

离职潮考问明星依赖症 基金公司人才难题求解

□本报记者 张一雪 张舒琳

2023年伊始,公募基金经理“离职潮”暗涌。数据显示,截至2月26日,今年以来已有40位基金经理离任,其中不乏百亿规模的明星基金经理。此外,还有基金经理主动“减负”,或卸任部分旗下在管基金,或增聘基金经理分摊管理规模。

欲戴王冠,必承其重。过去几年,明星基金经理为基金公司带来了强大的品牌效应和规模的快速增长。然而,一旦名将出走,一些过度依赖“明星”的基金公司如何应对可能出现的“失血”效应?若明星光环不再,中小基金公司该何去何从?



视觉中国图片

知名基金经理变动频频

2月22日,中银国际证券公告称,基金经理白冰洋因个人原因离职,不再担任中银证券优势制造股票、中银证券健康产业混合、中银证券价值精选混合、中银证券聚瑞混合4只产品的基金经理职务。

截至去年四季度末,白冰洋在管基金规模为12.9亿元,其管理的中银证券优势制造混合更是在去年维持了优秀的业绩。Wind数据显示,中银证券优势制造A在2022年全年净值增长9.26%,位列普通股票型基金第五位。

2月21日,泓德基金公告称,知名基金经理邬传雁因工作安排卸任泓德致远混合等6只基金的基金经理,同时离任泓德基金副总经理职务。离任之前,邬传雁在管基金规模为201.43亿元。据泓德基金公告,先前由邬传雁管理的基金产品将由知名基金经理王克玉、秦毅和于浩成接管。具体来看,泓德丰泽混合、泓德丰润三年混合、泓德致远混合将由副总经理和权益投资部总监王克玉接管;泓德远见回报混合、泓德臻远回报混合将由副总经理和研究部总监秦毅接管;泓德卓远混合将由于浩成继续管理。

知名基金经理的离职仅是近期公募基金经理变动频频的一个侧影。Wind数据显示,截至2月26日,今年以来已有超200位基金经理从376只基金中卸任。其中,部分基金经理主动减负,或卸任部分旗下在管基金摆脱“一拖多”模式,或通过“老带新”增聘基金经理分摊管理规模。

例如,信达澳亚基金经理冯明远今年以来已卸任信澳匠心臻选两年持有期混合、信澳核心科技混合、信澳先进智造股票型3只产品的基金经理。2月3日,前海开源基金也公告称,曲扬不再担任前海开源医疗健康基金的基金经理,由范洁单独担任该基金的基金经理,曲扬在管基金产品由此前的9只下降到8只。

在“减负”同时,多只知名基金经理所管产品通过增聘基金经理的方式吸纳新鲜“血液”。2月18日,诺安基金公告称,蔡嵩松管理的诺安成长混合增聘基金经理刘慧影,诺安和鑫混合增聘基金经理邓心怡,两名新增基金经理均于2022年首度管理基金产品。1月4日,兴证全球基金公告增聘基金经理叶峰,与谢治宇共同管

理兴全合润。

公募基金近期人事变动频繁也一度引起投资者热议。

对于部分基金经理卸任旗下产品主动“减负”的现象,杭州闻基之道科技有限公司负责人、杭州易股私募基金投资经理闻群认为,在行情鼎盛、基民认购热情正处于顶点时,或受制于公司和渠道的压力,明星基金不得不发新产品,这也使得很多基金经理旗下管理了多只产品,俗称“一拖多”。但在基金经理精力有限的前提下,管理过多基金和过大规模,可能会造成基金经理业绩下滑。

至于近期知名基金经理频繁增聘新人共同管理产品的情形,北京某公募FOF人士表示,一方面,可能出于基金公司布局需求,比如公司在某个产品线上缺乏相关人才,需要“老带新”来补充人才队伍;另一方面,也可能是为老将离职做铺垫。

“可以观察增聘管理的基金经理背景,若增聘的是新人,不一定是大佬离职前兆,因为基金公司不太可能会将大佬管理的上百亿规模基金直接交给新人管理。但如果增聘的对象是公司内部培养的资深基金经理,或是基金经理助理,的确可能是为了接班。”上述公募FOF人士表示,若多只产品同时出现“减负”或者“老带新”情形,常被视为原基金经理离职的前兆。

频繁“出走”为哪般

公募行业跳槽年年有,然而,近期多位名将短时间内集体出走的动作却格外惹人注目。基金经理更迭背后,或许更应思考,为何在这一节点出现如此频繁的人事变动?

这或与基金经理的业绩考核时间有关。2022年以来,市场经历了较大的波动,不少基金经理面临业绩压力。“无论是深度价值投资基金经理,还是成长风格的基金经理,去年都太难受了。”北京一位基金经理感叹。

格林基金相关负责人告诉中国证券报记者,一般来说,对基金经理的量化评价考核多以自然年度为单位,年底考核结束后,表现出色的基金经理有被挖墙脚的可能,表现不佳的基金经理有被公司淘汰的压力,所以大部分基金经理都会选择在年初进行职业平台调整,以致于投资者觉得这个时期基金经理的变动比较频繁。

上海证券高级分析师池云飞认为,金融行业普遍在年末进行招聘,因此年初基金行业人员变动也最为频繁。

汇成基金研究中心相关人士也表示,公募基金行业存在“金三银四跳槽季”的说法,基金经理在年后跳槽是常见现象,比较常见的是公募基金经理做出优秀业绩之后“奔私”,或是跳槽去其他公募基金公司。

在北京某公募FOF人士看来,对于已经功成名就的知名基金经理而言,基金公司给予的激励机制不仅表现在物质层面——短期可兑现的福利待遇、平台提供的投研资源、长期成长的空间等,还包括精神层面的包容性——公司文化能否让基金经理感受到公平和荣誉感,日常投研沟通是否顺畅。

“一些考核过于短期、注重业绩排名的公司,无法为基金经理带来稳定性和安全感,这些都会影响基金经理的去留。”他表示。

正因如此,知名基金经理的出走更常见于中小型基金公司。某公募市场人士观察发现,一些明星基金经理离职,背后既有薪酬的原因,也可能是因为到了一定阶段后,所在的中小公司投研资源有限,无法为其提供更多的成长空间,加之对公司体制和理念不满,自然就有了出走的想法。

健全人才培养体系

明星基金经理的变动,已然成为投资者与业内共同关注的焦点。前述公募FOF人士提到,明星基金经理的确有很强的品牌效应,不过,基金公司与明星基金经理往往是“相互成就”,一部分赛道型基金经理只是因为恰好处于市场风口,加之公司倾尽资源扶持,才造就了一位明星基金经理。若风口不在,离开平台支持后的明星基金经理,也不一定能重新创造此前的净值“神话”。

但尽管如此,对于中小型基金公司而言,明星基金经理出走带来的营销吸引力下降和规模“抽血”,也是难以承受之重。此前,出现过不少明星基金经理离职后,相关基金公司规模缩水的情况。

汇成基金研究中心表示,对于中小基金公司而言,知名基金经理的出走可能会导致基金持有人赎回该基金经理管理的基金产品,从而

导致基金公司的管理规模缩水。也有可能导致投资者担心该基金公司的人员稳定性,在之后申购产品的过程中更加慎重。

不少业内人士对此表示担忧,基金公司过度依赖知名基金经理的发展模式是否依然可行?对于明星基金经理离职可能带来的“抽血”效应,基金公司如何未雨绸缪?

汇成基金研究中心认为,基金公司应该注重投研体系建设和人才梯队培养,强调团队投研和小组作战,而不是单一打造明星基金经理。这样即便是遇到明星基金经理离职的情况,投研策略也能有延续性。只有投资者认可基金公司整体的投研实力和平台效应,明星基金经理离职带来的“抽血”效应才能降到最低。

至于中小基金公司,更应致力于建立完善科学的投研体系和人才培养体系,并且打造具有竞争力的、科学的激励机制,使公司的激励机制与基金经理个人职业发展诉求相统一。

2022年4月,证监会发布《关于加快推进公募基金行业高质量发展的意见》强调,引导基金管理人构建团队化、平台化、一体化的投研体系,提高投研人员占比,完善投研人员梯队培养计划,做好投研能力的积累与传承,扭转过度依赖明星基金经理的发展模式。

实际上,不少基金公司正从人才培养机制和激励机制上着手,淡化明星效应,培养多层次人才队伍。

基金资深人士表示,在“轻资本、重智力”的基金公司,人才是第一生产力。只有建立起较好的人才培养机制和激励机制,才能打造一只稳定的、有战斗力的投研团队。在基金经理考核层面,应实施年度考核与长期考核相结合的考核激励机制,注重持续稳健的投资业绩,多方位保障基金经理充分发挥自身优势,以保持投资团队的稳定。此外,通过不断建立和完善制度来构建和培养团队,例如公平、公开的评价和分配机制、对核心骨干团队成员的中长期股权激励措施等。

民生加银基金表示,应坚持以自主培养为主的人才策略,同时适度引进紧缺的优秀人才。各团队既有老生代、中生代,也有新生代,形成了领军、骨干、后备相搭配的人才梯队。在“抢人”大战极其“内卷”的基金行业,需要坚持事业留人、机制留人、感情留人、待遇留人相结合,在人才激励制度上进行充分探索。