

合煦智远基金管理有限公司

企业文化建设工作方案

2019年11月21日，中国证监会党委书记、主席易会满在证券基金行业文化建设动员大会上做了《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》的重要讲话。易主席深刻指出目前行业普遍存在文化建设滞后于行业发展和薄弱的问题，提出了加快建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化的总要求。

合煦智远基金管理有限公司（以下简称“我司”、“合煦智远”）作为刚加入行业两年的一名“新兵”，深感易主席此次讲话高屋建瓴、全面深刻，为资本市场长期稳定健康发展提供价值引领和精神支撑。公司上下对此高度重视，第一时间召开中层以上干部大会传达易主席会议精神，并组织全体员工进行深入讨论和认真学习。公司通过深入学习易主席讲话精神并结合《深圳证监局关于开展证券基金行业文化建设工作的通知》指引，制定出公司企业文化建设工作方案如下：

一、企业文化建设方案目标

按照行业“合规、诚信、专业、稳健”的目标整体要求，紧密围绕公司发展战略，通过摸索、建设和持续完善公司企业文化体系，将公司的理念文化、行为文化全面融入经营管理全过程，形成文化与管理良性互动，逐步形成有特色的公司企业文化，达到让企业文化“软实力”成为公司核心竞争优势的总目标。

二、公司目前企业文化建设概述

（一）公司目前企业文化理念

基金行业是轻资产行业，而人才是最宝贵的资源。我司作为国内首批专业人士发起创立的基金公司，能否吸引和保留优秀的人才是公司生存和发展的基础。人才，尤其高层次人才除了看重物质方面的条件外，能否满足精神方面的需求也非常重要，比如工作氛围、认同感、成就感、工作意义等。而满足人才精神方面的需求与企业文化建设密不可分。公司自成立伊始，就深知企业文化的重要性，始终坚持打造特色的企业文化，目前我司企业文化主要是由企业愿景、使命、价值观等具体构成。

愿景是指企业希望成为什么样的企业，即企业的长远目标和梦想是什么。合煦智远的愿景是：致力于通过长期不懈的努力，根植于中国资本市场，成为投资者信赖的，与时俱进服务于普罗大众和机构客户的受人尊敬的资产管理公司。

愿景犹如茫茫大海上的灯塔，指引企业前进的方向，也是全体员工的共同梦想，认同这个梦想的人才自然愿意加入到这份事业中来，不认同的人才即使企业付出再多成本也无法长期合作。

使命是企业为什么存在，即存在的意义。合煦智远的使命是：公司将依托自然人股东资深的从业经验及深厚的资产管理背景，积极探索资产管理业务为实体经济服务的路径，不断提高投资管理能力，为广大投资者提供优质专业的资产管理服务，既为中国基金行业长期健康发展贡献力量，也为实体经济的发展提供积极支持。公司将致力于

发挥长期机构投资者在深化投资研究体系和资本市场建设方面的作用，实践长期价值投资理念，秉承投资者利益至上的信念，坚持诚信守约、稳健经营的原则，为投资者提供更加丰富、更优体验、更具差异化的财富管理选择。

公司针对不同的客户群体提出了我们提供产品和服务的价值和意义，只有员工清楚的知道自己工作的意义，才能更好的激发内驱力，更有自豪感和使命感，让工作更有动力和持久力。

价值观是指企业倡导什么和反对什么。合煦智远的价值观是：重信、专业、稳健、创新、聚力、共享。可以说与易主席提出的“合规、诚信、专业、稳健”行业文化内涵高度一致。在我司引进人才时，非常看重员工的价值观是否和公司要求一致，公司面试流程要求所有岗位候选人都要几位创始人进行面试，每个人都有一票否决权，一旦发现员工价值观不符合公司要求，即使专业能力再优秀也不能加入。在内部员工晋升，尤其是干部晋升时，价值观的评估也是重要的组成部分，对德不配位的员工坚决不能晋升甚至撤换。通过把握住人才的“选”和“拔”这两个抓手，可以让公司持续强化企业价值观和文化要求。

通过建设特色的企业文化，建立差异化的企业形象，感召和凝聚具有相同价值观的人才，通过实现更稳固和持久的事业伙伴关系超越简单企业和员工的雇佣关系，形成人才和企业发展的有效共振，进而让企业建立独特的竞争优势，企业发展更加快速、健康和长久。

（二）不断强化内部控制体系和合规体系建设

投资者的信任是资产管理行业发展的基石和源泉，而法律法规是

基金行业最后底线和建立投资者信任的基础，企业文化可以说是这最后底线的有效载体，全球优秀的资产管理机构，在企业文化中无一不强调合规的重要性。正所谓只有行稳，才能致远。

我司在合规风控体系建设中，始终强调文化先行，努力打造行业领先的合规风控体系。在公司的员工培训上，我们反复强调合规是底线，不合规等于零，同时，提出合规创造价值，合规是业务内在的一部分，并通过大量的行业真实案例分享让全体员工了解合规的具体要求和与自身的关系，让每一位员工将合规意识融入血液，深入骨髓，自律高于他律。

我司在员工的绩效评估中，每个岗位都统一设置有合规方面的绩效考核指标，由监察稽核部门独立进行评估，保证考核的客观和公正，如出现重大的合规问题，对责任人和领导都要进行处罚，让员工始终对合规保持敬畏和重视。

（三）以企业文化为指引，塑造更好的企业品牌形象，提升企业无形资产

企业文化中包含企业如何看待和对待客户，体现了企业与客户的关系。而通过员工对待客户的行为和企业外在形象的宣传，把企业文化传播到客户进而让客户更深刻地感知企业文化的内涵。优秀企业的文化中都会把客户摆在重要和突出的位置，而且员工行为与企业宣传形象保持一致，两方面相互强化。

尽管我司成立时间较短，产品销售和经营业绩压力大，但我司始终坚持为客户创造长期价值的理念，在对基金经理的业绩考核时，始

终以中长期业绩评估指标为导向，避免基金经理短期行为，通过稳健可持续的投资业绩和不断塑造公司良好的品牌形象来逐步建立投资者对公司的认可和信任。

我司同样非常重视客户服务和投资者教育工作，利用公司网站、APP和公众号等多种载体，快速响应客户的需求，及时披露产品信息，同时进行长期持续的投资者教育，倡导价值投资理念，让投资者更好地理解自身的风险偏好和理财需求，进而匹配最适合客户的投资产品。所谓金杯银杯不如投资者的口碑，只有让投资者满意，才能让公司基业长青。

三、企业文化建设实施计划

正如易主席在此次讲话中提出：“罗马非一天建成，加强企业文化建设没有捷径可走，要遵循文化形成的一般规律和内在逻辑，有序推进。”我司将按照《深圳证监局关于开展证券基金行业文化建设工作的通知》对企业文化建设计划要求制定如下实施计划：

（一）宣传倡导期（2019年11月至12月）

为更好推进公司企业文化建设，公司成立了以董事长为组长、总经理为副组长，其他高管及全体部门负责人为小组成员，人力资源岗为秘书的企业文化建设领导小组。

公司新拟定《企业文化管理办法》，从制度层面对企业文化建设作了规范，进一步强化公司企业文化管理。

我司通过系统梳理现有制度体系，识别出《绩效管理办法》、《招聘管理办法》、《投资管理人员管理办法》、《高级管理人员任职管理办

法》、《入离职管理办法》、《实习生管理办法》、《员工投资行为管理规定》等制度与企业文化相关性较高。

公司根据企业文化要求重新对《高级管理人员任职管理办法》、《入离职管理办法》、《实习生管理办法》进行了审视修订，补充了企业文化相关要求。同时，新拟定《员工手册》将公司企业文化相关要求内化到员工的日常行为规范中。

公司制定完成企业文化建设整体方案，于2019年12月20日前向深圳证监局和证券投资基金业协会报送。

公司已于2019年11月25日召开中层及以上干部大会传达易主席会议精神，并组织全体员工进行深入讨论和认真学习、总结反思。

后续公司将把进一步提炼和总结后的公司企业文化理念在公司网站和营业场所进行发布。

（二）制度落地期（2020年1月至12月）

公司2020年1月底前落实提取文化建设专项经费的要求，结合公司发展初期人员规模较少、收入较低的特点制定匹配的文化建设专项经费预算安排。同时，要将经费支出用在“刀刃”上，保障培训、奖优、宣传等多种文化建设活动。

2020年6月底前落实制度和机制建设的要求，对投研交、营销等重点部门、关键岗位应得到有效管理和监督制衡，逐步建立基金经理、专户投资经理、薪酬超过100万元的债券投资交易人员等投资岗位的薪酬延期发放等长效激励机制。

2020年1月开始，公司新员工招聘工作要把好把“入口关”，

做好新员工失信记录、奖惩情况等的背景调查。守住“出口关”，除离任审计和公示离职信息外，对离职员工的勤勉尽责、职业操守等情况客观如实填写，并根据协会要求报送。

（三）全面推进期（2021年1月至12月）

公司通过常态化的宣传、教育、惩戒，推动公司人员普遍树立“以诚信为荣、以失信为耻”职业道德观念，对公司价值观和企业文化理念深入人心和成为一种习惯，成为公司的鲜明标识和共同气质。

（四）持续改进期（2022年及往后）

公司通过借鉴行业内外优秀企业文化最佳实践，不断强化、巩固企业文化建设成果，及时评估存在的不足，并根据外部环境变化和公司战略要求调整、完善相关目标和措施，推动企业文化建设持续前进，持续打造具有特色的企业文化体系。力争早日达到让企业文化“软实力”成为公司核心竞争优势的长远目标。

以上是我司关于企业文化建设的整体工作方案，合煦智远已成立两年有余，非常欣喜能够加入到证券基金行业文化建设的这股浪潮中，公司今后也将结合易主席对于基金行业文化建设的指示精神，积极配合监管要求，加大力度开展企业内部文化建设工作，坚守专业，不忘初心，力争将公司打造成为值得客户信赖，与时俱进服务于普罗大众和机构客户的受人尊敬的资产管理公司。