

证券代码：870432

证券简称：陕西旅游

主办券商：东吴证券

陕西旅游文化产业股份有限公司

经理层成员任期制和契约化考核办法

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

公司 2025 年 7 月 20 日召开的第三届董事会第二十六次会议审议了《关于制定公司〈经理层成员任期制和契约化考核办法〉的议案》，参加表决 9 人，其中 9 票同意，0 票反对，0 票弃权。本议案无需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

陕西旅游文化产业股份有限公司

经理层成员任期制和契约化考核办法

第一章 总则

第一条 为加快完善市场化经营机制，全面实行国有企业经理层成员任期制和契约化管理工作部署，建立健全有效的激励约束机制，鼓励激励陕西旅游文化产业股份有限公司（以下简称陕西旅游）经理层成员干事创业的积极性，结合陕西旅游实际，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法考核的经理层，包含陕西旅游本部以及由陕西旅游聘任或推荐聘任的所属企业经理层成员，一般包含各企业的总经理、副总经理、总会计师（财务负责人）以及各公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 考核原则

（一）坚持质量第一效益优先原则。牢固树立新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持依法依规原则。按照国有资产保值增值和股东价值最大化以及可持续发展的要求，依法依规考核经理层成员经营业绩。

（三）坚持分类考核原则。根据市场经济的内在要求，遵循企业发展规律，实行与企业功能定位、经营性质和业务特点相适应的分类考核，实事求是，公开公正。

（四）坚持考核与激励约束机制相结合原则。按照权责利相统一的要求，建立经理层成员经营业绩同激励约束机制相结合的考核制度，即业绩上、薪酬上，业绩下、薪酬下，并作为经理层聘任的重要依据。

（五）坚持完善管理体系原则。按照全面落实责任的要求，推动各企业建立健全经理层考核体系，增强企业管控力和执行力，确保国有资产保值增值责任层层落实。

第四条 考核周期

实行年度考核、任期考核“两期考核”。年度经营业绩考核以会计年度为周期进行考核，一般在次年初依据经审计的财务决算数据进行考核。任期经营业绩考核一般结合任期届满次年与第三年度考核一并进行。

第二章 考核程序

第五条 确定契约文件

陕西旅游本部经理层成员《年度经营业绩责任书》和《任期经营业绩责任书》由公司研究确定。

所属企业经理层成员《年度经营业绩责任书》以及《任期经营业绩责任书》，其中总经理岗位，应结合岗位职责和落实陕西旅游对所属企业的目标责任考核内容要求，形成《经营业绩责任书》；其他经理层成员岗位，应结合岗位职责要求，分解落实总经理岗位的《经营业绩责任书》，形成相应岗位的《经营业绩责任书》。所属企业经理层成员《年度经营业绩责任书》以及《任期经营业绩责任书》，应根据与陕西旅游签订的经营业绩责任书进行分解后确定。

第六条 签约主体

根据董事会建设实际情况，分类明确契约签订主体。已建立董事会且运行较为规

范的企业，原则上由董事会授权董事长与经理层各成员分别签订《经营业绩责任书》；对其它企业，原则上由派出的执行董事与经理层各成员分别签订。董事会也可授权总经理与其他经理层各成员分别签订经营业绩责任书。对于同时兼任多个企业经理层职务的，可以按照履职岗位分别确定签约主体。

第七条 考核实施

陕西旅游本部经理层成员经营业绩考核（年度和任期，下同）依据年度经营目标考核结果形成考核及奖惩意见，经陕西旅游相关会议研究确定后，并反馈经理层成员。经理层成员对考核意见有异议的，可及时向董事会反映。

陕西旅游对所属企业经营业绩考核依据年初签订的目标责任书，按照《陕西旅游文化产业股份有限公司所属企业负责人经营业绩与薪酬管理办法》文件相关要求执行。所属企业经理层成员经营业绩考核依据各企业负责人签订的经营业绩责任书考核结果，形成考核及奖惩意见，报陕西旅游总经理办公会审批后，按程序办理。

第八条 年度考核，应着眼于年度经营业绩目标的完成，主要考核年度各类基本指标、分类指标完成情况（一般包含但不限于营业收入、利润总额、重大项目建设与投资工作以及改革工作等）。坚持定量与定性相结合，以定量为主。

任期考核，应着眼于企业长远发展，主要考核任期内公司经营业绩、任期内个人业绩情况。考核结果运用于总结述职、业绩评定、调查核实、民主测评和综合分析等工作，做到实事求是、客观公正。

第三章 薪酬管理

第九条 薪酬结构

经理层成员年薪一般包含基本年薪、绩效年薪和任期激励等。

基本年薪是年度基本收入，按月固定发放；绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上占年度薪酬(基本年薪与绩效年薪之和)的比例不低于60%；任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。

第十条 薪酬兑现

各企业应根据经营业绩考核结果，合理拉开薪酬差距。年度考核结果为不合格时（考核结果百分制低于80分），扣除当年全部绩效年薪；任期考核不合格的（考核结果百分制低于80分），扣减任期激励。不设保底绩效年薪。应根据有关规定

建立薪酬追索扣回制度，在岗位聘任协议中予以明确并严格执行。

第十一条 建立薪酬追索扣回机制

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，企业应将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。

第四章 退出管理

第十二条 强化经营业绩考核结果在岗位聘任和岗位解聘环节的应用，实现“能上能下”。

第十三条 由陕西旅游聘任或推荐聘任的所属企业经理层成员经考核认定不宜继续任职的，经陕西旅游总经理办公会核定后，按程序中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标（即业绩责任书中的“基本指标”）未达到完成底线（完成率低于 70%）的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（考核结果百分制低于 80 分）或任期经营业绩考核结果为不合格的（考核结果百分制低于 80 分）。

（三）任期综合考核评价不称职，或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，经陕西旅游总经理办公会分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（四）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（五）因其它原因，经陕西旅游总经理办公会研判认为不适合在该岗位继续工作的。

第十四条 对中止任期、免去现职的经理层成员，可按照人岗相适原则，综合运用转岗、内部竞聘等多种方式，妥善作出安排，薪酬待遇按照岗变薪变、以岗定薪原则确定。

第五章 附则

第十五条 本办法由陕西旅游人力资源相关部门负责解释。

第十六条 本办法自董事会审议通过后实施。

陕西旅游文化产业股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 21 日