

# 易方达基金管理有限公司

---

## 易方达基金企业文化建设配套制度及改进计划

为进一步加强公司文化建设，公司组织研究建立易方达基金企业文化建设管理核心制度，并在合规管理、风险管理、用人机制、考核机制、人员规范管理等方面进一步完善、改进相应的配套制度。

### 一、建立企业文化建设管理核心制度

企业文化建设管理制度将是公司文化的核心制度，明确公司文化建设的工作目标、基本原则、组织架构、职责分工、公司文化理念体系、工作措施等，使其能够有力保障公司各项文化建设工作的有效落地。主要内容拟定如下：

#### （一）明确工作目标

深入贯彻落实证券基金行业文化建设动员大会提出的行业文化建设倡议书，进一步加快落实“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化建设，以行业文化为总纲，构建自身企业文化体系，使企业文化成为公司长期健康稳定发展的价值引领和精神支撑，同时进一步提升公司发展软实力，真正把文化的影响力转换为公司的竞争优势。

#### （二）确立工作的基本原则

1. 党建引领、相互促进。充分发挥党组织在企业文化建设中的引领作用，在

发挥党建工作引领作用的基础上，实现党建工作与企业文化建设的互相促进。

2. 全员参与、相互协同。公司文化建设是公司全体员工共同的责任，需要全员参与、协同推进，共建良好公司文化、行业文化，最终形成普遍的、自发的价值认同和文化积淀。

3. 制度先行、系统推进。要将文化建设的基本要求制度化、规范化、系统化，以制度承载道德理念、固化良好品行、强化文化认同，公司的其他文化建设相关制度办法均应以本制度为基础，不得与本制度相冲突。

4. 监管引导、突出特色。公司的文化建设应在严格遵循监管部门指导思想的前提下，与企业自身发展历史和业务经营特点相结合，形成具有自身特色的公司文化理念体系。

5. 持之以恒、业务融合。公司文化建设要持续推进，同时应坚持文化与业务相融合，将文化建设嵌入到公司业务流程、内部控制、合规管理之中。

### **（三）建立组织架构**

公司按照自上而下与自下而上相结合的原则推进企业文化建设工作，已经成立了公司文化建设领导小组和工作小组，其中领导小组由詹余引书记、董事长任组长，刘晓艳总经理任副组长，全体高管全面参与；工作小组由各主要相关业务负责人及骨干员工组成，在公司文化建设领导小组指导下开展工作，以确保企业文化建设工作的严格落实和高效执行。

同时，公司宣传策划部、人力资源部、综合管理部将是公司文化建设日常推进部门，负责具体实施、组织、协调公司的企业文化建设工作。公司各业务、职能部门在公司的统一安排下分别负责自身文化建设工作，积极落实公司的各项文

化建设工作措施，在日常工作中全面体现公司的企业文化理念。

#### **（四）确立公司文化理念体系**

公司自成立以来坚持合规为先，诚信立足，稳健经营，致力于通过市场化、专业化的运作，为客户、为社会创造价值，在自身企业文化中深深地植入了“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化要素，已形成一系列包括公司使命、愿景、核心价值观、企业精神、经营理念、管理理念、投资理念、品牌信念在内的企业文化理念体系，与行业文化高度契合。

#### **（五）制定工作措施**

易方达基金企业文化建设管理制度将进一步明确文化建设工作的相关措施，为下一步工作提供指导。拟定主要措施如下：

1. 充分发挥党组织在企业文化建设中的引领作用。
2. 加强宣传引导。多渠道加强企业文化理念的宣传引导，积极利用公司网站、营业场所等宣传企业文化理念，反复强化全体员工的认知认同。
3. 持续进行企业文化培训。每年组织企业文化培训，适当在业务培训中嵌入企业文化相关内容，同时每年对新入职员工至少进行一次企业文化培训，并在公司员工转正与续约谈话及考试中考核企业文化理念内容，使企业文化理念深入人心。
4. 构建与“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化理念和公司文化体系相一致的考核机制。构建激励与约束相容、长期与短期兼顾的制度机制，注重有效激励与问责监督相统一，采用适度拉长考核周期等办法，建立长周期的考核评价体系，更鲜明传导良好的企业文化和价值追求。

同时，将合规与风险控制作为每名员工绩效考核的重要组成部分，在员工评优评先等考核中具有一票否决作用。

5. 树立科学的选人用人标准，坚持德才兼备、以德为先，真正培养和锻炼一批道德操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。

6. 强化警示教育。对违反企业文化理念、影响恶劣的行为及个人给予严肃惩戒，并在绩效考核等方面给予一票否决权。

7. 以“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化为总纲，将行业文化融入公司文化理念，进而融入到公司经营管理的全过程，嵌入到公司业务流程、内部控制、合规管理之中。持续倡导“人人都是风险管理者”的理念，将合规风控文化贯穿于业务发展的每一方面、每一层次、每一环节，落实到每一岗位的工作之中。全体员工要敬畏法治，将守法合规意识融进血液、装进心头、深入骨髓，绝不触碰法律和行政监管红线。

8. 恪守信义义务，全体员工要始终秉持“受人之托、代人理财”的初心，内建道德准则，外树行为规范，高标准落实忠实义务和审慎义务。

9. 秉持价值投资理念，坚持科学运营流程，持续提升投资管理专业性，诚心全力管理和守护好基金财产，同时，在提升直接融资比重、服务实体经济、培育经济增长新动能中发挥更大的积极作用。坚持长期投资业绩导向思维，坚持稳健可持续发展。

10. 坚持客户利益至上原则，在产品营销推介业务开展中，严格落实投资者适当性制度，在销售过程中充分揭示风险。

11. 自觉履行社会责任。做负责任的机构投资者，持续践行责任投资理

念，推动在投资决策和流程中更加充分地考虑环境、社会责任和公司治理等因素，助力经济高质量可持续发展。在发展普惠金融、投资者教育保护等方面加大资源投入和工作力度。依托易方达教育基金会积极开展慈善公益活动，做有担当、有格局、令人尊重的企业。

12. 开展各类团队建设及员工关爱活动，在活动开展中持续贯彻、宣传公司文化理念，营造充满人文关怀的工作环境。

## 二、其他配套制度及改进计划

以文化建设管理制度为核心，公司将进一步完善、改进与企业文化建设相关的合规管理、风险管理、用人机制、激励考核、员工行为规范、职业道德培训等方面的相关配套制度，具体如下：

### （一）合规管理制度

公司坚持全员合规的理念，强调人人都是合规管理者，持续建设合规诚信的企业文化。按照“自上而下与自下而上相结合、全面管理、专业分工”的思路，将合规管理纳入到公司组织架构并落实到具体的业务流程中。公司《合规管理基本制度》明确了合规管理的目标、基本原则、机构设置及其职责、合规管理保障、违法违规行及合规风险隐患的报告、处理和责任追究等重要内容。董事会、管理层的重视推动和监督督促是做好合规管理工作的前提保证，全体员工的合规意识和执行法规制度的自觉性、主动性是做好合规管理工作的基础保障。各部门及分支机构落实本单位合规管理目标并对本单位合规运营承担责任，全体员工对其执业行为的合规性承担责任。

公司还建立了包括《公平交易制度》、《投资者适当性管理制度》、《廉洁从业内部控制制度》、《信息披露管理制度》、《监察稽核制度》、《内部信息管理与保密制度》、《反洗钱制度汇编》等在内的合规管理制度体系，覆盖了投资风控、市场销售、信息披露、稽核内审、反洗钱等合规管理内容。

公司将根据监管要求和业务发展需要，持续不断地进一步建立和完善合规管理制度体系。

## **（二）风险管理制度**

风险管理文化是公司文化建设的重要内容。为有效管理公司所面临的风险，保障公司业务持续、健康、稳定发展，公司致力于建立健全有效的风险管理体系，营造良好的风险管理文化。

公司《风险管理基本制度》明确了风险管理的目标、基本原则、组织架构及职责分工等重要内容；规定了风险识别、风险评估、风险应对、风险报告和监控及对风险管理体系的持续检验等重要流程环节和方法措施。

在后续工作中，各业务部门将在公司风险管理基本制度框架下，对本部门业务中的风险进行持续评估、应对和报告，不断建立并完善本部门或业务单元风险管理相关制度流程，推动公司风险管理体系的不断健全提升。

## **（三）用人机制和岗位管理制度**

公司的人力资源制度明确了公司的招聘和岗位管理工作，严把用人和岗位管理关。公司要求候选人不但具备与相关岗位要求相匹配的教育背景、相关岗位工作所必需的专业知识和能力等，还须具有良好的品德修养和职业道德，遵纪守法，廉洁从业。公司设立了一系列合规性指标，严把用人关。

下一步，将进一步优化完善科学的选人用人标准。坚持德才兼备、以德为先，真正培养和锻炼一批道德操守过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。

#### **（四）考核机制**

公司绩效考核制度构建了激励与约束相容、长期与短期兼顾的制度机制，注重有效激励与问责监督相统一，采用适度拉长考核周期等办法，建立长周期的考核评价体系。

此外，公司还对全体员工进行合规专项考核，包括合规管理有效性、经营管理和执业行为合规性（包括反洗钱情况、廉洁从业情况等）等专项考核内容。

下一步，将围绕行业和企业文化建设的要求，进一步梳理、完善考核制度，更鲜明地传导良好的企业文化和价值追求。

#### **（五）员工培训与发展**

公司建立了人才培养机制，通过持续培训打造学习型企业，提高员工合规意识、职业操守、专业素质与工作能力。

下一步，将进一步加强合规培训和专业技能的频率和深度，通过培训强化全体员工的合规意识，提高业务能力。

#### **（六）员工行为规范**

公司制定了《员工行为准则》和《员工奖惩规定》，要求全体员工遵守基本业务素质与职业道德规范，遵守基本行为准则，对于违反劳动纪律、违反从业人员行为规范及员工行为准则、违反公司制度或国家法规法纪的行为，根据

错误行为的严重程度和后果的危害性实施不同类型的处罚。

下一步将突出加大职业道德教育在员工培训、绩效考核中的权重，把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到人力资源管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。