

证券代码：873021

证券简称：新动向

主办券商：首创证券

## 陕西新动向传媒股份有限公司经理层任期制契约化管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

2025年4月25日第三届董事会第十二次会议审议通过了《制定<经理层任期制契约化管理办法>的议案》，该议案无需提交股东大会审议。

表决情况：5票赞成、0票反对、0票弃权；

回避表决情况：本议案不涉及关联交易事项，无需回避表决。

### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

#### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实党中央、国务院关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，根据市委组织部、市国资委《关于推行经理层成员任期制和契约化管理的通知》《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》精神和曲江新区、文化集团、出版传媒集团工作要求，结合陕西新动向传媒股份有限公司（以下简称“新动向股份”或“公司”）实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于新动向股份及下属控股公司（以下简称“下属公司”）的经理层成员，包括但不限于公司总经理、副总经理以及其他公司章程规定的应由董事会选聘的其他经营管理层人员。

#### **第三条** 企业基本情况

陕西新动向传媒股份有限公司，成立于2011年5月，注册资本4700万，于2018年10月25日成功在全国中小企业股份转让系统挂牌。2020年5月22日，

全国中小企业股份转让系统发布公告，新动向股份成功进入新三板创新层，成为曲江唯一一家进入新三板创新层的企业。公司以融媒体发布为起点，以新媒体和品牌营销为两翼，以文化内容创作与科技创新为核心，坚定不移地进入数字化时代，进入新媒体、短视频时代，努力实现更多媒体覆盖、提升客户质量、以原创内容及科技创新驱动整体业务发展，打造文化科技产业集聚的助力行业伙伴业绩倍增的平台。

目前，新动向股份履行经理层法人治理结构，根据公司章程，经董事会批准，机构和权职相对健全与匹配。公司目前有控股子公司两家。

#### **第四条 基本原则**

（一）权利与义务、激励与约束相统一原则。通过签订年度及任期经营业绩责任书等方式，明确经理层成员的经营业绩目标和工作任务，并严格规范考核，进一步规范考核结果与过程评价的公平性，实现激励与约束配套，权责统一，确保经理层契约化管理的刚性约束。

（二）责任与职位、薪酬与业绩相一致原则。与考核评价结果紧密挂钩，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的分配激励机制，提高经理层薪酬水平的市场竞争力，充分发挥薪酬管理对调动经理层积极性的重要作用。

### **第二章 任期制和契约化管理操作流程**

#### **第五条 任期制和契约化管理操作流程**

##### （一）制定方案

结合实际制定工作方案，包括企业基本情况、背景和目的、任期制管理的主要举措、契约化管理的主要举措、监督管理的主要举措、组织机制保障等内容。

##### （二）履行决策审批程序

按照“三重一大”决策机制，根据公司章程和有关要求，履行相关决策审批程序。

##### （三）签订契约

公司与经理层成员依法依规建立契约关系，明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究、保密条款、竞业禁止（限制）、争议解决等内容。

##### （四）开展考核

严格按照契约约定开展年度和任期经营业绩考核，强化刚性考核。

#### （五）结果应用

依据年度和任期经营业绩考核结果，结合综合评价结果等确定薪酬、决定聘任（或解聘），强化刚性兑现。

### 第三章 任期制管理

#### 第六条 任期制管理

（一）经理层实行任期管理，任期期限由董事会任命，原则上每届任期 3 年，连聘可以连任。

1. 确定聘任关系。经理层成员由董事会选派及任命，新动向股份与其建立劳动合同关系，董事长与总经理签订《经理层岗位聘任协议》，并授权由公司总经理与经理层成员签订《经理层岗位聘任协议》。

2. 到期重聘。经理层成员任期期满后，由董事会综合经理层成员德才表现和任期考核结果，在“双向选择”的基础上，决定是否续聘。决定续聘的，应重新履行聘任程序并签订岗位聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘）。

3. 任期内岗位变动。任期内经理层成员岗位发生变动的，新聘任的经理层成员应重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，原则上考核内容、指标和目标值不作调整。如经理层成员内部进行再分工，则经营业绩责任书根据实际情况及具体分工进行对应调整。

（二）明确权责。采用岗位说明书等方式，根据经理层成员工作分工实际，制定经理层成员个人《岗位说明书》，“一人一说明”，对号入座，明确经理层成员岗位职责与任职资格，经完善相关审批程序后实施。经理层成员分工原则上任期内保持相对稳定，如分工调整，应重新制定《岗位说明书》并告知相关人员。采用制定权责清单等方式，规范股东大会、董事会与经理层成员之间的权责关系。

### 第四章 契约化管理

#### 第七条 契约化管理的主要举措

（一）契约签订。根据岗位聘任协议，签订年度和任期经营业绩责任书。具体内容包括双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值、确定方法及计分规则、考核实施与奖惩及其他需要约定的事项。

（二）考核内容及指标。根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、

以定量为主的导向，确定经理层成员的考核内容及指标。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。

（三）考核指标的目标值。目标值应科学合理、具有一定挑战性，一般根据新动向股份上市规划、经营预算、历史数据、股转系统相关规定等设置。

（四）签约程序。由董事长与总经理、经授权总经理与其他经理层成员签订年度和任期经营业绩责任书。考核实施年度经营业绩考核，以年度为周期进行考核，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核结合任期届满当年年度考核一并进行。考核期末，董事会依据经审计的财务决算数据等，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给经理层成员。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向董事会反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

## 第五章 退出机制

### 第八条 退出管理

（一）贯彻落实“能上能下，能进能出”人才机制，公司将强化经理层成员任期考核和结果应用，经董事会考核认定为不胜任或者不适宜担任现职的，应及时终止任期、免去现职，根据相关规定予以解聘，退出经理层成员岗位。符合解聘条件的包括但不限于以下情形：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）的。

2. 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

3. 任期综合考核评价不称职，或者在年度综合考核评价中总经理得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

4. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

5. 因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

（二）退出方式。

对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

## 第六章 监督机制

### 第九条 监督管理的主要举措

（一）严格任期。任期期限、最多连任届数和期限等一经确定，不得随意延长。

（二）原则上任期内应当保持相关人员岗位稳定；如任期内岗位发生变动的，新聘任的经理层成员应重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。

### 第十条 履职监督

构建公司董事会、监事会等治理主体，审计一体化监督管理体系，各监督主体根据管理权限、职能分工，对公司推行经理层任期制和契约化管理工作进行监督，对经理层成员履职尽责进行监督，坚持以预防和事前监督为主，及早发现和纠正其不良倾向。

### 第十一条 责任追究

（一）对经理层成员违反党纪法规及相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资等工作中造成国有资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任，实行重大决策终身责任追究制度。

（二）薪酬追索扣回规定，在规定期限内发现经理层成员给企业造成重大经济损失或重大不良影响的。公司将对其相应期限内兑现的绩效年薪、任期激励部分或全部追回，并止付所有未支付部分。薪酬追索扣回规定同样适用于离职的经理层成员。

## 第七章 附则

**第十二条** 下属公司经理层成员任期制与契约化管理，参照执行；本办法与上市公司相关章程和治理准则不一致的，按照上市公司章程和治理准则执行。

**第十三条** 本办法由新动向股份行政人事部负责解释及修订。

**第十四条** 本办法经董事会审议通过，自发布之日起施行。

陕西新动向传媒股份有限公司

董事会

2025年4月28日