

新锐与老将 谁是基金“金主”心中最爱

□本报记者 徐金忠 吴娟娟



新华社图片

“新锐”来势汹汹

记者统计发现,截至8月9日,今年以来业绩表现排名前100的主动权益基金(包括普通股票型、偏股混合型、灵活配置型、平衡混合型,不同份额分别计算)的基金经理证券从业平均年限为10.14年(基金经理证券从业年限按照二季报数据统计,多位基金经理管理同一只产品则以平均数计算)。整体来看,绩优基金经理较为年轻化,100只绩优基金的基金经理中,证券从业年限低于平均年限的约占60%。

具体来看,上述绩优基金的基金经理中,证券从业年限较短的有中信建投基金的谢玮、海富通基金的范庭芳、长信基金的宋海岸、交银施罗德基金的楼慧源等。例如,谢玮1984年9月出生,中国社会科学院研究生院经济学博士,曾任中证金融研究院博士后,从事资本市场研究工作。2016年9月加入中信建投基金管理有限公司,曾任投资研究部研究员,现任公司投资部—股票投资部总监、基金经理,其管理的中信建投医改基金今年以来收益率超过82%。范庭芳2015年12月加入海富通基金管理有限公司,历任分析师、高级股票分析师、公募权益投资部基金经理助理,2019年8月起任海富通中小盘混合基金经理。截至目前,范庭芳的证券从业年限为5年。

整体来看,新锐基金经理的机会似乎在增多,这可能与今年科技行情有关。

沪上一位基金行业分析人士表示,今年以来的市场环境,使得基金行业的新锐与老将都有表现的机会。“科技行业涌现了一大批从业年限较短但作风生猛的基金经理;消费行业则成就了一大批行业老将,这批基金经理对消费行业研究较深,整体风格以稳健为主;医药行业兼顾消费和科技属性,积极有为的新锐和稳健致远的老将兼而有之。”

无独有偶。与A股市场类似,今年美股市场不少老将折戟,投资经验很少的新锐投资人却赚得盆满钵满。例如,瑞·达里奥创建的桥水基金,今年上半年旗舰基金纯阿尔法策略依然处于亏损状态。再如,“股神”巴菲特旗下公司伯克希尔·哈撒韦今年上半年也出现亏损。与此同时,不少年轻的基金经理却收获颇丰。

机构资金青睐老将

在这种情况下,人们不禁要问,老将过时了吗?

答案是否定的。

首先,基金评价机构依然重视业绩期限。两年前,时任天相投顾基金评价负责人的贾志,在北京的一次公开活动上直言“不推荐90后基金经理管理的基金”。他的理由是,90后基金经理业绩期限短,很难看出来风格是否稳定。因此,买基金建议优先选择业绩期限长的“老”基金经理。

现任平安证券基金研究团队执行总经理的他表示坚持当年的观点。晨星中国基金研究总监王蕊也表示,基金经理的业绩期限是评价基金和基金公司的重要指标。

她表示,经过市场洗礼,老将们留给了评价机构足够的数据。根据这些数据,基金评价机构可以判断出他们的风格是否稳定,在牛市和熊市各是什么样的操作风格。由于数据多,做出的判断更接近真相。新锐基金经理业绩期限短,基金评价机构根据有限的数据很难做出可靠的判断,并且基金经理本身风格可能也没有形成。因此,业绩的可持续性存在很大的不确定性。

其次,今年绩优基金经理中也不乏优秀的老将。例如,富国军工主题混合基金的基金经理章旭峰拥有25年证券从业经历。章旭峰2007年9月至2015年4月在天治基金管理有限公司工作,历任行业研究员、基金经理助理、基金经理,2015年4月加入富国基金管理有限公司。Wind数据显示,富国军工主题混合基金今年以来的收益率为80.04%。此外,华泰柏瑞激励动力混合基金的基金经理中有证券从业年限高达27年的沈雪峰。公告显示,沈雪峰现任公司总经理助理兼专户投资部总监。今年4月初,基金业协会发布《基金经理兼任私募资产管理计划投资经理工作指引(试行)》,自5月1日开始,公募及专户基金经理可以相互兼职,沈雪峰便是率先“试水者”之一。6月底,华泰柏瑞基金公告,增聘沈雪峰为华泰柏瑞激励动力混合基金的基金经理。

第三,基金公司重视老将的投资经验,“新老搭配”的基金管理模式日渐普遍。例如,

广发鑫享混合基金的基金经理原有刘格松、高翔、郑澄然三位,从业年限分别为10年、14年和5年。今年5月,高翔离任广发鑫享的基金经理,形成刘格松、郑澄然双基金经理的新格局。再如,富国基金的多只绩优基金产品则在新老搭配获得较好成绩后,老将抽身离开。富国精准医疗和富国医疗保健行业的基金经理原为于洋和孙笑悦,两人的证券从业年限分别为9年和5.3年,今年6月,于洋离任上述两只基金的基金经理。同样,于洋也离任了富国生物医药科技的基金经理,留下证券从业年限为3.3年的行业新秀曾新杰。富国基金6月6日曾公告称,基金经理于洋因个人职业发展原因离职。

第四,同类基金中不少老将的管理规模较新锐基金经理更大。例如,Wind数据显示,同样是医疗类基金,广发医疗保健A最新规模约为137亿元,基金经理吴兴武的证券从业年限为11年;中欧医疗健康A的最新规模约为80亿元,基金经理葛兰的从业年限为9年;中信建投医改A基金最新的规模约为6.5亿元,基金经理谢玮2016年9月加入中信建投基金管理有限公司任研究员。

最后,机构资金往往青睐业绩期限长的老将。上海一家基金公司的市场部门负责人表示,目前在基金经理的新发产品和持续营销上,“老将的说法,容易让投资者怀疑基金经理的进攻性;新锐的说辞,可能让投资者认为业绩不稳定。所以,有的时候,我们不太强调基金经理从业年限。但是,机构资金比较挑剔。你会发现,绩优的年轻基金经理管理规模一般偏中小,投资人结构上以散户投资者为主;长期表现突出的老将,则受到机构资金的青睐,管理规模相对较大。另外,公司也会考虑以老带新、新老结合的模式管理产品。”

管理挪威主权基金的挪威央行投资公司在今年上半年发布一份委托管理报告中表示,其在选择外部基金经理时重视基金经理的业绩期限和稳定性。并且,挪威央行投资公司表示曾经因为选中的基金经理离职而终止与相关机构的合作。

绩优老将仍是黄金招牌

绩优老将常成为资管机构的黄金招牌,拥

有一批业绩期限长的绩优基金经理是部分基金公司的梦想。例如,国内一家成长迅速的次新基金公司总经理表示,基金经理平均任职年限一定程度上代表了基金公司的投研实力。

这位总经理非常推崇美国公募基金巨头普信集团的做法。据了解,截至2019年年中,普信集团最近5年的基金经理留职率为93%,基金经理平均任职年限近8.7年。这表明普信集团的基金经理团队稳定,且平均任职年限较长。美国另一家擅长主动管理的公募基金巨头资本集团旗下的美国基金也显示了同样的趋势。美国基金的基金经理留职率和平均任期在美国资管机构中排名靠前,其旗下基金经理近5年的留职率高达95%,平均任期超过12.9年。基金经理平均任期长,基金经理留职率高,表明基金公司有实力招聘并留住好的基金经理作为人才驱动的资产管理行业,这就为机构的成功奠定了基础。

为达成这一目标,合理薪酬制度设计是关键因素。基金评价机构晨星在近期发布的一份报告中,对普信集团的薪酬制度设计给予高度评价。报告指出,普信集团基金经理的薪资由年薪、奖金和股票期权构成,奖金很大程度上与基金的1年、3年、5年,以及10年业绩挂钩;业绩考核基准将绝对收益、相对收益以及风险调整后收益三者结合起来。晨星报告指出,奖金与10年业绩挂钩在业内是非常罕见的做法。

晨星认为,普信集团营造了良好的投研氛围,促进基金经理成长并长期留任。公司致力于培养优秀的年轻人,约40%的员工来自于夏季MBA实习计划,公司也启动了助理分析师项目,作为人才储备并从中选拔合格的分析师。尽管不是每一位分析师都将有机会担任基金经理的职位,公司也尽可能依据其贡献为优秀的分析师提供能与基金经理相媲美的薪酬水平,以避免大规模的人才流失。公司还向研究团队提供除基金经理以外的其他职业机会,诸如投资委员会成员,在分析师驱动管理的基金产品中担任决策者等。

因此,尽管今年部分新锐基金经理异军突起,而对于基金公司来说,如何创造环境,让“新锐”成长为“老将”,是一个值得思考的话题。