

长安基金管理有限公司

文化建设管理制度

第一章 总则	2
第二章 文化建设的总体目标	2
第三章 文化建设的具体思路	3
第四章 文化建设的组织架构	3
第五章 文化的建设的核心内涵	4
第六章 文化建设的主要举措	5
第七章 附则	6

第一章 总则

第一条 为了规范长安基金管理有限公司（以下简称“公司”）文化建设管理工作，营造良好的公司文化氛围，促进公司文化建设管理工作健康有序推进，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司所有部门及员工。

第三条 本制度所称的文化建设是指根据公募基金行业倡导的“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念，公司在经营管理过程中结合自身发展特色形成的价值观、风险观、发展观的综合体现，是敢于担当新使命、践行新要求，勇于自我革命，不断提升企业自治、自律水准的责任意识，是将忠实于投资者最佳利益转化而成的全体从业人员的内心信仰，是公司软实力和核心竞争力的重要体现。

第二章 文化建设的总体目标

第四条 树立正确导向。公司致力于营造积极向上、公平有序的工作环境；形成守信为荣、失信为耻的文化共识；树立合规、专业、创新、融合的经营理念；坚持德才兼备、以德为先的用人标准。助力公募基金引领资产管理行业健康发展，成为社会主义核心价值观在资本市场的具体体现。

第五条 形成有效机制。以道德为内生约束力，以市场为外部监督力，以法制为强制保障力，积极响应监管号召，主动参与各项文化建设活动，建立、完善文化建设配套制度和落实方案，形成良好有效的文化建设工作机制，真正让诚信守约的人得到更多的机会与收益，让不讲信用的人付出必要的成本与代价。培育和树立公司诚信标杆和文化榜样，锻炼和打造政治过硬、作风优良、业务精通的高素质金融人才。

第六条 实现重点突破。立足公司文化建设的关键环节，围绕公司发展面临的突出问题，加强对重点部门、重点岗位、重点领域的管理规范 and 风险防范，形成违法失信不敢为、不能为、不愿为的普遍意识，重点解决文化意识淡薄、诚信体系不全、业务管控不足、激励措施失衡、违法成本较低、培训教育滞后、集体荣誉不强等突出问题，以点带面，以重点突破项目带动公司文化建设工作全局。

第三章 文化建设的具体思路

第七条 加强公司文化建设应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大关于加强社会信用体系建设、建设文化强国的决策部署，根据证监会关于“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化建设要求，统筹安排，分步实施，以恪守信义义务，为投资者寻求最佳利益为生存发展的根基，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。以惩治违法和奖励合规为保障，采取有效措施，形成良好的公司文化氛围与个人职业素养，切实优化软环境，提升软实力，推进公司做大做强。

第八条 法治和德治相结合。法治是保障，要构建完善的公司文化建设制度体系，加大对违法违规行为的惩处力度，从每个岗位和每项业务抓起，清除利益冲突的土壤，坚决反对欺诈、利益输送、内幕交易等一切不当行为，保证基金管理服务始终服从于投资人最佳利益。德治是基础，要大力加强职业道德、执业规范和诚信意识教育，实现法治与德治有机结合，内生动力与外部约束协同发力。

第九条 奖优与惩劣相结合。坚持“弘扬守信和惩戒失信并重”的原则，加大对守信人员的表彰和奖励力度，彰显健康风气，形成正向激励；加大对失信行为的惩处力度，完善惩戒体系，增加违规成本，真正让“好人好受、坏人难受”。

第十条 近期和长远相结合。恪尽审慎勤勉之责，秉持长期价值投资理念，建立科学运营流程，提升投资管理专业性，诚心全力管理和守护好基金财产。公司文化建设是一项长期的系统性工程，在宏观、中观、微观上的涉及面非常广泛，需要立足当前、着眼长远，远近结合，分布实施。

第四章 文化建设的组织架构

第十一条 公司成立文化建设专门的领导小组。领导小组由董事长任组长、总经理任副组长、其他高管成员任组员。

第十二条 公司在文化建设领导小组下设专门的工作小组。工作小组由总经理任组长、指定一名高管任副组长、其他高管成员及各部门负责人任组员。

第十三条 文化建设领导小组的主要职责包括：

- (一) 指导确定公司文化建设核心内容；
- (二) 审议通过公司文化建设管理相关制度；
- (三) 审批公司文化建设发展规划及方案；
- (四) 对公司文化建设的各项重大事项进行决策。

第十四条 文化建设工作小组在领导小组的指导下，具体推进与落实文化建设的各项工作。文化建设工作小组的主要职责包括：

- (一) 研究和制定公司文化建设的核心内容；
- (二) 制定、修改公司文化建设管理相关制度；
- (三) 制定并组织实施公司文化建设发展规划及具体方案；
- (四) 落实公司文化建设的对内对外宣传，组织文化建设的各类活动；
- (五) 组织开展对员工的各类职业道德及合规培训；
- (六) 审议公司文化建设的重要议题。

第十五条 公司各部门员工应积极参加公司组织的各类文化建设活动及培训，提升对公司文化的认同感和融入感。

第五章 文化建设的核心内涵

第十六条 文化建设是促进公司恪守信义义务，践行社会责任，实现和谐发展的关键因素，是公司持续健康发展的基础环境。公司着眼于长期稳健经营，积极建设“合规、专业、创新、融合”的公司文化理念，并致力于打造“专业精良、治理完善、诚信合规、运作稳健”的现代资产管理机构。

第十七条 合规是经营底线。合规运作是公司能够长期生存、发展的生命线，也是每一个员工的责任。公司牢固树立合规意识，高度重视合规运作，切实加强投资风险管理，将业务流程制度化。合法合规和有效的风险控制是维护基金份额持有人利益、促进公司稳健发展的前提，而制度流程是确保基金和公司运作合法合规、有效控制风险的保障。

第十八条 专业是核心要求。基金公司是专业机构，作为普惠金融的践行者，公司秉承“以持有人利益为核心”的专业精神，致力提高投资研究的核心竞争力。公司重视专业能力对投资和服务行为的指导作用，将投资研究渗透到投资管理和决策的各个关键环节中。同时，加大对投研团队的建设力度，积极引入优秀投研人才，着力提升公司的专业服务能力，希望以优秀的业绩回报为投资者创造价值。

第十九条 创新是发展之道。创新是基金业持续稳健发展的不竭动力。中国的资本市场不断成长，逐步打开了投资理财的创新空间。公司将从多角度求解创新，积极结合自身特点，采用新思路、新策略、新方法，寻求资产管理的“蓝海”，并结合市场发展趋势，使用新媒体、新渠道为更多的投资者提供有温度、有情感的投教陪伴和投资服务，以推动公司的长期可持续发展。

第二十条 融合是精神动力。“形在‘融’，意在‘合’”是公司融合文化的精神和内涵。面对越来越开放的中国资本市场，多元化成为发展趋势，金融市场也必将百花齐放。公司以开放的心态积极应对市场和行业的变化，“择其善者而从之，其不善者而改之”，融会贯通地提升公司竞争力。同时，公司还兼收并蓄、广纳贤才，积极打造和谐包容的团队文化，倡导以团队力量实现个人价值，提升公司整体凝聚力。

第六章 文化建设的主要举措

第二十一条 制订文化建设战略规划。将文化建设作为公司长期战略的重要组成部分，指导和推进公司经营质量效率的全面提升。从公司战略规划的高度充分认识公司文化建设的重大意义，准确把握行业文化建设规律，坚持问题导向，补短板、强弱项，不断提升文化建设“软实力”，积极塑造健康向上的良好公司形象。

第二十二条 发挥党组织引领作用。坚持党的领导，加强党的建设，充分发挥党组织在公司文化建设中的重要作用。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。积极探索既符合公募基金行业特点，又适应新时代党建和公司治理要求的文化建设之路。

第二十三条 持续加强员工道德教育。结合业务发展实际，坚持注重精神引领和文化引导，把行业及公司文化的理念和要求融入到经营管理的全过程，教育引导员工树立正确的人生观、价值观和科学的投资理念，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信及创新精神、专业水平、稳健意识、融合理念。

第二十四条 完善内部控制机制。把公司的价值理念制度化、规范化，坚持责任投资、价值投资，充分关注环境、社会和公司治理责任，推动绿色可持续发展；将文化建设的基本要求嵌入到业务流程、内部控制、合规管理之中，建立健

全公司内部管理制度；推动合规风控体系各业务链条、各层组织架构全覆盖；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。

第二十五条 严格落实适当性义务。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。严守投资者适当性等行业规则底线，坚持“自律高于他律”行动指南。加强内控要求，制定业务规范，强化主动自律、过程自律，积极践行管理人义务，构筑以信用为基础的自律文化长城，提升公司的社会公信力。

第二十六条 优化创新激励约束机制。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、薪酬递延发放、员工持股计划等办法，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制，更鲜明传导行业文化和价值追求，同时加强正向引导，设立员工职业素质提升专项经费，鼓励员工参加职业道德相关培训。

第二十七条 积极履行企业社会责任。充分调动每位员工的积极性和社会责任感，坚守信义义务和诚信原则，弘扬勤勉尽责、团结奉献的团队精神；同时，响应监管部门的倡议，积极履行社会责任，开展公益、慈善、扶贫等实践活动；倡导绿色办公理念，营造绿色办公氛围，使环境保护成为每位员工的自觉意识。

第二十八条 为保障公司文化建设目标的落实与达成，经公司文化建设领导小组批准，公司按规定每年设立文化建设专项经费，根据公司年度文化建设和方案，通过预算的分解、执行、监控、考核和调整，用足用好资金，并对在文化建设过程中做出突出贡献的先进员工予以专项奖励。

第七章 附则

第二十九条 本制度由公司制定，经总经理办公会审议通过之日起生效。