

红土创新基金管理有限公司

企业文化基本管理制度

第一章 总则

第一条 为加强公司企业文化管理，塑造推动公司发展的企业文化，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，鼓舞和激励公司员工，特制定本制度。

第二条 本制度对公司企业文化管理的内容与实施做出规定，是公司开展企业文化工作的依据。

第三条 公司坚持以“合规、诚信、专业、稳健”为基础的创新共赢的企业文化。

第二章 企业文化公司治理与管理机构

第四条 公司应当遵守法律、行政法规、中国证监会的规定和中国证券投资基金业协会的自律规则，恪守诚信，审慎勤勉，忠实尽责，为基金份额持有人的利益管理和运用基金财产。

公司治理应当遵循基金份额持有人利益优先的基本原则。公司章程、规章制度、工作流程、议事规则等的制订，公司各级组织机构的职权行使和公司员工的从业行为，都应当以保护基金份额持有人利益为根本出发点。公司、股东以及公司员工的利益与

基金份额持有人的利益发生冲突时，应当优先保障基金份额持有人的利益。

第五条 公司董事、监事、高级管理人员及全体人员应当专业诚信、勤勉尽职，遵守职业操守，以较高的职业道德标准和商业道德标准规范言行，维护基金份额持有人利益和公司资产安全，促进公司稳健高效运作。

第六条 公司设立由董事长（组长）、总经理（副组长）、督察长组成的企业文化建设领导小组。公司企业文化建设领导小组的职责是审定企业文化建设整体方案，推进企业建设工作。

领导小组下设办事机构（办公室），其中：综合管理部牵头协调企业建设工作，投资、研究、交易、市场营销、财务、监察稽核等部门负责具体落实和实施企业建设工作。

第七条 公司综合管理部是公司企业建设的牵头协调部门，负责协调、审核、指导其他各部门的企业建设管理工作。其主要职责为：

- 1、组织制定企业建设整体方案；
- 2、组织开展公司企业文化宣传、企业文化活动；
- 3、公司企业文化培训的组织、考核、管理、培训效果评估；
- 4、指导各部门开展企业文化活动。

第八条 各部门负责人为本部门企业文化建设的责任人，其具体职责为：

- 1、负责本部门工作或业务有关的风险控制；
- 2、负责组织和实施本部门人员的职业道德教育；
- 3、协助企业文化在本部门的建设、推广、宣传；
- 4、协助综合管理部具体落实文化建设工作，并组织安排本部门员工参加公司组织的各项企业文化活动。

第三章 企业文化理念管理

第九条 企业文化建设领导小组审议确定的公司企业文化理念将作为公司企业文化工作开展的依据。

第十条 公司企业文化理念包括公司的企业愿景、公司宗旨、公司使命、核心价值观等企业文化核心内容。

第十一条 “打造以客户为中心,权益类投资为特色的创新型资产管理机构”是公司的企业愿景。

公司应当坚持“以客户为中心”的准绳，始终坚守“投资者利益第一”原则，以保护投资者利益为出发点，坚持公平和公正的交易准则，对于损害客户利益，破坏行业准则的行为事前严加防范、事后严肃处理。

第十二条 “诚信立足，创新致远” 是公司宗旨。

公司应当坚持合规经营，不断健全、完善风控体系，强化风险揭示等信息披露的适当性与及时性，坚持走正道、防风险，不断开拓创新，积极进取，努力为投资者带来更好的回报。

第十三条 “为客户创造财富、为员工提升价值、为股东提供回报、为社会承担责任” 是公司使命。

公司应当以客户价值为中心，在合法合规框架下不断提升投研能力，不断加强作为专业资产管理机构的核心竞争力，为客户创造长期真实的价值；加强培训，建立推进员工学有进步，全面发展，充分发掘人才资源，创造条件让每个人发挥最大才智，并形成才智付出与物质精神回报相适应的机制；企业的社会责任，是企业核心业务相结合、与企业经营相结合的责任，是与经济、社会、环境协调统一、三方面可持续发展的责任；服务客户，回报社会是资产管理机构不可推卸的责任。

第十四条 “诚信、专业、创新、共赢” 是公司核心价值观。

公司应当建立良好的职业操守，锻造卓越的专业能力，并且通过有效机制不断积累信誉，赢得投资者信任，形成良性循环；不断提升业务创新发展能力，提高为各类投资者提供资产配置服务的能力，满足资产分散化配置的需求，促进大资管行业间的互利协作以及差异化竞争。

第四章 企业文化内控管理

第十五条 公司内部控制的基本要素包括控制环境、风险评估、控制活动、信息沟通和内部监控。

第十六条 控制环境

公司管理层牢固树立内控优先和风险管理理念，培养全体员工的风险防范意识，营造一个浓厚的内控文化氛围，并将内控文化统一纳入到企业文化中去，将内控文化作为企业文化的重要组成部分。

第十七条 风险评估

公司建立科学严密的风险评估体系，对包括企业文化建设等方面的内外部风险进行识别、评估和分析，及时防范和化解风险。

第十八条 控制活动

公司建立严谨、有效的授权管理制度，授权控制贯穿于公司经营活动的始终。股东、董事会、监事和经理层和各部门及其人员在规定授权范围内行使权利、承担相应的企业文化传播推广、落实实施的职责。

第十九条 信息沟通

公司维护畅通的信息沟通渠道，建立清晰的对内对外报告系统。各部门应密切配合，积极为企业文化建设提供建议和意见。

第二十条 内部监控

公司实行有效的内部监控制度，设置督察长和独立的监察稽核部门，对公司内部控制制度、企业文化建设、推广和实施情况进行持续的监督。

第二十一条 企业文化内部控制制度建设

公司应当完善现有的董事会专门委员会议事规则，完善党支部会议制度、以及监察稽核部风控制度，将内控合规文化建设的要求切实贯彻、落实到各项规则和制度当中去。

第五章 企业文化激励约束管理

第二十二条 公司应当通过薪酬递延发放、建立单项业务风险准备金、实施员工持股计划等方式，优化激励约束机制，优化企业文化建设。

第二十三条 公司建立以业绩为导向的绩效奖金、长期激励及其他非物质激励体系，持续优化“目标奖金+经济增加值奖励”的短期激励体系，规划、建立中长期激励机制。

第二十四条 公司定期开展岗位价值评估，并建立高级管理人员契约化管理体系，明确高级管理人员的岗位职责、考核办法和退出机制。

第二十五条 公司施行目标导向的考核制度,实施私募资管业务主要业务人员、债券投资交易人员的奖金递延支付机制。

第六章 企业文化宣传培训管理

第二十六条 公司新入职员工均应参加职前教育培训,了解公司的企业文化、经营理念、发展历程、管理规范等内容。新员工入职培训内容包括:公司的历史、概况、业务、发展规划等;公司的经营理念、核心价值观、员工道德规范和行为准则;公司的基本制度。

第二十七条 公司应当制定企业文化宣传与培训计划,定期或不定期组织开展公司企业文化宣传与培训活动。

第二十八条 公司在开展对内对外宣传工作时,必须充分考虑到公司企业文化的要求,不得违反公司企业文化相关规定。

第二十九条 综合管理部对公司各部门宣传培训工作进行监督和指导,并根据年度培训计划的进度,监督宣传培训经费的使用。

第七章 员工职业道德教育

第三十条 公司应当加强员工的职业道德教育与培训,把合规、诚信、专业、稳健的理念和要求融入到经营管理的全过程,引导

员工树立正确的世界观、价值观和利益观，在各项业务、各个环节中体现合规能力、诚信精神、专业水平和稳健意识。

第三十一条 公司应当围绕“合规、诚信、专业、稳健”的主题要求，有针对性地开展职业道德教育活动，推动员工树立“以诚信为荣、以失信为耻”的职业道德观念。

第三十二条 公司应当在员工定期绩效考核时，充分考虑到其职业道德表现，对表现优良者可获得适当加分；对职业道德表现较差者，适当扣分。同时，督察长在评估每个员工的合规考核权重时，也将充分考虑其职业道德因素。公司还将对服务公司时间较长且未出现较大差错的员工，定期进行奖励；对发生较大事故和风险的员工，即时进行惩罚处分。

第三十三条 公司应当自 2020 年起每年提取公司营业收入的 0.4% 作为文化建设专项经费，专款专用，用于我司文化建设相关的宣传、培训、激励等，为员工职业道德教育等企业文化建设提供配套的物质保障。

第八章 附则

第三十四条 本制度由总经理或总经理办公会负责解释、修订。

第三十五条 本制度自总经理或总经理办公会通过之日起施行。