

■ 主编手记

深度绑定长期主义

一石激起千层浪。6月10日,中国证券投资基金业协会发布《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》,对薪酬结构、薪酬支付、绩效考核、薪酬内控管理等方面提出具体要求,基金圈热议的绩效考核与薪酬管理变革“石头”落地,对基金行业和资本市场都将产生深远影响。

当前资本市场正处于繁荣和创新的新起点,公募基金行业近几年大发展,作为理性的机构投资者力量开始崛起,与此同时也面临专业能力适配性不够、合规风控能力不强、结构不平衡等挑战。《指引》从符合我国国情、政策导向和基金业发展实际出发,以基金份额持有人利益优先和公司长期可持续发展为导向,平衡员工、经理层、股东及利益相关者的利益,既能有效激励从业人员,建立高质量人才队伍,又有利于防范风险和提升合规水平,有利于公司履行社会责任、提升服务实体经济和国家战略能力。《指引》有针对性地提出一系列制度,从真正长期主义出发,将基金管理公司、关键人员与持有人长期利益深度绑定,有望真正全面开启公募基金长期投资的新阶段。

首先,与基金份额持有人利益深度绑定。公募基金要坚持投资者利益为核心,切实做到行业发展与投资者利益同提升、共进步。《指引》针对性地提出高管、基金经理等以绩效薪酬挂钩,规定高管、主要业务部门负责人应当将不少于当年绩效薪酬的20%购买本公司管理的公募基金,其中购买权益类基金不得低于50%;基金经理应当将不少于当年绩效薪酬的30%购买本公司管理的公募基金,并应当优先购买本人管理的公募基金。这意味着,公司高管、基金经理绩效的“真金白银”与基金份额持有人收益绑在一起,建立基金从业人员与基金份额持有人利益绑定机制,无疑会促使基金公司和基金经理稳健投资和专业尽责,有效抑制其赌博式激进投资冲动。

其次,与长远利益深度绑定。为了引导基金管理公司和基金经理坚持长期主义,将投资者长期收益摆在重要位置,《指引》明确基金管理公司应当建立科学的绩效考核指标体系,经济效益指标应当体现3年以上长周期考核情况、投资者实际盈利情况、投资研究等专业能力建设情况;同时规定董事会对经理层的考核,公司对投研、销售等关键岗位的考核,应当结合3年以上的长期投资业绩、投资者长期投资收益、合规与风险管理等情况,不得将规模排名、管理费收入、短期业绩等作为薪酬考核的主要依据。这将大幅降低短期绩效的冲击力。此外,鼓励基金管理公司采用股权、期权、限制性股权、分红权等与公司长期发展、持有人长期利益相绑定的多样化激励约束措施,建立长效激励约束机制。

最后,与公司治理和风控管控深度绑定。《指引》将基金公司的薪酬管理行为纳入公司治理框架进行规范,发挥薪酬在基金管理公司治理和风控管控中的导向作用,规定绩效薪酬递延支付等,其中递延支付期限不少于3年,关键岗位人员递延支付的金额原则上不少于40%,并督促建立严格问责机制,增强薪酬管理的约束力。

侯志红

机构资金跑步入场 寻觅下半年“反弹先锋”

03版 本周话题

02基金新闻

定增“门庭若市”
基金机构把握“打折”机会

04财富视野

平安基金高莺:
以FOF布局养老市场

06投基导航

甄选行业主题基金
布局高景气赛道

08基金人物

黑翼资产邹倚天:
量化投资“行稳方能致远”