

赞助资金撤退 新基金频现巨额赎回

ETF上市首日最多被赎54%，普通新基金最多4个月净赎回72.34%

证券时报记者 木鱼

新基金发行困难时总有赞助资金的身影，最近一批新基金上市后的规模数据暴露了赞助资金撤退的冰山一角。某ETF上市首日即被赎回了超过一半，其他去年下半年至今成立的新基金上市或开放赎回之后也曾被大规模赎回。

近日上市ETF首日被赎过半

上交所网站ETF数据显示，某日前上市ETF被赎回了1.22亿份，该ETF上市总份数为2.26亿份，首日赎回比例高达54%，引起市场人士关注。即使考虑到该ETF首日出现了0.34亿份的申购，上市首日的净赎回比例也接近40%，远远超过了一般新基金的正常赎回水平。

业内专家分析，从这只ETF上市首日被赎回过半来看，疑似大批赞助资金参与了该基金的发行，上市首日，这些资金就急急忙忙从ETF中撤退。一般来说，赞助资金比例大的新基金，机构投资者持有比例也很高，这只ETF的2.26亿份中就有1.53亿份被机构投资者持有，占比达67.77%。

而深交所ETF数据显示，深红利ETF截至2011年2月25日的份额为3.48亿份，而该ETF今年1月11日上市时的总份额为6.07亿份，短短一个半月时间里，该ETF被净赎回了近43%。机构投资者持有了3.5亿份该基金，占基金总份额的57.62%。

此外，上证龙头ETF今年1月10日上市交易，该ETF上市首日被赎回1.125亿份，基金上市总份额为4.33亿份，上市首周就被赎回了26%。机构投资者持有2.45亿份该基金，占基金总份额的56.64%。

7只新基金被赎回超5成

普通开放式新基金的遭遇也和ETF一样，大量赞助资金撤离后基金份额严重缩水，2010年底数据显示，有新基金最多被净赎回超过70%。

天相统计显示，2010年四季度，有7只新基金净赎回超过50%，其中最多达到了72.34%，某指数基金2010年8月成立，9月初开放申购和赎回，4个月的时间里基金份额从8.99亿份下降到了2.49亿份。

QDII、指数基金和普通股票基金是新基金净赎回的重灾区，7只新基金中有3只为QDII，2只为指数基金，2只为股票基金。



一般来说，普通开放式新基金寻找赞助资金时主要有两个目的，一是担心自然发行达不到2亿份新基金最低募集下限，这一现象主要集中在一些中小基金公司；另一个是为有了一个体面的新基金初始成立规模，这种情况主要集中在大中型基金公司。

保险券商是赞助常客

据悉，新基金的赞助资金主要来自机构投资者，通常以500万元以上的大额认购为主，保险公司和券商是赞助的常客。

上述上市首日遭遇过半赎回ETF上市公告显示，前10大基金持有人中有6家为保险公司、3家为券商资产管理计划，还有1家投资公司，前5大机构持有人分别为平安人寿、华

西证券、东兴证券、太平洋人寿和太平人寿，认购资金在3000万元到6000万元之间。

深红利ETF的10大持有人同样是以保险公司为主，券商为辅。6家保险公司分列第一、第二、第三、第四、第五、第六和第七大持有人，人人寿保险和太平洋财产保险分别持有5000万元和4000万元，分别占该基金总份额的8.23%和6.59%。上证龙头ETF的10大持有人以券商为主，保险公司为辅。

某基金公司市场部人士分析，保险公司资金充足，和基金公司的联系也比较多，因此成为新基金赞助资金的重要选择；券商尽管资金实力不如保险公司，但基金公司交易量分仓给券商，券商在这方面有求于基金公司，基金公司新基金发行困难时也常常找券商赞助。

当心铁打营盘 毁于流水的兵

证券时报记者 杨波

不知何时起，基金业成了一个盛产八卦的行业。北京一小型基金的某次董事会会议纪要被上了网，公司内部高层之间的斗争大白于天下。

基金公司的内部斗争已成家常便饭，去年上海某合资公司曝出内部举报，某内资公司传出董事长与总经理之争，更有多位大佬级总经理离职传闻……对于这些基金业的八卦新闻，大家都见怪不怪，只是当作饭后谈资。这背后却折射出沉重的行业问题。

某种程度上，基金公司成了某些股东及个人斗争利益场。股东一换，高管地震，已经成为一种常态。统计显示，在影响基金公司高管变动的因素中，股权变更占据了70%以上。去年有数位基金大佬被传离职，因为股东更换后，大股东肯定要安排自己信得过的人，即使现有高管功劳高，也难免被逼宫。事实上，已有公司创业元老在新股东进入后被迫辞职。

新任高管走马上任，往往意味着新一轮的人事大洗牌，有公司从督察长到分管投资、市场的副总，再到市场总监、运营总监全部换人。人员的不稳定，带来的是基金公司团队协作能力大大减弱，新的团队需要较长的磨合期，公司投资业绩和销售体系均受到不同程度的影响。高管变动还会带来基金公司企业文化等方面的变化，原本好好的公司，可能就此每况愈下，欲振乏力。

短期行为严重，一直以来困扰着基金业。因为许多基金公司高管都不知道自己今年干了明年在哪里，他们哪来长期的规划与打算，基金公司哪来的长期发展。

资产管理行业最重要的是人才，但在现在的体制下，人才的价值得不到真正体现，却往往成为公司政治斗争的牺牲品。明星基金经理付勇走了，许许多多优秀的人才走了。投研能力是基金公司的核心竞争力，投研人员需要简单的工作环境，需要被尊重、被保护。

虽说是铁打的营盘流水的兵，但兵的流动已开始瓦解铁的营盘，一些公司不断走下坡路，已是不争的事实。我们不该忘记也更不能忘记的是，千万持有人人才是基金存在的基础。如果忘记了这个根本，搬起石头，最终砸到的是自己的脚。

本周在售新基金一览

序号	基金名称	基金类型	托管银行	咨询电话	发行日期
1	中银全球策略	QDII	建设银行	400-888-5566	1月6日到2月28日
2	华商稳定增利	债券型	建设银行	400-700-8880	2月14日到3月11日
3	万家中证红利	指数型	建设银行	400-888-0800	2月14日到3月11日
4	广发聚祥保本	保本型	工商银行	95-105-828	2月17日到3月11日
5	景顺长城小盘	股票型	工商银行	400-888-8606	2月18日到3月18日
6	浦银安盛货币	货币型	中信银行	400-882-8999	2月18日到3月11日
7	华宝兴业成熟市场	QDII	中国银行	400-700-5588	2月21日到3月11日
8	招商安瑞进取	债券型	农业银行	400-887-9555	2月21日到3月11日
9	大成标普500等权重	QDII	中国银行	400-888-5558	2月21日到3月18日
10	信诚货币	货币型	建设银行	400-666-0066	2月22日到3月21日
11	银华等权重90分级	指数型	建设银行	400-678-3333	2月23日到3月21日
12	国投瑞银双债增利	债券型	建设银行	400-880-6868	2月24日到3月23日
13	嘉实多利分级	债券型	招商银行	400-600-8800	2月24日到3月17日
14	中邮增强收益	债券型	工商银行	400-888-9788	2月28日到3月18日
15	长信标普100等权重	QDII	中国银行	400-700-5566	2月28日到3月25日
16	汇添富社会责任	股票型	农业银行	400-888-9918	2月28日到3月25日
17	华富量子生命力	股票型	深发展	400-700-8001	2月28日到3月25日
18	国泰金鹿ETF联接	ETF	中国银行	400-888-8688	3月1日到3月25日
19	国泰金鹿ETF联接	ETF联接	中国银行	400-888-8688	3月1日到3月25日
20	诺安上证新兴产业ETF联接	ETF联接	工商银行	400-888-8998	3月2日到3月29日
21	景顺长城稳定收益	债券型	中国银行	400-888-8606	3月3日到3月23日

数据来源:公开资料 刘明制表

银河基金总经理熊科金：业绩说话 寻求适合人才机制

银河基金近日发布公告，由于第二届董事会任期届满，经公司第三届董事会第一次会议表决通过，选举徐旭担任公司董事长，聘任尤象都和陈勇担任公司副总经理。银河基金总经理熊科金表示，银河基金此次董事会和管理层的变更属于正常换届。新任董事长及副总经理在金融从业多年，具有丰富的金融管理经验，有助于进一步加强公司实力。而且，银河基金自成立以来，股权结构非常稳定，股东未发生过重大变化。

熊科金说，目前，银河基金在投研团队建设方面已取得一定成效。如何将业绩优势保持下去，是今后工作的重中之重。2010年，银河基金旗下股票方向基金整体表现突出，显著超越市场平均水平。据了解，银河基金去年加强了市场体系建设，目前已初显成效。2010年，基金行业规模缩减5.8%，而银河基金的规模实现两位数的正增长。今年，银河基金还将加强产品方面的创新力度，开发更多符合投资者和市场需求的产品。总体而言，我们能够在业绩、产品、营销三大要素上取得进一步突破，并逐步建立起银河特色。”熊科金说。

而对于基金业目前备受质疑的投研人员流失问题，熊科金认为，关键是找到适合自己的人才培养机制。我们始终坚持以业绩说话，而基金业绩的保证，更多是依赖于整个投研团队的支持与合作。”熊科金说。银河基金经过多年探索，已建立了一套有效的人才培养与使用机制，注重自己培养投研人员。研究员外部招聘，主要来自名校的毕业生以及卖方的分析师。基金经理内部晋升，基本是从研究部按照实际业绩进行选拔。这样做有两个好处，一是员工职业前景明确，研究岗位在行业中具有吸引力；二是基金经理与研究员之间彼此熟悉，理念一致，沟通顺畅，研究结果能有效转化为投资业绩。熊科金表示，几年来的实践证明，这套人才培养模式，对于基金业绩的稳定和提升很有作用。(贾社)

景顺长城稳定收益债基获批

持续震荡的市场让风险较低、收益稳定的固定收益产品日渐受到普通投资者重视，而基金公司也加快对固定收益产品线的布局和扩充。证券时报记者从景顺长城基金了解到，景顺长城稳定收益债券基金已经获得证监会批准，计划将于3月3日发行。景顺长城分析人士告诉记者，很多投资者的风险意识正在逐步提高，债券基金因兼具较小的波动性和相关性，加入到投资组合中分散风险作用显著，成为资产配置中不可或缺的重要工具。记者比较2005年至2010年间债券基金平均收益率、中证综合债券指数以及沪深300指数的收益率发现，相对于股票型基金的上蹿下跳，债券基金6年以来一直保持正收益，在不少年份跑赢股市。(杜志鑫)

东方保本混合基金获准发行

证券时报记者获悉，东方基金公司旗下首只保本基金——东方保本混合基金已获得中国证监会批准，并将于近期公开发售。这是东方基金公司继东方稳健回报债券型基金后推出的又一只低风险产品。此前的很长时间内，由于缺少担保机制和对冲工具等原因，国内保本基金一度发展缓慢。直到2010年底，中国证监会颁布了《关于保本基金指导意见》，对保本基金进行规范和松绑，保本基金的发行得到鼓励和支持。指导意见出台后，今年1月建信基金和汇添富基金旗下各有1只保本基金成立，此外，目前广发聚祥保本基金正在发行中，上述3只产品的保本周期均为3年，保证人都是中国投资担保有限公司。(孙晓霞)

跳槽遭遇经济制裁 基金年终奖分期付款

证券时报记者 张哲

年终奖发完就迎来跳槽高潮，这是基金业内长期以来形成的潜规则。为避免人财两空，有基金公司采取年终奖分期付款的方式，给员工节后跳槽念起“紧箍咒”。

上海某合资基金公司人士日前向证券时报记者透露，原定3月份年终奖发放后跳槽，但其公司称，今年的年终奖将根据“七二一”的分配比例，在三年内分别发放完毕。如果三年内本人主动辞职，则后面两年的奖金视作放弃，公司不再发放。而如果是被动离开公司，则依然能够拿到随后两年发放的奖金。明明是我的奖金，如果跳槽了就拿不到手，相当于给奖金打了折。”该人士对公司此举表示出不理解。

据记者了解，类似做法目前在基金公司非常流行，上到高管下到员工，均一视同仁，只是分配比例有所不同。事实上，此前也曾发生过基金公司拖欠年终奖的事件。而随着基金业规模越来越大，人才竞争越发激烈，

而言，跳槽就意味着损失巨大。对于有更好去处的高薪一族来说，放弃这一部分奖金也无关痛痒，但对我们这种普通员工来说，如果跳槽要付出这样的代价，可能就会先计算成本，再决定去留。”上述人士说。

其实这件事情，需要分清是哪一种情况的延期发放。如果基金公司有奖惩鲜明的考核制度，年终奖的发放完全根据个人绩效来计算，有明确的数字，那么本该一年发完的钱，分成了三年发，确实有打折的意思，是通过经济制裁手段抑制员工跳槽。”一位业内资深人士说。但他同时表示，目前基金业年终奖具体数额一般是股东和高管“拍脑袋”定，缺少公开、透明的考核，很多情况下，准备辞职离开的人正是高管给其考评较低、希望其离开的人，奖金本身就不高。因此这个规则只适用那些高管意欲挽留的人。

事实上，此前也曾发生过基金公司拖欠年终奖的事件。而随着基金业规模越来越大，人才竞争越发激烈，

基金公司愿意出更高的价钱从竞争对手处挖人，一旦同行给出的经济补偿超过这个员工所放弃的，那么基金公司依然留不住人。防止人才流失，经济制裁或许并非治癌良方。