

黑龙江北大荒农业股份有限公司

企业文化管理制度

第一章 总则

第一条 为了规范和加强黑龙江北大荒农业股份有限公司（以下简称“公司”）企业文化的建设，营造良好的企业文化氛围，建立优秀的企业文化，并充分发挥企业文化对公司经营发展的积极作用，根据《企业内部控制基本规范》和《企业内部控制应用指引第5号——企业文化》等规范性文件的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度所称企业文化，是指公司在生产经营实践中逐步形成的、为整体团队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行为规范的总称。

第三条 企业文化的组成要素包括：

（一）价值观。价值观是公司在经营过程中坚持不懈、努力使全体员工都信奉的信条，体现了企业核心团队的精神，往往也是企业家身体力行并坚守的理念。

（二）经营理念。经营理念是公司根据自身发展战略和经营特点，确定的对公司能够产生深远影响，对企业生产经营管理的关注程度、态度或行动，是公司管理层自身拥有的无形企业文化要素。

（三）企业精神。企业精神是指公司员工所具有的共同内心

态度、思想境界和理想追求。它表达着公司的精神风貌和风气。

（四）企业行为规范。企业行为规范是指公司在生产经营实践活动中所形成的，对人的行为带有强制性，并能保障一定权利的各种规定。公司的领导者和员工都必须遵守和执行，从而形成约束力。

第四条 本制度适用于公司及公司所属企业（以下简称“企业”）的企业文化管理工作，企业是指公司下设的分公司和全资或控股子公司。

第五条 公司加强企业文化建设至少应当关注下列风险：

（一）缺乏积极向上的企业文化，可能导致员工丧失对公司的信心和认同感，公司缺乏凝聚力和竞争力。

（二）缺乏开拓创新、团队协作和风险意识，可能导致公司发展目标难以实现，影响可持续发展。

（三）缺乏诚实守信的经营理念，可能导致舞弊事件的发生，造成公司损失，影响公司信誉。

（四）忽视公司间的企业文化差异和理念冲突，可能导致并购重组失败。

第二章 管理机构设置及职责

第六条 公司董事会是企业文化管理的最高决策机构，其主要职责包括：

（一）审议确定企业文化的核心内容；

（二）审批公司各项企业文化管理制度；

- （三）审批企业文化的发展规划；
- （四）审批企业文化的年度工作计划；
- （五）决定企业文化管理的重大事项。

第七条 公司党委工作部（人力资源部）是企业文化管理的执行和监督部门，其主要职责包括：

- （一）组织研究和制订企业文化的核心内容；
- （二）组织制订公司各项文化管理制度；
- （三）制订企业文化发展规划；
- （四）制订企业文化年度工作计划并牵头组织实施；
- （五）制订公司对内和对外宣传规范，并监督执行；
- （六）组织进行企业文化重要议题的相关研究；
- （七）组织进行企业文化评估；

（八）开展公司对内对外企业文化宣传，组织公司的企业文化活动；

- （九）负责企业文化建设工作的指导和考核。

第八条 公司党委工作部（人力资源部）负责企业文化的内部培训工作，其主要职责包括：

- （一）制订年度企业文化培训计划并组织实施；
- （二）组织员工企业文化培训并进行考核；
- （三）管理员工企业文化培训档案。

第九条 公司及企业各部门是企业文化建设和管理的执行单位，具体落实企业文化建设和管理的各项工作。

第三章 企业文化建设

第十条 公司管理层应当在公司长期经营的基础上，采取切实有效的措施积极培育具有自身特色的企业文化，引导和规范员工行为，打造以主业为核心的企业品牌，形成整体团队的向心力，促进公司长远发展。

第十一条 公司党委工作部（人力资源部）负责提请公司管理层进行讨论和研究，确定公司的核心价值观、经营理念和企业精神，并提炼形成企业文化的核心内容。

第十二条 公司核心价值观的建设应当注重以下方面：

（一）着力挖掘自身文化。从公司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，总结出公司的优良传统和经营风格，挖掘整理出公司长期形成的宝贵的文化资源，在公司精神提炼、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；

（二）着力博采众长。广泛借鉴国内外先进企业的优秀文化成果，大胆吸取新文化、新思想、新观念中的先进内容；

（三）运用公司的核心价值观指导经营活动。

第十三条 企业文化建设的重点是打造以主业为核心的品牌。公司应重视产品品牌的建设，将品牌建设贯穿于积极自主创新、提升产品质量、保证生产安全、大力拓展市场占有率、为客户提供满意的售后服务等日常经营活动。

第十四条 企业文化建设要充分体现“以人为本”的理念，

包括:

(一)努力为全体员工搭建发展平台,挖掘创造潜能,增强员工的主人翁意识,激发其积极性、创造性和团队精神;

(二)尊重全体员工的首创精神,发动全体员工广泛参与,集思广益,群策群力,全员共建;

(三)尊重员工的个性差异,使个体的差异化转化为组织生产力的主要财富。通过尊重差异,引导不同个体带给组织独特的绩效;

(四)建立良好的沟通机制,加强公司与员工以及员工之间的沟通,充分了解、满足员工的合理需求;

(五)根据公司业务及员工成长提升的需求,定期组织开展各种培训,培养浓厚的学习氛围,增强员工对企业文化的认同感。

第十五条 公司及企业各部门根据本部门的职责范围和工作要求,组织编写和修订本部门的各项规章制度,并按照相关程序报公司或企业管理层审议通过后实施。

公司及企业全体员工必须严格遵守各项规章制度,任何违反制度、凌驾于制度之上的行为一经发现,将按照公司相关规章制度严肃处理。

公司严格禁止任何管理层干涉正常程序和凌驾制度的行为,并建立内部审计和监督机制,对管理层干涉正常程序或凌驾制度的任何行为进行查处和通报。

员工在工作中发现违规行为,应及时、主动地按照公司有关

举报方式、途径和程序举报。

第十六条 公司发生并购重组时，由公司党委工作部（人力资源部）组织相关部门对被并购方的企业文化进行调查和评估，制订企业文化整合方案，报公司总经理办公会会议审议通过后执行。企业文化整合方案必须尊重被并购方的地域、本土文化及其原有的企业文化。

第十七条 公司及企业各级管理人员应深刻理解公司文化，言谈举止对公司的企业文化建设起到重要的示范作用，通过说服、协商、命令、标榜等方式有意识地将文化融入日常行为，以身作则，推广公司的企业文化。

第十八条 公司及企业的所有员工均有权利对企业文化建设提出合理化建议，有义务积极参与企业文化培训和各项活动，自觉遵守相关规章制度，传播和维护公司的企业文化。

第四章 企业文化的宣传与贯彻

第十九条 企业文化宣传要做到内外兼顾，统一管理。

第二十条 公司党委工作部（人力资源部）负责制定公司形象、符号、文字等视觉识别系统和文化器物的使用和管理规范，并对实际使用进行检查和监督。

第二十一条 公司应加强企业文化的内部宣传贯彻，组织和发动员工广泛参与企业文化建设，通过反复强调、阐述体验等方式，加深员工对企业文化的理解，以积极的企业文化时刻激励、影响员工，促进公司的长远发展。

第二十二条 企业文化的内部宣传的主要措施包括：

（一）在公司自媒体平台、内部文件（员工手册、内部刊物等）、办公场所和辖区的显著位置等显示和标注核心价值观、经营理念、企业精神等企业文化的主要内容；

（二）向新员工介绍、宣传公司企业文化；

（三）定期组织员工进行企业文化的深入培训和专题讨论会；

（四）通过问卷或其他形式了解员工对企业文化相关内容的理解和接受程度。

第五章 企业文化的评估

第二十三条 公司党委工作部（人力资源部）负责组织进行企业文化的评估，制订评估制度，明确评估的内容、程序和方法，落实评估责任制。公司可以聘请具有专业能力的第三方对企业文化进行评估，在第三方评估机构执行评估的过程中，公司党委工作部（人力资源部）需指派具有监督能力的人员协同工作。

第二十四条 企业文化评估工作需要重点关注的内容包括：

（一）董事、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；

（二）全体员工对企业核心价值观的认同感；

（三）公司经营管理行为与企业文化的一致性；

（四）公司品牌的社会影响力；

（五）参与并购重组各方文化的融合度；

（六）员工对公司未来发展的信心。

第二十五条 评估工作完成后，应形成评估报告，说明评估过程和结果。对于评估过程中发现的问题，应分析导致问题发生的原因，提出改进措施。评估报告由公司党委工作部（人力资源部）汇总完成并提交管理层，作为公司进一步加强企业文化建设和管理的重要指导。

所有评估过程中产生的资料信息，由公司党委工作部（人力资源部）收集并保存。

第六章 附则

第二十六条 本制度由公司党委工作部（人力资源部）负责草拟、解释和督办，由公司董事会负责审议和修订。

第二十七条 本制度自发布之日起执行，原《企业文化管理制度》（黑北农发〔2023〕72号）同时废止。