**{项目名称}**

残余风险评价报告

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 文档版本修改记录 | | | | | |
| 版本 | 修改日期 | 修改摘要 | 修改人 | 审批人 | 审批日期 |
| V X.X | yyyy-mm-dd | XXX | XXX | YYY | yyyy-mm-dd |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

目录

第1章 概述 3

1.1 目的 3

1.2 范围 3

1.3 方法 3

1.4 依据 4

1.5 时间 4

第2章 残余风险评估 5

2.1 风险处置情况 5

2.2 风险处置前后情况对比 6

第3章 评价结果 7

第4章 审批意见 7

*（根据项目的实际情况，可适度修订。）*

# 概述

## 目的

*本次残余风险评估是针对3月份发现的2个涉及人员资产的高等级风险（人员风险），根据《风险处置计划》进行风险处置后，对残余风险进行残余风险再评估，确保安全。）*

## 范围

### 评估对象

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **编号** | **风险描述** | **处理方式** | **处理措施** | **处理步骤** | **预计完成时间** | **责任人** |
| *1* | *核心涉密人员流失* | *从多方面进行解决* | *降低中、高层及管理人员的离职率* | *1、企业从上到下的管理层都要认识到人员流失的危害，共同为企业创建良好的吸引和保留人才的文化和机制 2、营造良好的企业文化及工作氛围 3、公司注重该类人员的储备 4、公司给与该类人员期权予以激励 5、公司与该类人员签订竞业协议 6、给与该类员工足够的上升空间* | *2014/9/30* | *姚恒均* |
| *2* | *核心涉密人员储备* | *从多方面进行解决* | *加大中、高层管理人员的储备* | *1、公司加大对此类人员各方面技能的培养、以提高工作效率 2、打破部门及项目组的边界，有效的对人员资源进行共享和储备 3、公司注重对于此类人员的考核激励* | *2014/9/30* | *姚恒均* |

### 参评团队：

*风险管理小组成员。*

## 方法

依据*风险管理计划*中确定的风险评估方法进行评估

## 依据

依据*风险管理计划*中确定的风险评级策略进行评估

## 时间

残余风险评估的时间：*2014年-9-28 14:30-16:30。*

# 残余风险评估

## 风险处置情况

根据风险处置计划，逐步落实情况

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **编号** | **风险描述** | **处理方式** | **处理类型** | **处理措施** | **处理记录** | **实际完成时间** | **实际投入资源** |
| *1* | *核心人员流失* | *从多方面进行解决* | *降低风险* | *降低中、高层及管理人员的离职率* | *1、领导高度重视，全员参与企业创建良好的吸引和保留人才的文化和机制，安排公司中高层人员参加外部拓展培训 2、营造良好的企业文化及工作氛围 3、加大了该类人员的储备（已完成提升1位） 4、公司给与23位人员股票期权激励 5、公司与该类人员签订竞业协议16份  6、给与该类员工足够的上升空间* | *2014/9/27* | *60人天* |
| *2* | *核心人员储备* | *从多方面进行解决* | *降低风险* | *加大中、高层管理人员的储备* | *1、公司加大对此类人员各方面技能的培养、以提高工作效率  2、打破部门及项目组的边界，有效的对人员资源进行共享和储备——已完成转岗提升1位 3、期间完成新招聘项目经理5名 3、公司注重对于此类人员的考核激励——给予23位股票期权激励* | *2014/9/27* | *50人天* |

## 风险处置前后情况对比

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **编号** | **风险描述** | **评估状态（处置前）** | | **记录** | **当前评估状态** | | **残余风险评价** |
| **风险值** | **风险等级** | **风险值** | **风险等级** |
| *1* | *核心人员流失* | *117* | *高* | *1、领导高度重视，全员参与企业创建良好的吸引和保留人才的文化和机制，安排公司中高层人员参加外部拓展培训 2、营造良好的企业文化及工作氛围 3、加大了该类人员的储备（已完成提升1位） 4、公司给与23位人员股票期权激励 5、公司与该类人员签订竞业协议16份  6、给与该类员工足够的上升空间* | *78* | *中* | *风险已明显降低，由二季度的高降到中，这类风险管理需持续改进，逐步降低* |
| *2* | *核心人员储备* | *117* | *高* | *1、公司加大对此类人员各方面技能的培养、以提高工作效率  2、打破部门及项目组的边界，有效的对人员资源进行共享和储备——已完成转岗提升1位 3、期间完成新招聘项目经理5名（韩坤） 3、公司注重对于此类人员的考核激励——给予23股票期权激励* | *78* | *中* | *风险已明显降低，由二季度的高降到中，这类风险管理需持续改进，逐步降低* |

# 评价结果

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **编号** | **风险描述** | **当前评估状态** | | **残余风险评价及后续处置意见** |
| **风险值** | **风险等级** |
| *1* | *核心人员流失* | *78* | *中* | *风险已明显降低，由二季度的高降到中，这类风险管理需持续改进，逐步降低* |
| *2* | *核心人员储备* | *78* | *中* | *风险已明显降低，由二季度的高降到中，这类风险管理需持续改进，逐步降低* |

# 审批意见

|  |
| --- |
| *同意残余风险评价，针对这类风险管理需持续改进，逐步降低。*  签字人*：XXX*  日期*：YYYY年MM月DD日* |