

景顺长城基金管理有限公司
人力资源管理制度 XVII
企业文化建设管理制度

二〇一九年十二月

企业文化建设管理制度

(人力资源部：二〇一九年十二月)

修订历史

日期	修订情况	修订人	批准人
2019年12月	制订	吴佳妍	张丽

目 录

第一章	总 则	2
第二章	企业文化建设组织机构.....	3
第三章	企业文化理念体系.....	4
第四章	企业文化建设主要途径.....	5
第五章	附 则	6

第一章 总 则

第一条 目的

为深入贯彻证券基金行业文化建设动员大会的会议精神，扎实推进公司的企业文化建设，构建既符合行业价值观又具有公司特色的企业文化，践行“合规、诚信、专业、稳健”的行业文化，进一步引导员工牢固树立行业共同价值观及公司的核心理念，为企业的可持续发展提供内驱力以及为行业生态的良性发展创造价值，特制定本制度。

第二条 准则

本制度为公司企业文化建设的基础制度，公司其他相关规章制度在制订和修订时，应参照本制度的精神和内容，将企业文化建设的理念和要求融入到具体制度中，构成完整的企业文化建设制度体系。

第三条 基本原则

1、立足自身、促进发展原则

企业文化建设要从公司实际出发，符合公司的定位与发展战略；要将企业文化建设的基本要求制度化、规范化，嵌入到公司业务流程、内部控制、合规管理等公司经营管理环节。

2、统筹规划、循序渐进原则

企业文化建设是一项战略性、长期性的工作，要从公司长远发展的高度进行统筹规划，明确总体目标和阶段性目标、按步骤、分阶段、有重点地不断推进，并在发展实践中不断赋予公司企业文化新的内涵。

3、突出特色、提升能力原则

企业文化建设应突出公司自身特色，秉承自身资源禀赋发展，谨守能力边界，聚焦主动投资能力，专业上持续增强原有主动管理能力，培养新的投资能力，不断提升经营管理能力。

4、领导垂范、全员参与原则

企业文化建设应要求管理人员进行自上而下的文化宣导以及以身作则，影响和带动员工心态和行为改变，最大限度地引导全体员工认知、认同公司企业文化，积极参与各类企业文化建设项目。

5、督促落实、奖惩分明原则

企业文化建设应建立相应的激励约束机制，对于企业文化建设执行到位，有突出贡献的团队及个人给予表彰及奖励；对于违反公司核心价值观的团队及个人，应给予批评教育及一定的惩罚。

第二章 企业文化建设组织机构

第四条 企业文化建设组织机构

公司设立了企业文化建设执行委员会作为企业文化建设的组织机构，全面负责组织和落实公司各项企业文化建设工作。执行委员会主任委员由公司董事长、公司总经理担任，副主任委员由督察长、总经理办公室负责人、人力资源部负责人和市场服务部负责人担任，执行委员由各部门负责人及主要执行人员构成。

第五条 企业文化建设执行委员会的职责

- 1、领导和指导公司的企业文化建设，把握企业文化建设的领导方向；
- 2、主持制定及完善公司企业文化理念体系核心内容；
- 3、审议公司企业文化建设管理制度；
- 4、审议公司企业文化建设实施方案；
- 5、审议公司企业文化建设涉及的各项重大事项；
- 6、确保企业文化建设各个阶段的人员及资金等重大投入；
- 7、督促各部门落实公司的企业文化建设工作。

第六条 企业文化建设执行委员会会议

公司企业文化建设委员会每季度召开一次例行会议，讨论、审议公司企业文化建设的相关议题，会议时间为每季度第一次总经理办公会之后。若临时需要组织讨论有关企业文化建设的相关工作，将召集企业文化建设执行委员会临时会议。

第七条 企业文化建设日常工作推进部门

总经理办公室、人力资源部和市场服务部是企业文化建设日常工作推进部门，在企业文化建设执行委员会的授权下开展工作。

第八条 总经理办公室的职责

- 1、组织构建企业文化理念，确保企业文化理念体系的不断完善、协调各项企业文化建设举措的落实；
- 2、在企业文化建设的过程中，定期或不定期召开企业文化建设讨论会议，组织讨论和审议公司企业文化建设事宜。

第九条 人力资源部的职责

- 1、根据公司发展战略制定公司企业文化建设的实施规划和方案；
- 2、根据企业文化建设整体要求，不断推进企业文化建设制度化和规范化；
- 3、根据批复的企业文化建设专项经费，组织各项企业文化建设工作；
- 4、组织及开展公司企业文化培训宣传活动及员工活动；
- 5、建立及完善绩效管理体系及激励约束机制，促进企业文化建设的落地；
- 6、提供各类福利保障及开展员工关爱项目，营造良好的人文氛围；
- 7、构建企业评优机制，树立学习标杆，营造积极向上的企业文化；
- 8、建立及完善各类员工沟通渠道，收集及反馈有关企业文化建设的信息。

第十条 市场服务部的职责

- 1、根据公司发展战略制定企业文化建设对外宣传规范，并监督执行；
- 2、推进企业形象识别系统建设，对公司整体视觉形象使用规范进行监督和检查；
- 3、结合公司业务，策划及组织结合公司企业文化的品牌宣传活动；
- 4、策划及组织各类履行社会责任的活动；
- 5、负责公司媒体文宣、自媒体平台（微信、微博）及官方网站等企业文化展示。

第十一条 法律监察稽核部的职责

负责对企业文化建设工作的合规性进行监察稽核。

第十二条 其他部门的职责

财务行政部在定制、安排使用公司物料、办公用品、出版物时，应遵照公司统一的企业形象识别管理规范；各个部门应在工作中全面体现公司的企业文化理念，坚持落实行业及企业核心价值观。

第三章 企业文化理念体系

第十三条 企业文化理念体系构成

公司的企业文化理念体系是公司长期稳健合规经营的行动纲领，也是企业文化建设工作开展的重要依据，包括企业愿景、企业使命、战略目标、经营理念、投资理念、核心价值观、品牌形象等核心内容。具体如下：

- 1、企业愿景：成为中国资产管理行业持续领跑者。
- 2、企业使命：为客户持续创造财富，助员工提升自我价值。
- 3、战略目标：巩固权益投资领先地位，打造一流多资产管理能力。

- 4、经营理念：以客为尊，专注主动投资管理能力，长期稳健合规经营。
- 5、投资理念：宁取细水长流，不要惊涛裂岸。
- 6、核心价值观：以客为尊，专业诚信，卓越高效，平等务实，合作担当
- 7、品牌形象：股票投资领先的多资产管理专家。

第十四条 核心价值观释义

公司核心价值观是：以客为尊，专业诚信，卓越高效，平等务实，合作担当。具体释义如下：

- 1、以客为尊：唯客户利益至上，唯客户信任至重。
- 2、专业诚信：以专业能力立身，以诚信做人本。
- 3、卓越高效：更好的工作成果，更高的工作效率。
- 4、平等务实：人人平等、淡化层级、踏实做事、专注业务。
- 5、合作担当：崇尚团队协作，鼓励承担责任。

第十五条 企业文化理念体系的建设与完善

公司企业文化理念体系是企业文化的根本，在制定过程中，应广泛听取员工的意见和建议，获得员工充分认同，使得员工从集体认知上与公司保持一致，保障公司企业文化建设的有效贯彻执行。

公司企业文化建设执行委员会应定期回顾公司企业文化理念体系相关内容，做到与时俱进，不断丰富和发展企业文化核心理念和重要内涵，满足行业及公司发展的需要。

第四章 企业文化建设主要途径

第十六条 领导垂范

各级管理人员应深刻理解公司的企业文化，在公司的日常经营管理中以身作则，通过示范、说服、协商、要求等方式有意识地将企业文化融入到团队管理中。

第十七条 培训教育

培训可以全面、有效地向全体员工或特定对象快速地宣传公司企业文化，传达执行规范和要求。新员工培训、特定岗位培训或全体员工大会等都是进行企业文化宣传的有效方式。

第十八条 活动感染

员工活动可以营造轻松、互动的沟通氛围，使员工在活动中达到互相交流、互相学习、互相影响，改变固有思维定势，不断感受、理解和认同企业文化理念。公司将结合公司发展组织各类员工活动，增强员工凝聚力。

第十九条 考核激励

合理的绩效管理与激励约束机制可以有效地促进企业文化建设的落地，规范和引导员工的行为。公司将不断完善绩效指标体系和员工行为规范，通过绩效考核来强化员工对企业文化的理解和认同，将企业文化逐步内化为员工理念。

第二十条 树立标杆

企业标杆具有良好的感知作用和引导作用，能让广大员工迅速地认识到公司的企业文化理念，帮助公司引导员工学习先进，不断进步。公司将每年组织一次团队类奖项和个人类奖项的评优活动，为全体员工树立优秀典型，营造积极向上的企业氛围。

第二十一条 宣传引导

通过对外的宣传，可以快速地、更大范围地宣传公司品牌的知名度和美誉度；通过对内的宣传，可以不断强化员工对企业文化的认识、理解和关注，从而内外结合地打造良好的企业形象。

第二十二条 形象塑造

通过建立、宣传及推广应用公司的企业文化形象识别系统，确保公司员工以统一企业文化理念及品牌形象开拓业务、服务客户、销售产品及开展各类运营管理工作，以让客户感知公司的文化内涵，切实服务好客户，提升公司品牌形象。

第五章 附 则

第二十三条 本制度由公司人力资源部负责解释和修订，经总经理办公会审议通过，自发布之日起实施。