

泰信基金管理有限公司企业文化建设方案

一、目的

为贯彻落实易会满同志在证券基金行业文化建设动员大会上的讲话精神，为加快建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，铸造坚不可摧的信义义务行业文化添砖加瓦；大力推进泰信基金（以下均称为公司）企业文化建设，充分发挥企业文化在提高公司经营水平、自律水平、将忠实于投资者最佳利益转化为全体员工的内心信仰中的积极作用，依据易会满同志讲话精神，结合公司实际情况，制定本方案。

二、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，认真学习贯彻党中央国务院加强文化建设的决策部署，戮力同心，携手并进，努力开创证券基金行业文化建设新格局，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。

三、基本原则

- 1、循序渐进、系统运作的原则
- 2、讲求时效、持续发展的原则

3、以人为本、全员参与的原则

四、总体目标

本公司自成立以来，一直高度重视文化建设，并始终坚持以投资者利益为首要目标，秉承“优质投资创造优质生活”的企业理念，牢记基金行业为社会创造价值、为大众提高生活质量的使命，努力为资本市场和社会经济发展贡献自己的一份力量。适逢证券基金行业文化建设之新阶段，在“坚持和完善繁荣发展社会主义先进文化的制度，巩固全体人民团结奋斗的共同思想基础”的大环境下，本公司将紧紧围绕加快建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化的路径，按照有计划、有步骤、由浅入深、由表及里的建设程序，逐步建立起一套基础化、程序化、科学化的企业文化系统。从制度、生态、文化三个层面整体推进，系统运作，构建一个符合行业特色和公司品牌的企业文化体系是本公司企业文化建设的总体目标，并使之成为引领本公司创新发展的精神力量，把文化品牌的影响力转换为公司的竞争优势。

五、企业文化建设整体工作安排

（一）全面组织学习易会满同志的讲话精神

依据讲话精神中加强证券基金行业文化建设的路线图和重点举措要求，公司组织完成了对易会满同志讲话精神进行深入学习的工作，并对企业文化建设重点工作的安排进行了宣传倡导，初步统一了思想，提高了重视。各部门（包括党支部及工会）也在深刻理解“合规、诚

信、专业、稳健”的基础上，从本部门的业务流程的制定或优化、部门制度的制定或优化、部门员工的企业文化学习计划、活动计划安排等各方面入手，初步草拟了文化建设工作草案。

（二）正式成立“企业文化建设工作领导小组”

1、总经理担任组长，全面领导公司文化建设工作；

2、副总经理、督察长、总经理助理担任副组长，副组长作为各分管业务线条的负责人，贯彻落实各分管业务板块的文化建设工作。

3、各部门负责人、党支部联络人、工会主席、工会经委委员及综合管理部负责培训的员工担任组员，具体制定各自部门及板块的企业文化建设方案并组织落实。

（三）明确主体职责划分

1、公司将逐步形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的治理格局。党支部要充当“排头兵”，发挥好引领、示范和带头作用。党员要开展“创先争优”评选活动，带动群众在业务中体现公司文化理念。董事会要履行对公司文化建设的统筹规划和指导责任。管理层负责制定公司文化理念并报董事会审批同意后致力推动公司文化理念渗入到公司各个方面。

2、综合管理部牵头制定公司“企业文化建设整体方案”，组织协调“企业文化建设领导小组”下达的各项工作指令，逐步推动企业文

化建设整体进程，包括但不限于开展企业文化建设相关培训、文化活动等各层次文化建设细则的落实。

3、市场部负责公司企业文化理念、企业品牌、企业形象的策划及宣传等。

4、监察稽核部负责对公司文化建设的各项工作进行督察、对文化建设薄弱、内控失效环节强化稽核工作，对内部各项机制不断检视和调整等。

5、各业务职能部门结合各自业务实际，将“合规、诚信、专业、稳健”的行业理念逐步渗入各自业务流程及制度，并组织部门员工的持续学习，规范部门员工行为等。

6、工会作为代表民意、表达民意的组织，一方面要充分做好员工福利管理工作，另一方面更要调动员工积极性，让员工融入文化建

设工作中，发挥其主观能动性，成为公司“上下同心”的枢纽。

（四）逐步丰富、完善并最终确定企业文化理念内涵

公司现以“合规、诚信、专业、稳健”为公司核心价值观，结合公司传承文化的实际，有计划有步骤的逐步丰富、完善并最终确定公司企业文化理念内涵。

1、采取将自上而下及自下而上相结合的方式方法，在确定的“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观的前提下，征集、调查公司企业文化理念其他相关内涵。

2、依据征集、调查材料，分析公司内外部的影响因素，初步定位企业文化理念方向。

3、在确定的“合规、诚信、专业、稳健”核心价值观的基础上，进一步提炼素材，逐步丰富、完善企业使命、企业愿景、企业核心价值观等企业文化理念内容。

4、公司上下同心，认真研讨初步提炼的企业文化理念内容，在此基础上，提出公司企业文化理念内涵方案并上报董事会审批同意后作最终确定。

（五）制定公司企业文化建设具体落实方案，并逐步推动落实

文化建设不是一件“虚事”，要坚持虚功实做，在行动上见真章、求实效，要结合公司实际，制定具备操作性的落实方案，并在逐步推动落实的过程中不断完善、优化，作为公司企业文化建设的工作纲领，切实指导公司企业文化建设工作有效落地，达到实效。

六、公司企业文化建设具体落实方案

（一）制度业务流程建设

加强文化建设必须制度先行，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。

1、人力资源管理

人才是生产力，是公司最大的资源，要坚持“以人为本”，这里的人，不仅要关注“才”，更需要关注“德”，公司需要“德才兼备”的人才。在人才招聘管理上，公司将优化选人的标准，将增加或提高德的评价维度及权重，分别从面试以及后续背景调查环节入手，加强候选人德育方面的考察，始终坚持“德才兼备、以德为先”的选人标准，力争将不良分子拒之于公司大门的第一线；在选拔任用上，要优化选拔任用标准，不仅要考量任用者的绩效，更要进一步考察任用者德的维度，可进一步完善《民主评议制度》，确保公司任用的人才符合德才兼备的标准；在绩效管理上，要构建激励与约束相容、长期与短期兼顾的制度机制，既要做到能上能下（强激励硬约束），又要防止因短期激励过度而致使员工铤而走险，在《绩效管理制度》上，要进一步完善考核周期、评价指标体系、薪酬递延发放等机制，切实将“合规、诚信、专业、稳健”的核心价值观渗入绩效管理的各个环节，鲜明传导行业文化和价值追求，避免激励扭曲和行为失范；在培训管理上，进一步完善《培训管理制度》，在继续强化员工提高职业技能培训的同事，增加职业操守、道德教育的课时安排，并将道德教育课时作为每位员工的必修课时，且将作为员工升职加薪的必要条件，以期达到职业道德教育的实效；在员工行为管理上，进一步优化完善员工行为准则，切实将“合规、诚信、专业、稳健”作为员工行为的根本指导精神，细化落实到每位员工的日常行为。

2、合规及风险管理

坚持一切经营活动以符合法律法规、监管规定为第一准绳，只有

依法合规经营，才能取信于客户、取信于市场、取信于社会，合规是底线，稳健是保证，这也是公司始终秉承的准则。依据政策环境、行业、市场的快速变化，公司要与时俱进，及时优化完善公司风险控制大纲、合规控制体系及各种风险合规管理制度、细则，势必将违规事件及风险事件扼杀在萌芽状态，完善公司《合规管理制度》、《内部控制大纲》、《风险管理制度》、《公司及工作人员廉洁从业规范》、《员工合规手册》。在授权管理上，进一步优化完善高级管理人员、基金经理的授权范围及规则，优化完善部门员工之间的 AB 岗备岗机制，以确保任何员工在不能履职的情况下工作的顺利完成；在事前管理上，进一步梳理公司各业务流程，明确各业务风险点并强化一线人员对风险点的认知，以有效防范风险隐患；完善《泰信基金管理有限公司员工通讯管理规定》的细节，加强对通讯监控等机制的管理及事后检查工作，升级企业 QQ 为金融企业 QQ，定期更新设置敏感词、从源头减少可能的道德风险，从制度到系统全面加强通信工具的管理。在事中管理上，优化完善事中评审机制，进一步明确各业务发展的节点并做阶段性评审，以确保各类风险能够得到及时控制，力争将公司运营成本及风险违规成本降到最低；在事后管理上，进一步优化完善合规监察、稽核审计、监督整改等机制，有效使用 PDCA 管理工具，不断促使公司相应制度、操作规则的完备性；在合规、诚信方面，根据证监会及协会的债券合规要求，进一步完善《泰信基金管理有限公司风险管理部债券异常交易行为的控制流程》，加强债券异常交易的监控，不仅限于价格、收益率的偏离等指标类监控，鉴于债券交易的特殊性，将从定量到定性多维度的加强债券异常交易行为；加强交易对手特别

是逆回购交易对手的管理，交易对手白名单、交易、交易对手入库多部门独立管理，减少相关道德风险及操作风险。在专业、稳健方面，将补短板，强弱项，做好风险管控工作，针对基金的流动性风险，将根据基金的投资策略、估值方法、历史申购与赎回数据、销售渠道、投资者类型、投资者结构、投资者风险偏好与潜在的流动性要求设置情景触发条件并结合压力测试结果制定独立的《泰信基金管理有限公司流动性风险应急预案》，明确各部门的职责和权限，细节化、流程化各项工作，针对性的制定流动性风险管理措施，以确保投资者的合法权益不受损害并得到公平对待。在信息披露上，进一步完善信息披露操作规程，建立完善信息披露自动提醒功能，确保信息披露的时效性及完整性；在内控审计上，进一步强化内控审计的强度、深度及全面性；在合规约束上，进一步强化公司规章制度的执行力度，并建立健全合规一票否决机制，将合规底线落到实处。

3、投研及交易管理

证券基金行业是门“手艺活”，专业是行业机构安身立命之本，稳健是持续获取收益的保障。同时，投资能力也是证券基金公司核心竞争力的集中体现，研究及交易为投资能力的提升提供了坚实的支持及保障。为实现证券基金管理公司的责任，确保基金份额的保值增值，确保基金持有人的利益，只能靠不断提升的专业投资水平。长期以来，公司一直秉承基金持有人利益第一位的投资理念，始终有“本领恐慌”的危机感，如履薄冰，力争不负基金持有人的重托。在投资管理上，将继续坚持价值投资理念，进一步优化完善投资管理制度，完善投资

联席制度,完善投资决策委员会会议决策制度,集思广益,层层筛选、层层把控,通过合理有效的投资流程控制,力争在大类资产配置、选择的投资标的、投资组合及板块轮动风格上拟合市场节奏;在个股个券管理上,进一步优化完善重仓个股个券的持续跟踪机制,定期或不定期评估重仓个股个券,力争避免雷区;在研究资源管理上,优化完善研究人员行业板块的覆盖分工,提高行业研究人员知识结构与行业板块的最大契合度,充分遴选并利用卖方资源,做好投资标的的初选;在研究能力提升上,进一步优化完善研究框架体系,完善内外部交流机制、专题研究机制,股票库及债权库管理制度等,进一步强化研究的广度和深度,切实研究推送出具备投资价值的个股个券,把握市场风格;在交易管理上,进一步完善交易管理制度,公平交易制度流程,在有效防范交易风险的前提下,通过有效的交易策略、交易技巧,为基金净值的提升贡献交易价值、添砖加瓦。

4、销售及售后服务管理

“受人之托、代人理财”是资产管理行业的本质,坚持以客户为中心,遵守契约精神、履行信义义务,是发展之基,而销售及客户服务是公司对外的窗口,是将公司信誉、品牌直接传播给客户的主体。在与客户互动的过程中,必须秉承“合规、诚信、专业、稳健”的根本原则,将客户利益放在第一位,力争做一个合规、诚信、专业、稳健的投资顾问。在销售管理上,要进一步完善投资者教育制度,通过各种方式的培训,使投资者的素质得以提高,授人以鱼不如授人以渔;在宣传策划上,合规是底线,要进一步完善宣

传推介材料设计、制作及审批备案流程制度，确保任何的对外宣传不存在虚假，确保在给客户推介产品时不存在任何不当的笼络手段，给客户展现一个真实的产品及有信誉的公司形象；在产品开发设计上，必须深入研究当前市场趋势，将投资者利益放在第一位，开发出适合市场趋势，符合投资者利益的产品；在客户保护上，加强投资者教育的同时，要进一步优化完善投资者适当性管理制度，以保障客户投资的组合适合投资者的投资心理，力争实现客户自身的自我保护；在客户服务上，要进一步优化完善客户服务管理制度，优化完善客户服务业务工作手册，确保客户服务业务流程更加合规、合理。并继续坚持以客户为中心，为客户提供合规、专业的服务。

5、后台营运管理

后台营运是对前台业务的强力支持，是证券基金公司稳健运营不可缺少的重要环节，也是协助前台业务一线人员做好风险合规管理重要的一道屏障。随着科学技术的发展，基金后台营运已经逐渐从“纯人工”过渡到“自动化、电子化、系统化”，甚至是可以预见的 AI。在基金估值清算上，面临高速发展的行业，公司估值清算业务更应跟上时代的步伐，更应以不断完善的业务流程、以自动化的系统算法来保障估值、注册登记、资金、直销各业务环节合规性、真实性、准确性、完整性以及及时性；在信息化建设上，需进一步做好公司信息化系统的规划建设，加大信息技术投入，这将对公司的合规管理、风险控制、反洗钱工作的有效开展、工作效率提高等提供巨大的支持；在

财务、行政管理上,要进一步完善公司财务管理制度、费用管理制度、行政接待规定、采办制度等,强力约束各种不良行为,以确保员工自身的纯洁性。

6、打造学习型组织

大力倡导在岗学习、终身学习的良好风气,把学习与工作有机融合起来。综合管理部将在新员工入职后组织安排入职培训,突出“合规、诚信、专业、稳健”四个方面的工作指导及案例讲解,将以上核心价值观注入新员工的日常工作中;每年定期组织员工参与基金从业人员远程培训,加大职业道德教育在职业后续培训中的比重;在公司网站或其他互联网平台上及时更新关于公司文化建设方面的内容,推动加强公司员工对公司文化的学习,积极参加公司关于文化建设方面的会议培训及活动。投研部将在每周例会上,遵从公司价值观,进行业务活动的探讨,并对可能产生的风险进行回顾和总结,积极参加内外部各类培训,提升投研人员的专业能力和合规意识;风控监察等合规部门将加强部门同事对职业道德操守的认识,树立正确的价值观、利益观、谨守底线、远离乱象,以良好文化积淀护航公司规经营险,保护好投资者的权益。同时,推动合规风控体系各业务链条,各层组织架构全覆盖,为公司风险体系建设贡献专业力量。

(二) 企业文化建设落地措施

1、公司层面:

开展企业文化建设宣导。积极组织各类企业文化活动,充分利用微信、公司网站等互联网新型传播载体和企业内刊、宣传栏等传

统载体，加大企业文化和培训的力度，建立具有泰信特色的企业文化品牌；

建立评选创优长效机制。配合基金业协会加大优秀典型的评选、宣传，发挥榜样力量，让道德模范、行业楷模站出来、立起来，形成颇具含金量的行业文化荣誉称号。

2、部门层面：

充分理解公司的企业文化内涵，在部门内部定期开展团队建设活动，将企业文化贯穿于日常工作流程中；

加强日常考核，适度拉长考核周期，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制；

发挥党支部、工会和各职能部门的作用，并依靠全体员工的广泛参与，让员工融入文化建设工作中，发挥主观能动性，成为公司“上下同心”的枢纽，形成企业文化建设的合力。培养企业文化建设的各类人才，加强引导和培训，建立激励机制，充分发挥他们在企业文化建设中的骨干带头作用；

公司将由市场部和客服中心牵头，开展企业文化推广工作。在官网显著位置宣传公司企业文化，在官微上发布微信宣传海报，并组织相关的有奖问答互动；结合公募产品持营和新产品首发工作，在日常宣传软文中将公司文化建设内容有机嵌入，如安排公司高管专访，阐述公司的经营理念等；充分利用投资者教育的活动平台，如发放投教宣传册、代销渠道培训、基金经理见面会等，通过线上线下结合的方式全方位宣传公司的企业文化；定期编辑制作公司内刊，汇总公司投资策略、投资理念、投资者互动、各部门文化建设

工作等内容，对内提高公司凝聚力，对外作为展示泰信特色的企业文化的一个载体，与投资者交流的一个窗口。

3、监察稽核层面：

负责对公司文化建设的各项工作进行督察、对文化建设薄弱、内控失效环节强化稽核工作，对内部各项机制不断检视和调整，做好制度设计和执行监督，形成奖优罚劣的良好氛围。

企业文化建设不是一个员工或一个部门的事情，它是一个系统、持续、全员参与的一项基础工程，没有“捷径”可走，必须遵循文化形成的一般规律和内在逻辑，有序推进。在此过程中，公司党支部、董事会、监事会、管理层要各尽其责，归位尽责，在战略层面上抓好协同；各部门负责人是企业文化建设的中坚力量，要承上启下，在业务层面上抓好融合；基层员工是文化建设的主体，工作中处处体现文化建设渗透，执行层面上抓好落实。企业文化建设工作只有通过务实的手段，多样的形式，特色的方法，要能够最大限度地体现全体员工的共同价值追求，成为引领公司创新发展的精神力量，要真正把文化品牌的影响力转换为公司的竞争优势，这样的公司文化才是有生命力的，才能体现上下一致的效率。

（四）企业文化建设路线图

2020 年为方案落地期。

依据易会满同志讲话精神，待监管部门出台行业文化建设相关的配套制度后，根据相关制度以及公司初步制定的企业文化建设方案，全公司自上而下要逐步落实文化建设方案，基本完成业务流程及配套制度的制定优化工作。同时要开展相应的培训，将公司企业文化理念

渗透到每项工作、每位员工思想深处。公司内部要完善员工道德文化评价标准，开展典型标杆评选持续优化，完善诚信系统建设等。

2021 年为全面推进期。

承接公司企业文化建设第一阶段的成果，2021 年公司须全面推进落实企业文化建设整体方案，建成与公司发展相适应的文化制度机制和生态体系。通过制度执行，增进认知认同，使文化建设与公司经营、个人职业行为相融相通。

2022 年以后为企业文化强化、巩固阶段。

持续推进企业文化建设，使企业文化理念深入人心。公司的价值追求、经营理念、行为规范变成一种习惯，成为员工的内心觉醒和自觉行动，潜移默化规范公司员工行为。公司将紧紧围绕加快建设“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化要求，依据监管机构后续制度文件精神，不断优化、完善的公司企业文化建设具体落实方案并以此为指导，有计划、有步骤的推动公司企业文化建设工作的落地，争取用 3-5 年甚至更长的时间，实现公司企业文化建设的总体目标。

泰信基金管理有限公司

二〇一九年十二月二十六日