

Aufforderung zur Angebotsabgabe: Softwarelösung für

Vergütungsmanagement

Inhaltsübersicht

1. Einführung und Hintergrund
2. Ziele des Projekts
3. Umfang der Arbeiten
4. Technische Anforderungen
5. Funktionale Anforderungen
6. AI-erweiterte Anforderungen
7. Qualifikationen des Anbieters
8. Kriterien für die Bewertung
9. Leitlinien für die Einreichung
10. Zeitleiste

1. Einleitung und Hintergrund

[Name des Unternehmens] bittet um Angebote für eine umfassende Softwarelösung für das Vergütungsmanagement zur Rationalisierung und Optimierung unserer Mitarbeitervergütungsprozesse. Diese Ausschreibung umreißt unsere Anforderungen an ein robustes System, das datengestützte Entscheidungen über die Mitarbeitervergütung ermöglicht, Vergütungspakete verwaltet und die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften gewährleistet.

Aktuelles Umfeld

- Kurze Beschreibung Ihrer Organisation
- Industrielle und gesetzliche Anforderungen
- Größe der Organisation und Anzahl der Mitarbeiter

- Aktuelle Prozesse des Vergütungsmanagements
- Bestehende Systeme und Integrationsanforderungen

Ziele des Projekts

Die Hauptziele dieser Umsetzung sind:

- Zentralisierung der Vergütungsmanagementprozesse
- Verbessern Sie die datengestützte Entscheidungsfindung
- Gewährleistung der Einhaltung der Vorschriften und der Lohngleichheit
- Rationalisierung der Haushaltsführung
- Verbessern Sie die Berichts- und Analysefunktionen

2. Projektziele

Mit der Einführung der Softwarelösung für das Vergütungsmanagement sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Zentralisierung und Standardisierung**

- Schaffung einer einheitlichen Plattform für alle vergütungsbezogenen Aktivitäten
- Standardisierung der Vergütungsprozesse in der gesamten Organisation
- Einführung einheitlicher Strategien und Verfahren

2. **Datenverwaltung und -analyse**

- Ermöglichung einer umfassenden Datenerfassung und -analyse
- Echtzeit-Einblicke in Vergütungsmetriken gewähren
- Unterstützung der datengestützten Entscheidungsfindung

3. **Einhaltung der Vorschriften und Governance**

- Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitsgesetzen und -vorschriften
- Aufrechterhaltung der Lohngleichheit zwischen den Bevölkerungsgruppen

- Erstellung von Prüfpfaden für alle Vergütungsentscheidungen

4. **Prozessautomatisierung**

- Rationalisierung der Vergütungsplanung und -verwaltung
- Automatisieren Sie Routineaufgaben und Berechnungen
- Reduzierung der manuellen Dateneingabe und -verarbeitung

5. **Integration und Skalierbarkeit**

- Nahtlose Integration in bestehende HR-Systeme
- Unterstützung für organisatorisches Wachstum
- Flexibilität für zukünftige Erweiterungen

3. **Umfang der Arbeit**

Der ausgewählte Anbieter wird für folgende Aufgaben verantwortlich sein:

Implementierungsdienste

1. Projektplanung und -management
2. Systemkonfiguration und -anpassung
3. Datenmigration und -validierung
4. Integration in bestehende Systeme
5. Benutzerschulung und Dokumentation
6. Unterstützung nach der Implementierung

Systemkomponenten

1. Zentrale Plattform für Vergütungsmanagement
2. Berichts- und Analysetools
3. Mobile Zugriffsmöglichkeiten
4. Integrations-APIs und Konnektoren
5. Sicherheits- und Konformitätsfunktionen

4. Technische Anforderungen

4.1 Systemarchitektur

- Optionen für die Cloud-basierte oder Vor-Ort-Bereitstellung
- Skalierbare Architektur zur Unterstützung des Unternehmenswachstums
- Hochverfügbarkeit und Disaster-Recovery-Funktionen
- Moderne, reaktionsschnelle Benutzeroberfläche
- Unterstützung für mehrere Sprachen und Lokalisierung
- Automatisierte Planung der Datensicherung
- Maßnahmen zur Datenaufbewahrung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen

4.2 Sicherheitsanforderungen

- Ende-zu-Ende-Verschlüsselung für Daten im Ruhezustand und bei der Übertragung
- Multi-Faktor-Authentifizierung
- Rollenbasierte Zugriffskontrolle (RBAC)
- Regelmäßige Sicherheitsaudits und Penetrationstests
- Einhaltung von GDPR, CCPA und anderen relevanten Datenschutzbestimmungen
- Umfassende Prüfpfade für alle Systemaktivitäten
- Sichere, mobilfreundliche Self-Service-Portale für Mitarbeiter

4.3 Integrationsfähigkeiten

- RESTful API für die nahtlose Integration mit bestehenden HRMS-, HCM- und Leistungsmanagementsystemen
- Single Sign-On (SSO)-Authentifizierung
- Import-/Exportfunktionen für verschiedene Formate (CSV, XML, JSON)
- Integration mit Software zur Lohngleichheit für demografische Analysen

- Echtzeit-Synchronisation mit marktüblichen Gehaltsdatenquellen
- Unterstützung für mehrere Währungen und internationale Gehaltsabrechnungen

4.4 Leistung und Skalierbarkeit

- Unterstützung für große Mengen von Vergütungsdaten
- Effizienter Umgang mit gleichzeitigen Nutzern ohne Leistungseinbußen
- Optimierte Datenbankverwaltung für schnellen Datenabruf und Berichterstattung
- Robuste Such- und Filterfunktionen
- Echtzeit-Verarbeitung von Entschädigungsberechnungen
- Tools zur Leistungsüberwachung und -optimierung

5. Funktionale Anforderungen

5.1 Zentralisiertes Dashboard für Vergütungen

TIPP: Ein gut gestaltetes Dashboard ist entscheidend für ein effektives Vergütungsmanagement. Achten Sie auf Benutzerfreundlichkeit, Datenvisualisierung und Anpassungsmöglichkeiten. Das Dashboard sollte schnelle Einblicke bieten und gleichzeitig eine detaillierte Untersuchung der Vergütungsdaten ermöglichen. Berücksichtigen Sie bei der Bewertung der Dashboard-Funktionen die verschiedenen Benutzerrollen und ihre spezifischen Anforderungen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Dashboard-Ansichten	Einheitliche Sicht auf alle Vergütungsdaten im gesamten Unternehmen		
	Anpassbare Visualisierungen für verschiedene Benutzerrollen		
	Aktualisierungen und Warnmeldungen in Echtzeit		

	Rollenspezifischer Zugriff und Ansichten		
	Interaktive Tools zur Datenerforschung		
Verwaltung der Politik	Fähigkeit zur Veröffentlichung interner Vergütungsrichtlinien		
	Versionskontrolle von Richtlinien		
	Verfolgung der Bestätigung einer Police		
Personalisierung	Benutzerspezifische Dashboard-Layouts		
	Erstellung benutzerdefinierter Widgets		
	Gespeicherte Ansichten und Einstellungen		

5.2 Verwaltung der Gehaltsstruktur

TIPP: Das Gehaltsstrukturmodul sollte so flexibel sein, dass es mehrere Gehaltsskalen, Besoldungsgruppen und -strukturen handhaben kann, ohne die Konsistenz und Fairness zu beeinträchtigen. Stellen Sie sicher, dass sich das System an organisatorische Veränderungen anpassen kann und sowohl traditionelle als auch moderne Vergütungsansätze unterstützt.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Gehaltsbänder	Schaffung von Gehaltsgruppen und Gehaltsstufen		
	Unterstützung mehrerer Bandstrukturen		
	Verwaltung von Bandüberschneidungen		

Verdienstmanagement	Entwicklung von Verdienstmatrizen		
	Leistungsbezogene Vergütungsregeln		
	Instrumente zur Zuweisung von Leistungsbudgets		
Marktausrichtung	Marktpreisvergleiche		
	Verwaltung der Besoldungsgruppe/Stufenfolge		
	Anpassung der Gehaltsstruktur		
Verlaufsverfolgung	Historische Verfolgung von Gehaltsänderungen		
	Dokumentation des Änderungsgrundes		
	Effektive Datierung		

5.3 Bonus- und Incentive-Planung

TIPP: Die Bonus- und Anreizplanung erfordert robuste Berechnungsmöglichkeiten und eine flexible Regelkonfiguration. Das System sollte mit verschiedenen Bonustypen umgehen können und gleichzeitig Transparenz und genaue Berechnungen auf der Grundlage mehrerer Leistungskennzahlen gewährleisten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Bonus-Programme	Leistungsabhängige Bonusberechnung		
	Unterstützung von Gewinnbeteiligungsprogrammen		
	Erstellung eigener Bonusregeln		

Anreiz-Pläne	Rollenspezifische Anreizpläne		
	Anreizsysteme auf Abteilungsebene		
	Modellierung der variablen Vergütung		
Verwaltung der Kommission	Provisionsberechnung und -verfolgung		
	Konfiguration der Kommissionsregeln		
	Zeitplanung der Zahlungen		
Langfristige Anreize	Verwaltung des LTI-Plans		
	Verfolgung des Freizügigkeitsplans		
	Verwaltung von Aktienoptionen		

5.4 Haushaltsführung

TIPP: Die Budgetverwaltungsfunktionen sollten sowohl einen Überblick auf höchster Ebene als auch eine detaillierte Kontrolle über die Vergütungsausgaben bieten. Konzentrieren Sie sich auf die Genauigkeit der Prognosen, die Nachverfolgung in Echtzeit und die Möglichkeit, verschiedene Szenarien zu modellieren und dabei die Ausrichtung auf die Unternehmensziele beizubehalten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Erstellung des Haushaltsplans	Umfassende Tools für das Gehaltsbudget		
	Zuweisung von Haushaltsmitteln auf Abteilungsebene		
	Unterstützung mehrerer Währungen		

Vorhersage	Modellierung künftiger Vergütungskosten		
	Trendbasierte Projektionen		
	Instrumente zur Analyse der Auswirkungen		
Ressourcen-Zuweisung	Optimierungsalgorithmen		
	Teambasierte Zuweisung		
	Verteilung nach Prioritäten		
Nachverfolgung	Budgetverwendung in Echtzeit		
	Varianzanalyse		
	Alarmierungsmechanismen		
Szenario-Planung	Mehrere Haushaltsszenarien		
	Was-wäre-wenn-Analyse		
	Simulation der Kostenauswirkungen		

5.5 Leistungsabhängige Entlohnung

TIPP: Leistungsbezogene Vergütungssysteme müssen sich nahtlos in bestehende Leistungsmanagementprozesse einfügen und gleichzeitig eine klare, objektive Verbindung zwischen Leistung und Belohnung herstellen. Achten Sie auf Flexibilität bei der Definition der Kriterien und Transparenz bei den Berechnungen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Leistungsintegration	Synchronisierung von Leistungssystemdaten		

	Zugang zu Leistungsdaten in Echtzeit		
	Multi-Source-Leistungseingang		
Verdienstmatrizen	Kundenspezifische Matrix-Entwicklung		
	Korrelation zwischen Leistung und Bezahlung		
	Automatisierte Berechnungen		
Historische Analyse	Verfolgung von Leistungstrends		
	Analyse der Auswirkungen der Entschädigung		
	ROI-Messung		
Benutzerdefinierte Kriterien	Flexible Definition der Kriterien		
	Zuordnung von Gewicht		
	Regeln für die Kombination von Kriterien		

5.6 Einhaltung der Vorschriften und Governance

TIPP: Die Compliance-Funktionen sollten sich automatisch an sich ändernde Vorschriften anpassen und gleichzeitig klare Prüfpfade aufrechterhalten. Konzentrieren Sie sich auf proaktive Compliance-Überwachung, umfassende Berichtsfunktionen und automatische Aktualisierungen der gesetzlichen Vorschriften.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Einhaltung von Vorschriften	Einhaltung des Arbeitsrechts		

	Einhaltung der Steuervorschriften		
	Ausrichtung nach Industriestandard		
Lohngleichheit	Instrumente zur demografischen Analyse		
	Identifizierung des Lohngefälles		
	Planung von Sanierungsmaßnahmen		
Dokumentation	Compliance-Berichterstattung		
	Dokumentation der Politik		
	Pflege des Prüfpfads		
Überwachung	Verfolgung von Aktualisierungen der Rechtsvorschriften		
	Warnungen vor Verstößen		
	Bewertung des Compliance-Risikos		

5.7 Benchmarking und Marktdaten

TIPP: Die Integration von Marktdaten sollte relevante Vergütungseinblicke in Echtzeit bieten und gleichzeitig eine Anpassung an die jeweilige Branche, den Standort und die Unternehmensgröße ermöglichen. Achten Sie auf die Genauigkeit, Aktualität und Anwendbarkeit der Daten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Gehalts-Benchmarking	Tools für den Branchenvergleich		
	Rollenbasiertes Benchmarking		
	Benutzerdefinierte Peer-Group-Erstellung		

Marktdaten	Datenzugang in Echtzeit		
	Integration mehrerer Datenquellen		
	Tools zur Datenvalidierung		
Analyse-Tools	Analyse der Wettbewerbsposition		
	Geografische Unterschiede		
	Verfolgung von Marktbewegungen		
Benutzerdefinierte Analyse	Benutzerdefinierte Marktdefinitionen		
	Spezialisierter Rollenabgleich		
	Vorhersage von Markttrends		

5.8 Berichterstattung und Analyse

TIPP: Berichterstattungsfunktionen sollten Benutzerfreundlichkeit mit tiefgreifenden Analysefähigkeiten kombinieren. Konzentrieren Sie sich sowohl auf Standardberichte für den regelmäßigen Gebrauch als auch auf flexible Tools für benutzerdefinierte Analysen, um sicherzustellen, dass die Daten so dargestellt werden können, dass sie die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen unterstützen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Standardberichte	Analyse der Lohngleichheit		
	Verfolgung der Budgetnutzung		
	Verteilung der Entschädigung		
Visualisierungs-Tools	Interaktive Dashboards		

	Erstellung benutzerdefinierter Diagramme		
	Diagramme zur Trendanalyse		
Erweiterte Analytik	Benutzerdefinierte Berichtserstellung		
	Werkzeuge für die statistische Analyse		
	Prädiktive Modellierung		
Datenverwaltung	Exportoptionen für mehrere Formate		
	Geplante Berichterstellung		
	Automatisierte Verteilung		

6. AI-erweiterte Funktionen

6.1 KI-gestützte Analysen und Einblicke

TIPP: KI-Analysen sollten verwertbare Erkenntnisse liefern und gleichzeitig transparent machen, wie die Schlussfolgerungen zustande kommen.

Konzentrieren Sie sich auf praktische Anwendungen, die die Entscheidungsfindung direkt verbessern und die manuelle Analysearbeit reduzieren.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Trendanalyse	Algorithmen für maschinelles Lernen zur Mustererkennung		
	Historische Trendanalyse		
	Erkennung von Anomalien		
Prädiktive Modellierung	Prognose des künftigen Vergütungsbedarfs		

	Vorhersage der Auswirkungen auf den Haushalt		
	Projektion der Personalkosten		
Empfehlungen	KI-gesteuerte Vorschläge zur Gehaltsanpassung		
	Optimierung des Vergütungspakets		
	Empfehlungen zur Risikominderung		

6.2 Verarbeitung natürlicher Sprache

TIPP: NLP-Funktionen sollten sich auf praktische Benutzerinteraktionen konzentrieren und genaue, kontextabhängige Antworten liefern. Berücksichtigen Sie mehrere Sprachen und die Unterstützung branchenspezifischer Terminologie.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Chatbot-Funktionalität	Bearbeitung von Entschädigungsanfragen		
	Antworten auf politische Fragen		
	Unterstützung mehrerer Sprachen		
Abfrageverarbeitung	Auslegung komplexer Fragen		
	Kontextabhängige Antworten		
	Aus Interaktionen lernen		
Erzeugung von Antworten	Automatisierte genaue Antworten		
	Richtlinienkonforme Antworten		
	Umgang mit Eskalationen		

6.3 Automatisierte Lohngleichheitsanalyse

TIPP: KI-gestützte Analysen zur Lohngleichheit sollten potenzielle Probleme erkennen, bevor sie zu Problemen werden, und gleichzeitig klare, umsetzbare Erkenntnisse für Abhilfemaßnahmen liefern. Konzentrieren Sie sich auf eine umfassende Analyse über alle geschützten Klassen und Vergütungsfaktoren hinweg.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Erkennung von Ungleichheiten	AI-Überwachungsalgorithmen		
	Analyse der geschützten Klasse		
	Analyse der Kompensationsfaktoren		
Berichterstattung	Automatisierte Statusberichte		
	Folgenabschätzung		
	Trendanalyse		
Sanierung	Empfehlungen für Maßnahmen		
	Analyse der Kostenauswirkungen		
	Planung der Durchführung		
Überwachung	Kontinuierliche Verfolgung		
	Fortschrittsberichte		
	Frühwarnsystem		

6.4 Personalisierte Vergütungspakete

TIPP: Die KI-Personalisierung sollte die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit den organisatorischen Zwängen in Einklang bringen und gleichzeitig Fairness und Compliance gewährleisten. Konzentrieren Sie sich

auf datengesteuerte Empfehlungen, die mehrere Faktoren berücksichtigen, die sich auf Vergütungsentscheidungen auswirken.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Empfehlungen	AI-gesteuertes Verpackungsdesign		
	Leistungsabhängige Anpassungen		
	Marktausrichtung		
Analyse	Individuelles Nutzenversprechen		
	Optimierung des Nutzens		
	Kostenmodellierung		
Karriereplanung	Entwicklung der Entschädigung		
	Entwicklung der Opportunitätskosten		
	Modellierung der beruflichen Laufbahn		
Personalisierung	Flexibilität des Pakets		
	Lernen der Mitarbeiterpräferenzen		
	Tools zum Optionsvergleich		

6.5 Prädiktive Abwanderungsanalyse

TIPP: Bei der Vorhersage der Fluktuation sollten Vergütungsdaten mit anderen relevanten Faktoren kombiniert werden, um eine frühzeitige Warnung vor Bindungsrisiken zu ermöglichen. Konzentrieren Sie sich auf umsetzbare Erkenntnisse, die proaktive Bindungsstrategien ermöglichen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Risikovorhersage	AI-Umsatzmodellierung		
	Identifizierung des Fluchtrisikos		

	Analyse der Kompensationsfaktoren		
Entwicklung einer Strategie	Empfehlungen zur Aufbewahrung		
	Vorschläge zur Anpassung der Entschädigung		
	Zeitpunkt der Intervention		
Überwachung	Warnmeldungen zum Marktvergleich		
	Indikatoren für die Befriedigung		
	Verfolgung des Engagements		
Kostenanalyse	Modellierung der Selbstbehaltskosten		
	Berechnung der Wiederbeschaffungskosten		
	Bewertung der Auswirkungen auf den Haushalt		

6.6 Intelligente Budget-Optimierung

TIPP: Die Optimierung des KI-Budgets sollte mehrere konkurrierende Prioritäten ausgleichen und gleichzeitig Fairness und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt wahren. Konzentrieren Sie sich auf praktische Empfehlungen, die sowohl finanzielle Beschränkungen als auch strategische Ziele berücksichtigen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Optimierung	AI-Budget-Algorithmen		
	Zuweisung von Ressourcen		
	Vorrangiger Ausgleich		

Szenario-Planung	Modellierung von Strategien		
	Simulation der Auswirkungen		
	Kosten-Nutzen-Analyse		
ROI-Analyse	Vorhersage der Anlagerendite		
	Wirksamkeit des Programms		
	Langfristige Auswirkungen		
Empfehlungen	Umschichtung von Haushaltsmitteln		
	Vorschläge für das Timing		
	Risikobewertung		

6.7 Erkennung und Abschwächung von Verzerrungen

TIPP: Systeme zur Erkennung von Voreingenommenheit sollten sowohl offensichtliche als auch subtile Formen von Voreingenommenheit aufdecken und praktische Strategien zur Abhilfe anbieten. Konzentrieren Sie sich auf kontinuierliches Lernen und die Verbesserung der fairen Vergütungspraktiken.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Erkennung	AI-Bias-Scanning		
	Mustererkennung		
	Entscheidungsanalyse		
Lernen	Kontinuierliche Verbesserung		
	Aktualisierungen bewährter Praktiken		
	Historische Analyse		
Milderung	Empfehlungen für Maßnahmen		

	Folgenabschätzung		
	Anleitung zur Umsetzung		
Überwachung	Laufende Bewertung		
	Verfolgung der Fortschritte		
	Messung der Effektivität		

6.8 Automatisierte Überwachung der Einhaltung der Vorschriften

TIPP: Die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften sollte eine Kombination aus der Verfolgung der Vorschriften und praktischen Anleitungen zur Umsetzung sein. Konzentrieren Sie sich auf proaktives Compliance-Management und eine klare Dokumentation von Entscheidungen und Maßnahmen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Regulatorische Verfolgung	KI-gestützte Updates		
	Anforderungsanalyse		
	Folgenabschätzung		
Erkennung von Verstößen	Automatisches Scannen		
	Risikobewertung		
	Erzeugung von Warnmeldungen		
Berichterstattung	Stand der Einhaltung		
	Dokumentation der Verstöße		
	Verfolgung von Sanierungsmaßnahmen		
Empfehlungen	Abhilfemaßnahmen		

	Strategien zur Prävention		
	Prozessverbesserungen		

7. Qualifikationen des Anbieters

7.1 Unternehmensprofil (25%)

- Jahre im Geschäft
- Finanzielle Stabilität
- Marktpräsenz
- Fachwissen über die Industrie
- Kundenportfolio
- Geografische Präsenz

7.2 Produktfähigkeiten (35%)

- Einhaltung der technischen Anforderungen
- Einhaltung der funktionalen Anforderungen
- KI-Fähigkeiten
- Integrationsfähigkeit
- Sicherheitsmerkmale
- Benutzererfahrung

7.3 Umsetzung und Unterstützung (20%)

- Methodik der Umsetzung
- Ausbildungsansatz
- Unterstützungsdienste
- Service Level Agreements
- Verfügbarkeit von Ressourcen
- Bisherige Erfolge bei der Umsetzung

7.4 Produktfahrplan (10%)

- Künftige Entwicklungspläne
- Zeitplan für Funktionsfreigaben
- Technologische Innovation
- Anpassung an Branchentrends
- F&E-Investitionen
- Einbeziehung von Kundenfeedback

7.5 Preismodell (10%)

- Gesamtbetriebskosten
- Struktur der Lizenzvergabe
- Kosten der Durchführung
- Ausbildungskosten
- Kosten der Unterstützung
- Zusätzliche Kosten für Dienstleistungen

8. Kriterien für die Bewertung

Die Vorschläge werden nach folgenden Kriterien bewertet:

1. Vollständigkeit und Funktionalität der Lösung (30%)
2. Technische Fähigkeiten und Architektur (20%)
3. Umsetzungskonzept und Zeitplan (15%)
4. Erfahrung und Stabilität des Anbieters (15%)
5. Kosten und ROI (10%)
6. Unterstützung und Wartung (10%)

9. Einreichungsrichtlinien

Die Vorschläge müssen Folgendes enthalten:

1. Kurzfassung

2. Detaillierte Beschreibung der Lösung
3. Umsetzungskonzept und Zeitplan
4. Preisstruktur und Gesamtbetriebskosten
5. Unternehmensqualifikationen und Referenzen
6. Beispielberichte und Bildschirmfotos
7. Details zu Support und Wartung

10. Zeitleiste

- RFP-Freigabedatum: [Datum]
- Einsendeschluss: [Datum]
- Fälligkeitsdatum des Vorschlags: [Datum]
- Präsentationen des Anbieters: [Datumsbereich]
- Auswahl des Anbieters: [Datum]
- Projektaufakt: [Datum]

Vorschläge einreichen bei: [Kontaktinformationen]