

# 大成基金企业文化建设工作纲要

## （2020-2022）

为切实贯彻证券基金行业文化建设要求，建立健全企业文化建设工作长效机制，进一步提升企业文化建设工作水平，积极培育健康良好的企业文化，以先进的文化指导公司发展，着力打造企业“软实力”和核心竞争力，特制定本工作纲要。

### 一、总体要求

#### （一）基本原则

1. 坚持企业文化建设与党的领导相结合。坚持党的领导、加强党的建设是金融企业的“根”和“魂”，是我国企业的独特优势，坚持党的领导是重大政治原则，必须一以贯之。要坚持党在公司企业文化建设中的领导地位，党委应参与企业文化建设重大事项决策中，把握文化建设和发展的战略方向，积极发挥党委对于企业文化建设的指导、监督、推动和保障作用。

2. 坚持企业文化建设与公司治理相结合。企业文化建设是公司治理的重要组成部分，要将企业文化建设纳入公司治理范畴。充分发挥现代公司治理优势，强化董事会监事会职能，党委、董事会、监事会、管理层要各尽其责，归位尽责，探索形成党委领导、董事会战略决策、监事会独立监督、管理层负责经营的企业文化建设与治理格局。

3. 坚持企业文化建设与行业文化相结合。“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化是贯彻落实社会主义核心价值观的必然要求，也较好体现了证券基金行业特点。公司作为行业一份子，企



业文化不能脱离行业而独立存在，应积极吸纳行业文化的精髓，积极吸纳同业公司的先进经验。通过“走出去”，对先进公司的做法进行考察和学习，推动行业先进经验“引进来”，补充和完善公司企业文化内涵。

4. 坚持企业文化建设与业务发展相结合。企业文化不是“空中楼阁”，而是实实在在流淌在企业各项业务中的精神血液。脱离业务实际的企业文化，无法指导和引领业务发展。业务是企业文化的根，企业文化理念的提出，应当是公司二十余年业务发展经验的总结和提升；业务又是企业文化的载体，企业文化理念是通过日常的业务和业务中的人得以继承和发扬。企业文化建设只有跟业务发展紧密结合，贯彻至业务工作的方方面面，才能长期引领业务发展方向，保障业务发展不走弯路，稳步向前。

## **（二）整体目标**

以“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化为指引，以大成基金二十年发展的历史传承为基础，广泛总结投研、市场、合规、风控及中后台管理服务等业务发展理念，深入的挖掘、提升和凝练，形成长期稳定、历久弥新，具有大成基金特色的企业文化理念；健全企业文化建设领导机制、工作机制、制度机制等，通过持续的宣传推广，使企业文化深入人心，真正规范和影响每一名员工的行为和价值观，持续为持有人、股东、公司以及全体员工在内的所有利益相关方创造价值。

## **二、领导机构**

### **（一）组织架构**

成立大成基金管理有限公司企业文化建设工作领导小组，负

责企业文化建设的组织领导和统筹推进工作。具体组织架构如下：

组 长：谭晓冈

副组长：肖剑、温智敏、周立新、姚余栋、赵冰、张大伟

成 员：人力资源部、办公室、股票投资部、研究部、固定收益总部、电子商务部、市场营销管理部、客户服务部、信息技术部、监察稽核部、风险管理部、计划财务部等部门负责人。

领导小组下设办公室（简称“文化办”），负责企业文化建设的日常工作。文化办设在办公室，成员从办公室、人力资源部、市场营销管理部及其他相关部门抽调专人组成。

## （二）职责分工

### 1. 领导小组

- （1）确定公司企业文化理念，并适时调整完善；
- （2）审议企业文化建设纲要、实施议案、工作报告等；
- （3）审议重大企业文化建设项目；
- （4）对各部门企业文化建设工作情况进行评价；
- （5）对企业文化建设突出个人（组织）进行表彰，对破坏企业文化建设的行为进行处罚。

### 2. 文化办

- （1）拟定企业文化建设工作纲要、实施方案，拟写工作总结报告及宣传稿件等；
- （2）牵头负责重要企业文化建设项目的实施工作；
- （3）牵头负责各部门间的沟通协调工作；
- （4）负责企业文化建设的内部宣传工作；
- （5）领导小组交办的其它工作。

### 3. 其他相关部门

- (1) 负责企业文化在本部门内的宣传和落实；
- (2) 配合企业文化建设项目的实施推进工作；
- (3) 人力资源部负责修订企业文化相关管理制度及激励约束机制，企业文化培训及人力资源保障工作；
- (4) 市场营销管理部负责编制企业文化手册等宣传资料及开展外部宣传；
- (5) 监察稽核部负责落实合规培训和完善合规考核机制；
- (6) 计划财务部负责企业文化建设的财务保障。

## 三、重点任务

### (一) 凝炼企业文化理念

深刻理解“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化内涵，将行业文化与公司企业实际相结合，在尊重公司发展历史传承的基础上，主动下功夫挖掘提炼。由总经理牵头，开展全公司范围内的大成基金企业文化大讨论，发动全体员工积极参与，全面总结提升公司的投研文化、合规文化、市场营销文化、客户服务文化和内部管理文化，在此基础上对企业文化理念进行重新提炼升华，并形成长期稳定、历久弥新，具有大成基金特色的企业文化理念。

### (二) 开展企业文化宣传

1. 编制企业文化手册。市场营销管理部牵头，设计生动形象的企业文化形象标识，作为企业文化重要组成部分，使企业文化更加具象化。参照头部公司先进经验，编制企业文化手册，包括愿景使命、战略布局、企业文化理念等，并向全员发布，并作为新员工入职的固定材料。

2. 完善企业文化宣传栏。办公室牵头，完善内网 OA 企业文化宣传栏，增加更新频率、提升发布质量；在官网开办企业文化宣传栏，呈现公司愿景使命等企业文化内容；在公司办公区域显要位置张贴企业文化宣传海报，做到企业文化宣传随处可见。

3. 做好企业文化培训工作。人力资源部牵头，将企业文化培训纳入新员工培训项目中去，每半年开展一次全员企业文化主题培训。创新宣传教育和培训形式，坚持“引进来”与“走出去”相结合。结合工作实际积极“走出去”，定期参访优秀同业企业，学习和吸纳企业文化建设的先进经验和优秀做法。在“走出去”的同时，积极“引进来”，除了积极引进同业先进经验，定期组织监管部门、行业自律组织专家开展企业文化培训。

### **（三）举办企业文化活动**

1. 继续办好各类文体俱乐部。前期，公司已开办了乐跑会、羽毛球、篮球、网球、足球以及瑜伽等俱乐部，对于团结和凝聚员工发挥了重要作用。后续由办公室牵头，依托各文体俱乐部，丰富活动形式，细化活动管理，健全工作机制，进一步焕发俱乐部活力，成为企业文化建设重要力量。

2. 做好各类团队建设活动。办公室与人力资源部牵头，每年至少开展一次全公司范围内的集体团建活动，增进公司凝聚力。办公室牵头，继续办好月度生日会、公司年会等活动。支持各部门在不影响工作的前提下，以部门为单位开展户外团建拓展活动。支持日常业务联动较多的部门之间开展跨部门联谊活动，增进部门间感情，畅通业务合作。

3. 积极发挥慈善基金会作用。大成慈善基金会作为业内首家

非公募慈善基金会，十年来累计捐款捐物超 2000 万元，积极投身公益事业建设。未来要继续发挥慈善基金会功能，健全基金会运行机制，做好慈善项目筛选和立项，更加关注项目结束后的效果评估和长期运营，突出“金融精准扶贫”功能，以更大的力度、更强的针对性和更有效的帮扶，切实履行社会责任，突出公司品牌价值。

#### **（四）完善企业文化机制**

1. **完善长期激励和合规考核机制。**人力资源部牵头，研究完善长期激励机制，包括薪酬递延发放机制、基金经理长期考核机制等，使长期投资、价值投资、责任投资成为共识，减少投资短视化、短期化，积极培育“专业文化”和“诚信文化”。监察稽核部牵头，研究完善合规内控考核机制，实现投资、市场、中后台等全覆盖，不折不扣地坚决落实监管规定，以更高标准执行法律法规，积极培育“合规文化”和“稳健文化”。

2. **建立文化建设奖励和惩罚机制。**人力资源部牵头，将企业文化建设纳入到各部门考核中。建立健全企业文化建设奖惩机制，由人力资源部提出建议，领导小组进行最终决策，对于道德表现突出以及企业文化建设先进个人予以精神和物资奖励；对严重违反行业文化和企业文化的行为除按法律法规处理外，公司层面还应追加处罚。

3. **建立持续督办和定期报告机制。**办公室牵头，对于《工作纲要》规定的重点内容和保障机制落实情况按照月度和季度的频率予以专项督办，对于督办中发现的问题及时督促解决，确保企业文化建设有序推进。每年对本年度公司企业文化建设情况进行

总结归纳，对下一年度企业文化建设重点工作进行部署安排，相关工作报告应向高管层汇报，并向监管部门报备。

#### **四、保障措施**

**（一）制度保障。**人力资源部牵头，以本《工作纲要》为基础，研究制定大成基金企业文化管理制度，更新完善大成基金员工手册。将企业文化制度作为公司管理制度体系的重要组成部分，将企业文化行为规范作为制度固化下来并落实执行。

**（二）组织保障。**公司高管层高度重视，亲身倡导和践行企业理念；指定专人负责企业建设工作，做好信息汇总、统筹协调和项目推进工作；在各部门建立企业文化宣传员队伍，明确企业文化宣传员职责，负责企业文化在各部门的传达和落实。每年度对企业文化宣传员进行考核，考核结果由文化办根据其综合表现提出建议，并报领导小组审议。

**（三）财务保障。**计划财务部牵头，设立企业文化建设专项经费，积极支持文体俱乐部、团建活动等重点项目，每年企业文化建设经费不低于 200 万元。企业文化经费应做好分解和执行，确保各类文化建设项目能及时得到财务支持；企业文化经费应做好考核和监督，避免铺张浪费，确保每一分钱都用到实处。

#### **五、实施路径**

##### **（一）2019 年 12 月到 2020 年 3 月为基础建设期**

用四个月的时间，做好企业理念建设、机制建设、制度建设、组织建设等基础设施建设，为后续企业文化各项工作的开展打下坚实基础。

重点做好以下几项工作：1. 组建企业文化组织领导机构，建

立企业文化宣传员队伍；2. 召开企业文化研讨会，深入研讨确定企业文化理念；3. 研究完善长期激励和合规考核机制，建立文化建设奖励和惩罚机制；4. 制定大成基金企业文化管理制度，更新完善大成基金员工手册；5. 建立持续督办和定期报告机制。6. 设立企业文化建设专项经费，做好预算分解和管控工作。

### **（二）2020年4月到2020年6月为宣传倡议期**

在企业文化理念、组织、制度、机制等各类基础设施完善之后，再着重用三个月的时间，对于企业文化进行宣传和倡议，组织开展企业文化集中培训和内部宣传。

重点做好以下几项工作：1. 设计企业文化标识，编制企业文化手册，并全员发放；2. 编制具体内部宣传方案，完善企业文化宣传栏；3. 制定具体培训方案，集中组织开展培训；4. 完善文体俱乐部运作方案，制定团队建设方案，推动落地实施。

### **（三）2020年7月到2022年12月为攻坚落地期**

坚持不懈推进企业文化建设工作，通过一年半的时间，使企业文化真正做到深入人心，得到广大员工真心认同并亲身践行，使健康积极的企业文化真正在大成基金生根落地、开花结果。

重点做好以下几项工作：1. 常态化宣传培训，常态化开展文体俱乐部活动，常态化组织各类团建活动；2. 加强督办和定期检视，落实执行《工作纲要》和相关企业文化管理制度；3. 落实长期激励、合规考核和奖惩机制，并定期评估执行效果；4. 定期进行企业文化建设总结，提出改进建议，并向管理层和监管机构报告等。

## **六、其他事项**



本《工作纲要》作为统领全公司企业文化建设的纲领性文件，实施范围包含母公司大成基金及子公司大成国际和大成创新。子公司也可结合自身实际，参照本《工作纲要》，编制自身企业文化建设工作纲要并推进实施，同时报备母公司。

大成基金管理有限公司  
2019年12月20日



目次

