

公募力挽奔私潮 不拘一格留人才

中邮基金: 为基金经理建工作室 激励机制市场化

中邮基金凭借这两年风头正劲的投资业绩赢得了市场的关注,其中中邮战略新兴产业的基金经理任泽松最近两年业绩极为突出,去年和今年上半年均夺得股票型基金业绩排名之冠,今年10月份之后,这位明星基金经理又多了一重新的身份——任泽松投资工作室的负责人。中国基金报记者采访获悉,接下来,中邮基金还将至少成立3个投资工作室,其中就包括投资总监、中邮核心优势基金经理邓立新投资工作室,以及中邮中小盘基金经理许进财投资工作室,投资工作室的负责人不仅享有投资决策的自主权,在人员配置、产品设计、新产品发行等诸多方面也将享有完全的决定权。

公司将尽可能地创造条件,全力配合基金经理的投资工作室,把投资这个舞台完全交给基金经理,让他们自己尽情去演绎!”中邮基金人力资源部总经理刘恒向中国基金报记者表示。

任泽松投资工作室 率先成立

刘恒告诉本报记者,中邮基金今年在公司内部发布了关于成立基金经理投资工作室的文件,10月份,以明星基金经理任泽松打头的投资工作室率先成立。任泽松投资工作室目前共计4名成员:2名基金经理和2名研究员。设立基金经理投资工作室,相当于在中邮基金内部再造了一个投研平台。”刘恒表示。

据介绍,任泽松投资工作室有非常大的权限,工作室可以随时向公司提出人员配置需求,甚至以工作室名义单独招人,产品设计也以工作室的需求和意愿为主,工作室会结合自己对股票市场的判断以及自身擅长投资的领域,向公司提出产品设计规划,公司产品部门和相关部全力配合。

刘恒指出,以往公司在发行新产品时,一般都是由产品设计部门自行提出规划,总经理办公会议通过之后再申报发行,投资部门在产品上的参与度并不大。如今,投资工作室在产品上也占据主导权,改变了过去计划色彩的产品设计和产品发行模式,完全按照投资部门和客户需求来设计产品,这实际上是基金公司的产品设计由计划经济时代向市场经济时代大大迈进了一步。

在投资上,工作室只要合法合规,在遵守基金公司风控制度的前提下,将享受一切投资自主权。

在对工作室的考核上,中邮基金公司实行双向考核指标,既要考核工作室的整体投资业绩,又要考核工作室管理的基金产品规模。对于管理费收入,将在扣除工作室成本后,由工作室与公司按比例进行抽成,因此,工作室管理的业绩越好,资产管理规模越大,管理费提

■相关新闻 | Relative News |

各路人马奔私 私募迅猛增长

包括基金、券商资管在内的各路知名投资人才和基金高管纷纷投身私募创业,成为推动私募迅猛增长的重要力量。

从协会备案私募机构信息显示,除了新加入私募的“公募基金一姐”王茹远外,今年还有多位投资人才投身私募掘金。原兴业全球基金副总经理王瑞明今年2月离职后于4月份创办私募上海兴聚投资,并于5月完成备案。原大成基金首席投资官曹鹏飞今年7月离职后于8月底创办私募深圳永泽资产,于10月13日备案。原汇添富基金投资副总监、明星基金经理齐东超4月离职后创办私募巨杉(上海)资产管理有限公司,并于4月底备案,目前已经有4只私募运作。原华夏基金明星基金经理胡建平年初离职后创办海宁拾贝投资管理合伙企业(有限合伙),并于

成就越高,相应地,如果工作室的投资业绩和资产管理规模达不到要求则会被取消管理费提成,甚至解散投资工作室。目前中邮基金公司对工作室的管理费提成奖励有8个档次,每个档次规定了一定的业绩水平和资产管理规模水平,按照目前的规定,工作室业绩至少要做到同类型产品的前三分之一,才有资格拿到管理费收入的分成。

这一提成比例到底是多少?据本报记者了解,目前实行管理费收入提成的基金公司中,大部分是实行“三七开”或者“四六开”,也就是说,达到一定要求后,工作室可以拿到管理费收入的30%或40%,基金公司则得到70%或60%。

建立留人 长效机制

刘恒告诉本报记者,除了率先成立的任泽松投资工作室之外,中邮基金接下来至少要成立3个投资工作室,其中包括中邮核心优势基金经理邓立新投资工作室、中邮中小盘基金经理许进财投资工作室。

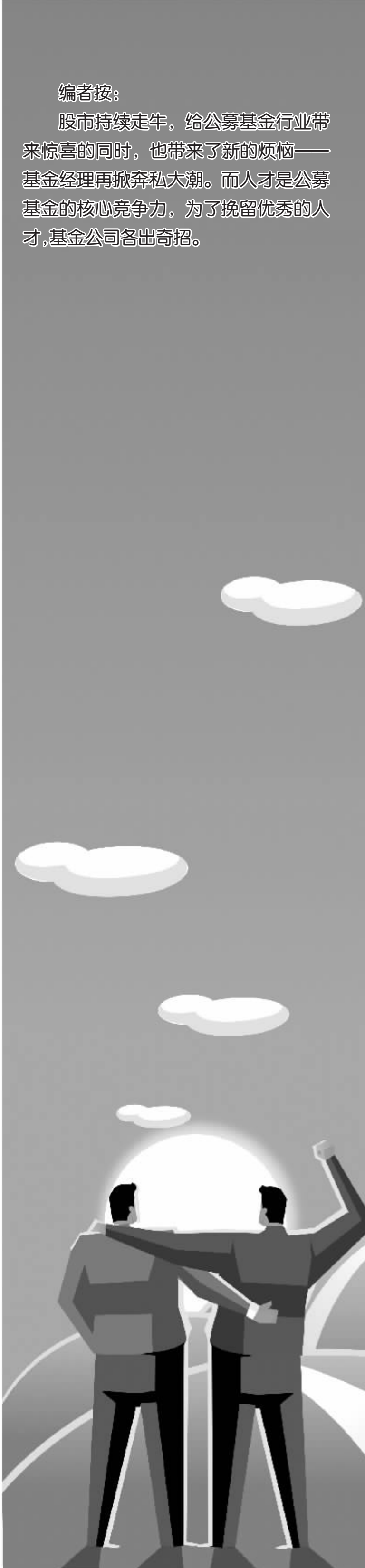
此外,专户投资部门的投资工作室也已提上议事日程。每个投资工作室都有各自不同的投资风格,成熟的基金经理未来可能都会往投资工作室的方向发展,即以某位业绩领先的基金经理为主导,成立一个相应的工作室,包括基金经理和研究员。这种投资工作室已经成为中邮基金公司的一项常设性制度和规章。目前看来成立工作室的决策是非常明智的,完全调动了工作室的积极性和热情,我们的目标是通过投资工作室,不断在中邮基金打造机制和体制灵活的投研新平台,让有投资能力的人拿到他应得的收入,同时通过投资工作室这种制度性的长效机制,留住人才。”刘恒表示。

在刘恒看来,公募基金要留住人才,在激励机制上也必须市场化,除了股权激励等制度外,通过投资工作室等创新制度,给予核心投研人员新的平台,不失为一种有效的尝试。中邮基金的投资工作室制度改革和市场化原则贴得很近,同时又不照抄照搬私募基金对核心人员实行提成奖励的做法,在这种投资工作室的体制之下,明星基金经理不仅要努力把业绩做好,还要学会产品设计,带好团队,这又有助于基金经理经营和管理能力的提升。而投资工作室给予基金经理和核心投研人员非常大的自主权,对他们具有极大吸引力,在中邮基金,基金产品的分红、持续营销、申购赎回的打开和关闭,甚至发新产品的时点选择,都由投资工作室自行决定,这既克服了公募基金原有的基金经理投资上的诸多束缚,又使得在保证风控的基础上,基金投研人员的创造性和主动性得到最大程度发挥,最终达到留住优秀人才的目的。

4月份备案。将浙商证券资管业务做得风生水起的原浙商证券副总经理周良去年离职后创办上海少毅派投资也于今年4月备案。

除了上述知名的投资人才外,不少基金总经理也加入私募阵营,如原国金通用基金总经理王文博创办的深圳前海大一投资10月底完成备案,原建信基金子公司建信资本总经理曲亚军今年8月4日成立建信(宁波)投资,并于10月13日完成备案。目前已备案的私募机构中,还包括原财通基金总经理陈东升创办的私募上海同安投资、原交银施罗德总经理莫泰山创办的上海博道投资等,原博时基金总经理肖风执掌的万向信托日前也完成备案,成为截至目前唯一一家向基金业协会备案的信托机构。

(资料)



编者按:

股市持续走牛,给公募基金行业带来惊喜的同时,也带来了新的烦恼——基金经理再掀奔私大潮。而人才是公募基金的核心竞争力,为了挽留优秀的人才,基金公司各出奇招。

兴业全球: 基金经理自投基金 公司1:1配资支持

我们对投研部门一直以来都有很大的倾斜,今年还有所提升。”兴业全球基金内部人士对中国基金报记者透露,兴业全球基金在提高基金经理原有薪资待遇的同时,推出了“业绩排名奖金”和“特基计划”。

优秀的基金经理可以投资自己管理的基金,再由公司1:1配资,也就是说基金经理有2倍的杠杆。”上述兴业全球基金内部人士称。

据了解,兴业全球基金的投研部门人员,在固定薪酬和年终奖金之外,还有另外两项大奖,即“业绩排名奖”和“特基计划”。

所谓业绩排名奖,该公司旗下基金在市场上各类别排名中,如排进前三分之一、前四分之一、前六分之一,基金经理都将获得不同的奖励。

值得一提的是,上述排名分别有一年期、两年期、三年期和五年期,某只基金可以重复获得奖励。比如说,兴全某基金一年期的业绩排在同类型基金前三分之一,而两年期业绩排在前四分之一,则该基金可以同时得到两次奖励。

每年的业绩对基金经理来说都很重要,假如某一年的业绩不好可能会对长期业绩有影响,想重复得奖就得做好长期业绩。”兴业全球基金内部人士表示。

另外一个奖励是“特基计划”,即基金经理可以使用自有资金投资

自己管理的基金,与此同时,基金公司提供1:1的配资跟投,这就意味着,基金经理拥有2倍的投资杠杆。其中,基金经理最高投资额度为80万元。

这项奖励要求基金经理长期持有,且原则上不允许做波段操作,而持有基金获得的盈利的结算周期也比较长,至少为两年。同时,可以“特基计划”的也仅限于过往业绩优秀的基金经理。

两项措施异曲同工,都是鼓励基金经理做好长期业绩,毕竟长跑能力强才能为持有人带来更多的回报。”上述人士透露。

除了上述这些固定薪资以及奖金之外,兴业全球基金对投研部门的福利也有所提升。据该公司内部人士透露,以往每年一次的策略讨论会都是在国内举行,而今年截至目前已经举行了两次,开会地点均为国外。

兴业全球一向特别重视投研团队,相比同行,他们的投研团队比较稳定。”沪上一家大型基金公司内部人士向本报记者表示,言语中不失羡慕。

根据韬睿惠悦咨询人力资源调研数据发布的情况,2013年度中国公募基金管理行业整体员工离职率达15.6%,过往多年行业离职率一直保持在10%左右或以上,兴业全球基金管理有限公司2013年度员工离职率仅6%,公司过往整体离职率保持在5%左右。

上投摩根: 亿元试水“种子基金” 拟实施“影子股权计划”

12月19日,上投摩根基金副总经理侯明甫对中国基金报记者表示,上投摩根将首次尝试在业内推出“种子基金”,随后还将有“影子股权计划”等一系列改革创新举措,“用创新的制度留住合适的人做对的事”。

试水“种子基金”

中国基金报记者了解到,早在2009年下半年,上投摩根就推出了“群星计划”,旨在通过内部制度改革,以制度为保障,为内部投研人员提供清晰明确的成长上升途径,全力打造全明星投研团队。“群星计划”推行至今正好满五年,期间共成功培养6名基金经理,其中,杜猛和孙芳更摘得金牛基金经理的桂冠,另有6名研究员成长为基金经理助理,其中部分即将升任基金经理。

侯明甫表示,“上投摩根目前进入了第二个5年的群星计划阶段,称之为群星计划2.0版。设立种子基金,就是其中一个重要的创新之举。”

据了解,上投摩根将拿出超亿元的公司自有资金,推行种子基金计划,以作为公司内部的人才孵化机制和新业务培育机制。具体实施流程是,有意愿的投研人员可按自己的投资策略建立投资模型,然后申请进行模拟操作,试运行足够长时间后,公司对期间运行情况进行绩效考评,如果业绩被认可,公司将拿出部分自有资金,在合法合规的框架下,设立种子基金产品,投研人员也可根据自身意愿投入个人自有资金,该种子基

金产品在经过一段时间的运作后,如果受到市场认可,也会考虑转为公募基金产品。

侯明甫指出,这其实是公司内部人才的一个孵化机制,激励培养人才。我们给有创业冲动的人才足够的机会,同时内部也会严格控制整个流程,使用公司自有资金尝试,哪怕失败也是公司的资金,不涉及投资者的利益。”

“群星计划”再升级

据了解,上投摩根群星计划2.0版本是一套完善的改革创新体系,除了“种子基金”计划外,还将进一步梳理投资流程,构建以知识体系为平台的组织架构,形成自发性的产品开发和激励机制。此外,公司计划将“群星计划”从投研逐步推广到公司全体员工,施行“影子股权计划”,打造多层次的人才长期奖励和激励机制,确保有贡献的员工获得对应的薪酬。

而上投摩根此次推出的“群星计划”2.0升级版,主要希望在公司内部建立更加有效的人才培养和激励机制,通过未来公募、专户和子公司三大板块的多元业务发展,为员工提供更多的机会、平台和更为广阔的多元成长空间。

人员的更新换代是任何一家公司发展乃至整个公募基金行业不同发展阶段的正常现象,变化也意味着机遇、成长,意味着更宽的平台、更多的机会以及更完善的机制。”侯明甫表示,公募基金需服务普通大众,因此公司要不间断改革创新,用创新的制度留住合适的人做对的事。