

制度编号:C0084, 总:0118

# 蜂巢基金管理有限公司 企业文化建设管理办法

(2019年12月制订)

蜂巢基金管理有限公司

二〇一九年十二月



目 录

<b>第一章 总则</b> .....	3
<b>第二章 组织机构</b> .....	3
<b>第三章 企业文化建设</b> .....	4
<b>第四章 企业文化建设保障</b> .....	5
<b>第五章 附则</b> .....	6

管  
理

# 企业文化建设管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为建立和维持公司的核心价值观，满足公司战略发展的客观需要，自觉维护行业形象，更好地服务于实体经济，根据上海证监局《关于贯彻落实〈建设证券基金行业文化、防范道德风险工作纲要〉有关工作的通知》（沪证监机构字[2019]477号）的规定，特制订本办法。

**第二条** 本办法所称企业文化建设系指在中国证监会的统一领导下，持续加强职业道德教育，完善内部控制机制，优化创新激励机制，积极履行社会责任，树立合规、诚信、专业、稳健的行业文化。

**第三条** 公司开展企业文化建设应遵循如下原则：

（一）法律法规和规章制度相结合。公司开展企业文化建设将外部法律法规和内部规章制度相结合，为企业文化建设提供完善的规范保障。

（二）奖优与惩劣相结合。公司开展企业文化建设坚持“弘扬守信和惩戒失信并重”的原则，坚持执行和强化对守信员工的奖励和对失信员工的惩处力度，真正让“好人好受，坏人难受”。

（三）培训和实践相结合。公司开展企业文化建设将培训和实践有机结合，通过培训提高意识，通过实践狠抓落地，做到“知行合一”。

（四）近期和长远相结合。公司开展企业文化建设将立足当前、着眼长远、远近结合，分步实施。

**第四条** 本办法适用于公司所有员工。

## 第二章 组织机构

**第五条** 公司设立企业文化建设工作小组（“工作小组”）作为企业文化建设的领导机构。工作小组由总经理、副总经理、督察长及各部门主管构成。

总经理担任工作小组的组长，负责组织领导工作小组的各项工作。督察长和综合管理部负责人担任副组长负责协助组长组织领导工作小组开展工作。

综合管理部作为工作小组的日常执行机构，负责组织协调公司各部门和岗位开展企业文化建设的日常工作。

**第六条** 工作小组的主要职责如下：

- （一）确定公司企业文化建设的阶段性目标；
- （二）根据监管要求和企业文化建设的实际需要制定阶段性企业文化建设方案；
- （三）负责组织协调各部门、岗位执行企业文化建设方案和开展企业文化建设活动；
- （四）拟订年度企业文化建设预算，并负责跟踪实施情况；
- （五）工作小组应承担的其他工作职能。

**第七条** 工作小组根据业务需要定期或不定期开展工作会议，对企业文化建设工作的各方面情况进行跟踪、总结，及时调整工作方向、工作方式和工作方法。

### 第三章 企业文化建设

**第八条** 公司的企业文化建设应主要围绕以下几个方面开展：

（一）“建设一个行业目标”。公司的企业文化建设应以建设“合规”、“诚信”、“专业”、“稳健”的行业文化为核心目标。“合规”是底线，一切经营活动以符合法律法规、监管规定为第一准绳；“诚信”是义务，强调诚实守信、珍惜声誉，坚持信托精神、契约精神；“专业”是特色，通过专业化服务、差异化发展，形成核心竞争力；“稳健”是保障，强调客观务实、理性审慎，保持风控建设与公司发展相适应，业务发展与风控能力相匹配，保持健康发展。

（二）“打造一个共同体”。公司的企业文化建设应持续服务于打造员工和公司“事业发展”、“利益共享”、“风险共担”、“情感寄托”的共同体。公司企业文化建设应立足于打造一个“事业发展”、“利益共享”、“风险共担”、“情感寄托”的资产管理平台，实现公司发展与个人发展有机结合，公司利益与个人利益高度统一。

（三）“树立一个价值观”。公司的企业文化建设应持续服务于在团队中树

立“专业、专注、责任、共享”的价值理念。公司的企业文化建设应依托一个“共同体”平台。“专业”、“专注”是手段，“责任”是保障，促进平台和员工的共同发展和成长。

（四）“践行一个尽责文化”。公司的企业文化建设应当持续体现“认真用心、严格要求、勤俭节约、勇于担当”的尽责文化。公司的企业文化建设应重点突出尽责文化的建设，通过尽责文化建设提升员工个人职业素养和职业素质，以员工个人素质的提升，提升团队整体的竞争力，实现公司可持续发展。

**第九条** 公司的企业文化建设以加强员工职业道德教育为导向，以持续完善内部控制机制为抓手，以不断优化创新激励约束机制为手段，以积极履行企业社会责任为表现形式，将企业文化建设与日常工作相结合，通过方法多样，内涵丰富的表现形式，开展企业文化建设。

**第十条** 公司可开展持续性的文化建设活动或阶段性的文化建设活动。

持续性的文化建设活动是公司通过在网站、办公场所显著位置持续展示带有明显公司文化建设特征的文字、图片、视频、音频等文件，或将文化建设的要求融入日常业务，以实现文化建设目标的文化建设活动。

阶段性的文化建设活动是公司根据监管要求或公司实际需求，为实现某个特定的文化建设目标，在特定时间段内开展的主题型的文化建设活动；该等建设活动具有主题突出、特色鲜明、反映强烈、短期效果明显等特征。

**第十一条** 工作小组应于每年年初就全年的企业文化建设活动制定年度企业文化建设活动方案，由综合管理部组织各部门和岗位执行。

根据监管要求或公司的实际需要有必要开展阶段性文化建设活动的，应由综合管理部拟订阶段性文化建设活动方案，经报请工作小组审批同意后，由综合管理部组织各相关部门和岗位实施。

#### 第四章 企业文化建设保障

**第十二条** 公司为企业文化建设设立专项经费。综合管理部在拟订年度企业文化建设方案时，应同时提交年度企业文化建设活动预算方案，经工作小组审核通过后，作为企业文化建设活动的专项活动经费使用。

**第十三条** 公司将相关部门和岗位执行企业文化建设的情况列入考核，起到