

企业文化建设实施方案

为了将华宸未来基金管理有限公司全体员工达成共识的良好惯例、传统、规矩等行为规范发扬光大，同时摒弃一些在企业中形成的亚文化，进一步补充和完善优良的企业文化体系，公司将积极有序推进企业文化建设，根据公司领导小组和工
作办公室企业文化工作会精神，现就公司企业文化建设工作提出如下实施方案：

一、总体思路

为提升企业管理水平和员工队伍素质，完成企业的战略发展规划目标，探索出一条符合本企业实际情况的企业文化建设思路，同时符合基金行业的企业制度建设要求和进程，主要体现在四个方面的建设：主攻精神文化，规范制度文化，推进行为文化，提升物质文化。

1、主攻精神文化。通过挖掘和弘扬企业精神内涵，形成全体员工共同遵守的企业价值观和企业理念，塑造企业“灵魂”。

2、规范制度文化。建立规范完善的制度体系和科学有效的考评机制，加大制度文化建设力度，使之导入科学化管理轨道，从而有效规范企业管理行为，提高企业管理的科学化水平。

3、推进行为文化。抓好员工的行为养成规范，建立并完善《员工行为规范》，并抓好推进落实，提炼和倡导“勤俭、严谨、创新”的作风。

4、提升物质文化。做好环境刷新和视觉识别系统开发工作，运用物质形象建设手段，营造企业整体文化氛围，提升企业整体形象。

二、指导思想

坚持“以人为本”的管理思想，加快形成“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化特点，构建符合时代需要、符合现代基金行业制度需要的文化体系，增强公司核心竞争力、提高企业经济和社会效益，创造良好的文化氛围和强大的力量源泉。

三、建设原则

1、“以人为本”的原则

把员工视为管理的主要对象和企业的最重要资源，企业文化模式始终做到以人为中心，充分反映员工的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥创造精神，企业才能有生命力，企业的企业文化才能健康发展。一方面强调对人的管



理，并把强调“人”的重要性有机地融合到追求企业的目标中去；另一方面，强调员工不仅是企业的主体，更是企业的主人，企业要通过尊重和理解员工来凝聚人心，激发热情，开发潜能，极大地调动全体员工的积极性和创造性，使企业的管理更加科学，更有凝聚力。

2、坚持制度先行，合规管理的原则

切合企业当前实际情况，符合企业定位和合规底线，一切从实际出发，制订切实可行的方案，建立并逐步完善规范的内部管控体系和有效的激励约束机制。以科学的态度，实事求是地进行文化塑造，重点突出、稳步推进。

3、系统运作、重在组织领导的原则

企业文化建设是一项战略性、长期性的工作，是一项庞大而复杂的工程。在企业文化建设的进程中，要运用系统论的方法，作出整体设计，分步推进，按层次落实。明确总体目标和阶段性目标，根据目标来进行具体操作和建设。领导干部率先，不仅在理念上要领先，更重要的是能将领先的理念转化为公司的理念、机制、规则。管理层在企业文化建设的进程中，要先进、深入、带头，有创新、有建树。明确自身角色定位，承担起应负的责任，集中每一位员工的智慧，调动员工的积极性和创造性，全员投身企业文化建设。

四、实施步骤

企业文化建设要按照全面规划、分步实施的原则分阶段进行，争取三年内初步建成企业文化的完整体系。

第一阶段：全面启动推进阶段（2019.12——2020.12）

1、制订下发《公司企业文化建设实施方案》，并成立企业文化建设领导小组与工作小组。

2、完善《员工行为规范》。

3、对公司企业文化建设配套制度、流程进行梳理，形成较为完善制度体系。

4、完成企业文化核心理念的表述和诠释，形成初步《公司文化手册》；

5、利用多种形式对公司文化进行宣贯、培训。

第二阶段：逐步深化阶段（2021.1——2021.12）。

1、继续进行企业文化理念体系建设。

2、采用有效形式、利用多种渠道对企业文化核心内涵进行宣贯和推介。

3、继续修订、完善与现代企业制度和理念相配套的各种制度。

4、发现、培育、树立企业文化建设先进典型。

第三阶段：总结提高阶段（2022.1——2022.12）。

1、基本完成企业文化理念体系建设。

2、对企业文化建设情况全面评价，分析现状，总结成果，巩固成绩。召开企业文化研讨会，表彰先进。

3、组织编写企业文化建设成果汇编。

4、进一步修订和完善实施方案，推进企业文化建设的持久深入开展。

五、体系建设及实施措施

建设企业文化具体从以下三个方面的体系建设着手，分别为企业文化理念识别体系建设（MI）、企业文化视觉识别体系建设（VI）和企业文化行为识别体系建设（BI）

（一）、企业文化理念识别（MI）体系建设

企业文化理念是企业积极倡导、全体员工自觉实践，从而形成的代表企业信念、激发企业活力、推动企业生产经营的团体精神。公司着眼于落实“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，具体包括：公司愿景、公司使命、经营理念、市场理念、投资理念、人才理念等方面。

1、公司愿景

公司崇尚“专业、务实、创新、进取”的企业文化，致力于以专注的精神、专业的团队、有竞争力的产品和服务，为客户提供多层次全方位的投资理财解决方案，立志成为一家受人尊敬的资产管理公司。

2、公司使命

为客户创造收益，为员工创造平台，为股东创造利润，为社会创造价值

3、投资理念

公司致力于打造“进取、对等、包容、开放”的投研文化，坚持以基本面为核心的价值投资理念，严格控制风险，追求可持续的优秀投资业绩。

4、市场理念

投资、研究、市场一体化

公司强调市场服务的专业性，在先进的投研文化、正确的投资理念、严谨的风险控制体系基础上，通过对大类资产配置合理分析布局，力争在正确的时间，将正确的产品推荐给合格投资者。

5、经营理念

诚信经营，价值投资、共同发展

6、人才理念

通过规范化、专业化的人力资源管理，使公司人力资本增值

(二)、企业文化行为识别（BI）体系建设

企业文化行为识别是通过各种行为、活动或仪式作为企业文化的载体，将企业文化理念融入其中，使员工在行为上、思想上受到企业文化的教育和熏陶。通过狠抓职业操守，为员工个人发展提供良好文化氛围，提高员工职业归属感、荣誉感。把好选人用人关，充分发挥选拔人才与考核激励的导向作用，扎实推进道德规范、作风建设和能力培养等工作。

企业文化行为识别系统包括制度系统、仪式系统、沟通系统。

1、制度系统，主要是为企业文化建设提供制度保障，员工共同遵守的规章制度，具体体现在：

- (1) 编制员工行为准则、服务行为及标准用语规范；
- (2) 坚持诚信文化，强调合规经营，严抓风险控制，建立健全管理制度。

2、仪式系统，是通过组织展开一些定期或不定期的仪式来展现公司的企业文化，开展如下仪式：

(1) 投研早会

每天早晨开展公司投研早会，内容主要是行业研究、债券市场投资，公司分析，产品动态及设计等。

(2) 年度联欢晚会、先进表彰大会、特殊贡献人员的授勋仪式

在年度联欢晚会上，增进领导与员工，员工与员工之间的交流与团结。公司可以设置一些特殊的奖项，如年度最佳员工、优秀讲师等等，定期组织表彰大会颁发奖励。

(3) 文体活动

定期举办员工文体活动，可以采取兴趣小组形式选定一个组长来定期组织活动。羽毛球、打扑克、郊游等各种形式。另外组织过生日的员工进行一些员工生日会活动，吃生日蛋糕、或者发放电影票等。

(4) 经验分享交流会

部门内部、部门之间可以经常组织一些经验交流分享会，形成会议记录，将一些工作经验及好的工作方式方法进行总结，并进行推广，有利于工作的不断改进

及业绩的提升。

(5) 员工关爱

为了营造良好的企业文化，一定要关注员工，员工的满意度对于企业自身的发展至关重要，公司可以在员工遇到一些困难或者红白事的时候，公司代表过去探望一下，给予及时的安慰和力所能及的帮助才能够让员工感受到公司的温暖，如员工或员工家属生病住院探望、员工亲属亡故的慰问等。

3、沟通系统，良好的沟通是企业文化得以宣传和展现的基础，建立顺畅的沟通渠道是劳资关系和谐的重要工作。建立良好的沟通机制可以考虑如下形式：

(1) 电子邮箱

员工的各种意见、建议或投诉可以用书面的形式投入公司设立的电子邮箱中，有关部门和领导会替员工保守秘密，也能根据员工的反映进行严密周详的调查。公司倡导实名制反映，这样可以及时向员工反馈结果。

(2) 问卷调查

公司会不定期进行各类问卷调查，征询员工对公司的改革、发展及各种管理工作的意见。

(三)、企业文化视觉识别（VI）体系建设

企业视觉识别系统是企业形象的视觉传递形式，它是在理念识别(MI)和行为识别(BI)的基础上，将企业的品牌理念与核心价值通过视觉传播形式，有组织有计划地传递给客户、公众及企业员工，从而树立起统一的企业形象。

企业的视觉识别体系建设应该包括如下工作：

1、公司网站

通过网站使客户了解基金公司和基金产品，同时展示企业文化、员工活动、招聘信息等内容，有利于提升公司的知名度，也有利于普及金融知识。

2、微信公众号

通过微信公众号推出资讯服务，开展投资者教育，有计划进行产品推广，并展示企业良好的形象。

3、企业标识物品

对于公司的各项事务用品等需要展现公司的品牌形象，可统一设计将公司LOGO印制其上，笔、本、名片、纸杯、手提纸袋、信纸、雨伞、奖状、奖牌、公司旗帜等

4、企业宣传册

制作公司的宣传册，宣传册可以在公司参加展会、拜见客户、领导或客户来访时候给予展示。

六、具体工作安排

(1) 发挥党组织在企业文化建设过程中的作用，正确处理企业文化建设与员工思想政治工作、精神文明建设及企业日常管理工作的关系。通过企业党支部并尽快开展思想政治工作与精神文明建设工作。利用自身企业舆论优势树立正确的舆论导向，从根源上改变员工思想。

(2) 完善《员工手册》，组织全体员工深入学习并贯彻，使得各项工作有章可循，实施责任追究和分责管理，加大考核，提升管理水平，让制度成为文化的载体，使员工在思想上逐渐完成从“要我遵守”到“我要遵守”的升华，在行动上实现从“要我做”到“我要做”的跨越。为取得真正良好的效果，可以在学习培训后组织《员工手册》知识竞赛、有奖问答等。

(3) 整体推进 VI 识别系统，办公用品、形象宣传品、会议及接待用品、印发的文件材料、信封、会议桌牌等均要带有企业标志。

(4) 逐步编制《企业文化手册》，对企业精神、企业理念、企业价值观、发展总目标、工作作风、企业形象、职工基本行为规范、企业文化的主流和基本特点、企业标识等加以总结并形成《企业文化手册》。

(5) 建立《企业文化管理制度》、《华宸未来基金管理有限公司声誉风险管理办法》《华宸未来基金管理有限公司人员廉洁从业管理办法》《公开募集证券投资基金信息披露制度》《华宸未来基金管理有限公司合规工作管理办法》等相关制度或者管理办法。

(6) 宣传企业文化基本知识，通过多种形式（网站开辟专栏、有奖征文等）让员工尤其是基层管理人员了解企业文化的基本内容、功用、建设方式等，使企业文化真正成为全体员工的行为规范。

(7) 组建企业文化建设领导小组以加强领导，企业各部门领导担任主要负责人，增强号召力，同时也有助于根据企业的整体战略对企业文化的建设把好舵，起到导向作用。

(8) 倡导亲情文化，实现企业的人性化管理，建立员工生日档案，对员工家有红白喜事、生病住院、子女升学等方面的情况，认真落实规定，使员工感受到企业大家庭的温暖。

企业文化建设是一项重要的、长期的战略任务，我们要坚持不懈、持之以恒的切实抓出成效来，在制订各项具体实施计划的过程中要切实可行。企业文化的实施方案是开放性的，其具体内容需要随着外部环境和实施过程中的变化及时做出必要的调整，不断发展完善，真正做到与时俱进、开拓创新。



