冀洪涛:穿越牛熊 创造绝对回报

□本报记者 张昊



冀洪涛,鹏华基金总裁助理,机构投资部总经理,社保基金组合投资经理。

为持有人创造绝对回报

作为一名社保基金组合的投资经理,冀洪涛面对着要求更高的持有人。然而作为一名从业经验十余年的资深职业投资者,冀洪涛在市场波动面前有一份特有的冷静和深邃,这正是他为持有人创造绝对回报的重要原因。

中国证券报:机构业务和普通公募业务有何不同?

冀洪涛:首先,公募基金经理并不直接面对客户,但是机构客户因为一对一的特别性,客户要求和压力都与公募不同,他们会希望你在牛市的时候赚更多的钱,在熊市的时候不能赔钱。这种双重指标对我们团队、基金经理都是一个严峻考验。公募或者散户、机构业务的目标诉求不一样。

其次,期限不同。一些机构客户对收益、组合时间可以要求长一些,他们从长期投资的角度所体现的专业性能够帮助我们团队。这与普通公募业务还是有较大的不同。对于公募基金来说,目前市场的关注过于短期,如果这个月排名第一,客户就追进去了,但最后往往盈利不一定好。而机构投资更着重长远,除了要求长期收益率,更希望有一个好的盈利起点。

第三方面是压力不同。公募业务处在风口浪尖上,所有信息都是公开的。但我们面对的是机构投资者,我们与客户有沟通机制。从这个角度来讲,差别也比较大。我个人认为,能为客户服务或者追求组合的长期回报,这才是投资的本质。

中国证券报:鹏华基金的机构业务有哪些投资理念?

冀洪涛:鹏华基金的公募业务投资理念是穿越牛熊,创造绝对回报。做到绝对回报很难,客户要求你什么时候都要赚钱,牛市要求赚得更多。所以,为了取得绝对回报,我们对仓位的控制非常严格——用足够仓位,有足够对冲,还要有很小的回撤。我们觉得绝对回报,是要保证能够很稳定的业绩预期,但又不能和市场基准偏离过多,这在投资经理运作执行过程中是比较难的。所以去年的经历对很多追求绝对回报的基金经理来说,压力很大。但是我们很理解,如果换成我是客户,我也会这样要求,即在牛市赚大钱,熊市不亏钱。

市场是周期性的。总听到很多投资者说他们自己满仓踏空或满仓套牢,对此有很多抱怨,我认为要从一个较长周期来看。比如去年12月份小盘股跌得很惨,但如果以3年为周期来看,沪深300指数和创业板指数就比较平衡,其实没有那么多差异。市场就是春夏秋冬四季轮回的结合。

去年12月份的时候,我们整个专户团队经常问自己,目标是什么?我们的目标是绝对回报。我们当年目标是10%,而当时我们已经做到了15-16%。虽然在12月这个阶段跑得比别人慢了,但是别人亏损的时候,我们还有10%的盈利。这就是我们想要的。

2015年我们也是这样,关键是做好投资偏好与风险收益比的匹配。如果你希望稳定地赚一些确定的钱,就选风险低的标的;如果你希望高风险高收益,就可以买成长股。所以对于市场不要过分纠结。

投资生涯的17年中,我也在不断反思和学习,我们的团队也兢兢业业按照绝对回报目标为投资者理财。客户也许会有某一阶段的不满意,但我们会做到从长期看是符合客户要求的。

作为公募行业的一名“老兵”,冀洪涛面对日益汹涌的“公募奔私”潮很是淡定。游走公募行业多年,冀洪涛显得颇为怡然自得。在冀洪涛看来,在公募基金打拼的种种“乐趣”依然存在,而他也终始“乐在其中”。作为社保基金组合的投资经理,冀洪涛对于当下风格剧烈切换的市场也有着独到的见解。在他看来,无论牛市熊市,为持有人创造绝对回报才是关键。

投资不是一个人的战斗

与那些离开公募行业的基金经理不同,冀洪涛依然认为公募基金能够带来乐趣,能够实现他的理想。团队作战在冀洪涛看来是公募基金的最大优势之一。

中国证券报:作为一家公募基金公司的机构业务负责人,您认为公募基金有哪些独具的优势?

冀洪涛:很多事情都需要沉淀。我们作为第一批社保委托管理人,数年来我们获得了客户的认同。在这个过程中,我们不仅服务好了机构客户,也锻炼好了我们的队伍,非常感谢客户给了我们信任和支持。鹏华基金的固定收益和权益投资团队,能够得到市场上最受尊敬的机构投资者的信任,这是我们比较自豪的。

从公开信息来看,在去年保险公司委托投资招标的过程中,鹏华基金拿到了所有大型保险公司的公开招标,不管是债券组合还是股票组合都有中标。从机构专户来说,虽然不同的机构投资者在理念上有所差异,但大致都差不多,要求永远都是希望你有绝对回报,也要跟上市场基准。在我们看来,中了多少标只是一个方面,更多的是能不能将他们变成长期客户,或者要做到多少收益才能够满足客户的需求。

投资从来不是一个人的战斗。从我不能一个人战斗,到我不想一个人战斗,再到我不是一个人战斗,这其实是三个阶段。大家都特别喜欢有个性的基金经理,我也很喜欢,本身我也是一个有个性的基金经理,但是如果放在一个团队,每个人都很优秀,却不见得一定是优秀的团体。管钱比管人容易多了,钱听你的,下错单都不会骂你,但是人就有很多诉求,每个人想法不一样。要做得更好,就要让团队成员彼此之间有一个催化剂,体现出不是一个人战斗。

我们现在的机制安排是希望一个团队能够共同分享,比如一个组合做得好,能够有一个比例分享分给团队,不能自己全拿。从这一点讲,机制在一点一点改变,也体现出不是一个人在战斗。一个人优秀固然重要,但是优秀的人能不能拿出100%精力为你负责任?这个更重要。我们团队经过3年的发展,从原来的3个人到现在的7个人,有6个基金经理,但每次例会都有10个人参加,整个公募团队也都在支持我们的专户业务。只有这样齐心合力,才能让业务稳定发展。

2015年我们站在一个新的起点上,公司董事会、管理层都非常支持我们在机制方面做一些改变。团队成员之间有感情,也有积累,机制的变化最后会变成我们机构投资团队的优势。现在优秀的人很多,但优秀的人价码也很高,谈判能力也很强。我们希望优秀的人加盟,但如果道不同,也不相为谋。市场上已经有一些平台型公司,也不是什么人都要。

鹏华基金作为一个体量比较大的公司,也在渐进式改革,而且已经有比较清晰的思路。我们的机构客户对鹏华基金的变革也很认同。

最好的模式是无边界

随着公募管理模式改革案例的不断增多,冀洪涛也有他自己的思考。他认为,最好的投研模式是无边界,最好的制度是相对模糊的。通过事业凝聚人才,让人才找到自我实现的感觉,应该成为公募行业未来着重突出的发展方向。

中国证券报:在公募行业中历练多年,您认为怎样的投研模式能够代表未来的发展方向?

冀洪涛:最好的投研模式是无边界,最好的制度是相对模糊的。模糊和无边界是什么意思呢?特别感谢我们公司领导,让投研等几个部门联合协作机构业务。投研的同事们所有KPI全在各自的部门,但也愿意参与机构投资的讨论和工作,虽然短期内没有任何特别的报酬,但他们会觉得在这个平台上的交流能够让自己提高。这个提高就是他获得的回报之一。

这种无行政边际的项目制管理是最好的管理,它能够让你服务好一个客户,做好一件事情。比如去年我们很多招标能够中标,就是联合小组的功劳。我们实行的是联合小组工作制,因为投标不光靠投资业绩说话,还有风险控制、市场平台、后续服务等等。我个人认为,我们这种无边际的组织是最好的模式。从行业组织形式来讲,无边际、偏模糊,一定能让行业发展。如果太清晰,作为基金经理,会对公司的平台没有任何感情,因为他做得好,哪里都会给这份奖金;做得不好,公司也不愿意接受。

事业部制也是一个可以探讨的方向。事业部的核心,就是把管理费与团队利益捆绑在一起。基金经理业绩最好的时候,是最希望能够改革的时候,比如今年业绩排在前面,明年一定要改革,基金经理就会去谈判,这个过程很痛苦。对个人利益最大化,但是对公司来讲可能不是品牌最大化。从基金经理个人而言,肯定希望分配比例越高越好,从公司角度来讲,事业部制推行要慎重,要考虑综合成本。但不改肯定不行,只是度要把握好。所以,我只能说事业部是一个大的方向,但是能否成功,要看各个平台的实施情况。