

兴全基金文化建设方案

一、兴全基金文化建设组织架构

为切实落实易主席在证券基金行业文化建设动员大会上的重要讲话、《公募基金行业文化建设倡议书》等文件以及基金业协会会议精神，有效推进公司企业文化建设工作全面深入开展，公司成立以总经理任组长，所有高管任副组长的文化建设工作领导小组，并下设工作小组。

（一）领导小组人员构成

组 长：庄园芳

副组长：杨卫东、董承非、郑文惠、陈锦泉、詹鸿飞、严长胜

（二）工作小组人员构成

成 员：党委办公室、市场部、综合管理部及风险管理部负责人

领导小组的主要职责包括：贯彻落实监管机构、行业自律组织关于推动行业文化建设的有关部署，推动公司文化建设相关工作；建立健全文化建设组织体系，明确各部门在文化建设中的职责分工和协调机制；审定企业文化理念，将文化建设融入公司经营管理；建立健全文化建设配套制度，审定文化建设、道德风险防范相关治理机制和制度安排；制定和调整文化建设方案策略及执行机制；其他相关职责。

工作小组的主要职责包括：贯彻执行领导小组的各项决策部署，组织协调公司文化建设工作；宣导贯彻企业文化理念，开展各类企业文化宣导活动；贯彻落实文化建设配套制度，执行文化建设、道德风险防范相关治理机制和制度安排；拟定公司文化建设改进计划，提交领导小组审定后实施；策划组织文化建设系列活动，督促指导各部门、子公司、分支机构组织并参与文化建设工作；其他相关职责。

二、兴全基金企业文化理念体系

兴全愿景：成为一家受人尊敬的优秀资产管理公司

兴全使命：聚焦投研能力的培养和提升，为客户提供一流的投资管理服务

兴全企业文化理念：投研文化、合规文化、责任文化。

1. 以人为本，专业立司

- 1) 坚持“以人为本”，建立并不断健全吸引人才、培养人才、保留人才的体制机制；
- 2) 坚持“专业立司”，持续营造专业的投研文化，打造运作有效的投研平台；
- 3) 股东、经营管理层秉持统一的价值观与文化导向；
- 4) 营造简单高效的沟通机制，鼓励自我驱动、追求卓越、健康愉快的工作氛围。

2. 有所为，有所不为

- 1) 立足资产管理行业本源，以权益投资能力为核心，强调固收业务共同发展；
- 2) 风险控制先人一步，坚持“投资者利益最大化”原则；
- 3) 注重公司长效机制的建设，以客户盈利为导向，践行长期投资、价值投资理念；
- 4) 始终把握自己的能力边界，不盲目发行新产品，产品创新“稳中求胜”的精品策略。

3. 践行责任，成就价值

● **客户责任——致力于提供业内一流的投资管理服务，以专业素养维护持有人利益**
我们相信，资产管理公司所承担的是为广大投资者实现财富保值增值的使命。因此，客户的信托责任是兴全责任文化的重中之重。客户的真实盈利体验是投资者信任与托付的来源，也是公司发展的重要根基所在，因此应尽最大努力维护持有人的利益。

● **员工责任——提供有竞争力的薪酬福利、专业的培训和高效愉快的工作氛围，实现员工的价值增长**

人才是资产管理公司最宝贵的资产，员工的成长和凝聚力让企业立于不败之地。兴全坚持“以人为本”，高度重视人才战略，为员工提供富有竞争力的薪酬福利、良好的职业发展环三境，和多样化的业务管理培训。员工的敬业勤勉成就了公司的发展，团队的稳定也进一步推动了公司管理风格的稳定和投资业绩的稳健增长。

● **股东责任——推动公司高效运营和稳健增长，维护股东利益**

稳固和相对完善的公司治理是基金公司长久发展的根基，公司持续推进内控制度建设和风险管理，将风险控制的理念贯穿于公司一切业务之中，坚持守法合规工作，保障企业的健康发展，进而有效维护股东及客户资产。

● **社会责任——履行企业公民责任，践行社会公益**

我们相信，社会责任的履行是企业可持续发展的一种必须。在专业投资领域，兴全基金结合行业及公司自身禀赋，率先引入社会责任投资理念和绿色投资理念，引导资源流向“社会友好型”的优质上市公司，促进实体经济发展，推动资源有效配置以及经济模式转型。同时，兴全在公益之路上有着长久的坚持和实践，逐渐打造以“牵手”为主线的“人文”、“教育”、“体育”、“环境”四大类公益架构，吸引了员工、客户、同行、合作伙伴及社会公众的爱心参与，持续向社会传递金融的温度。

三、兴全企业文化建设配套制度及相关措施

本公司坚持党建引领企业文化建设，积极推进党建与公司治理有机结合。截至 2019 年 6 月，兴全基金共有员工 259 名，在册党员 101 名；下设三个党支部。以“党委中心组学、支部集中学习”的形式，积极开展各类主题党课及专题学习等，同时有针对性地开展一系列各具特色、主题鲜明的党建活动，鼓励党员在工作中发挥模范带头作用，增强广大党员的宗旨意识。

在决策路线方面，公司深刻学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想精髓和党中央治国理政思路，公司将积极落实中央“服务实体经济、深化金融改革、防控金融风险”三项任务，密切响应国家“创新、协调、绿色、开放、共享”新发展理念，通过积极主动的大类资产投资，在实现优化社会资源配置、促进国民经济转型升级同时，实现长期优秀的投资业绩回报。

同时，秉持“投资者利益最大化”的原则，坚持“以人为本，专业立司”，“有所为，有所不为”，“践行责任，成就价值”等文化理念，兴全基金持续建设了一系列保留人才和吸引人才的管理办法及激励机制，一套风险管理体系下的业务发展策略，坚定走精品路线，追求资管责任的履行和价值的实现。配套的制度如下：

配套制度名称	
人力资源管理系列	
《兴全基金管理有限公司及其从业人员廉洁从业管理办法》	《兴全基金管理有限公司培训管理办法》
《兴全基金管理有限公司员工手册》	《兴全基金管理有限公司员工招聘及录用管理流程》
《兴全基金管理有限公司绩效考核管理办法》	

合规风控管理系列	
《兴全基金管理有限公司合规管理制度》	《兴全基金管理有限公司监察稽核制度》及其实施细则
《兴全基金管理有限公司反洗钱培训与宣传实施细则》	《兴全基金管理有限公司信息披露制度》及其实施细则
《兴全基金管理有限公司投资者适当性管理办法》	《兴全基金管理有限公司反商业贿赂管理办法》
《兴全基金管理有限公司及其从业人员廉洁从业管理办法》	《兴全基金管理有限公司防范与子公司风险传递与利益冲突管理办法》
《兴全基金管理有限公司风险管理制度》	《兴全基金管理有限公司全面风险管理办法》
其他管理制度	
《兴全基金管理有限公司公益项目管理办法》	

（一）始终将专业团队建设作为首要工作

公司自成立之初，便深刻地认识到公募基金管理公司从事的是高度专业、高度人才依赖的资产管理服务，专业人才是第一生产力。基于此，公司始终秉承“以人为本、专业立司”的理念，将专业团队建设作为首要工作，致力于建立并不断健全吸引人才、培养人才、保留人才的体制机制，积极探索适应资管行业特征的人才激励约束机制，打造公司卓越的投研文化、人文环境以及工作氛围，以此构建公司在专业人才的核心竞争力，确保公司专业人才生生不息。

1、人才是根本

一方面，公司建立了完善的人力资源管理体系与制度，系统的组织架构与员工岗位职责管理体系，打造了涵盖人才选聘、人才培养与成长、人才激励与约束等全流程，为员工搭建了专业、高效的现代化职业平台，鼓励并帮助员工追求卓越、不断成长。另一方面，公司高度重视企业文化建设，不断凝聚共识，提升员工的向心力。公司多年来主动离职率均显著低于行业平均水平，成为国内“归属感”最强的基金公司之一。具体内容包括但不限于：

（1）公正、公开、多元的人才选聘模式：公司在选聘新员工时，坚持“精挑细选、宁缺毋滥”的原则，采用包括面试、笔试、背景调查、性格能力测评等方式在内的全面的胜任力考察。更重要，除了对专业素质的考察，公司高度重视候选人个人道德品质、价值观及为人处事方面的考察，从人才源头确保与公司价值观的匹配。此外，当公司出现岗位空缺时，优先考虑内部晋升、调配或推荐，以确保每一个员工都有机会在公司内部找到最适合自己的岗位，人尽其才。

（2）完善的培训体系与职业发展通道：公司每年根据员工需求组织丰富的、有针对性的各类培训，并在公司内部推行员工价值发展鼓励计划：除了帮助员工积极参与公司组织的各类业务、合规或管理培训外，还通过津贴福利、假期保障等方式鼓励员工积极参加各种自我发展培训、学历教育或资格认证，提升个人专业能力。

（3）有行业竞争力的薪酬、福利与社会保障内容：公司除按规定缴交五险一金，实施补充住房公积金外，还提供企业年金、补充商业保险、体检、心理健康咨询等各种形式的补充福利保障，另设有健康日与丰富的兴趣活动小组，解决员工工作之外的后顾之忧。

（4）有效的激励约束机制：公司根据资管行业特征，不断探索合适的绩效管理机制，目前已基本建立了有公司特色的、注重中长期业绩、充分体现公司文化与价值取向的绩效激励与约束机制。

（5）简单平等、尊重人才的管理文化：公司始终致力于打造扁平的组织架构，简单、高效的员工沟通机制以及尊重人才、爱惜人才的管理文化。通过创造有利的环境，如员工午餐聚会、员工意见调查、定期部门工作会议等方式，公司鼓励广大员工对公司的方方面面提出各类意见和建议，并积极予以反馈。

2、专业是核心

在高效的人才体系基础上，公司专注培养投研核心竞争力，通过打造优质投研平台、建立一以贯之的人才培养体系以及创新的激励方式，形成了独具公司特色的“工匠精神”和“手艺人”投研文化。

首先，公司通过内部培养和外部引进结合的方式，全力打造有突出竞争力的投研团队。目前公司的投研团队占公司员工总数比重达 43%，位居行业领先水平。在队伍建设方面，公司一方面高度重视内部培养机制，通过“新老结合，以老带新”的梯队式培养方式，帮助新生力量快速成长、融入；另一方面也积极引进市场上相对成熟的优秀投研人才。当前公司的基金经理中，有 67%为公司内部培养成长起来的投资管理人才，33%为外部引进的优秀投资管理人才。正是通过这种培养方式，公司全体投研人员形成了统一的投资理念与投资文化，确保“兴全风格”的有效传承。在保证不违背公司整体核心理念的前提下，公司也非常尊重投资人员的个人风格从而形成了公司整体统一又多元的投研文化。

其次，公司倾力打造专户和公募共享的优质投研平台，建立了顺畅的投研人员交流机制，不断加强研究人员专业业务培训，持续推动以核心股票池为重点的深度行业研究，全力打造以研究为核心的竞争能力。

第三，在长效考核机制和创新激励机制方面，公司也做了大量有益的探索。其一，公司对于投资人员的绩效考核，涵盖 1 年、2 年、3 年、5 年、8 年、10 年六个维度，从制度层面保障了基金中长期的良好运作管理。其二，为激励基金经理长期维持业绩的优异表现，公司于 2012 年开始实施基金经理持基计划，以百慕大式认购期权的方式为运作良好的基金提供“收益翻倍”的行权机会。该计划相当于为基金经理投资自己所管理的基金产品加了杠杆，在为优秀基金经理提供额外激励的同时，实现基金经理和基金投资人的“利益捆绑”。

（二）构建合规文化，视风险管理体系为基础竞争力

公司建立了多层次的风险管理和内部控制体系，各部门之间保持良好的配合机制和团队氛围，形成相对融洽的工作环境，有力支持公司集中精力做好投资和客户服务工作，整体运作高效规范。同时建立监察稽核机制，定期不定期对内部控制制度的执行情况进行独立检查、评价和报告，促使公司内部控制工作水平不断提高。

(1)持续推进内控制度建设，重视合规文化建设：根据外部监管环境和监管政策的变化，并结合公司内部实际情况，公司不断建设完善内控制度体系，夯实公司的制度基础。《兴全基金管理有限公司合规管理制度》，强调在日常经营过程中主动倡导合规经营理念，积极培育公司合规文化等。目前公司的合规管理体系已覆盖所有业务，各部门、各分支机构、子公司和全体工作人员，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节。

(2)风险控制体系完善严密：风险管理是公司投资管理的基础，并贯穿于基金投资的每个流程和环节。公司建立了科学严密的风险评估体系，对公司内外部风险进行识别、评估和分析，及时防范和化解风险。我们相信，控制风险就是为客户创造价值。

(3)信息披露严格透明：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。

(4)重视廉洁从业文化：在公司党委领导下，公司专门成立了纪律检查委员会，制定并发布了《兴全基金管理有限公司及其从业人员廉洁从业管理办法》，办法明确了公司廉洁从业的内部控制体系、员工具体行为规范要求、以及监督监察及报告规范等方面的事项；公司与全体员工签署了《兴全基金管理有限公司员工合规与廉洁从业承诺书》，同时还通过一系列的廉洁从业风险点梳理、自查与检查，确保公司各项内控制度体系的完备有效。在制定明确

的制度性规范的同时，公司也积极培育廉洁从业文化。

(5)公平交易、防控内幕交易和异常交易：公司通过实施《兴全基金管理有限公司公平交易管理办法》、《兴全基金管理有限公司防控内幕交易管理办法》、《兴全基金管理有限公司异常交易监控与报告管理办法》等一系列机制，对相关概念做出明确界定，确保产品的独立运作，研究与投资之间的独立性及研究支持的公平性，执行集中交易规则，交易后公平性检查等。从投资授权、研究分析、投资决策、交易执行、业绩评估等环节严格把关，确保各投资组合之间得到公平对待，防治利益输送的同时保护投资者的合法权益。

(6)高度重视反洗钱工作：根据最新反洗钱监管规定，公司制定《兴全基金管理有限公司反洗钱培训与宣传实施细则》，积极推动各项反洗钱工作深入有序开展。进一步加强与销售机构在反洗钱工作中的配合与沟通，持续做好大额、可疑交易报告等各项工作，加强反洗钱宣传培训。

(7)销售适用性和投资者适当性落实到位：公司制定了《兴全基金管理有限公司投资者适当性管理办法》等，对涉及基金销售的部门及人员进行教育和培训，并对代销机构进行审慎选择；对销售的产品或者提供的服务划分风险等级；在基金销售及服务提供的环节中对投资者进行区分，并对普通投资者提供风险测试、基金投资人权益须知、基金产品风险评价报告等。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进行合规审核。

(8)规范化的财务人事管理：公司坚持按时缴纳税收，不偷税漏税。公司强调防控商业贿赂的重要性，加强职业道德教育，并在公司内部设立了商业贿赂举报电话。公司制定《兴全基金管理有限公司采购管理办法》，对采购支出进行管理，提高采购资金的使用效益，增加采购环节的透明度。在销售费用管理方面，严格执行《开放式证券投资基金销售费用管理规定》，保护基金投资人的合法权益。

（三）构建投研文化，以投研为核心竞争力

公司坚持以投研为核心竞争力，秉承“投资者利益最大化”原则，勤勉尽责，坚持以优秀业绩和专业服务取胜，实现管理规模的有机增长。

1、重视引导价值投资和长期投资：公司认为买股票就是买企业，因此注重价值挖掘的过程。同时，公司注重业绩成长的持续性和稳定性，发掘业绩持续稳定增长的上市公司，致力于实现长期可持续的业绩表现。在理念的传播方面，公司充分利用线上线下平台，开展多样化的、有吸引力的投教活动，打造“兴全理财实验室”等投教品牌，引导价值投资、长期投资理念。

2、聚焦主动投资管理能力，坚持“精品策略”：公司成立以来始终聚焦于打造业内一流的投资管理能力，主动投资管理能力优势日趋突出，截至 2019 年三季度末，公司过去 6 年股票投资管理能力位居行业第 1，收益率达 177.39%；过去 6 年债券投资管理能力位居行业第 1，收益率达 70.25%（银河证券数据，算数平均）。公司坚持“精品策略”，保持与自身投研能力相匹配的产品发行速度和均衡的产品线布局，坚信“规模是管出来的，不是卖出来的”，偏向默默耕耘，低调做好业绩，公司成立 16 年共发行 27 只产品（截止 2019 年 12 月 20 日）。

3、重视并打造责任投资文化：2008 年 4 月 30 日，兴全基金成立了国内首只社会责任基金——兴全社会责任混合型证券投资基金；2011 年 5 月 6 日，兴全基金成立了国内首只绿色投资理念基金——兴全绿色投资混合型证券投资基金（LOF）。在投资决策中综合考虑企业的社会责任方面的因素，在追求投资业绩的同时，影响或者推动社会责任的履行，以促进社会和环境的可持续发展。公司自 2007 年起陆续翻译出版《社会责任投资改变世界创造财富》、《掘金绿色投资》等责任投资领域的书籍，撰写责任投资类文章近百篇；与深圳证券信息有限公司、第一财经联手编制国内首只跨沪深两市的社会责任指数；与商道融绿联

合发布《中国责任投资十年报告》，通过积极为责任投资发声。

4、坚持开展丰富多元的投资者教育活动：面对超过千万的投资人，公司非常注重与投资者的交流与沟通，开辟多种交流渠道，传达投资知识和正确的投资理念，及时提示各类投资误区和风险，以帮助进行理性的基金投资。包括利用公司官网、微信、微博、支付宝财富号等平台开展投资者教育活动，在全国主流媒体开设投资者教育专栏，开展“对话基金经理”等主题教育活动，通过与投资者的交流，传递基金经理投资理念，为投资者解疑释惑。公司将过去十多年的专栏集结成书，出版了《这样做，迈出投资第一步》，为投资者详尽地普及了基金投资知识，获得各类投资者及业界的好评。公司还持续翻译出版国内外专业经典书籍，如《养老金投资组合》、《日本的迷失》、《利润与目标》等，得到良好的市场反馈。

（四）牵手公益，倡导责任文化

公司坚持回馈社会，履行社会责任，当好“企业公民”。通过“牵手”公益计划、“大山有爱”助学行动广泛深入参与社会公益事业，开展教育、人文、体育、环保四大领域的社会公益活动。2008年至2019年12年间，公司在“牵手”系列公益活动中累计支出超过1.3亿元，累计支持200多个公益项目，帮助师生23万人次。

1、可持续的公益金机制保障：经公司股东会等决议，公司每年度在社会责任基金计提一定比例的基金管理费投入于公益项目，截至2019年11月底，已计提公益金近5000万元。自2016年起，公司创新性地设立了社会责任专户产品，以期通过资产管理服务为公益基金会、公益组织、公益资金提供稳健回报；同时公司按合同约定将所产生的部分业绩提成，以双方名义按约定比例重新投入公益项目中，用专业能力为公益资金“开源”。

2、规范化的公益管理体系：公司探索并发布《兴全基金管理有限公司公益项目管理办法》，对所有公益项目实行严格评估管理，包括对项目的申请、评估、执行以及后期评价等，做到优胜劣汰，支持优秀公益合作伙伴或公益项目的成长和经营效率提升。

3、鼓励员工担任公益项目的爱心大使：积极为员工拓展参与公益的机会，并为员工提供公益配捐、公益假期等，形成对公益项目的广泛参与。通过志愿承担不同公益项目的负责人，跟进项目的评审建议、配合实施和督导、效果评估等工作，让责任文化融入到公司员工的业余生活和个人成就之中。

4、坚持发布社会责任报告：2009年起，兴全基金在基金业内率先公开发布社会责任报告，在践行自身企业社会责任的同时，也呼吁上市公司们积极披露自己的社会责任信息，共同打造社会责任投资的良好评估环境。

6、大山有爱等公益活动的长期践行：公司于2006年启动“大山有爱”助学助教计划，是公募基金业最早的教育扶贫公益项目之一，在十多年的公益探索中，陆续形成牵手教育、牵手人文、牵手体育和牵手环境等系列活动。在牵手环境领域，公司启动库布其沙漠植树治沙计划和阿拉善沙漠植树计划，在沙漠地区种植胡杨林，通过实际行动引导员工、呼吁大众关注环境保护、绿色生活、关心生态的可持续发展。

公司更是将党建基地建设和教育公益基地进行一体化考虑，结合党建活动开展、让党员也更多参与到公益教育事业中。

7、公司提倡办公绿色公益，建立员工日常的环保意识等：2017年9月，公司在行业内率先发布了《2016兴全基金碳排放报告》，通过碳排放统计、宣传碳补偿措施等号召节能减排，倡导环保行动。公司积极对员工进行环保公益意识的培训和教育，提高员工自觉节能环保的意识。

8、促进就业：根据业务发展情况，公司每年都会面向社会和校园进行公开招聘，公司发展稳健，员工人数稳步增长，每年约吸纳就业30-40人，并为150-200名在校学生提供实习工作机会。同时，在创设就业岗位、吸纳就业人员的过程中，公司也关注残障人士等特殊

群体。近年来，公司聘请4位残障人士，以劳务捐赠的方式为公益合作伙伴提供了很好的人才支持。

四、兴全基金文化建设的提升计划及宣传方案

(一)持续推进党建工作，以党建推动公司治理和业务发展。

1. 公司党委将进一步发挥把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的领导作用，建立总揽全局、协调各方的领导机制，大力推动党建工作同业务工作的深度融合，坚持以党建促业务、以业务强党；发挥党员在公司各项业务中的先锋模范作用，率先垂范、攻坚克难。

2. 兴全基金按照“围绕发展抓党建、抓好党建促发展”工作思路，不断把党组织的政治优势转化为企业发展优势，把党组织的活力转化为企业发展活力，在指导投资业务开展、激活人力资源效能、防范风险、促进公益事业与品牌建设等几个方面，充分发挥党组织的优势和作用，实现了党建提升与企业发展的双赢目标。

3. 在中国特色的政治经济体制环境中，充分理解和掌握新时代背景下党中央治国理政的科学思路和大政方针，顺应与服务国家改革发展大局，对于资产管理公司的业务布局与发展不可或缺。下阶段，公司党委将带领公司全体党员干部职工继续在修炼内功、提升综合实力上下大力气，并将重点结合党和国家关于金融开放与创新、关于推进养老服务、关于发展社会慈善公益基金等方面的号召，积极布局规划相应新业务、新产品。

(二)持续探讨完善员工的吸引和激励机制，保持公司对优秀人才的吸引力。

1. 公司拟继续构建激励与约束相容、长期与短期兼顾的人才制度机制，注重有效激励与问责监督相统一，采用拉长考核周期、薪酬递延发放等办法，继续完善长周期的人才考核评价体系和收入分配机制，更鲜明地传导公司的责任文化和价值追求。

2. 明确科学的选人用人标准，坚持德才兼备、以德为先，在现有基础上，持续不断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。

3. 注重精神引领和文化引导，加大培育廉洁从业文化、突出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，把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到公司人员管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。

(三)持续建立多层次的风险管理和内部控制体系，不断倡导和推进合规风控文化，支持公司整体运作高效规范。

1. 公司持续贯彻依法、合规、稳健经营的长远发展策略，对风险持审慎态度，注重防范和控制风险可能给公司及投资人造成损失和危害，也把机会风险视为特殊资源，通过对其管理，为公司及投资人创造价值，促进经营目标的实现。

2. 继续秉承全面风险管理理念，通过四层级风险治理架构、三道风险防线，把风险控制融入到公司管理和业务流程中；公司重视系统建设及开发，对风控指标前置管控，并内嵌到系统平台中；后续将加大风险控制系统投入，力争建设可靠、高效、智能的风险控制系统。

3. 推动合规文化建设，并在公司范围内形成重视法律、遵守法律、运用法律的氛围。公司将合规管控前置，在事前确保业务合规性。保持通过邀请外部律师开展合规培训，组织全体员工参与年度合规考试、反复重申合规要求、进行案例分析等形式，及时向全体员工传达监管精神，解读法律法规，帮助员工提高自身的职业道德和法律素质，整体提升公司员工的合规意识。后续公司拟根据兴证集团《关于进一步规范和完善合规培训工作》的通知制定合规培训相关制度，进一步规范合规培训工作相关要求。

3、推动风控文化建设，随着新业务的开展，进一步加强相关业务的学习工作和前端研究工作；进一步落实制度保障，确保风控对重大事项有一票否决的权利。

（四）针对监管关心问题、社会热点问题，围绕公司的核心价值主张，秉承投资人利益最大化原则，坚持在多平台以多种方式开展专业的投资者教育活动。

1、投教发布平台多样化：包括但不限于公司网站及 APP、微信号“兴全基金”、“兴全 Funds”、微博“兴全基金”、今日头条“兴全基金”号、支付宝“兴全基金财富号”及天天基金网等第三方平台、知乎官方帐号等均是公司开展投资者教育的重要平台，通过专人运营方式在这些平台上更好地与投资者沟通交流就市场热点、基金知识、常见误区等发布专栏视点及热点问答，帮助投资者树立理性客观的投资理念。

2、围绕客户需求策划投教内容：包括打造“理财实验室”投资者教育品牌之一，持续录制“兴全科学+”系列基金经理视频，推出音频课程《7天教你从投资小白变达人》，持续撰写投教主题专栏等方式；以“好的投资 时间看得见”为主题开发投教课件，打造公司长期投教品牌；持续打造中国投资人酒会、十年之约、感恩季等事件营销，深耕客户回馈互动活动。

3、投教形式丰富化：进一步拓展线上线下活动、音视频节目、海报长图 H5 等形式，同时将投资者教育活动与品牌公益文化相结合，让客户有更强的接受度，传递责任投资、养老投资等投资理念。

（五）坚持牵手公益，以公益活动结合员工活动、党员活动、客户活动等方式，倡导传播责任文化。

1、利用公益金机制，长期持续做好公益规划：不断调整提升原有公益金管理效率的同时，自 2020 年开始，兴全社会价值基金将继续采用管理费收入部分计提公益金的方式，加大了公益金可持续的来源；

2、坚持对所有公益项目实行严格评估管理，年度开展公益项目整体评估等机制，做到优胜劣汰，支持优秀公益项目、公益合作伙伴和公益管理效率提升；

3、坚持发布社会责任报告；

4、坚持公益的践行；包括组织参加九九公益日、泰山徒步拾垃圾、库布其植树等，联动自媒体及主流媒体传播公益文化；

5、继续提倡绿色办公，建立员工日常的环保意识等。