

“奔私”潮涌 基金经理牛市大迁徙

□本报记者 黄淑慧

“如果相见不能红着眼,是否还能红着脸?”2月底,华宝兴业明星基金经理邵洁阳以一封离职告别信刷屏朋友圈,再度将“奔私潮”话题推至公众面前。据东方财富Choice数据统计,2015年以来已经有40位基金经理离职,其中有相当一部分为辞职创业。

公募奔私热情未减

尽管2015年以来的A股行情相对于2014年第四季度来说更为跌宕起伏,但公募基金经理们的奔私热情未见衰减迹象。在2015年以来的两个月时间里,已经陆续有基金经理陈扬帆、景顺长城副总经理王鹏辉、上投摩根副总经理冯刚、华安基金副总经理尚志民等一批业内知名基金经理辞职创立私募。

数据显示,2014年基金经理离职人数达到213人,远远超过2013年的136人。而今年以来,据东方财富Choice数据统计,已经有40位基金经理离职。除了一些转任内部其他岗位之外,大部分预计为辞职创业类型。

海通证券基金研究中心分析指出,从历史来看,基金经理离职率变动不大,每年都在10%左右,但是2014年以来出现了很明显的上升趋势,2014年的离职率达到20%左右,原因可能有两个方面:首先,市场走牛给了基金经理与投资者信心,基金经理有信心获得较高的正收益,投资者也愿意购买股票型私募产品;其次,新《基金法》实施后,规范私募基金的配套办法相继实施,行业运作正规化有利于吸引基金经理等管理人才。

从另一个角度来看,公募人才的奔私也在相当程度上助推了私募基金行业的快速发展。根据基金业协会发布的数据显示,截至2月7日,基金业协会已办理完毕私募基金管理人7358家,共管理私募基金9156只,管理规模2.38万亿元。在私募基金开始备案制改革之后,短短一年时间,基金业协会日均登记备案私募基金管理人超20家。

“合伙人”思维席卷公私募

值得一提的是,这些奔私的基金经理中有不少人选择了团队作战模式。比如,华宝兴业基金的邵洁阳就将加盟上投摩根前副总经理冯刚创立的域秀资本。按照域秀资本的组织构架,冯刚、邵洁阳与来自兴业证券的陈晓栋三人将组成“三驾马车”的华丽阵容,而未来还会陆续有明星基金经理加入域秀资本平台。

对此,冯刚表示,这是一家“合伙人机制”的资产管理公司,一群志趣相投的聪明人,共享创业激情。只有合伙才能共同打造最有吸引力的顶级投研平台,共同度过整个职业生涯,从根本上保障投资人的长期业绩。顶级人才的合伙,是智慧的互相补充,可以消除盲点,延长各自的职业生涯。“合伙人精神”、“机制”是资产管理公司成功的最重要基石。他进一步表示,他理解的合伙制又分两个层面:股权或投票权是要长期理念一致的核心人员把控企业的方向;收益是按照为客户和组织贡献大小,不是以股份比例来分配,不断用最彻底的机制吸引和培养核心投研人员。

业内人士指出,在互联网时代,传统公司治理准则受到严重挑战。近一两年来,在各行各业,尤其是在人才密集型行业,“企业家+合伙人”的治理结构正在逐步取代“企业家+职业经理人”的传统治理结构,这种变化也逐步渗透到了资产管理行业。

这在私募基金行业体现得较为彻底明显,同时也正逐步延伸至公募基金行业。越来越多的公募基金开始采取“平台式”的运作模式,如中欧基金、前海开源基金、创金合信基金等公司都实施了员工持股计划,此外多家基金公司开启了事业部制改革。虽然具体措施各有差异,但从本质上来说,这些公司都在试图打造一个有优势的平台,提供和私募相仿的机制。

□兴业全球基金 陆申旸 陈光

柴静和她的《穹顶之下》成了近期最受关注的大事件,数以亿次的点击让无数人参与到一场关于雾霾和环境的大讨论中。资本市场也并非毫无知觉,所谓“柴静概念股”的爆发在某种意义上也反映了金融和投资界对于该话题的回应。

不过在环保的方向上,投资者显然能做得更多。环保是行业变革,是经济方式转变,而投资更可以从资本配置的角度加速和推动这一转变。投资者也可以通过各种投资行为,加入到环保运动中来,不但为绿色生活出一份力,更有可能从健康的投资中获取收益。

随着经济转型的日益推进,这样的理念

公募坚守者:投研平台更具吸引力

□本报记者 田露

“奔私”大潮风起云涌,基金经理的告别信一封接着一封,这是目前发生在公募基金业界的现实情况。然而,中国证券报记者近日与一些基金经理交流时也发现,尽管物质利益具有诱惑力,但还是有一部分基金经理表示愿意坚守在公募岗位,原因是珍惜公募基金更为强大的投研平台及公募所提供的更广阔的视野。值得注意的是,这些基金经理并非平庸之辈,他们之中有些人近几年投资业绩十分抢眼。

公募平台仍然具有吸引力

萧诚(化名)是上海某基金公司“少壮派”基金经理,目前该公司正在发行由他担纲的股票型基金,据称发行情况非常好,几天工夫就已卖出十几亿,足以说明现在基金市场的景气和这位基金经理的人气之高。

记者碰到萧诚,曾试探性地问他,其过往业绩出色,是不是有大资金找上门来,想托付他管理,或者有旧交邀其共同合作转战私募?对此,萧诚没有否认,但他的态度很明确:未来四、五年都不会考虑离开公募基金行业。

萧诚告诉记者,目前“奔私”成风,说到底,还是丰厚的物质利益诱惑太大,这无疑是

各种因素中的主导因素。但在他看来,投奔私募后,投资经理的视界、研究范围、交流的平台都远不如公募,这对于个人的成长不利。而且由于他很享受目前在公募的投资工作,因此尽管收入少一些,但他还是比较满意。

“在私募基金里,出于成本控制的考虑,你钻研的往往就是那么有限的一个领域,而且目的性很强,各方面机构的交流也会少很多,就投研资源来说肯定不如公募基金。另外,做私募后,营销策划、销售、行政等很多事情都不得不参与一点儿,会分散掉投资经理不少精力。”

萧诚还表示,公司对他的包容程度很大,自己刚刚管理基金时,摸索阶段难免有一些失误,但公司对他并没有给予太大压力,现在他在投资上日见成熟,进入了收获期,愿意在稳定的环境中继续拓展事业。

选择不一各有理由

去年以来,公募基金“奔私”潮愈演愈烈,除了一些近年来依靠成长股投资声名鹊起的年轻基金经理之外,一些在业内位高权重的“老人”也同样下海。而一些人列举的理由,除了公募基金考核、激励机制有待改革之外,也有观点认为,公募基金在投资上限制太多,缺乏灵活性,不利于基金经理水平的发挥。

但目前一些在公募基金业多年的人士表示,认为公募基金各方面都缺乏吸引力是不公道的,就像上面那位基金经理所评述的一样,公募基金相对更强大的投研资源,对于年轻人的起步、成长非常有利。此外,基金业界的业绩分化近几年也非常明显,并不是混混沌沌吃着大锅饭。

“其实我注意到,有一些老牌基金经理的投资业绩主要还是靠2007年以前的牛市所累积,就最近五、六年来说,他们的表现大多远不如年轻人,这可能是思维模式、选股方法上存在一些代沟。他们创立私募,是否仍将有上佳表现,还不能断言。另外,上一轮奔私热潮之后,我们也看到,很多人都如流星眨眼划过。冷酷的生存竞争可能使部分基金经理奔私后命运多舛”。相关人士说道。

据记者了解,目前一些乐意留在公募岗位上的基金经理,有部分还是业绩表现相当突出的。其中,有些人已连续3年投资业绩排在全行业较为前列的位置,期间为基金持有人创造的投资回报也早已翻倍。由此看来,并非是平庸之辈才选择留在公募基金。

“有人辞官归故里,有人星夜赶考场。每个基金经理都是基于自身的一些情况来作出选择的,选择的丰富多样也说明我们这个市场的广度在扩大。”某基金业内人士点评道。

事业部制并非包治百病 公募基金酝酿深度变革

□本报记者 张昊

展望今年的公募基金行业,“奔私”很可能依然成为标签之一,而“事业部制”则成为众多公募基金公司挽留基金经理的共同选择。但实际上,多位公募大佬都认为,事业部制并不是公募基金摆脱目前行业困局的必然选择,事业部制的顺利推行需要诸多前提条件,而这些条件很多基金公司并不具备。另一方面,与私募基金相比,公募基金的平台依然具有无可比拟的优势。或许,在公募基金行业发生了深刻变革之后,公募奔私的现象才会有所改变。

尽量将基金经理留到熊市

如果说2014年初前海开源基金在行业内首推的事业部制令业界眼前一亮,那么一年之后“事业部”已经不再是公募基金行业的新生事物,它正成为一种行业现象蔓延开来,在牛市预期日益明显、公募基金经理不断奔私的当下,成为众多公募基金公司留住人才的重要举措。

“现在我们首先要做的,就是先把基金经理留住。近期市场风格又有所转换,市场预期稍稍变化,有助于稳住基金经理。”深圳一家中型基金公司的投资总监表示。通常牛市预期较强时,是基金经理跳槽的高峰。海通证券的统计显示,从2000年到2014年,累计离职人数占比约45%。基金经理离职与市场走势有一定的相关性,但是比较滞后,即在牛市时基金经理离职率较高,在熊市时离职率较低。

“其实很多公司都不太适合推行事业部制,近期很多公司有这方面的动作,但是如果股权和治理结构都不能改变,推出事业部制更多的是为了应对愈演愈烈的基金经理离职潮。让基金经理暂时别走,先耗一耗,耗到熊市也就老实了。”深圳一家小型基金公司总经理私下表示。

对于那些心生双翅的基金经理实施“缓兵之计”并非全无道理。几乎每一位接受采访的公募基金人士都承认,风格轮回是股市的重要特征。鹏华基金总裁助理冀洪涛就表示,“市场是周期性的。如去年12月份小盘股

跌得比较惨,但如果以3年为周期来看,沪深300和创业板就比较平衡,虽然沪深300那一个月涨了很多。市场就是这样,春夏秋冬四季轮回。”

海通证券的研报也显示,比较离职、现任基金经理的业绩分布,对于股混型基金来说,离职基金经理里业绩落在后40%的占比更高,而现任基金经理业绩排名前40%的占比更高,恰好与离职基金经理的分布相反。这说明离职的基金经理并不一定就是能力最强的基金经理。

“注水”的事业部制

尽管已经有多家基金公司推出了事业部制,但是基金业内对于事业部制一直存有争议,按照现有的基金公司架构,能真正推行事业部制的并不多。

前海开源基金可能算是推行事业部制的基金公司的代表。这家成立不久的基金公司依靠事业部制的吸引力,将此前多位离开公募行业的精英收归旗下。前海开源的事业部制模式是,基金经理带领一个团队,团队的收入与团队规模成正相关。举例而言,若管理规模有100亿元,其中给公司带来的管理净收入1亿元,那么团队及市场部能拿30%,即3000万元。至于团队与市场部的分成,要具体看双方的贡献度,具体到团队员工的分成则由基金经理分配。

但是对于多数成立有一段时间的基金公司而言,如果股东和董事会的授权有限,高分成很可能成为一张空头支票。深圳一位公募基金投资总监表示,现有的很多事业部制模式都是在原有的分成比例没有增加的前提下推出的,并且分成的条件也不一样。一些公司把写字楼的租金都分摊到事业部成本中去,这使得这一模式并不能吸引基金经理。“如果最终兑现不了,对于人才将是更大的伤害。”上述投资总监表示。

另一方面,事业部制是一个没有壁垒的制度,单纯模仿私募的制度并不是一件难事,但对于基金经理而言同样缺乏归属感。近年来公募业绩持续优异的基金公司有一个共同特点,那便是公司公开开放的投研氛围、融洽

的环境不仅令基金经理身心舒畅,对于业绩的提高也大有帮助,而事业部制的推出有可能在各个事业部之间树立更高的屏障。因此,深圳一家近年来发展快速的公募基金公司明确表示不会推出事业部制。

深层次变革正在酝酿

“事业部制是不是适合每一家公司其实是个伪命题,因为每家公司的事业部制都不一样,但公募行业的变革是一定会发生的。”深圳一位公募基金投资总监表示。

“如果公募平台能够把机制问题也解决了的话,有什么道理比私募做得差呢?”创金合信总经理苏彦祝表示。苏彦祝对于未来公募基金行业的发展仍然充满了信心,“首先,公募自身的造血能力还是比私募要强,公募有自身的培养平台,每年有大量的毕业生,并不断地招聘和培养;二是公募自己也要变。我觉得只有在股权结构上做出适当变动的才有资格说变。”创金合信作为业内首家成立时就推出员工持股的公司,近期也表示将推出事业部制。

苏彦祝认为,员工持股是比事业部制更加科学的长期激励机制,结合员工持股的事业部制则可以更加有效地调动员工积极性。未来创金合信很可能采取这样的一种机制,让基金经理在股权和事业部制之间自由选择,实现个人利益与公司利益的平衡。

公募基金与私募基金相比优势依然存在,依靠公募基金强大的平台,依靠分工协作可以做出很多私募基金不能做的事情。鹏华基金总裁助理冀洪涛表示,最好的投研模式是无边界的,最好的制度是相对模糊的。“用事情来联接人”,是鹏华基金最新的变化之一,通过投研等几个部门联合协作机构业务,很多鹏华的员工自愿参与机构投资的讨论和工作,尽管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。

“公募行业更彻底的改变一定会发生,公募基金一定能够为基金经理带来私募基金不能够带来的收获。”深圳一位从业10年的公募基金经理表示。

投资与环保

“用脚投票”是投资人参与环保的第一步。近两年,美国有一项针对化石燃料的撤资计划就吸引了很多大基金的参与,他们号召那些规模庞大、影响力卓著的投资资金从污染严重、与环境不友好的企业中退出,以资本表态的方式加入环保运动。

而在国内,这样的案例也已经出现。数年前,国内基金行业也涌现出不少以社会责任和绿色投资为主题的基金产品,他们把对环境友好、低污染、符合未来发展趋势等的行业作为核心标的,同时把一些高污染高能耗、对环境不友好的行业加入投资黑名单,用投资的方式支持环保和绿色事业的发展。

随着经济转型的日益推进,这样的理念

正在得到更多投资资金的认同。一方面,对高效率、低污染、环境亲和行业的投资,有利于整个人类社会的发展,也符合每个个体的切身利益;另一方面,这些绿色行业本身也在展现着独特的生命力,并为投资人带来较好的商业回报,从而吸引更多投资资金进入其中。

而投资者参与环保的第二步则是发挥股

东身份,积极参与上市公司治理。虽然随着国内法律法规制度的逐步健全和完善,A股上市公司的公司治理水平已经有了大幅提高,但仍然不够,而投资者尤其是机构投资者依然可以也应该发挥更大的作用。从环保的角度,可以借助股东身份推动上市公司淘汰落后、低能

国富中证100增强分级发行

国富中证100指数增强型分级基金已于3月2日起,通过中国银行、国海证券、国海富兰克林基金官方直销平台等渠道开始发行。

据介绍,在牛市周期中,指型基金的表现往往强于主动管理的股票型基金,2014年指型基金的平均表现更是超越指型基金的平均表现。此次发行的新基金将通过量化风险管理方法,控制基金投资组合与标的指数构成的偏差,同时采取适当的增强策略,在严格控制跟踪误差风险的基础上,力争获得超越业绩比较基准的投资收益。在正常市场情况下,力争日均跟踪偏离度的绝对值不超过0.5%,年化跟踪误差不超过7.75%。

同时,该基金又是一只分级基金,稳健份额国富中证100A提供约定年收益率,为“同期银行人民币一年期定期存款利率(税后)+3.5%”。在优先满足国富中证100A本金及约定收益后,剩余净资产将分配给国富中证100B。(黄淑慧)

东方主题精选正在发行

东方基金日前发布公告,公司旗下东方主题精选混合基金于2月16日至3月18日发售。在此期间,投资者可通过中国工商银行、东北证券、银河证券等银行、券商渠道及东方基金直销柜台、网上交易平台进行认购。

“东方主题精选将精选投资主题,把握中国经济成长和改革带来的投资机会。”东方主题精选基金经理呼振翼表示,结合中期的经济和资本市场,新的成长行业不断在酝酿,而并不是每个新的行业都会进入成长期,在这个过程中,资本市场会反复对所有的新事物进行预期,其间的主题机会将会很多,未来两三年,主题机会会是市场的显性特征。

值得一提的是,呼振翼从业经验丰富,投资回报出色。Wind数据显示,截至2月12日,呼振翼自2011年12月28日管理东方增长中小盘以来回报达87.96%,年化回报为22.33%;自2013年1月4日管理东方精选以来回报为37.82%,年化回报为16.42%;自2014年9月3日管理东方新兴成长以来回报为8.49%,年化回报为20.02%。(倪铭娅)

国泰深证TMT50将发行

跟踪深证TMT50指数的分级基金——国泰深证TMT50指数分级基金于3月5日起发售,投资者可通过各大券商、农行以及国泰基金直销平台等渠道进行认购。

分析人士指出,所谓TMT产业,是计算机、传媒、通讯三个成熟产业发展到一定程度融合而成的创新产业,TMT目前在创业板的行业构成中占据重要地位,也曾是过去创业板牛市的重要推动力量。据了解,深证TMT50指数成分股的行业分布相对均衡,计算机、传媒、电子通信各占1/3,而且囊括中兴通讯、科大讯飞、掌趣科技等细分行业龙头。

2014年下半年以来的牛市行情中,分级基金赚钱效应突出。业内人士指出,对于希望把握未来TMT持续性行情的投资者不妨借道跟踪相关指数并能满足不同投资需求的分级基金来获得机会。据了解,国泰深证TMT50拟任基金经理艾小军有着14年从业经历,目前管理着3只表现稳健的指数基金,被动投资实战经验丰富。艾小军表示,TMT有望继续保持高速发展的趋势。同时,经过2014年的大幅上涨,2015年结构性机会概率更大。(田露)

国投信托变国投泰康信托

近日,国投泰康信托网站公告显示,2月26日,按照《中国银监会关于国投信托增加注册资本及调整股权结构等事项的批复》的相关要求,国投信托完成工商变更手续,领取了新的《企业法人营业执照》,国投信托引入战投工作收官。随着工商变更手续的全面完成,公司注册资本由12.048亿元增至21.905亿元,公司股东由2家增至5家,公司名称变更为国投泰康信托有限公司。

本次引入的战投实力不俗,迅速引发各界对国投泰康信托未来业务发展方向的猜想。泰康人寿近年来大资管布局已从境内延伸至海外,双方未来在业务领域的资源共享及联动效应将为国投泰康信托创造更多的空间。江苏悦达资产管理有限公司为悦达集团全资子公司,入股国投泰康信托,双方在产融结合领域的合作令人期待。(王燕)

嘉实增长

复权净值突破10元

时隔5年,10元基金再现江湖。据同花顺iFinD统计,截至2月底,嘉实增长混合基金复权单位净值为10.0613元,是继华夏大盘精选2009年11月突破10元净值后,5年来全市场第2只复权净值突破10元的开放式基金,其他与嘉实增长同期成立的偏股混合型基金的复权单位净值约在3-7元左右。

嘉实增长成立于2003年7月,成立以来多次荣获基金业内权威奖项“金牛奖”殊荣;自2007年起,嘉实增长成立3年即开启了荣获“3年期奖”和“5年期奖”的获奖模式。(曹乘瑜)

天弘元宵节发1500万红包

作为国内第一大基金公司、余额宝的管理人——天弘基金加盟红包大战,将在湖南卫视元宵节晚会上给全国人民送出500万个支付宝红包,单个红包最高金额4999元,回馈1.5亿宝粉。

对于大家最关心的红包怎么抢,天弘基金透露,这次红包将采取“台网联动”的创新模式,用户只有两个渠道获得红包口令