

方正富邦基金管理有限公司
文化建设方案

2020年2月
企业文化建设委员会
人力资源部

目录

前 言	3
第一章 企业文化建设核心思想	4
第二章 方正富邦基金企业文化的形成	6
第三章 企业文化建设实施	9
一、企业文化建设实施步骤	9
二、企业文化建设实施的组织与推动：	9
（一）总裁的定位：文化第一推动者	9
（二）公司企业文化组织与推动的要求	9
第四章 企业文化管理制度	12
结论	14

前言

中国资本市场发展迅速，基金行业所面对的市场竞争压力逐步增大。同时，金融体制改革的力度越来越大，法律法规日趋健全，监督管理日益规范。单纯地追求经营效益，仅仅依赖内部管理制度和机制的完善，已经难以实现企业的健康持续发展。在这样的情况下，基金行业想要获得竞争优势，就要大力推行文化策略，用积极健康的理念支撑企业的运营管理，优化金融服务，提升员工综合素质，从而获得更强、可持续的竞争力。

文化的核心是价值观的统一，加强企业文化建设，对于树立企业的诚信形象、提升企业的创新能力具有特殊意义。文化是企业的灵魂，是最重要的无形资产，是企业的“软实力”。要提高核心竞争力，必须加强企业文化建设。充分发挥企业文化是引领发展的“方向标”的导向性功能、凝聚性功能和规范性功能。同时，文化建设是一项长期的工作，也是组织最深邃的变革。

整个文化实施过程，是组织自我认知、自我反省、自我超越的过程，是对自身思想深处价值观的检讨过程，是对自身习惯性思维方式、行为方式的反思、改进过程。

文化建设只有和行动结合才有意义，文化理念的落地生根远远重于其表述形式。一个组织的文化之所以伟大，不在于这个组织提出了多少漂亮的口号，而在于这个组织是否长期坚持了本身的价值观，把它们渗透到整个组织当中，形成组织成员共同的心理契约，从而自然地规范员工的言行。

第一章 企业文化建设核心思想

习近平总书记在十九大报告中指出：“文化兴国运兴，文化强民族强。没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。”围绕加强文化建设、增强文化自信，习主席近年来提出了一系列新观点、新论断，内容丰富、精辟深邃、体系性强，形成了习近平新时代文化思想，是习近平新时代中国特色社会主义思想的组成部分，是指导和引领中国特色社会主义文化繁荣兴盛的根本依据。

金融是国家重要的核心竞争力，作为资本市场的重要组成部分，证券、基金行业承担着服务实体经济、防范金融风险、深化金融改革的光荣使命，对促进社会主义经济发展起到了重要作用。基金行业必须以习近平新时代文化思想为指引，深刻理解习近平新时代文化思想内涵，明确企业文化建设的方向和重点，不断完善企业文化体系、健全机制、创新手段，以更好的匹配企业战略，促进广大员工综合素质全面提升，推动行业、企业持续健康发展。

在企业文化建设过程中应以新时代文化思想为根基，以科学发展观的重要思想为指针，以行业文化、公司的发展战略为先导，从而达到建设企业文化核心目标：共同的理想、信念、价值观和行为规范。同时，建设企业文化应培育开拓创新精神、团队协作精神，提高素质、塑造健康的企业、员工形象，以建立规范的运行机制。公司需要将企业文化渗透到公司的各项工作中去，推动公司全面系统发展。通过贯彻和落实以人为本的科学发展观，倡导和推行先进的企业核心价值观，打造高素质的管理队伍，员工队伍，努力创新经营思想、管理模式、激励机制和服务体系，构建过硬的内部管理体系、健康的企业形象促进企业健康长期持续发展的企业文化体系。

十九大，国家提出“2020年，全面建成小康社会；2035年，基本实现社会主义现代化；2050年，建成富强、民主、文明、和谐、美丽的社会主义现代化强国”，这是国家的愿景。

方正富邦基金在深入研究国家战略及国家愿景的基础上，提炼出的使命、愿景、价值观，既切合公司现阶段发展实际，又紧跟国家步调，力求全公司上下用发展的眼光去发展，坚持合规、诚信为底线，以客户至上，专业稳健的经营发展，

多元开放，内部协同，专注深耕金融领域，以追求卓越的进取态度，坚持打造广受客户信赖的基金公司形象。

第二章 方正富邦基金企业文化的形成

一、“以金融服务成就美好生活”为公司使命

方正富邦基金“以金融服务成就美好生活”为公司使命，通过卓越的金融服务，造福客户、员工、股东及社会。“以金融服务成就美好生活”的使命，体现了公司所处的金融行业的属性；“成就”体现了公司成就他人、利他的价值取向；“美好生活”体现了现今社会的主要矛盾、股东的使命，丰富而有内涵，温暖而亲切。

（一）成就客户的美好生活

公司提供专业、安全、便捷的金融服务，以满足客户资产保值增值的需求，实现客户的财富增长；通过全方位的金融服务和多样的金融产品实现客户资产保值增值；凭借内部高度业务协同，提供丰富产品线，满足多层次客户需求。

（二）助力员工职业发展

公司搭建一流的职业发展平台，助力员工职业生涯的发展和幸福体验的提升。公司不论资排辈，业绩导向，通过有竞争力的薪酬激励机制，打造大平台、大空间的职业发展前景，快速晋升的职业发展通道；提供丰富的人才培养与培训资源，创建积极健康的文化感染与多样化的员工关怀，持续提升的个人价值和职场竞争力。

（三）业绩导向，回报股东

方正富邦基金不忘初心，通过创造不断超越同行的经营业绩，用良好的财务成果与市场影响力，追求优异的市场排名与影响力，持续为股东提供良好的财务回报，打造卓越品牌，为股东增辉。

（四）坚守责任，造福社会

公司坚守基金行业规范，积极履行社会责任，勇于担当，为社会与国家贡献力量。公司践行产业报国，服务实体经济；维护市场秩序，守法合规，助力资产管理行业健康发展；践行投资者教育，倡导理性投资；履行企业社会责任。

二、以“成为广受客户信赖的资产管理公司”为公司愿景

公司坚持以客户为导向，致力于在服务、团队、管理与品牌四个方面，赢得众多客户的广泛信任与尊重。满足客户多方位的投资理财需求，努力做到服务一

流，团队优秀，管理高效，品牌卓越。

（一）服务一流：公司开拓丰富与便捷的渠道，提供专业的金融产品与服务，满足客户多层次的金融需求；强化覆盖全国的多层次线下渠道；高效与股东协同联动，向客户提供高效服务；客户分层分类、精准管理；建立丰富的产品与服务体系，及时、准确向客户提供一流产品和服务。

（二）团队优秀：公司打造专业、敬业、职业的人才队伍，保证客户的良好体验。引进业绩卓越、素质优秀、高度认可公司文化的一流人才；完备的人才发现与评价机制，让优秀人才脱颖而出，不留死角；善用丰富的人才培养手段；坚决淘汰不合格人员，持续优化人才队伍；高度重视干部领导力的提升，打造卓越管理团队。

（三）管理高效：公司具备稳健的合规与风控能力，简洁、协同及市场化的管理机制，保证公司的高效运行。公司始终坚守合规、诚信底线，坚信合规创造价值，打造全员合规的体系与文化；持续提升风控能力，审慎经营，保障业务稳健发展；坚持扁平管理，组织氛围开放民主，协作高效；构建完善与全面的一体化业务协同体系。

（四）品牌卓越：公司坚持树立良好的市场口碑，立足国内并力争做一家受人尊敬的资产管理公司。不断丰富品牌内涵、标识，完善品牌文化；始终保持良好媒体关系与广泛传播渠道，重视品牌宣传；强化员工品牌意识，强调每个员工都是公司品牌代言人。

三、高度符合社会主义核心价值观的企业文化价值观

价值观是企业文化的核心和基石，战略目标是核心价值观的外在体现。只有当员工能够分辨、接受和执行企业的核心价值观，认可发展的目标方向，并将其转化为自觉行动贯彻到企业经营的方方面面，才能形成持久强大的竞争力。方正富邦基金价值观具有普世价值观性质，紧紧围绕社会主义核心价值观，体现了中国传统美德，营造了积极向上的企业文化氛围。

四、坚持党的核心领导，以人为本

坚持党的领导，依靠党组织把方向、管大局、保落实，企业文化才能强本固基、形成合力。方正富邦基金企业文化建设坚持党的领导，将党建的最新要求和成果融入企业文化体系，以人为本，打造幸福企业，通过多种多样的企业文化活

动推动多层次的企业文化建设。

（一）坚持党对企业文化建设的领导-坚持党的核心领导

公司党支部在方正证券党委领导下，坚持以党的政治建设为统领，全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设和纪律建设，在日常工作中不断推进党建中心任务和业务重点工作和企业文化工作深度融合。公司党支部在“把方向、管大局、保落实”的前提下，围绕公司经营开展具体工作，在公司经营管理、企业文化建设的具体实践中切实发挥了党的核心领导作用。

（二）坚持党对企业文化建设的领导-加强廉洁从业文化建设

为严格落实中国证监会发布的《证券期货经营机构及其工作人员廉洁从业规定》的新规要求，进一步健全廉洁从业内部管控体系，公司制定发布公司《廉洁从业管理办法（试行）》，对公司廉洁从业的管理架构与职责分工、一般性禁止要求、各责任单位的报告义务及相关培训、考核与问责要求进行了明确规定。公司各业务部门结合实际，制订了相应的落实廉洁从业规定实施细则。

第三章 企业文化建设实施

一、企业文化建设实施步骤

首先搭建和完善企业文化系统框架，在培养凝聚力、提高员工对文化的基本理解等方面初步达成共识，工作可初见成效；其次，企业文化建设对于核心价值观的形成、维护和员工满意度的提高起到明显成效；最后，企业文化建设为企业发展与规范管理起到明显的支撑和推动作用

二、企业文化建设实施的组织与推动：

（一）总裁的定位：文化第一推动者

公司成立企业文化建设委员会，公司总裁任主任，督察长担任副主任委员、公司党支部书记担任监督委员、人力资源部分管领导担任组织委员，人力资源部是企业文化建设实施的第一管理推行部门，牵头建设实施公司的企业文化工作。

（二）公司企业文化组织与推动的要求

1. 确立载体，把企业文化建设与经营、管理相结合，与企业持续健康发展相结合，与企业人才培养相结合。

（1）全员认知、广泛推广的企业文化显性宣传

在推出使命、愿景、价值观等企业文化体系之后，公司通过各种渠道大力、广泛推广企业文化，以达到全员认知的目的。例如，设计企业文化海报，从公司到部门广泛推广。另外，持续通过网络渠道宣传企业文化活动，设计并传播与特定节日主题相关的企业文化海报，让企业文化宣传持续落地，达到让全员初步认识、了解公司企业文化的目的。

（2）高管带队企业文化宣导

企业文化的落地，离不开领导干部的引领和优秀榜样力量的指引，起到深入人心的宣导效果。通过企业文化宣导从上至下的宣传推广企业文化，让员工对企业文化加深理解，更加深入人心。

（3）为员工提供多元化发展空间

公司致力于打造市场化的职位管理体系，在公司设置了管理、MD 职级体系，保证管理和专业多条职业发展通道，打破“天花板”及“官本位”现象，为员工提供了多元化发展空间。

在职位管理体系下，公司不论年龄、学历及工作年限，坚持业绩导向，实施全面考评，并且定期对员工的职级进行调整，对干部的任职进行聘任。为了促进优秀人才的加速成长，公司通过年度考核，对于业绩特别突出、综合素质、企业价值观高度认同、特别优秀的员工进行加速提拔。

（4）高度重视人才培养与培训工作

除了保证顺畅的职业发展通道，公司高度重视人才的培养与培训工作。公司借助股东资源，培训工作更加系统化和专业化。培训内容广泛覆盖了管理类、业务类、通用类和职业化四方面培训课程，并结合运用公司内外部培训资源，通过面授和移动端相结合的方式，快速响应各类培训需求。

（5）员工体验提升计划持续提升员工幸福感

公司持续通过覆盖全员的员工满意度调研，分析公司员工满意度的特点、存在的问题并深入分析原因，并在此基础上有针对性地制定员工体验提升计划。

除了法定的社会保险、住房公积金、带薪年假等基本的员工福利之外，公司制定了丰富的、有特色的员工关爱项目。在保障员工健康等方面，公司实施了健康体检、健康讲座、商业补充医疗保险等项目。通过多层次、多渠道、多形式的活动和人性化氛围共同构建了较为完整的员工关怀体系，提升了员工对公司的认同感和忠诚度。

（6）公司将马拉松比赛、“泳往直前”赛事打造成公司独有的精神名片

借助股东具有鲜明特色的马拉松比赛、“泳往直前”等赛事，通过体育锻炼意志品质，提升公司员工的凝聚力和 health 指数，如今已超越了公司对于员工身体健康关注的初衷，成为公司“简单专注、勤奋坚持”的企业精神名片。马拉松比赛及“泳往直前”赛事在公司内部形成了巨大影响力。虽然公司从未强制要求，但每年参赛员工不断刷新历史记录，在公司内形成品牌效应。

公司还成立线上运动健身群“汗淋院”，旨在鼓励员工在工作之余，坚持运动，专注身心健康、强健体魄、保证工作效率及质量。汗淋院倡导：“勿以动小而不

为。贵在持之以恒，互为监督，守望相助”。目前已经成为公司的新时尚，成为公司新的文化标签。

除以上企业文化实施载体及形式，还将运用多样的其他载体与形式：

载体	形式
《文化手册》	会议、述职会议、年会等
《员工手册》	研讨、学习、培训
公司网站	福利活动
宣传栏、广告牌	对外宣传活动
宣传手册和彩页	庆典活动
大事记画册	文化宣传月活动
管理制度汇编	书面调查或访谈
各种通讯载体：电子邮件、微信公众号等	新员工入职及其他培训

2. 推广践行企业文化典型案例，提炼精华，使企业文化落地。

(1) 企业文化案例及企业文化之星评选

为大力弘扬企业文化，表彰在践行与传递公司文化价值观方面起示范作用的员工，宣传优秀文化事迹，营造良好文化氛围，增强公司凝聚力，公司每年组织企业文化案例大赛暨年度企业文化之星评选。企业文化案例大赛评选出企业文化之星。树立先进榜样，营造了积极向上的企业文化氛围。

(2) 后备人才选拔融入企业文化价值观

公司在后备人才的定期选拔中，将重点关注员工文化价值观匹配度，具体包括：员工上年文化价值观评估结果作为硬性门槛；通过选拔面试、团队拓展等形式，评估后备人才候选人与企业文化的匹配度。

3. 为了确保企业文建设的落地，应建立完善的配套机制

首先明确管理要求，建立透明、规范的操作流程及配套的考评体系，将企业价值观融入考核项目内，最终员工发展与考评结果挂钩。其次，建立责任体系、将企业文化推动的责任落实到点到人。最后，建立结果检查、跟踪体系，并定期追踪，确保目标实现结果，迫使行为变成习惯。

第四章 企业文化管理制度

目前，公司已建立《企业文化管理制度》以加强公司企业文化管理，塑造、推动企业文化的发展，鼓舞和激励员工。同时企业文化理念在公司各个部门制度中有相关体现：

首先，公司合规与风险管理部建立健全了合规管理制度，明确了合规、诚信（廉洁自律）的从业要求，并有相应配套的问责机制等。

同时，投资部门相应的管理制度、投资管理规范等不仅将合规、诚信作为从业底线，并且渗透了专业、稳健的从业理念。

人力资源部在践行合规、诚信、专业、稳健精神时，在人力资源各个模块所涉及的制度均有所渗透，包括了人员招聘、入职、从业及考核等相关制度。在《招聘管理办法中》规定，人员招聘时，将合规、诚信、专业以及稳健作为背景调查的重点，充分对候选人的合规从业、廉洁自律、专业度等方面进行调查，以确保候选人符合公司用人标准、具有从业资格等，并形成完整的背景调查报告；若候选人在任何一项出现纰漏，将不予录用。《劳动合同管理办法》中规定，在办理入职时，须提供《无犯罪证明》、原单位出具的《廉洁自律证明》，同时入职时应签署《员工/基金经理自律承诺书》等文件，类似的规定，均体现了公司以合规、诚信为从业的底线与公司所坚持的可持续性发展的经营理念。

在从业人员《培训管理办法》中，除规定了监管要求的执业所需要的在岗培训，例如反洗钱培训等合规培训；同时，还要求从业人员每年须进行后续执业培训，以确保从业人员充分了解行业最新动态、监管要求以及提升岗位专业能力，促使个人业绩稳健提升。

在《考评管理办法》中，每年年底，公司会从个人业绩与综合素质两方面对组织与个人进行全面综合评价，评价方式会采用目标责任书评分、述职会、360度评估、管理访谈等多种形式，评价结果会进行严格区分。

公司将文化价值观纳入公司综合考评体系，通过360度评价的方式，对员工文化价值观进行综合评估。文化价值观评估结果在职级调整、薪酬调整等方面全面应用。

这样的考评体系，呈现出“组织与个人的结合，业绩、素质与企业文化价值

观的结合，评价与兑现的结合，领导意见与 360 度评估结合”等特色，有利于保证组织目标的实现、也有利于员工能力与激情的全面激发。

在公司《薪酬管理办法》、《业务激励制度》中，不仅体现了与专业能力相对应的激励体制，并且为了能够达到长期、稳健的激励目的，公司针对债券交易人员、业务人员等建立了薪酬递延发放等条款，并严格执行。

结论

企业文化的继承与创新，是公司领导和员工的共同使命，在文化建设实施过程中，企业文化建设委员会、高管及各部门负责人，特别是管理性职能部门都应承担责任。

文化从上而下，要达到心与心之间的沟通与共识非常重要，要发挥持续的效应，文化的落地也需要行动的呼应和支持。

只有员工行为与所倡导的文化相一致的时候，文化才能落地；只有当文化所倡导的行为已内化为员工行为习惯时，文化才被真正赋予持久的生命力；而只有当企业所倡导的理念固化为制度、内化为员工行为时，企业的业绩才能得以不断提升。