

固定收益外汇商品部

业务劳动竞赛方案

为挖掘部门员工投研潜力，激发员工创造力，加强部门内部投研交流，计划在部门开展劳动竞赛活动，建设内部研究征集平台，由部门领导牵头制定，中台监督实施。此平台面向部门所有团队及员工，部门内所有团队均可发布策略需求，同时，部门鼓励所有员工积极响应。对于被需求方成功收录的策略将给予策略所属人及相关团队一定奖励。

本次劳动竞赛旨在充分激发部门策略开发、交易结构设计创新的增长潜力，通过劳动竞赛激励，大力发展策略研究，增厚业务收入，拓展部门策略开发能力，更好地创设有竞争力的产品，提高对客户产品的结构设计水平。

参与人员： 所有人员

激励范围： 经业务团队认可的策略开发以及创新产品结构设计

具体细则如下：

1、需求发布

（1）发布方：以业务团队为需求发布主体，部门任何团队均可发布研究需求。

（2）评价标准：对于需求响应方提交的响应方案，发布方需制订明确的评价标准，用于评价方案是否达标以及对多个方案(如有)进行打分排名(百分制)，为提升评价的客观性，量化标准原则上占比应不低于 60%，评价标准应与研究需求同时发布。

（3）支付标准：需求发布方需明确支付标准，并与研究需求同时发布，于结项后通过后台进行内部考核划转。每个研究需求的最低支付价格为 50 万元。若同一需求有多个响应方，在达标的前提下，向最优响应方进行支付。

（4）发布流程：发布方可根据自身需求随时向信用中心报送研究需求，信用中心收到后进行形式审核，审核通过后向全部门发布。

2、需求响应

(1) 响应方：以部门内个人或团队为需求响应主体。需求发布方所在业务团队人员不可参与该需求项目的响应。

(2) 响应标准：以需求发布方的项目标准作为响应标准。

3、方案评价

(1) 响应方应在约定的截止时间前提交响应方案，逾期提交视为无效。

(2) 需求发布方对需求完成情况进行评价，信用中心对评价过程是否符合评价标准进行复核。

(3) 为增强评价的公允性，对于同一研究需求，发布方应向所有响应方定向发布该需求所有响应方案的评价理由和结果，发布时间原则上应不晚于响应截止日后第 10 个交易日。响应方如对评价结果有异议的，可与需求发布方沟通，申请复评。

(4) 评价结果上报部门领导审核后统一在部门内发布。

4、活动组织

(1) 活动时间：2024 年 10 月起。

(2) 活动组织：该竞赛方案由部门信用中心组织筹办。

(3) 收入考核：竞赛方案所涉及的考核收入调整，由后台业务管理组落实。

(4) 人员安排：信用中心指定专人负责活动组织，提交研究需求的业务团队需指定一名对接人，负责活动期间的沟通协调。

5、奖惩规则

(1) 发布方应在需求得到满足后按照研究需求中列明的支付标准进行付费，通过后台进行内部考核划转。

(2) 除内部考核收入划转外，部门将根据策略创收情况对响应方进行奖励，奖励金额和策略创收挂钩，发布方应对策略创收情况进行单独核算并于年终报送部门领导。团队响应的，奖励原则上在团队成员间平均分配，团队成员也可自行

协商内部分配方案。

（3）对于个人转岗申请，同等条件下用人团队应优先考虑获得劳动竞赛项目奖励较多的员工。

（4）部门鼓励所有员工积极参与策略研发，部门将员工劳动竞赛项目获奖情况纳入个人绩效考核、职级调整的评价因素。

附件：研究需求示例

- 1、需求名称：十年期国债波动率预测
- 2、需求发布方：QIS 业务团队
- 3、考核支付标准：50 万
- 4、策略收录标准/评价标准：
 - （1）3 月历史波动率预测胜率大于 60%；
 - （2）测试集夏普率大于 1，提交后样本外半年考核的夏普率大于 0.6；
 - （3）测试集长度：月频策略测试集长度至少 3 年；周频策略测试集长度至少 1 年。
- 5、响应方案提交截止时间：需求发布后【3】个月内
- 6、发布方联系人：张凌枫
- 7、信用中心联系人：宋悉瑜