

# 解密投研之道 工银瑞信基金金牛团队炼成记

伴随着中国资产管理行业的发展，成立十六年的首家银行系基金公司——工银瑞信基金的“蜕变”速度超出了不少人的预期。截至2021年9月末，工银瑞信基金资产管理总规模近1.6万亿元，公募基金管理规模7517亿元，位居全行业前十，养老金管理规模更是连续13个季度位列市场前茅。

在管理规模稳步增长的背后，是工银瑞信基金股债双优的佳绩，公司主动权益绝对收益及超额收益在近1年、近2年、近3年均权益类大中型公司居首，近3年权益基金收益率达165.33%；固定收益类投资更持续闪耀，近3年收益率在固收类大型基金公司中排名前5，近10年收益率排名前3。

迄今为止，工银瑞信基金已经连续15年获得金牛奖，累计捧获37项金牛奖。十六年来，工银瑞信基金各类产品累计已为客户创造4707亿元回报，公募产品为投资者创造了1957亿元利润，银行系基金公司居首。

正是始终秉持着以投资者利益为中心的理念，经过十六年的发展，工银瑞信基金成为银行系基金公司以及公募基金行业的“标杆”。

## “金牛权益”+“金牛固收”护航

作为基金业最权威的奖项之一，金牛奖近两年来以“突出长期、侧重权益、精简数量、丰富指标”为特色，进一步强化基金评价的长期性原则，主要考察基金产品三年及以上期限的业绩，越来越成为基金业长期业绩的“筛选器”。

从近年工银瑞信基金所获得的金牛奖奖项来看，权益与固收产品的业绩表现非常稳定。获得“第十八届五年期开放式股票型持续优胜金牛基金”的工银战略转型股票基金，由基金经理杜洋管理，截至2021年11月底，过去五年收益率达243.06%，年化回报近28%，在同类基金中高居前五，且是全市场中仅有的20只“五年两倍”、现任基金经理任职满五年的长跑股基之一。获得“第十八届三年期开放式混合型持续优胜金牛基金”的工银信息产业混合基金，由重视基本面和价值的基金经理单文管理，过去三年回报率达295.21%，年化回报超58%，在同类偏股基金中高居前茅。获得“第十八届五年期开放式债券型持续优胜金牛基金”的工银产业债券基金，由基金经理何秀红掌舵，过去五年收益率34.68%，成立8年以来年化收益率超7%。夺得“第十八届三年期开放式债券型持续优胜金牛基金”的工银双利债券基金，历史共计夺得过七次金牛奖，由拥有19年从业经验的老将欧阳凯管理，成立10年以来最大回撤仅5%，年化收益率超7%。截至2021年中报，以上两只固收类基金共服务持有人户数近73万户，以优异成绩获得了投资者的认可。

整体统计显示，成立十六年来，工银瑞信基金已连续15年获得金牛奖，累计捧杯37座，其中公司奖及特别奖11座，产品奖26座。历年上榜金牛基金奖的产品类型涵盖了股票型、混合型、指数型、债券型、货币型等各类主动、被动管理基金，其中衡量长期回报表现的三年期、五年期金牛基金奖达16座，也彰显了工银瑞信基金“稳健创造持久财富”的品牌理念。



## 内核一：聚人才

连续15年夺得金牛奖，这一佳绩必然离不开强大的投研力量。那么，工银瑞信基金金牛团队的内核是什么？最根本的就是“聚人才”，这也是工银瑞信十六年如一日在做的。

十六年来，工银瑞信持续增强自身的投研实力。截至2021年，工银瑞信投研人员约180人，投资人员平均从业经验超13年。难能可贵的是，工银瑞信基金大部分投研人员都是以自主培养为主，辅以外部引入。工银瑞信基金自主培养的基金经理占投资团队总人数的比例超50%，而在主动权益基金经理团队中，自主培养的基金经理占比超90%，不少基金经理均从研究员成长为投研骨干。

人才是基金公司最核心的资源，为员工提供良好的职业发展通道，提升平台价值吸引力，方可实现员工与公司共同成长。

一直以来，工银瑞信始终秉承“以人为本”的人才理念，而“以人为本”核心是充分尊重人才，不仅要让每一位投研人才都得到充分的认同和有效的发展空间，而且还要有信任和包容。与此同时，工银瑞信基金倡导共创、共建、共享、协作、包容的家园文化，从机制上保证公司内部投研信息的共享，创造积极向上的工作动力与氛围。

尤为重要的是，工银瑞信基金十分注重人才的人性化管理，充分理解和信任员工，给予基金经理一定的容错空间，提升对专业人才的容错率。如此，员工对公司的认同感和凝聚力也

会不断增强，员工队伍尤其是投研核心队伍都十分稳定。据了解，工银瑞信基金投研人员平均司龄五年，其中投资人员平均司龄超六年，均显著高于行业平均水平。

工银瑞信基金旗下基金经理团队稳定性极佳，2021年基金经理变动率仅为7.55%，在大型基金公司中工银瑞信基金经理稳定性最好，显著优于行业整体水平。此外，公司人员离职率低，2019年员工离职率为6%，2020年为4%，远低于基金行业平均离职率。

## 内核二：举贤能

一般而言，基金经理职业路径普遍是从行业研究员到资深研究员、研究主管、基金经理助理、行业基金经理等等，经过层层严苛的“过关式”考核才能成为全市场基金经理。不过，工银瑞信建立了一套独特的“研究-投资”职业发展路径，通过搭建金字塔式的业务与人才体系，业绩归因来识别优秀基金经理和研究员，同时针对契合未来发展方向的主要行业，前瞻性地发行行业基金。随着优秀行业基金经理的能力不断拓展，再逐步培养为主题基金和全市场基金经理，实现人才能力与业务的匹配。

工银瑞信相关人士介绍，以应届毕业生为例，入职后先围绕投资研究层面进行基本工作技能的培养和训练，对其所覆盖行业以及资本市场进行深入的了解和学习，在这一过程中不断将研究成果向投研团队进行输出。经过培养，研究员对所覆盖的行业研究全面且深入，及时提示风险、机会。在满足考核以及投研团队认可

的前提下，结合自身发展规划，经验丰富的研究员将可以进行组合的管理。

以工银前沿医疗股票基金的基金经理赵蓓为例，2010年进入公司时，医药板块仅有赵蓓一位研究员，2013年引进谭冬寒，一起负责医药板块研究工作。2014年，公司发行了第一只医药行业基金——工银医疗保健股票，由赵蓓管理。随着整个医药板块公司数量的增加，板块投研任务变重，后续又引入新的医药研究员，包括丁洋、李善欣、李乾宁等。

整体来看，团队内部实现了老、中、新梯队传承，每一位研究员对公司投研文化都很认同，对内部投研管理也非常认同。“我们非常重视传帮带、老带新的安排，公司内部会安排有经验的研究员或投资经理对新人多一些支持和帮助，帮助他们更好更快地成长。”工银瑞信相关人士介绍。

在人才引进和人才储备上，工银瑞信会想得比较长远，也会比较早地做一些布局。一直以来公司对优秀人才引进都给予非常高的重视，包括校园招聘、社会招聘等。未来，工银瑞信还将继续加大对投研的资源倾斜，加快人才培养。

## 内核三：长机制

对于公募基金而言，搭建完善的投研平台，培养更多优秀的研究员和基金经理，保持良好的长期投资业绩，才能适应行业的变化和未来的发展。这其中，离不开对投研人员的考核激励机制。

在绩效考核方面，工银瑞信实行以长期业

绩为主，短期业绩为辅的考核机制。通过考核，引导投研人员重视提高研究的深度、广度和高度。提升投研“硬”实力方面，公司不断完善投研决策机制，加强组合精细管理，丰富投资策略，着力提升主动管理能力、长期价值投资能力、资产定价专业能力，进而形成全周期的稳健投资能力。在“软”实力方面，公司把投资者利益至上的发展观传导到每位投研人员，引导形成重合规、重稳健、重长期的投资观。

与此同时，加强投研互动，提升投研一体化水平，也是工银瑞信投资能力提升的一大法宝。增强投研人员梯队建设，强化宏观与微观协同、投资与研究协同、固收与权益协同、公司与集团协同，并通过建制度建机制，提升研究员的市场意识和投资参与度，进一步强化投研一体化建设。

除了考核基金经理和研究员的绩效表现外，工银瑞信还十分重视过程管理，常态化开展组合回顾。一方面，希望投资经理通过定期回顾，将过往的好经验固化沉淀下来，并对不足之处及时完善；另一方面，希望投资经理保持相对稳定的投资风格。

不断提升投研水平，是基金公司保持核心竞争力的基础。以家园文化“聚人才”、以金字塔人才体系“举贤能”、以长期导向“激励考核”，成为工银瑞信基金能够打造出股债双优的金牛投研团队的重要抓手。未来，工银瑞信基金还将继续加大投研体系建设，提升平台价值，形成团队合力，努力为投资人创造良好回报。