

招商资管李权胜：

# 坚守责任投资 积极向主动投资管理转型

□本报记者 吴瞬



李权胜，北京大学理学学士、理学硕士，清华大学-香港中文大学金融MBA，清华大学五道口金融学院金融EMBA。拥有20年证券投资研究经验，2001年开始历任招商证券研发中心研究员、银华基金投资管理部基金经理助理、博时基金股票投资部总经理。个人产品投资管理经验丰富，先后管理过企业年金、公募基金、QFII专户及社保组合等。2020年加入招商资管，任招商资管副总经理、投资总监。

## 突破“中间市场”

近一年来，券商资管已经行进在公募化转型的道路上。2020年10月，随着首只公募产品“招商资管智远成长灵活配置混合型集合资产管理计划”的发行，招商资管开启了公募化转型的进程。

在李权胜看来，公募化转型确实是招商资管未来发展的必然方向，但招商资管并不会简单重复原有公募基金公司的发展路径，而是根据资管公司自身专长，依托母公司招商证券乃至招商局集团的相关资源，充分发挥内部资源协同优势，努力拓展外部客户潜力，整合资产端、客户端优势，以专业化、开放化的姿态，与其他资管机构形成良好的竞争合作关系。

如果要给未来招商资管的发展做一个定位，李权胜坦言，他希望能够与其他资管机构有一定的区分度。“券商资管转型很多人的意见是完全往公募基金转，但我的观点有点差异，我个人认为券商资管的定位可以是处于公募基金公司跟银行理财子公司之间的角色。从收益和风险的匹配上来看，券商资管可以在中低风险、稳健收益的中间市场做更多的突破和发展。”

实际上，“中间市场”的空间并不会受到上下两端的挤压，相对于国内普通居民的风险偏好，其发展空间反而更为广阔。李权胜认为，在银行理财打破刚兑之后，市场对长期、稳定的中低风险、稳健收益产品的需求非常旺盛。

为了紧握“中间市场”，在产品布局上，招商资管也有自己的独特“打法”及长期规划。招商资管目前产品线已经自上而下涵盖大类资产配置，固收、权

益等主要领域，且在打新这一权益绝对收益策略的产品上积累了较显著的管理规模和较好的市场品牌。招商资管在量化投资、定增业务等方向也更多贯穿绝对收益理念。从未来较长一段时间的发展来看，招商资管还会以“稳健收益和中低风险”的产品为重点突破，全方位、充分满足客户的投资需求。尤其是在经历今年以来股票市场的波动后，“固收+”产品更成为招商资管未来投资业务发展的重中之重。

“第一，作为头部券商旗下的资管公司，招商资管的产品线相对比较齐全，不能在某一产品线上有特别明显的短板；第二，相对于非常成熟的头部公募基金公司，我们在不同产品的发展上也会有所选择，进行重点突破。比如在权益产品上，我们的重点是主动管理型产品而非工具型产品，同时更多选择混合型产品而非股票型产品；第三，在某些细分行业投资方向进行特色突破，比如我们选择在高端制造、医疗健康等方向做投研人员和产品的重点布局，相应的投资不仅局限于普通的二级市场主动投资，也包括定增等特色投资。”

李权胜坦言，券商在国内金融行业中，与其他金融机构相比，最具差异化的竞争优势在于持续获取资本市场优质产品的标准化资产，在于整合投资银行、研究咨询和财富管理服务，发挥投行价值牵引功能和财富管理职能，以链接实体经济融资需求和投资需求为抓手，将对企业客户、机构客户和个人客户的服务融合起来，打造机构客户业务特色优势。“这正是券商资管的优势所在，也是我们的战略发展方向之一。”

## 提升主动投资管理能力

“资管的核心是主动投资管理能力。多数券商资管在主动投资能力方面与相对成熟的公募基金相比，要相对薄弱一些。当然这与券商资管过去的发展历程有较密切的关系，过去券商资管对资源和渠道的依赖相对较强，在投资方面人员配备、架构设置、激励机制等方面有一定的欠缺。”李权胜直言，券商资管转型的核心是通过建设投研一体化体系来提升主动投资管理能力，无需过于担心券商资管自身的销售能力，主动投资能力转化为相应的管理规模将是水到渠成的。

去年以来，招商资管已经开始逐步搭建较系统的投研架构及进行投研一体化体系的建设，招商资管与大股东招商证券也努力推进母子公司的资源协同，其中包括强化招商证券研究发展中心作为专业卖方研究机构与招商资管作为买方资管机构之间基础研究交流。当然在大资管时代，招商资管继续强化自身投研体系建设刻不容缓。考虑到资管是一个“以人为本”的行业，对投研人才的引进和培养工作更是迫切。事实上，一场如火如荼的“招兵买马”大战或许早已在资管行业打响。李权胜告诉中国证券报记者，招商资管自去年下半年以来一直在全力扩充投研团队，以权益投资业务为例，此前招商资管权益投资团队人数不到10人，“今年底会扩充至超过20人的规模，2022年底会达到30人左右的规模。”

对于资管机构，除了人才的因素外，机制也非常重要。招商资管对于投研团队的考核也做了很多细化规定，李权胜表示：“在投研团队考核中，除了一些相对稳定的基础指标外，我们还会增加一些弹性指标。比如公募基金一般把产品业绩、规模作为考核基金经理的两个核心指标，我们则增加了波动率及回撤控制等指标，我们还对个人对投研团队的贡献提出一定要求。在业绩指标方面，我们很重视长期业绩，在考核中对于一年期、两年期、三年期都给予了

一定权重。”

李权胜透露，在投研平台建设方面，招商资管希望搭建一个有清晰内部成长路径、投研文化相对包容、正向激励与严格考核结合、更加重视长期发展的平台。希望以这样的投研文化吸引到更多优秀的人才加入到这个平台，并使每个人可以在这个平台上获得更好的职业和人生发展。“如果没有这样的文化，总是过于追求短期的东西，很难培养出真正优秀的投资人才。只有这样，才是真正从客户的长期利益出发，我们才能为其创造长期持续的良好收益。”

招商资管人才战略主要包括三个方面：一是扎实做好人才的基础培养，外部引进和内部培养相结合，初期以外部引进为主，两年后进入内部培养的良性循环阶段；二是高度市场化，包括建立高效的激励制度，薪酬待遇和职业发展相结合，薪酬具备一定的市场竞争力，同时公司可以给予较好的职业成长机会；三是建设良好的投研文化，个人发展与团队建设相结合，个人在本职岗位上尽职尽责，投研团队为个人更好的发展进行赋能。

在资管新规后的这场资本市场“大考”中，招商资管认为未来只有凭借专业化优势，公司才可能有机会从众多资管机构中脱颖而出。招商资管的专业化优势包括大类资产配置能力、专项资产投资能力、产品布局能力、风险管理能力及营销服务能力等，其中专项资产投资能力是基础和核心。“这‘五大能力’所体现出来的专业化优势，正是基于招商证券全产业链服务能力和全功能券商的布局所体现出来的内部协同优势，是招商资管向公募化主动管理转型的一个基石，也是我们战略核心竞争力的主要体现。在未来长期的发展中，招商资管将始终坚持投资能力驱动业务发展，始终坚持把基础投研能力建设和提升作为核心选择，积极向主动投资管理转型。”

## 迎来潜力巨大的新机遇

“在大资管时代，券商资管迎来的更多是机遇。资管新规让券商资管走出原有更多基于市场为导向的发展模式，开始更加注重主动投资管理能力的提升，并充分参与到百万亿元规模的巨大市场竞争中来。”李权胜说。

过去几年，招商资管取得的成绩是惊人的——2014年至2020年底，招商资管受托资产管理规模快速提升，行业排名也从第15名提升至第4名；同时，招商资管的主动管理转型成效显著，主动管理规模已从2015年的738亿元（第10位）提升至2020年月均规模2760亿元，行业排名第4位。

而在资管新规出台后，券商资管业务转型在现阶段也并非没有难点。李权胜直言，主要体现在两点：一是资管新规和相关细则的陆续出台开启了以正本清源、防控风险以及转型发展特征的资产管理新时代，资管行业告别野蛮生长，券商资管面临去通道压力，管理规模出现一定萎缩，行业转型面临阵痛期；二是资管行业竞争日趋激烈，与银行理财和公募基金相比，券商资管在认购门槛、公开宣传、流动性、税收等方面存在一定劣势，缺乏公募牌照较大地限制了券商资管满足更大范围上投资者财富管理的需求。

也正因为这些难点，资管新规或将是资管行业的一道分水岭，这也将是招商资管等券商资管第一阵营一显身手的好时机。资管新规的出台引导整个资管行业压缩通道，回归主动管理；压缩监管套利，银行、证券、保险、基金、期货、私募六大类机构在资管新规搭建的舞台上同台竞技，各显神通。

李权胜表示，资管行业“受人之托，忠人之事”是永恒不变的本质。招商资管将把“责任投资、长期投资”作为核心发展理念。“责任投资，这是当前全球机构投资者非常重视的ESG投资理念中的核心内容。我们也可以把它理解为通过对具备良好社会价值观并为之实践企业的重点投资，力争获得更好更持续的回报。同时也是不辜负客户的信任。长期投资则是由价值投资的方法论所决定的，需要投资人员有相应坚定的信仰和足够的勇气，这个过程可能是曲折的、长期的，意味着我们在做投资决策时需要特别慎重。当然我们也希望更多有着类似理念的客戶与我们一起长行。”

正如资本市场的地位从来没有像今天这样重要，券商资管的转型也从未像今天这样迫切。

“资管行业正从前期简单以规模至上的高速发展期，逐渐向高质量发展机遇期过渡，更多分化也自此开始。”站在资管行业深刻变革的当下，招商证券资产管理有限公司（下称“招商资管”）副总经理李权胜在接受中国证券报记者专访时指出，资管新规让各类资管机构在同一起跑线上竞争，招商资管更将以责任投资、长期投资的理念应对资管新规的这场“大考”；在公募化转型中以“中低风险、稳健收益”这一“中间市场”作为重点突破口，将始终坚持投资能力驱动业务发展，始终坚持把基础投研能力的建设和提升作为核心选择，积极向主动投资管理转型。