附件1

人力资源咨询项目及中介机构负责内容

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 项目类别 | 中介机构负责内容 | 项目成果 | 交付确认 |
| 重构绩效考核体系（辅导时长不低于2年） | （一）建立公司对内设机构的目标考核机制，制定内设机构目标考核暂行办法，制定围绕“十四五”战略规划目标、改革发展导向及目标任务的2023-2025年期间的年度绩效考核标准。 | 1.《内设机构目标任务考核暂行办法》  2.2023-2025年期间年度目标任务考核标准 | 按照公司议事规则，通过决策主体审定。《工资总额管理暂行办法》完成向上级单位备案。 |
| （二）围绕部门及岗位职能职责、目标任务及公司管理要求，按照简单有效，一岗一表原则制定全员绩效考核暂行办法及建立全员绩效考核标准及岗位绩效指标库，并辅导落地实施。 | 1.《全员绩效考核暂行办法》  2.岗位绩效指标库  3.2023年度岗位绩效考核标准 |
| 优化工资总额决定机制 | 结合公司“转型升级”计划、业务板块发展情况、“1+4+N”的运作模式及工资总额管理的政策红线对公司现拟制的工资总额决定机制模型进行综合分析和数据模拟测算，提出改进建议，配合完成工资总额决定机制的优化，协助公司向上级单位公司备案。 | 《工资总额管理暂行办法》 |
| 重构薪酬分配体系方面（辅导时长不低于2年） | （一）按照公司业务板块发展情况，岗位价值贡献大小，差异化对标市场，制定职工薪酬管理暂行办法及薪酬数据标准。 | 1.《职工薪酬管理暂行办法》  2.职工薪酬数据标准。  3.职工薪酬标准套改。 | 按照公司议事规则，通过决策主体审定。 |
| （二）建立差异化奖励制度，兑现团队或个人的绩效贡献奖励 | 《绩效贡献奖励管理暂行办法》 |
| 优化职业经理人经营业绩考核及薪酬管理体系（辅导时长不低于2年） | （一）在现行体系基础上，优化职业经理人经营业绩考核暂行办法，优化设置职业经理人的任期和年度考核指标及考核标准 | 1.《职业经理人经营业绩考核暂行办法》  2.任期考核指标及考核标准。  3.2023-2024年期间年度考核指标及考核标准 | 按照公司议事规则，通过决策主体审定。并完成向上级单位备案。 |
| （二）在现行体系基础上，优化职业经理人薪酬管理暂行办法，细化任期激励机制 | 1.《职业经理人薪酬管理暂行办法》（内容应包括任期激励） |