

# “公奔公”成新潮 基金“城头变幻大王旗”

□本报记者 徐金忠

“相比前两年在公募做出业绩后就自己做私募的模式,最近的趋势是较为稳定的公募基金人才阵营正在形成。他们出身公募、扎根公募。这一批人天然带着公募基金的思维来做投资,是市场中的长线力量。对于公募基金公司来讲,压力来自于运用适当的体制、机制来培养和留住这一批人。”这是一家银行系基金公司总经理观察到的公募基金行业新变化。

确实如此,近期有东方红资产管理、前海开源基金等公募平台频频出现高管层面变动,但这些离职的高管,选择的多是“公奔公”的模式。观察公募机构的基金经理,相比此前密集“奔私”的情况,为了寻找更多更优质资源、更好更灵活的机制而在公募平台之间“跳槽”正在逐渐成为行业的主流。



新华社图片

## 大佬密集“流动”

3月12日晚,东方红资产管理在深交所发布公告称,国内最早一批固定收益基金经理之一、东方红资产管理公司副总经理饶刚因个人原因离职。据悉,饶刚职业生涯下一站有望加入陈光明旗下的睿远基金公司。在披露饶刚离任的同时,东方红资管官网也挂出了最新的人事任命信息。该公司副总经理张锋将出任首席投资官,原公司公募固定收益投资部总经理胡伟担任公司总助。原光大证券研究所所长胡雅丽任公司总助、权益研究部总经理。

3月13日,前海开源基金发布了高级管理人员变更公告。公告显示,由于个人发展原因,贾红波自3月11日离任前海开源基金总经理一职。即日起,由该公司董事长王兆华接任总经理。资料显示,贾红波是资管行业的老将,在银行、基金行业人脉广泛。他曾于2014年至2017年3月任中国证券投资基金业协会秘书长等职,主要分管私募行业的自律管理,在行业内颇具名气。这位大佬职业生涯的下一站则是转战北京一家“个人系”基金公司。

自2020年以来,给力的市场环境,造就了一批业绩突出的基金经理。但是相比此前“公而优则私”的模式,选择新的公募平台,正在成为这些“公募人”的主流模式。例如,中银基金的陈军离任后加盟东吴基金,任常务副总裁;国泰基金基金经理高楠离任后加盟恒越基金,出任公司投资副总监、权益投资部总监;新华基金副总监兼投资总监崔建波在离任后,加入了方正富邦基金,担任首席投资官;农银汇理基金付娟在离任后则加入申万菱信基金,出任投资总监。

与此同时,还有大批公募行业的新兵老将自立门户,继续在公募基金行业打拼。3月5日,证监会批复了兴合基金成立,成为2021年获批的第一家个人系公募。根据批复,该基金成立时名称已出现变更,由原来的“富华玖创基金”更名为“兴合基金”,注册资本1亿元。自然人股东程丹倩、王锋均出自公募,两人曾经在华商基金担任高管多年;而另一位股东高昕目前则担任私募基金中经贸资产管理有限公司的法定代表人。

这些自立门户的打拼者,也不断传出佳话。最新一例是,今年三八妇女节前夕,公募基金圈

迎来重磅女将回归。3月6日,汇泉基金发布高级管理人员变更公告,孟朝霞将出任公司董事长一职,原公司董事长杨宇转任基金经理。孟朝霞是公募基金行业中为人熟知的女强人,她此前历任融通基金、国联安基金总经理,更早之前,则担任富国基金副总经理近5年之久。此次是她离职国联安总经理近一年时间之后,重返基金行业一线。孟朝霞另一个身份则是杨宇的妻子,他俩也是基金圈多年以来津津乐道的一对伉俪,随着她加入汇泉基金,公募基金行业首次出现夫妻联手创业的佳话。

## “私奔”VS“公奔”

公募基金20余年的发展历程中,投资大佬特别是执掌公募基金公司领军人物的来来往往,一直以来备受外界关注。资料显示,从1998年至今的公募基金发展历程来看,高管变更数量超过100位的年份有11年,第一次是发生在2008年(125位)。随后,公募高管的变更数量一路上升,并先后突破了200位、300位关口。

曾有人将公募基金高管、基金经理离职加盟私募机构的情况,称作“奔私潮”。一旦市场行情配合、公募基金业绩突出,一些公募机构的高管、基金经理便“如过江之鲫”纷纷奔私。

华宝证券曾在2019年3月做过一份研究报告。当时的数据显示,截至2019年1月底,已在协会登记的私募基金管理人共24194家,其中登记机构类型为证券投资类的管理人有8882家。在所有私募证券投资基金管理人中,有公募背景的管理人有561家,占证券投资类管理人总数的6.3%。几个有趣的现象是:“华夏系”基金经理最热衷奔私。对“公奔私”基金经理原供职公募基金进行统计,有32家私募基金管理人的法人代表来自华夏基金,是所有公募基金中数量最多的。从“公奔私”私募证券基金的成立时间看,历史上有过几波“奔私”小高峰,与A股牛市时点不谋而合。事实上,随着行业的发展,近年来“公奔私”的投资大佬越来越多,而且因为有公募基础,这些大佬吸引的市场资金量级较大。例如在2020年5月,东方红资产管理副总经理、公募权益投资部总经理林鹏离职,随后出任上海和谐汇一资产管理有限公司的法定代表人、董事长、总经理。和谐汇一一只私募产品轻

募募集超过百亿元资金。

近年来,事情正在发生变化,公募机构管理和投研人士“公奔公”的现象越来越多。当然,这也不是说在“公奔私”的道路上,“人踪”就此绝迹。还是有一批公募基金行业的优秀人才转战私募行业。例如,工银瑞信基金曾在2020年9月发布公告称,该公司的董事长郭特华因个人原因离任。在当年11月,郭特华向中基协提交了私募公司——海南富道私募基金管理有限公司的首次登记材料。海南富道注册资本为1000万元,法定代表人、执行董事和总经理均为郭特华,个人持股比例为100%。

“公募基金机构为资产管理行业输送了大量人才。这一方面说明公募基金行业的人才无论从职业素养、管理能力、投资能力等各方面都受到资产管理行业的认可,为大行业的发展提供了有力支撑;另一方面,也反映了公募基金行业留不住人才的窘境,特别是在市场化的体制机制方面,公募基金行业给人的感觉是跟不上潮流,‘公奔私’一度成为‘人往高处走、水往低处流’的尴尬诠释。”前述银行系公募基金公司总经理表示。

事实上确实如此,此前一位“奔私”的投资大佬告诉中国证券报记者,自己出走的原因就是:“机制不行,投入产出比扭曲。虽然是相对排名,但是机制上非常短视,而且收入水平跟精力付出不成正比,自己的专业能力受到很多方面因素掣肘。我还是认可我自己的选择。”虽然不愿意过多评论“老东家”,这位投资大佬还是表达了自己的观点。

## 公募加紧培养投研团队

既然“公奔”有取代“私奔”的势头,那么公募平台需要比拼什么,以此留住优秀的人才?

永赢基金总经理芦特在讲到用人和留人的方法时,曾经讲道:首先是企业文化,永赢基金希望为员工营造将工作当作事业来做的气氛,而不仅仅是养家糊口的工具,在实际业务中营造良好工作氛围;其次,在公司这个平台上,要给有能力的人才有足够的成长空间,防止在工作中消磨日子的情况出现。当然,还要提供一个有竞争力的薪酬体系,公司也在考虑长效激励机制。对于权益团队,今后也会考虑适当向市

场倾斜。

一大批基金公司正在通过各种手段,培养和留住人才。不过,目前来看,各家机构推进的速度和力度各有不同。这也成为一些公募基金高管和投资大佬在各自平台之间流动的原因。“饶刚这次去睿远基金,很大一个原因就是两边的激励机制不对等,券商资管这边没办法提供足够的激励,而那边提供的条件又足够优厚。投资大佬到了一定位置,需要得到各方面的认可。”有知情人士表示。

此前,2月5日晚,证监会官网披露了《关于核准睿远基金管理有限公司变更股权的批复》,备受瞩目的睿远基金股权激励终于“落地”。批复文件显示,睿远基金第二大股东、公司副总经理傅鹏博将其持有的20.51%股权转让给赵枫以及上海怡远企业管理中心等4个有限合伙企业。股权变更完成之后,睿远基金注册资本保持1亿元不变,总经理陈光明仍持有睿远基金55%股权,为公司第一大股东。

此外,统计资料显示,刚刚过去的2020年,就有广发基金、东方基金股权激励相继落地,员工股权激励在基金公司中由点及面地铺开。据初步统计,目前全行业大概有30多家基金公司设立了员工持股平台或者个人持股,一些头部机构更是率先在股权激励上实现突破。

不过,公募基金行业需要做的事情还很多。“针对高管的体制机制改变,还需要酝酿,但是在投研团队的培养和提升上,我们相对有自主权,先从这边入手。”上海一家基金公司的总经理告诉中国证券报记者。在这方面,基金公司正在行动。其中,基金经理的培养,成为多家基金公司最近的一个大动作。此前,兴证全球基金发布公告,旗下兴全合宜、兴全有机增长、兴全优选进取三个月FOF等三只基金分别增聘杨世进、钱鑫、丁凯琳为基金经理。公司表示,上述三位均为公司近些年内部培养出来的优秀投研人员,在综合评估之后晋升为基金经理。

“先留住基金经理,留住基金经理可以承接投资者的投资需求。这些基金经理会成长,会进入管理层,会为公司和行业提供长期的力量。不过,这些人也会在一定的时期,遇到更高的体制机制问题,所以不断突破和创新,是行业保持生命力所必须的。”上述银行系基金公司总经理如是总结。