



恒生前海
基金管理

HANG SENG QIANHAI FUND MANAGEMENT

恒生前海基金管理有限公司

文化建设情况及工作方案

恒生前海基金管理有限公司 Hang Seng Qianhai Fund Management Company Limited

办公地址: 深圳市福田区中心四路1号嘉里建设广场第三座9楼903室

Futian Office: Rm.903, 9/F, Tower 3, Kerry Plaza, No.1 Zhong Xin Si Road, Futian District, Shenzhen, China

邮政编号 Postal Code 518048 hsqhfunds.com

汇丰集团成员 Member HSBC Group



恒生前海
基金管理

HANG SENG QIANHAI FUND MANAGEMENT

目 录

一.	恒生前海基金管理有限公司所遵行的企业文化价值观	1
二.	恒生前海基金管理有限公司文化建设机制简介	1
I.	企业文化建设的治理架构及职责介绍	1
II.	企业文化建设的实践	2
三.	公司企业文化建设机制持续改善的方案	5



一. 恒生前海基金管理有限公司所遵行的企业文化价值观

正确的企业价值观可以帮助我们做出正确的营商决策，减少行动失当风险，以推动实现可持续的长远效益。正确的企业价值观还能指导我们与同事、客户、监管机构以至更广泛的社群沟通往来的方式。恒生前海基金管理有限公司一直坚守正道，敢于以诚信正直行事，并要求每位员工践行如下的价值观。

稳妥可靠，坚守正道

- 坚持正道、实现承诺、坚毅稳健及值得信赖
- 勇于承担、有决断力、善用判断力和常识，适当予以授权

坦诚开放，接纳不同理念及文化

- 开诚布公、乐于沟通、不惧挑战，能从错误中汲取教训
- 善于听取意见、公正待人、兼容并蓄，尊重不同观点

重视与客户、社群、监管机构及同事之间的联系

- 建立联系网络，注重对外关系，跨领域积极合作
- 关心个人及其发展，给予尊重、支持和回应

二. 恒生前海基金管理有限公司文化建设机制简介

I. 企业文化建设的治理架构及职责介绍

本公司董事会对员工行为管理承担最终责任，并履行以下职责：

- （一）培育依法合规、诚实守信的职员行为管理文化；
- （二）审批本公司制定的行为守则及其细则；



(三) 监督高级管理层实施员工行为管理。

董事会授权下设相关委员会履行其部分职责。高级管理层承担员工行为管理的实施责任，执行董事会决议，履行以下职责：

(一) 建立覆盖全面的员工行为管理体系，明确相关行为管理部门的职责范围；

(二) 制定行为守则及其细则，并确保实施；

(三) 每年将员工行为评估结果向董事会报告；

(四) 建立全公司员工管理信息系统。

人力资源部及法律合规部作为牵头部门负责本公司职员行为管理，除牵头部门外其他部门应根据员工行为管理的职责分工，积极配合牵头部门对职员的行为进行监测、识别、记录、处理和报告。

II. 企业文化建设的实践

1) 通过建立基本制度和规则为员工提供行为指引

根据《基金管理公司投资管理人员管理指导意见》、《证券投资基金从业人员执业守则》、《中国证券投资基金业协会证券投资基金销售人员职业守则》、《基金从业人员执业行为自律准则》、《公司法》等有关规定，基于前述所列的企业价值观以及公司自身的情况，公司在内部制订了业务原则和《员工行为守则》。要求所有的员工均需遵守相关的规定。

以下为我司业务原则的概括：

- 财务实力 - 保持资本实力，维持良好的流动性
- 风险管理 - 注重企业精神和商业意识，了解行动决策的影响并为之负责，



审慎决策

- 速度 - 回应迅速，依据业务原则作出决策
- 绩效为本 - 推动绩效达到领先及具竞争力水平，全力以赴，分清主次，简化程序
- 效率 - 注重严控成本及流程效率
- 质量 - 追求卓越，精益求精
- 以客为先 - 提供卓越的客户服务
- 整合 - 强化集团内部联系，消除隔阂
- 可持续发展 - 高瞻远瞩，放眼未来，洞悉决策行动对相关群体、恒生品牌及声誉的影响

2) 从人才选拔，引进，培育，离任等各个管理环节中严格把关以确保人才对合规诚信的坚持

公司对人才选拔和引进均已建立了一套严谨的招聘管理标准。人才从选拔至引进的过程，公司一向遵循德才兼备、以德为先的原则评估人才。在人才引进方面，公司在除了参考证监会对从业人员专业要求、资格审核、人员管理等相关规定操作，公司会要求每位前来应聘的候选人申报相关信息，用以评估过程中可能存在的“贪污、贿赂和腐败”等风险。

公司对新入职的员工，一般在入职的三个月内安排员工学习道德风险，合规等方面的培训。对于在职的员工，公司还会定期安排法律合规部专家，外部法律合规专家定期展开培训和研讨会等，以持续强化员工的合规和风险意识。除此之外，我司还会有针对性的为销售人员和投资人员开展销售行为合规培训，投资行为合规培训等专题讲座以确保此两类人员不但要保证专业，还要有良好的合规知



识装备。

公司对于具有基金人员从业资格的人员，定期监督人员的资格认证，并统一安排人员按照协会要求参加各种必须的培训课程。

对于离任的员工，公司有完善的流程监督离任人员（特别是投资，交易或销售等人员）妥善交接工作，确保投资者利益不因人员的离任受到影响。

3) 通过考核机制约束，提醒员工时刻需要遵行相关要求以加强合规文化建设

本着“合规是底线，诚信是义务”的精神，公司要求每位员工的考核目标里必须包含集团风险指标、合规管理指标、案件防控指标和三道防线指标等四项内容。通过强制性考核的模式，让员工严格遵守风控及合规的要求。员工若有不符合规定，视情节严重，部分扣减或取消员工获取年终奖金资格，严重者还有可能被处以解雇。

除了在年度绩效考核中加入强制性的风险合规性指标，公司还对每位员工的行为价值观进行年度评级。员工的绩效及行为价值观评级直接与年度奖励挂钩。如果员工的行为价值观年度等级被评定为“不可接受”的一律不获年度奖金。

4) 通过薪酬机制约束

员工的年度奖金与上述提及的第三点“行为价值观”评级挂钩。

公司还制定了员工奖金递延的规则，避免人才过于短视，保证公司对员工的激励是持续性的。



三. 公司企业文化建设机制持续改善的方案

恒生前海基金管理有限公司现在形成的企业文化价值观与今年 7 月召开的证券基金机构座谈会提出的，要逐步打造“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念完全一致。今后，我司将继续贯彻会议提出的精神，以合规为底线，以诚信为义务，持续提升我们的专业特色，稳健开展业务。

在响应证券基金行文化理念建设之下，恒生前海企业文化搭建也遵循一般规律和内在逻辑去有序推进。在接下来的计划里，我司将在以下几个方面持续改善企业文化建设：

1) 继续强化企业文化建设的组织结构

在反省了内部现状后，我们提出的第一个可持续改善的方面，就是继续强化企业文化建设组织结构。企业文化建设的组织结构是企业为有效实现企业文化制度目标而筹划建立的企业内部各组成部分及其关系。企业文化组织结构的选择与企业文化制度导向相匹配。

在恒生前海，现有的企业文化组织结构以总经理为主要负责人，对我司全面的企业文化建设落实负责，防范道德风险，履行义务主体责任。而其他高层管理者，负责在其分管职能线条发挥主导地位，持续带领其分管的各部门负责人在部门内贯彻落实我们的企业文化。人力资源部和法律合规部继续牵头协助各部门做好员工行为监督工作，市场部则作为宣传大使，牵头推动我司企业文化的对外宣传工作。

2) 制度完善方面：持续审视我司的各项规章制度，

第二个持续改善的方面，我们提出审视公司各项规章制度与行业文化提出的



要求是否有改善的空间。企业文化制度是企业为实现自身战略目标和培育良好企业文化而对员工的行为给与一定限制的制度，它具有共性和强有力的行为规范的要求，也规范着企业的每一个人。

在接下来，我们努力构建激励与约束相容、长期与短期兼顾的文化制度机制，注重有效激励与问责监督相统一。努力打造能够在公司开展业务中能起有效指导作用的文化制度，令制度可以分类指导，抓好业务流程和更清晰的惩戒说明；发挥制度措施在惩戒违法违规、督促合法从业方面的引导和震慑作用，严肃通报处理影响恶劣的事例；强化文化制度建设的日常监督检查，对部分道德风险多发、行业反映强烈、社会影响恶劣的情况要在公司内部，及早开展专项检查；对严重违背行业文化精神的行为，追究责任。最后，确保文化制度建设后，在日常业务中真实的细节和小地方中落实。

3) 企业文化教育和宣传方面

在最后一个可改善的方面，我们提出持续推进企业文化教育和宣传。我司将通过组织对内对外的活动，将新时代证券基金行业文化的核心理念和重要内涵融入到企业的实践中。对内部活动，展望 2020 年，我们计划安排不少于四次的专题合规文化培训，召开文化动员会、典型案例宣传警示，并定期组织企业文化建设的团建活动；外部文化宣传中，加强由市场部组织的对公众宣传的文化内容建设，通过官方网站、微信平台等，以更好的宣传方式，用心经营优秀文化信息，将新时代优秀的行业文化、公司文化、社会责任作为品牌传达给公众，努力把优秀文化品牌转为公司的优势。