

长城基金管理有限公司企业文化建设制度

第一章 总则

第一条 为规范公司企业文化建设管理工作，塑造优秀的企业文化，特制定本办法。

第二条 本办法所称的企业文化，是指公司在发展中长期形成的共同理念、价值观、管理哲学、工作作风和行为规范等，是公司在经营管理过程中创造的具有公司特色的精神财富的总和。企业文化体系包括企业愿景、使命、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传统、企业制度、文化环境等。

第二章 企业文化建设的基本原则

第一条 持续完善原则。公司应参照行业文化要义，结合公司历史传承和公司特点，根据公司发展阶段和战略规划，不断完善公司的愿景、使命、品牌定位和核心价值观、经营理念等企业文化体系。

第二条 参与性原则。公司全体员工应积极作为，全覆盖参与公司企业文化建设各项工作及活动。

第三条 导向性原则。在企业文化建设实践中，必须始终围绕公司企业文化核心理念，营造正确企业文化舆论氛围，奉行并宣扬公司所倡导的理念和行为，坚决反对不利于公司改革发展的思想和言行。

第四条 关联性原则。应创造性地把企业文化建设与公司经营管理工作管理结合起来，联系实际，采取灵活多样的形式推进企业文化建设。

第五条 效能性原则。各部门应从实际出发，统筹人力、物力、财力等诸多因素，注重成本效益，通过灵活多样的形式做好文化建设工作。

第六条 合法性原则。公司在企业文化传播和宣传的过程中，必须按照法律法规和中国证监会的有关规定执行。

第三章 企业文化建设的组织机构及职责

第七条 公司成立由董事长统一领导，总经理监督落实，督察长及其他经营班子成员参与的企业文化建设领导小组，全面负责本次企业文化建设工作。

第八条 领导小组负责研究、制定企业文化建设工作计划，听取工作汇报，为文化建设工作提供资源保障，协调、解决工作中遇到的困难和问题，指导并推进各阶段工作。

第九条 领导小组下设由综合管理部协调，其他部门负责人参与的工作小组，作为企业文化建设工作的日常工作机构。

第十条 工作小组负责制定企业文化建设实施计划和方案，部署和指导文化建设的开展，及时进行督导和检查。

第十一条 公司员工应主动接受公司组织的企业文化知识培训，认真学习相关企业文化内涵，严格遵守公司倡导的各种理念，并踊跃参加企业文化建设的各类活动。

第四章 企业文化建设的内容

第十二条 培育浓厚的全员合规文化。合规经营是基金公司可持续发展的基石，是公司长期发展的重要基础。公司要通过培训宣贯、制度建设、人员和组织管理，持续推进合规文化向一线员工、部门下沉，进一步形成浓厚的全员合规文化，将合规意识融进血液、装进心头。

第十三条 推崇长期投资、价值投资的专业文化。持续引导投研人员树立长期投资、价值投资的理念，完善基于中长期的考核和激励

机制，建立奖金递延等约束机制，引导投研人员坚持长期投资、价值投资。

第十四条 弘扬投资者利益优先的责任文化。持续践行基金行业“受人之托、代客理财”这一初心与责任，秉承投资者利益优先的原则，将投资者适当性管理贯穿客户服务的全过程，通过持续开展投资者教育活动，增强投资者风险意识，积极向投资者传递长期投资理念。并根据企业自身情况，积极参加扶贫帮困等社会公益活动。

第十五条 行稳致远，构建特色鲜明的长城文化品牌。公司要公司愿景、使命出发，平衡好风险和收益、短期经营和长期发展的关系，打造稳健经营、特色鲜明的长城文化品牌。

第五章 企业文化建设的途径

第十六条 领导垂范。公司领导及各级管理人员应深刻理解公司企业文化内涵，其言论举止对公司企业文化建设起到重要示范作用。通过说服、协商、参与、命令等方式有意识地将企业文化融入日常行为，以身作则，积极推广公司企业文化。

第十七条 完善制度建设。重点完善投资管理部门、投资管理人员等关键部门和岗位的管理和监督机制，完善利益冲突管理、内幕交易防控、员工行为管理和投资风险管理等重点领域的内控制度、工作流程和防控措施；建立完善公司高管、投资管理人员的薪酬递延发放机制；推动建设员工持股计划等长效激励机制。

第十八条 培训教育。全面推进企业文化教育培训，加大职业道德教育在员工培训、从业资格考试和高管任职资格评定中的权重，灵活运用学习培训、正反面典型案例教育、主题活动、考核检验等方式手段，推动从业人员普遍树立“以诚信为荣、以失信为耻”职业道德观念。

第十九条 品牌宣传。通过更新公司视觉 VI 体系、传播投资理念、开展投教活动等系列品牌宣传活动，广泛传播公司在公司内生文化基础上打造鲜明的、有特色的资产管理公司形象。

第二十条 完善选人用人机制。

（一）把好入口关。公司应建立科学的用人选人标准，坚持德才兼备、以德为先的原则，重点把好董监高、投资管理人员的任职资格关，针对新员工聘用严格履行背景调查，对其遵规守法情况、诚信情况、从业资格、业务素质、工作能力及工作变动情况等等进行背景调查。

（二）建立竞聘上岗、关键岗位轮岗制度，加强绩效考核与末位淘汰机制，努力培养打造一支作风优良、专业精进的人才队伍。

（三）把好出口关。根据法律法规，对高管、投资管理人员等离任切实执行离任审计或审查，严格履行相关人员的离职公示，并客观如实填写员工勤勉尽责、职业操守等情况报送协会。

第二十一条 树立典范。结合公司企业文化活动内容推进落实，塑造积极践行公司文化的先进典型，用榜样的力量促进公司文化在全体员工心中落地开花。

第二十二条 通过形式多样的企业文化活动、利用行业及公司内外重大事件，深入传播公司的企业文化理念。

第六章 企业文化建设的资源保障

第二十三条 充分发挥董事会、党总支在企业文化建设中的领导作用，通过公司主要领导亲自抓，各部门、分支机构一把手直接抓，推进公司企业文化建设。

第二十四条 充分调动各部门、分支机构和广大员工开展企业文化建设工作的积极性，及时通报、定期检查企业文化建设任务执行情况

况，掌握员工对企业文化具体标准的认同和实践情况，不断检验宣贯成效和总结经验。

第二十五条 设立文化建设专项经费，专门用于企业文化建设的培训、奖优和宣传等各项工作。并设立资金使用监督机制，确保资金的用好、用足，有效保障文化建设目标的实现。

第二十六条 监督落实。企业文化建设统筹管理部门要对照企业文化建设路线图和任务书，及时开展督导检查考核，掌握工作进度，确保各项工作落到实处。

第七章 附则

第二十七条 本办法由综合管理部负责解释。

第二十八条 本办法自发布之日起施行。