

泓德基金:

锻造稳定且长期有竞争力的投研体系

□本报记者 赵若帆

秦毅,泓德基金副总经理、研究部总监、基金经理。博士研究生,资管行业从业经验11年,曾任泓德基金特定客户资产投资部投资经理、研究部研究员,阳光资产行业研究部研究员。



内生:投研人才的拾取培养

水流的自净是一个综合交织的过程,水中活跃着的生物则是水源永葆活力洁净的又一关键。于泓德基金而言,投研团队的人才便是公司这片水域最不可或缺的“生物”,他们也正是公司投研生态得以发展的基础。

如何让新人成长成为一名独当一面的人才?“泓宝拾”计划由此应运而生。秦毅发现,从行业经验来看,一名毕业生想要成长成为一名优秀的基金经理,一般需要十年的时间。十年树木,百年树人,长期主义的眼光让泓德愿意给予优秀人才足够的时间和空间去成长,以最终成为耀眼的宝石。

秦毅介绍,在人才的培养中,泓德基金会根据人才的不同阶段,制定不同目标展开培养。在入门阶段,便是从新人蜕变为优秀的研究员。在秦毅看来,新人就像一张白纸,因此采用“以老带新”的模式,能让研究理念方法快速传递继承。待到研究员理念成熟后,便进入了

第二阶段,即如何成长为合格的基金经理。过往的成长之路让秦毅感叹,研究员与基金经理间存有较大过渡,中间藏着无数问题“暗礁”,很多人便因为无人指导而频频“撞船”。而这也令秦毅决心做好为后人引路的工作。“在此阶段,我们每年都会有多次较大的讨论会,主要交流基金经理在投资中遇到的问题,对此感受如何,又是如何克服和解决的经验。”

实践时常让人发现自己的长短板——不是所有研究员都适合做基金经理。对此情形,泓德基金充分尊重每一位研究员的意愿。“我们会支持他朝着资深研究员(即具有多年研究经验的研究员)的方向继续走下去,不断拓展他所覆盖的行业。如果他愿意做管理的话,也可以向管理岗发展。”秦毅说道。

相应地,公司对人才的考核也随所处阶段而各有侧重。秦毅表示,对于新研究员,考核的重点是其深度报告的数量与质量,包括报告的完整

性、深入性、框架性等指标。而对于经验不断丰富的研究员,考核中报告的数量与质量的权重会有所下降,投资贡献度的权重则成为关键。

对于不同阶段的研究员,采取不同的培养考核思路,对此泓德基金有着自己的人才策略。入职初期,重在把“新人”培养成“优秀研究员”,所以考核以研报质量为先。工作后期,则立足于把优秀的研究员逐步培养成合格的基金经理,所以考核以“投研转化”和“实际贡献”为主。

毫无疑问,投研人才构建了泓德基金专业实力的来源,如何打造并维持这份“硬气”,则离不开公司考核激励机制的设置。长期主义的眼光也让泓德基金在考核上格外注重长期业绩。秦毅介绍,公司对基金经理主要考核三年期的业绩。

完备的考核激励体系、清晰的培养体系,以及务实的气质,一同打造了泓德基金这支稳定且具有长期竞争力的研究团队。

变革:投研体系的进化之路

水体的自净并非一瞬一息之事,而是一件时刻都在发生的寻常事。于泓德基金而言,投研体系并非在搭建起的那一刻便就此完成,投研团队的革新从未停止,就像水流一样,就像呼吸一般,自然且时刻发生。

2022年末,泓德基金对投研体系进行了改革:增设宏观策略部;研究团队按照行业组划分为三个大组,各行业组涵盖不同细分领域。秦毅坦言,近两年对于投研的挑战,深究根源主要是因为对政策层面和行业层面的敏感度还有一定程度的欠缺。

“此前我们较为重视深度基本面研究,自下而上、精选个股的方法,过于关注上市公司本身的发展变化,对行业和政策层面变化的重视还有一定不足。而过去几年的结构性行情中,如果对中观行业变化缺乏深度认知,或者反应慢一点,股价可能在短期出现很大的波动。”

投研体系的变革应运而生。秦毅介绍,成立宏观策略部,旨在提升团队的市场敏锐度。“这是一个提供研究建议的部门,最重要的任务便是不

断为团队做出提示。”秦毅表示,新部门职责主要在于帮团队认知当下的市场。“除日常的宏观讨论和每季度的策略讨论外,我们还会定期对市场展开讨论。”秦毅希望,借此可以提升团队的认知与敏感度,在市场出现重要变化信号时,能第一时间做出反应。

研究团队分组,则是为了优化行业研究。具体来看,一组定位为成长组,组长为于浩成;二组为“价值+周期”组,组长为季宇;三组为大消费组,组长为操昭煦。秦毅表示,小组组长在选取时十分看重其过往的背景,以保证对各组覆盖的行业十分熟悉。同时,投研交流也是进一步强调的举措,“各组会经常进行内部沟通,定期还会进行系统性梳理。期间一旦组长发现投资机会或投资风险时,都会第一时间提示。从而补充公司行业研究对投资的支持”。

还有一个变化源于人才团队。今年年初,泓德基金加大了社招力度。秦毅介绍,目前公司已通过社招招聘了数名研究员,有效补充了行业覆盖,同时为现有团队带来了更多思路、角度、活力。

但对于公司而言,外部理念如何与公司价值调和,则是社招中需要解决的问题。对此,秦毅表示主要从三方面考量。“一是在招聘前便确定一定标准范围,如投研理念要保持一致;二是更倾向工作年限不长的,他们受过专业的训练,但投资理念尚未定型;三是高度重视他们的后续培养。”

进化永无止境。对于泓德基金来说,锻造优秀的投研体系远没有完成时。“一支令人满意的优秀团队应该是专业、高效、协同的。所以未来优化的方向也是如此。”秦毅表示,如何进一步提升研究和沟通效率,是泓德基金投研体系未来持续进化的方向。其中,投资业绩和投资贡献度则是辅助判断的重要指标。“我们希望体现泓德基金是一家专业、负责的公司。”这不仅是秦毅个人的期望,也是泓德基金投研体系不断进化的目标所在。

“溪转万曲心,水流千里声”,如水流淙淙从不停止一般,泓德基金未来也将在投研体系的进化上持续奔涌,唯余婉转回声。

自2015年在积水潭河畔成立以来,泓德基金至今已走过8个年头。8年来,这家公司不仅成为“个人系”公募的翘楚,管理规模与业绩均位居行业同类前列;而且还打造出了一支“专业进取、团结一致”的投研队伍,从主动型产品到量化投资一应俱全。

上善若水,流水不腐。这家名中带水,又依水而建的公司能在短时间内搭建起如此完备的投研体系,恰如古语所言,能如水一般不断流动净化。从涓涓细流到奔涌的江流,时间如流水一般匆匆而逝,泓德基金也如流水一般奔腾向前,不断进化完善。

大江大河滥觞于泉眼细流。于泓德基金而言,“优秀的人、正确理念、勤勉尽责、投研交流”构成了自身投研体系成长发展的源头。近日,中国证券报记者专访了泓德基金副总经理、研究部总监秦毅,同他一道探访了泓德基金投研体系源头活水的由来,何以奔流不止的缘由,以及未来流向何方的期盼。

任心,而这也就是公司投研团队的思维底线。“公司在基金经理的选择上非常慎重,只有非常负责任的人,才能出任基金经理。”秦毅说道。而投研一体化,则是秦毅最为看重的环节。“研究只有转化成投资才能产生价值,投研沟通的效果要有飞轮效应。”秦毅解释道,如果能让团队成员在交流中感到有所收获,那他便愿意参加交流,由此形成正向循环。

因此,如何让“飞轮”转起来成为了关键。秦毅介绍,强调“以老带新”的模式,以及要求基金经理在内部季度策略会上的报告演讲,是公司驱动团队交流的重要方式。让基金经理给研究员讲报告,研究员反向向基金经理提问,鼓励基金经理主动加强与研究员沟通和交流。

沿着这些“河道”,泓德基金投研体系开始流淌蜿蜒。水流冲刷着泥沙,堆砌成塔,泓德基金投研体系的金字塔也在日复一日的积累中落成。

秦毅表示,泓德基金目前的“投研金字塔”共分四层,彼此协同依靠。“最顶端是投资决策委员会,负责制定公司重大投资决策,并在此基础上对投资经理授权;第二层是投资团队,包括权益、固收、量化、专户的基金经理。其中,又根据各自投研、资管经验分为新锐力量、中坚力量、领航力量,形成自有的人才梯队;第三层是研究团队,用以支持投研团队运作,包括行业研究、信用研究、量化研究、宏观策略研究等;第四层是中后台部门,用以支持整体投研运作,包括合规、运营、IT、风控等。”

沉淀:投研体系的四个“面向”

时间倒回至2016年。彼时,泓德基金刚刚成立一年,市场刚经历了艰难时刻。在此情形下,公司管理层和投研团队不禁开始共同思考,公司究竟需要一支什么样的投研团队?

在经历无数次讨论后,一个简单又清晰的答案逐渐浮现,在泓德基金的面前:“要找到一批优秀的人,让他们秉持正确的研究理念,勤勉尽责地研究,并将研究成果传递给投资团队,最终有效地转化成投资。”

可以说,优秀人才、投研理念、勤勉尽责和投研交流一体化成为了泓德基金投研体系的原点,也自此开辟了日后公司投研体系奔流的“河道”。

围绕着清晰的理念,实践也在落地成形。秦毅介绍,目前公司投研体系建设便是从这四方面发力。在人才建设方面,泓德基金投研团队已搭建起了一套完备的人才培养体系,包括招聘、培养、晋升、考核、激励等一系列完备的机制。

研究人之深,方可探其奇。在投研理念方面,价值投资一直是泓德基金的坚守。“在我们看来,价值投资是指投资有价值的企业,无论市值大小,无论成长、蓝筹或周期行业,只要表现优秀且有价值,我们都愿意研究并投资。”秦毅表示,目前泓德基金已经建立起一套完备的基本面研究方法,这套方法不仅贯穿于公司内每一个研究员工作的日常,而且也为其在调研、撰写报告等实践中提供着认知指导。

在勤勉尽责方面,秦毅解释,便是要坚守对投资者的责