期与客户共成长；以专业金融服务支持实体经济，为客户创造价值，与客户共同兴业。

二、公司精神：激情创业勇于担当勤勉尽责敢拼会赢

公司在艰苦奋斗中锻造了“激情创业 勇于担当 勤勉尽责 敢拼会赢”的企业精神，新时期依然要发扬光大。当前处于爬坡过坎的关键时期，相较于成熟基金公司，公司仍处在资管业务发展的初级阶段，核心竞争力不足，常态化盈利能力有待进一步提升，必须要始终以创业者之姿，善观时变，顺势有为，积极进取，敢拼会赢；要始终以担当者之姿，敢担当、会担当、愿担当，勤勤恳恳，尽职尽责；要始终以主人翁之姿，情系公司，增长本领，与公司共同成长，在公司的发展中实现自我人生价值。

三、一个理念：以客户为中心

为客户创造价值，相伴客户共同成长是公司的最大愿景，作为资管服务业，公司全员从认知和行动上都要树立“以客户为中心”的理念，以客户为核心，想客户所想，急客户所急，全面提升客户服务，形成全链条的资管服务模式，为客户提供一揽子资管解决方案，努力打造高效、透明、有活力的现代资管行业品牌。

四、两大路径：合规致胜 专业致胜

（一）合规致胜

合规能力是公司的核心竞争力。要牢固树立“合规就是生产力”理念，强抓合规风控能力建设。要敬畏监管，严格自律合规发展，全面提高全员的风险意识，强化管控基础，夯实“三个到位”（即制度建设到位、队伍建设到位、分层级授权管理到位）等系列合规风控建设。

（二）专业致胜

践行“以客户为中心”理念，要求以强大的专业能力作为后盾和保障，为客户提供高质量产品和服务。专业能力建设事关公司长远发展的成败利钝。公司要充分发挥资管行业财富管理功能，坚持金融服务实体经济的本质要求，秉持“受人之托、代人理财”的初心，着力在业务能力、风控能力、投研水平、主动管理和精细化管理等方面提升专业能力建设，提升员工综合素质，全力打造公司发展的“护城河”。

五、三项文化：狼性文化 家园文化 创新文化

（一）倡导富于进取、顽强拼搏、团结协作的狼性文化

资管行业环境复杂多变，在业务开展中要有狼性的敏锐嗅觉，善于捕捉机会，富于进取心和攻击性，不畏困难、拼搏奉献，树立团队精神，加强协作，相互信任，不轻言失败，同时要规避狼性文化中残酷无情、为达目的不择手段、蔑视规则、无视人性等缺点，做到有野性但不残暴、有攻击力但守底线。

（二）倡导简单和谐、互助友爱的家园文化

“家和万事兴”。简单和谐的同事关系有利于形成共同的理想、统一的目标、一致的行动，互助友爱的同事关系更利于营造轻松愉快的工作环境。公司员工来自五湖四海，要倡导简单和谐、互助友爱的家园文化。这有助于提高员工向心力，提高公司的战斗力和整体企业文化的凝聚力，真正打造员工依附的精神家园。

（三）倡导突破限制、差异化经营的创新文化

创新是企业文化的精髓，是企业不断进步的动力。在日新月异的发展和竞争中，公司只有通过不断创新和改革，以创新的思想、产品和服务才能立足强者之林，企业文化才更有活力。在金融业扩大开放资本市场日益复杂的背景下，公司要始终注重培育崇尚学习、具有开放包容特征的创新文化，

鼓励全员创新，通过产品创新、服务创新、流程创新等，提供差异化的特色服务，增强核心竞争力，提高公司品牌形象。

六、四感作风

坐不住的使命感 等不起的责任感

慢不得的紧迫感 睡不着的危机感

之所以强调四感作风，是因为公司发展时不我待，需要全员全力以赴。文化建设的培养是一个长期的过程，也是当下的紧迫任务，需要不断通过具体的实践开展宣导、灌输，以四感作风为基本遵循，与日常具体的工作紧紧相扣，从而由理念而成行为、行为而成习惯，再通过习惯外化为公司的形象，让公司倡导的文化建设在每个员工中真正“入脑入心、入言入行”，形成推动公司发展的不竭动力。

第四章 配套制度和改进举措

一、以党建为引领，加强公司治理促进文化建设

实践证明，党建文化是企业文化的基础、底色。公司党委高度重视党建工作，充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”政治核心和领导核心作用，在党委领导下，股东会、董事会、监事会、经营管理层各司其职、各负其责、运行有效、制衡有力。

（一）把文化建设纳入公司治理重要内容。

董事会将更为关注文化建设，把握行业要求，通过可落地的价值观约束，构建起基业长青的企业文化基石，充分发

挥董事、监事、高级管理人员在公司文化建设中的主导作用，以文化建设为目标健全公司治理自我评价制度。以使命驱动、以文化引导公司高管层，再由管理团队引导全公司员工，从而在组织内实现全员知行合一的文化共识。

（二）加强党的政治建设，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想

要把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为最重要的政治任务来落实，作为一项企业文化来积极推进和维护，认真学习党的路线方针政策、党中央重大决策部署和上级党委工作要求，全面夯实党委主体责任，确保全公司上下牢固树立“四个意识”，自觉坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”。

1. 持续组织召开公司党委会议及组织党委理论中心组学习研讨会。学习习总书记治国理政新理念、新思想、新战略，将集中学与自主学习相结合，把理论学习与解决实际工作问题相结合。用理论学习武装头脑，营造知行合一的企业文化氛围。

2. 持续组织专题培训班、党委主要领导干部带头上党课等形式强化意识形态工作。公司一直高度重视中高层干部政治素养，将持续推进各级领导干部及广大党员的教育培训，把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想引向深入，建立意识形态工作责任制，切实增强各级党员干部的政治理

论素养，从而指导经营管理实践，保障和促进工作水平提升。

3. 持续巩固深化不忘初心、牢记使命主题教育成果。按照中央决策部署和上级党委工作安排，公司党委班子紧扣学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这一主线，聚焦“不忘初心、牢记使命”主题，贯彻守初心、担使命、找差距、抓落实总要求，今后要继续在抓落实上下功夫，以高度的政治自觉和饱满的精神状态，把学习成效体现到增强党性、提高能力、改进作风、推动公司发展大业上来。

（三）加强党的制度建设，落实全面从严治党战略部署
习近平总书记强调，加强党的制度建设是全面从严治党的长远之策、根本之策，公司要积极适应新形势、新任务的要求，加强党的先进性建设，继续把制度建设作为党建工作的重要抓手，把党的领导融入公司治理各环节，把党建与企业文化工作相结合，营造和谐奋进的良好氛围，推动企业文化建设。

1. 明确各级党委管党治党主体责任

公司修订了公司章程，把党建工作要求纳入其中，明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位，特别是党组织在决策、执行、监督各环节的权责和工作方式；修订了党委工作规则，细化完善党委会前置研究讨论重大经营管理事项，新增习近平新时代中国特色社会主义思想等重要内容；研究制定了党员领导干部民主生活会实施细则，加强和规范党内

政治生活，推动全面从严治党向纵深发展。将进一步强调各级党委管党治党主体责任，牢固树立抓好从严治党是本职、不抓从严治党是失职的观念，从自身严起，发挥好示范标杆作用，以高度政治自觉把全面从严治党的各项要求落到实处。

2. 规范党建基本标准和企业文化基本准则

通过制度文化约束员工行为，引导员工遵守各项规章制度、工作流程和工作标准。对三会一课、民主生活会等基本制度进行梳理，清晰工作任务、简化操作流程。对《党务工作手册》进行梳理，将政治建设、思想建设、队伍管理等工作的具体要求、具体抓手细化落实在具体的工作当中，加强企业文化理念宣贯力度，使每位职工特别是新职工主动将个人成长成才与企业发展同频共振。

（四）加强党建窗口平台建设，积极探索党建与企业文化深度融合

公司积极探索党建目标管理与企业文化建设相结合，坚持文化建设与经营管理两手抓，杜绝重业务轻文化、文化建设表面化和形式化等情况。充分利用公司内刊、网站、微信公众平台、宣传材料等载体，开展寓教于乐的党建活动与文体活动，用社会主义核心价值观潜移默化地影响员工、凝聚员工，锻造员工的道德品格，塑造公司共同的愿景与价值观念，促进公司的健康长远发展。

1. 进一步规范基层党务工作，高质量完成“规定动作”。

充分发挥党委办公室职能，夯实基础工作，理顺基层党组织关系、优化组织设置，实现党组织和党的工作全覆盖；加强日常党务培训，为基层党组织开展工作提供必要条件。

2. 树立榜样效应，折射企业文化建设的成果。选树先进典型，在建立党员示范岗、评优评先的基础上，深入挖掘本单位的先进典型和感人事迹，选树一批可亲可敬可信的员工身边的平民典型。

3. 党建文化活动常态化、亲情化。积极探索党建与企业文化深度融合，合理运用新媒体技术，以党员喜闻乐见的形式，增加活动的吸引力和党员的参与度。持续推进“两学一做”学习教育常态化制度化，通过领导讲课、专家讲座、干部讲演“三讲”形式，着力提升学习教育的针对性和有效性。深入开展大学习、调研、抓落实等主题活动，充分征求意见建议，积极为一线党员职工解难事、办实事，不断增强一线党员职工的获得感。

二、着力强化激励约束机制，加强队伍建设

在塑造“合规、诚信、专业、稳健”的证券行业文化过程中，公司将始终注重加强员工队伍建设，实现干部考核经常化、制度化、全覆盖，科学设置综合考评指标，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，最终达到习近平总书记所要求的那样：“要坚持正确用人导向，把好干部选出来、用起

来，促进能者上、庸者下、劣者汰。”

（一）进一步建立健全科学规范的员工考核评价机制

坚持日常考核与年度考核相结合、定期考评与不定期考评相结合、定性评价与定量评价相结合，形成同级参评、分类测评相融合的考核机制。同时进一步建立健全责任追究机制，强化考核结果运用，实行年度考核结果与领导干部业绩评定、奖励惩处、选拔任用和评先评优科学挂钩的途径方式，增强领导干部守土有责、守土尽责的责任意识和担当精神。

1. 坚持年度常态化考核机制。公司每年度均组织各层级干部 360 度全方位综合考评，包括匿名的民主评议、同级评价和上级对下级的实名评分等多个考评主体进行综合评价，评价内容包括工作态度、工作业绩、合规风控与廉洁从业、管理能力等多个方面。通过考评，综合了解各层级干部对所在管理岗位的胜任情况，形成上下互评、同级参评相融合的考核机制，切实发挥考核评价的“指挥棒”作用。

2. 坚持干部队伍能上能下原则进行优胜劣汰。干部聘任与干部考核相挂钩，对考核不达标的，予以降级、降职或解聘，充分体现干部能上能下的任用原则。要求各层级管理干部，特别是党员领导干部要求必须坚守政治纪律底线和政治规矩底线，遵纪守法，对于突破底线的行为实行一票否决机制。并严格执行领导干部个人有关事项报告规定。

3. 坚持短期激励和长期激励相结合。2019 年 8 月，公司

修订完善了《兴银基金员工风险金及绩效奖金递延发放管理办法》，建立关键岗位相关人员绩效递延发放机制，在加强风险管控的同时，进一步有效防范员工执业风险，避免过度激励。同时，公司将采用适度拉长考核周期、改革薪酬体系等办法，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制，更鲜明传导公司文化建设和价值追求，进一步充分发挥薪酬体系在公司合规管理和风险管控中的导向作用，完善公司激励约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展。

（二）坚持公平公正的选人用人机制和德才兼备的干部培养方针

1. 始终坚持“德才兼备、以德为先”的选人用人标准。在这个前提下注重选拔确有才干、实绩突出的员工。干部选拔任用采取公开竞聘、民主推荐为主，其他提名为辅的方式产生人选，以拓宽选人用人视野和渠道，突出岗位需要，注重工作能力，强化业绩导向，提高选拔任用干部的科学性，丰富选拔任用干部的方式。

2. 在干部引进的源头上立标准守规矩。坚决遏制违反干部招聘标准和程序、跑官要官、说情打招呼等选人用人不正之风，从严规范外部干部招聘工作程序。

3. 加强中高层干部政治素养提升学习力。定期组织开展党委中心组暨中高层干部业务专题系列讲座，加强党性修养、提高政治素养，加深公司中高层管理干部对综合金融、前沿

业务等方面的了解，用先进的业务理论知识和丰富的行业实践知识武装公司党员干部队伍。

5. 把好证券基金机构董监高人员的任职资格关。严格按照监管关于证券公司董监高任职资格的要求，加强职业操守和专业胜任能力考查，遴选符合规定的董监高人选，并按照公司章程规定程序选举聘任，并向监管履行报批报备程序。

三、以合规风控为准绳，强力打造合规文化

公司始终把合规视为盈利模式和高质量发展的首要之义，不断强化全员、全流程、全覆盖的合规风控意识，积极营造良好的全面风险管理文化氛围。公司不折不扣落实监管新规要求，目前已将各部门、分公司和子公司（以下简称各单位）纳入全面风险管理框架体系中，实现风险管理全覆盖，致力打造与自身组织架构、业务布局和风险管控状况相适应的合规风控体系，为公司持续稳定健康发展保驾护航。

（一）高度统一思想，坚守正确的经营理念

在公司集团范围内进一步大力营造宣传“合规盈利、合规致胜”的合规文化，倡导“我要主动合规”的合规观、“稳健、专业、尽职、主动、全员”的风险观、“诚信、专业”的职业道德观，坚持“合规风控与创新双轮驱动”的发展观，全面加强合规文化培育。

1. 持续开展两个能力建设活动。公司自 2017 年开展“专业能力和管控能力”两个能力建设专项活动至今。严格

落实监管部门“强化责任意识，提高两种能力”专项活动要求，每年度分不同主题持续开展“兴航程”合规经营专项活动，引领正确的合规观、风险观和发展观。要求合规风控部门牵头，各单位结合实际，制定专业能力和管控能力建设活动专项活动方案和工作清单，逐项推进各项任务落到实处，压实管理责任，自上而下强化责任意识，做到高站位、守底线、真作为。

2. 开展“一把手讲合规”活动。努力践行“合规从高层做起”理念，要求各单位一把手率先垂范，围绕“合规致胜、合规盈利”的合规文化主体，通过工作会议等多种方式进行念宣导，为广大员工做出依法合规的良好示范。

3. 开展“合规下基层”活动。强化基层单位合规经营理念，各单位负责人应主动承担起合规管理主体责任，亲自宣贯公司合规文化。创新合规宣贯形式，通过每周的《一周动态汇总》，并利用公司 OA 公告版块、E-learning、“兴知”视频直播等资源，持续宣导合规知识，并积极引导全体员工从自身一言一行的小节做起，知行合一，不仅珍视自身的职业声誉，也自觉维护行业声誉形象。通过合规测试机制，进一步强化培训成效。同时，树立合规正面典型，鼓励合规先进单位和个人，使合规诚信、勤勉尽责成为职业荣誉象征。

（二）扎紧篱笆，持续筑牢合规风险内控“三道防线”

1. 进一步强化一线经营单位的合规风险内控主体责任。

紧盯负责人及关键人员履职尽责情况，确定单位负责人未合规风控建设第一责任人机制的基础上进一步厘清并强化各层级单位和人员的责任边界，健全风险研判机制、决策风险评估机制、风险防控协同机制、风险防控责任机制、内控问题整改考核机制。

2. 进一步夯实全面风险管理体系、全面合规内控体系运行。合规风控部门主动介入业务研究，根据业务需求积极提供相应的合规、法律、风险管理等支持；以风险和问题为导向，既要管住风险、管住重点，同时也要防范出现管控真空。

3. 进一步加大合规检查、稽核审计的监督力度。进一步提升合规检查、稽核审计工作的针对性和有效性，并提高其附加价值，协同推进公司合规内控机制持续完善。

（三）深化“制度先行、有章可循、依章办事”内控理念

1. 充分发挥制度管理对业务发展的支持与推动作用。新业务开展前，坚持“制度先行、切实可行”的原则，充分论证新业务开展的必要性和可行性，为后续业务落地实施排除潜在风险与障碍。同时，要将文化建设的基本要求制度化、规范化，嵌入到公司业务流程、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。

2. 持续开展制度后评价机制。根据公司经营环境、业务发展、管理职责和操作流程的特点，结合监管政策变化、监

管关注的重点、行业风险案例、相关内外部检查关注的重点和发现的问题，以及前期制度运行情况、公司内部控制薄弱环节等，定期对制度开展评价，强化制度执行力，并根据评价情况组织优化。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. 常态化开展内控梳理和流程优化。合规风控部门牵头，认真收集、听取基层声音，鼓励提出改进管理、优化流程等建议，通过动态评估内控流程的充分性、合理性、合规性和有效性，及时识别内控薄弱环节和控制点，并及时采取措施，弥补漏洞，完善流程，确保内控措施与业务模式、管理模式、产品复杂程度、风险特征相适应。

（四）建立合规政策快速反应机制，提升专业能力和业务敏感性

密切关注监管动向、焦点和信息，通过坚持发布法律法规动态、监管动态、案例警示等方式，引导新法新规以及监管政策的有效落地。坚持“开拓创新、差异发展”，在依法合规前提下，以专业能力为抓手，有效把握业务机遇，确保各项业务稳健发展。

（五）加强员工异常行为管控，引导公司全员坚守合规底线

持续强化公司员工十三项禁令宣贯，紧盯关键制度、关

键岗位和关键人员，将员工八小时内外行为规范纳入合规、案防管理范畴。综合运用“听、看、谈、报、防、查、罚”等方式，加大对员工越权操作、适当性禁止性行为等违规行为的排查力度。同时，加强员工违规信息的共享和使用，切实防范公司员工“带病流动”和“带病提拔”。

（六）优化多层次检查监督体系，完善风险防控机制

一是推动各经营管理单位履行好自身的检查职能，既要“发展业务”，又要通过“自查问题”，及时堵塞漏洞，纠偏纠错。二是强化重点领域和环节的督查，确保在公司日常经营中不出现重大风险。三是建立后督整改机制，确保已发现问题或隐患的及时整改或优化。四是加强科技审计的应用，通过技术手段，提高审计的深度和广度，深入分析问题产生的原因，并提出具体可行的管理建议。五是加强重点领域的自查自纠。加强对适当性管理、资管新规、债券交易新规、反洗钱新规、廉洁从业、信息技术管理新规、员工执业行为管理、投诉管理、投资者教育等重点领域自查自纠，在防范化解合规风险的基础上稳健积极发展业务。

（七）完善检查监督工作机制，提升业务纠偏能力

充分利用已发现的合规内控问题，公司各单位须将检查与整改相衔接，落实常态化整改跟踪机制，强化检查人员对整改情况的跟踪责任。公司各检查牵头单位应加大对检查监督工作的后评价，对于自查不到位、反馈零问题、整改不到

位、后续风险暴露或被公司检查、外部检查发现问题的单位，公司将给予处罚、纳入合规内控考评等措施督促整改。

（八）加强合规管理工具运用，切实为业务发展提供有效支撑

推进公司对各类业务数据、风险指标开展合规监测，探索大数据模式下的合规内控检查与员工异常行为检查新模式。充分利用、优化现有系统数据获取功能，从数据中挖掘风险点，对各类违规行为进行“精准打击”，提高发现问题、揭示风险的能力，实现对业务风险的精准预警、精准识别、精准处置。

（九）完善多层次责任追究，培养良好执业习惯

根据《兴银基金违规问责管理办法》等规章制度，持续建立健全违规问责管理机制，不断加大对违规失职行为的处罚力度。实行直接责任人与管理责任人双罚制，并综合运用合规风控谈话提醒、经济问责等多种责任追究手段，提高违规问责的时效性和精准性，有效传导和压实合规内控责任，推动从严治司、从严管理、严格自律的有效落实。坚持惩戒与预防教育相结合的原则，提升警示教育，促进公司各单位、全体员工不断强化依法合规经营的理念。

四、秉持廉洁理念，培育廉洁文化

近年来，公司始终坚持党建引领，加强监督执纪问责，把廉洁从业文化作为企业文化建设的核心内涵来培育，不断

完善廉洁从业管理体制机制建设。根据新的形势和任务，公司将严格遵守《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》等法律法规和监管规定，把廉洁文化所包含的廉洁、诚信、守法、和谐等思想道德理念与公司的文化建设、发展战略以及日常的经营管理活动有机结合起来，同计划、同部署、同落实、同检查，保障公司科学发展。

（一）发挥体制机制优势

公司纪委将按照公司党委和上级纪委部署，进一步理顺体制机制，明确公司纪委与党支部纪检委员的工作职责及要求，确保党内监督执纪与业务管理、业务监督同部署、同落实。运用好监督执纪的四种形态，落实述职述廉、民主生活会、任前廉政对照检查等监督制度，建立健全廉政谈话提醒机制，抓好任职廉政谈话、信访谈话、诫勉谈话等，促进反腐倡廉和廉洁自律工作向纵深推进。

（二）扎紧制度篱笆，全面落实党风廉政建设和廉洁从业管理责任制

公司纪委聚焦党风廉政建设监督责任，高度重视廉洁从业管理，针对突出问题和薄弱环节，不断完善监督体系与制度建设。结合经营管理实际，制定下发了《兴银基金廉洁从业管理办法》等，进一步健全完善廉洁从业管理要求。公司将严格按照相关监管、自律制度要求，进一步组织评估本单位涉及廉洁从业要求的相关业务及管理制度，加大监督检查

力度，针对重点领域、重点业务定期开展廉洁从业监督检查工作。要求各单位负责人切实履行合规风控、廉洁从业和案件防控等方面的主体责任，形成自上而下的管理合力。

（三）继续狠抓廉政宣传警示教育，筑牢廉洁自律的思想防线

公司将党风廉政建设和廉洁从业教育纳入到党建工作中，坚持采取党委中心组学习、党委班子成员讲党课、基层党支部党员大会等多种形式，加强党纪党规的学习宣贯，筑牢党员干部廉洁自律思想防线。通过观看廉政教育影片、在内网发布学习资料及案例警示等形式，做到警钟长鸣。利用各类会议、公文发布等加大“两个责任”的宣导力度，要求公司各级党员领导干部落实“一岗双责”，有效提升从严治党、从严治司水平。

（四）构建立体监督网络，推进廉洁文化建设与廉洁从业要求的落实

公司坚持统筹协调纪检、审计、内部检查以及群众监督等各种力量，通过有效的监督执纪问责，推进廉洁文化建设要求的落实。利用离任审计、强制离岗审计、专项审计等审计检查手段，要求关注廉洁从业方面的风险，发挥审计常态化监督作用。组织开展行业廉洁问题、信息隔离墙、利益冲突、员工执业行为、第三方聘请及商业贿赂等方面的自查排查工作，涵盖重要风险点，从业务操作管理层面切入加强监

督。针对重点岗位、重点部门、重点人员，加强信访举报线索的受理、查处工作，严明纪律要求，形成有效威慑。

（五）深入开展廉政合规教育，不断推进建立良好的廉洁文化

全面深化党风廉政教育，充分利用公司内网、内刊等宣教窗口，通过展示党规法规、案例警示等内容，进一步加强廉洁从业教育，不断增强党员干部自我防范和自律意识，筑牢拒腐防变的思想堤防。加强对干部员工经常性的管理监督，加强纪律建设，让守纪律、讲规矩、知敬畏、存戒惧成为各级干部自觉自励的行为规范。进一步发挥分支机构末端管控职责，统一可标准化的合规管理资源，进一步加强员工执业前的廉洁从业教育工作和事中监督。

五、积极践行社会责任，传播基金行业正能量

（一）努力做好投资者教育工作，培养投资者理性投资意识

公司严格贯彻监管要求，坚持不懈以投资者权益保护为核心，致力打造多层次、多元化的投资者教育体系，引导基金持有人长期理性投资。一方面，公司通过官微、官网、纸质海报和小册子等宣传载体，积极进行投教宣传。其中，兴银基金微信公众号开辟了“投教园地”“投保学堂”“致慧学堂”3个投教栏目，2019年共计发文40余篇。另一方面，近年来兴银基金积极发挥母子联动优势，不断加强投资

者教育工作。比如 2019 年 9 月-12 月，为响应“将投资者教育纳入国民教育体系”号召，兴银基金与母公司华福证券共同开展了投资者教育进百校活动之华福“启明星计划”，通过投教讲座、组织学生演讲比赛和征集投教作品等方式，帮助在校师生更好树立理性投资意识，宣传基金行业专业、理性、合规文化。

（二）以结对帮扶社会困难群体为抓手，努力践行社会责任

基金行业社会责任包括社会责任管理、客户责任、合规责任、伙伴责任、员工责任、公益慈善、环境责任和社会责任投资等多方面。当前，越来越多的基金管理公司开始运用资本的力量引导上市公司提高公司治理水平，增强其社会责任观念，使其更重视社会诚信、环境和健康，长期将能够推动我国资本市场和经济社会稳定健康发展。作为推动社会经济发展的重要力量，基金行业将继续在实现自身发展的同时积极关注民生、融入社会、反哺社会，实现自利与利他的完美融合。

兴银基金将深入贯彻落实党的十九大“打好精准脱贫攻坚战”精神，以及《中共中央国务院关于打赢脱贫攻坚战的决定》《中国证监会关于发挥资本市场作用服务国家脱贫攻坚战略的意见》等文件精神，在母公司华福证券的带领下，在扶贫领域深入挖掘、精耕细作，不断加大履行企业社会责

任方面的投入，以结对帮扶社会困难群体为抓手，发挥好福建省兴银慈善基金会作为公司履行企业社会责任的重要载体作用，重点开展关爱教育成长、弘扬慈孝文化、紧急捐助重大突发性灾害事件等社会公益慈善活动，进一步塑造公司良好的社会形象、提升整体品牌价值，实现经济效益与社会价值的和谐统一。公司将进一步深刻领会国家扶贫政策精神，学习借鉴行业扶贫的优秀做法和经验，结合贫困地区实际情况，努力探索新路径、新方法，将脱贫攻坚等社会责任工作做深做细做实。

六、以人为本，加强文化宣传和培养教育

充分结合制度的理性与文化的非线性，采用多种手段加强文化建设。关心员工思想和情感需求，在平等与尊重、工作与奉献中，加强培训，精心培育鼓励创新、积极向上的组织文化，为经营管理提供精神动力，打造文化品牌，并逐步建立起以事业关怀、家庭关怀、情感关怀等为主导的人文关怀机制，营造员工的情感家园，全面提升员工综合素养。

（一）采取多种方式和手段开展可视化、可感知的企业文化建设

通过外出调研、献言献策、员工大讨论等活动，使员工积极融入到公司各项经营工作的建设当中，达到主动参与的效果。通过举办文化建设演讲比赛，并选拔优秀人员到各单位开展巡回宣讲，传播宣贯企业文化。通过党员风采展示等

活动，宣传榜样力量，起到感染人心的效果。通过书法、绘画、征文比赛和摄影展等，形成全体员工广泛参与的浓厚氛围。通过公司读书会活动，推动学习型组织建设。通过加强内刊线上平台建设，利用微信公众号等文化载体和阵地，代表员工发声、品牌发声，形成浓厚的企业文化建设氛围。通过一系列举措，使公司文化进一步生动鲜活，凝聚员工意志，鼓舞员工斗志，提升文化自信，全面增强公司的凝聚力、向心力和软实力。

（二）充分发挥工会和群团作用，关心关爱员工队伍

公司党委注重加强基层党群工会组织建设，党办、工会和团委等每年定期向公司党委汇报工作，提出工作设想、意见和建议等。同时，联合母公司党群工作部、团委等开展元宵灯谜游园会、三八节日慰问、端午节龙舟赛、“活力健步走、健康伴我行”榕沪双城职工健步走以及趣味运动会等传统活动。积极参加上级和监管部门组织的篮球、羽毛球等文体活动，持续丰富员工业余生活，以充分发挥青年人的作用，培养简单和谐、互助友爱的华福家园文化，增强公司凝聚力。

（三）持续加强员工培训，强化职业道德教育，提升职业技能。

根据行业发展动态和公司战略规划，统筹行业组织、集团内外部教育培训资源，制定年度培训计划，定期组织不同层级不同岗位的员工参加适合岗位和发展阶段的培训学习，

强化战略导向和业务伙伴，推动知识共享与问题解决，助力人才队伍培养和公司文化建设。同时，每年度均列支专项职教费用，采取有效措施鼓励员工参加职业道德相关培训。

鼓励员工积极参与集团、母公司活动，比如母公司“华福讲师团”内部讲师体系是公司“造血系统”的重要组成部分。提高内部培训效率、强化企业智慧沉淀、传播企业文化精神，都离不开内部讲师队伍。兴银基金积极参与内部讲师队伍建设、夯实各层级培训力量，完善内部讲师体制机制、厚植内部讲师文化，让更多管理专家、业务精英走上讲台，发挥自身优势将其理念、知识、技能通过合适途径发扬传承，以加快员工队伍整体素质的提升，实现企业员工共发展的目标。

（四）坚持以人为本，不断提升员工归属感和凝聚力

结合公司实际，进一步完善公司文化服务员工的各项标准。通过各类人性化服务，进一步提高员工对公司文化的认同度和接受度，在日常工作中潜移默化践行公司文化。比如提升员工福利待遇，提高员工生日、节日、病假等特殊时期待遇标准；邀请心理/健康专家开设专门的讲座，及时化解员工心理冲突，做好心理疏导，并关注员工身体健康等，为职工提供就餐休闲、读书学习、运动锻炼、谈心交流的场所。通过“文化服务”，使员工切实感觉到公司的文化理念，进

进一步提高员工对公司文化的认同与接受，更加自觉全面地在本职岗位上、在日常工作中践行公司文化。

综上所述，通过以上努力实践，公司将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，并结合公司实际，抓纲带目，以点带面，抓出声势，抓出成效，以品牌项目带动公司文化建设全局。公司将持续把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到公司干部员工管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。公司文化建设的成效要体现也将体现在经受利益诱惑时仍然坚守职业道德底线，体现在身处浮躁的市场竞争中仍然坚持专业主义精神，体现在经历高速发展时仍然保持应有定力和清醒头脑。同时，公司通过系统工程建设方式将各层级干部员工的价值追求、经营理念、行为规范变为一种习惯，成为干部员工的内心觉醒和自觉行动，成为公司的鲜明标识和共同气质，最终形成普遍的、自发的价值认同和文化积淀。用文化的力量引领方向、促进发展、塑造形象，为建设规范、透明、开放、有活力、有韧性的资本市场注入新动能、提供新支撑。