

# 金信基金企业文化建设方案

良好的行业文化和职业操守是一个企业、行业持续健康发展的根基。为进一步加快金信基金管理有限公司企业文化建设、优化公司发展生态，着力提升公司软实力和核心竞争力，推动形成“合规、诚信、专业、稳健”的企业文化，结合相关法律法规及金信基金管理有限公司（下称“我司”）实际情况，制定《金信基金企业文化建设方案》（后称方案）：

## 一、方案目标

本方案着力于推动公司形成“合规、诚信、专业、稳健”的、具有金信基金自身特色、着眼长久发展的企业文化。以此提升企业活力，适应新时代建设“规范、透明、开放、有活力、有韧性”资本市场对公募基金公司的目标定位和要求。

**合规：**主要包括业务运作严格遵规守纪，将投资者利益放在首位；也包括强化员工日常工作、生活遵守法律法规，做遵纪守法的好公民。

**诚信：**既包括对投资者的诚信，也包括对社会、他人的诚信。金信基金要做让投资人放心的基金公司；金信人要成为值得信赖的人。

**专业：**包括专业能力、专业态度、专业流程等，金信基金要以专业精神、专业投资，为投资者持续创造价值。

**稳健：**追求为投资者实现持续稳健收益，不追求短期的大起大落；同时也包括公司运作稳健，让公司成为员工值得信赖的雇主。

通过持续的文化建设，推动金信基金成为让投资人放心、让员工安心、让股东满意，有社会责任、有良好声誉的财富管理机构。

## 二、实施方案

按照证券基金经营机构要按照“合规、诚信、专业、稳健”的目标要求，公司将查找分析在文化建设方面存在的问题和差距，精准发力，由针对性地开展宣传教育培训，建设完善制度机制，具体方案包括：

### **（一）强化领导，完善企业文化建设组织领导架构**

我司将科学配置企业文化建设资源，建立和完善企业文化建设管理组织架构，从岗位安排、职责权限、工作流程、管理措施、报告路线、监督评价等各方面完善企业文化建设组织架构。形成由一把手亲自抓，全员联动的企业建设格局。

### **（二）建章立制，构建企业建设制度**

为扎实做好企业建设，公司将根据中国证监会、深圳证监局、深圳证券业协会、深圳证券基金业协会等的相关指示精神，借鉴行业先进经验，结合公司自身实际情况，构建企业建设相关制度。通过企业建设制度，约定包括企业建设的方式、方法、流程、考核标准，将企业建设落到实处，建出成效。

### **（三）精准发力，把准企业建设关键方向**

**一是加强职业道德教育。**结合业务发展实际，公司将注重精神引领和文化引导，把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到经营管理的全过程，教育引导员工梳理正确的世界观、价值观和利益观，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。

尤其是针对新员工、针对日益增多的 90 后员工，用他们愿意接受的方式加强相应的教育培训，让职业道德教育不流于形式。

**二是完善内部控制机制。**把企业的价值理念制度化、规范化，建立健全企业

内部管理制度。推动合规风控体系个业务链条、个组织架构全覆盖；通过分段授权、分离制衡、流程跟踪、定期轮岗、通讯监控、视频录像等机制手段加强管理。加强公司治理，充分发挥监事会、内审稽核、风控合规的监督制衡作用。

**三是优化激励约束机制。**通过薪酬延迟发放、建立单项业务风险准备金、依法实施员工持股计划等方式，建立长效激励约束机制，减少激励短期化、短视化。发挥金信基金作为国内首家管理人控股的公募基金公司的优势，持续推进核心员工持股计划，让公司发展与员工发展同步，形成着眼长久的约束激励机制。

加强正向引导，设立员工素质提升专项经费，鼓励员工参加职业道德相关培训，对职业道德突出的现金员工予以专项奖励。

**四是积极履行社会责任。**为客户负责，增强投资者风险意识和“买者自负”的投资理财理念，确保“投资有风险”、“高收益高风险”的观念深入人心，主动远离“赚快钱”、“赚大钱”、“炒消息”、“走捷径”的想法。根据企业自身情况，积极参加扶贫帮困等社会公益活动。

### **三、实施步骤（分时间节点完成）**

2019年8月至2021年12月为行业文化基础建设期。在这个阶段，公司将针对问题，精准发力，积极探索，充分发挥主观能动性，形成规范配套、有效适用的文化体系，努力实现公司形象和社会声誉的大幅改善。

#### **（一）宣传发动、企业文化建设倡导期（2019年12月）**

工作重点包括：一是成立主要负责人牵头的专门机构，加强对企业文化建设的组织领导；二是结合行业要求和自身特点，研究提出自己的企业文化理念，指定文化建设配套制度和改进计划，向证券业协会、证券投资基金业协会报送，并向社会公布；三是充分利用公司网站、营业场所等宣传企业文化理念。

## （二）企业文化建设方案落地期（2020 年全年）

公司将重点推进以下工作：一是基本形成与企业文化建设目标相适应的制度和机制，重点部门、关键岗位得到有效管理和监督制衡，薪酬延期发放、员工持股计划等长效激励机制逐步建立，形成“不能为”的局面。二是把好“入口关”，新员工凡进必查，除学历资质外，做好失信记录、奖惩情况等背景调查；守住“出口关”，凡离必查，除离任审计和公示离职信息外，要客观如是填写员工勤勉尽职、职业操守等情况报送协会。三是自 2020 年起每年提取一定比例的营业收入作为文化建设专项经费，用于培训、奖优、宣传等文化建设活动。

## （三）文化建设全面推进期（2021 年全年）

公司将通过常态化的宣传、教育、惩戒，推动从业人员普遍树立“以诚信为荣、以失信为耻”的职业道德观念，公司社会形象提升，严控违法失信行为，形成“不想为”的局面。

2022 年及以后，公司将根据具体情况，不断强化巩固文化建设成果，及时评估存在的不足，并根据时代特征调整完善相关目标、措施，推进公司文化建设持续前进。

## 四、组织保障

为了能扎实推进企业文化的建设，公司特成立企业文化建设领导推动小组，组长由一把手担任，结合机构自身特点，有针对性地制定活动实施方案，领导推动小组具体成员名单如下：

**组长：**殷克胜（总经理）

**副组长：**宋思颖（副总经理）、邵若昊（副总经理）、段卓立（督察长）

**成员：**黄磊、刘榕俊、崔宏伟、朱斌、李龙俊、刘晓菲、杨杰、王佳婧、蒋昕桦

金信基金管理有限公司

2019年12月19日