

**湘财基金管理有限公司
企业文化建设管理制度
(拟稿)**

制 订： 综合管理部、监察稽核部

批 准： 总经理办公会

生效日期： 年 月 日

制定或修订记录

起草或修订日期	起草或修订部门	起草或修订人	审核人	备注

目录

第一章 总则	4
第二章 企业文化建设的基本原则.....	5
第三章 企业文化建设的管理机构.....	5
第四章 企业文化建设的主要内容.....	4
第五章 企业文化建设的保障机制.....	6
第六章 附则	6

第一章 总则

第一条 为加强企业文化管理，塑造和推动企业文化的发展、规范企业文化建设管理工作，培育良好的企业文化氛围，促进企业文化建设工作健康有序发展，特制定本制度。

第二条 企业文化是指公司在发展中长期形成的共同理想、基本价值观和行为规范

第三条 公司坚决认同并致力于建设“合规、诚信、专业、稳健”的企业文化。

第四条 本制度适用于公司及各部门。

第二章 公司企业文化的主要内涵

第五条 合规是经营底线。合规经营始终是公司生存发展不可逾越的底线，这既是行业长期经营实践中形成的经验，也是付出巨大代价换来的教训。公司坚信合规创造价值，将合规经营摆在更加突出的位置，坚持人人合规、事事合规、时时合规，让合规管理贯彻到公司决策、执行、监督、反馈等各个环节。

第六条 诚信是基本义务。公司“受人之托，代人理财”，应遵守契约精神，履行信托义务，坚决维护投资者的根本利益。公司及全体员工应珍惜声誉，从日常经营活动的小事做起，从自身一言一行的小节做起，努力提升诚信经营的公司品牌及个人声誉，将公司打造成行业中有特色的精品店。

第七条 专业是发展保障。专业是公司及全体员工的立身之本，应苦练内功，加强学习，不断提升专业水平和核心竞争力，为投资者创造价值，为公司今后不断发展壮大提供有力保障。

第八条 稳健是致远之道。金融企业经营业务即经营风险，公司应坚持稳健经营，平衡收益和 risk 的关系，确保业务发展与管理能力、资本实力匹配，为公司实现长远发展和可持续发展奠定基础。

第三章 企业文化建设的基本原则

第九条 全员参与原则。公司全体员工需积极参与企业文化的建设和宣传工作，争取弥补企业文化建设的空白区域。

第十条 目标导向原则。企业文化须围绕行业发展的方向、公司核心理念，营造正确的企业文化，产生积极的导向性作用。

第十一条 合法合规原则。企业文化和宣传过程中，必须符合法律法规和公司内部管理制度的规定。

第十二条 经营持久原则。企业文化建设是一个渐进而漫长的过程，公司及全体员工要有决心、有耐心、有信息打好企业文化建设的攻坚战，切实将企业文化建设工作纳入日常管理工作中，不断完善、持续提高。

第四章 企业文化建设的管理机构

第十三条 企业文化组织机构包含领导小组和工作小组。领导小组由董事长担任组长，成员由总经理、督察长、高级管理人员组成。工作小组由总经理、督察长、公司各部门负责人共同组成。

第十四条 领导小组负责贯彻落实监管部门的指示精神，研究决定公司企业文化建设重要事项；审定公司企业文化建设实施方案、工作计划及运行保障机制；督导工作小组和各职能部门开展企业文化建设工作。

第十五条 工作小组负责落实企业文化建设的具体工作：

- 1、组织实施、协调落实领导小组决定的工作事项；
- 2、负责公司企业文化建设实施方案等相关文件的起草工作；
- 3、负责企业文化建设的教育培训、宣传发动和相关活动的策划、组织、实施工作。

第五章 企业文化建设的主要方法

第十六条 培训教育：培训是集中、系统的教授过程，可以迅速地营造学习氛围，实现宣传效果。公司各部门在组织或参加企业文化培训的同时，还应将

企业文化培训纳入各部门内部的各项工作中。

第十七条 领导垂范：公司各级领导应深刻理解公司企业文化，领导的日常言谈举止对公司企业文化建设起到重要的示范作用，以身作则，推广公司的企业文化。

第十八条 宣传引导：通过开展企业文化建设的主题活动、张贴企业文化的宣传标语或树立先进典型案例、在公司官网上对时政方针和先进文化进行宣导等，使公司的企业文化建设得到更好的效果。各部门除积极支持配合企业文化建设活动外，还应结合自身工作实际，充分利用现有资源创造性地开展企业文化建设活动。

第六章 企业文化建设的保障机制

第十九条 公司应为企业文化建设提供切实的保障机制。

第二十条 人才招聘：公司在外聘人才时，应依据企业核心理念严把人才招聘关。引进人才时，不仅要强调人才对公司企业文化的认同，还要把公司企业文化的归属感作为人才的考核指标。对不符合公司企业文化要求的人员和对公司企业文化产生不良影响的人员，应及时提出辞退建议或解除劳动合同。

第二十一条 考核激励：公司在日常管理工作中逐渐形成以企业战略目标与部门个人业绩为导向的企业文化，注重有效激励与问责监督相统一，采用适度拉长考核周期、薪酬递延发放等办法，建立长周期的考核评价体系和收入分配机制，更鲜明地传导行业文化和价值追求，避免激励扭曲、行为失范。

第二十二条 职业操守：公司应注重精神引领和文化引导，加大职业道德教育在员工培训、从业资格考试和高管任职资格评定中的比重，落实员工执业行为管理，把企业文化的理念和要求融入到企业管理的全过程，筑牢珍惜职业声誉、恪守职业道德的思想防线。

第七章 附则

第二十三条 本制度由综合管理部、监察稽核部负责制订、解释和修订。

第二十四条 本制度经总经理办公会审议通过，自公布之日起施行，修订时

亦同。