



■ 主编手记

解码公募基金“离职潮”

爆款基金频现,让公募基金今年的“离职潮”显得有些刺眼。

粗略统计,截至上周五,约有90家公募基金公司旗下超过170名基金经理离职,比去年同期略增。与此同时,包括董事长、总经理、副总经理等在内的公募基金公司高管们,离职公告也是此起彼伏。

在公募基金行业大踏步前行、历史性发展机遇扑面而来的2020年,为何还有如此多的基金经理和高管们选择离开?这个问题不仅困扰着业内,也同样牵动投资者的心。因为,投资者心里愈发明白,产品业绩的核心,其实是“火”——既包括基金经理的能力,也包括基金公司高管的稳定。

舆论普遍认为,公募基金经理离职大多是“公奔私”,通过自我创办或者加入私募基金公司的方式,换一个身份继续在资本市场投资,借此解决“劳”与“得”之间的矛盾,实现了激励机制的落地。过去几年,这种情况不断加剧,倒逼公募基金行业大幅提升基金经理的报酬。单纯从年收入来看,顶尖基金经理的回报已经不弱于大部分私募基金,激励机制的落差在一定程度上得到了缓解。既然如此,基金经理们离职原因何在?

其实,如果仔细分析今年基金经理的离职结构则会发现,离职理由的多元化特征明显。在大型基金公司,由于薪酬制度和其他激励制度相对完善,主动离职的基金经理已经渐少,但中小型基金公司“冒尖”的基金经理们,转投大型基金公司的人数增多。这表明,在行业龙头效应不断加剧的背景下,公募“离职潮”中有相当一部分其实是在业内流动。而这种流动,会让公募基金业的“二八格局”不断加深。

此外,从表面上来看,今年基金经理的离职数量同比略增,但如果细思则会发现,在公募基金产品数量激增、基金经理人数扩容的背景下,若按比例计算,基金经理的离职率其实略有下降。不仅如此,基金经理中也呈现明显的“二八格局”,业绩分化的加剧也导致部分绩差基金经理被迫下岗,被动增加了基金经理的数量。

事实上,在激励机制和“留人”文化不断完善的当下,公募基金行业更需要关注的是高管“离职潮”。绝大部分基金经理是专一沉浸于投资的员工,对于基金公司治理等甚少参与。因此,一旦核心高管发生变动,基金公司理念发生变化,对他们的影响将十分巨大。过去,因核心高管变动而从此改变发展轨迹的基金公司,并不在少数。



公募坚守中报主线 优化配置结构

<< 02版 基金新闻

03 财富视野

关注结构性投资机会
始终坚持价值投资赚企业成长的钱

05 基金人物

维世资产徐莹:
财富保全应警惕“近因偏差”

06 投基导航

上周A股ETF
净流出40.65亿元

08 基金人物

同泰基金马俊生:注册制开启大时代
资本为创新与成长定价