

鹏华基金管理有限公司

文化建设工作方案

文化是一个企业发展理念、专业能力、价值取向、精神品质等各方面因素的综合表征，是支撑企业长期稳定健康发展的底气所在、力量之源。鹏华基金管理有限公司（以下简称鹏华基金）在二十余年的长期发展实践中，积淀了丰富的文化底蕴，继承、培育和发展了具有鹏华基金特色的企业精神、价值观念，在内强素质、外塑形象等方面发挥了积极作用。

2019年11月，证监会召开证券基金行业文化建设动员大会，对构建“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化提出了要求。当前，鹏华基金正处在加快创新发展的新阶段，为实现新的发展目标，迫切需要进一步大力推进企业文化建设，充分发挥文化建设在提高公司管理水平、增强核心竞争力、促进发展等方面的积极作用。为此，为贯彻落实证券基金行业文化建设动员大会和《深圳证监局关于开展证券基金行业文化建设工作的通知》的工作要求，结合鹏华基金发展实际，特制定本工作方案。

一、指导思想

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届四中全会精神和证券基金行业文化建设动员大会部署要求，积极吸收借鉴国内外现代管理和企业文化的优秀实践成果，不断培育核心价值观念，加强制度文化建设，提升公司形象，建设具有时代特征和鹏华基金特色的企业文化，为推进鹏华基金持续健康发展提供有力的文化支撑和精神动力。

二、总体目标和基本原则

（一）总体目标

围绕“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化主题，以公司的发展战略为先导，以形成共同的理想信念、价值观和行为规范为核心，以培育积极进取的精神、追求卓越的意识为灵魂，以建立稳健的运行机制为基础，统筹规划，全面推进，使企业文化渗透到公司经营管理中去，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识，持续推进公司事业持续健康发展，更好地适应新时代建设“规范、透明、开放、有活力、有韧性”的资本市场的要求。

（二）基本原则

1.注重实效、推动发展。企业文化建设要从公司的发展实际出发，借助必要的载体和抓手，将文化理念融入到具体的管理制度中去，渗透到各项业务、各个管理环节中，通过文化建设建立规范的内部控制体系和相应的激励约束机制，使文化建设真正能够在推动公司管理提升和发展目标等方面发挥作用。

2.循序渐进、开放融合。文化建设是一项战略性、长期性的工作，要统筹规划，明确总体目标和阶段性目标，按步骤、分阶段、有重点地推进实施。在推进过程中，积极吸收借鉴国内外现代管理和企业文化的优秀实践成果，不断丰富文化建设的内涵。

3.全员参与、共同建设。在企业文化建设过程中，要集思广益、全员共建，使全体员工在主动参与中了解企业文化建设的内容，认同公司核心理念，形成上下同心、共谋发展的良好氛围。

三、主要任务

（一）培育核心价值理念

培育公司的核心价值理念，并引导全体员工认同和自觉奉行核心

价值理念，是加强公司文化建设的重中之重。

1.公司愿景

致力于建设中国资产管理行业最受人尊敬的、具有大平台优势的一流资产管理公司。

2.公司使命

为客户创造长期回报，为员工创造发展平台，为股东创造投资价值，为社会创造持续回馈。

这四个方面体现了社会、股东、公司与员工的利益相协调，是公司生存发展的意义所在和自觉追求。

3.核心价值观

以客户利益为中心，以市场需求为导向，在投资管理、业务发展、产品布局、团队建设等方面，坚持践行“诚信、尊重、合作、卓越、创新”的核心价值观。

（二）加强职业道德教育

结合鹏华基金发展实际，借助职业道德教育抓手，将“合规、诚信、专业、稳健”的理念和要求，融入到公司核心价值理念中去，融入到鹏华基金经营管理中去。针对各体系员工，每年至少组织两次职业道德和风险防范培训；每年为投研人员定制职业素质提升培训项目时，重点邀请证监局、律师事务所和行业专家进行职业道德素质培训；对应届员工，将职业道德和 risk 合规培训作为重要内容纳入入职培训课程。通过职业道德教育，引导全体员工树立正确的世界观、价值观和利益观，在各项业务、各个管理环节中，体现鹏华基金的合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。

（三）加强企业文化制度建设

制度建设是企业文化建设的重要内容，是践行核心价值观理念、

提升内部管理水平的保障。

一是优化完善内部控制机制。建立健全公司内部管理制度，加强合规和风控制度建设，通过建立和持续优化全面风险管理体系来实施风险管理和内部控制，推动合规风控体系各业务链条、各组织架构全覆盖。通过建立或完善分段授权、分离制衡、流程跟踪、通讯监控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。同时，完善合规培训机制，持续开展合规文化宣传，创新宣传方式方法，提高合规宣传实效。

二是优化激励约束机制。通过薪酬递延发放、建立单项业务风险准备金、依法实施员工持股计划等方式，建立长效激励约束机制，减少激励短期化、短视化。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，对职业道德突出的优秀员工给予专项奖励。

（四）积极履行社会责任。在推进公司业务发展的同时，投入资源加强投资者教育，增强投资者风险意识和“买者自负”的投资理财理念。积极探索将强调环境保护、公司治理的 ESG 投资方式引入投资流程，践行责任投资，积极支持服务实体经济，实现价值投资收益，切实助力实体经济价值创造。积极参与扶贫帮扶、爱心助学等社会公益活动，切实履行社会责任，努力塑造受人尊重的公司形象。

四、实施步骤和形式载体

（一）实施步骤

1.宣传倡导阶段（2019年12月）

成立鹏华基金文化建设工作领导小组，由党委书记、总裁任组长，其他班子成员为小组成员。领导小组下设办公室，负责日常工作。

鹏华基金文化建设工作领导小组：

组长：邓召明（党委书记、总裁）

组员：高阳（党委副书记、副总裁）

邢彪（党委委员、副总裁）

高鹏（党委委员、副总裁）

苏波（党委委员、副总裁）

高永杰（纪委书记、督察长）

韩亚庆（党委委员、副总裁）

领导小组的主要职责：根据公司经营状况和战略目标，审议确定公司企业文化核心内容；审批公司文化管理制度、发展规划及年度计划；对倡导或违背文化核心理念的行为进行奖励或惩戒。

领导小组下设办公室，牵头负责公司企业文化建设的推动实施工作。办公室人员由营销策划部、监察稽核部、总裁办公室、人力资源部的相关人员组成。

结合行业“合规、诚信、专业、稳健”的文化建设目标要求和自身实际，研究提出自己的企业文化理念，制定文化建设配套制度和改进计划，向协会报送，并向社会公布。

充分利用新闻媒介、公司官网、营业场所等，积极宣传企业文化理念，增强员工的认同感、荣誉感和责任感。

2.试点落地阶段（2020年1月至12月）

2020年1月底前落实提取文化建设专项经费的要求，专项用于员工培训、奖优激励、宣传等文化建设活动。

建立和完善有关规章制度，基本形成与企业文化建设目标相适应的制度和机制。一是重点部门、关键岗位得到有效管理和监督制衡。遵从行业监管规则，坚持以制衡性原则、不相容岗位不兼容原则为基础，建立公司标准化业务流程，确保不相容岗位职责相互分离，在部

门和岗位之间形成有效的防火墙隔离机制。在重点部门、关键岗位管理和制衡方面，持续性对现有流程进行梳理和优化，最大化实现关键岗位分工明确、相互制衡的风险控制组织结构。二是注重长效激励约束机制建设。持续推进员工持股计划，与中外股东加紧磋商细节，积极协调地方国资管理部门，争取尽早推进员工持股的实现。在持股计划的空窗期，以超额利润分享计划为保障，有效保留公司核心人才。实行递延奖金制，避免投资因关注短期利益而导致的滞后风险。逐步建立单项业务风险准备金，在积极实施社保养老金专项风险准备金基础上逐步推进公募、专户专项风险准备金制度建设。三是把好人员“进出关”。与外部专业背景调查机构合作，在新员工入职时，严格把控入口。对于社招员工和应届员工，严格按照背调流程调查，充分了解候选者背景，决不允许具有瑕疵背景候选者进入公司。对于离职员工，凡离必查。对于以基金经理和中层为代表骨干员工，在离任审计基础上，客观如实填写日常表现、职业操守等情况报送协会。

3.全面推进阶段（2021年1月至12月）

通过常态化的宣传、教育、惩戒，推动公司员工在日常工作中普遍践行公司的核心价值观念，普遍树立“以诚信为荣、以失信为耻”的职业道德观念。

4.巩固提高阶段（2022年及以后）

不断强化、巩固企业文化建设成果，及时评估存在的不足，并根据新时代特征调整、完善相关目标、措施，持续丰富完善公司企业文化内涵，构建公司文化建设的长效机制。

（二）形式载体

依托公司的党支部、工会文体俱乐部等党群组织，积极开展主题鲜明、形式多样的企业文化建设活动。通过提供全员补充商业保险、

人才保障房等福利保障，努力帮助员工解决后顾之忧，持续建设“关心人、尊重人、理解人”为核心内容的温馨互助文化，不断增强员工的企业归属感和荣誉感。

通过开展评先创优、选树典型，制作企业宣传片等方式，广泛宣传公司企业文化内涵，引导员工自觉实践企业文化理念，将企业文化植根于员工思想，转化为员工的自觉行动。例如，在奖优方面，设置企业文化专项奖，聚焦奖励公司文化建设方面有突出贡献的人员。

同时，以优质的服务、产品和负责任的行为等，向市场展示鹏华人的特有气质，不断提升鹏华基金的品牌渗透力。

五、组织领导和保障

（一）组织领导

发挥公司文化建设工作领导小组的领导作用，加强组织领导，统筹各方力量，积极落实相关文化建设工作。同时，加强对子公司文化建设的工作指导。

（二）机制保障

持续完善企业文化建设的运行机制，落实好“主要负责人亲自抓、分管领导具体抓、部门各负其责、分工协作”的工作机制，建立分工明确、运转协调的责任体系，保证企业文化建设有序开展。

持续完善企业文化建设的考核评价机制，促进文化建设有效开展。

持续完善企业文化建设的学习交流机制，积极学习借鉴其他优秀企业文化建设成果，推动企业文化建设深入开展。

（三）经费保障

企业文化建设所需费用纳入公司年度预算，设立文化建设专项经费，为文化建设提供必要的经费支持和物质保障。自 2020 年起每年提取 500 万元作为公司文化建设的专项经费，用于培训、奖优、宣传

等文化建设活动。