绩效考核系统

业务需求框架



北京泛鹏天地科技股份有限公司

2017年01月

修订记录

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 编号 | 版本 | 修订内容 | 修订人 | 修订日期 |
| 1 | V3.5 | 1.完成业绩认定部分；  2.删除业绩认定与业绩转移之外的内容；  3.格式重新调整； | 高亚双 | 2017.01.17 |
| 2 | V3.6 | 1.将业绩转移部分的“账户/客户”修改为“客户/账户/流水”；  2.重新命名业绩转移模型的名称；  3.调整四个模型顺序； | 高亚双 | 2017.01.17 |
| 3 | V3.7 | 1.修改业绩转移模块的业务流程图及业务流程图说明；  2.修改业绩转移模块的系统功能； | 高亚双 | 2017.01.18 |
| 4 | V3.8 | 1.业绩认定模块整体修改；  2.业绩转移模块整体修改； | 高亚双 | 2017.02.13 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

目录

[1 需求综述 2](#_Toc474768892)

[1.1 背景 2](#_Toc474768893)

[1.2 目标 2](#_Toc474768894)

[1.3 参考资料 2](#_Toc474768895)

[1.4 术语和缩略语 2](#_Toc474768896)

[1.5 范围 2](#_Toc474768897)

[1.5.1 角色定义 2](#_Toc474768898)

[1.5.2 权限定义 2](#_Toc474768899)

[1.5.3 业务流程 2](#_Toc474768900)

[1.5.4 考核对象范围 2](#_Toc474768901)

[1.5.5 业务范围 3](#_Toc474768902)

[1.5.6 系统功能 3](#_Toc474768903)

[1.5.7 假定与约束 3](#_Toc474768904)

[1.6 系统统一规范 3](#_Toc474768905)

[2 需求概述 3](#_Toc474768906)

[2.1 组织机构和部门职责 3](#_Toc474768907)

[2.2 岗位职责 3](#_Toc474768908)

[2.3 业务目标 3](#_Toc474768909)

[2.4 关联系统及部门 4](#_Toc474768910)

[2.5 用户特点 4](#_Toc474768911)

[2.6 业务整体概述 4](#_Toc474768912)

[3 业务需求 5](#_Toc474768913)

[3.1 业绩管理 5](#_Toc474768914)

[3.1.1 业绩管理基本原则 5](#_Toc474768915)

[3.1.2 业绩管理总体流程 6](#_Toc474768916)

[3.1.3 业绩认定 6](#_Toc474768917)

[3.1.4 业绩转移 17](#_Toc474768918)

[4 非功能性需求 25](#_Toc474768919)

[4.1 资源需求 25](#_Toc474768920)

[4.2 性能需求 25](#_Toc474768921)

[4.3 系统安全需求 25](#_Toc474768922)

[4.4 界面需求 25](#_Toc474768923)

# 需求综述

## 背景

[概要描述本系统或本需求的项目背景和起源。若能用图更能清楚描述背景，则建议在用自然文字描述业务的同时，辅以图表、表格来更精确地描述业务。]

## 目标

系统实现的预期目标

## 参考资料

[如管理办法、操作规定、监管下发文件、接口规范等]

## 术语和缩略语

## 范围

### 角色定义

|  |  |
| --- | --- |
| 角色 | 角色定义 |
| 系统管理员 | 对系统角色进行配置 |
| 总行业务参数维护岗 | 对总行的业务参数进行维护 |
| 分行业务参数维护岗 | 对分行的业务参数进行维护 |
| 数据查询岗 | 对系统结果进行查询 |

### 权限定义

### 业务流程

业务处理的总流程

### 考核对象范围

纳入考核范围的责任主体（机构、个人、部门）

### 业务范围

纳入考核的业务和产品

### 系统功能

### 假定与约束

## 系统统一规范

# 需求概述

## 组织机构和部门职责

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **部门** | **职能** | **备注** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## 岗位职责

岗位职责信息表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 机构 | 角色名称 | 可管理角色 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## 业务目标

1、叙述开发意图

2、叙述应用目标

3、叙述作用范围

## 关联系统及部门

1、叙述与其他系统关系/接口

## 用户特点

1、业务需求及软件产品的最终用户或使用对象

2、用户特点(如业务熟悉程度、操作熟练程度、岗位固定性等)

## 业务整体概述

[从整个业务层次高度给出业务分包，为以后的概要设计、划分子系统提供依据。]

# 业务需求

## 业绩管理

### 业绩管理基本原则

业绩管理指对员工的账户级业绩数据进行管理，为员工考核、计奖提供基础数据，包含业绩认定与业绩转移两部分。本文中业绩管理的基本原则如下：

1. 以账户级数据作为业绩管理的基础数据，业绩认定、业绩转移均为账户级操作。
2. 业绩认定规则与业绩转移规则均以产品为中心设置，同产品统一规则，不同产品间允许差异，各分行可在参数数值上进行差异化。
3. 业绩认定统一采用利润分割法，部门间允许双算，即同一账户可存在多套利润分割数据。
4. 利润分割法细分为标准利润分割与自由协商分润，标准利润分割指按角色进行标准化分润的方式，角色间分润比例由总行统筹控制，自由协商分润仅针对个别产品或业务实施，根据业务实际办理情况逐笔确认参与分润的员工及比例。
5. 认定关系获取方式分为事前预约（绩效系统）、事中取数（前端业务流程系统）、与事后人工认定（绩效系统）三种形式，可结合使用。
6. 自由协商分润方式的认定关系获取方式限制为事前预约与事中取数，不开放事后的人工认定，默认优先级为事中取数>事前预约，可根据行方实际需求调整。
7. 标准利润分割方式允许通过事前预约、事中取数及事后人工认定三个环节确认角色对应的员工，默认优先级为事后人工认定>事中取数>事前预约，可根据行方实际需求调整。
8. 业绩转移仅针对管户角色而言，即管户关系变更才视为交接，进而触发业绩转移分成。

### 业绩管理总体流程



1. 认定规则定义：对各类产品的业绩认定规则进行定义，主要为产品类别-角色关联，认定模式选择，以及角色认定比例的维护。
2. 需进行认定关系预约：判断是否需进行认定关系预约。
3. 认定关系预约：录入单笔业务的认定关系预约信息，支持标准利润分割法，以及自由协商法。
4. 需进行事后人工认定：判断是否需进行事后的人工认定。
5. 事后人工认定：业务发生后，对账户的归属进行人工认定。
6. 是否进行业绩转移处理：判断是否进行业绩转移处理。
7. 转移规则定义：若有业绩转移的需要，则需对各类业务的业绩转移规则进行定义，主要为转移模型的匹配，以及转移参数的维护。
8. 发生管户关系交接：仅当发生管户关系交接时，才需进行业绩转移分配的处理。
9. 需进行交接信息维护：判断是否需对交接信息（管户关系变更）进行维护。
10. 交接信息维护：对账户的管户关系的变更进行登记。
11. 需进行交接保护：判断是否进行交接保护，即某笔业务是否触发保护。
12. 业绩期望值单向调整：若需进行交接保护，则需对该笔交接的业绩期望值进行单向调整。
13. 业绩流水加工：根据业绩认定与业绩转移的结果，加工员工的业绩流水，并计入其绩效账户。

### 业绩认定

#### 业务概述

业绩认定是将所有客户产生的存款、贷款以及中间业务收入按照一定的规则分配给员工（可能有一名，也可以有多名），建立客户及客户业绩与员工间的认定关系，从而实现客户业绩在员工之间的拆分。本业务需求以账户级数据为对象进行业绩认定。

由于存在账户业绩不完全拆分给员工的情况，因此，系统中为每个机构（包括业务团队）增设一个虚拟员工（机构公共户），将不拆分给员工的部分归属到该虚拟员工的名下。

业绩认定有三种方案：双重计价法、利润分割法、成本加成可比交易净利润法。业务人员需根据不同产品（业务）需求，确定该产品（业务）所运用的业绩认定模式以及角色划分情况。本需求采用利润分割法进行业绩认定，不同部门之间可进行双重计价。利润分割法可进一步细分为标准利润分割法与自由协商分润法。

#### 业务流程

##### 认定规则定义（总行业绩管理员）



（1）产品-角色关联：将产品类别与业务角色进行关联，即在既定的角色范围内选择各类业务在业绩认定中的业务角色。

（2）认定模式选择：含标准利润分割与自由协商分润。

（3）标准利润分割：判断某类业务是否为标准利润分割。

（4）业绩双算：判断某类业务是否进行部门间的双重计价。

（5）双算部门选择：若需进行部门间的双重计价，则需明确参与双重计价的部门。

（6）认定比例维护：对各业务角色的认定比例进行维护，允许部门间双重计价的情况下，同一业务会存在多套角色间的认定比例。

##### 认定关系预约



1. 预约信息录入：在业务发生之前，对单笔业务的认定关系进行预约，录入基本业务信息。
2. 预约编号生成：唯一识别单笔预约。
3. 上级审批：仅当有权限者审批后，预约关系才能生效。

**预约信息录入（客户经理）：**



1. 基础信息录入：录入预约的单笔业务的基本信息，含客户证件类型、证件号、预约产品、预约金额、机构编号等信息。
2. 标准利润分割：根据录入的预约产品，判断是否为标准利润分割法。
3. 角色间比例录入：若非标准利润分割法，则为自由协商分润法，需逐笔录入角色间的分润比例。
4. 部门-员工-角色内部比例信息录入：录入单笔业务的各业务角色对应的员工信息，若多人承担同一角色，还需录入角色内部各员工间的分润比例（否则默认为100%），部门信息用于存在部门间的双重计价时的参数应用识别。
5. 是否同角色多员工承担：判断是否同一角色有多个员工承担。
6. 新增一行：若同角色有多人承担，则需新增一行并再次录入“部门-员工-角色内部比例”信息。

**上级审批（预约关系审批员）：**



1. 预约信息查询：对已有的预约信息进行查询。
2. 预约信息选择：选择要审批的预约信息。
3. 预约信息审批：对预约信息进行审批，只有审批通过后该预约才生效。否则需重新进行预约。

##### 事后人工认定

**日常新增数据（分支行业绩管理员）：**

**批量操作：**



1. 账户查询：对账户进行查询。
2. 账户选择：选择要进行人工认定的账户。
3. 账户导出：导出账户数据。
4. 认定关系导入：在标准模板中将导出账户的认定关系维护好后，批量导入系统。

**单笔操作：**



（1）账户查询：对账户进行查询。

（2）账户选择：选择要进行人工认定的账户。

（3）部门-员工-角色内部比例信息录入：录入单笔业务的各业务角色对应的员工信息，若多人承担同一角色，还需录入角色内部各员工间的分润比例（否则默认为100%），部门信息用于存在部门间的双重计价时的参数应用识别。

（4）是否同角色多员工承担：判断是否同一角色有多个员工承担。

（5）新增一行：若同角色有多人承担，则需新增一行并再次录入“部门-员工-角色内部比例”信息。

##### 管户关系变更登记（分支行业绩管理员）

**批量操作：**



1. 账户查询：对账户进行查询。
2. 账户选择：选择要进行管户关系变更的账户。
3. 账户导出：导出账户数据。
4. 管户关系变更信息导入：在标准模板中将导出账户的管户关系变更信息维护好后，批量导入系统。

**单笔操作：**



1. 账户查询：对账户进行查询。
2. 账户选择：选择要进行管户关系变更的账户。
3. 管户关系变更信息维护：录入单笔账户的管户关系变更信息，包含账户的转出与转入部门、交出与接手员工、交接时间、交接比例等信息。

#### 业务规则

##### 业绩认定说明

各绩效对象与考核对象之间的关系称为认定关系。在绩效考核系统中统计各考核对象的业绩时，通过认定关系，把相关的绩效对象的业绩转化成为各考核对象的业绩，本需求中绩效对象的业绩均指账户级业绩。

其中，绩效对象包括存款业务、贷款业务、信用卡业务、国际业务（结售汇）、票据贴现业务、个人理财业务、电子银行业务、信贷资产质量等。考核对象包括客户经理（含信贷经理）、机构负责人（分支行负责人、团队总经理），其他行员有营销业绩的视同客户经理。

业绩认定有三种方案：双重计价法、利润分割法、成本加成可比交易净利润法。业务人员需根据不同产品（业务）需求，确定该产品（业务）所运用的业绩认定模式以及各产品（业务）的角色划分情况。

双重计价法即通常所说的业绩双算，主要存在于部门之间，利润分割法可进一步细分为标准利润分割法与自由协商分润法两种，成本加成可比交易净利润法指内部市场交易。本需求采用利润分割法进行业绩认定，不同部门之间可进行双重计价。利润分割法中的标准利润分割法需对该业务中各员工的职责进行划分，由业务管理人员对各角色的认定比例进行统筹管理，一线员工或业务管理人员对各职责（角色）对应的员工信息进行记录，进而系统可在基础数据之上进行业绩拆分的批量处理，若业务流程系统中已有各职责（角色）对应的员工信息的，可直接取用。而自由协商分润法需业务管理人员对参与拆分账户业绩的员工与比例进行一一维护，或员工自行录入，并由相关人员进行审批。

新开账户找不到对应客户经理的100%归属管户机构的虚拟行员，即未维护实际员工信息的角色由虚拟行员充当，自由协商分润模式下，账户未分配完的业绩归属管户机构的虚拟行员。

若员工发生调动，需对其管户下的业绩进行归属关系的变更，即重新认定。若员工将账户带走，则需对账户的归属机构进行变更，原机构统计该账户业绩截止到归属变更的前一日为止，新机构统计该账户的业绩从变更日起始，行员按原有方式继续统计业绩。若员工未将账户带走（交接给其他员工），则需对账户的管户员工进行变更，原员工统计该账户的业绩截止到归属变更的前一日，新员工从变更日起始统计该账户的业绩。若员工在将账户交接给其他员工的前提下还需享受该账户带来的奖金，则可通过业绩转移实现。

##### 业务角色定义

业务人员需根据不同产品（业务）需求，确定该产品（业务）所运用的业绩认定模式以及各产品（业务）的角色划分情况。

将业务流程进行切分，如：发掘、营销、办理、维护四个过程，分别对应推荐角色、营销角色、经办角色、管户角色。根据各家银行业务管理细化粒度，业务角色可进行合并或细分调整。本文中，我们假设所有业务均统一定义业务角色及业绩认定模式，以推荐、营销、经办、管户四类角色作为标准化示例，进行业绩管理。

推荐角色：将业务转介给其他员工的人。

营销角色：实际承担营销工作的员工。

经办角色：实际办理该笔业务的员工。

管户角色：负责日常维护工作的员工。

允许一个员工承担多个角色，一个角色允许多位员工共同承担。

标准利润分割法需进行业务角色（或职责）定义，自由协商分润法不进行角色（或职责）定义亦可实现。

##### 认定比例管理

标准利润分割法中，需对认定比例进行统筹管理，自由协商分润法仅需对分润比例总和进行100%或100%的倍数控制，比例总和为100%的大于1整数倍代表部门之间存在双重计价。以推荐、营销、经办、管户四类角色举例。

（1）标准利润分割

推荐、营销、经办、管户四种角色认定比例之和为100%，且各角色的比例由总行或分行统筹管理，示例如下：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 产品类别 | 部门 | 推荐角色 | 营销角色 | 经办角色 | 管户角色 |
| 贷款业务 | 个人业务部 | 30% | 40% | 10% | 20% |
| 贷款业务 | 财富管理部 | 40% | 40% | 10% | 10% |

若允许分行间差异化，还需加入机构信息。

（2）自由协商分润

各员工的认定比例由员工之间自行协商，在系统操作上采用员工预约+上级审批的形式，分润比例总和等于100%。在允许部门间进行双重计价的前提下，分润比例总和等于100%的大于1整数倍。

（3）角色内部分润

在标准利润分割法中，存在业务角色的划分，且参与分润的角色对应统一管理的认定比例。在允许一个员工承担多个角色，一个角色由多位员工共同承担的前提下，同一角色内部可能存在员工分润的情况。以营销角色举例，假如一笔贷款的营销角色由甲、乙共同承担，贷款业务的营销角色认定比例为40%，那么甲、乙需对这40%的业绩进行进一步拆分，即角色内部分润，比例之和为100%。建议同一角色内部的认定比例由员工或上级根据实际情况逐笔确认。

##### 认定关系维护

在认定关系维护中，我们需要建立考核对象与绩效对象之间的认定关系，本文业绩管理模块将考核对象锁定到员工层级，将绩效对象细化到账户层级，即建立员工与账户业绩的认定关系。

由于本文中的业绩认定细分为标准利润分割与自由协商分润两种方法，且在管理上我们已对标准利润分割所需的角色以及认定比例作出统筹管理，因此在认定关系维护时，我们的重点放在账户的各业务角色对应的员工以及同角色内部员工间的分润比例上。若前端系统（如业务流程系统）中已有账户的各业务角色与员工的对应关系，则绩效系统可直接取用。当然，若是采用自由协商分润的模式，则需逐笔维护账户对应的员工以及认定比例。

以推荐、营销、经办、管户四种业务角色为例，以下为关键信息记录示例，具体操作与记录方式在系统实现时统一规划。

（1）标准利润分割：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 账号 | 部门 | 认定关系 | | |
| XXXXXX | 个人业务部  （若允许部门间双重计价，则“部门”信息为必输项，否则可舍弃） | 推荐角色（30%） | | |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000001 | 张三 | 100% |
| 营销角色（40%） | | |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000001 | 张三 | 60% |
| 000002 | 李四 | 40% |
| 经办角色（10%） | | |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000003 | 王五 | 100% |
| 管户角色（20%） | | |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000004 | 赵六 | 100% |

（2）自由协商分润：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 账号 | 部门 | 认定关系 | | |
| XXXXXX | 个人业务部  （若允许部门间双重计价，则“部门”信息为必输项，否则可舍弃） | 推荐角色比例 | | 30% |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000001 | 张三 | 100% |
| 营销角色比例 | | 40% |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000001 | 张三 | 60% |
| 000002 | 李四 | 40% |
| 经办角色比例 | | 10% |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000003 | 王五 | 100% |
| 管户角色比例 | | 20% |
| 员工编号 | 员工姓名 | 角色内部分润比例 |
| 000004 | 赵六 | 100% |

（3）注意事项

标准利润分割法中，各业务角色间的分润比例是由总行或分行统筹管理的，不可在认定关系维护时进行编辑。角色内部分润比例总和为100%。自由协商分润法中，需首先维护角色间的认定比例，再维护角色内部分润比例。

##### 认定业绩加工

单笔业务员工一次记账所得业绩=该笔业务的业绩×角色认定比例×角色内部分润比例。

##### 历史数据处理

银行数据仓库及各业务系统有对行员与各项业务之间的认定关系进行维护的，在绩效考核系统上线之前，将上游系统中维护的业绩关系信息一次导入绩效考核系统。

未维护的绩效系统默认统一挂在归属机构虚拟行员名下，在后期进行手工认定。也可在绩效系统上线之前将手工认定好的数据一次性导入系统。

#### 业务功能

##### 认定规则定义

1. 功能描述

该功能支持产品类别与角色的关联、认定模式的选择、双算部门的选择以及各业务角色认定比例的维护，是利润分割得以实现的前提。

1. 业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 产品类别 | 一种产品或多种产品的合集 |
| 部门 | 在部门间存在双重计价时，同业务同角色在不同部门中的认定比例可以差异化 |
| 业务角色 | 在既定角色中进项选择，与产品进行匹配 |
| 认定比例 | 各业务角色的认定比例，在标准利润分割的认定模式下必须维护 |
| 业绩认定模式 | 码值：标准利润分割、自由协商分润 |

1. 处理流程



##### 认定关系预约

（1）功能描述

在业务发生前，对业绩认定关系进行预约。本功能适用于标准利润分割法及自由协商分润法。在标准利润分割的认定模式下，就角色与员工的对应关系以及同角色内部不同员工间的分润比例进行维护。自由协商分润的认定模式下，需增加维护角色间的认定比例。预约需上级审批方能生效。

（2）业务要素

标准利润分割的认定模式：

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 客户证件类型 | 客户的有效证件类型 |
| 客户证件号 | 客户的有效证件号码 |
| 预约产品 | 进行预约的产品 |
| 机构编号 | 该笔业务的预约办理机构 |
| 预约金额 | 该笔业务的预约金额 |
| 部门 | 以确定应用哪个部门的认定参数 |
| 推荐角色员工编号 | 承担推荐角色的员工的编号 |
| 营销角色员工编号 | 承担营销角色的员工的编号 |
| 经办角色员工编号 | 承担经办角色的员工的编号 |
| 管户角色员工编号 | 承担管户角色的员工的编号 |
| 角色内部分润比例 | 一笔业务同部门同角色内部比例总和为100% |
| 生效状态 | 码值：待审批、已生效、驳回 |

自由协商分润的认定模式，**在标准利润分割的模式下需增加**：

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 推荐角色认定比例 | 推荐角色的认定比例，逐笔维护 |
| 营销角色认定比例 | 营销角色的认定比例，逐笔维护 |
| 经办角色认定比例 | 经办角色的认定比例，逐笔维护 |
| 管户角色认定比例 | 管户角色的认定比例，逐笔维护 |

（3）处理流程



预约信息录入：



上级审批：



##### 事后人工认定

（1）功能描述

在业务发生后，对业绩认定关系进行人工认定。本功能适用于标准利润分割的认定模式，就角色与员工的对应关系以及同角色内部不同员工间的分润比例进行维护。

（2）业务要素

标准利润分割的认定模式：

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 账号 | 进行人工认定的账户的账号 |
| 部门 | 以确定应用哪个部门的认定参数 |
| 推荐角色员工编号 | 承担推荐角色的员工的编号 |
| 营销角色员工编号 | 承担营销角色的员工的编号 |
| 经办角色员工编号 | 承担经办角色的员工的编号 |
| 管户角色员工编号 | 承担管户角色的员工的编号 |
| 角色内部分润比例 | 同账号同部门同角色内部比例总和为100% |

（3）处理流程

批量操作：



单笔操作：



##### 管户关系变更登记

（1）功能描述

对账户的管户角色变更情况进行登记，为账户交接分析及业绩转移分配提供基础数据。

（2）业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 账号 | 管户关系变更的账户的账号 |
| 转出机构编号 | 账户的转出机构，最末级机构 |
| 交出员工编号 | 账户的交出员工 |
| 转入机构编号 | 账户的转入机构，最末级机构 |
| 接手员工编号 | 账户的接手员工 |
| 交接日期 | 账户的交接日期 |
| 交接比例 | 账户的交接比例，以应对同一账户的管户人由多人承担，若不存在该种情况，则交接比例默认为100% |

（3）处理流程

批量操作：



单笔操作：



### 业绩转移

#### 业务概述

建立业绩转移模型，当账户的管户关系发生变化时，将账户的业绩在与交接相关的责任主体之间进行分配，以便更公平的对员工进行考核与计奖，为员工的考核与计奖提供数据基础。

#### 业务流程

##### 业绩转移整体流程



1. 产品选择：以产品作为业绩转移规则设置的基础，产品间可实现差异化。
2. 参数维护：维护各类产品业绩转移规则中需用到的参数。
3. 交接保护：在存在交接保护机制的模型中，需判断是否对单笔交接进行交接保护。
4. 业绩期望值单向调整：对需要进行交接保护的单笔交接进行业绩期望值单行调整。

##### 参数维护（总行业绩管理员）



（1）指定期限利润分割模型：业绩转移模型不同，后续参数配置方式不同。若为指定期限利润分割模型，则进入分成期限-分成系数维护。

（2）基于期权风险的业绩转移扣减模型：业绩转移模型不同，后续参数配置方式不同。

（3）基于期权风险的业绩转移超额模型：业绩转移模型不同，后续参数配置方式不同。

（4）分成期限-分成系数维护：通过界面进行分成期限-分成系数的配置，适用于指定期限利润分割模型。

（5）分成期限-业绩稳定系数维护：通过界面进行分成期限-业绩稳定系数的配置，适用于基于期权风险的业绩转移模型扣减模式以及超额模式。

（6）交接双方分成系数维护：通过界面进行交接双方分成系数的配置，适用于基于期权风险的业绩转移模型扣减模式以及超额模式。

##### 业绩期望值单向调整（分支行业绩管理员）



（1）交接流水选择：锁定单笔交接。

（2）调整数据录入：录入调整对象（交出方、接手方）、调整后的业绩期望值，以及生效日期。

#### 业务规则

##### 被交接账户的概念

（1）一般员工

账户的管户人发生变化即视为交接，这些账户即为被交接账户。

（2）团队总经理

通过机构（团队）建立团队总经理与账户之间的归属关系。

团队总经理自身发生调动时：调入部门在其调入当天所有的账户成为该总经理的接手账户；调出部门在其调出当天所有的账户成为该总经理的交出账户。

团队总经理自身未发生调动时：转入其部门的账户视为其接手账户，转出其部门的账户视为其交出账户。

团队总经理自身直接管户的账户以一般员工的规则进行业绩转移处理，是否对该部分业绩进行计奖视银行管理需求而定。

（3）机构

转入其机构的账户视为机构的接手账户，转出机构的账户视为机构的交出账户。

##### 交接时点划断的业绩转移模型

直接按照业绩认定模块得到的认定关系汇总业绩数据，不再进行其他分配。若无交接分配要求，则默认使用该模型。

##### 指定期限利润分割的业绩转移模型

设置一个业绩转移期限，在该期限内被转移的业绩需按设置的规则在业务发生（或客户关系确认）时认定的第一任主体及当前认定的主体间进行分配，期满以后截止分配，若接手的主体在期满以后仍未将业务再次交出，则按当前认定关系汇总业绩数据。具体规则如下：

第一任主体分配的FTP利润＝FTP利润实绩×初始管户人分成系数

当前主体分配的FTP利润＝FTP利润实绩×当前管户人分成系数

第一任主体分成系数与当前主体分成系数均可分时间段设置。示例如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 产品类别 | 交接后时间期限下限（月，不含） | 交接后时间期限上限（月，含） | 初始管户人分成系数（%） | 当前管户人分成系数（%） |
|  |  |  |  |  |

##### 基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式

设置一个业绩转移期限，在该期限内被转移的业绩需按设置的规则在交接主体间进行分配，期满以后截止分配，若接手的主体在期满以后仍未将业务再次交出，则按当前认定关系汇总业绩数据。具体规则如下：

1. 计算FTP利润日均值

FTP利润日均值＝（历史FTP利润／历史天数）

历史FTP利润及历史天数取交接前的历史数据，取数时需注意业绩数据与天数的对应关系。

1. 计算FTP利润期望值

FTP利润期望值＝ FTP利润日均值×业绩稳定系数

业绩稳定系数用以衡量业绩的稳定程度，值越高则业绩稳定性越高。存款业务的业绩稳定系数可参考沉淀率设置，若业务稳定则可直接默认为1。该业绩稳定系数可分时间段差异化设置。

1. 计算相关责任主体因转移分配得到的业绩

交出者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×交出分成系数

接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩－FTP利润期望值×（1－接手分成系数）

1. 期望值单向调整

当触发保护后，可对交接双方的业绩期望值进行单向调整。

交出者单向调整：

交出者分配的FTP利润＝调整后的FTP利润期望值×交出分成系数

接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩－FTP利润期望值×（1－接手分成系数接手分成系数）

接手者单向调整：

交出者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×交出分成系数

接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩－调整后的FTP利润期望值×（1－接手分成系数接手分成系数）

自调整的生效日期当日起，以“调整后的FTP利润期望值”替换“FTP利润期望值”进行交出者或接手者分配的FTP利润的计算，未调整的一方不受影响，业绩缺口由机构承担。

##### 基于期权风险的业绩转移模型-超额方式

设置一个业绩转移期限，在该期限内被转移的业绩需按设置的规则在交接主体间进行分配，期满以后截止分配，若接手的主体在期满以后仍未将业务再次交出，则按当前认定关系汇总业绩数据。具体规则如下：

1. 计算FTP利润日均值

FTP利润日均值＝（历史FTP利润／历史天数）

历史FTP利润及历史天数取交接前的历史数据，取数时需注意业绩数据与天数的对应关系。

1. 计算FTP利润期望值

FTP利润期望值＝ FTP利润日均值×业绩稳定系数

业绩稳定系数用以衡量业绩的稳定程度，值越高则业绩稳定性越高。存款业务的业绩稳定系数可参考沉淀率设置，若业务稳定则可直接默认为1。该业绩稳定系数可分时间段差异化设置。

1. 计算相关责任主体因转移分配得到的业绩

交出者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×交出分成系数

当FTP利润实绩＞FTP利润期望值时：

接手者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×接手分成系数1＋（FTP利润实绩－FTP利润期望值）×接手分成系数2

当FTP利润实绩＜FTP利润期望值时：

接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩×接手分成系数1

1. 期望值单向调整

当触发保护后，可对交接双方的业绩期望值进行单向调整。

交出者单向调整：

交出者分配的FTP利润＝调整后的FTP利润期望值×交出分成系数

当FTP利润实绩＞FTP利润期望值时，接手者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×接手分成系数1＋（FTP利润实绩－FTP利润期望值）×接手分成系数2；

当FTP利润实绩＜FTP利润期望值时，接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩×接手分成系数1；

接手者单向调整：

交出者分配的FTP利润＝FTP利润期望值×交出分成系数

当FTP利润实绩＞调整后的FTP利润期望值时，接手者分配的FTP利润＝调整后的FTP利润期望值×接手分成系数1＋（FTP利润实绩－调整后的FTP利润期望值）×接手分成系数2；

当FTP利润实绩＜调整后的FTP利润期望值时，接手者分配的FTP利润＝FTP利润实绩×接手分成系数1；

自调整的生效日期当日起，以“调整后的FTP利润期望值”替换“FTP利润期望值”进行交出者或接手者分配的FTP利润的计算，未调整的一方不受影响，业绩缺口由机构承担。

1. 多次交接的处理

若接手的主体在交接分配期限未满时将接手的账户再次交出，则该主体不再参与该账户的业绩分配。

若接手的主体在交接分配期限期满以后将接手的账户再次交出，则该主体正常参与该账户的业绩分配。

1. 注意

该模型不允许部分交接，即不支持部分管户（多人管户）的情况。

##### 特殊处理

（1）交接双方为同一主体的处理

当交接记录中，交出者与接手者为同一主体时，该次交接不执行交接规则，即该次交接在业绩转移处理中无效。

（2）从虚拟行员处接手的处理

当交出者为虚拟行员，且本次交接为该账户的首次交接，则本次交接的交接双方不应用交接规则，该账户的业绩视为接手者的自有业绩处理。该处理需视银行开户的业务处理流程而定，若银行在业务操作中第一步归属关系均认定在虚拟行员处随后再调整到实体员工则运用该规则，否则不运用。

（3）部分交接的处理

若业绩转移模型允许部分交接，在存在部分交接的情况下，“FTP利润日均值”为经“交接比例”调整过的值，“FTP利润实绩”为经“认定比例”调整过的值。

#### 业务功能

##### 分成期限-分成系数维护

（1）功能描述

实现指定期限利润分割模型中的“分成期限-分成系数”的维护，是该模型得以落地的参数基础。

（2）业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 产品类别 | 应用该模型的产品类别 |
| 期限下限（不含） | 交接后的期限，分成系数的期限区间下限（不含），单位为月，维护示例：0~6,6~12,12~18 |
| 期限上限（含） | 交接后的期限，分成系数的期限区间上限（含），单位为月，维护示例：0~6,6~12,12~18 |
| 初始管户人分成系数（%） | 初始管户人的交接分成系数，单位为% |
| 当前管户人分成系数（%） | 当前管户人的交接分成系数，单位为% |
| 业绩转移模型 | 指定期限利润分割的业绩转移模型 |

（3）处理流程

##### 分成期限-业绩稳定系数维护

（1）功能描述

实现基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式以及基于期权风险的业绩转移模型-超额方式中“分成期限-业绩稳定系数”的维护。

（2）业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 产品类别 | 应用该模型的产品类别 |
| 期限下限（不含） | 交接后的期限，业绩稳定系数的期限区间下限（不含），单位为月，维护示例：0~6,6~12,12~18 |
| 期限上限（含） | 交接后的期限，业绩稳定系数的期限区间上限（含），单位为月，维护示例：0~6,6~12,12~18 |
| 业绩稳定系数（%） | 反映一类业务的业绩稳定情况，如存款可参考沉淀率 |
| 业绩转移模型 | 码值：基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式、基于期权风险的业绩转移模型-超额方式 |

（3）处理流程

##### 交接双方分成系数维护

（1）功能描述

实现基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式以及基于期权风险的业绩转移模型-超额方式中“分成系数”的维护。

（2）业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 产品类别 | 应用该模型的产品类别 |
| 交出者分成系数（%） | 账户的交出者的交接分成系数，单位为% |
| 接手者分成系数（%） | 账户的接手者的交接分成系数，单位为% |
| 业绩转移模型 | 码值：基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式、基于期权风险的业绩转移模型-超额方式 |

（3）处理流程

##### 业绩期望值单向调整

（1）功能描述

实现基于期权风险的业绩转移模型-扣减方式以及基于期权风险的业绩转移模型-超额方式中业绩转移分成的业绩期望值单向调整。针对每一次具体的交接进行调整，调整方式为手工录入调整后的FTP利润期望值。“单向”指仅调整的一方自调整的生效日期当日起，以“调整后的FTP利润期望值”替换“FTP利润期望值”进行计算，未调整的一方不受影响。

（2）业务要素

|  |  |
| --- | --- |
| 业务要素 | 要素说明 |
| 生效日期 | 信息开始生效的日期（含当日） |
| 失效日期 | 信息失效的日期（当日即失效），可不录入；当重新维护同一条参数时，系统默认新参数的生效日期为原参数的失效日期 |
| 交接流水 | 锁定到单笔交接 |
| 调整对向 | 码值：交出者、接手者 |
| 调整后的业绩期望值 | 录入该笔交接调整后的业绩期望值，该信息生效后将以调整后的业绩期望值替换系统原计算的业绩期望值进行业绩转移分配的计算 |

（3）处理流程

# 非功能性需求

## 资源需求

[指出项目所需资源需求]

## 性能需求

[指出项目、软件产品的性能要求，如速度、响应时间、吞吐能力、并行处理事务数等]

## 系统安全需求

[包括数据保护需求、访问管理需求、审计需求、日志需求、容量需求等

## 界面需求

[对用户操作界面的要求，如颜色、布局、图标、菜单、导航、列表]

可附上美工设计图、宣传图等