



# 工银瑞信基金管理有限公司 十年铸就行业标杆

□本报记者 刘夏村

2015年,工银瑞信成立整十年。十年来,伴随着中国资产管理行业的发展,这家银行系基金公司的“领跑者”茁壮成长——截至2014年末,工银瑞信资产管理总规模、公募基金管理规模、养老金管理规模、专户管理规模均位居行业前三;十年来,工银瑞信取得了股债双优的佳绩,旗下各基金累计实现收益549亿元,累计分红达180亿元,在同时期成立的8家公司中位列第一。

秉承“以稳健的投资管理,为客户提供卓越的理财服务”的经营理念,经过十年的发展,工银瑞信已经成为公募基金行业的一只标杆。

## 十年跨越 股债双优

十年之前,工银瑞信的诞生就颇为引人关注。作为第一家由国有商业银行发起成立的基金管理公司,工银瑞信强大的股东背景不得不让人为之侧目——控股股东为中国最大的商业银行工商银行,资产规模超过20万亿元,拥有17122个境内分支机构,为509万公司客户和4.65亿个人客户提供金融服务。外方股东瑞士信贷是全球领先地位的金融服务集团,拥有150多年的历史。

十年期间,工银瑞信以股债双优的投资业绩,实现了跨越式发展。数据显示,截至2014年末,工银瑞信的资产管理总规模也达到5908亿元,位居行业前三。其中,公募基金资产管理规模达到2541亿元,位居行业前三,增长率超过6400%,年复合增长率高达59%,高于银行系基金公司同期45%的增长率,也大幅高于

同期行业29%的平均增幅。此外,养老金受托管理规模达到388亿元,在基金行业中排名第三;专户规模890亿元,亦在行业中排名第三。工银瑞信还全面开展RQFII、QFII投顾及境内外社保等业务。经过十年的发展,工银瑞信已经成为“全牌照”的综合化资产管理公司,建立了包括公募与私募、上市与非上市、主动与被动、境内与跨境业务等在内的全方位投资能力,可以满足客户对不同风险收益产品的广泛需求。

工银瑞信总经理郭特华表示,公司成立伊始,就按照打造一流管理、汇集一流人才、开发一流产品和提供一流服务的要求,扎实做好每一步工作,使公司发展成为稳健、可信赖的基金公司。

在业界人士看来,工银瑞信能够在13家银行系基金公

司中成为翘楚,不仅在于强大的股东背景,更在于公司能够将优势转化为胜势,形成了公司在人才、投研、营销、风控等多方面的综合竞争力。

实际上,作为一家银行系基金公司,固定收益一直是工银瑞信的传统强项——无论是在固定收益类资产管理规模,还是短、中、长期业绩,均持续位于行业领先地位。来自海通证券的数据显示,工银瑞信的固定收益类基金在最近三年、最近五年平均累计收益率达到40.99%、44.92%,分别高于行业平均水平9.76、11.68个百分点,成立三年以上的债券基金均曾荣获中国证券报金牛基金奖。2014年,工银瑞信获评债券投资金牛公司,旗下工银添颐摘得三年期债券型持续优胜金牛基金。

更值得关注的是,工银瑞信的权益类产品业绩亦颇为

突出。2014年,公司旗下工银金融地产和工银信息产业分别以102.49%和64.31%的回报摘得股票型基金冠军、季军,工银金融地产摘得股票型金牛基金。来自民生证券的数据显示,从2006年至2014年末,工银瑞信旗下开放主动偏股型基金平均累计净值增长率为468.63%,在同类可比的47家基金公司中排名第7位,大幅领先同业332.54%的平均收益率水平。基金业协会数据显示,截至2014年底,工银瑞信旗下首只股票基金工银核心价值是运作5年以上的615只公募基金年化收益最高的20只基金之一。在被动投资产品方面,工银瑞信旗下各只指数型基金跟踪误差控制持续位于同类基金前列,其中工银沪深300指数基金更以优异的表现摘得中国证券报2014年指数型金牛基金奖。

## 投研驱动

持续优秀的投资业绩必然离不开强大的投研力量。在诞生之初,工银瑞信以市场化的招聘方式,汇集了多位基金业内老资格的精英。

之后的十年中,工银瑞信在此基础上持续增强投研实力。截至2015年一季度,工银瑞信投研团队逾百人,其中基金经理47人,平均从业年限超过10年,处于行业领先行列。更重要的是,工银瑞信在多年实践的基础上,借鉴国内外基金公司经验,不断创新和变革其投研体系,从机制体制上保证投研能力的持续强大。

例如,通过数据归因,对基金经理能力进行识别,发挥特长和优势;通过识别优秀研究员显著超越行业指数收益的能力,定制发行行业基金;通过行业、小组、能力中心的研究体系搭建,使投研力量不断下沉、深化;通过行业研究员、行业基金经理、主题

和全市场基金经理的职业发展通道,实现人才晋升培养和梯队建设。同时,推行全员研究机制,基金经理同时兼做所擅长的个股和行业研究,促使每个人都能继续为团队贡献个人专长,每个人都能借力弥补不足。

“通过营造专业分工、合作分享的工作环境,让每一个员工通过工银瑞信的平台在为客户、股东创造价值的同时,也实现自身价值和梦想。”郭特华如是说。

值得关注的是,去年以来,公募基金经理“奔私潮”愈演愈烈,如何留住优秀的投研人才对于基金公司而言已显得颇为重要。不过,凭借着专业分工合作分享的工作氛围、完善的考核激励和人才培养机制,工银瑞信的投研团队颇为稳定,投研团队稳定性为0.95,显著好于行业平均1.43,流失率仅为0.5%,大大

## 激励留人

低于行业平均水平。郭特华介绍,目前工银瑞信自己培养的基金经理占比超过投资团队总人数的50%,公司投资人员平均司龄5年以上,显著高于行业平均水平。

具体而言,在绩效考核方面,工银瑞信实行长短期业绩相结合、注重考查长期绩效表现。通过对长期业绩的考核,引导投资人员对长期稳定绩效表现的关注与重视,有效限制和约束其追求短期效应的行为。同时,为在投研团队内部营造良好的相互分享与合作的氛围,增强投研人员梯队建设,促进公司整体投资业绩的稳定,工银瑞信对基金经理和研究员的考核,除了考核员工个体绩效表现外,还十分重视考核员工在团队内部交流与分享方面的表现。这些举措既贯彻公司稳健投资的理念,

又发挥基金经理主观能动性创造更优异的投资业绩。

在激励机制方面,工银瑞信实行投资人员薪酬与其管理产品的财务贡献(即管理费净收入)和投资业绩两个因素挂钩的薪酬提取机制,实现激励机制更加清晰透明,有效地激发了投资人员追求卓越绩效的内在动力,强化了公司以业绩为基础的付薪理念,并确保了公司投资业绩的持续性和稳定性。同时,公司采取短期激励与其当期绩效考评结果挂钩、短期激励与长期激励相结合的方式,既保证对投资人员和研究员激励的及时性,又实现投资人员和研究员的长期激励收入与其中长期业绩和公司业务长期发展相结合,提升了投资人员和研究员的归属感和忠诚度,确保了公司为客户提供长期优秀的投资回报。

## 创新引领 稳健前行

在“大资管”时代,各类金融机构竞争日趋激烈,产品供应更为丰富,投资范围明显扩大。要想在这一竞争格局中立于不败之地,对于公募基金而言,单靠持续稳定的投资收益已经远远不够,还需要进一步提高创新意识,满足投资者多元化的个性化需求。

而这,正是工银瑞信十年来迅猛发展的又一个重要原因。实际上,近年来工银瑞信

屡屡创造“行业第一”——2012年,工银瑞信与工行合作推出的国内首款“自动申购货币基金进行理财”的信用卡——工银瑞信货币基金卡;首家发行超短期理财基金——工银7天理财基金,其超短期设计成为吸引普通投资者及有流动性配置需求的机构客户的一大亮点,实现了393亿元创纪录的债券基

金发行规模;2013年,工银瑞信首批推出移动端货币基金APP,首批推出定期支付型基金工银月月薪定期支付债券基金。与此同时,工银金融地产和工银信息产业这两只行业基金创下业绩神话,引领行业和主题基金大发展;2014年,工银瑞信首批参与中石化混合所有制改革,发行首个开放式主动量化对冲基

金;2015年,工银瑞信首创ROFII人民币货币市场基金。

郭特华说,深入了解客户需求,认真研判市场趋势,是工银瑞信产品创新成功的前提。

除此之外,工银瑞信还在持续推动管理创新,为快速发展提供机制保障。

不过,创新就意味着突破,

而这需要更为强大的风控能力来“保驾护航”,对于工银瑞信

这样一家超大型基金公司而言,

更是如此。十年之前,在工银瑞信成立时,公司就将工行稳健的风格注入企业文化之中,在公司中倡导全员全程风险管理文化,构建严密的风险管理体系,

实行动态风险一体化管理,让投资风险管理全程贯穿,坚持系统建设自主开发与外购并用,保持了良好的风险管理记录,保障公司能

够持续稳健前行。

2015年,成立十周年的工银瑞信获得了公募基金行业最高奖项“金牛基金管理公司”奖。在采访结束时,郭特华表示,感谢投资人对工银瑞信的信任,工银瑞信将继续努力,不负重托,以稳健的投资管理,为客户提供卓越的理财服务。