

华富基金管理有限公司文化建设管理办法

一、总则

第一条 为响应证监会关于加强行业文化建设的号召，也为系统性地开展华富基金管理有限公司（以下简称“公司”）文化建设工作，有效凝聚华富精神，保障公司良性运作、健康发展、永续经营，特成立华富基金文化建设委员会，全面组织和领导公司今后的文化建设工作，并制定本管理办法作为公司确立文化理念、推进文化建设的规范性文件。

第二条 公司的文化理念：“用心为民，不负信任”。我们专注客户体验，立志发扬“诚信待人、勤勉兴业、慎始敬终”的徽商传统经营文化，以基金持有人利益为先，以专业投资为本，以合规风控为重，努力为投资者创造价值。

二、组织架构

第三条 公司设立文化建设委员会，负责领导和推进公司文化建设工作。

第四条 公司文化建设委员会整体职能：

1. 负责决策、指导公司文化建设的方向、目标和方式；
2. 负责制定以公司文化为引领的企业形象战略；
3. 积极营造企业文化建设的良好氛围。

第五条 公司文化建设委员会以领导小组和工作小组的形式具体履行职能。

文化建设委员会领导小组成员包括：主任委员为公司董事长、副主任委员为公司总经理，其他委员包括公司督察长、公司高管及总经

理助理。

文化建设委员会工作小组成员包括：组长为综合管理部总监，其他成员包括人力资源岗、合规岗、整合营销岗、投研人员代表、销售人员代表。

第六条 文化建设委员会领导小组的具体职责包括：

1. 制定公司文化建设阶段规划和年度计划，确定方向，明确任务，指导工作；
2. 负责审定公司文化建设实施方案、工作计划及运行保障机制；
3. 确定文化规范管理标准，统一行动，督促检查；
4. 组织实施文化建设大型活动，指导策划，进行评估；

第七条 文化建设委员会工作小组的具体职责包括：

1. 负责就公司有关文化建设事宜向公司文化建设领导小组沟通和汇报；
2. 组织实施、协调落实领导小组决定的工作事项，筹备组织领导小组会议；
3. 负责公司文化建设的年度计划、实施方案等相关文件的起草工作；
4. 对公司各部门的文化建设工作进行指导和督办；
5. 负责公司文化的教育培训、宣传发动，以及相关会议和各类主题文化活动的策划、组织、实施工作。

三、文化建设工作实施细则

第八条 围绕公司制定的文化理念，加快建设与之匹配的公司文化，厚植自身软实力和核心竞争力，持续推动公司健康向上发展。

第九条 文化建设工作实施的基本原则包括：

1. 坚持党的领导。实践证明，加强党的领导与完善公司治理在目标上是一致的，在功能上是互补的。必须充分发挥党的领导和公司治理双重优势，党委、董事会、监事会、管理层要各尽其责，归位尽责，形成党委全面领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的治理格局。

2. 把握“八字”要求。“合规”是底线，要把合规经营摆在更加突出的位置，坚持合规创造价值、合规人人有责，带头做法律规则的坚定信仰者和践行者，让合规意识融入血液，装入心头，深入骨髓；

“诚信”是义务，坚持以客户为中心，遵守契约精神、履行信义义务，是发展之基；“专业”是特色，要有“本领恐慌”的危机感，树立志向，磨练锐气，苦练内功，加强学习，不断提升专业水平和核心竞争力，加快建设具有全球竞争力的国际一流现代财富管理机构；“稳健”是保障，要始终保持资本稳健，流动性充足，业务发展与管理能力相匹配。

3. 抓好三个环节。一要抓考核激励，要建立长周期的考核评价体系 and 收入分配机制，更鲜明传导行业文化和价值追求，避免激励扭曲、行为失范。二要抓选人用人，要树立科学的选人用人标准，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。三要抓职业操守，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员工管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。

4. 打造五个文化条线。即“投研建设条线”“销售建设条线”“合规建设条线”“营销建设条线”“人力建设条线”。

第十条 业务条线文化建设工作重点：

1. 投资研究文化建设条线

健全内部业绩考核机制，通过建立合理的激励与约束机制，提倡竞争上岗，建立能进能出、能上能下的投研人事管理制度，形成职业竞争压力，促进投研人才的有序流动，做到人尽其才，才尽其用。

营造良好的投研联系氛围。通过每日晨会、月度总结会议、定期及不定期深度研讨会等多种方式，加强投研团队的沟通。塑造高效率的投研无缝对接体系，使之更加易于形成共振与合力，提高团队战斗力。

努力提升投研团队专业水平，相关投资人员巩固并完善自身投资体系和投资框架，相关研究人员不断提升研究水平，苦练内功，投研合力共同努力提升基金业绩，为持有人创造价值。

2. 销售文化建设条线

销售团队应以客户体验为导向，以持有人利益为先，提供专业的销售服务。以合规风险为重，通过精细化的风险控制流程，规避可能会影响、损害持有人利益的热点。以诚信为本，信任为基，坚持客户为中心，致力于在长期的专业化投资领域为持有人创造价值。

机构销售方面，机构客户特点是在投资方面有自己的理念，专业能力强，人员素质高，针对机构客户我们要建立科学体系在合规前提下为客户提供专业，稳健，可持续发展的资产管理服务。一切以客户为中心满足客户需求，加强自身品牌建设，开发创新类特色产品，为客户创造核心价值。

渠道销售方面，围绕“合规，诚信，专业，稳健”八字方针不断提高渠道销售业务水平。合规：了解和把握客户的风险偏好，注重产品与投资者的适当性相匹配；积极做好投资者教育，分析客户的资金限制及目标，严格地进行投资者适当性管理。诚信：销售中做到恪

守诚信义务，坚持以客户为中心，捍卫客户的利益，遵守契约精神、履行信义义务，珍惜公司与个人的声誉；明确告知产品真实的风险状况，将合适的产品卖给合适的投资者。专业：加强学习，不断提升专业水平和核心竞争力。

3. 合规文化建设条线

合规风控方面，合规风控团队要扎实推进合规风控环境建设，加强监督检查，强化风险识别与应对，不断反思、总结经验和教训，保证公司诚信、合规经营。

通过树立全员合规风控理念，细化具体岗位风险管理责任；开展风险点识别、评估和防控；全面梳理、修订公司各项制度与流程；切实落实合规谈话制度；加强合规培训，增强全员合规意识。

完善项目可行性研究和风险评估机制，加强风控要素环节的审核，有效防范各类经营风险的发生。

认真做好信息披露、风险提示和投资者教育工作，确保旗下基金平稳运行。

4. 营销文化建设条线

营销团队主要从团队专业性成长、合规诚信宣传、全面投教服务等方面展开工作。

以专业为基石，打造学习型团队。对内加强与公司投研团队的沟通交流，对外多角度观察行业动态，领悟新技能，了解新变化，不断加深对专业知识的掌握与对自身产品的理解，进而推进公司与产品的宣传推介工作。

以诚信为基础，严守宣传中的合规底线。保持与公司合规部门的沟通交流，学习行业新规，在提升团队专业能力的同时，保证团队的合规意识时刻在线。认真学习监管机构对合规宣传的法规要求，以保

护投资人利益为最高准则，不误导、不欺瞒，真实宣传、合理宣传。不倡导短期业绩，不开展不正当竞争，充分揭示产品风险，让投资者真实了解产品，为合适的投资者推荐合适的产品。

专注客户体验，全面开展投资者教育与服务工作。将投资者教育的职能贯穿营销宣传业务始终。通过多平台、多形式开展投资理念普及、投资方法指导、产品知识解读、定投教育等投资者教育相关活动，提升投资者对基金产品的认知能力和挑选适合自己基金产品的能力。通过客户服务体系，对持有人提供多方位服务，保证服务的及时性与有效性，解决客户问题。

5. 人力文化建设条线

人力资源条线的企业文化建设重点将以公司企业文化为核心，聚焦于人员配置、绩效考核以及培训拓展等方面。

选人用人方面，建立科学的选人用人标准，坚持德才兼备、以德为先，在选人环节注重企业文化的输出，以寻觅到认同企业文化价值观的高素质金融人才。在管理人员甄选环节，培养和锻炼一批道德操守过硬、作风优良、业务精通的优秀员工。坚持配置对资本市场拥有丰富经验和深刻理解，认同长期价值投资的投资人员；重视培养研究团队求索精神和独立性，加强行业研究、信用评级等基础研究力量，不仅致力于投资支持服务，更关注投资逻辑体系建设、研究发展经验传承和投资风险防控；配备注重专业服务、传播专业理念的“正能量”销售人员，以客户合理预期为工作指针、以销售适当性为工作纲领，通过投资者教育、品牌文化宣传、市场研判与产品策略阐述，实现从产品销售向理财服务输出的转型。

投资管理绩效考核方面，聚焦长期稳健投资业绩，通过增设夏普比率、信息比率等专业指标回溯投资组合的收益来源，切实评估“收

益与风险”匹配性；通过投资合规指标设置和投资风控跟踪，实时保障投资管理行为的健康性和规范性；通过长周期的业绩考核评价体系和正向激励，鲜明树立投资文化导向和价值追求。

销售管理绩效考核方面，从客户需求和产品特征出发，根据销售业务特征制定差异化考核体系，针对渠道团队加强网点拜访、客户培训、客户收益率等销售过程管理考核；针对机构销售团队侧重销售费效匹配度、客户留存情况归因和廉洁从业考核引导；针对中台营销人员，关注品牌建设、文化宣传、线上线下投资者教育、大数据管理支持考核，全方位贯彻“‘产品收益曲线’与‘客户收益曲线’重合”的销售团队迭代升级导向。

员工培训拓展方面，注重精神引领和文化引导，突出加大职业道德教育在各类员工培训中的比重。建立健全并落实公司多层次、分类别的培训体系，包括但不限于涵盖新员工培训、员工素质拓展培训在内的制度文化类培训，月度前沿热点专题讲座，实时结合监管精神传达、市场趋势变化的合规类培训，半年度管理团队领导力培训拓展、不定期的专业理论培训研讨等，将“合规、诚信、专业、稳健”的理念进行不断强化与宣贯，筑牢“珍惜职业声誉、恪守职业道德、捍卫职业形象”的思想防线。

四、附则

第十一条 本办法由公司文化建设委员会解释并负责修订。

第十二条 本办法自公司总经理办公会通过之日起实施。