

福建凤竹纺织科技股份有限公司

企业文化管理制度

(经五届董事会第十次会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 为加强福建凤竹纺织科技股份有限公司(以下简称“公司”)的企业文化建设,塑造与公司愿景、使命、发展战略相适应的企业文化,增强公司凝聚力,激励员工成长,为内部控制实施创造良好的环境,根据《企业内部控制基本规范》、《企业内部控制应用指引第5号—企业文化》的要求,特制定本制度。

第二条 本制度所称企业文化是指在生产经营实践中逐步形成的、为公司全体员工所认同并遵守的价值观、经营理念和企业精神,以及在此基础上形成的组织制度和行为规范的总称。

第三条 本制度适用于公司各部门、全资子公司和控股子公司(以下简称“子公司”)。

第二章 企业文化管理机构

第四条 公司董事会是公司企业文化管理的最高决策机构,负责审议确定公司企业文化核心理念和企业文化基本管理制度。

第五条 公司总经理办公会是公司企业文化管理的日常决策机构,负责审批公司企业文化具体管理制度、企业文化发展规划和年度工作计划,以及对企业文化相关的重大事项进行决定。

第六条 人力资源部是企业文化建设的培训与宣传机构,其在文化建设与管理方面的职责主要有:

- 1、将公司企业文化的核心内容融入新员工入职培训体系,将新员工对企业文化的认知度作为员工入职一定阶段后的一项考核的指标,确保企业文化核心内容在员工中的知晓范围及深度;

2、定期组织员工对企业文化建设的满意度调查，广泛收集员工对企业文化建设的意见和建议，提供给公司总经理办公会讨论和决策；

3、利用招聘、内部的海报、横幅、网站、宣传栏、年报、公司简介、员工手册等途径对外进行企业文化宣传，提高外界对公司文化特色的认知度。

第七条 公司总经理办公室是公司企业文化管理的归口管理部门，在公司总经理领导下开展工作，其职责包括：

- 1、研究和提炼公司企业文化核心内容；
- 2、具体拟订公司企业文化管理制度或制度调整方案；
- 3、制订公司企业文化发展规划和年度工作计划，组织企业文化建设的实施；
- 4、制订公司企业文化推广方案并监督执行；
- 5、组织公司各部门、子公司对企业文化重要议题进行相关研究和宣传。

第八条 公司各职能部门和各子公司负责组织企业文化的贯彻执行。

第三章 企业文化理念管理

第九条 公司文化理念是指建立在公司使命、愿景基础上的企业核心价值观、道德规范、行为规范、管理理念和风格等内容。具体如下：

- 1、发展目标：致力成为全球高档针织面料领导品牌。
- 2、发展理念：以专业为发展的基础，发展中不忘稳健，稳健中寻求发展。
- 3、战略目标：以成本低、品种新、质量高、服务优、交期准为专业基础，以客户为中心，主动了解客户需求，提供全面针对性的解决方案，成为客户信心保证和不可缺少的长期合作伙伴。
- 4、品牌信念：专业、专注、团队、创新、责任。
- 5、品牌广告语：专注细节成就完美。

6、核心价值观：专注专业，奉献完美品质和服务；以客户为中心；尊重个人，依靠团队；为社会进步多做贡献。

7、质量方针：努力为顾客提供更满意的产品。

8、经营理念：诚信为本，互惠双赢。

9、基本准则：热爱企业、热爱岗位、热爱产品。

10、人才观：品德、合作、专业、忠诚。

11、用人理念：唯才任用、用其所长，能上能下、优胜劣汰。

12、管理理念：整体大于部分之和。

13、发展观：与公司一起成长进步。

14、共同愿景：在成就企业的同时成就自我。

15、公司作风：来真的，抓实的。

第十条 要着力挖掘自身文化。公司一贯倡导“以人为本，整体发展，为社会进步多作贡献”为核心的企业文化理念。“为社会进步多作贡献”是公司的核心价值观与发展观。要注意从企业特定的外部环境和内部条件出发，把共性和个性、一般和个别有机地结合起来，总结出本公司的优良传统和经营风格，挖掘整理出本公司长期形成的宝贵的文化资源，在企业精神提炼、理念概括、实践方式上体现出鲜明的特色，形成既具有时代特征又独具魅力的企业文化。

第十一条 着力博采众长。要紧紧把握先进文化的前进方向，以开放、学习、兼容、整合的态度，坚持以我为主、博采众长、融合创新、自成一家的方针，广泛借鉴国内外先进企业的优秀文化成果，扬长避短、为我所用。

第十二条 根据塑造形成的核心价值观指导企业的实际行动。必须使公司的核心价值观和精神理念深入每一位员工的精髓，形成集体至善向上的力量，使制度约束演变为员工发自内心的自觉行为，真正实现企业文化在公司日常经营和员工实际行动中的引导作用。

第十三条 充分体现以人为本的理念。要在企业文化建设过程中牢固树立“以人为本”的思想，以人为本就是要建设和谐（和谐家庭、和

谐公司)、健康、积极的企业文化,弘扬正气,严厉打击歪风邪气;以人为本就是尊重劳动、尊重人才,用美好的愿景鼓舞人,用宏伟的事业凝聚人,用科学的机制激励人,用优美的环境熏陶人;以人为本就是要坚持落实严厉的管理规章制度,鼓励创造,表彰先进,处罚落后,就是坚决把责任追究到底;以人为本就是要培养一大批能做人的思想工作的基层管理干部队伍;以人为本还要做到关心下属,善待下属,培养下属;以人为本,就是要尊重全体员工的首创精神,在统一领导下,有步骤地发动全体员工广泛参与,从基层抓起,集思广益,群策群力,全员共建,努力使全体员工在主动参与中了解企业文化建设的内容,认同企业的核心理念,形成上下同心、共谋发展的良好氛围。

第四章 企业文化制度管理

第十四条 公司企业文化制度是公司企业文化理念的具体规范,必须与企业文化理念保持一致。

第十五条 公司企业文化制度系统涵盖下述三个层次:

1、文化理念层次,企业文化理念应详细阐明企业文化核心理念的具体内涵,其核心是共同的价值观和道德规范,这是企业文化管理的基础;

2、行为规范层次,包括企业行为规范、服务行为规范、人际关系规范和公共关系规范;

3、管理制度层次,管理制度是公司固化的强制性的文化规范,包括组织结构、业务流程、各项具体业务管理制度等。

第十六条 总经理办公室是公司企业文化制度的组织制订和实施监督机构,企业文化具体管理制度经总经理办公会审批生效后,总经理办公室负责推动落实。

第五章 企业文化视觉管理

第十七条 公司企业文化视觉管理是公司企业文化的外在表现形式。通过对相关器物的设计，可以直观、生动地表现公司企业文化的核心思想。

第十八条 公司企业文化视觉系统包括如下内容：

- 1、公司名称（全称、简称）、标识、品牌标志图案；
- 2、公司标志标准字体、标准色、组合规范、辅助图形；
- 3、公司象征图案；
- 4、公司宣传标语。

第十九条 公司企业文化视觉系统应用范围包括：

- 1、办公用品、事务用品；
- 2、公司证照、文件类；
- 3、指示、标识类；
- 4、广告展示陈列类；
- 5、商品及包装类；
- 6、公司服饰和礼品；
- 7、公司出版物和网页；
- 8、显示屏及播放媒体；
- 9、其他。

第二十条 总经理办公室是公司企业文化视觉设计的管理机构，组织设计单位对企业文化进行视觉设计。各项设计经公司总经理办公会审议认可，总经理办公室负责推动落实。

第六章 企业文化实施管理

第二十一条 公司及子公司中高层作为企业文化的倡导者、执行者和管理者，要以身作则，积极倡导、传承和实践企业文化，要高度重视，

认真规划，狠抓落实，取得实效。应当站在促进企业长远发展的战略高度重视企业文化建设，对企业文化建设进行系统思考，确定本公司文化建设的目标和内容，提出正确的经营管理理念。企业文化建设的领导体制要与现代企业制度和法人治理结构相适应，要明确企业文化建设的主管部门，安排专（兼）职人员负责此项工作，形成公司总经理办公室负责组织、各职能部门、子公司分工落实、员工广泛参与的工作体系。与此同时，要深入调研、制定规划，认真梳理整合各项工作任务，分轻重缓急，扎实推进。要着力将核心价值观转化为企业文化规范，通过梳理完善相关管理制度，对员工日常行为和工作行为进行细化，逐步形成企业文化规范，以理念引导员工的思维，以制度规范员工的行为，使公司全体员工增强主人翁意识，做到与公司“同呼吸、共命运”，真正实现“人企合一”，充分发挥核心价值观对公司发展的强大推动作用。

第二十二条 总经理办公室负责推动公司各层面的企业文化建设，通过公司内部的海报、横幅、网站、宣传栏、年报、公司简介、员工手册等，组织开展企业文化内部推广工作。

第二十三条 公司各部门、子公司在组织宣传工作中，必须充分考虑公司企业文化规范的要求，不得与公司企业文化的规定相抵触。各部门在宣传活动实施前需将方案报总经理办公室审核同意后，在总经理办公室的监督和指导下开展。

第二十四条 总经理办公室应做好公司形象推广工作和公司标志标识使用规范的工作。应当将核心价值观贯穿于自主创新、产品质量、生产安全、市场营销、售后服务等方面的文化建设中。

第二十五条 为更好地培育、塑造公司企业文化，总经理办公室和人力资源部应组织开展丰富多彩的员工文化活动和相关培训工作。

第二十六条 公司各部门、子公司可以提议开展企业文化活动，由总经理办公室研究并提案，经公司总经理审批，总经理办公室组织开展活动。

第七章 企业文化的评估和创新

第二十七条 总经理办公室应每年对公司企业文化建设状况进行总结评估，配合战略规划实施总结评估工作，着力关注以下主要内容：董事、监事、总经理和其他高级管理人员在企业文化建设中的责任履行情况；全体员工对企业核心价值观的认同感；企业经营管理行为与企业文化的一致性；企业品牌的社会影响力；员工对企业未来发展的信心等。在此过程中，应当把握以下原则：一是全面评估与重点评估相结合，注重评估指标的导向性。要突出关键指标，确保评估指标的可操作性。二是定性与定量相结合，注重评估方法的科学性。要根据评估内容和指标功能，量身定制不同的评估标准。三是内部评价与外部评价相结合，注重评估结果的有效性。既要引导公司通过对照评估标准，自我改进、自我完善，不断激发企业的积极性、主动性和创造性，又要兼顾社会公众以及公司利益相关者，借助专业机构力量，提升文化评估专业水平和公信力。

第二十八条 总经理办公室应对五年规划实施过程中的企业文化建设情况进行总结，作为未来企业文化建设规划制订的参考。同时，重视企业文化评估结果的利用，既要巩固和发扬文化建设取得的成果，又要针对评估过程中发现的企业文化缺失，研究分析深层次的原因，及时采取措施加以改进，以此推进企业文化建设。在此基础上，还要结合公司发展战略调整以及公司内外部政治、经济、技术、资源等因素的变化，着力在价值观、经营理念、管理制度、品牌建设、企业形象等方面持续推动企业文化创新。其中，要特别注意通过不断打造以主业为核心的企业品牌，实现企业文化的创新和跨越。

第八章 附 则

第二十九条 本制度由公司董事会负责修订并解释，经董事会审批

后发布。

第三十条 本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，则按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行，并及时修改本制度，报董事会审批。

第三十一条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

福建凤竹纺织科技股份有限公司

二〇一四年八月三十日