

“赛马制”推波助澜 基金经理“内卷”白热化

□本报记者 李惠敏 张凌之

在A股市场分化的2021年,基金经理也被裹挟其中,艰难前行。业绩竞争从原来的与其他公司竞争变成了先从公司内部竞争开始。个别基金公司一个赛道招聘七八个研究员以及七八个基金经理。不仅如此,基金经理还要承受来自持有人、公司领导和市场渠道的压力,甚至面临着被迫离职的风险。

“内卷”加剧与相对业绩排名的“赛马制”有很大关系,不仅导致基金经理研究行业和公司时过于短视,更让一部分人采取重仓押注一个赛道的极致投资方法。所幸的是,行业已经认识到这一问题,不仅通过多部门协调为基金经理减压,还试图通过提高绝对收益考核占比,降低短期相对排名和业绩基准占比等更改考核指标的方式打破“内卷”。

从外部蔓延至内部

“公募基金经理的生活质量越来越差,以前全市场竞争,现在是公司内部先‘卷’。”一位知名基金经理在采访中一脸无奈,“卷”不出来也没有办法,各家都如此。对于结果,还是要坦然接受。”

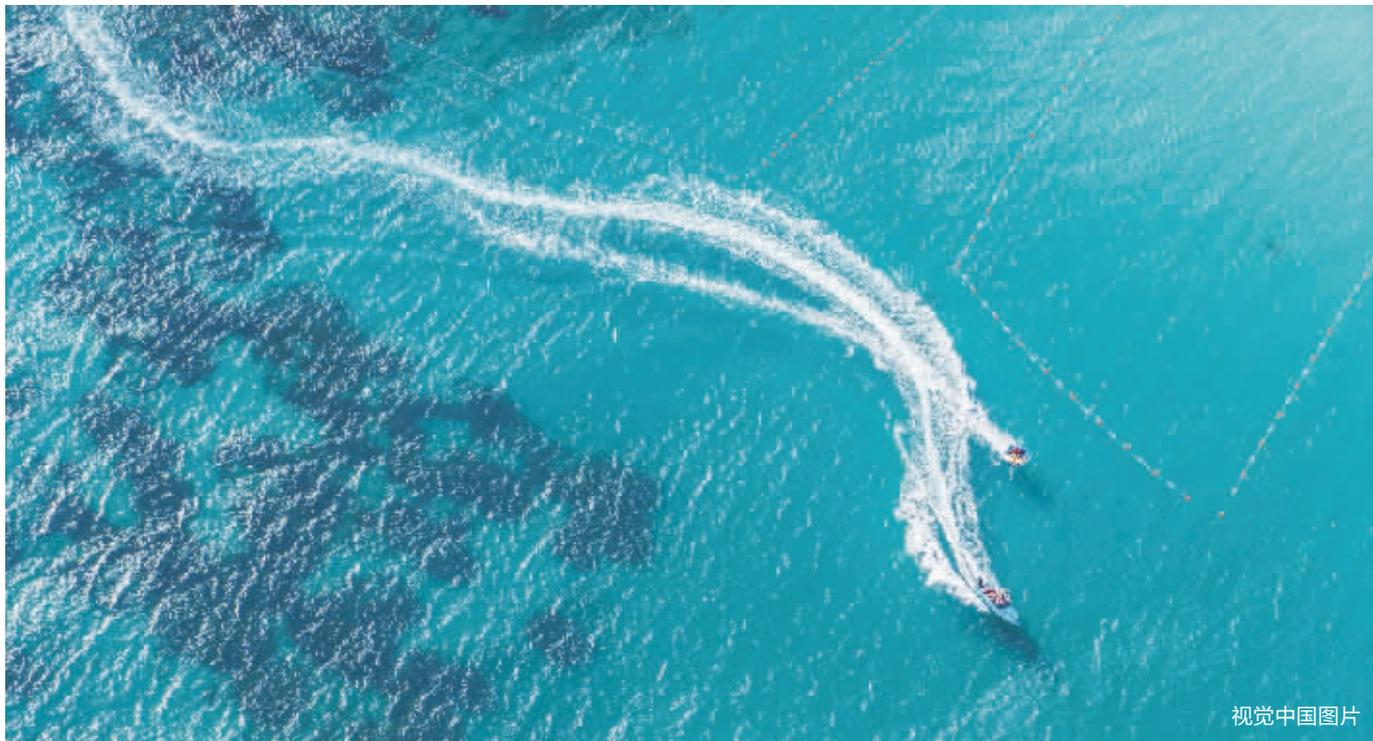
对于“内卷”加剧,多位基金经理深有同感。“基金行业今年比较难做,明年可能依然很难做。现在公募基金竞争很激烈,压力也很大,排名好的时候可能感受不到,但排名靠后的时候,不仅面临公司领导的压力,还有市场渠道的压力,‘内卷’肯定是不可避免的。”一位资深公募基金经理表示,在激烈竞争的背景下,为了博取更高的收益,基金经理可能会逐渐自我封闭,投资风格越来越固执甚至极端。若选对了标的,业绩表现会很突出;若是不对,基金经理心态一时之间无法调整,面临的压力就更大。

“有时候我会去基金吧看看个人投资者的评论,有的很犀利,有的很新颖出奇。其实能理解,投资者也是为了发泄下情绪,客观来说,也是倒逼基金公司把管理端的工作做好。”某大型基金公司基金经理李明表示,其实基金经理本身也有诉求,公司的激励导向就是只要把业绩做好、规模做大,最后得到的奖金就多;反之,若是干不好,第一次会被公司警告,第二次会围绕管理的产品进行限制,第三次可能就卸任,被开除。

事实上,今年就有很多基金经理因为业绩不好被公司调整。上述知名基金经理表示:“基金经理离职公告中的个人原因很多是由于业绩考核不达标而辞职,部分今年业绩表现不佳的基金经理甚至是被迫卸任的。”

截至12月18日,中国证券报记者梳理数据发现,今年以来已有314位基金经理离职,涉及122家基金公司。相比2020年、2019年、2018年和2017年同期,当年离职基金经理人数分别为248位、216位、177位和161位,2021年离职的基金经理人数大幅增加。

在离职人数大幅增加的同时,新聘基金经理人数也明显增加。截至12月18日,2021年新



视觉中国图片

离任与新聘基金经理数量年度变化



数据来源/Wind

聘基金经理数达到705位,相比2020年、2019年、2018年和2017年同期,当年新聘基金经理人数分别为507位、451位、398位和378位。

具体来看,2021年基金经理离任人数最多的一家基金公司达到9位,紧随其后的两家基金公司离任人数达到8位,离任基金经理人数超5位的基金公司有14家。根据部分基金公司披露的离任公告,基金经理离职的原因多为个人原因。

值得注意的是,一方面,以上基金公司离任的基金经理在该公司的任职年限多在1年至6年不等,部分在行业任职年限达到10年的基金经理在以上公司的任职期限却较短;另一方面,离任的基金经理部分为新任基金经理,在该公司的任职年限与基金经理年限相同,多在5年以下。此外,从离任和新聘基金经理数据来看,部分基金公司离任人数与新聘人数颇为一致,甚至出现新聘基金经理与离任基金经理均以同一赛道为主要投资方向的情况。

投资方法更极致

“内卷”加剧在很大程度上与相对业绩排名的考核方法有关系。

“如果两年业绩不好,会面临公司的压力。小公司的考核期甚至更短,可能一年就要下课。”某中型基金公司基金经理王轩坦言。

“因为短期考核的原因,分析一家公司,我

一般只让研究员们分析六个季度,只要企业的利润增速接下来六个季度都是上升的,或有比较高的增速就够了。现在很难确保三年时间内市场环境、产业不发生变化,只有把握短期的确定性才能保证业绩不落。”王轩说。

“为了博取更高的收益,追求更大的管理规模,大家的投资方法也变得更为极致,一些基金经理80%甚至90%重仓押注一个赛道,但这样的做法对基金经理自身、基金行业或者A股市场而言都会有负面效应。”另一家中型基金公司基金经理表示,“实际上,从2016年以来,市场奖励了每一个坚持自己风格的基金经理,但能做到的其实是少数,基金经理很难克服风口不在自己身上的业绩排名压力。”

今年以来,A股市场分化加剧,板块轮动也较为频繁,其中新能源板块成为今年市场上最热的投资主题,相关个股估值水涨船高。因此,押注新能源产业链成为主动偏股型基金排名竞争的利器。排名靠前的基金多数持仓中都有新能源个股,而对于持仓中未配置新能源产业链相关个股的基金,业绩会大受影响。

Wind数据显示,截至12月18日,表现最好的两只基金收益率超100%,持仓主要包括新能源产业链标的,且集中度均较高。而紧随其后的几只基金,前十大重仓股也主要集中在光伏和新能源车供应链等行业的龙头企业。而在部分排名靠后、收益率为负的基金中,持仓中较少出现新能源、光伏等今年表现较好的板块。

“破卷”进行时

实际上,有些基金公司已经意识到“内卷”带来的问题,正在尝试“破卷”。

如何把竞争氛围和紧绷的弦调整好?在多位基金经理看来,需要公司内部多个岗位一起协调,把基础工作做到位。“公司老总、分管投研的副总和部门负责人这三个岗位需要进行一定的协调来‘破卷’,不让下面的基金经理心态绷得过紧。”李明表示。

“我们公司的某些基金经理,在今年的市场行情下仍坚持自己的投资风格,不调仓不配新能源,我作为负责人也不会强迫他必须配。我能做的就是与基金经理讨论互动反思的过程中,讲清楚新能源及其相关个股的情况。把菜做好,端上桌,吃不吃是基金经理的个人选择。”李明表示,“我们最近推行了一个午餐交流制度,由负责人带着一个基金经理或研究员进行一对一交流,谈谈最近的投资想法,职业发展意向,对投研融合的建议。这其实就是避免部分基金经理觉得自己被边缘化。”

“排名固然重要,但不至于让自己心态扭曲。事实上,市场的运行节奏和基金经理的想法冲突很大。有时候市场某一风格持续时间很长,即使你认为是对的也会持续很长时间。因此,基金经理也要学会放下心中执念,不要把自己压得过头。”上述资深基金经理表示。

从与投资者利益一致化的角度出发,基金业在短期相对排名外,需加大对绝对收益的考核力度。某公募基金投资总监张越认为,应提升最大回撤的内部考核权重,这是当前较多基金公司正在实施的考核方式。对那些在净值相对高位买入的客户来说,此举可减少他们在遭遇基金净值大幅下降时所面临的较大短期浮亏。

“相较于以往追求相对收益、以战胜同行为目的,今年我们把追求绝对收益放在首位,将基金经理的考核与所管理基金的绝对收益挂钩,提高绝对收益考核占比,降低短期相对排名和业绩基准的占比。”某公募基金管理机构总经理表示。

若要改变公募基金短期相对排名的考核机制,仅靠几家基金公司更改考核指标还不够。业内人士认为,要更好地解决这个问题,还需财富管理业在客户分类、风险收益特征定位、基金投资等方面做更深入细致的了解,进而帮助上游的公募基金业将考核机制进一步精细化。