



中小公司力推 难阻失血现状

股权激励非公募“留人”救命稻草

公募基金市场竞争逐渐步入白热化阶段,人才也成为各家基金公司争抢发力的战场,为吸引更多牛人加盟,为公司配备更为优质的人才,基金公司积极推行股权激励制度,打响人才保卫战,希望在公募市场占据一席之地。其中,中小型基金公司表现尤为积极,成为推行股权激励和事业部制的主力军,不过股权激励制度只能为基金公司锦上添花,却并非万能灵药,真正做好产品投资业绩才是基金公司发展的根本。而近年来基金公司试水股权激励制度的脚步并没有减缓,未来基金公司实施股权激励制度仍是发展大趋势。



人才失血加剧

近年来,公募基金市场人员离职率高能,岁末年初更是人才出走的高发期。今年初,兴全基金原总经理杨东确认离职,除了这位坚守兴全基金13年老总的离开,不到3个月的时间里还有多位资深业内大佬出走。

杨东离职不久,宝盈基金原总经理汪钦也宣布离职,目前公司总经理一职由董事长李文众代任,今年2月海富通基金原总经理刘颂、华润元大原总经理林瑞源相继离职,3月中邮基金原董事长吴涛因个人原因离职,融通基金原总经理孟朝霞也选择出走。

北京商报记者注意到,基金行业除了高管层更迭频繁外,投研团队人才争夺战也较为激烈。

今年初,多位明星基金经理纷纷选择跳槽,如宝盈基金原明星基金经理彭敢离职后加入东吴基金,宝盈基金另一位投研强将张小仁随后也选择离职,自此宝盈四小龙分崩瓦解,目前仅有盖俊龙留守宝盈基金。

在公募市场争夺精英骨干成员的同时,部分人才选择离开公募行业,或参与私募机构,或自立门户。让本就压力备至的人才争夺战竞争更加白热化。

今年以来,公募基金市场人才投奔私募机构热情不减,公募人才流失加速。格上理财数据显示,今年以来新备案的私募基金管理人中,有21家私募机构的创始人都是公募基金中奔私而来。而在这21家“公募派”私募机构中,有4位创始人曾在公募基金担任基金经理职务。如“中融万合投资”的涂强曾任博时基金投资经理,“循理资产”的邹振松曾在富国基金担任基金经理兼权益研究部副总经理,“韵之资本”的付峰曾在中银基金担任助理副总裁及投资经理,“昀斐昀投资”的马云飞曾于万家基金担任基金经理。

加快激励步伐

为了能够吸引并留住人才,部分基金公司近几年一直在探索并试水人才激励制度,如对股权机构进行革新,通过股权激励制度留住人才。2014年,中欧基金率先在管理层实行股权激励机制,成为第一个吃螃蟹的基金公司,此后天弘基金更是实行了全员持股的股权激励机制,开启了股权激励全员持股新纪元。

据北京商报记者不完全统计,目前已有包括天弘基金、九泰基金、创金合信基金、永赢基金等在内的15家基金管理公司积极开展股权激励制度。记者最新获悉,中邮基金、东吴基金目前也在积极推行,实行股权激励制度的基金公司或持续扩容。近日,东吴基金也凭借事业部制平台吸引了彭敢的加盟。

在推行股权激励制度的基金公司中,中小型基金公司或者新成立的基金公司成为推行的主力军,许多新基金公司在成立之时就设定了股权或者事业部制的激励方案。如前海开源基金公司,在初创期就实施了股权激励和事业部制,为新基金公司招揽了诸如南方基金原首席策略分析师杨德龙,前摩根大通亚太区董事总经理、中国投资银行主席龚方雄,华润信托前副总裁田洁等这样的业界大咖加盟。

对于中小型基金公司和次新基金公司更青睐于股权激励机制的原因,盈码基金研究员杨晓晴表示,中小型基金公司股权结构简单,便于实施股权激励制度;而且中小型基金公司成长空间更大,股权吸引力较强。而国资背景的公司的所有制关系复杂,涉及群体利益较广,实施股权激励制度时阻力较大。但随着公司的发展壮大,股东背景复杂,再实施股权激励制度便会牵涉更多人的利益,届时实施时可能会遇到一定阻力。

并非万能灵药

为了更好地激励投研团队,留住核心人才,多家基金公司率先在公司内部推行股权激励或事业部制,目前来看,激励机制确实是留住并吸引人才的有效途径,然而这并不是万能灵药,股权激励制度仍然阻挡不住公募行业人才外流脚步。

中欧基金在实行改革这几年,先后有刘明月、曹剑飞、刁羽、曹明长等业内大咖加盟,也有聂曙光、腊博、姚文辉、苟开红、曹剑飞等人的出走。中欧基金总经理刘建平也曾坦言,在引导公司转型的过程中,不光是制度的改革创新,有时候更是人员和文化的的问题,在磨合的过程中,会有一些伙伴因为各种原因离开。此外,去年6月永赢基金原副总经理赵鹏离职。2015年11月,永赢基金原基金经理陈晟因个人原因出走。

南方基金董事长吴万善曾坦言,基金公司股权激励其实仅是公司治理的一个方面,并不能说有了股权激励就一定能把事情做好。资产管理行业本身就受到各种因素制约,不能将股权激励当成万能良药。而基金公司整体文化、内部考核机制等更加重要,最核心的是要让基金公司这一平台变得有吸引力,建立一个合理的符合各方利益的内部管理激励机制更重要。

北京一家大型基金公司市场部人士也表示,股权激励制度在一定程度上可以增加投研人员的话语权,成为基金公司留人和挖人的法宝,不过,这并不是留人的惟一要素,通常情况下,还应考量基金公司的企业文化、发展前景等因素。

同样,深圳一位基金经理也指出,近年来某些基金公司大力推行股权激励和事业部制,然而却出现了诸如老员工不适应新制度批量出走、利益分配不均或无法及时兑现等问题,如果无法及时兑现也会影响最终推行的效果。由此不难看出,除了推行激励制度外,公募基金公司解决人才流失的问题还需要从多方着手。

仍是大势所趋

尽管近几年公募基金管理规模在不断攀高,但不可否认的是,基金公司投研管理的整体水平却在下降,在2015年的股灾中,超八成的偏股型基金未能实现盈利,可见基金公司急需优秀的投研和管理人才加盟。另外,中小型基金公司人才流动性大,导致规模增速缓慢,盈利不尽如人意的情况普遍,也倒逼着基金公司尽快开展人才激励制度。

“公募基金市场日子越发难过,尤其对于中小型基金公司来说,重压之下,市场上“二八”效应明显,面对公募基金公司数量不断扩容、银行系基金公司得天独厚的渠道资源优势,中小型基金公司日子难熬。”北京一家大型基金公司市场部负责人坦言。

此外,随着公募基金牌照的放开,私募机构也来分一杯羹,纷纷斩断旗下私募业务进军公募市场,如鹏扬基金、凯石基金等,私募系基金公司的涌入也将为整个公募基金市场的人才激励气氛添砖加瓦。

杨晓晴表示,股权激励制度对基金公司整体发展有至关重要的意义。因其能够吸引优秀人才,为公司的发展带来新鲜血液,有助于公司提升投研实力,提升管理业绩,扩大资产管理规模,故而部分基金公司推出了这种制度。股权激励制度是吸引人才的重要方法,但该机制如何长期有效而广泛地运用还有待观察。沪上一位基金经理表示,股权激励制度有利于稳定和吸引优秀的管理人才和投研人员,可以让员工分享企业成长带来的收益,增强员工的认同感和归属感,激发员工的积极性和创造性,有利于基金公司留住人才,稳定人员结构。

另外股权激励还是吸引优秀人才加盟的武器,这种承诺给新员工带来预期收益的激励制度可以更好地聚集人才。因此实行股权激励制度也将成为未来中小型基金公司和次新基金公司发力的方向。

北京商报记者 崔启斌 王晗