

■ 主编手记

为有英才“活水”来

2月18日,证监会发布《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》,调整和优化了证券投资基金经营机构人员管理规则,着力构建行政监管、自律管理、经营机构、董监高及从业人员各司其职、各尽其责的人员管理体系,将对推动证券投资基金行业高质量发展产生深远影响。

首先,按照分类原则优化人员任职条件,进一步吸引全球范围内的优秀人才进入,提高行业效率和成熟度。《管理办法》对董监高人员从事前审批调整为事后备案管理,从个人品行、任职经历、经营管理能力、专业能力等方面对董监高及从业人员的基本任职条件予以细化,区分人员岗位和职责进行分类管理,落实国务院“放管服”要求,优化经营机构董监高任职条件。其中,不再将参加水平测试作为任职资格的必备条件,允许具有一定工作经历的人员豁免测试;为引进金融科技等领域专业人才,将工作经历放宽至信息技术等与拟任职务相关的经历,统一规定3年的相关工作经历期限,不再根据工作背景设置更高年限要求;取消经营机构董监高的学历要求和推荐人制度。

同时,持续深化证券投资基金行业对外开放,支持引入境外专业人才。《管理办法》取消了证券公司境外人士担任高管的比例限制,并为境外专业资质互认预留空间。同日公布的《关于境外基金专业人才申请基金从业资格有关事项的公告》,对跨境人才申请基金从业资格给予一定便利,降低全球基金人才进入国内市场从业的难度,全球优秀人才在国际市场的实践和经验可望高效优质“落地”,从而提升国内资管行业的成熟度。

其次,压实经营机构主体责任,建立长效合理的薪酬管理制度,增强内生约束机制,夯实行业发展根基。《管理办法》从任职考察、履职监督、考核问责三方面构建了经营机构人员管理的主体责任;建立健全人员任职和执业管理的内部控制机制,强化合规与风险管理,健全投资行为管理、利益冲突管理和廉洁从业制度;持续提升人员的道德水准、专业能力、合规风险意识和廉洁从业水平,培育合规、诚信、专业、稳健的行业文化。

一直以来,部分基金公司“重规模,轻回报”“重短期,轻长远”的痼疾备受诟病,背后是长效合理的薪酬和激励制度缺失。《管理办法》提出,证券投资基金经营机构应当建立长效合理的薪酬管理制度,充分反映合规管理和风险管理要求,避免短期、过度激励等不当激励行为。证券投资基金经营机构应当对董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员建立薪酬递延支付机制,在劳动合同、内部制度中合理确定薪酬递延支付标准、年限和比例等。

此外,原则监管和规则监管相结合,强化执业规范,落实“零容忍”要求。同时,细化了对经营机构和人员违法违规采取行政监管措施和行政处罚的制度安排,解决近年来监管实践中罚则不够用的问题。

侯志红

私募业绩大回撤 “两线”设置引热议

◀◀ 04版 本周话题



02基金新闻

“新发”遇冷“持营”唱戏
公募基金寻找突围之道

05投基导航

多元化配置 布局稳增长

03财富视野

天弘基金郭相博:
今年医药投资考验选股能力

08基金面对面

安信基金占冠良:
秉持“平衡”之道 精选“三好”基金