

附件一

诺安基金管理有限公司 关于文化建设的实施方案

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视文化建设。党的十九届四中全会提出要“坚持和完善繁荣发展社会主义先进文化制度，巩固全体人民团结奋斗的共同思想基础”，国务院领导同志多次就加强证券基金行业文化建设、推动行业发展作出重要批示，指出文化建设是资本市场健康发展的支柱。2019年11月21日，中国证监会党委书记、主席易会满在证券基金行业文化建设动员大会提出加快建设“合规、诚信、专业、稳健”行业文化的要求，为资本市场的长期稳定健康发展、服务实体经济转型的生产力提供了价值引领和精神支撑。为深入贯彻党中央关于文化建设系列文件精神，落实易会满主席关于证券基金行业文化建设要求，根据中国证券投资基金业协会及深圳证监局的相关工作要求，为促进企业文化转化成为企业更好地服务客户、服务实体经济转型的生产力，我司将于2019年12月至2021年12月期间，在全公司范围内逐步推进实施文化建设的各项工作。具体工作方案如下：

一、目标及重点

作为在基金行业砥砺奋斗了十六年的基金公司，诺安基金将坚守“受人之托，代人理财”的资管初心，秉承“敢于担当新使命、

践行新要求，勇于自我革命”的信仰，践行“合规、诚信、专业、稳健”为中心的文化建设工作，将“合规”作为开展所有业务的先决条件、以“诚信”作为全体员工的第一行为准则，用“专业”赢得投资者的信任，以“稳健”作为公司发展的长远目标。公司将不断提升企业自治、行业自律水准，与此同时，将公司“领先、创新、责任、卓越”的品牌内涵，以及“践行价值投资”的公司理念，通过“组织建设、制度建设、品牌建设、社会责任”的路径传导到公司每一位员工的实际行动中去，切实将“忠实于投资者最佳利益转化为全体员工的内心信仰”。

（一）目标

围绕贯彻易会满主席的讲话精神及证监局、基金业协会的工作要求，健康良好的行业文化是行稳致远的立身之本，是服务实体经济的内在要求，是全面深化资本市场改革的重要保障，是防范金融风险的有力抓手。建设符合基金行业特征的企业文化是新时代企业文化建设的重要内涵。诺安基金公司文化建设的目标主要涵盖以下几方面内容：

一是统一思想认识，构建品牌文化建设。逐步形成诺安基金“诚信为诺，稳健为安，合规优先，专业致胜”的独特的品牌文化内涵。

二是强化职业道德教育，拓展行业文化内涵。把“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化内涵，融入员工执业的每个环节。

三是加强制度安排，完善合规风控体系。通过分阶段、分业

务线条的制度建设，将文化建设与公司合规风控体系有机结合。

四是改进人力资源管理，提升文化建设水平。通过人力资源的制度，有效引导员工树立正确的文化价值观念及职业道德素质，要在全公司范围内树立文化建设的标兵与典范。

五是坚持服务社会，彰显企业担当。公司将在全方位加强投资者教育，积极参与各项社会活动，将公司的品牌形象与公司的社会活动有机结合，互融互通。

（二）工作重点

根据公司文化建设的整体目标，文化建设方案总体设计的主要工作包括以下几方面：

一是充分发动员工展开关于公司文化建设的广泛讨论，员工通过对行业性质、公司品牌文化、投资理念的认知和讨论，初步统一共识，逐步形成诺安基金“**诚信为诺，稳健为安，合规优先，专业致胜**”的品牌文化内涵。

二是通过各业务线条针对公司文化建设的要求以及目标，结合自身工作实际，摆问题、找差距，想办法，杜绝一切急功近利、违法违规的执业行为。

三是通过组织建设、制度建设、品牌建设、社会责任等几方面实施途径，梳理能够将公司品牌文化的内涵与员工自身的执业行为相融相通的具体方案，旨在将员工内心的认知与公司的价值追求、经营理念、行为规范相统一。

四是培育和践行以“**合规创造价值**”为信念的合规文化体系、

构建投资者适当性管理制度为基础的诚信文化体系、打造公司团队建设与合规文化建设相融合的体系。利用员工管理、职业道德培训、合规意识培养、投资者教育等手段，多方出击，构建公司的文化体系。

五是加强文化建设的物质保障。公司将设立文化建设专项经费，结合公司企业文化建设方案及具体工作计划，将文化建设专项资金合理利用，通过专项资金预算分解、执行、监控、考核、调整等，为企业文化建设提供有利的物质保障。

二、建设内容

（一）确定文化建设分段工作机制

1. 2019年12月20日前，进行全体员工文化建设活动的全面动员，成立文化建设专项小组，进行文化建设工作的全面部署，并印制分发文化建设活动倡议书。

2. 2019年12月至2020年12月31日期间：

监察稽核部围绕“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化主题开展公司合规文化建设工作。梳理并健全公司内部合规管理制度。完善公司治理结构，充分发挥公司合规风控委员会和合规风控专员联席会的监督制衡作用。在公司内部组织合规宣传活动，制定培训计划，开展合规培训，向全体员工印发《合规手册》。

人力资源部将企业文化建设中涉及的要求，在人力制度中体现，在结果方面与员工晋升、奖惩等关联。同时，加强过程管理，通过培训、绩效督导和回顾等方式，强化员工对企业文化的认知和

执行，为企业文化切实落地提供良好的氛围。

宣传策划部负责提供企业社会责任宣传方案、企业文化传播及品牌建设宣传方案，并进行相关品牌宣传活动。

3. 2020年6月30日至2020年12月31日期间，全面推进文化建设的各项工作。

4. 2021年1月至2021年12月期间，对文化建设的各项工作开展监督、检查、反馈、整改，旨在将文化建设的方案与公司运营的各个环节相融合，从而正面引导每位员工的执业行为规范。

5. 2022年及往后，是公司强化文化建设的阶段。公司将强化监督机制，与各业务模块专项讨论相结合，不断根据行业及公司的新背景、新业务、新思路不断调整、完善公司文化建设的各项制度及方案。

（二）构建“制度先行”的公司文化建设体系

易会满主席在讲话中强调“加强文化建设必须制度先行”。将规范化、制度化的文化建设渗透到公司业务流程、内部控制、合规管理之中，通过制度执行增强道德操守、强化文化认同是基金公司文化建设的基本保障。合规风控部门要充分发挥其督导作用，做好公司内部制度设计与执行监督，加速行业文化的形成。合规风控部门应该做好牵头工作，按照“统筹管理、分工负责”的运行模式，负责对公司制度进行综合管理，包括对公司制度合规性的审查、制度实施的监督检查，规范与引领其他各部门按照各类规范要求开展工作。

首先，为落实合规文化建设工作，保证文化建设制度在整体层面的规范有序，公司将完善文化建设制度体系，制定《诺安基金管理有限公司文化建设大纲》，提纲挈领，指导公司的文化建设工作有序开展。

其次，在“加强文化建设必须制度先行”的原则指导下，将以各职能部门为依托，由公司文化建设专项小组从不同环节承担相应文化建设管理职责，并建立相应的实操规则。当前，公司已制定《诺安基金管理有限公司合规管理制度》《诺安基金管理有限公司合规手册》《合规风控委员会议事规则》《合规风控专员联席会议事规则》等合规风控管理制度，监察稽核部作为公司合规管理部门，将以《公募基金行业文化建设倡议书》为核心，完善公司合规制度建设，确保公司经营运作和内部管理各项业务合法合规。

具体制度建设工作计划如下：

制度名称	主要工作	完成时间	负责部门
《诺安基金管理有限公司文化建设大纲》	以“合规、诚信、专业、稳健”为中心，从合规保障、人力保障、物质保障、宣传保障等方面，制定公司文化建设大纲的内容。	2020年6月	文化建设专项小组
《诺安基金管理有限公司合规管理制度》	梳理合规制度，增加有关合规文化建设的原则内容。	2020年6月	监察稽核部
《诺安基金管理有限公司合规手册》	根据《诺安基金管理有限公司文化建设管理制度》，完善《合规手册》的细则内容，并印发全体员工。	2020年6月	监察稽核部
《合规风控委员会议事规则》	梳理公司合规风控管理体系的规则，确认是否已充分发挥合规风控委员会的监督制衡作用。	2020年6月	监察稽核部
《合规风控专员联席会议事规则》	梳理公司合规风控管理体系的规则，确认合规管理是否已充分涵盖各个业务部门。	2020年6月	监察稽核部

三是以监察稽核部为督导，做好公司内部制度设计与执行监

督。对于违规行为，实行“三个必须问责”：一是在合规上出现问题导致监管后果的；二是在风控上违反规定酿成风险事件或风险隐患的；三是在服务客户上不诚信不尽责产生不良影响的。同时，高度重视对公司制度进行综合管理，着重关注制度在具体执行过程中所存在的问题，定期开展制度梳理及评价工作，并随实际业务发展和流程的变化，适时修订、完善，防止由于制度问题带来的成本叠加、内耗浪费以及各类潜在风险，让制度不断适应新环境下，合规经营、客户至上的服务需求。

（三）健全人力资源管理，打造公司团队建设与合规文化建设相融合的体系

将基金行业的文化建设和公司合规风控管理人才建设紧密结合，重视对人才的能力素质、社会责任感、企业忠诚度和合规诚信意识的综合考量，建设职业道德素质和专业能力并重的管理团队，是诺安基金未来坚持发展的方向。在加强人员合规管理和职业道德方面，人力资源部负责公司人力资源管理工作，树立科学的选人用人标准、以薪酬递延、员工培训、职业道德教育等手段构建高效的考核激励机制，结合公司特征和岗位职责制定《岗位管理办法》《绩效管理办法》《员工手册》。通过人员管理、考核激励、递延机制、员工培训的方式有效将企业文化渗透到员工的执业行为中去。同时，完善人才开发、培养和使用机制。建立一套公司内部的选人用人标准体系，注重德才兼备、以德为先。第三，塑造合规风控人才管理理念。注重精神和文化引导“两手抓”，重点加强对合规风

控员工的职业道德培养。在公司考核体系中渗透公司文化的因子和权重，员工合规培训、团队建设中融入基金行业文化建设的内容，让优秀公司管理者和员工的言传身教引导更多的员工自觉地践行企业文化，成为企业文化的代言人和传承人。人力资源部将在《绩效考核管理办法》《岗位职级评聘管理办法》《培训管理制度》《薪酬管理制度实施细则》中，践行文化建设的相关内容，具体工作计划如下：

制度名称	主要工作	完成时间	负责部门
员工绩效管理办法	1、企业文化建设、遵守职业道德、守法合规等内容作为考核指标 2、绩效监督和过程管理中，要明确记录企业文化参与、学习、执行情况	2020年 3-12月	人力资源部
岗位职级评聘管理办法	将企业文化明确在各职级任职资格中，作为职级调整的依据	2020年 3-4月	人力资源部
员工手册	细化企业文化内容，将“合规、诚信、专业、稳健”的作为公司员工的行为准则，加强从业管理，包括但不限于从业资格的硬性要求。	2020年 3-4月	人力资源部
薪酬管理制度实施细则	1、明确收入递延人员、递延周期和递延金额 2、明确公司规定的其他递延收入要求	2020年 3-4月	人力资源部
培训管理制度	1、文化建设要从“新”开始，丰富新员工培训中企业文化、制度建设、守法合规等内容，邀请监察稽核部等相关部门进行深入的详细讲解； 2、文化建设要从学习抓起，加强部门内部自律学习，部门领导要起到带头作用，做到部门内部互相促进，既能深刻理解企业文化内涵更能增加团队凝聚力； 3、企业文化培训—内训 3.1 部门以小组为单位定期进行企业文化，职业操守、公司规章制度等方面内容，要有档案留存（上传公司OA制定模块），人力资源部以及监察稽核部定期抽查，公司每年评选出2-3个培训组织、学习效果好的部门，发集体奖励，以资鼓励； 3.2 每年邀请2-3名公司的优秀员工，评为内部讲师，分享工作心得，交流经验； 3.3 内部讲师根据培训满意度，给予一定的奖	2020年 4-7月	人力资源部

	励。 4、企业文化培训—外训 4.1 选择优质培训机构/供应商开展培训学习，由人力资源部统一管理并进行报课； 4.2 提供线上培训课程，以部门为单位择时线上学习，方式方法相对灵活； 4.3 聘请外部讲师，组织全员培训，通过对企业文化和制度建设有深刻理解，切实帮助员工提升自我。		
--	--	--	--

（四）打造诺安基金企业文化品牌，构建“诚信为诺，稳健为安”的诚信文化体系

基金行业关系亿万家庭幸福和万千企业成长，强调口碑和客户体验。诚信是资本市场基础制度建设的重要内容，更是公募基金的立足之本。公募基金行业作为金融市场的重要组成部分，掌握着大量的社会投资资产，同时承担更为特殊的市场功能和社会责任。

1. 诺安基金始终坚持认为，进行投资者适当性管理，实施差异化服务是公司未来发展需要遵循的原则。公司将着力构建针对不同投资者偏好特征的风险评价指标体系，分析投资者的风险承受能力及目标，努力帮助他们减少在市场震荡时可能出现的操作风险，为未来获得更好的收益做好准备。只有始终将诚信文化贯穿于投资者适当性管理中，才能真正赢得客户持久的信赖，才会给公司带来良好的声誉，这种声誉作为一项宝贵的无形资产最终将会给公司带来持久丰厚的回报。

2. 公司全平台推进投资者教育的宣传工作

（1）公司内部：定期组织各部门进行合规、风控、投资类的培训工作，并开展学习小组，讨论工作中或者行业新出的法律法规；

（2）公司外部：在微信、微博、百家号等多媒体平台上，结

合最新热点定期开展投资者教育工作，增加投资者风险识别能力，补充知识盲点。

3. 积极参加各类公益活动

(1) 灾害事故类：公司将以公司的名义向遭遇灾害事故的地区进行捐款，用于支援灾区重建工作，同时也可以号召公司全体员工进行捐款；

(2) 公益教育类：公司将培育定点支援的希望工程（或者希望小学），通过直接捐款、捐赠衣物、图书、电脑文具等多种方式进行捐助；

(3) 环境保护类：公司拟参加植树造林的环保活动，或者其他公益机构联合进行环保项目，助力环境保护的公益活动；

(4) 扶贫事业类：响应协会的号召，参加“基金行业扶贫公益联席会”，积极参与各种扶贫活动。

4. 在公司各大平台策划企业社会责任专栏

在公司官网、app、微信、微博等策划企业社会责任专栏，展示我司在社会责任方面做的努力，同时增加公司对外发声机会，积极展示我司参与的社会形象。

三、保障措施

(一) 组织保障

公司将成立文化建设专项小组，由公司领导出任组长、副组长，并在各业务线条任命企业文化传播专员，从组织建设上保证企业文化建设各项工作落到实处。

文化建设专项小组

组长：齐斌

副组长：马宏

成员：财务综合部、人力资源部、监察稽核部、宣传策划部相关人员

主要职责：动员、组织、部署文化建设活动的开展，根据易主席的讲话及协会通知的要求，制定各自负责的模块的文化建设工作计划，研究和部署各阶段工作安排，对各部门工作推进情况进行日常检查和督导。

其中，人力资源部门负责组织机构、人员管理、考核激励及递延机制、员工培训相关方案的组织和落实；财务综合部负责物质保障、专项经费、倡议动员相关方案的组织和落实；监察稽核部负责合规文化和制度建设相关方案的组织和落实；宣传策划部负责企业文化提炼、宣传、品牌建设相关方案的组织和落实。

（二）资金保障

为落实文化建设的物质保障，公司将设立文化建设专项经费，并配合修订相关财务制度，有效促进公司文化建设目标的落实。具体操作如下：

1. 每年根据公司营业收入提取相应的比例资金，作为文化建设专项资金。

2. 根据文化建设需要，需要使用或者购买相应的工具、资料、物件或者举办培训、奖优、宣传活动等不限于以上几种，需严格遵

守文化建设专项资金使用规定，严格执行财务管理制度，层层把关，严禁挪用、挤占专项资金。

3. 各项文化建设活动申领报批手续完善，资金使用要确保足额到位，加强对资金使用的监督，杜绝违规违纪现象的发生。

四、实施步骤

（一）宣传倡导阶段

2019年12月，为公司文化建设的宣传倡导阶段，本阶段的主要工作主要有以下几方面：

1. 2019年12月20日前，召开工全体员工文化建设活动的全面动员，并印制分发文化建设活动倡议书。

2. 公司通过媒体发表公司文化建设理念的宣传软文，并阐述公司文化建设的主题、方向及实施方案。

3. 通过公司成立16周年的司庆活动，通过员工自述的方式，树立各业务条线的，具有较高职业道德素质、合规意识高、专业能力强的优秀员工典型，一方面由员工平时工作的点滴细节构筑起公司企业文化的氛围；另一方面，拉近公司与员工、员工之间的距离，让员工和公司逐渐在认知层面、执业行为层面慢慢达到和谐统一。

（二）试点落地阶段

2020年1月至12月，为公司文化建设具体方案确定及实施阶段，主要工作有以下几方面：

1. 在组织建设方面，细化文化建设专项小组的职责，明确每一

位成员的分工和责任。定制工作计划，并定期召开工作会议，汇报各自工作计划的进展情况。

2. 在完善文化建设的相关制度及内控机制、合规文化培养方面，围绕“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化主题开展公司合规文化建设工作。

一是 2020 年 1 月至 2020 年 6 月期间，制定《诺安基金管理有限公司文化建设大纲》，提纲挈领指导公司文化建设总体工作；同时，梳理并健全公司《合规管理制度》《合规手册》《合规风控委员会议事规则》《合规风控专员联席会议事规则》等合规管理制度。于 2020 年 6 月前，审核各职能部门提交的相关制度，将文化建设落实到制度中去。

二是加强公司合规文化宣传，2020 年 1 月，监察稽核部将制定 2020 年度合规培训计划，每季度面向公司全体员工开展合规培训。于 2020 年 6 月前，监察稽核部将完成《诺安基金管理有限公司合规手册》的修订工作，并印发全体员工。合规培训计划如下：

培训时间	培训主题	培训方式
2020 年 1 月至 3 月	宣传《公募基金行业文化建设倡议书》和易会满主席题为《加快行业文化建设优化行业发展生态着力提升证券基金机构软实力和核心竞争力》的讲话	邮件、现场、视频培训
2020 年 4 月至 6 月	开展以投研业务为重点的合规培训	邮件、现场、视频培训
2020 年 7 月至 9 月	开展以销售、推介业务为重点的合规培训	邮件、现场、视频培训
2020 年 10 月至 12 月	开展以反洗钱业务为重点的合规培训	邮件、现场、视频培训

三是根据《合规风控委员会议事规则》《合规风控专员联席会

议事规则》，公司已成立合规风控委员会和合规风控专员联席会，在督察长的领导下，由列席成员对公司存在的合规风控问题作出全面的讨论和决定，从而落实公司的合规保障。其次，公司在专职风险控制运作模式上采用双线独立运作模式，通过独立的监察稽核部和风险控制部，作为职能部门，对公司核心风险要素进行具体的识别与管理。

为更好地发挥各合规风控专员的监督制衡作用，于2020年12月前，监察稽核部将联合人力资源部制定关于合理落实合规绩效考核的方案。保障合规管理部门以及各合规风控专员能在日常工作中，发挥合规一票否决权，坚定守法合规是一切经营活动的底线，绝不触碰法律和行政监管红线。

四是加强文化建设离不开公司日常的合规管理和内部控制。监察稽核部将联合运营保障部，采用科技手段，加强对投资交易业务的监控措施。

3. 在构建“诚信为诺，稳健为安，合规优先，专业致胜”的文化体系方面，以人才培养作为内在支撑，增强人力资源部门团队的建设。要在原有基础上加强公司内部制度建设和过程管理。

第一，在绩效考核管理和员工考评方面要以公司内部制度建设为基础，通过对员工的自我管理、业务管理和战略管理加强考核管控。

(1) 市场体系考核管理，除完成业绩要求外，要增加市场体系销售人员关于职业道德，规范服务，自觉维护公司的声誉等相关

考核指标；

(2) 投资研究体系考核管理，落实薪酬递延机制，加强对投资人员的职业操守和道德管理，增加相应的考核指标。筑牢合规意识和底线思维，敬畏风险，不能仅为自身利益，而忽略社会利益。

(3) 对中后台员工的管理，要加强爱岗敬业，守法合规等相应的考核指标。

第二，在员工培训和职业道德教育方面，部门领导要起带头作用，深入学习公司企业文化的特点，抓住企业文化的内涵，由点及面层层深入到部门员工中去。

(1) 市场体系的销售人员，部门领导要定期给部门员工培训企业文化和职业道德相关内容。员工要在对客户进行外部宣讲培训时，增加投资者教育内容，帮助投资者进行风险评估；

(2) 投资研究体系人员，要有部门领导带头开展企业文化学习，首当其冲深入学习，自查自省。定期对部门员工进行企业文化、合规风险、职业操守等方面的培训，筑牢思想和道德防线，使员工清楚意识到“底线”和“红线”；

(3) 中后台人员，在工作中要合规矩、合流程。部门领导要充分学习基金业协会发布的一系列管理制度以及易会满主席的讲话精神，尤其是关于企业文化和发展战略方面的内容，定期组织部门培训，由浅及深，深入领会企业文化的精髓，从思想和精神上给与员工正能量。

(4) 人力资源部定期组织关于企业文化方面的培训，一是内

部筛选优秀员工做讲师，以自身为范例，分享优秀员工的工作心得，带动大家以优秀员工为标杆，向榜样看齐；二是外部聘请关于企业文化和从业道德教育方面的专家，莅临公司指导工作，开展职业道德规范和法律法规方面的培训教育，深入学习给全体员工敲响警钟；三是日常线上培训，甄选优秀培训供应商，采购关于企业文化和合规管理方面的课程，每年规定应该完成的学时，由部门组织员工线上学习，完成情况优秀的部门给予相应奖励。

4. 在公司企业文化及品牌文化宣传方面，推广以“合规、诚信、专业、稳健”为中心，坚不可摧的信义义务行业文化。

公司将从对内、对外两个方面做好企业文化建设及品牌文化建设的宣传活动，宣传策划部将制定年度宣传计划。

(1) 在公司内部树立践行企业文化的典型

宣传策划部将与人力资源部密切配合，寻找各个业务条线文化宣传标兵，通过自述、采访、风采展示、演讲等方式，讲述员工如何坚守“受人之托，代人理财”的初心，如何践行“诚信为诺、稳健为安、合规优先、专业致胜”的公司文化。具体如下：

时间	内容	发布方式
2020年1月至3月	投研部门每月选出一人，进行“不忘资管初心，践行企业文化”的宣讲	以座谈会、文化宣传手册、海报、软文等方式在公司内、自媒体号进行投放
2020年4月至6月	市场部门每月选出一人，进行“不忘资管初心，践行企业文化”的宣讲	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪球号策划投资者教育有奖问答
2020年7月至9月	公司领导每月选出一人，进行“不忘资管初心，践行企业文化”的工作进行阶段性总结，并对下阶段工作提出要求	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪球号策划软文广告及广告图
2020年10月至12月	后台部门每月选出一人，进行“不忘资管初心，践行企业文化”的宣讲	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪

		球号策划反洗钱业务的有奖问答
--	--	----------------

(2) 在自媒体矩阵中加强投资者教育工作，增加与投资者之间的互动。充分利用公司自媒体矩阵平台以及核心媒体圈，开展企业文化建设宣传和投资者教育活动，具体安排如下：

时间	内容	发布方式
2020年1月至3月	宣传《公募基金行业文化建设倡议书》和易会满主席题为《加快行业文化建设优化行业发展生态着力提升证券基金机构软实力和核心竞争力》的讲话	微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP
2020年4月至6月	开展以投资者教育为重点的宣传教育	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪球号策划投资者教育有奖问答
2020年7月至9月	开展以企业社会责任为重点的宣传教育	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪球号策划软文广告及广告图
2020年10月至12月	开展以反洗钱业务为重点的的宣传教育	在微信公众号、订阅号、微博官方、网站、APP、蚂蚁服务号、雪球号策划反洗钱业务的有奖问答

5. 在专项资金使用方面，以公司采购为主要方式。为文化建设活动提供有力支持，鼓励更多更好的具有我司特色的文化活动顺利开展和延续，文化建设专项资金到位后，具体活动实施前，财务综合部将仔细制定使用规划，明确目标，承担起监管责任。以公司采购为主，用足用好资金，统筹兼顾，真正发挥文化建设专项资金的作用。

(三) 全面推进阶段

2021年1月至12月为公司文化建设的全面推进阶段，这一阶段的主要工作有以下几方面：

第一，文化建设专项小组认真总结第二阶段的工作情况，从组织建设、制度建设、品牌建设等方面提出整顿及修正意见，部署全面推进阶段的各项工作。

第二，根据第二阶段的工作推进情况，对制度建设的各项工作进行微调。根据 2020 年的合规文化建设的开展情况与制度的落实情况，进行专项检查工作，提出改进方案。同时，行业文化建设要落地有声、形成特色、久久为功。除了制度约束外，更要加强企业文化对员工的内在约束作用。在 2021 年，公司文化建设专项小组应继续发挥主观能动性，和公司员工做心灵上沟通、交流和引导，加强员工的合规意识，教育引导员工树立证券的世界观、价值观和利益观，使员工时时处处能够自觉地约束自己的行为。

第三，制定全面推进阶段的品牌建设计划。积极总结上阶段品牌建设的宣传活动的经验，并根据各项活动的进度，以及收集的践行企业文化的素材，策划线上活动与线下活动的全面推广。首先，策划更多与投资者面对面的交流机会，将公司品牌内涵，通过投资者教育、投资理念宣讲等，与投资者直接沟通。其次，继续通过自媒体矩阵及公司核心媒体圈宣传公司企业文化。最后，通过策划公益活动，践行企业社会责任。

第四，确定遵守行业监管规定、符合公司管理制度的职业道德标准，体现在岗位任职要求中。以企业文化建设为抓手，营造良好的文化氛围，为职业道德培养提供成长的土壤。通过组织培训，加强员工对职业道德的认识。以职业发展为导向，将职业道德作为发

展的影响因素。重视职业道德的过程与结果管理，合理进行奖励与惩罚。

第五，资金的分配使用坚持“项目管理，责任考核，科学评估，择优支持，公开透明，注重实效”的原则，做到分配合理、使用规范。文化建设实施部门应当及时做好有关数据收集整理工作，填写申请专项文化建设项目报告连同专项资金申请报告于活动开展前报公司审批，财务综合部根据实际情况对活动及费用进行适当调整，以符合公司相关规定。财务综合部对文化建设项目和资金使用情况及完成情况进行定期和不定期检查，并通报考核情况。文化建设部门要积极配合检查和审计，提供真实、完整的情况报告、原始单据、会计凭证、报表等相关资料，接受公司监督。事后，财务综合部对文化建设和各项文化活动开展情况进行统计评估，认真总结经验，并将经费使用情况、存在的问题、建议等，以书面材料报公司领导审阅。财务综合部会同相关主管部门对专项资金管理使用情况进行检查的结果，作为以后年度分配专项资金的重要参考依据。对于违反本办法规定截留、挪用专项资金或者报送虚假材料骗取专项资金等行为，将依法依规追究责任。

（四）强化巩固阶段

企业文化具有着鲜明的个性和时代特色，是企业的灵魂，它是构成企业核心竞争力的关键所在，是企业发展的原动力。2022年及往后，是公司强化文化建设的阶段。公司将继续强化监督机制，与各业务条线专项讨论相结合，根据行业及公司的新背景、新业务、

新思路不断调整、完善公司文化建设的各项制度及方案。

诺安基金管理有限公司

2019年12月20日