**经 营 合 同**

**甲方：XXX有限责任公司**

**乙方：XXXXXX人力资源部**

为支持公司业务发展战略实现，确保完成公司年度经营目标任务，依据《xxx经营合同总体方案》，甲乙双方按照责、权、利相结合的原则，经双方协商一致，签订本合同。

**一、总则**

**1、公司战略目标**

* 在2005年前，迅速扩大产销规模，水泥产能突破1000万吨/年，到2010年达到2000万吨/年。
* 打造目标市场的第一品牌, 实现企业市场超常规拓展，2005年前公司品牌认知度超过80%，市场占有率在山东达到20％。
* 打造价值型企业，为客户、股东、社会和员工创造超值价值，实现公司经济效益超常规增长。
* 在x年前，将公司打造成xx企业。
* 做精细化企业，公司的综合生产成本低于100元。
* 做绿色、环保企业，在2005年达到综合利用废燃料国内领先水平。

**2、公司2005年经营目标**

* 净利润：考核3500万元，挑战8700万元。
* 销售收入：考核6.77亿元、挑战7.8亿元。
* 销售水泥熟料：考核380万吨、挑战430万吨。

**3、人力资源部定位**

打造通才和专才相结合的精英团队。

**4、人力资源部基本职责**

人力资源部是公司的职能管理部门，下设培训中心、退休办。其基本职责是负责公司人力资源开发与管理、培训组织与管理、组织与统战工作、劳动工资与劳动管理、职称管理、综合监督考核、退休管理。

**二、合同期间**

x年1月1日至x年12月31日。

**三、经营目标与激励政策**

1. **经营指标与考核标准**  考核部门-企划发展部

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 指标名称 | | 考核  指标 | 挑战  指标` | 权重 | 考核标准 | 数据提供部门 |
| 任务绩效  （0.6） | 绩效管理 | 支持公司目标利润实现。 |  | 20％ | 公司利润完成，得20分。完不成按完成利润的百分比得分。 | 企划发展部 |
| 人力资源规划实施 | 能有效支持公司战略发展 |  | 15％ | 实施年度检查，完成考核指标得15分。 | 分管公司领导 |
| 培训工作规划实施 | 实现培训规划确定的2005年培训目标。 |  | 15％ | 年度定性测评，实现规划确定的2005年培训目标得15分，每有一项未完成指标，扣减1分。 | 分管公司领导 |
| 公司人力资源管理 | 流失率低于3％ | 无流失 | 10％ | 完成考核指标得10分。升高1％，扣减1分。 | 分管公司领导 |
| 周边绩效  （0.2） | 公司目标利润 | 3500  万元 | 8700  万元 | 5％ | 完成考核指标得5分，完成挑战指标得10分 | 资产财务部 |
| 内部客户满意度 | 80％ | 85％ | 5％ | 年度组织有关部门评估，每比考核指标降低或比挑战指标升高一个百分点，扣减或增加1分。 | 企划发展部 |
| 员工培训率 | 150％； | 200％ | 5％ | 完成考核指标得5分，完成挑战目标得10分。费用控制在预算内 | 企划发展部 |
| 工资总额 | **控制在预算以内** |  | 5％ | 完成考核指标得5分，每比预算升高50万元，扣1分。 | 资产财务部 |
| 管理绩效  （0.2） | 职位说明书修订 | 建立人员任职资格模型 |  | 10％ | 完成得10分，完不成不得分。 | 企划发展部 |
| 学习能力竞争力 |  |  | 5％ | 部门学习力强，注重培训和人力资源培养，本部门内部员工年均培训四次。每少一次扣减1分；发现学习培训内容不全面，工作不实一次扣减1分。 | 人力资源部 |
| 通用指标 |  |  | 5% | 安全、环保、治安、体系等按考核细则执行。 | 相关部门 |
| 否决指标 | |  |  |  | 发生因公重大人身工伤责任事故，扣发当季绩效薪金1/3；发生因公人身伤亡责任事故，扣发当季绩效薪金。 | 生产部 |

**2、部门考核办法**

1. 完成任务绩效KPI、公司经营目标的考核指标时核发年度基础薪金和绩效薪金，只完成任务绩效，公司经营目标完不成只发绩效薪金的80％；完成公司经营目标，而KPI未完成只发绩效薪金的70％。
2. 在保证完成公司经营目标挑战指标的情况下，部门年度业绩奖金=[（部门实际得分-80）×人数]÷[∑（部门得分-80）×人数]×公司业绩奖金。
3. 任务绩效得分不足60分时，视为未完成部门任务绩效考核指标。
4. 利用政策每办理1名病退或提前退休人员奖励人力资源部500元。

**3、激励政策**

1. 部门经理年收入的核定。完成公司经营目标和部门任务绩效（KPI）的考核指标时，部门经理核发年考核收入100％。只要有一项完不成仅核发年考核收入的80％。
2. 完成公司经营目标的挑战指标时，部门经理年度业绩奖金为部门人均业绩奖金的25倍。
3. 部门奖罚额中的30%用于对部门经理的奖罚。

**四、双方的权利和义务**

（一）、甲方

1. 甲方授权乙方对甲方的人力资源进行经营管理。
2. 甲方负责提供管理支持，有考核权、管理权和监督权。
3. 甲方有权对乙方进行过程管理和控制。
4. 当乙方完不成任务绩效的考核指标时，甲方有权解聘，或要求乙方提出减少薪金或减员方案。

（二）、乙方

1. 乙方受甲方委托对甲方的人力资源进行经营管理。
2. 乙方必须确保正确运用甲方赋予的权利，切实履行职责，确保公司经营目标的完成。
3. 在甲方授权范围内乙方享有经营管理权、员工调配使用权、员工奖励处罚及绩效薪金分配权。

**五、双方约定的其它事项。**

**1、两定问题**

1. 以公司2005年核定的员工人数为定员人数。
2. 根据《xx有限责任公司薪金管理方案（试行）》的要求，按核定的员工予以核定年度基薪。超定员时，按定员核定；不足定员时，按实有人数核定。部门经理年考核收入核定为xx万元。
3. 如遇国家政策调整或公司深化内部改革，编制、定员、工资等发生变化时，以变化后核定数为准。
4. **三项费用的核定**

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 指标（万元） |
| 业务招待费 |  |
| 差旅费 |  |
| 电话费 |  |

**3、个人收入为税前收入，个人所得税由个人承担。**

**4、确因不可抗力影响导致合同无法履行时，甲乙双方协商变更合同。**

**5、合同未尽事宜由甲乙双方协商解决。**

**六、附则**

本合同经甲乙双方签字后生效，合同正本一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方代表（签字）： 乙方代表（签字）：

签字日期：年月日