

兴业全球基金管理有限公司

2009 年度社会责任报告

企业的健康运作和可持续发展是履行社会责任的根本，基金公司应在提供优质的基金产品和理财服务基础上，为持有人创造良好回报，合规经营依法纳税，在公司发展壮大过程中提高员工的报酬和福利待遇、回报股东、并为社会提供就业机会。

同时，在企业发展的基础上，把践行企业社会责任融入到公司的品牌构建、企业文化等发展战略中，时刻不忘回报社会，增进企业的凝聚力、创新力和品牌影响力，在创造公司经营业绩的同时，可影响并创造更大的公众财富和社会财富。

本报告主要包括了企业社会责任体系基本框架和兴业全球基金实践情况，以及社会责任投资的市场影响。

一、公司业务及利益相关者

企业社会责任，主要体现在企业的经济责任、环境责任和社会责任等方面，涵盖了与企业各业务往来的各利益相关者的直接或间接利益，包括持有人、员工、股东、合作伙伴、当地社区等等。

（一）公司概况

兴业全球基金管理有限公司（原名“兴业基金管理有限公司”，以下简称“公司”）成立于 2003 年 9 月 30 日，两大股东分别为兴业证券股份有限公司（51%）和全球人寿保险国际公司（49%）。

（二）公司治理结构及内控体系

在日常营运过程中，公司始终严格遵照《公司章程》所制定的公司治理结构，并建立了自上而下包括了董事会、督察长、经营层、监察稽核部和各个业务部门等多层次的风险管理和内部控制体系。

（三）资产管理规模

截至 2009 年 12 月 31 日，公司共管理 7 只公募基金产品，资产规模超过 430 亿元人民币。其中，管理社会责任基金 1 只，资产规模达 69.15 亿元，占公募基金资产规模的 16%。

兴业社会责任基金于 2008 年 4 月 30 日成立。截至 2009 年 12 月 31 日，公司管理社会责任基金 1 只，资产规模达 69.15 亿元，占公募基金规模的 16%，相比 2008 年提升了 12 个百分点。

（四）旗下产品和渠道与服务

目前公司总共有超过 40 个代销渠道，包括 4 家托管银行，4 家国有银行、10 家股份制银行和近 30 家券商。公司内部通过客户服务体系，以及机构销售、贵宾客户销售、渠道销售、网站服务平台等团队，不断加强公司对不同客户的服务水平和能力。

二、社会责任体系

本报告的内容与框架，根据企业利益相关者进行分类，主要包括持有人、员工、股东、环境、社区、合作伙伴等方面。

（一）践行客户责任

设计符合投资者需求、特色的基金产品，并建立完善的产品链，满足不同风险偏好客户的需求；以“基金持有人利益优先”为基本原则，确保公司旗下基金和专户管理运作，符合基金合同、专户合同所承诺的管理规范及风险收益特征。

1、为持有人创造良好回报

兴业全球基金长久以来一直以为持有人创造良好回报为目标，注重长期价值投资和风险控制。在产品设计方面，公司一直都在努力探索、设计符合不同投资者风险偏好需求的基金产品。2004年5月，国内首只可转债基金兴业可转债基金成立；2005年11月，首次引入趋势投资理念的兴业趋势基金；2006年9月，兴业全球视野基金成立；2008年3月，兴业社会责任基金，首次将社会责任投资理念带入了国内的公众视野。

在投资运作方面，公司以“风险控制、长期投资和价值投资”为核心的投资理念，恪守基金合同的约定，在可控的风险水平下创造尽可能高的投资收益，坚持为持有人创造长期稳定的回报。

公司旗下偏股型基金的中长期业绩表现较为突出。晨星公司给出的数据显示，公司旗下趋势基金、全球视野基金、可转债基金过去三年年化回报率分别为36.79%、35.65%、32.29%，分别排名同类可比基金的第3名（共55只）、

第3名（共79只）、第1名（共8只）。其中，趋势基金和全球视野基金在过去三年晨星公司星级评价中都获得五星级。

此外，2008年成立的社会责任基金以107.59%的年回报率，在2009年晨星208只可比股票型基金中排名第5。基金自成立以来总回报率为61.59%，远超同期业绩比较基准。

表1：公司旗下偏股型基金业绩表现

基金代码	基金简称	份额净值 (元)	累计净值 (元)	2009年总 回报率 (%)	2009年同 类基金排 名	设立以来 总回报率 (%)	过去三年年 化回报率 (%)	过去三年同 类基金排名	过去三年星 级评价
股票型基金									
340006	兴业全球视野股票	3.5521	3.5521	77.08	60/152	255.21	35.65	3/79	★★★★★
340007	兴业社会责任股票	1.424	1.614	107.59	5/152	61.51	--	--	--
激进配置型基金									
163402	兴业趋势投资灵活配置混合（LOF）	1.1762	5.884	70.08	33/70	577.32%	36.79	3/55	★★★★★
标准混合型基金									
340008	兴业有机增长灵活配置混合	1.1661	1.1661	--	--	16.61%	--	--	--
保守混合型基金									
340001	兴业可转债混合	1.2601	2.8381	35.17	3/8	314.69%	32.29	1/8	--

数据来源：晨星公司，运作未满三年不予星级评级

2、信息披露

公司严格遵照《证券投资基金信息披露管理办法》及相关法律法规的要求，准确、及时地在公司网站和法定报刊上公开披露公司及旗下基金的重要公告及报告，做到信息透明，让持有人放心。

3、持有人利益保护

作为基金资产管理人，首先要关注的基金投资运作、流程、业务、信息等层面的风险控制，为持有人的利益着想。在此基础上，公司仍不断摸索和尝试，尽力为持有人提供个性化服务，切实维护持有人利益：

（1）较低的认/申购、赎回费率

公司从持有人利益的角度出发，在陆续推出的新基金中，一直坚持较低认/申购、赎回费率策略，尽量减少持有人的交易成本。

（2）暂停（限额）申购机制

公司不盲目追求基金份额和基金规模的增长，并以持有人利益出发，在特定情况下对基金采取暂停（限额）申购的措施。尤为一提地是，在股改期间，因我司兴业可转债混合型证券投资基金持有招行转债比例较大，鉴于招商银行股票复牌后可能对基金净值产生较大影响，为切实保护现有基金份额持有人的利益，公司在国内非货币基金中首次采用了基金暂停申购的做法。

（3）短期赎回机制

为避免短期套利资金进出对基金净值的影响，公司旗下的全球视野基金约定，对持有期在 10 日以内（含）的赎回申请，赎回费总额全部计入基金财产。

（4）基金经理中长期考核机制

此外，公司对基金经理的业绩考核主要参照基金中长期的业绩表现，避免基金经理为过度追求短期收益，而带来的交易成本和净值波动，也为基金经理进行价值投资和长期投资提供了相对宽松的平台。公司基金经理流失率在业内基本属于最低水平。

4、销售行为规范

公司严格根据证监会关于《基金销售管理办法》对基金销售人员进行教育和培训。所有基金宣传推介材料，均由督察长和分管市场的副总经理出具合规意见书，并报中国证监会备案。公司网站上设有风险自测、投资者权益须知等，要求投资者进行风险评估和分析，避免误导，并公布了投诉电话等。

5、客户服务和客户关系管理

公司成立了专业的客服团队，提供服务包括咨询服务、查询服务、信息定制服务、邮寄服务、电子对账单服务、客服在线咨询服务等。公司还设专岗，对客户投诉意见处理情况进行定期监测、检查和纠正。

6、投资者教育

本着“对持有人负责”的长期发展理念，公司每年专款专用，建立了一套全方位的投资者教育体系：

除了在市场营销、媒体宣传、渠道沟通、发布投资策略会、参与金融博览会等方面的大量常规工作外，公司还在实践中逐渐推出了一系列颇有成效与特色的投资者教育活动，比如：

（1）“基金经理面对面”栏目

每周五固定时间举办在线沙龙，由公司各基金经理及投研部主要人员轮流与持有人进行在线交流，针对市场热点问题给予解答。截至 2010 年 3 月已坚持举办近百期，成为公司投资者交流的明星栏目。

（2）“理财之道”专栏

自 2007 年开始，兴业全球基金每周向国内 10 余家媒体发布“理财之道”专栏文章，从公司总经理到诸多同事均积极执笔，以简洁的文风和轻松的表达向投资者交流投资方法和理财观念，目前已发布文章近 140 多篇。

（3）专题研究以及书籍翻译与合作出版

公司还特别注重通过逻辑严密、结构严谨的大篇幅专题研究，加强对投资者的沟通与教育工作。

公司崇尚理性投资，已合作出版多本理财书籍，赠予公司客户以及内部员工学习交流。同时，2008-2009 年，公司还组织员工翻译出版《台湾股市大泡沫》，《社会责任投资》等书籍受到了投资人的喜爱。

（4）注重对投资风险的提示与沟通

公司特别注重通过上述途径以及给持有人的信件等多种方面，向投资者提示市场风险，提倡理性投资。2007 年底股市正处于巅峰的时候，公司在中证报刊发布了整版文章《股市泡沫的海外比较研究》，提出国内市场泡沫严重的观点；同样在 2007 年底股市炙热冲顶之时，公司总经理亲自告诫持有人市场风险很大，在给持有人的一封信中，明确揭示风险，并诚恳提出“如果您出于风险考虑，赎回了基金，我们也能充分理解”。

（二）践行员工责任

员工作为社会责任利益相关者中重要的一环，公司秉承“以人为本、专业立司”理念，注意保障员工身心健康，为员工创造健康、安全、舒适、满足现代办公环境和合作氛围。

1、员工多样化，人员流动率低

截至 2009 年底，兴业全球基金共有员工 115 人，女性员工 54 人，占比 47%，男性员工 61 人，占比 53%。其次，公司历年的人员流动率低，每一个员工在这里都有较强的使命感和归属感，2009 年人员流动率仅为 1.7%。第三，公司员工由全国各地汇聚而来，还有 9 名海外留学归国人员，形成了多元文化的

人才团队。同时，公司员工整体学历水平较高，截至 2010 年 2 月底，博士与硕士比例超过 55%。

2、招聘制度与原则

为提高员工招聘的科学、公正、透明，公司采用包括面试、笔试、背景调查、健康检查等环节进行考察，注重综合素质。在岗位空缺时，公司优先考虑内部晋升、调配或推荐，并以 OA 办公系统、公司网站招聘形式公示，以便每一个员工都有机会找到最适合自己的岗位。

3、劳动合同和劳动制度

公司严格遵照《中华人民共和国劳动合同法》，在制定、修改或者决定有关劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，均经全体职工讨论，协商确定。

4、工作时间和加班制度

为保障运营效率，维护工作秩序，鼓励所有员工按时上下班。公司工作时间是：上午 9：00——11：45，下午 1：00——5：00。公司鼓励员工注意工作生活的平衡，不提倡加班，必要的加班需经部门领导确认并享受法定加班补贴。

5、薪酬、福利与社会保障

除了为员工提供有竞争力的薪酬、法定福利外，公司还提供各种补充福利、商业保险、文体活动、远足旅游、公益活动分享等。2009 年，公司组织员工欣赏话剧、歌剧、音乐会等 20 余次，赞助员工举办音乐会 2 次，组织国内外团队活动 10 余次。

6、培训体系

公司推广了一系列“员工价值发展鼓励计划”，鼓励员工参与各类培训、学历教育或资格认证考试，报销培训、考试费用，提供培训假期等。2009年，累计报销培训考试费用65万元，批准培训假期151天。在各部门层面、公司层面举办了60余次基础培训与绩效推动培训，累计培训2000小时，累计投入培训费用132万元，人均培训16.5小时，人均培训费用1.15万元。截至2009年年底，公司现有员工115余人，其中博士、硕士占50%以上，并有多位员工获得CFA、FRM、ACCA、CFP、注册会计师、律师等执业资格。

7、员工沟通制度

公司鼓励并重视员工对公司的各方面业务提出意见和建议，具体的交流沟通机制包括：定期部门工作会议、总经理办公会、员工意见调查、员工午餐聚会等，同时通过简报、内部网络、网站等多种形式第一时间传递公司的有关信息。

8、职业生涯发展

公司通过培训、工作绩效评估、轮岗、提拔等，挖掘激发员工的综合职业发展潜力，并切实为员工创造公平职业发展机会。2006年以来，公司内部人员岗位（提拔）提升率为21%（其中女性比例为19%），部门间人员转岗率达到15%（其中女性比例为63%）。

9、身心健康

公司通过网站论坛、健康知识讲座、文化娱乐活动等，引导员工重视健康管理、情绪管理和压力管理。

为员工购买补充商业保险、每年组织一次全面健康体检（包括洁牙等），并针对办公室白领易患的亚健康疾病和常见健康问题组织一系列健康管理项目。2009 年，公司邀请知名专家进行 5 次健康知识讲座及中医问诊服务。

公司为员工提供了健身会员卡、网球、羽毛球、足球等活动项目，特设周二、周四为公司“健身日”，鼓励员工在不影响岗位工作的情况下，提早下班，自行选择参加公司组织的日常健身活动或各类保健项目。

10、劳资纠纷解决

公司员工手册明确规定，不以社会地位、性别、种族、宗教信仰、性取向、身体残疾、国籍、性取向、年龄等原因进行员工歧视对待。当劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

（三）践行股东责任

充分尊重股东所享有的国家法律法规和公司章程规定的权利，在遵循社会责任原则的前提下，维护股东利益。

1、股东知情权、参与权保护

公司按照国家法律法规和公司章程规定向股东及时披露真实、准确的公司财务报告，公司经营信息等，定期不定期召开股东大会，保障股东的知情权和表决权。

2、专业审计

公司聘任国际认可的会计师事务所对公司年度报表和旗下基金进行年度审计，对经营管理系统及公司的内部控制进行独立的审查和评价。

3、股东回报

公司与股东之间沟通顺畅，中方股东——兴业证券和外资股东——全球人寿均以其资源和经验全力支持公司稳步发展，为公司创造了较为自由的经营环境。公司也通过不懈努力，向股东交出了一份出色的答卷。

2009 年，公司实现公募管理费收入 5.17 亿元人民币，同比增长 10.47%；公募管理基金份额 312.36 亿份，同比增长 14.14%；公募管理资产规模 434.58 亿元人民币，同比增长 73.15%。2009 年股东拟分红额为 1.6 亿人民币，同比增长 1.07%。

（四）践行生态与环境保护责任

倡导节约反对浪费，尽量避免资源浪费或降低对自然环境的损害和污染。

1、绿色办公管理

公司通过正式通知、内部论坛、网站、知识讲座等对员工进行节能意识培训和教育，培养、提高员工在公司和个人日常生活中的良好节能习惯和素质，坚持 3R 的绿色管理和环境准则，即节约消费（Reduce）、重复使用（Reuse）、回收再生（Recycle）。

2、能源使用和效率

公司在日常工作中关注员工的能源使用和效率问题，公司全部使用节能灯管、提倡在午休、下班时间及时关闭电灯，提倡双面打印、并将单面打印的纸张用来传真。作为基金管理人，在为基金持有人服务时，也不忘宣传节约资源，先后在网站上开展多次订阅电子对账单送礼活动，以促进电子对账单的推广。

3、无纸化办公

公司自 2008 年起开始提倡无纸化办公，并于 2009 年逐渐将纸制办公流程转化为电子程序，增添 OA 系统。至今小有成效。

4、废物处理回收

公司倡导电池回收利用，专设废弃电池回收箱，鼓励员工将家中的废旧电池带到公司，定期处理废弃电池，交予专业部门处理回收。

5、环保产品的使用

在基金宣传和推广过程中，每年以回馈客户的方式向基金持有人赠送环保袋等环保产品，并鼓励和推广其他环保产品（例如，节能灯管、铅笔等）的使用。要求内部员工自带水杯，尽量不使用纸质一次性水杯和瓶装水。

（五）践行竞争与合作责任

坚持诚实守信、友好合作的原则，按照合同规定履行责任和义务，与合作伙伴分享合作成果，共同成长。

1、合作伙伴选择

兴业全球基金秉承互相支持、平等互利、协同发展的原则，努力与各类合作伙伴建立互利共赢、优势互补的合作关系；以公平公开、诚信竞争为原则与之进行合作。通过公开招标、供应商自荐、行内推荐等方式获得供应商信息，将具有良好的商业信誉、制度健全的供应商作为潜在合作对象。

在选择业务伙伴上，公司力争把握如下一些原则：

- （1）公司所生产提供的产品和服务符合行业标准，具有较强的竞争力；
- （2）良好履行法律法规、各项义务，没有重大违法违规行为及不良诚信记录；
- （3）持续经营，具有较好公众形象及影响力。

一直以来，兴业全球基金将这些原则用于各类业务伙伴的挑选中，同时也从自身做起履行契约责任，力争形成社会责任合力。这些业务伙伴主要包括：商业银行、证券公司、各类系统提供商、律师事务所、会计事务所、物业公司、以及其他非政府组织，如医院、学校、协会等。

2009年，公司开始着手进行合作伙伴管理，建立相关数据库，明确与各类合作伙伴的合同份数、合同标的、合作期限、履约诚信度等指标，目前，该数据库已经初步建立完善。

2、良性竞争

公司建立监察稽核机制，积极防止出现佣金、贿赂等不正当竞争行为的发生。公司坚持以投研为核心竞争力，以优秀的投资业绩和专业服务取胜，以培养公司及旗下产品的品牌美誉度为竞争模式。

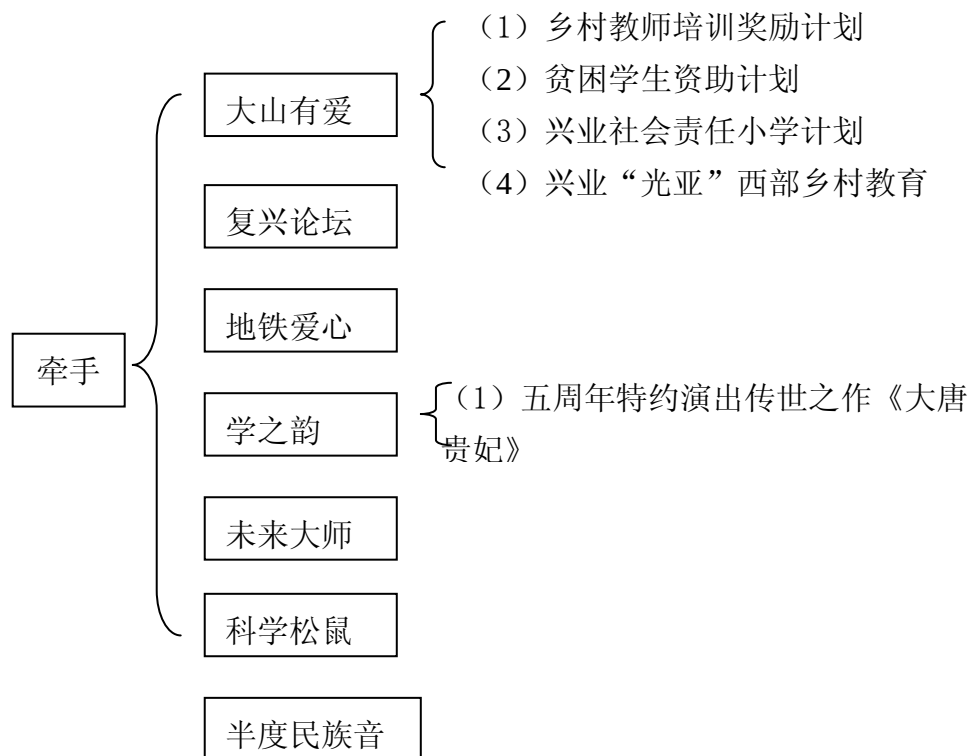
（六）践行社会事业责任

促进经济发展，贡献财政税收，为文化教育、灾害救助、扶贫济困、社会就业等增进社会福祉的公共与福利事业，提供智力、人力、物力和财力支持，力所能及地作出贡献。

1、公益事业

公司通过文化建设等对员工进行环境公益意识培训和教育。公司在慈善公益事业活动实施中坚持诚信的原则，从不对利益获得方进行索取或谋取不正当利益。同时通过借助或扶持专业慈善机构，寻找公益活动项目，并定期对公益活动的实施过程和实际效果进行监督和评估，以确保慈善公益活动顺利进行，对于不符合的，及时予以调整或修正。

以“牵手”为主题的兴业全球基金公益计划，包括了以下项目



自 2006 年 11 月至今，公司的公益活动逐渐深入到助学助教、文化扶持等领域。目前，公司内外及社会爱心人士自发捐助的善款已经资助了云南、四川、山东、内蒙古、福建等地的 20 余所学校；资助贫困学生 637 人，培训并奖励优秀乡村教师 300 余人，并多次为贫困山区的孩子们提供学习用品及课桌椅、电脑、文体、音乐用品，建造因地震而倒塌的学校设施等等。

同时，公司与复旦大学、中科大联合主办“复兴论坛”跨高校学术活动，弘扬中华传统文化等；支助“科学松鼠会”及北京“2009 科学嘉年华”，推广科普教育；赞助“半度音乐”扶持并推广民族音乐、普及艺术教育；赞助“未来大师”（欧美）重奏独奏系列音乐会等，让音乐走进大众、丰富百姓精神生活；向上海地铁公司捐赠“爱心伞”；与上海戏剧学院合作“学之韵”等公益项目，在诸多社会公益领域贡献绵薄之力。

2008 年 4 月 30 日，兴业社会责任基金成立后，根据股东会决议，公司每年从“兴业社会责任基金”管理费收入中提取 5% 作为专项基金投入社会公益事业，成为公司公益支出稳定的资金来源。

兴业全球基金 08——09 年度，向南方雪灾地区、四川灾区、希望工程等 16 处机构和地区现金捐赠 4,705,558.50 元，此外还进行了 48 台式电脑、笔记本电脑 16 台等的实物捐赠。

2、诚信纳税

公司按时缴纳税收，不偷税漏税，2007 年——2009 年年纳税总额分别为 0.9 亿、1.1 亿、1.3 亿人民币，共计 3.3 亿元。

3、促进就业

公司定期不定期的根据公司业务发展情况，向社会公开招聘正式员工，员工工作稳定、员工数稳步增长。同时公司每年还为不少在校学生提供实习工作机会。近三年实习人数分别达到39、55、62人次/年。

4、反洗钱

公司严格遵照《中华人民共和国反洗钱法》，依法采取预防、监控措施，建立健全客户身份识别制度、客户身份资料和交易记录保存制度、大额交易和可疑交易报告制度等，履行反洗钱义务。

三、从践行责任到社会责任投资

公司在 2008 年 3 月，正式发行兴业社会责任基金，将社会责任投资引入社会责任体系，其社会影响主要体现在三个方面：引入社会责任投资理念、促成社会责任指数的成立、推动社会责任投资在中国的发展。

（一）社会责任投资理念的引入

兴业社会责任基金的出现，作为国内首只社会责任基金，将社会责任投资理念带入了国内的公众视野。社会责任投资指的是一种特殊的投资方法，其在选择投资的企业时不仅关注其财务、业绩方面的表现，也关注其企业社会责任的履行，相当于在传统的选股模式上增加了企业环境保护、社会道德以及公共利益等方面的考量，是一种更全面地考察企业的投资方式。社会责任投资，能引导社会资源的配置，投向具有良好社会责任的企业，促进社会经济的良性发展。

（二）社会责任指数的成立

为推动国内社会责任投资的发展，促进企业关注和履行其所承担的社会责任，2009 年下半年，兴业全球基金与上海第一财经传媒有限公司、深圳证券信息有限公司共同编制了“巨潮-CBN-兴业全球基金社会责任指数”（简称为 CBN-兴业社会责任指数），并于 2009 年 11 月 4 日正式运行。

（三）传播推动国内社会责任投资发展

作为中国首家倡导社会责任投资理念的基金公司，公司在推动社会责任理念传播上做出了诸多努力。2008 年 9 月，翻译了美国社会责任投资领军人物艾米·多米尼的专著《社会责任投资——改变世界创造财富》，填补国内相关书

籍的空白；同时，撰写并发布大量关于社会责任投资的专题报告，如 2008 年 4 月 1 日发布于《中国证券报》的《社会责任投资的海外发展与国内运用》，2008 年 4 月 10 日发布于《中国证券报》的《与财报同等重要的社会责任报告》，并于近年来在国内近 20 家媒体中发布数十篇专栏，推广普及社会责任投资理念。

另外，从 2009 年 10 月 24 日至 12 月 18 日，公司携《南方周末》、《中国证券报》接连举办了 5 场社会责任投资论坛，在厦门大学、复旦大学、北京大学、人民大学和中山大学 5 所著名学府分别进行社会责任投资理念巡讲，并邀请到了以美国社会责任投资领军人物艾米·多米尼为代表的近 30 位重量级嘉宾与会发表主题演讲，包括知名学者、政府官员、企业家、社会责任专家等。现场听众超过 1000 人次，获得了全国 30 余家媒体的关注，发布了逾 3 万字的新闻报道。

（四）社会认可

公司在 2007 至 2009 年连续三年蝉联“十大金牛基金公司”称号。在 2009 年度评选中，兴业可转债获得“五年期开放式混合型持续优胜金牛基金”、兴业趋势获得“三年期开放式混合型持续优胜金牛基金”、兴业全球视野获得“三年期开放式股票型持续优胜金牛基金”、兴业社会责任获得“2009 年度开放式股票型金牛基金”。同时，兴业全球基金公司也摘得“金牛基金管理公司”、“金牛特别贡献奖”两项殊荣。



兴业全球基金管理有限公司
AEGON-INDUSTRIAL Fund Management Co., Ltd.