

华夏“双雄”辞职 第一代基金人谢幕

“老十家”基金创始人陆续离职,公募基金如何建立留人机制,股权激励被认为是重要关节



坚守最久者请辞

“老十家”基金公司创始人陆续离职,范勇宏是这些人中的最后一位,也是坚守时间最长的一人。

华夏基金独立董事王连洲昨日上午发微博称,“人各有志为追求自身价值,华夏基金公司先后离职了不少业务骨干,但由于公司基础建设牢固,还是长期维护了行业龙头地位。人道是江山代有才人出,长江后浪推前浪,为弱势群体理财事业也将生生不息。伴随华夏基金成长10年,本人祝愿华夏基金擎起的诚信服务,优良业绩回馈投资者的格言旗帜永远高高挂起。”

他随后在电话中说,他当天没时间回答记者的问题。也是在昨天的董事会会议上,这位独立董事同样请辞。

范勇宏在董事会请辞,最后一位“老十家”基金公司的创始总经理辞职成为定局。

1998年,范勇宏离开他一手壮大的、当时全国最大的营业部——华夏证券东四营业部,携王亚伟、滕天鸣、张后奇等人筹备华夏基金,而今王亚伟和范勇宏在同一时间离开。

在此之前,“老十家”基金公司创始人的命运多半如此,范勇宏是这些人中的最后一个,也是坚守时间最长的一人。

1998年开始,中国基金行业从原有的不规范的基金改制而来形成了数十只封闭式基金,最早成立的华夏、南方、博时、嘉实等10家基金管理公司后来被市场称为“老十家”。

在范勇宏之前离开的是博时基金前任总经理肖风,在肖风走之前,博时也是基金行业内处于前列的基金公司,但与范勇宏及其掌舵的华夏基金一样,虽然业绩优秀,给予股东回报丰厚,但这些都和王亚伟称为“企业家”的人仍然只能是经理人,无力左右公司股权的变更。

曾呼吁改善基金治理

范勇宏曾感慨“老十家”基金创始人离职,认为“中国证监会应和国际接轨。”

更早离开“老十家”,但仍然与行业有千丝万缕联系的是证监会基金监管部副主任洪磊,他因坚持价值投资理念与股东冲突,从嘉实基金总经

理任上离职进入证监会至今。此前的消息指出洪磊在证监会将另调部门,5月8日记者找到他时,他仍在处理基金部的工作中。

今年3月28日,洪磊出现在公开论坛上时曾指出,基金业作为以人力资源为核心要素的知识密集型行业,可在新设立的基金公司,让专业人士持股或控股,可把管理人与持有人长期利益更好地结合在一起,这是焕发基金行业活力很重要的一个基础。

范勇宏此前也曾撰文呼吁基金行业建立更好的治理结构。2011年底,他撰文称,“历经十三个春夏秋冬,眼看着当年‘老十家’基金创始人因为种种原因陆续离开工作岗位,不免无限感慨!”他提及“加强监管,放松管制,贵在行动。降低公募基金门槛,加快市场化进程,积极发展私募基金,建立符合国际惯例的科学的基金治理制度,是中国基金业发展的必经之路。”

王亚伟在解释“企业家”对股权激励的重视时指出,他们并非自己需要那一点股份,而是需要一个长效留人的机制。

遗憾的是,第一批基金公司管理者都无缘在自己任上看到他们憧憬的这一前景。

从业超10年经理仅剩两位

王亚伟接触很多企业家后,认同股权激励是留住和吸引优秀人才的手段。

在资产管理行业,人被认为是最大的资本,越资深的管理者越有价值。这一点在资产规模数据上也得到一定的体现。

范勇宏作为最老资格的总经理执掌着中国最大的公募基金基金公司,虽然期间有两年时间华夏基金未能发行公募产品,此外肖风此前执掌的博时,和虽非第一任总经理,但任期也很长的高良玉、赵学军执掌的南方、嘉实,一直占据着公募基金行业的前五,后续成立的公司中仅有易方达能在规模上与之匹敌。

目前对于华夏基金来说,一朝失去两根顶梁柱,未必是市场愿意看到的。今年一季度王亚伟旗下基金遭遇赎回,也有这方面的原因。

亦有评论者说,王亚伟较之彼得·林奇等仍有差距。王亚伟管理华夏大盘的6年中,取得了年化收益率49.51%的成绩,但是相比彼得·林奇的

麦哲伦基金13年29.2%的年化收益率和欧洲投资大师安东尼·波顿在近30年间20.3%年度回报率,在时间上的差距仍然很大。

但这人评价被认为忽略了国内市场的事实。好买基金研究中心副总监曾令华指出,这是中国市场的发展阶段决定的,如果在王亚伟这个年限内考察彼得·林奇们的业绩,也未必能赶得上王亚伟,这样长时间的比较无意义。

在王亚伟辞去基金经理的职务后,公募基金行业从业超过10年的基金经理数量从三位变成两位,仅存华安尚志民和汇丰晋信林彤两人。

“我在工作中也接触到了很多企业的领导,他们对股权激励有强烈的诉求,并不是因为他们个人需要拿多少股权,而是因为他们需要股权激励这种手段来留住和吸引他们所青睐的优秀人才。因为对于企业的领导来讲,要维持一个优秀团队的稳定实在太重要了,但是又太不容易了。”王亚伟离职后,面对媒体时如此解释他对一个行业如何留人的理解。

薪酬激励方式亦被认可

有观点认为股权激励是变相折现,若从业人员的价值能够通过薪酬的形式市场化,也是较好的结果。

中信证券年报显示,华夏基金在去年实现营业收入28.4亿元,利润总额为8.85亿元,净利润为6.67亿元。易方达基金营业收入仅相当于华夏基金的七成。

从净利润占收入的比重看,华夏基金的净利率为23.5%,易方达基金则为35.3%,广发基金为36.5%。华夏基金去年净利虽略逊易方达基金,但在管理费收入上则超过易方达(基金管理费是支付给基金管理人的管理报酬)。

王亚伟在回应这一情况时指出,从公司的角度来讲,一方面是要回报股东,另外一个方面是考虑公司的长远发展。

“每个公司的经营方针不一样,最后的结果也是不一样的。可能未来三五年就可以看出来,有的公司目标是要成为世界一流的资产管理公司,而有的公司可能是短暂的。”王亚伟认为,华夏基金付出的高薪酬,就是目标长远的表现。

曾令华也认为,股权激励是一种变相的折现,如果从业人员的价值能够通过薪酬的形式市场化,也是一个较好的结果。

1998年4月出任首任总经理,2002年5月离职,是老十家中任职最长的总经理,在股东几经变动的情况下,成功将华夏基金经营成国内最大的基金公司。传言其去向为中国基金业协会。

新京报记者 吴敏

“老十家”基金创始人今昔

1998年4月出任首任总经理,2012年5月离职,是老十家中任职最长的总经理,在股东几经变动的情况下,成功将华夏基金经营成国内最大的基金公司。传言其去向为中国基金业协会。



华夏基金范勇宏



嘉实基金洪磊

1999年3月长盛基金成立,张佑君作为中信证券方面的代表,担任首任总经理。因《基金黑幕》报道,长盛基金被证监会责令整改,张佑君离职,回到中信证券。后转任中信建投证券总经理。



博时基金肖风



长盛基金张佑君

1999年4月李建国出任富国基金首任总经理,其业绩一度处于行业前列,但由于基金规模长期没有好的表现,2008年初在公开招聘中下台,后转任海通(香港)金融控股有限公司董事长。



富国基金李建国

1998年7月13日,博时基金公司成立,肖风是带队者。在基金业坚守13年,在任时在多个公开场合提到激励机制问题。2011年7月卸任,有媒体称肖风离职后执掌万向集团金融业务。



博时基金肖风



南方基金熊双文

1998年3月,陈勇胜出任国泰基金总经理。1999年11月,陈勇胜不再担任国泰基金总经理,转而出任董事长至今。其职务调整被认为是圈内平稳过渡的典型。



国泰基金陈勇胜



大成基金龙小波

1999年4月出任首任总经理,2004年2月去职,龙小波一度在基金业内强势,但在随后大成基金股权变动中未能得到大股东支持。2004年他在深圳成立柏恩投资公司。



鹏华基金员瑞恒



大成基金龙小波



新京报制图林军明

■ 延展

华夏基金胜在执着

范勇宏、王亚伟坚持“业绩”第一,带领华夏做大

一家两年没有发过新的公募产品的公司,如何能长期保持业内第一?在华夏基金副总经理吴志军眼里,华夏基金有其独特的理念和文化,以投资者利益为重;对于王亚伟来说,集体照相的时候,他们喊“业绩”来代替“茄子”。

这一切的形成与华夏基金的掌舵人范勇宏息息相关。第一代基金公司掌舵者的执着在基金的业绩和规模中得到体现,归结到两个字就是:业绩。

低调总经理偏爱“业绩”

范勇宏在公司内部常说,“基金是管出来的,不是卖出来的。”国内公募基金业界并不完全相信这一点。在公募基金行业,长期维持业绩在前三分之一是很难做到的事

情,在国外市场也是如此,各类市场分析和统计数据都指向了,长期保持好业绩是多么困难。

因此在国内基金行业中,很多基金总经理谈及公司发展策略时,并不会过分地强调业绩,有的总经理信奉服务,有的信奉销售。范勇宏作为总经理和王亚伟一样低调。但在偶尔出席公开活动时,也会强势地表现出他对业绩的偏好。

曾在市场狂热时暂停申购

2010年年底的新浪金融麒麟论坛上,基金行业的高管正谈论基金产品同质化的问题,同质化即指公募基金的风格类似,投资范围较窄,导致很多基金都无法区分彼此,大多数高管都认同应该改变同质化的局面。

“如果战胜不了指数,(投资者)为什么要付更多的管理费买你的基金呢?”王亚伟说。

也有投资人指出,这样的观念放到海外市场,可能会在市场中碰得头破血流。但在中国基金行业这14年中,这点执着可能恰是华夏基金能够脱颖而出的原因。

■ 记者手记

不能只将一个游泳者视作明灯

在池塘里放一艘航母?华夏基金和王亚伟都没有大到A股不能容纳的地步。但在经过媒体和市场将信号二次放大之后,王亚伟的确面临这样的困境。一向以低调示人的王亚伟离职之时,又一次坐到聚光灯前。又一次他主动让媒体是在2009年,当时市场传言他涉内幕交易调查,而这一次是离职。

他说他对媒体很纠结,有点“叶公好龙”。三年前王亚伟参加一次券商组织的集体调研,来到义乌小商品城,本来应该没有媒体,后来当地媒体刊发了一则《明星基金经理也逛起小商品市场》,内容中有一句话叫做“王亚伟人有一点胖”。“这句话让我很郁闷,好几天没敢多吃饭。”王亚伟说。对于市场而言,逐利者关心的并不是王亚伟胖不胖。

在沪深交易所可以查询机构交易席位的年代,王亚伟买了什么股票,逐日出现在新闻报道中,出现在网站头条上。

后来交易所迫于机构压力取消了这一功能。但在定期报告发布前后,“王亚伟潜伏××股票”这样的消息还是到处可见。这样的消息经媒体和市场放大,逐渐形成了一套独特特“跟王亚伟学炒股”的获利模式。王亚伟建仓的股票在通过媒体透露之后,不少出现了快速上升的态势,甚至出现涨停,但随后往往冲高回落。

这一点也是“王亚伟概念股”为什么能越来越被认可的原因,涨势助长了名声,名声又带着涨势,王亚伟概念股陷入封闭循环之中,风险逐渐放大。

沪上一位媒体人士称,她就曾跟着王亚伟的选股赚到不少。但另一方面,也有

不少散户沦为接盘者,因为不知道什么时候应该卖出,不少散户在这些股票冲高回落时遭受损失。

更大的问题是,这往往限制了王亚伟自己,这种限制不仅是在基金经理的“良心”上。A股市场的蓝筹股个股有限,而中小盘股往往是基金跳出同质化窠臼为数不多的选择,但在王亚伟介入之后,这些投资往往像跌入池塘的航母。

王亚伟自己不满意,一方面顾虑散户的亏损,一方面手脚被束缚,以至于他都不敢出去调研。他曾建议媒体不要报道基金经理都买了什么股票。

别人也不满意。沪上一家基金的经理曾说,一家上市公司打电话和她沟通公司经营和未来规划,考虑让机构介入他们的股票,“但我知道他们提前几天就和王亚伟

沟通过了。”王亚伟说,这就像物理学量子理论一样,你刚刚走进这个市场,就已经对这个市场产生影响了,“这样投资就很难把握,我希望我对市场没有影响,更好地观察市场变化。”这样的状态已经在2011年显现出来,虽然王亚伟管理的基金业绩仍然处于中游,但与2006-2010年期间相比,已不可同日而语。王亚伟自己也坦言,在这样的状态下,难以对未来仍保持好业绩有信心。

这样的时候选择离开,对于王亚伟,对于持有王亚伟管理的两只基金的人来说,未必不是一件好事。

王亚伟离职的原因未必只是如此,但他的忧虑确实存在:A股的海足够大,我们过分地将其其中一个游泳者视作明灯。

新京报记者 吴敏