

附件二：

文化价值观建设推进方案

一、宣传倡导期（2019 年底前）

1、向天津局机构处、基金业协会按期报送文化建设组织机构、企业文化理念、文化建设配套制度、文化建设方案等内容；

2、结合文化建设要求，讨论并确定 4 年合规工作目标，建立较完整的合规体系（评价标准）；

3、制定制度增订、修订完善计划，拟将《内部控制大纲》、《招聘管理制度》和《薪酬管理办法》等制度规范列入修订计划，同时增订《员工合规手册》，重点突出人员行为合规要求。

二、试点落地期（2020 年度）

1、完成配套合规制度增订和修订；

2、人员行为规范的宣传、培训，就全员、投研、销售人员不同要求，要有明确的针对性；

3、建立员工合规档案，记录员工遵守合规要求情况；

4、在人才引进工作中，丰富甄选评价纬度，重视拟录用人员的底层价值取向和品行的考察，加强过往职业廉洁度及诚信度的评估，如多角度背调，完善人才录用档案，把好人才入口关；

5、结合监管要求，对公司人员的考核激励、薪酬递延等制度及机制进行系统性梳理，规避简单以业绩为导向的做法，建立长期与短期兼顾、结果与过程兼有的考核评价体系和收入分配机

制；

6、深度发掘新时代证券基金行业文化的核心理念同公司文化价值观内涵中的契合点，在公司文化价值观工作中，进行重点的宣导、事迹的宣传，并体现在优秀价值观评优、以及价值观考核工作之中；

7、结合文化价值观年度考核，评选正面和负面典型，给予相应奖惩；

8、继续推进公司顾问式销售提升项目，不断促进营销人员的专业能力和水平，通过苦练内功，真正打造有持续竞争力的销售队伍。

三、全面推进期（2021 年度）

1、合规意识全面提升。加强培训，所有人员应当掌握的合规要求达到全面培训覆盖，线上培训、考试成为常态。所有内部控制在前期重点梳理改进基础上，全面梳理和提升；

2、合规能力达到一定水平。通过一系列措施，业务人员具有主动识别、主动过滤或报告不合规（风险）做法的能力；

3、总结典型，做好宣传，向监管和协会报告，输出行业文化建设成果；

4、推行与业务发展相适宜的行业文化、企业文化建设，评估制度、机制、流程等各方面是否需要进一步完善。

四、成果强化、巩固期（2022 年及以后）

持续打造和渗透文化价值观，努力实现公司层面自发的价值

观认同，促使投研、营销等整体实力得以立体展现，公司凭借诚信、专业、稳健的业绩和风格赢得广大客户的信任。