

长信基金企业文化建设工作方案

为深入贯彻落实证券投资基金行业文化建设动员大会精神，积极响应中国证券基金业协会关于证券投资基金行业文化建设倡议，根据《建设证券投资基金行业文化、防范道德风险工作纲要》总体要求，践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，进一步加强公司企业文化建设工作，以良好的企业文化与个人职业素养，提升长信的整体战斗力，特制定长信基金企业文化建设工作方案。

一、文化理念

坚持以党建为引领，与“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化相结合，围绕“长久长信”的企业文化，突出“不争不怠，不忘初心”的发展理念，进一步推动“四个文化”建设，建立“正规、正统、正气”的基金公司品牌形象和文化氛围，以文化聚人，以文化凝心，提升长信的整体战斗力，成为公司发展的精神基石，为重塑行业品牌形象、传递行业专业价值贡献力量。

二、工作目标

力争用三到五年时间，建立起符合行业文化核心，适应长信发展战略，遵循文化发展规律，体现长信专业特色的文化体系，不断塑造和固化全员严谨规范、稳健合规的价值取向和行为遵循，实现企业文化建设与长信经营发展、与员工职业发展的和谐统一，助力长信合规诚信、专业勤勉、稳健经营的品牌形象持续提升。

三、总体思路

坚持全员参与。企业文化建设要充分调动全体员工的积极性，汇全员之智，集全员之力，为企业文化建设集思广益，组织全员开展文化宣讲活动、文化研讨活动、行为改进活动等，夯实企业

文化建设的群众基础。

坚持“四个结合”。企业文化建设要与党建、业务、工会和公益工作相结合，坚持在党的领导下开展企业文化工作，提升员工政治意识；结合公司日常业务活动，渗透企业文化理念，用专业服务为客户创造价值；依托工会平台优势开展员工文化活动，不断增强凝聚力和向心力；通过社会公益活动，积极参与社会公益事业。

坚持载体创新。进一步发挥“长信之窗”的网络思想文化阵地作用，通过“十大频道”，向全体员工传递文化正能量，使员工更好的融入长信“大家庭”，认同长信的“家文化”。充分利用长信官网、官微将长信的品牌文化对外进行传播与延伸，宣传长信“以投资者的利益为导向、更好地保护投资者利益”的发展宗旨，增强投资者风险意识，把长信的“德”与“行”更好地向社会公众展现，向社会公众承诺并践行。

坚持机制建设。围绕企业文化建设工作，建立健全公司相关制度机制建设，形成由公司党总支统一领导、经理层大力支持、专业部门协调指导、业务条线具体实施的企业文化建设规范体系。

四、工作措施

1、成立领导小组，加强组织推动

加强企业文化建设，组织机制保障是基础。为进一步健全目标明确、责权分明、运转协调、渠道畅通的企业文化工作管理机制，成立企业文化建设工作领导小组，协调推动公司的企业文化建设工作。领导小组由董事长成善栋任组长，总经理覃波、督察长周永刚任副组长，董事会办公室、综合行政部、监察稽核部、培训部、工会等部门负责人为成员，日常沟通协调由董事会办公

室牵头负责。

(1) 负责全面贯彻落实证券基金行业文化建设、道德风险防范的总体工作要求；

(2) 负责研究、制定公司企业文化建设整体规划、目标任务以及工作方案并组织实施；

(3) 负责制定完善公司企业文化价值理念，建立健全内部控制机制，强化职业道德教育，推动价值理念的制度化和规范化；

(4) 负责统筹和指导公司企业文化建设各项工作，保障企业文化建设的各项投入；

(5) 负责建立企业文化建设工作长效机制，定期对企业文化建设进行检查、评估和优化；

(6) 公司赋予的其他工作职责。

2、进一步加强党建文化

党建强，则发展强。企业发展，人是关键，而党建是企业人才建设方面永不枯竭的资源。党建工作与企业发展是相融共生的，要以高质量党建为长信高质量发展提供有力保障。一是抓好党性教育，组织党员学习党章、学习习近平系列重要讲话精神，组织党员开展各类党建活动，强化党性教育，提高党员团队的战斗力和凝聚力。二是抓好党的纪律建设，越是在形势复杂多变的时候，越是需要发挥党组织的政治核心和政治引领作用，要求党员时刻牢记自己作为共产党员的第一身份，更好地宣传党的路线方针政策和法律法规，严守政治纪律和政治规矩，坚决做到不造谣、不传谣、不信谣，强化廉洁自律，规范自身行为，更好地服务社会和投资者。三是抓好党建工作与业务融合，积极将党性教育与党员实际岗位工作结合起来，通过不断的强化大局意识，让党员把

个人岗位工作放到公司大局中去思考和定位，做到正确认识大局、自觉服从大局、坚决维护大局，真正使党员员工的工作岗位与公司业务协同起来，切实在自己的岗位中起到带头作用。

3、进一步加强合规文化

面对资本市场的风云变幻，依法经营、合规诚信、专业稳健是证券行业的生命线。坚持把合规、专业、稳健和控制风险放在第一位，始终坚持规范经营，坚守底线、不碰红线，建立良好的公司治理和内部控制体系。开展全公司业务风险自查及复查工作，确保风险应对措施有效落实，排查新的风险管控薄弱点，修订风险地图。进一步完善优化内部制度体系建设，根据监管要求全面梳理、修订并完善内部规章制度要求，强化制度的约束作用，促进公司合规运作、稳健发展。建设完整的风险管理及监督体系，对投资风险进行日常监测，定期出具投资组合监测报告，提示投资风险。组织开展全面风险及合规培训，包括合规培训、内幕交易防控及从业人员行为管理专题培训、基金经理合规培训、销售相关法规征求意见及纠纷案例培训、信息披露新规专题培训、反洗钱年度合规培训等，增强公司全体人员合规意识及风险意识，加强流程各环节执行力，防范风险事件发生。

4、进一步加强投研文化

投研是公司的核心，投研文化则是核心的基础。长信投研文化有一个良好的起步，从长读长信到投研沙龙，再到长信学院，开始形成影响。要系统化，加强投研文化建设，从制度上、机制上、产品上、内容上、影响力上不断健全充实，形成品牌，形成业内的标杆，成为公司的无形资产。要体系化，加大投研文化的辐射面，有目标、有措施，从主动权益，走向量化、走向固收，

建立各具特点、各有特长的长信投研文化。要成果化，推动投研文化落地，将投研的研究成果、文化氛围分享到各投研团队、市场体系、中后台体系中，实现成果分享、文化分享。

5、进一步加强关爱文化

着力推动工会组织的作用发挥，加强员工关心关爱，切实落实员工“四个必访”，“思想情绪不稳必访，家庭出现困难必访，生病住院必访，婚丧嫁娶育必访”，做好重要传统节日慰问工作，让员工感受到长信的温暖。继续推进暖心工程，为员工提供更舒适、更健康的生活、工作环境。加强员工团建活动，结合公司重大事件、重要节日、等组织开展各类主题活动，从凝心聚力出发，共建长信团结之师。丰富员工业余生活，积极组织开展足球队、篮球队、羽毛球队、健身、绘画等各类文体活动，帮助员工强健体魄、放松身心，缓解工作上和精神上的压力。

五、机制保障

1、**优化考核激励机制**。充分贯彻有效激励与问责监督相统一的原则，进一步优化公司基金经理、研究员中长期的考核评价体系，完善和规范员工薪酬递延发放的相关管理办法，更好地发挥好公司员工持股计划的激励效用，从根本上提升员工“共享利益、共担风险”的稳健经营意识，与公司共成长、共发展。

2、**严格选人用人制度**。树立科学的选人用人标准，坚持德才兼备、以德为先，出台中层以上管理干部管理规定，涉及目标、任务、责任、廉政、风险等各方面要求，进一步完善管理干部的任前考察、任职考核机制和干部管理规定，切实把好用人关。强化管理干部的日常监督，对于管理干部出现的问题，严格问责、处分、降级、淘汰，确保长信的管理干部队伍是一支高素质、战

斗力强、敢打硬仗、干事创业的先锋队。

3、健全员工培训体系。建立健全员工的系统化专业化规范化培训体系，构建员工内部培训积分制，纳入员工的全年工作考核考评，突出职业道德教育在员工培训中的权重，把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求，把职业道德、执业规范、诚信意识教育，化为可量化的积分指标，融入到员工的职业培训中，引导员工树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。