

财经 VIEW

2016.03.20 | 2016 年第 2 期

[总第 2 期]

8. 无惧风浪的领跑者 顺势而为逆势突围

50. 远见成就未来 2016 年 A 股展望

52. 十五周年 有你最精彩



风景

这是我们的故事



这是《风景》创刊后的第二期，编辑部正式开始报导封面团队。我们希望《风景》能记录这些“以创业者为本”的天风故事，让这些故事从你我的口耳相传走向所有天风人的视野。让每一个天风人都能通过这些故事，感受到天风的文化，找到自己在天风创业的路径与榜样，成为天风的风景。

本期封面团队我们走进了神秘低调的“最强大脑”——上海证券自营分公司。

编辑部在采访之前猜测，不知道这群号称“股神”的人每天在市场的惊涛骇浪中如何镇定自若挥斥方遒，有多少不为人知的精彩故事。然而，读完他们的故事你或许有“闷”的感觉，这个团队在用看上去“很笨很傻”的投资理念坚持下去赢得最后的胜利，就好像马拉松。他们每个人都清楚记得加入天风的具体日期，因为从那以后就开始了全新的创业之路。在近 50 人的自营分公司，团队成员平均年龄不满 30 岁，身怀绝技的年轻人告诉我们，天风就是这样一个“天高任鸟飞，海阔凭鱼跃”的创业平台。我们在拍摄的过程中，确实发现了天风特有的年轻和活力。

春天是耕耘的季节，所有的天风人在世界各地奔跑，我们会面对各种想得到或者想不到的变化，希望自营团队这群“无惧风浪的领跑者”给我们分享的“顺势而为逆势突围”的天风故事能给大家启发和激励。

每个人都有自己的故事，在这里汇聚成天风的故事。📍

风景 VIEW

在天风“创业与成长”
必备的商业刊物

定位

内容不断力求精进，向专业化杂志发展。

倡导创业文化，推动公司企业文化。

帮助读者成长：为读者提供深入独到的见解和细致详尽的信息，帮助读者在工作或事业方面做出明智的决定；让读者掌握更专业的知识和动向。

成为专业的商务读本。

风格

讲故事：用喜闻乐见的跌宕起伏叙事，讲人话；

人 本：关注人与团队，写事的本质为写人；

大 片：每期封面故事做成大片风格，进行深入透彻全面的团队剖析，向专业杂志发展。

栏目介绍

公司新闻（新闻资讯类）

报道公司内部重要新闻

行业新闻（新闻资讯类）

以当下流行的互联网方式呈现，使得阅读更加轻松。

创业在天风（人文管理类）

封面故事：以团队为核心做介绍，采用专业人士拍摄照片作为封面，提升杂志的品质，使得杂志更专业。

成长在天风（人文管理类）

成长故事：涉及团队员工的心得感悟，说人话，讲故事，以写事的本质为写人，树立员工榜样，在员工中得到共鸣。

业界看天风（企业管理类）

来自媒体与同行的评价，邀请专家学者撰文讨论，针对主题对外采访，提升品牌知名度和影响力。

天风视野（新知类）

环球视野：国外最新行业动态，提供更专业更全面的知识（编译）。

跨界讲堂：邀请相关专业人士或专家撰写，增强可读性，扩大广度和深度。

学长专栏（业务知识类）

事业部负责人以上级别学长的个人分享，帮助读者在专业知识领域得到提高。

天风温度（人文生活类）

对各分支机构业务及团队人员介绍，让更多人及时了解公司的发展及同事。

有助于常出差员工的温馨提示，体现人文关怀的一面。

广告

每年每个部门有1p固定的广告配额，可用于团队、业务、产品的内部推广，品牌管理部可协助广告设计。根据各部对企业文化宣传考核积分，额外给予表现优秀的部门更多的广告资源。

VIEW

运营架构及采编流程 INTRODUCTION

学长顾问委员会

委 员：余磊 潘思纯 吴建钢 王琳晶 黄其龙
朱俊峰 冯琳 翟晨曦 吕英石 许欣 冯文敏
于博 洪琳 周昕 李巍

秘书长：杨芬

主要职责

- 1、企业文化的核心制定机构；
- 2、刊物运营的指导与监督机构，负责对刊物内容定位和方向的总体把控，但不参与刊物的具体运营。

运营机制

沟通机制：一对一沟通及反馈收集机制。由秘书长定期将刊物呈送学长，并收集学长反馈。

决策机制：需要学长委员会决策的重大事宜，由秘书长发起一对一沟通并逐一收集投票。

通讯员委员会

成 员：各Business Unit通讯员（各1名）

会 长：余艳

主要职责

- 1、定期将本部门的信息整理提供给编辑部主任；
- 2、配合内刊记者进行人物和团队报道。

运营机制

由刊物编辑部进行通讯员统一管理，包括工作分配协调与评估

评估标准

- 1、制定各部企业文化宣传积分标准
- 2、明确通讯员工作职责
- 3、定期考核通讯员工作

奖励机制

编辑部可对每个通讯员进行半年评估，并给予激励。
个人激励：可参加企业文化或品牌传播等相关内容的培训，提供与KOL面对面或与公司高管近距离接触等奖励。

部门奖励：部门积分可兑《风景》刊物内广告、公司总部广告位及品牌管理部物料支持等

执行编委会

成员构成：各Business Unit负责人（或指派部门骨干员工）
秘 书 长：谢琦

主要职责

1. 确定每期刊物的核心选题；
2. 团队提名：执行编委会成员每期均可提名封面报道的团队；
3. 确定报道团队：通过投票投出当期报道团队成员构成。

运营机制

由品牌管理部作为常设运营机构，进行信息与流程管理，其他编委行使提名权和投票决策权。

编辑部

主 编：杨芬

主要职责：对刊物总体运作负责

编辑主任：谢琦 / 余艳

主要职责：实施内容统筹 / 通讯员管理 / 印务发行管理

视觉总监：熊磊

美术编辑：汪茜

主要职责：负责刊物视觉总体设计，对封面拍摄及视觉设计的风格、色彩、版式等把关

特约撰稿人

邹文标：清华大学学士，北京大学工商管理硕士。长期关注技术，品牌，营销三者之间的关系。

邓勇兵：管理学博士，清华大学博士后。前《哈佛商业评论》高级撰稿人，曾出任某国内大型企业内容总监。

邓中华：资深商业报道记者，专注于管理思想与管理创新报道。历任《中欧商业评论》编辑总监，《管理学家》编辑部主任。

主要职责：对每期封面故事的团队进行专访及撰写，负责“天风视野”栏目的撰稿及对国外行业动态的编译。



P8



记者手记
上海之行拍摄花絮

P32



08 | 创业在天风

无惧风浪的领跑者 顺势而为逆势突围

为了揭秘上海证券自营分公司如何持续取得佳绩，编辑部探访上海证券自营分公司团队负责人以及各部门骨干成员，试图为天风证券大家庭奉上一盘“投资大餐”。

新闻资讯

2 / 天风证券 2015 年度经营工作会议在武汉举行

4 / 与客户共生共荣 方能行稳致远——天风证券 2015 年度股东大会顺利召开

5 / 天风证券获“2015 年度银行间本币市场评优”三项荣誉

5 / “我是股东 - 走进上市公司”——天风证券带领中小投资者走进人福医药

7 / 证监会积极推出可续期公司债试点，国内首单即将完成发行

创业在天风

15 / 吴建钢：投资好比马拉松

17 / 伊川：很傻很笨很安全的投资方法论

20 / 刘防：白手起家四年从 1 到 10
“天风证券带给我全新的职业体验，像是创业者，一切都是白手起家，整个人都被激活了”

23 / 陈曦：策略是“吵”出来的

26 / 云南：在天风遇到“好学长”

29 / 张文蕊：念紧箍咒确保“零失误”

32 / 记者手记：上海之行拍摄花絮

成长在天风

36 / 三生有幸遇见你

作为一名毕业于中央财经大学，有着法律与金融复合背景的法科生，天风证券跨界的定位深深吸引了我。

38 / 走出舒适区

40 / 天风的魅力

现在我理解的是领导对每个人都充分地尊重，尊重每个人的能力，让每个人都充分地发挥自己的专长，不以辈分论英雄，而是以能力来说话。

42 / 专业为先，勤奋为本



P52

52 | 天风温度

十五周年 有你最精彩

2016 年 1 月 25 日，天风证券十五周年同学会暨 2015 年度评优颁奖庆典在武汉万达威斯汀酒店隆重上演。公司高层与获奖代表齐聚一堂，共同燃起天风的橙色火焰。



官方微信订阅号



官方服务号

400-800-5000 | WWW.TFZQ.COM
TEL: 027-87618889 \ FAX: 027-87618863
ADD: 湖北省武汉市武昌区中南路 99 号保利广场 A 座 37 楼 37th Floor, Building A, Poly Plaza, No.99, Zhongnan Road, Wuchang District, Wuhan, Hubei Province



P50



P44

业界看天风

44 / 媒体眼中的天风证券——新锐券商“硬实力”

2014 年上半年，当券商的年报刚刚公布完毕，天风证券 375.28% 的净利润增长率如同那片橙色一般醒目。

天风视野

46 / 设计思维：激发创新只需 5 步

盖洛普咨询公司 (Gallup) 估计，平均 71% 的公司雇员对工作都不大投入，产出自然就低于他们应有的水平。

学长专栏

50 / 远见成就未来 2016 年 A 股展望

股市是高风险市场，波动在所难免，但如此剧烈的波动却让很多投资者手足无措。如何解读当前市场是大家比较关注的话题，现抛砖引玉邀约天风同仁共同探讨。

天风温度

56 / 第三届“天风杯”摄影大赛圆满落幕

第三届“天风杯”摄影大赛经过前期宣传、作品收集、入围作品评比与公司展示、网络投票、现场评选等环节，于 2016 年 1 月 27 日圆满收官。

天风证券2015年度 经营工作会议在武汉举行

天风证券2015年度经营工作会议于2016年1月23日至25日在武汉举行。

董事长余磊在会上对公司2016年度工作和近期发展做了重点部署，提出了明确要求。一是要立足现状、认清形势，“把好方向、踩好点刹”，高度重视合规、风控等工作，全力以赴实现并确保IPO申报成功的阶段性目标；二是要抓住中国资产管理市场巨大结构性变化的历史性机遇，全面提升公司的财富管理能力和规模；三是要加快大投行业务和机构业务的发展，把建立一流研究机构作为公司发展的引擎和基础推动力，充分利用投行调动与之相匹

配的资金规模，“抓两头、促中间”，以实现公司各业务的裂变式发展；四是要实现公司IT能力的实质性提升，专注客户体验，培养特色领域的自主开发能力，为把天风证券建设成以财富管理能力和大投行服务能力两翼齐飞、双轮驱动的证券公司提供一流的信息技术保证，为客户提供综合金融服务；五是要在合法合规的前提下，切实加强公司内外、各业务条线的资源整合和信息共享，形成各平台良性互动，突出业务的协同性，优势互补、形成合力，构建综合金融平台；六是要坚持走综合金融道路，并坚定不移的把企业文化贯穿始终。始终坚持“与客户共生共荣”的核心价值观，始终坚持摒弃任何形式的官僚主义，始终坚持珍视“创业者红利”，全力营造“以创业者为本”的氛围，始终坚持“双百计划”，为人才特别是年轻员工的发展营造平台与环境。

公司总裁张军做了年度经营工作报告。报告指出：过去一年，

公司经纪业务模式探索成效显著、版图布点加快，“大投行”模式成绩亮眼，FICC业务细分稳步推进，大资管业务、自营业务快速发展。互联网平台、信息系统建设、财务管理等工作都实现创新发展。风控体系建设卓有成效，人力资源管理日渐精细，品牌管理、行政管理及董事会办公室工作扎实推进。希望公司全体员工在2016年明确目标，再接再厉、稳健经营、严控风险，确保公司顺利上市。

公司常务副总裁、执行委员会主任吴建钢，副总裁、执行委员会委员王琳晶代表公司管理层做了专题讲话。吴建钢副总裁在讲话中指出：要积极应对监管环境与市场环境变化，明确并加强主营业务方向，协调发展速度，完善业务上下游布局，转变盈利模式，加强对公司干部的培养与授权。王琳晶副总裁指出：要始终坚持我们的人才战略，客观看待2016年市场形势与全球市场周期，密切关注重要政策信息，把握市场宝贵机遇。

会议由公司运营副总裁、执行委员会委员黄其龙主持。公司副总裁、财务总监冯琳，监事长潘思纯，总裁助理刘翔，人力资源部相关工作负责人先后在会上作了《2015年财务工作报告》、《2015年风控合规工作报告》、《2015年经纪业务工作报告》及《2015年新加盟人员情况介绍》等主题报告。公司各业务条线及职能部门负责人分别在会上汇报了《2015年度工作总结及2016年度工作计划》。特邀嘉宾分别就2016年宏观市场、2016年投资策略、财富管理市场的现状及未来、ABS业务创新等热点话题进行了专题分析与报告。公司总部各部门、分支机构负责人、特邀嘉宾及业务骨干代表120余人参加了本次会议。

会后，还举行了公司“十五周年同学会暨2015年度优秀颁奖典礼”活动，分别对入职5年、10年、15年的员工进行“授勋”，并对2015年度优秀员工及团队进行颁奖表彰，活动气氛热烈，场面温馨。



与客户共生共荣 方能行稳致远

——天风证券 2015 年度股东大会顺利召开

2016 年 3 月 15 日上午 9 点 30 分，天风证券股份有限公司 2015 年度股东大会在公司总部 48 楼会议室召开。会议由董事长余磊主持，股东单位代表、公司董事、监事、高管等参加会议。出席本次股东大会的股东及股东代表代理人数为 47 人，代表股份 46.62 亿股，占公司总股本的比例为 100%。

公司财务总监冯琳汇报了天风证券 2015 年度财务情况，并作公司 2016 年度财务预算报告。公司监事长潘思纯作了天风证券 2015 年度监事会工作报告。

余磊代表董事会向股东代表作了天风证券 2015 年度董事会工作报告，并汇报公司中期发展战略及 2016 年度工作安排。

股东代表、董事、监事一一发言，均表示为天风证券当前的发展感到欣慰，同时也对天风证券在董事长余磊的带领下创造新的成绩充满信心。余磊与参会代表进行了深入的交流和探讨，并代表公司对新老股东的支持表示感谢。他表示，公司将坚持双核驱动发展战略，始终坚持“与客户共生共荣”的企业核心价值观和“创业者红利”原则，从战略高度重视合规、

风控工作，确保公司健康成长。

会议审议了包括《公司 2015 年度董事会工作报告》、《公司年度报告（二〇一五年度）》在内的 18 项议案，获全票通过，董事长余磊宣读了表决结果。君泽君律师事务所律师刘文华、朱国锋认为，本次股东大会召集人资格、出席/列席会议人员资格合法有效，召集和召开程序、表决程序和表决结果符合相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定，本次股东大会形成的决议合法有效。



侧记：小“二白”的大日子

我是天风证券 2015 年年度股东大会会议材料，制作人员给我取了个小名叫“二白”。跟我一起诞生的还有四个兄弟，董事会会议材料个头最大最厚，我们叫它“大白”，监事会报告、审计委员会报告、风险管理委员会报告叫“三白”、“四白”和“五白”。这是第一次我们五个被分开制作，工作人员说这是对接上市公司标准，根据不同参会领导身份确定所呈会议材料内容。

在议案被装订到一起，给我披上漂亮的铜版纸外衣之前，工作人员做了长达两个多月的撰写、收集、核对工作，常常听到他们为了一个词、一个数据、一个标点的使用而反复查阅资料。

我有 47 个复制品，为天风证券 47 位股东代表准备。“大白”复制品 14 个，为公司董事们准备。拿我来说，肚子里装着 18 个议案，仅仅《公司年度报告（二〇一五年度）》就有 230 多页，这里面记录着这间大公司一年来各个方面的变化——增资扩股为公司补充了净资本及现金流、人才引进与培养为公

司快速发展提供支撑、经营版图持续扩大助力战略布局延伸、风控合规体系不断完善为公司健康发展提供基础。还有，偷偷告诉你，我最大愿望就是，股东们拿到我的时候，翻开那一张张报表里各业务线这一年爆发增长的数据，能由衷的露出笑容，那一定是我最满足的时刻！

3 月 15 日，是我和四个兄弟的大日子，因为这一天，我们将分别出现在这间公司 47 位股东代表，以及董事、监事、高管们的面前。

上午 7 点，工作人员将我们搬到会场，整齐的摆放在会议代表的桌上。9 点半的时间越来越近，看着工作人员调试话筒、投影仪的身影，我心中微微有些紧张。

9 点半，会议正式开始，天风证券董事长余磊主持会议。47 名股东代表将我翻开，对议案进行认真审议。从每一位股东代表的发言，我能听出来，他们对记载在议案上的战略、打法以及一个个数字非常满意，这是对我最大褒奖，也是对公司发展的最大肯定。

12 点，董事长余磊宣布，18 个议案获得股东代表一致通过，律师出具了见证意见。

然而，我的使命并没有结束，我被股东代表们收到了各自的公文包中，我知道，明天我会出现在 47 家写字楼的办公桌上、档案室中，被更多关心天风、支持天风的人查阅。

这是我的大日子，也是天风人的大日子。



天风证券获“2015 年度银行间本市市场评优”三项荣誉

3 月 14 日，中国外汇交易中心全国银行间同业拆借中心公布 2015 年度银行间本市市场交易评优结果，天风证券从上万家银行间本市市场交易成员中脱颖而出，荣获“2015 年度最佳证券公司”奖项，此外，天风证券任春和孟小宁分别荣获“优秀交易员”和“本市交易员培训金牌讲师”两项个人荣誉，这也是继 2014 年天风证券首次获得优秀交易主管个人奖项后再度荣获机构和个人的三项大奖。

据了解，“年度本市市场评优”素有中国银行间市场奥斯卡之称，是由全国银行间同业拆借中心根据机构和个人的交易成绩、恪守信用以及对市场建设的贡献情况进行综合评定，从上万家交易成员中评

而出，是业内人士公认的银行间本市市场最高级别奖项，在行业内颇具影响力和代表性。

根据《2015 年中国货币政策执行报告（第四季度）》统计显示，2015 年，银行间债券市场发展迅速，现券交易 86.7 万亿元，日均成交 3483 亿元，同比增长 115.8%。其中天风证券在债券领域发力迅猛，市场影响力快速崛起。根据中央国债登记结算公司统计数据，2015 年度天风证券债券结算量达 1.5 万亿元，较 2014 年增长 139%，债券结算量在券商中排名第九，做市商业务排名券商行业前列。此次年度评选，天风证券从上万家银行间本市市场交易成员中脱颖而出，与中信证

券、平安证券等一同荣获最佳证券公司。

同时，全国银行间同业拆借中心还公布了 2015 年度银行间本市市场个人奖项的评优结果，天风证券交易员任春荣获“优秀交易员”，孟小宁荣获“本市交易员培训金牌讲师”。

作为首批获得银行间市场尝试做市商资格的机构之一，近年来，天风证券固定收益业务完成了从起步到布局的架构体系。团队汇聚了在债券、衍生品交易、策略分析等领域具备行业顶尖水平的团队成员，同时建立了每日市场监测与前瞻、每月交易员指引、每季回顾与策略、年度策略四维研究体系和涵盖流动性、利率、信用、衍生品的四套天风监测分析指标，业务综合实力及市场影响力不断提升。同时，业务种类积极向 FICC 全资产类别拓展，以期提升整体的宏观资产配置能力与宏观对冲能力，更灵活地进行多类资产的投资与交易。

“我是股东——走进上市公司”

——天风证券带领中小投资者走进人福医药

2016 年 3 月 11 日，天风证券联合湖北卫视组织 50 余名机构和中小投资者，来到武汉人福医药集团位于光谷东湖高新技术开发区的公司总部，进行实地调研并和相关高管进行了面对面沟通交流。本次活动也是“我是股东——走进上市公司暨 3.15 投资者教育与保护主题系列活动”之一。

活动中，大家首先参观公司的展览厅了解公司的基本经营情况，人福医药的工作人员为大家分享了人福医药包括发展历程、公司架构、业务布局等方面的情况，并对投资者进行了公司产品的展示。

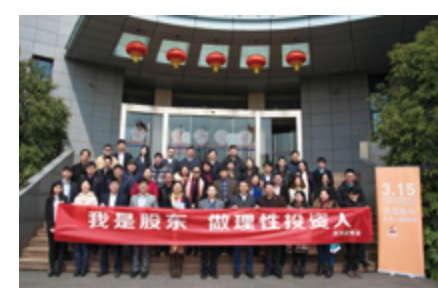
10 点左右，天风证券和人福医药工作人员组织大家进入会议室进行座谈交流。人福医药的公司管理层领导对公司的产业结构和产品发展做了详细的解说，并和大家分享了公司未来发展蓝图的畅想，然后与现场投资者进行了多频次的互动沟通，交流讨论时间因气氛热烈而多次延迟。投资者表现踊跃，向公司管理层提出了多个问题，涉及公司生产经营、财务状况、再融资进展、未来发展战略等方面，人福医药领导分别作了专业而详细的解答，获得了投资者的肯定

和认同。

其中，有关投资者主要就“人福公司股票估值和存在的风险”、“公司今后的发展和净利润的预估情况”、“公司对血液制品今后的规划”、“国际业务——美国普克公司的盈利情况”以及“公司凉茶产业的预期、以后的发展水平和措施”等与公司发展密切相关的问题进行了提问。人福医药副总裁董事会秘书李前伦先生对以上的问题做出了回应。

座谈会后，湖北卫视对部分投资者进行了采访，多数投资者表示不枉此行，认为类似的活动很有意义。通过开展实地调研活动，让他们对投资有了更深刻的认识，也让自己能够正确认识理性投资的必要和重要性；同时也表示媒体、券商、上市公司应该多多展开这样的活动，以便让更多的投资者深入了解上市公司的发展、运营、管理。也有投资者讲到，通过与公司领导层、专业老师的交流有所启发，并反思了自己在投资中所犯的 error 和留下的遗憾，表达了争取在以后的投资中做一个理性投资者的想法。

随后，所有工作人员与投资者合影留念，活动圆满结束。



更多精彩内容可扫码观看活动视频

私募基金每季度至少信息披露一次

基金业协会日前发布的《私募投资基金信息披露管理办法》要求，私募基金每季度至少一次向投资者做信息披露，单只规模在5000万元以上的私募证券投资基金至少每月向投资者披露一次。



8家企业获准IPO 募资总额不超40亿

3月初，证监会核准了8家企业的首发申请，上交所3家，深交所中小板2家，创业板3家。

其中，上交所的3家分别为青岛康普顿科技股份有限公司、广州白云电器设备股份有限公司、江苏赛福天钢索股份有限公司；深交所中小板的2家分别为广东坚朗五金制品股份有限公司、广东通宇通讯股份有限公司；创业板3家分别为深圳市名家汇科技股份有限公司、长沙景嘉微电子股份有限公司、深圳市蓝海华腾技术股份有限公司。据了解，深圳市蓝海华腾技术股份有限公司直接定价发行。

证监会表示，上述企业及其承销商将分别与沪深交易所协商确定发行日程，并陆续刊登招股文件。据统计，上述8家企业的筹资总额预计不超过40亿元。

新三板严查违规开户 高门槛制约流动性

全国股转系统(俗称“新三板”)通报对长城证券违规开户采取自律监管，并发表评论文章称实践证明较高的投资者门槛，较好地控制了市场风险，必须严格坚持。

股转公司表示，将严格实施投资者适当性管理，对于未尽责的主办券商，一旦发现立即处理。“下一步，全国股转公司将定期或不定期就主办券商履行投资者适当性管理义务开展现场检查，加强对主办券商的事中事后监管，保护投资者权益，维护市场秩序。”



券商多渠道补充资本金方式频现创新

为了开展新业务，券商开始忙于通过发新股、增资、曲线上市等各种方式来扩充资本金。

据证券时报记者了解，目前监管部门对券商开展两融资本中介、新三板做市、固收、新股包销等业务提出相应的净资本要求。在此背景下，通过各种途径扩充净资本对券商而言是很迫切的事，目前券商已掀起一波扩充资本金浪潮。

券商多渠道扩充资本金

刚刚完成改股的九州证券向证券时报记者表示，虽然九鼎集团控股以来，已对九州证券进行了四次增资，但在将来，九州证券将继续增加资本金，以助力各项业务快速发展。

据悉，目前九州证券注册资本已达30亿元，而正在快速扩张的新三板做市业务，仅用10个月时间就冲到了做市股票数量排名前15的位置。新三板做市业务是对于券商资本充足率有着较高要求的一项业务。

业内人士表示，一般的非上市券商，目前主要通过增资来完成资本金扩充，而上市券商，比如中原证券等港股上市公司，去年则通过增发H股的方式来补充资本金。

不过近一段时间，券商扩充资本金的方式亦在不断翻新，如华创证券。今年1月份，停牌多时的宝硕股份公告称，该公司拟非公开发行7.53亿股，作价77.51亿元收购贵州物资、茅台集团等17名华创证券现有股东持有的华创证券100%股权；同时拟以向南方希望、北硕投资等10名特定对象非公开发行股份募集配套资金不超过77.50亿元，拟全部用于补充华创证券资本金。

宝硕股份上述举动，被业内视为“蛇吞象”式的重组。统计数据显示，截至2014年末，华创证券资产总额为240亿元，而宝硕股份资产总额则仅为18.9亿元。不过，通过这次重组，华创证券不仅可以实现曲线登陆A股市场的目的，资本金也将获得大幅扩充。

此外，江海证券亦采取了与华创证券类似的模式。另据证券时报记者了解，另一家券商计划通过众筹模式完成增资，继而实现资本金的扩充。

为开展更多新兴业务

一位中型券商内部人士向证券时报记者

表示，证券行业是典型的资本密集型行业。“为获取和保持市场地位、综合竞争力和持续盈利能力，必须以资本实力作为必要前提。”而随着证券行业经营环境和盈利模式加速变革，证券公司要赢得未来竞争并保持长期竞争力，需要通过增资扩股等途径增强资本实力。

香颂资本执行董事沈萌向证券时报记者表示，券商补充资本金是为了开展更多新兴业务，像两融资本中介业务或新三板做市业务，都需要券商有更多的自有资本。

在监管方面，此前，监管部门曾出台《证券公司风险控制指标管理办法》，据此建立以净资本为核心的风险控制指标体系，来加强证券公司风险监控，促进证券公司加强内部控制、防范风险。此《管理办法》针对于券商开展经纪业务、自营业务、两融业务等相应需要达到的净资本标准都做了明确规定。

证监会积极推出可续期公司债试点，国内首单即将完成发行

中国证券报记者从业内人士处获悉，为缓解实体经济融资困境，降低企业资产负债率，改善企业资本结构提供有效手段，证监会积极推出可续期公司债试点。3月8日，由证监会核准、浙商证券股份有限公司承销的浙江省交通投资集团有限公司公开发行的可续期公司债券完成簿记，意味着国内首单交易所可续期公司债券即将完成发行。

股债优势集于一身

可续期公司债指赋予发行人以续期选择权，不规定债券到期期限的新型公司债券，介于传统债券和股票之间，且集两者优势于一身，符合一定条件的可续期债券具有拓宽融资渠道、补充股东权益、降低资产负债率、票息税前抵扣、避免摊薄股本等优势。

业内人士介绍，本次完成簿记的浙交投可续期公司债券信用等级为AAA，首个周期票面利率为3.6%，首期发行规模20亿元，期限为5+N，拟在上海证券交易所上市。

有效降低企业融资成本

在国际市场上，永续债券已属成熟产品，主要发挥对金融机构进行资本补充、为大型企业提供长期融资的作用。统计显示，截至2015年8月底，国际市场上共发



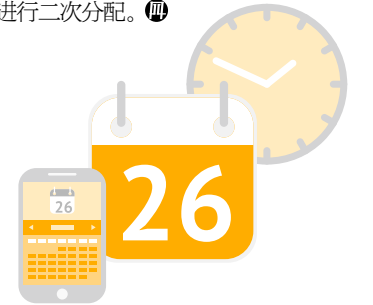
可续期公司债券信用等级为AAA，首个周期票面利率为3.6%，首期发行规模20亿元，期限为5+N，拟在上海证券交易所上市。

行永续债券4300余只，存续近2400只。我国永续类债券始于2013年，品种包括发改委审批的可续期公司债券、银行间市场发行的永续中票及证券公司永续次级债，除证券公司发行的永续次级债外，发行人主要集中于大型企业集团。

业内人士指出，此次推出的可续期公司债券，在条款设计、性质认定等方面基本上与国际、国内实践趋同，条款设定了发行人可赎回权、利息递延、利率跳升机制以及对分红、减资限制等条款，在符合企业会计准则要求的情况下可续期公司债券可计入权益。

新股发行认购股份再配售引热议

日前，沪深交易所双双公布了首次公开发行股票网上、网下发行的实施细则。根据新规，投资者放弃认购的新股及无效认购的新股将采取主承销商包销或由发行人及主承销商事先确定的方式处理。投行人士认为，新规实施初期，多数投行都将采用余额包销的方式，未来随着新股供需平衡，各家投行将综合考虑公司的风控要求、资本金等多种因素，通过追加认购、引入战略投资人等方式进行二次分配。



一旦因首发造假而被证监会立案调查，就会启动“先行赔付”机制，先由券商组织赔付给投资者，然后券商再向发行人等相关责任人追讨。

证监会及中证协拟筹备出台新规，IPO造假“先行赔付”

证券时报·券商中国报道，IPO造假拟实行保荐机构“先行赔付”，投资者将告别漫长的法律追讨流程。一旦因首发造假而被证监会立案调查，就会启动“先行赔付”机制，先由券商组织赔付给投资者，然后券商再向发行人等相关责任人追讨。

值得注意的是，证监会认定的行政处罚结果可能包括发行人、也可能涉及保荐机构、甚至涉及会计师事务所，作出“先行赔付”的承诺并不意味着保荐机构就承担主要责任。

先行赔付五大误区

1、误以为进行“先行赔付”的保荐机构是造假的第一责任人。

其实，证券公司虽然做出了先予赔偿投资者的安排，但后续还要通过法律途径向发行人虚假陈述事件的主要责任方及其他连带责任方追偿。也就是说，证券公司无法给自己免责，但也并非一定是造假的责任人，先行赔付并没有改变最终的责任认定。

2、误以为签了先行赔偿的协议，先行赔付就一定会生效。

其实，这是有触发条件的。除非真的造假了，首发文件中有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，任何一方收到证监会、司法机构或其他相关部门立案(调查)通知书、告知书等文件，这才需要先行赔付。

3、误以为包括独立董事在内的所有董监高都要将股份托管在券商指定的席位。

其实，券商提出的托管要求，只是覆盖持有发行人股份的控股股东和董监高，如果独立董事不持有股份，也就不存在需要托管的问题。

4、误以为一旦立案，控股股东及董监高一定要将股权质押给保荐机构。

实际上，倘若造假，收到立案通知书等文件5个工作日内，如果看好本公司股票，向专项基金监管账户存入可覆盖投资者全部损失的足额资金也可以，并非一定要质押股权。

5、误以为先行赔偿的协议是一份标准的格式化合同。

最关键的提醒，这只是券商先行提出的合作方案，商业合作过程中，各家拟上市公司完全有权利和空间跟券商谈判，提出修改其中某些不尽合理或者不符合自身情况的条款，最终形成双方认可的协议。



无惧风浪的领跑者 顺势而为逆势突围

——上海证券自营分公司

无惧风浪的领跑者 顺势而为逆势突围

“当时每天都要开一次会，告诉各个部门负责人做好风险防范，特别是多头暴露较多的团队，一定做好对冲。”

文 / 编辑部
摄影 / 吴一泽

前言

2011年，天风证券取得证券自营业务资格，并于2013年成立上海证券自营分公司。分公司始终坚持价值投资的理念，在严格控制风险的基础上，充分匹配风险与收益的关系，管理和运作公司自有资金，确保公司自有资金获得持续稳定的收益。目前，已成为天风证券重要且稳定的盈利业务之一。

分公司下设证券投资部、债券投资部、衍生品投资部以及集中交易室。投资团队专业、规范，现有投研人员24人，平均年龄30岁左右，其中博士、硕士人数占比66%以上。

成立至今，上海证券自营分公司营业收入持续数倍递增。尤为难得的是，在2015年资本市场出现“股市异常波动”的情况下，上海证券自营分公司依然超额完成全年业务目标。截至2015年底，营收比上一年度翻倍。其中，证券投资部投资收益率高达65%以上，衍生品部和债券投资部全年投资收益率也均超过30%。

也因此，上海证券自营分公司荣获天风证券2015年度最佳贡献业务部门。

为了揭秘上海证券自营分公司如何持续取得佳绩，同时为天风证券大家庭奉上一盘“投资大餐”，编辑部探访了上海证券自营分公司各部门领导及骨干成员：

- 曾创建上海证券自营分公司的天风证券执委会主任、常务副总裁吴建钢
- 总裁助理、分公司总经理伊川
- 证券投资部副总经理云南
- 衍生品投资部总经理陈曦
- 债券投资部总经理刘防
- 集中交易室总经理张文蕊

“只有在突然退潮的时候，你才知道谁在裸泳。”这句风靡中国的投资格言正是“股神”巴菲特在2008年全球金融危机之下致股东的一封信中所写。

事实上，我们很难去预测在暴风雨中的资本市场最终会怎样，但是，可以肯定的是，在“股市异常波动”之后，损失惨重者不计枚举，而最终的获胜者值得学习。编辑部通过与上海证券自营分公司团队的交流中得知，2015年佳绩的取得正是时刻保持清醒，“顺势而为逆势突围”。

“在别人贪婪时恐惧，在别人恐惧时贪婪。”正如信奉巴菲特价值投资的上海证券自营分公司总经理伊川所说，去年虽然无法预测“股市异常波动”，但是，始终理性的价值投资判断，依然帮助他们作出了正确的决策。

在2014年牛市刚刚起步时“顺势”加仓甚至全仓，2015年4月底时，市场已经被A股的“疯牛”行情激动得热血沸腾，但是，理性告诉他团队成员，此时需要“逆势”大幅减仓，保住绝对收益。

果不出所料，一个多月后得6月中旬，“股市异常波动”突然而至，巨大的杠杆资金再也撬不动这个庞大的市场。此后，A股行情让人大跌眼镜，千股跌停的剧情几乎每天在上演，沪指动辄暴跌6%、7%、8%已成为家常便饭。

上海证券自营分公司正是在6月份之前顺势加仓和逆势减仓等价值投资理性之举，确保了2015年的绝对收益。同时，在

6月之后的下半年，加强投资分析和研究，运用多种投资策略组合应对风险，最终实现逆势突围，实现全年收益较2014年增长146%的辉煌战绩。

如果说2015年6月突如其来的“股市异常波动”是一场战争，那么，上海证券自营分公司是这场战争的胜利者。不过，曾一手创建上海证券自营分公司的吴建钢看来，取得这样的成绩虽接近完美，但是仍有进步的空间。

重要的事说三遍： 风控、风控、再风控

时至今日，上海证券自营分公司总经理伊川依然清晰地记得2015年4月份经历的纠结。

“那时A股估值已经偏高了，要行动吗？要做出减仓的重大的决定吗？”那段时间，对于一向沉稳淡定的伊川来说，也是相当难熬的。熟悉资本市场的他知道，即使股票的估值已经到了一个离谱的境地，但是在泡沫破灭之前，市场疯狂会有一个自我加强，错误的东西会错的更离谱，这个过程中你也能赚很多钱。

“当时每天都要开一次会，告诉各个部门负责人做好风险防范，特别是多头暴露较多的团队，一定做好对冲。”凭借牢固的风控意识，伊川带领团队成功躲过了6月的股市暴跌。

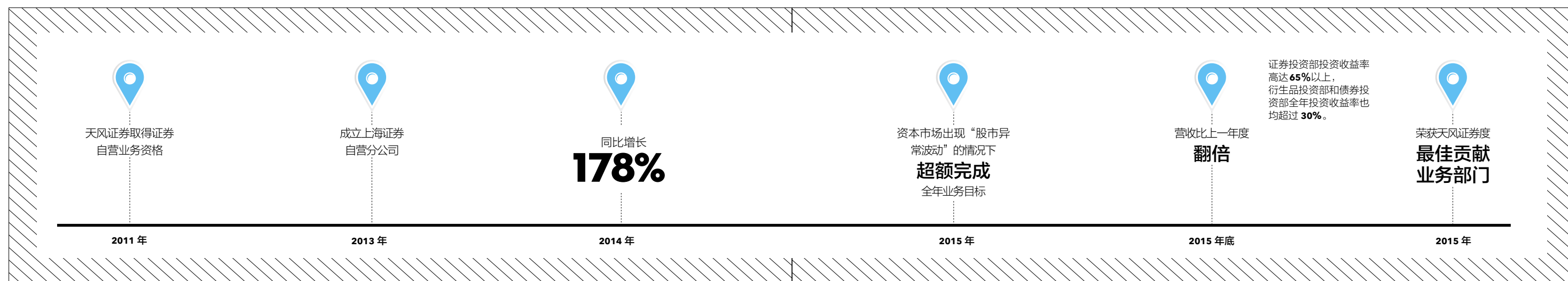
但是，当时这个想法显得有点“杞人忧天”，有些人并不同意伊川的看法。不过上海证券自营分公司创始人吴建钢是站在伊川这边的。

“我组建团队是这样一个逻辑：我不在乎你每天斩获多少，但是，我关心你能否无论在什么恶劣的环境下都能活下来的生存能力。这也是组建团队的第一点：风险控制。”吴建钢反复强调风险控制的重要性。

吴建钢说，投资首要的关注点并不是挣钱，而是能不能控制风险。在这个市场能留到最后的都是风控做得好的，而不是年年收益率排在前面的。

“市场上的投资方法很多，有人去年能做到300%的收益率，但我们要关注的是他能不能有持续性。所以说，我们只能挣到自己认知范围内的钱。我们坚持价值





投资和选股。”

伊川和他的同事们都十分认同吴建钢的投资理念。他们从企业的基本面出发, 着重研究企业的核心竞争力、所处生命周期以及估值, 并关注长期投资价值。“这种投资理念看上去‘很傻很笨’, 但是能够更深入地抵达企业的本质, 一旦本质抓住, 后面的决策就容易了。”

恰好在去年 4 月被提拔为证券投资部副总经理的云南告诉编辑部, 他那时也正在经历煎熬。一边是疯狂的市场, 一边是理性告诉他市场存在巨大风险。

做风险控制出身的衍生品投资部总经理陈曦与这个团队秉持的价值观相同。在他 2014 年 6 月执掌衍生品部以来, 始终秉持风险控制是第一位。“市场变化非常快, 永远把握住一个核心, 就是风险控制。我并不追求超高收益, 首先保证风险在我可承受的范围之内”。

一场“股市异常波动”导致 A 股总市值蒸发十几万亿, 而上海证券自营分公司却保持了绝大部分收益。

而被伊川称为“很傻很笨”的投资理念, 不仅帮助上海证券自营分公司躲过了 6 月份的“股市异常波动”, 还在牛市的起步阶段也发挥了重要作用。

2014 年中期会议的时候他提出: 牛市不远了。市场上有一批具备长期投资价值的股票, 上海证券自营团队开始加仓静候牛市的到来。

不过, 此后随着杠杆牛市的持续走高, 伊川又在去年 4 月底判断出风险降至, 及时大幅减仓保住收益的正确之举。

“2014 年应该是小收获, 2015 年是大收获。这都得益于我们在 2011 年、2012 年和 2013 年的坚持。从这个五年周期来看, 你坚持的风险控制、价值投资都是正确的”。回忆起自营分公司的那段煎熬期, 吴建钢总结道, 投资就像马拉松, “短跑冠军没用, 长跑冠军才有意义。”

创业在天风 凝聚人才是“法宝”

对于刚过完 15 岁生日的天风证券来说, 依然是年轻的创业公司。而对于成立不足 5 年的上海证券自营分公司来说, 更是年轻得如同树枝梢头的一片新叶, 更有白手起家的创业氛围。

“栽下梧桐树, 引得凤凰来”。对于尚属创业期的上海证券自营分公司来说, 吸引人才是制胜的“法宝”。

该公司的部门负责人们都对自己入职的日期有深刻的记忆。伊川清楚地记得自己是 2013 年 1 月 7 日入职, 债券投资部总经理刘防记得自己是 2011 年 7 月 28 日来报到的。

这并不是巧合, 因为天风证券与各位负责人们此前工作过的地方显得与众不同。这里人际关系更为简单, 更自由、更年轻、更具活力、更有创业者的主人翁状态。伊

“市场变化非常快, 永远把握住一个核心, 就是风险控制。我并不追求超高收益, 首先保证风险在我可承受的范围之内”。



川坦诚, 这里与他此前工作的大型国有证券、国际资产管理公司有很大不同, 更具活力的创业文化深深地吸引了他。

新鲜的事物总是记忆深刻。对于这群有着丰富从业经验的职业经理人来说, 天风证券的创业氛围是他们之前不曾感受过的。

来天风证券之前, 刘防在交通银行工作, 但是到了天风以后, 刘防真的有了白手起家创业的感觉。“所有的事情都要重新去梳理, 业务流程, 台账怎么来建, 怎么做未来的核算、清算, 还有日常和其他部门同事的沟通上, 用什么样的方式更好、更准确、更及时, 前前后后都需要你去处理。”

刘防还清楚地记得当时做的第一笔交易。

当时交易都谈好了, 后来是因为账户的问题, 最后到了下午 4 点钟的时候, 这笔交易就没完成。因为账户出现了问题。这件事情要是放在大银行、大机构是难以想象的, 但是这确实是一个创业公司经历的考验。不过, 他第二天便解决了最迫切的账户问题。此后, 他陆续去解决天风证券在客户群里认知程度不高等难题。

衍生品部总经理陈曦最早在外资银行工作过, 然后又去了国有证券公司, 这样的从业经历让他对于天风创业文化感触更深。

“外资银行对于每个岗位都分得很细, 你就像一个机器上的每个零件, 一个萝卜一个坑, 所以, 每个人可能在某个领域做得非常好, 但是对于机器怎么运转, 他没有全局观念; 而大型国有企业的风格有点

拘谨, 不像天风这么有活力。天风更类似于创业企业, 更有利于你去发挥创造, 而不是说在原来的路上去守成。”

2015 年, 陈曦带领团队在 OTC 业务上取得了爆发性增长。这项业务真正筹划从 2014 年九月份就开始了, 但当时没有人知道这个东西怎么弄。于是陈曦带领着团队从合规性、产品设计等方面入手, 成功推出了产品。

这就是创业者主人翁的精神。

OTC 的推出显著提升了衍生品部门的资金规模。2014 年 6 月份的时候衍生品部整体的投资规模只有 3 亿, 到 2015 五六月份的时候, 自有资金规模最高就到 30 亿, 加上外部资金还包括发行产品的规模, 突破百亿。创业者陈曦通过一套前无古人的新产品, 迅速扩大了衍生品部规模。

对于上述成绩的取得, 吴建钢认为这是天风证券的“创业文化”在发挥作用。对于创业公司来说, 凝聚人才是保持核心竞争力的根本。而设置这样一套核心的人才吸引机制则是天风证券的“法宝”。

吴建钢将这套“法宝”概括为三个方面: 激励到位、公平的竞争环境、领导少干扰。

“比方说有些国有券商, 他们的奖金会封顶, 如果投资经理赚多了, 董事长不签字, 那他还有什么积极性? 他可能一个月就已经做到封顶, 接下来他肯定是保守的, 保住奖金即可, 基本啥活也不干了。”

另外, 领导不频繁干扰也很重要。有的

老总一看到亏损就打电话, 亏损一到什么数字恨不得全公司通宵开会。在吴建钢看来, 这样也是不行的, 投资不是一时的得失。

吴建钢说, 天风证券的核心竞争力是个系统工程。激励、公平和不干预一个也不能少, 只有这样, 才能吸引人才, 每个人好一点点, 最后形成一股合力时, 就会好很多。比如说沃尔玛, 它的进货, 配送, 货架的摆放等, 每方面好一点点, 每方面只好 1%, 结果可能就是几倍的好。

年轻人的“天风速度” 踏实做事不受限制

年轻人被公司不拘一格地快速提拔, 几乎是每个身怀绝技者所希望的美事。

谷歌 (Google) 作为创业公司的典型代表, 深受 80 后、90 后们喜爱。因为在这里除了自由宽松的工作环境, 还有不拘一格提拔人才的机制。

而对于只有不到 16 年历史的天风证券, 因其为年轻人提供不设限的舞台和不拘一格提拔的机制, 也可以称得上证券行业的“谷歌”。毕竟, 大型国有证券公司都存在国企略显陈旧的机制, 如论资排辈等问题。

在近 50 人的天风证券上海证券自营分公司, 团队成员平均年龄不足 30 岁, 85 后、90 后们已经开始大施拳脚, 创造了属于自己的“天风速度”。同时, 这也只是天风证券员工整体年轻化的一个缩影。

多位年轻骨干成员告诉记者, 天风证

券是一个“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”的平台，这里平等、自由，无需去猜测和琢磨领导的喜好，只需要踏踏实实把事情做好，就有属于你的机会。

“年轻人能干就上，可以给他很高的业务规模，职责各方面都没问题，我们这边也有年纪很轻的人掌管了一大笔业务。”伊川提到对的这个“年纪很轻的人”，就是上海证券自营分公司证券投资部副总经理云南。

云南是一位腼腆的1986年东北小伙，他的职业生涯一直与天风有关。2011年7月，应届研究生毕业的他被进入天风证券南京营业部做客户经理，五年的时间就成长为上海证券自营分公司证券投资部副总经理，完美演绎了人才晋升的“天风速度”。

“刚工作的时候，我其实是想去研究所做研究员，但是后来被安排到了客户经理的岗位，觉得想象和现实之间的差距较大。”云南直言职场初遇的不如意。

不过勤奋踏实的云南并没有放弃努力，在师父南添的点拨下，他在做好本职工作的同时，利用下班时间钻研投资研究工作，“当看不清前途的时候，你只要把当下的事情做好，剩下的就是等待机会。”

机会终于在2013年出现，他从南京被借调到上海证券自营分公司，在衍生品部做某款产品的幕后工作，负责做公司和行业分析，长期的学习和积累终于有了用武之地。2015年4月，他又因为出色的研究能力，被提拔为证券投资部负责人。

在天风证券，年龄不是问题。这里愿意给有能力的年轻人压担子，鼓励年轻人承担压力激发潜能。天风证券为很多像云南这样的年轻人提供了施展拳脚的舞台。

2014年7月毕业于复旦大学数学系的硕士研究生和群也是一个例子。如今，他与其他从事衍生品投资的同学相比，显然更加见多识广。“在天风，所谓市面上能见到的操作策略和衍生品品种，我全部都能接触到。”他觉得这是天风证券跟其他地方的不同之处。

他说，几位在大型国有证券机构从事衍生品投资交易的同学私下会抱怨，在现有规章制度的限制下，他们会被严格限制，只能从事有限的几个交易品种，而不能去全面接触市场上的所有衍生品。

“天风这个平台，平等、自由的理念

在天风证券，年龄不是问题。这里愿意给有能力的年轻人压担子，鼓励年轻人承担压力激发潜能。天风证券为很多年轻人提供了施展拳脚的舞台。

深入人心，无关成为公司员工的时间早晚，无关年龄，只要你策略好，风险小，能挣钱，就能得到公司大力支持”。和群说。

据统计，天风证券的90后员工占比达到了20%，在这个年轻人扎堆的公司，如何设计出一套制度，激励年轻人快速成长，是管理者必须考虑的问题。

在吴建钢看来，天风证券为年轻人充分展现个性提供了保障。“决策前真的是百花齐放，百家争鸣”，天风证券鼓励问题被充分讨论，尊重每一个年轻人的意见。甚至可以因不同的意见而大吵。

上海证券自营分公司衍生品部总经理陈曦提到，他们团队决策前，每个人的想法都很多，因为很多年轻人，经常出现激烈的争吵，包括新来的员工也不例外。“这里没有所谓的权威，我鼓励年轻人勇敢地表达自己的想法”。

“一个年轻人从青涩到成熟，要经历过很多事，阅历要很丰富。但是，年轻人首先要很靠谱、很着调，要有时间磨炼和经历，还要努力干活，有主人翁意识。天风证券鼓励个性发展，强调“百花齐放，百家争鸣”，这里会提供一个足够好的舞台”。吴建钢给年轻的学弟学妹们建议道。

2015年，虽然股市经历了大风大浪，但是上海证券自营分公司以专业立身、坚韧不拔、拼搏创业，取得骄人的业绩。不过，吴建钢认为，他们仍有进步的空间，希望分公司在形势严峻的2016年能够凭借专业的投资能力，顺势而为逆势突围，再接再厉取得佳绩。



吴建钢 投资好比马拉松

投资就像马拉松，是与自己的斗争，而不是与别人做斗争。同时，投资不是短跑，是长跑，要坚持到最后成为赢家。

在创立上海证券自营分公司多年后，当吴建钢再次谈起它时，严肃的面庞上依然会泛起笑意，但仍有些许的遗憾。

“上海证券自营分公司从2011年成立至今，总体上说，没有亏过钱，可以说是接近完美，但是，仍有进步的地方”。吴建钢说，如果满分100分的话，他给自营分公司打90分。而如果单就2015年的成绩来说，他给出85分的成绩。

吴建钢说，投资就像马拉松，是与自己的斗争，而不是与别人做斗争。同时，投资不是短跑，是长跑，要坚持到最后成为赢家。

2011年，吴建钢参与创立和主管上海证券自营分公司。近5年来，经历过熊市煎熬期，但是，依然能做到每年整体盈利，尤其是2015年取得成立以来的最佳战绩。但是，吴建钢仍有15分不满的地方。

说起不满，他透过厚厚的近视眼镜望着窗外说：“如果去年6月份给证券投资部全体人员放假，债券投资部下半年再激进大胆一些，衍生品部的策略能够再多元化一些，那就是满分。此外，人才梯队建设仍要加强。”

几乎完美 仍要进步

不足50人，却创造了超惊人的净利润。

不过，在严苛“领导”吴建钢的眼中，依然不完美，仍有进步的地方。美中不足的是，2015年的超级大牛市6月末坠落，上海证券自营分公司的净利润没有做到最大化。同时，人才梯队建设仍有待完美。

去年6月，一场突如其来的暴跌引爆身处5100点高位的A股。虽然时常普遍担心此时的A股风险高聚，但是，在暴跌之初，已经沉浸在疯涨的喜悦气氛中的投资者或许没有人立刻想到那便是旷日持久的“股灾”。

但是，相比“股灾”造成的大面积财富蒸发甚至亏损、爆仓等惨状，天风证券上海证券自营分公司的风险控制可谓精准避开“股灾”，仍然保住了大部分净利润。

据统计，股灾之年，上海证券自营分公司权益类方向性投资收益率高达65%以上，收益率远超大盘，体现了投资团队优秀的投资分析及风险掌控能力。债券投资部、衍生品投资业务管理规模及业绩增长迅速迅速，进行多样策略和新交易品种的开发研究，不断提高投资收益。

“当然，所有的决策已经不可逆，自营分公司的表现依然接近完美，但是，这个过程还是比较难过的。”吴建钢说。

他向编辑部讲述，在天风证券2011年拿到证券自营业务牌照的时候，率先在上海成立证券自营分公司。在2011年至2013年，正值A股处于熊市，自营分公司十分煎熬，盈利困难，甚至有的部门出现亏损。但是，即便这样的困难时期，也没有2015年下半年令人难忘和有压力。

对于不确定的未来，他不做具体的收益率预计。不过，他仍希望自营分公司把自己的事情做好，虽然方向正确的情况下，结果未必好，但是依然要把过程做完美。同时，要招到真正的千里马，加强人才梯队建设。

对于众人口中“经济最困难”的2016年，吴建钢坦诚，上海证券自营分公司的整体收益率肯定比2015年有所下降。不过，他仍然对自营分公司设定了12%的收益率目标，同时，希望在自营分公司净利润占天风整体利润比重下降的同时，经



纪业务、资管业务等能迅速崛起。

投资如马拉松 跑到终点才是胜者

熟悉吴建钢的人都知道他酷爱跑步，尤其是最近几年他迷上了马拉松。他时常在午休时、或下班后沿着东湖边跑步，甚至出差间隙也不忘跑步。

不同于常见的证券公司高管的西装革履，吴建钢平常是一身休闲打扮。事实上，吴建钢热爱跑马拉松，除了强身健体之外，还将他的职业人生哲学融入其中。

“马拉松是一项与投资结合得很好的运动，投资就像马拉松”。吴建钢说，一来是因为做投资压力很大，要在残酷的市场中活着坚持到最后，因此，总要找到方式宣泄；二来，投资是要跟自己做斗争，而不是要跟别人做斗争。短跑冠军没用，长跑冠军才有意义。

当然，做投资需要极好的脑力，也需要好身体。

“得有好身体才能做好投资，才能保持冷静，才能支持和落实决策”。吴建钢说，如果巴菲特60岁就挂了，那么，他还有机会成为世界首富吗？如今，86岁的巴菲特还在干活呢。

在爱上马拉松之前，他曾选择喝酒释放压力。1993年刚参加工作的吴建钢，像大多数投资经理那样，喜欢去酒吧喝酒减压。

他直言，现在喝不动了，注重养生了，所以选择了跑步释放压力。他认为跑步是一个比较好的减压方式，因为别的运动都没有这么便利，比如打羽毛球或网球，还要找球友。而对于经常出差的他来说，只要脚穿跑鞋就能跑步。

“我觉得这也是很多金融圈里面的人都要跑步的原因，主要是为了舒缓压力”。吴建钢认为，跑步和投资结合得比较好，一是因为便利，不需要太多人参与，一个人也可以跑。第二，好的身体，好的耐力，好的坚持，这是做投资者必备的。

作为专业投资者的吴建钢，目前也成为专业的马拉松选手了，他曾多次参加马拉松比赛。

2015年，他参加了武汉马拉松，取得了较好的成绩。同时，他还参加了11月份天风证券内部举办的首届mini马拉松比赛。据透露，吴建钢即将参加2016年4月10号上午举行的武汉马拉松。

事实上，马拉松文化正在天风证券内部逐步盛行。去年天风证券内部举办的马拉松赛事，名额被瞬间抢光，还有很多同事没有报名成功。而报名参加2016武汉马拉松的员工也有很多。

“如果天风证券成立爱跑俱乐部的话，一定会有很好的群众基础，因为现在爱跑步的人越来越多了”。吴建钢如是说。



伊川

很傻很笨很安全的投资方法论

“很多人认为巴菲特的价值投资理念不适合中国A股，事实上同样适合。聪明的方法我做不来，只会傻傻地做投资。因为我觉得这种方法比较靠谱，我睡得着觉，对公司资产更加安全”。

未见伊川之前，仅看名字已经觉得诗意扑面。假想这位天风证券自营分公司总经理一定是个儒雅的投资家。

2月24日下午五时许，编辑部第一次见到伊川。正如所料，文质彬彬的眼镜，得体的商务休闲装，南方口音明显的普通话，处处透露着儒雅、理性和有备而来。这是一个时刻准备好的投资人状态。

他很有耐心地向编辑部介绍自营分公司的投资理念和各个业务部门，我们作为听众，感觉他更像一位大学教授。

今年45岁的伊川，祖籍福建，常年在上海、香港求学工作的经历，赋予了他一种别样的海派儒雅。但是，他从业20余年的经历，又让他“基本上是跟金融市场本身、跟金融工具接触，更多的是研究、思考、案头工作”，显得有点“闷”。但是，又能保持活跃的“脑洞”。

同时，从业20余年的经历，也让伊川更擅长做好中长期规划，更加注重很傻很笨的价值投资理念。

2月25日上午，从休闲到西装革履的伊川接受采访时说，“很多人认为巴菲特的价值投资理念不适合中国A股，事实上同样适合。聪明的方法我做不来，只会傻傻地做投资。因为我觉得这种方法比较靠谱，我睡得着觉，对公司资产更加安全”。

对于奉持价值投资理念的伊川来说，他有一套自己的方法论。他在做证券投资分析时，主要看企业自身的核心竞争力、企业生命周期以及当前的估值。如果拥有真正无可替代核心竞争力的企业，目前正处于企业的初创期或成长期，且估值不高，那么，这就是我们理想的投资标的。

比如腾讯，很多企业想模仿它。结果呢？正如我们看到的，几乎没有企业能够做成第二个腾讯。因为它拥有真正无可替代的核心竞争力，从未来十年的角度考虑，该企业每年仍可以保持两位数增长。而那些现在增长很快，实际上并没有核心竞争力的企业，也不是我们想要的投资标的。

总是要看到五年甚至十年以后的伊川，是怎样养成这样的投资方法论的呢？

事实上，“学长”伊川也走过弯路。和大多数刚毕业的大学生一样，伊川也做过追去短期收益的投资。但是，在不断的学习和领悟之后，伊川发现资本市场的涨涨跌跌其实也有“价值规律”可循。这就需要研究一家企业真正的核心竞争力和长期发展前景。

在成为天风证券自营分公司的总经理之前，伊川曾先后在海通证券、海富通基金管理公司、保银资产等国内大型券商、基金和国际管理公司工作过，分别从事投资经理和高级分析师。这样的工作历给了他足够多的职业养分，在反复思考的过程中，他养成了自己的投资之道。

因此，跟投资企业一样，他希望“学弟学妹”们不要老是看那一亩三分地，最关键的是要想清楚五年以后、十年以后要成为什么样的人。然后，朝这个目标去做，打好各方面的基础，不断学习，不断积累。

在伊川看来，天风证券是一个“海阔



凭鱼跃，天高任鸟飞”的平台，只要你练就绝活，就有你发挥才能的舞台和机会。学弟学妹们十年里要做的事情很多，但是如果把眼光放到十年后，你就会知道轻重缓急和主次，长期坚持自然就有成长。

同时，用伊川价值投资的方法论判断，他说整个证券行业都属于初期阶段，更不用说成长飞速的天风证券了。与同行相比，天风证券拥有独特的核心竞争力，自由灵活的人才激励机制和工作环境，会持续吸引人才，未来会快速增长，前途不可限量。

对于快速成长的天风证券来说，团队年轻化正成为新趋势。作为团队总负责人，伊川要和这些学弟学妹们融为一体，不断激发团队活力。而在激发团员活力之前，自己要先保持活力。

和吴建钢不同，伊川保持好身体好状态的方式是喜欢打高尔夫，偶尔去健身跑

步，让身体和头脑都处于一个健康充满活力的状态。

他时常会组织年轻人聚在一起放松心情。在去年的团队建设中，撕名牌深受团队成员喜爱。大家都非常投入，有人因为太用力导致脚崴受伤了。中间有几次太过热烈，裁判员几次吹哨暂停。

“我也参与了撕名牌，他们都说我很灵活，体力不错，这让我很高兴。”伊川说。

好的状态可以随时应对突如其来的“战争”。如果说上海自营分公司打赢了2015年6月突如其来的“股灾”这场战争，那么，对于更加困难的2016年，伊川和公司的学弟学妹们将在2016年继续奋斗。

有过与“股灾”战斗的经历，专业立身的他们，将带领他们青春的团队取得更好的成绩。而伊川只希望团队做正确的事情，把过程做到完美，确保收益。



刘防 白手起家 四年从 1 到 10



“天风证券带给我全新的职业体验，像是创业者，一切都是白手起家，整个人都被激活了”

今年 36 岁的刘防，有一种让人“不设防”的质朴气质。一副框架眼镜，架在随时会释放笑意的可靠圆脸上，总让人会放下防备，有一种天然信任感。他的同事大多直呼他“刘哥”。

刘防还清楚地记得 2011 年 7 月 28 日，他正式加入天风证券，并担任债券投资部总经理。最初，整个债券投资部只有他一个人，既是总经理又是员工，在这里他开启了全新的职业生涯。如今，团队成员已经增至 10 人。

“之所以对这个日子记得清楚，是因为天风证券带给我全新的职业体验，像是创业者，一切都是白手起家，整个人都被激活了。”刘防说。

在加入天风证券之前，刘防曾交通银行金融市场部做交易员。体制内的日子一晃多年过去，他直言在交通银行的日子“有点不太舒服”，因为大银行的限制比较多，个人才能发挥有限。

2011 年上半年，恰逢刘防与交通银行的合同到期，这一次他想寻找一份全新的工作，能带给他更大挑战更大发挥才能的舞台。

而此时天风证券刚拿到证券自营业务牌照。负责筹建上海自营分公司的吴建钢到处寻觅千里马。因缘际会，刘防与吴建钢一拍即合，很快决定加入天风证券从事债券投资业务。

回忆起与吴建钢的接触交流，刘防说，最吸引他的是个人施展抱负的舞台和自由





宽松的“创业文化”。他表示，从交易的角度来说，在交通银行只负责整个业务链条中的一块业务，而来到天风证券后，自己可以“白手起家”，跟真的创业没两样。

刘防在天风证券做的第一笔业务使他终身难忘。因为这在大型金融机构几乎不可能发生的情况，恰好发生在了初创期的天风证券上海证券自营分公司。

2011年7月底最后一个交易日，当时尚属于小型券商的天风证券在做债券交易时存在一些品牌认知障碍，上海的大多数客户并不知道天风证券。刘防费劲口舌向客户解释自己是天风证券以及所从事的工作，并谈妥了交替。但是，及至下午4点收盘时，这笔交易最终没有做成。

“是因为最基本的债券账户出了点问题，导致这笔交易没做成”。刘防略带遗憾地说。

白手起家的感觉大抵如此。刘防很快去重新梳理业务流程，台账、核算、清算等基础问题，第二天，账户恢复正常。同时，他还要重新认识自己，试图找到更准确、更及时、更有效地与其他部门同事沟通的方式。前前后后都要自己去处理。

随着业务的发展壮大，在2012年初，刘防引入了部门第二位同事王浩翰。

当时在爱建证券做交易的王浩翰，是一位高大腼腆不苟言笑的男生。回想起自己来到天风证券债券投资部的经历，他笑出声来，“这其实很简单。刘哥当时请我吃了一顿晚饭，劝我来天风，吃完饭我就决定了。”

之所以很快做出决定，王浩翰直言并不是基于对天风证券的了解，而是基于此前跟刘防打交道过程中建立的信任。此外，王浩翰当时在爱建证券做得比较郁闷，因为该公司复杂的人际关系，让不爱说话和察言观色的他感到不知所措。

“跟着刘哥很踏实，很放心。他终日笑眯眯的，像个大哥一样。在此之前，我一直觉得‘和蔼可亲’这个词只用来形容教科书里的人物，见到刘哥之后，我觉得这个词简直就是为他特设的”。

谈起与王浩翰的合作，刘防说，他觉得王浩翰这个人非常踏实、可靠，和天风证券的气场很合。

“在债券投资部，信任很重要。与证券投资部、衍生品投资部不同，债券投资部需要不断跟人打交道，以消除信息不对称并完成交易。”刘防表示，如果我觉得合作对象整天在算计我，不值得信赖，那便不会有合作。所以，做这行必须踏实可靠。

进入2013年，债券市场迎来一个小黄金期。债券投资部因此也迎来第三位成员杨茜。不同于王浩翰，杨茜此前就一直在天风证券工作，加入证券投资部之前，在南京建邺路营业部就职。

2014年之后，债券投资部进入高速发展期，人员规模迅速扩大。目前，债券投资部有10人。

在管理团队方面，刘防说他会亲自带新人，教导他们好好做事不搞事，齐心协力，不推卸责任。不过，忙不过来的时候会把“带人”的责任落实到王浩翰和杨茜身上。很感谢他们毫无保留地带“学弟学妹”，每个人的成长就是团队保持战斗力的保障。

“每一个来到天风的学弟学妹，都应该踏踏实实做事情，不去搞事，不要像在国企事业单位那样整天去琢磨领导”。刘防说，在天风证券，新同事不用去琢磨怎么巴结领导或去猜领导喜欢吃什么这些事，因为琢磨这些事也没用。如果你事情没做好，那么，一切都是徒劳。

回首加入天风证券近5年来，刘防说，自己是跟着天风一起成长的。眼看着天风证券从小券商成长为中等券商，前景日益美好。他希望2016年债券投资部能再接再厉取得理想的成绩。

“市场是中性的，你很难保证你的思想永远正确，甚至昨日的策略放在今天已经失效。这样的情况下，每个人都要发挥自己的独立思考能力，进行头脑风暴。”



陈曦 策略是“吵” 出来的

早上八点五十分，位于上海浦东333世纪大厦十层的会议室内，激烈的争吵声不时传来。坐在会议室中央的陈曦正在低眉思考，而旁边的几位年轻同事为了一个策略已经面红耳赤了。当陈曦表达支持某一方时，另一方说“我完全不同意你的观点”，或者说“你冷静冷静”。

对于陈曦负责的衍生品部，晨会进行头脑风暴时，因策略而发生争执是常有的事。这里没有领导，更没有权威。“百花齐放百家争鸣”是他希望有的状态。

“在衍生品市场，几乎可以说是前无古人的业务，策略需要常吵常新”。陈曦说，这个市场变化太快了，也是非常残酷的。可以说是“天地不仁，以万物为刍狗”（老子《道德经》）。市场是中性的，你很难保证你的思想永远正确，甚至昨日的策略放在今天已经失效。这样的情况下，每个人都要发挥自己的独立思考能力，进行头脑风暴。

“做量化投资既是一门科学，也是一种艺术。因为有艺术的成分在，所以，人和人之间就会有观念的冲突，这很正常”。

陈曦经常跟团队成员强调，年轻人不要去迷信什么权威和所谓的专家观点，因为现在市场上专家太多了，我们最重要的是要独立思考。为此，他甚至鼓励下属跟自己争论。

据陈曦介绍，衍生品投资部主要做量化投资和场外衍生品交易，这都是创新性的业务，有很多是市场上没有的。衍生品问世不过四五十年而已，而在中国来说，最早的衍生品就是股指期货，2010年才出来，到现在也只有六年时间而已。后面衍生品会逐渐越来越多，所以它本身是一个比较新的东西。

他谦虚地对记者说，“现在学校教材上的东西常常和市场是脱节的，十几年前的更加脱节，量化投资和场外衍生品业务的知识结构相对于对于学校的主流的知识结构常常是颠覆性的。所以鼓励团队成员不惧权威独立思考。在衍生品部不存在权威，包括我在内，我也主张年轻同事挑战我。他们为了策略跟我吵架是常有的事”。

“做量化投资既是一门科学，也是一种艺术。因为有艺术的成分在，所以，人和人之间就会有观念的冲突，这很正常”。陈曦说，我们最终的检验标准就是市场，实践为检验真理的唯一标准，市场说谁对，谁就对，哪怕你是领导，你的策略也未必有用。

1983年出生的陈曦，在加入天风证券之前曾先后供职于渣打银行等多家外资银行、光大证券等机构。在上述机构任职时，陈曦一直从事风险控制工作。

因此，他几乎时刻把“风险”挂在嘴边，始终强调风险是否可以控制。

在他看来，衍生品投资主要面临两种风险，一种是系统性风险，一种是非系统性风险。当系统性风险发生时，可以使用衍生金融工具进行对冲。而面对更常见的非系统性风险，陈曦认为，只有一种方法可以避免，就是分散化。

分散化的经典案例就是不要把鸡蛋放在同一个篮子里。否则，如果篮子摔了，鸡蛋就全打破了。因此，要分散风险就要

分散化。

这也是他鼓励团队进行多样化策略交易的原因。据他介绍，目前20人的衍生品团队是上海自营分公司人数最多的一个部门，但是，为了交易策略多样化和分散风险，他把团队分为6组。同时，为了加强与外界交流学习，他还引入外脑，比如即将入驻的台湾团队。

不过，即便争吵再激烈，最终还是要达成共识。正如吴建钢所说，天风证券在团队决策时，始终强调“决策前和决策后”。

吴建钢说，决策前真的是百花齐放，百家争鸣，因为我也不知道市场到底会如何，所以，还是得各抒己见，多听总是没坏处的。但是，一旦决策做出来，就要不折不扣的执行。这也是共性和个性的关系。天风不会抹杀你的个性，但是你的个性要在规矩定好之后的共性里发挥作用。

“这正是天风证券的魅力，我当时正是被这种自由的管理风格所吸引，鼓励创新，更容易发挥聪明才智。”陈曦说。

他介绍，在外资银行工作时，每个岗位都分得很细，就像一个机器上的每个零件，一个萝卜一个坑。所以，即便你在某个领域做得非常好，但是，对于机器怎么运转，你没有全局观念。国有企业的风格有点拘谨，不像天风证券这么有活力。

“打个比方，天风就是更类似于创业企业，更有利于你去发挥创造，而不是说在原来的路上去守城。”陈曦说。

正是这种创业文化和主人翁意识，2015年，陈曦带领团队在OTC业务上取得了爆发性增长。这项业务真正筹划从2014年九、十月份就开始了，但当时没有人知道这个东西怎么设计。于是陈曦带领着团队从合规性、产品设计等方面入手，成功推出了产品。

对于未来，陈曦认为，自己还是该游泳就去游泳，该执行好团队管理就这么去做，但是，风险控制永远是第一位的。我们无法预测市场，唯有以最快的速度调整策略应对。





云南 在天风 遇到“好学长”

“当看不清楚前途的时候，你只要把当下的事情做好，剩下的就是等待机会。”

如果说天风证券是为年轻人提供“海阔凭鱼跃、天高任鸟飞”的地方，那么，1986年出生的身高近一米九的东北小火云南则是一个鲜活的实例，完美演绎了“天风速度”——四年完成职业生涯三级跳。

2011年7月入职天风证券的他，已在2015年4月成为证券投资部副总经理。

云南在浙江大学金融系毕业后，去新加坡南洋理工深造，并于2011年7月硕士研究生毕业。最初他怀揣着进入天风证券研究所的梦想，但是，由于面试时压力过大，最终无缘研究所岗位。随后，他被调至南京营业部锻炼。

“当时很郁闷，理想和现实有很大的落差，不是一个理想的工作状态”。云南说，他说服自己去接受和面对这样的现实，把当下的事情做好。虽然工作状态不理想，但是他在南京营业部交了不少朋友，大家





都很真诚互帮互助。

正在云南因工作不理想而失意落寞之时，他遇到了职业生涯中的第一位“好学长”。同时，云南也称之为“师父”，这位师父正是当时南京建邺路营业部的负责人。

他像导师带学生一样带领云南做投资研究，经常会结合业务实践毫无保留地教他去识别股票投资，并推荐了很多相关书籍。当然，这期间师父也会批评和鼓励云南。正是在职位不理想之余，云南加紧了股票投资的学习研究，积累了不少经验。

师父对云南的要求很严，他反复对云南强调，研究是一个连续的工作。不能今天研究完了，明天就不研究了。他帮助云南度过了瓶颈期，云南也因此从师父那里学到了很多终生受用的知识。

勤奋踏实的云南并没有放弃努力，在师父的点拨下，他在做好本职工作的同时，利用下班时间钻研投资研究工作，“当看不清前途的时候，你只要把当下的事情做好，剩下的就是等待机会。”

机会终于在 2013 年出现，又一位“好学长”把他从南京借调到上海证券自营分公司，在衍生品部做某款产品的幕后工作，负责做公司和行业分析，长期的学习和积累终于有了用武之地。2015 年 4 月，他又因为出色的研究能力，被“好学长”伊川提拔为证投部负责人。

云南直言，转到上海自营分公司之后，这与他大学毕业时想做的事情比较吻合，甚至可以说接近理想的状态了。

他谦虚地把自己的成长经历归为“幸运”。不过，证券投资部其他同事并不这么认为。

资深投资经理丁灵效和王荣朴对编辑部介绍说，其实并不是只有年纪长才意味着资历深，云南的研究能力非常全面。“我们都很认同王总的的能力，从没觉得他年纪轻就不服他”。

去年 4 月份，云南正式赴任证券投资部副总经理一职。适逢天风证券要做“重要决定”的节骨眼上。云南说，他认为当

时市场已经非常疯狂，风险很大，获利盘需要大幅减仓来避免损失。于是，在伊川的带领下，证券投资部大规模减仓避险。

最终证券投资部成功避开“股灾”，保住了大部分收益。截至 2015 年底，全年权益类投资获益超过 65%。

“其实那时候压力也很大，股灾其间反复波动，我们需要极强的忍耐和毅力。从我们的研究框架下判断，当时不适宜加仓”。云南回忆去年减仓后的情景。

在压力大的时候，身高近 190cm 的云南选择去打篮球、跑步。同时，他作为部门负责人，也会择时带领部门同事调节一下紧绷的神经。他认为长期从事股票投资研究是一件枯燥的事情，甚至很多时候没有成就感，尤其是熊市期间。因此，部门同事大都有自己的减压方式。

对于云南的快速成长，上海证券自营分公司总经理伊川表示，这主要是因为他自身能力突出。另一方面，在天风证券，年龄不是问题。这里愿意给有能力的年轻人压担子，鼓励年轻人承担压力激发潜能。

天风证券已经为很多像云南这样的年轻人提供了施展拳脚的舞台。

对于刚入职场的 90 后学弟学妹，学长云南建议，学弟学妹们最重要的是要认识自己。想清楚自己的定位是什么，看清楚自己性格的弱点。把精力放到该用的地方，比如做好研究，多读一些有用的书。做证券投资的年轻人，容易受到股市波动的影响，情绪起伏比较大，要想办法规避这样的情绪波动。

“我在天风证券遇到了几位‘好学长’，把我带到了现在的理想工作状态。同时，他们的投资理念也深深影响着我。”云南说，毕业四年，遇到师父，张岩、伊川三位“好学长”，这对他而言，是非常重要的。

云南说，自己运气真的很不错，遇到这些“好学长”让他少走了不少弯路。相信天风证券仍有很多这样的“好学长”在帮助更多的学弟学妹们。

张文蕊

念紧箍咒 确保“零失误”

“我们允许交易员犯错，毕竟都是人类，人类都会犯错。不过，我们的出错率低、效率高在行业内是出了名的，包括银行间的。别家公司到公司来，会发现我们前台交易员出错率和速度是他从来没见过的，就像无影手一样”。



这里无疑是天风证券最紧张最像战场的部门。

一双双“无影手”在急促地敲击键盘，犹如野蜂狂舞；一排排工位上摆了前、左、右三台（24 寸）大屏幕电脑，红绿滚动的屏幕，叮咚提示声、电话声此起彼伏。有的交易员把目光聚焦在这前方不足一平米的电脑屏幕上；有的则左手接听电话，右手在疯狂敲击键盘。

这一幕幕像极了影视作品中的片段正发生在天风证券交易室。而这幕后的“导演”则是一位年轻的美女张文蕊。

2 月 26 日下午一点半，我们在天风证券 48 楼的大会议室采访了张文蕊，很有美剧里职场女性的气场。曾经留学美国的她，一头乌黑的齐肩长发，肤白貌美，一袭淡蓝色的西装外套，白色西装裤，黑色高跟鞋，完全符合“不超过三种颜色”的考究搭配。

她说话语速极快，大概与做交易员的经历有关。“做交易员要求速度很快，手

指翻飞，时间久了，说话速度也变快了”。张文蕊打趣道。

每天早上九点半至下午三点，都是交易员们高度紧张的战斗时间。他们都在执行来自投资经理的命令，用张文蕊的话说，交易员更像隐形“机器人”，不停在执行。按照有效交易时间来算，交易量最大时，一个交易员平均一分钟就要完成一笔交易的所有工作，包括前台报价和中后台相关流程。要在这样的强度下完成这一整套流程，必须练就一双“无影手”。

“我们允许交易员犯错，毕竟都是人类，人类都会犯错。不过，我们的出错率低、效率高在行业内是出了名的，包括银行间的，有其他同行人来我们公司，他们发现我们的前台交易员出错率和速度是他们从来没有见过的。会发现我们前台交易员出错率和速度是他从来没有见过的，就像无影手一样”。张文蕊自豪地说。

出生于1986年的张文蕊，是富有热情、毅力和冒险精神的白羊座女生。同时，也是自营分公司里各个业务部门唯一的女负责人，男人堆里的巾帼。那么，她是怎么成就“零失误”和“无影手”呢？

她直言，这主要是靠“念咒”。她开玩笑说，虽不是唐僧，但是跟他差不多，要不停对交易员念叨风险念叨责任。“你一定要有责任心，要认真，不能把交易当作是简单的事情，一定要去观察市场；一旦出错，损失可能上百万、上千万，我们都赔不起”。

就这样，在张文蕊的“念咒”之下，交易室团队集体练出了“无影手”，几乎做到了“零失误”。

这是女经理的独特之处，与男经理们纯靠理性不同，她会“碎碎念”，也会靠女人特有的直觉。比如，在招聘交易员时，她会评借女人的直觉去判断这位应聘者是否适合做交易员。

“零失误和责任心速成不了，我就像带孩子一样对他们有耐心”。她如是说。

事实上，很有耐心的张文蕊年纪并不大，经历也不算特别丰富。在长期的历练中，她更加清楚如何去管理自己的团队，帮带“学弟学妹”。

在加入天风之前，她几乎是“零工作

作为一名交易员，希望能在平凡的岗位中发现它的重要性和价值，有一种全局观和使命感。



经历”。2011年从别的岗位调至新成立的交易室，当时只有她一个人。彼时的天风证券规模尚小，刚刚拿到证券自营业务牌照。为了合规需要，上海证券自营分公司的所有业务都要放在交易室下单。

及至2011年底，张文蕊从员工变成了部门负责人，并新招员工两人。目前交易室已有员工15人。交易规模从几千万元到现在最多时一个交易员一天要处理300—400笔交易，交易金额达到几百亿。

为了缓解交易时的枯燥、单调、紧张等“机器人”状态，她很用心组织部门集体活动，如K歌、聚餐、集体团建等。现在的团队成员之间，更像兄弟姐妹般亲近，大家年纪相仿，从85后到90后，不会有代沟。有的交易员不值班时，就会为忙到没时间喝水和上厕所的交易员帮忙带饭或

处理资料等。

团队成员们喜欢喊她“老大”，几乎没有人称她为“张总”，她也不喜欢这个有距离感的称呼。

“工作时的交易员看上去比较闷，当机器人一样，实际上，交易之外的他们并不是如此”。张文蕊说。交易员们都有自己的兴趣爱好，她自己也会经常去健身、游泳等。

回想起刚加入天风证券时的，张文蕊微微抬头思考片刻，说自己成长太多了。以前觉得自己什么都不懂，现在为人处事方面成长了不少，同时，也没想过自己能够带出二三十人，有不少已经输送到兄弟部门了。

她希望，2016年的交易室继续保持“零失误”，配合好业务部门，做到最优。



记者手记

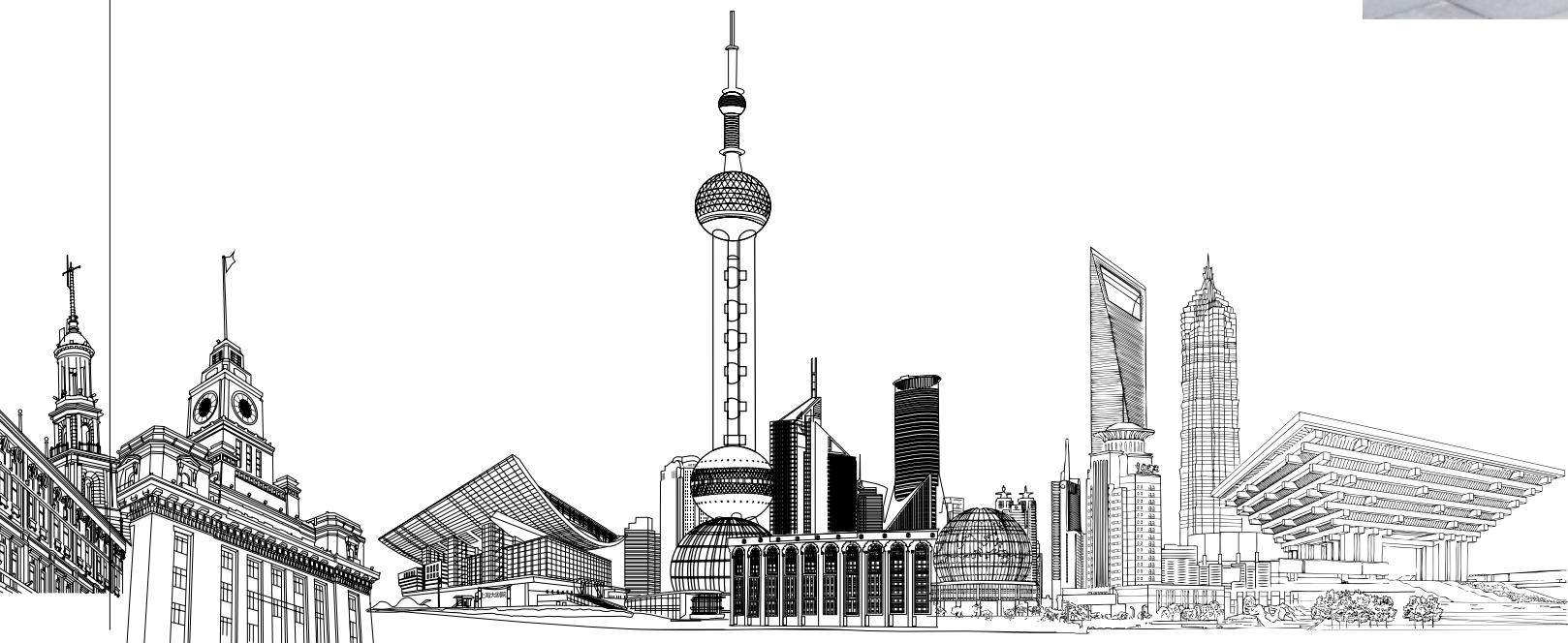
上海之行拍摄花絮

在中国第一金融中心地上海，陆家嘴矗立的东方明珠依旧耀眼。金钱永不眠，投资人交易时永不闲。天风证券上海证券自营分公司的金融家们一刻都不堪懈怠。正是这种专业精神让这个团队在经济最严峻的阶段创造了业绩神话。听说了他们的故事后，我们这次的上海采访之行，迫在眉睫。



32

33



能争取到多少的金融家们时间？

初见上海证券自营公司，感觉得到的是一种亲近感。所有的陈设、色彩都与武汉总部保持一致的调性，丝毫感觉不到是在异地的地办公室。得知我们编辑部团队此行目的之后，上海证券自营公司的同事们非常 nice 的给我们找合适的操作场地，介绍楼层及外景周边的情况。

2月24日下午5时，见到四位“主角”之前，“时间进度安排”是此次采访最为关键的因素。编辑部同事一直很担心在交易繁忙而紧张的工作日，各位“学长”的空闲时间会有冲突，或在接受采访时不能长谈、不方便找忙碌的骨干成员座谈。

而需要他们装扮一番的大片拍摄，或许更有难度。



天风证券上海证券自营分公司 衍生品投资部的同事探讨着当天的股市行情



天风证券上海证券自营分公司
债券投资部可爱的同事们

拍摄花絮

因为这需要“学长们”化妆、造型、换服装、换场景。更要在影棚内创作出一些既定的 POSE，这需要学长们的耐心配合。更重要的是如何把握好一天的好光线，各位负责人能否在指定的时间内完成拍摄。为此，编辑部视觉负责人熊磊显得十分担忧。

不过，四位“学长”很快就给我们吃了一颗“定心丸”。

下午五点左右，自营分公司总经理伊川处理完一天的事情后径直走向一间会议室，他像一位大学导师一样，非常有耐心地向编辑部介绍了自营分公司的整体情况、三个部门及负责人，并告诉我们他的时间安排以及其余三位负责人的时间安排，以便于我们了解自营分公司并顺利完成 25 日的采访。

有了时间安排，编辑部火速安排了 25 日的“档期”。

无缝的配合 完美的拍摄

25 日早九点，上海浦东又是好天气。尽管有点倒春寒，但是，蓝天白云和 PM2.5 值只有 15 的好天气已经非常给力。“有这么好的天气，下午的户外场景拍摄应该能成功一大半了。”之前熊磊与北京摄影团队一直讨论着户外方案，他们之前还做了几个室内备选方案，这下子可以果断优先户外拍摄了。

十楼的一角落地窗旁，造型老师已经开始为伊川上妆了。今天的伊川，更有海派儒雅绅士品格。庄重的深灰色西装搭配着优雅的浅蓝色领带，黑色方框眼镜之下，



交易室总经理张文蕊和她的“无影手”团队



衍生品投资部总经理陈曦和他的团队

是一双睿智、独到的投资之眼。

造型完毕后，伊川走向摄影棚。正在埋首电脑等待开盘交易的同事们也不时被意气风发的公司负责人吸引，不时地抬头观望。有的同事脱口而出“伊总，您今天也太帅了吧！”。

儒雅的伊川微笑着答应着，“拍大片嘛！”摄影团队几分钟就搭建好了室内影棚，静待完成华丽变身的“学长们”进入他的镜头了。伊川是第一个被采访的“学长”。当伊川走进会议室接受采访时，陈曦已经在为下一组造型做准备了。

事实上，无论在采访时还是采访间隙，熊磊都要引领摄影师负责全程大片的拍摄。当谢琦等三人在对学长 A 进行采访时，余艳负责安排学长 B 进行化妆造型，熊磊则督导摄影师在 A 访谈时抓拍神态动态。完毕后，还要进行造型完毕后 B 或 C 的个人独照和创意棚拍。

就是靠这样的无缝衔接，编辑部五人如同传送带上的齿轮，齿轮间紧密咬合，传送带才能在一天内不断运转并传输出采访内容和自营团队的时尚大片。

气定神闲的金融家们

当天 A 股全线大跌，债券投资部还出现了短暂的资金紧张难题。如此紧张的交易时间，学长们坐在我们面前时都是一副气定神闲的姿态。大概是因为多年的交易历练，使得他们稳如泰山般看资本市场的云卷云舒。

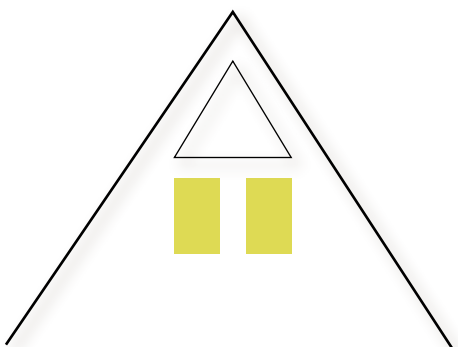
晚 7 时许，一天的忙碌才得以收工。最后一位刘防学长一直非常耐心的配合到我们最后一刻。道别时，编辑部的同事们

都讲学长们今天真的辛苦了，他幽默的回应说：“你们才辛苦，这么专业，还很有意思。把我们拍得都跟明星一样！”

走至办公楼下，抬头发现上海已经华灯初上。而此时的 333 世纪大厦，我们才得以细致地观赏到它的形态。正赶上了正月十五前后，月明星稀，一行人迎面吹着微风，说说笑笑。感叹着上海自营公司这一道独特的“风景”。^④



证券投资部副总经理云南和团队成员们



与天风相遇在五月。几百万名毕业生，几千万家企业，这相识，是偶然，是缘分。在这半年里，我有幸见证了天风的高速成长，有幸参与了创新金融部的迅猛发展。在这半年里，天风证券从名不经传的小券商，一举增资至 46.62 亿元，排名升至 32 位。在这半年里，创新金融部的产品从天勤 1 号到天星系列，目前已有 15 只，规模达 52.97 亿，2015 年上半年到期产品给客户创造 50%+ 收益，最高达 85.14%，周最大回撤仅 2.83%，预计 2015 年度管理费和业绩报酬收入约 5000 万元，为公司自有资金创造投资收益约 1 亿元。

天风证券从名不经传的小券商，一举增资至。

46.62 亿元

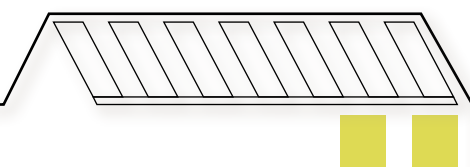
作为一名毕业于中央财经大学，有着法律与金融复合背景的法科生，天风证券跨界的定位深深吸引了我。在法律向金融的跨界过程中，有很多乐趣，因为相对于法律，金融是一个充满了勃勃生机的领域，也有很多困惑，因为金融是一个全新的领域。记得在新员工培训上，还曾经向余磊董事长提问如何从一个法科生跨界到金融领域，余磊董事长让我们不要局限于一小块专业领域，要有跨界的勇气与视野，去努力，去不断学习。在加入天风证券的这半年里，我更加体会到了这一点，体会到天风的跨界精神。我们天风人有着各种各样的专业背景，曾经在各种不同的领域奋斗，而今都聚集在天风这个旗帜下，为天风的发展作出不同类型但同样重要的努力。天风证券，基于一体化综合金融格局，以跨平台、跨板块、跨地域的跨界金融服务，

作为一名毕业于中央财经大学，有着法律与金融复合背景的法科生，天风证券跨界的定位深深吸引了我。

致力于改善国人财富观念，实现财富梦想，专注于构建金融驱动力，助推实体经济发展，并不断推动行业进步，持续为社会创造价值。

勤奋是天风人的行为准则之一，始终保持勤奋的工作状态，执行力就是竞争力，永不放弃对效率的追求，永不放弃对资源的整合与利用。勤奋，既是战术上的勤奋，也是战略上的勤奋，既是本职工作中的勤奋，也是个人提升上的勤奋。近在眼前的，有投资经理们对投资研究与策略开发的专注与勤奋，除了吃饭睡觉都在琢磨投资这件事情，可能连吃饭睡觉也在想着投资这件事情；远在隔壁的，有运营的同事们为了尽快获得产品的各项交易资格马不停蹄地准备各类开户资料，为了确保 O32 系统顺利上线加班加点进行设置和测试；远在武汉的，还有风控的同事们连轴转似得审批一个又一个项目，耐心解答我们业务部门千奇百怪的实务问题。这是战术上的勤奋，也是本职工作中的勤奋。除了本职工作之外，天风人在其他领域的个人提升方面也非常勤奋。在专业领域挖掘方面，有不少天风人从综合、运营、风控等中后台岗位跳到前台业务岗位上，这之间的跨度有些是非常之大的，可想而知这些学姐学长们在本职工作之余所付出的努力。除此之外，在个人提升全面发展方面也是十分出彩，就拿刚刚结束的天风马拉松比赛来说，天风人们踊跃参与，跑出了非常好的成绩，展现了日常坚持锻炼的成果。

团结，永远铭记目标，用目标凝聚员工，



保持对员工的尊重与关注，保持横向与纵向的沟通，反对匿名告状、越级告状，领导是资源而不是监工。第一次真切感受到天风人的团结是在新员工培训上。短短一周的时间，我们从陌生，到相识，再到相知。深夜聚集在 37 楼加班、在酒店门口排练舞蹈的场景依旧历历在目，尽管艰苦却没有一个人退缩，小组的成员团结在一起，尽心尽力去完成每一份作业。印象最深刻的要数野外生存了，抽签之后我们被分成了几个小分队，不能使用自己的钱，空手向社会募集资金。野外生存的整个过程，从最开始的团队分析、策略设计、任务分配，到过程中的各显神通募集资金，有咖啡店打工、地铁站卖艺、校园募捐等各种类型，再到最后的成功募集资金、于总配资，无不展现出团队的、天风人的团结。除此之外，在之后的日常工作中，也深刻感受到了天风的团结文化，工作中遇到的问题、流程上遇到的阻碍，都能够非常及时地和领导沟通并迅速得到反馈，我想这是对天风团结精神——保持横向与纵向的沟通，领导是资源而不是监工的最佳写照吧！

真诚，实事求是、对事不对人，反对官僚主义，充分关注一线的意见，坚持首问负责制，用心从速从实答复，不能迅速解决的问题应在期限内及时解释，服从真理，敢于表达自己的意见，老老实实做事，做老老实实的事。这一点我感触很深。创新金融部是天风证券的一个小缩影，同样



的年轻有活力、专业多元化、发展迅速。在创新金融部，真诚也是一个重要的标签。记得刚来创新金融部实习的时候还有些拘束和紧张，待了一阵子之后发现我们创新金融部和天风证券跟一些比较僵化的企业风格完全不一样，在良好的团队氛围和制度设计下，团队利益的最大化也是个人利益的最优化，因此人之间的相处很真诚，都在用心做好自己的事情，当其他人遇到问题或者困难的时候，也非常尽力地给予指导和帮助。作为一名量化对冲部门的文科生，起初总是对着交易和策略一筹莫展，也有很多小白的问题，同事们都非常耐心地解答，用生动的举例让我理解看起来高深莫测的策略，冯灏总也时常和我谈心，关心我在部门工作的情况以及职业的发展，在我迷惘的时候给予引导和鼓舞。这些都让我真切感受到创新金融部和天风的真诚。

坚毅，要有远大的抱负，并坚定不移的执行，要能承受各个方面的压力，在必要的时候要学会忍耐和放弃。这里是投资很好的印证。坚毅要有远大的抱负，并坚定不移的执行，投资也需要，宏观到资产管理的规模、投资

投资的印证：坚毅，要有远大的抱负，并坚定不移的执行，要能承受各个方面的压力，在必要的时候要学会忍耐和放弃。

三生有幸遇见你

文 / 创新金融部 钟菁
入职时间：2015 年 7 月



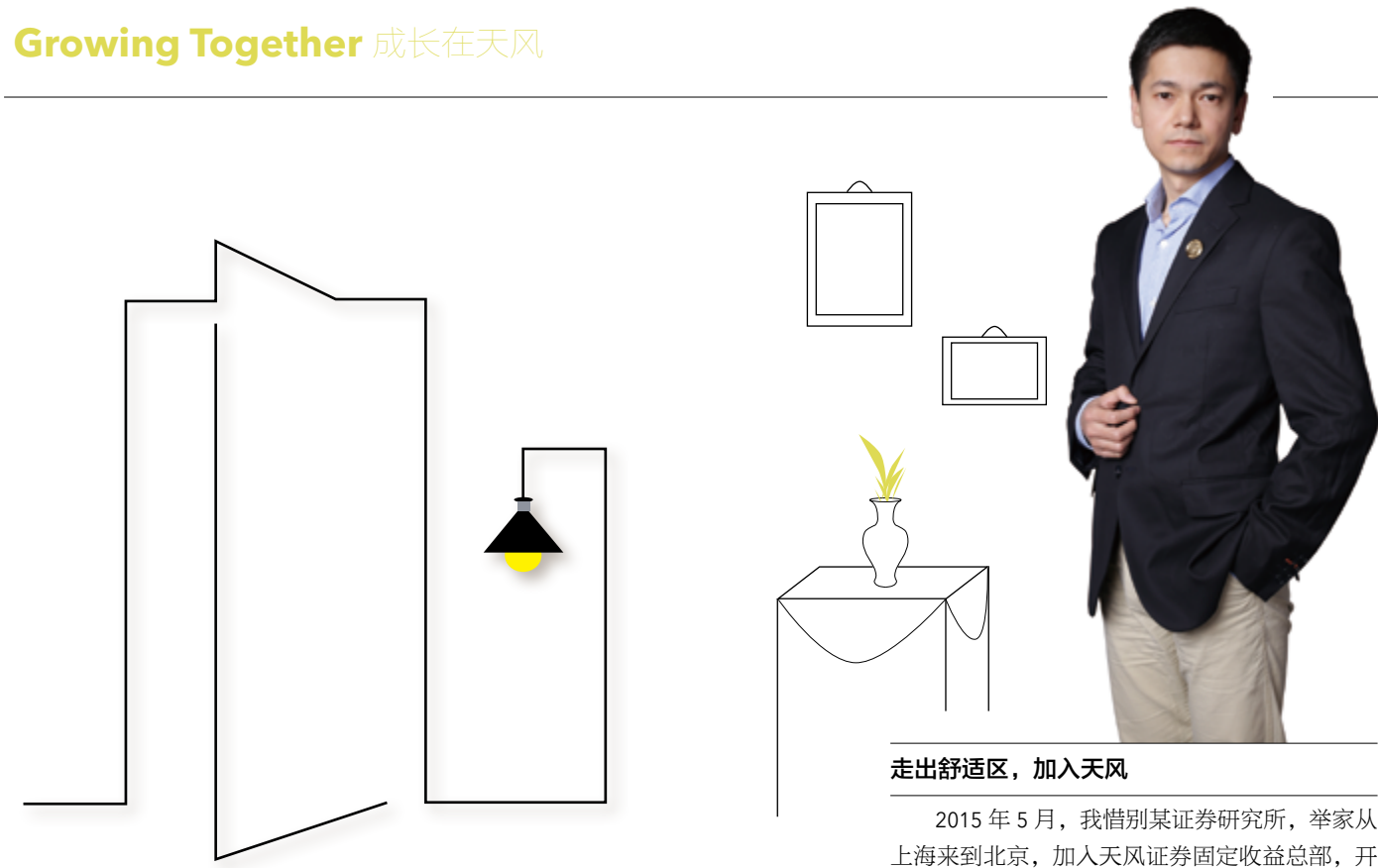
风格与模式，微观到策略收益、回撤控制等，都需要一个长远而有效地规划，更需要坚定不移的执行，比如当交易信号出现时、止损信号出现时，是否能够摆脱主观判断的束缚，或者承受外界对策略的压力，去坚定执行策略。必要的时候要学会忍耐和放弃，这在投资当中也是非常显著的，触碰合规红线的行为是必须放弃的，而当没有机会的时候，则要忍耐和蛰伏，当交易机会出现时迅速抓住从而获取收益。

开放，金融世界永远不会一成不变，安于现状将最终败亡，做每件事时我们恪守规则，在此基础上我们强调创造力和想象力，多元的文化不是一种选择，而是我们的必经之路。天风的发展史，就是一部开放史，从成都联合期货交易到现在的天风证券股份有限公司，天风紧跟时代脚步，始终以锐意进取的姿态，让发展的脚步跨平台、跨板块、跨地域，跨越一切阻碍发展的思维壁垒。金融的世界永远不会一成不变，从投资策略到大类资产配置，从产品营销到产品设计，无一不在变化当中，只有不断深入挖掘创新，才能生存下去并且获得发展。

平等，要尽全力去识别、培养我们拥有的每一位员工，这是我们最重要的资产，始终如一提供无门槛的成长平台，并全力保护它，反对任何形式的个人崇拜，在真

理面前人人平等，用能力证明，用业绩说话，人的价值永远大过金钱的价值。来天风这半年里，不止一次从领导们口中听到这些话。记得在新员工培训时，余磊董事长就对我们说，企业最重要的资产是人，金融行业是一个轻资产的行业，这个特性尤为明显，天风之所以发展到今天，很重要的就是有这么一帮天风人的存在。冯灏总也时常对我们强调这一点，人的价值永远大过金钱的价值，就算拿 50 多亿规模换我们这个团队也是不会换的，只要这个团队在，规模就一定能拉起来。做投资必须考虑哪种资产是一定能够跑赢通胀的，那就是人，人才是最优质的资产，必须和最精英的一批人共事，有时候还会开玩笑说要如何做多人，比如买断人才的收益权、做收益互换、做多样本内的优秀人才的的同时做空样本内一般人才等。天风始终如一提供无门槛的成长平台，并全力保护它，这一点我自己也深有感触，来天风之后我的工作职责和方向有过几次变动，从产品设计到综合支持再到风控，冯灏总一直跟我说要做自己喜欢的事情，团队会尽量提供平台，能够在这样一个团队里工作是一件很开心很幸运的事情，这是机遇也是挑战，庆幸能够和这样一个团队一起工作，庆幸有这样这样一个平台可以去学习去施展，庆幸能够

和天勤团队、和天风一起成长！



首先这是一个有不满足于安逸舒适生活，乐于接受挑战基因的团队。

这是一个有眼界的团队。

其次这是一个有能力，经得起压力考验的团队。

走出舒适区，加入天风

2015年5月，我惜别某证券研究所，举家从上海来到北京，加入天风证券固定收益总部，开始新的职业生涯。当时，很多朋友对我的决定不理解，劝我三思。确实对我个人来说，这是一次走出舒适区去迎接新的挑战的艰难抉择。在兴业证券研究所工作四年，经历了一番打拼，和在莫尼塔就开始共同奋斗的一位老朋友一起在兴业证券带起了一个10多人的成熟团队，在卖方的宏观和固收市场有了自己的领地，同时也得到了公司的认可，本可以按照公司领导规划的路径发展，但最后还是放弃了很多优厚的，不用太多周折就可以得到的种种而离开。

这个决定过程比想象的还纠结，但在下决定的那一刻我心里却非常明了。诚然，在新的公司要从头开始，不仅需要适应新的公司文化，完成从卖方到买方的切换，还要证明自己的价值，毕竟历史表现并不是对未来业绩的承诺。这一切在做决定时其实都有非常大的不确定性，这对天性谨慎的我来说也是一个小纠结。但最终我还是服从了我内心的召唤，去满足心中创业的欲望。因为在摸爬滚打积累了6年经验之后，对资本市场有了自己的初步认识，我深深的感受到，行业格局正在面临一个非常大的变化，而我正好处在这个最好的时代，错过这个机遇只能让自己以后回忆的时候后悔不迭。

很有幸加入一个比预期更优秀的创业团队

从5月份加入公司，我就开始持续不断感受到所在团队的魅力，同时也把被激发出的动力回馈给团队。

首先这是一个有不满足于安逸舒适生活，乐于接受挑战基因的团队。团队领军人物翟总明明可以在原单位继续工作，从处长一步步往上走到更高的领导岗位，但是她还是毅然放弃了令许多人羡慕的体制内工作，来到了国开行高大上办公楼旁边相对不知名的天风证券，接手了固定收益总部，基本从零开始打造一个全新的团队，并迅速打开局面。除了翟总，团队的其他领导，丁洁总和翟莹总都是放弃了已经得到的很多，怀揣着理想和对更有挑战性工作的热爱先后加入天风固收团队。

因此，我可以深深的感受到，在新团队搭建的初期，一群有共同理念，有胆识，勇于走出舒适区的创业者聚在了一起，奠定了这个团队的基因。正是有了共同的理念和奋斗精神，团队的凝聚力和战斗力才能不断提升。正是这种勇于走出舒适区的基因，决定了这个团队将会与众不同。比如：债券牛市之中，天风牢牢守住合规风控底线，凭借多策略寻求合理收益。正是这种前瞻性的眼界，不满足于舒适区的精神才能做到未雨绸缪，在已经逐步孕育的大资管浪潮中占据有利位置，赶超对手并快速发展。

其次这是一个有能力，经得起压力考验的团队。固定收益团队从非常低的起点开始，在1年多的时间内总管理规模就实现了接近10倍的增长。在规模增长的同时，优异的管理业绩依然能够保持，甚至在客户委托管理产品的综合排名中进一步提升。与此同时，团队的策略，自营，研究体系在所有团队成员的努力下逐渐成型。从零起步到初步成型，这个优秀的团队也只用了一年多的时间。在短短的时间内，丁洁总从从未接触过股票到开始指导个股操作，翟莹总被派到其他部门后也迅速提升了该部门的资产管理和经营能力，这些都是团队核心成员能力的最真实的反应。和这样的团队在一起奋斗，确实是一件非常开心的事情。

如果没有超强能力，没有强大的内心和毅力，我很难想象团队如何度过创业最艰难的时期。我想知道翟总在创业的最初期受到挫折时，望着街对面国开行大楼顶层的交易室有何感受。但我相信1年后的今天，一种骄傲一定会从她内心油然而生。这种创业的成就感会感召团队的每一个成员，团队的快速成长也会激发每成员的无限潜力。这种创业的自豪感也是促使我最终决定来到天风证券时所追求的，在工作了半年之后，现在我也可以说，我也浅浅的尝到了一口创业的美酒，但我知道后面的路还很长。

第三，这是一个有眼界的团队。就像公司文化宣传的一样，眼界成就世界。眼界和格局的高低，决定了公司或者团队在5-10年的发展高度，甚至存亡。非常难得的是，在债市牛市环境下，券商的固收部门躺着都可以赚钱，不少券商因此而缺乏动力，放慢了对新业务的追求。但从我的理解，债市的牛市还能持续较长的时间。在顺境下，酣睡的可能还在美梦之中，但当梦醒的时候，可能已经失去了在新环境下生存的能力，物竞天择是金融市场永恒的法则。而在这里，我看到的是坚定的为未来布局以及来自于公司的全力支持。决定券商核心竞争力的一块重要业务，FICC架构也在对标海外领先投行，在有序的推进。同时，为顺应和把握巨大的资产管理市场的机会，公司层面与固定收益部的架构调整和融合以及对宏观对冲策略的探索也在进行。我相信，在前瞻的眼界和着眼于未来的布局的引导下，团队的创业动力会持续被激发并取得更大的成绩。

合伙制文化将为天风的跨越式发展提供最强的制度优势保障

随着时间的推移，接触的领导和部门越来越多，对公司的战略和文化也逐渐有了更清晰的认识。

首先公司领导层非常年轻。年轻的管理层是公司非常大的财富，对公司业务的发展依然有非常强烈的诉求，对中小券商的后发劣势有清晰的认识，意识到传统业务的危机感，积极接受包括像互联网金融

在内的金融市场新的发展。公司在各种牌照以及新的业务上的布局非常完备，为下一步各方面创新工作的展开打下基础。

第二公司管理层对合伙制文化以及对集体与个人之间利益分配的清晰认识。

余磊董事长的一段话：“就是一帮人在一起，大家认同一个观念，在一个相对认可的文化氛围下做事，然后又越来越多，越来越好的人加入这个企业，推动这个事情不断往前做”，是对公司文化核心的合伙人制度的精准概括。更难能可贵的是，公司能将合伙人文化真正落实，愿意在更长远，更高的格局上实现集体与个人的共赢。

人才是券商非常重要的资源，尤其是在目前资金泛滥的时代背景下，公司对此有非常清晰的认识。在同规模券商中，天风的合伙制文化最具有制度优势。在目前阶段，金融市场的变革持续加速，各种创新与发展日新月异。在这种环境下，公司的开放式架构和包容的文化为公司的跨越式发展提供了非常好的基础。这种自上而下推动的开放式架构的魄力在其他的券商是不多见的，可以通过吸引优秀团队/人才去超越对手，为公司的后续发展带来强劲动力。在资本市场快速变革期，抢占市场先机也许就只在非常短暂的时间窗口存在，公司的制度优势使得应对资本市场变革的灵活性大幅提高。因此可以说，合伙制战略与智慧是公司从做大到做强的有利制度竞争优势。

可以预期，在这种正向激励的合伙制文化下，越来越多的优秀人才会加入公司，公司的平台价值也会越来越高，从而实现正向刺激的闭环。这个理论上的存在在实际中也不遥远，在固定收益总部，我能明显感受到这种正向反馈的体现。最初一群有同样理念的创业者因为各种原因聚在一起，去实现共同的追求，同时也对自己的内心有所交代。团队努力成果对外部优秀人才的吸引力也会逐日增强，业务和团队都会实现滚雪球式的发展。如果执行到位，在公司的其他业务层面，这种正面效应也应该可以发挥越来越大的作用。

最后希望公司的大平台和我所在的固定收益小平台或者将来的FICC中平台能永不满足与心理的舒适区，永葆创业激情，早日成为中国举足轻重的券商，FICC业务的领导者和标杆性的资产管理人。■

走出舒适区

文 / 固定收益总部 高群山
入职时间：2015年5月

这是一个有舍得放弃，敢于走出舒适区基因的创业型团队

这是一个看得清行业发展趋势，不惧艰险勇于站在趋势浪头的团队

这是一个难得的具有开放架构，拥有包容文化的券商

在合伙制文化的推动下，公司具有从大变强，取得跨越式发展的巨大潜力

天风的魅力

文 / 合规法律部 万一丹
入职时间：2015年6月



初入天风给我的感觉是大家都拼，一个人或两个人积极向上我可以理解，但是几乎是所有人都尽全力将自己的工作做好，这种现状在当时我很难理解，不知道到底是天风的哪一点被他们如此吸引，让他们都很心甘情愿地去拼，工资吗？我想很明显不是。直到后来我很有幸地参加了2015年8月份公司组织的一次为期7天的新入职员工培训，零距离地接触了公司的所有，我才彻底了解了大家都拼背后的含义。

勤奋

公司将勤奋作为行为准则之首，我认为是非常准确的。拿我们部门举例来说，我们部门里的绝大部分同事都是从国外留学回来的硕士，所学的专业都是与金融非常贴近的，这些都说明同事们在进天风之前都是具有一定的专业知识储备且是很专业的，我当时以为既然他们本身就那么优秀，那么在工作中就可以很悠闲地做着自己的工作，也就说并不需要那么努力，可是现实却并不是我想的那样。部门有些同事早晨会早早地来公司找一处安静地地方看书学习、准备考试或者有些同事晚上会留在公司到很晚等到大家都下班了，自己在安静的办公室里看书学习，我第一次看到这种情形的时候多少会有点小小地惊讶，可是同样的情形我每天见到对我的触动真的是很大。离开学校的环境进入到社会，每天忙碌地工作真的是会弄得人筋疲力尽，自己下班回家后最想做的事情就是静静地躺在床上休息，同样地每天早上起起床真的是需要很大的勇气。想想部门同事再看看自己，当时自己的心真的是被同事们浓烈地学习劲头深深触动，自己被他们的勤奋、被他们的坚持、被他们的努力狠狠“敲”了一棍子。我们部门同事的举动让我触动，新员工培训中结识的小伙伴的行为更是让我佩服。

新员工培训的整个过程都是封闭式的，每天从早到晚都排满了课程、活动，每天还有额外地课外作业，小伙伴们常常都是熬着通宵在准备着第二天的早迎或者午迎，以及准备着刚刚布置的新作业，一些小伙伴由于所从事的岗位是业务型的，所以不可避免地将自己日常的工作带到培训中，熬夜准备培训任务外还要继续处理自己工作中的邮件或者流程，即便是培训中任务多，工作中困难多，我也很少听到我们小组的组员对培训，对工作有所抱怨，更多地是努力地去完成自己的任务，去解决工作中的难题。小伙伴们让我学到了，机会永远都是留给那些有准备的人，要想成功就必须努力、勤奋，做好准备。

团结

“团结”二字给我最深的印象是培训中我们小组的组员带给我的，我们小组的组员有来自天津分公司、安徽分公司等外地的小伙伴，也有来自总部的小伙伴，我真心觉得上天是冥冥之中让我们7个人相遇，虽然只有短短的7天，但是足以让我们相识、相知。印象最深的是野外生存的那次经历，老师们将我们分为小组，分别将我们拉到不同的地方，不准我们携带钱财，不准作弊求助亲戚朋友，只能凭自己的双手赚钱回公司。这样的野外生存真的是让我们都活生生地体验了一次“乞讨”的感觉，当时我们小组赚钱的想法比较简单，就是像拉“传销”似的空手找路人要钱。这样伸手找陌生人要钱的经历对于我们来说是人生中的第一次，刚开始我们都很难丢掉面子跨过自己心中的坎向陌生人伸手“行乞”，这样的经历让我们体会到了陌生人的白眼和谩骂，体会到了被人误以为是骗子的委屈与无奈。我们小组有一位组员的行为让我们很感动，在大家被陌生人的白眼和冷漠打击得精疲力尽坐在凳子上休息的时候，他仍然在大街上分秒必争地向路人耐心地解释着我们的“爱心早餐”计划，希望他们能多捐一点哪怕是一毛钱，对于他这种“拼命十三郎”的状态我们很是不解，一一过去劝他坐下来休息一会，他笑着说，我不累，我想的是能多要一点是一点，小组比分排名目前我们小组已经落后了好多，只希望这次的任务排名我们能挤进前三，这样我们小组至少能拿一面小红旗了。听完这句话我们都沉默了，我们原本以为最不会撒下面子去做这件事的人到最后竟然是最能抛下一切为了集体努力的人。他的行为和言语深深带动了我們，让我们进一步地意识到我们要有责任心，要为整个团队着想，最后我们在他的带领下走向了川流不息的人流中开始了野外生存最后的努力。

真诚

在工作中我们不可避免地要与不同部门或者不同分支机构的同事沟通，在沟通过程中最怕的是沟通不顺畅、不及时导致问题不能及时得到解决，在来天风实习之前我也有过其他的实习经历，以前实习的地方让我感触很深的是，自己在遇到问题的时候向其他前辈或者同事请教，很多时候大家都会踢皮球似的将这个问题不停的踢给下一个人，最后的结果就是问题又重新绕到第一个被询问的对象上同时问题也没有得到解决，但

是天风给我的印象并不是这样。我记得有一次是我刚来天风工作不久，对很多东西都不熟悉，哪件事情应该咨询问哪个部门都不清楚就别提应该向哪个同事咨询了，刚好有一次我遇到了一个问题，只知道这个问题可以向某个部门咨询，作为一个刚进天风实习不久很多东西仍然是处在学生状态的我来说，战战兢兢地询问了某个部门的同事，出乎我意料的是他很客气友好地回答了我的问题并说对于不清楚的问题他说他会咨询

相关同事，问清楚后再回复我，最后当然是非常顺利地解决了这个问题。我想说的是，这样的一种状况和我以前遇到的是截然相反的，得到的结果也和我当时心中所预测的是不一样的。工作一段时间之后才发现这种状况并不是偶然的，在我遇到的同事中他们都是非常友好地帮助我，而不是绕开、避开。在这样一群热情友好地同事中相处我感觉到很开心，大家的真诚正是天风吸引我的地方。

坚毅

在新员工培训中，企业高管给我们讲述了公司的发展历程和自己作为前辈的一些工作学习经历，在我们看来坐在高大上的写字楼办公室里工作的前辈们原来也有那么一些不光鲜亮丽的，不那么顺风顺水的工作经历，前辈们今天的光鲜亮丽都是用困难和挫折，用过往心酸换来的，现如今发展得越来越好的天风也濒临过快要结束的边缘。公司和个人的发展都不是一帆

风顺的，也许正是基于这方面的考量，在培训中老师一次又一次地为我们设置难题，在当时我们只知道抱怨为什么老师们这么“恨”我们，要总是想着法地“折磨”我们，比如体能素质锻炼和野外生存还有每天的课外作业。那个时候老师给我们的解释是说让我们没有时间去玩乐，没有时间去想除了培训之外的东西，为的只是让我们高压地好好培训。现在在我看来，老

师并不是“恨”我们，而是“爱”我们，让我们在保护圈下模拟着高压状态下的工作学习生活，让我们摆脱舒适圈去体会困难和挫折，看我们自己能否一次又一次地战胜自己，如果连这种模拟的压力挫折都战胜不了，那何谈工作生活中真正的困难和挫折，老师想锻炼我们的不就是到任何时候都能永不放弃、不轻易言败的心吗？

平等

初来作为一名实习生在天风工作的时候，部门领导曾经说过一句话，大概的意思是，在他们的眼中没有实习生和正式员工的区别。我当时理解的是，领导对我们的要求很高，都是以高标准来要求每一位在部门工作的人。现在我理解的是领导对每个人都充分地尊重，尊重每个人的能力，让每个人都充分地发挥自己的专长，不以辈分论英雄，而是以能力来说话。当然公司对于员工的培养也是相当重视的，为每一位员工都提供无门槛的成长平台，比如远赴日本交流实习工作的机会，公司针对的是全公司员工，并没有把我们这些刚通过校园招聘进来的且没有很多工作经验的菜鸟排除在外，相反是一视同仁地看待；在培训中最后一个环节与高管领导零距离接触，领导们并没有像我们心目中那样一板一眼的说一些假大空的话语，而是像学长一样坐在我们面前唠些我们心中最真实的想法，为我们心中的疑惑和不解耐心地一一作答；培训中关于认识各位领导的环节更是体现出了在天风一起疯的特质，老师和我们一样带着小孩般的稚气大家坐在一起没大没小地“扒”着高管们的私生活，少了高管的遥不可及的疏远感多了邻家学长的亲切感。

现在我理解的是领导对每个人都充分地尊重，尊重每个人的能力，让每个人都充分地发挥自己的专长，不以辈分论英雄，而是以能力来说话。

开放

天风是一个比较年轻活力的公司，为什么这么说呢？是因为公司高管和员工都非常年轻。正因为年轻才敢于大胆尝试和挑战，才敢于允许不同的意见和想法的存在。这批新员工培训中绝大多数都是90后，现在的90后比较自我、有个性、有想法，培训这一帮90后对于老师们来说我想肯定是非常头疼的，因为要想得到大家对培训的肯定和理解是很难的，在培训中出现有些小伙伴懈怠，对任务不当一回事的情形是很正常的，当然对于这种情形老师们的处理方法我又一次有了很深的印象。在野外生存中，我们小组有个小伙伴对于这样的任务认为非常没有意义，在整个的任务环节中就是持着一种无所谓、打打闹闹的状态，并没有很认真地去对待这项任务，在任务最后的环节中，虽然老师对这位同学严肃地提出了批评，但是老师在批评中并没有对这位小伙伴一味地不予看好而是会站在小伙伴的角度去分析和体会他为什么会表现出这样的状态，最后还给予了这位小伙伴自己为自己辩解的机会，说出内心真实想法的机会。老师们对这位小伙伴的态度真的是对事不对人，后来的晚会主持这位小伙伴凭自己的能力抓住了主持人的机会，这些都是后话，我想说的是，老师们精心举办这样一次培训，考虑的更多是求同，大多数人的想法，大多数人的态度和行为，但是老师们在求同的基础上又求异了，发挥每个人的才能，让每个人都表达自己的想法，且又能开放地采纳，真正做到了开放。我想大家心中天风的魅力远不止于这些，正是天风的魅力才让大家都这么心甘情愿地拼。☀

接到入职通知的喜悦恍如隔日，一眨眼，我在天风证券投行部上海业务部的职业生涯已经如白驹过隙般度过了半个寒暑。忙碌而又充实的天风生活赋予我对生活和学习的饱满热情，而此时此刻，我才真正意识到：天风人的“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的基因，已经慢慢浸润我的价值观，成为我终生受益不尽的精神财富。回顾试用期度过的6个月，过往的投行生活的点点滴滴萦绕心头。

2015年8月21日，我入职天风。第二天我便到项目上，与之前素未谋面的现在的领导和同事开始了奋斗的日子。几多欢笑，几多汗水，不仅让我重新认识了投行业务，更让我重新认识了天风，天风投行和天风人，项目上奋斗的日日夜夜，伴随着我业务能力的不断成长，也见证了我从一个业务“菜鸟”逐步成长为业务能手的坚实脚印。而天风那厚积薄发、“接地气”的企业文化，如春雨般滋润着我的成长。

刚刚过去的投行业务年会上，董事长对投行部

门的殷勤嘱托言犹在耳：新的天风投行部，应当是复合

新的天风投行部，应当是复合型人才，应当在瞬息万变的投行市场中拔得先机，为客户创造价值。而成为这样的人才，离不开天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的企业文化的熏陶。

型人才，应当在瞬息万变的投行市场中拔得先机，为客户创造价值。而成为这样的人才，离不开天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的企业文化的熏陶，也只有这样的文化，才能培育出未来真正的弄潮儿。“先是天风人，再是投行人”，董事长的谆谆嘱托，让我意识到：自己能够在不到半年的时间里迅速成长，是因为我站在了一群优秀的天风人的肩膀上，是因为天风优秀的企业文化无时无刻不在滋养着我。回顾以往，项目上奋斗的日夜又浮现在我的脑海中。

2015年10月，我所在的项目进入全面和深入的推进阶段。项目申报前的尽职调查事无巨细，财务核查任务时间紧任务重，需天南海北的访谈，马上要到来的当地监管部门的验收任务也在如火如荼的准备中。而正是这段经历，让我体会到了天风文化的内在力量。

尽职调查工作繁重，唯有真正投入时间，细分工、勤整理、项目组成员之间互

通有无才能真正覆盖全部，达到实质上的尽调要求，这就要求我们工作勤奋、团队协作才能完成。每天，我们在客户上班前就已端坐办公桌前；夜晚，项目组办公室的灯光总是整个工厂最后一个熄灭的。正是依靠着勤奋和团结，IPO之前的尽调工作才能保质保量的完成，项目质量和风控才有了坚实的保障。

而监管部门的核查验收，也让我体会到了真诚沟通、不卑不亢、坚定刚毅的工作作风的真正价值。由于监管部门在现场工作时间很短，在抽查底稿材料时对一些表面上看似不合理，实则有其事实依据的问题揪着不放，在与项目组和客户沟通时天然本着怀疑的心态，造成了沟通上的障碍。而我们项目组，则祭出真诚沟通、理解万岁的大旗，对真问题不回避，敢于直面，与监管机构和其他各个中介一起商讨对策方案；对监管机构提出的其他问题，不卑不亢，坚持力争，用毅力换取理解，对项目负责，对客户负责，也对中国未来的资本市场负责，用真诚和坚毅赢得成功。

紧张的工作做下来，我早已和客户的一线工人打成一片，甚至比客户更加了解工厂周边哪里的杂货店有水果卖，哪里沙县不油腻，那条曲折的小路最省时间。案头工作的同时，我和项目组其他同事，一起深入车间现场，核查存在的问题，引领企业少走冤枉路。白天和客户交流，完善各项工作，收集和搜集业务资料；到了晚上，就是项目组一丝不苟、精益求精制作底稿和申报材料的时间。一遍又一遍的检查复核，疲惫之余，是充实，更是满满的欣慰。多少个静悄悄的不眠之夜，带着客户以更快的速度和更好的质量向中国资本市场逐步靠近。最终，项目材料顺利提交，客户悬着的一颗心终于可以暂时放下，迈向中国资本市场、助力企业腾飞的时刻又离客户近了一步。

经过项目和工作的洗礼，天风人的价值观已深入我的思想，天风文化的浸润更让我有了组织归属感，成为一名货真价实的天风人。这半年的试用期，我对天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的文化有了更加深刻的体会。勤奋、团结两条腿，真诚、坚毅作骨架，开放平等是基因，专业为先，勤奋为本的天风文化不断塑造和冲击着我的价值体系，给予我立足职场的斗志和力量。

放眼观之，中国投行业界的业务生态和盈利模式无不是以团队为基础。而在加入天风前等待 offer 的那段日子，我的心中还有些忐忑：能不能和新的领导和同事顺利相处？如何才能真正的发挥团队精神，在帮助队友成就的同时，也让自身的能力有用武之地？来到项目上，工作一段时间之后，我的疑虑被彻底打消：在天风，和一群与自己一样年轻，有理想、有抱负的队友一起团结奋斗，是多么幸运的一件事。项目攻坚阶段，多少个不眠夜，让我深刻的意识到：勤奋和团结，正如投行团队的两条腿，是投行部门的可靠支撑。而天风人的勤奋，绝不是死出力，出死力，而是体现在项目进度上的张弛有度，体现在项目的现场的务实高效。天风人的团结，也不是一言堂或和事老的团结，而是能者居上、批评和自我批评的“学习型”团结。

天风人的团结，也不是一言堂或和事老的团结，而是能者居上、批评和自我批评的“学习型”团结。

真诚和坚毅，是天风文化基因赋予我的第二笔财富。在加入天风之前，我向天风工作的朋友请教面试经验，朋友告诉我：Just be yourself and be honest to yourself，因为真诚地勇敢做自己是天风人的作风。工作这半年来，每每项目上遇到难题，我总是问自己，能不能放下自尊，勇敢向年龄小于自己，但是资历高于自己的投行前辈虚心请教？有没有坚持的决心和毅力，迎难而上？看着周围的同事，在业务环境复杂、政策瞬息万变的工作氛围中，哪个天风人不是靠着极强的“韧性”在努力地坚持？唯有真诚，虚心求教，才能让自身业务能力的成长插上翅膀；唯有坚毅，保持韧性，才能在复杂的现实环境中永葆初心，方得始终。动辄1-2年，甚至3年或更长才能完成一个IPO项目的节奏，只有真诚待己、真诚待客户，用坚毅的精神坚持下去，才能收获圆满，赢取客户信任，贡献自身价值，为客户、为天风、为中国资本市场发挥光和热。真诚和坚毅，犹如天风人的血液，让天风永葆旺盛的生命力。

开放、平等，则是对天风人优秀基金的最佳诠释。唯有开放的胸怀，才能吸引

Just Be Yourself And Be Honest To Yourself

真诚地勇敢做自己是天风人的作风

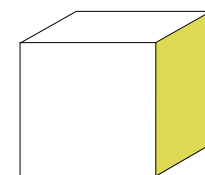


优秀的人才加入天风，成为新的天风人；唯有平等的心态，才能培育制度的沃土，让能者居上，贤者领先，带领天风不断迈向更好的成绩。天风的团队是由一群杰出的人组成的，而杰出的人才才能惺惺相惜，吸引同样杰出的人成为新的天风人，开放和平等正是这一机制不断良性发展，互相促进的内在制度基因。在天风工作的半年时间里，我亲眼见证了自己的优秀前同事放弃大券商、大平台的机会，加入到天风证券，成为新的天风人和业务骨干。开放、平等的基因，让天风这棵大树更加枝繁叶茂。

进入2016年，中国资本市场更加复杂，投行业务面临的挑战和压力也俱增。新的业务模式、新的盈利要求和新的监管体制为投行业务带来机遇的同时，也为每一位天风人提出了更好的要求。而更为重要的

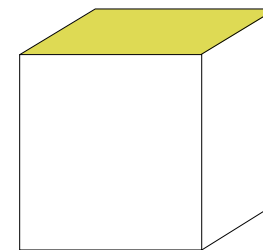
是，随着天风自身上市的推进，更加完善的公司治理，对杰出人才的更大需求，让天风的文化有了更大的施展影响力的空间。资本市场上无时无刻不在上演着关于贪婪、关于奋斗、关于梦想和关于价值的好戏，只有健全的价值观、开放包容的心态、勤奋团结的作风、真诚坚毅的品格才能让自己在成长的道路上看清未来的方向。天风文化是我前行的等他，也守望着我为资本市场贡献光热的初心。

我深知：辛劳的背后，是天风和客户的殷切希望。我也深知：只有拿出高质量的工作，忠于职业操守，才能回馈客户，回报投资者和社会。也只有践行着天风“勤奋、团结、真诚、坚毅、开放、平等”的企业文化所作出的高质量的工作，才能配的上天风人——这一光荣的称号。



专业为先 勤奋为本

文 / 投资银行总部 孔海宾
入职时间：2015年8月





媒体人眼中的天风证券 新锐券商“硬实力”

与天风的相识，是从亮眼的橙色开始。不论与天风的人接触，还是参与天风的品牌活动，都能发现橙色的元素，感受到天风人的积极、活力与热情。

文 / 《证券日报》文文

2014年上半年，当券商的年报刚刚公布完毕，天风证券375.28%的净利润增长率如同那片橙色一般醒目。在财经媒体圈，越来越多的朋友开始关注天风、谈论天风。

375.28%

的天风证券净利润增长率如同那片橙色一般醒目。

随着与天风之间沟通交流的增加，对天风发展历程的了解深入。我越来越能感受到天风在积极、活力的同时，仍然不失初心，秉承着专业严谨、坚毅踏实的态度。这也许就是天风能够在波澜起

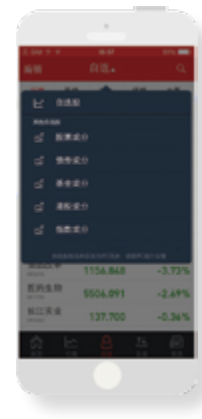
伏的证券行业稳扎稳打，生存并且发展至今的原因所在。

印象较深的，是在《证券日报》推出的“证券公司互联网证券业务测评”第三次测评中，天风证券成为网络金融服务板块中得分最高的券商之一。独具特色的自主技术和平台研发成为亮点和加分项。这种做法在券商中并不多见，大部分券商会将技术研发外包制作。但天风证券坚持自主开发，能够从客户的实际需求出发，提供最为专业的互联网金融产品和服务，在安全性和便捷性上都具有自身的优势。这样的路径，虽然可能会曲折，但是一步步

却迈的很坚实。

在眼下略微浮躁的金融行业，天风能够坚定目标，打造、磨合出属于自己的“硬实力”，尤为可贵。

自2014年8月25日新三板开始实施做市商制度，一年多来，新三板做市转让的股票不断增加。在做市商业上，券商间的竞争愈发激烈，天风证券的表现同样亮眼。同花顺iFinD数据显示，截至3月初，天风证券做市转让股票个数为203只，在业内排名第六。做市转让股票总市值为2914.3亿元，在85家券商中排名第一。实际上，在去年，因为在新三板业务上的



天风证券做市转让股票个数为203只，在业内排名第六。做市转让股票总市值为2914.3亿元，在85家券商中排名第一。

同花顺 iFinD APP

未来金融行业不仅要在跨界的环境中发展，还会在跨界的环境中不断形成新的金融关系和结构。

抢眼表现，“天风模式”已经成为业内关注的焦点。天风模式既是对企业核心价值判断的服务模式，也是一种持续的服务模式，能够整合全产业链服务，通过内部协调机制将服务植入到企业内部，协助企业制定发展战略，使服务贯穿到企业发展的整个过程中。这种全周期式的综合服务将极大地推动企业进步，使资本运作真正为企业成长提供价值。这是天风在对客户的实际需求做出充分研究判断的基础上，通过专业的角度形成最优化的综合方案。

再说近两年天风证券固定收益业务的“异军突起”。从2012年开始布局到2014年业内知名的翟晨曦加入再到如今，天风用短短几年时间完成了固定收益业务在人才、团队、体系、板块上的全面布局和基础夯实，并取得了优异的成绩。固定收益的综合回报率超越行业平均水平，2014年的债券交割量连续数月排名行业上游。并于2014年7月获得银行间市场尝试做市商资格。集颜值和才干于一身的女神，不知是多少记者眼中的女神。

此外，在对天风证券历年来的年度报告研读中，我也发现了不少的亮点。例如天风2011年在上海设立证券自营分公司以

来，不论市场整体的表现是起是伏，自营业务始终保持着稳健的并超越市场走势的收益。据了解，这与直营业务板块始终坚持的专业严谨的投资理念，严格的风险控制和策略执行的坚毅息息相关。

在媒体眼中，天风近两年能够不断地“吸睛”，除了各项业务上的不断发力和创新，其品牌定位和推广也起到了重要作用，一系列的品牌活动让大家更多地了解到天风证券专业的产品与服务。比如天风推出的“金融+”沙龙活动，去年我参加了一期关于新三板的行业沙龙，也是在那里感受到天风的学长对于热点问题的专业解读，对于行业发展的思考与分享。据说，天风证券的工作氛围也是满满地“学长风”，人性化的机制、扁平化的管理，使得员工有更多的成长和发展空间。

“金融+”

的思维和路径推动金融服务与实体经济之间的有效融合，提升金融服务效率。

说到分享与交流，天风证券去年举行的跨界金融同学会，宣布成立“金融+”研究中心，着实让大伙眼前一亮。有不少业内人士认为，跨界将会成为未来金融业的发展趋势。未来金融行业不仅要在跨界的环境中发展，还会在跨界的环境中不断形成新的金融关系和结构。天风证券“金

融+”的思维和路径推动金融服务与实体经济之间的有效融合，提升金融服务效率。同时，提供一个开放与融合的平台，促进金融行业对于如何服务实体经济的思考与探索。天风证券从行业角度出发，提出这样的课题，并通过自身的不断践行去努力推动行业变革的脚步，可以看到天风对于未来发展目标的执着前行。

以跨界金融服务为战略方向，打造具备国际化视野的综合金融集团。天风人的远景，瞄准的并不是五年、十年的突飞猛进，而是在持续不断的优化变革中，能够形成企业持久的活力与战斗力，为企业的发展提供源源不断的内生动力。要实现这样的抱负与目标，只有激情是远远不够的。中国证券市场二十余年的波澜起伏，有不少刹那间耀眼过的机构，如今都已销声匿迹。只有在逆境中受得住压力，在顺境中认得清方向，坚定不移地执行核心发展思路，才能顶得住风浪，借势远航。在我眼中，天风以优秀的平台机制，聚拢了一批不仅是在行业内处于领先水平，并且认同企业文化和发展思维的人才和团队。他们有着共同的方向、专业的态度、坚毅的品质，能够带领和推动天风不断前行。注册资本扩大、行业排名上升、业务条线齐头并进...我们已经见证了天风证券一步一个脚印的坚实发展历程，我也期待接下来天风能带给大家更多惊喜。☺



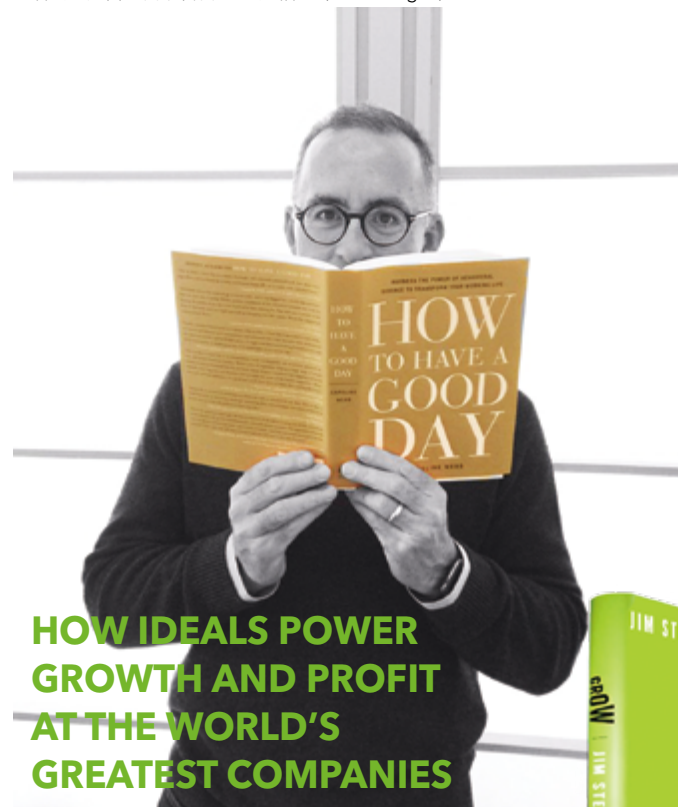
3. 利用故事

换位思考可以帮助你更深入地了解用户，看到他们所处的更大背景，或者说“故事”。要做到这一点，你需要暂时把自己的工作目标放在一边（不要担心，你会回到这些目标上的）并且花一些时间，从用户的角度来看待这个世界。

这样做可以激发各种创新机会。根据我的经验，在所有五个概念中，这是最有启发性，也是商界人士最难做到的一个，因为“利用用户的故事”需要承认你的产品不是这场“演出”的主角或明星，你的用户才是。如果故事的主角是用户，那么你的产品如何融入他的故事？也许你的产品可以作为“导师”或者“秘密武器”，帮助他实现自己的目标。你的产品极少会是目标本身，而是一件帮助用户在他们自己的旅途中实现更广泛目标的工具。

例如，在女性卫生用品领域，宝洁产品的宗旨是帮助少女获得最大程度的自由感和自信心。卫生本身固然重要，但仅仅是产品的一个功能，并非青少年的“终极目标”。青少年拥有更远大的

宝洁公司前首席营销官吉姆·施腾格尔 (Jim Stengel)



HOW IDEALS POWER GROWTH AND PROFIT AT THE WORLD'S GREATEST COMPANIES



抱负，这就是为什么我们创建了 beinggirl.com 网站的原因。该网站提供了丰富的内容，有“我的关系”、“我的风格”和“咨询专家”栏目，对于卫生棉条品牌丹碧丝 (Tampax)、卫生巾

品牌 Always 以及它们服务的青少年用户来说，这些内容发挥了关键作用。

拥抱用户的故事，是指超越产品或服务的功能，帮助用户实现

其梦想。一旦你对用户的梦想和目标有了清晰的认识，一些点子就会冒出来，你也会看到为用户提供价值并从中获取收入的机会。

宝洁公司前首席营销官吉姆·施腾格尔 (Jim Stengel) 在他的新书 Grow: How Ideals Power Growth and Profit at the World's Greatest Companies 中，向我们介绍了“施腾格尔 50” (Stengel 50)，即 50 家“由理想驱动”的公司，在 21 世纪的头十年，增长速度是竞争对手的 3 倍。正如他在书中详细介绍的，可口可乐 (Coca-Cola 作为这 50 家公司之一，是因为它努力帮助顾客在生活中的每一天都拥有一些“幸福瞬间”。

根据我的经验，如果你了解用户的渴望是什么，以及你的产品如何融入他们的故事，那么你找到触动用户的点的可能性就会大得多。

最近你有没有花时间来思考产品如何能够融入用户的生活？

4. 制作原型

根据我自己的经验以及世界各地设计师的经验，当一个点子“变得真实”时，它快速发展和被人理解的机会是最大的。你可以制作“低分辨率原型”，使用简陋的材料，把点子变成有形的实物，展示给真正的利益相关者和用户，从中获得反馈，再进行迭代。多年来，数字领域很好地利用了这种方法：在正式推出一个产品之前，他们会创建 beta 测试版。不要以为只有数字世界才能这么做，其实在现实世界里，你也可以做到这一点。我曾与一些团队合作，为各种东西制作原型：用乐高积木和扭扭棒来模拟产品，用素描和短剧小品来模拟

服务，甚至用拆装玩具来模拟组织结构设计。关键是要提供有形的、人们可以对其做出反应的东西。人们的反应将给你带来启发，让你明白哪些东西行得通，哪些东西还需要进一步改善。

13 岁的纽约长岛居民艾丹·德怀尔 (Aidan Dwyer) 想出了一个更好地收集太阳能的方法，并制作了产品原型。2011 年，艾丹赢得了一个全国性的科学竞赛，因为他的研究似乎证明，把太阳能电池板排列得像一棵树的树叶，要比传统的线性排列更能有效地收集太阳能。艾丹的想法是，树木天生就能合理地排列树枝位置，



13 岁的纽约长岛居民艾丹·德怀尔 (Aidan Dwyer)



艾丹制作的两个太阳能收集器原型

5. 集体好奇心

当你营造出一种重视好奇心、鼓励了解他人视角的环境，上述四个概念自然就会得到加强。想想看：你的员工是否愿意考虑他们舒适区之外的选择？你自己呢？

我曾多次看到当公司允许和鼓励多元化时所产生的巨大创造力。实际上，人力资源部的一位同事告诉我，根据她的经验，设计思维是宝洁公司最高级别的多元化活动，因为它努力在众多的交谈活动中引入多种多样的想法。有一次，宝洁公司的高管有意识地对“故事”采取了学习态度，听取了已离开公司的前雇员和正考虑离开公司的雇员的想法，从另一个角度来看事情。这导致了实实在在的行动：一个名为“主流灵活性” (Mainstream Flexibility) 的项目由此诞生，让所有员工都可以享有一定程度的灵活性。

对于一个领导者来说，也许最难的部分是，在利用设计思维时要不断检查自己是否需要可靠的、可预测的衡量手段。从一开始，你就要问自己：你的兴趣是在衡量还是在学习上？事实是，如果你想获得突破性创新，就必须学习。作为领导者，重要的是保持好奇心，愿意失败，愿意让员工满怀激情、带着好奇心、毫无计划地投入到这个过程中来。

以便提高吸收太阳能的效率。他使用了“斐波那契数列” (序列中的前两个数字是 0 和 1，后面每个数字都是前两个数字之和) 来模仿这种设计，用太阳能电池板来代替树叶。

艾丹用做家务赚到的钱购买了价值 75 美元左右的材料。在父亲的帮助下——其间经历过多次失误——他最后制作了两个太阳能收集器原型：一个采用了传统的平板排列，另一个状似树木，模仿了一棵橡树

的树枝排列方式。接下来几个月中，他对两个原型收集的太阳能测量值做了比较；令他高兴的是，树状结构原型的测量值比较高。

虽然这个研究结果的有效性仍然存疑 (很多科学家对此表示怀疑)，但无论怎样，艾丹使用原型的做法都给人带来了启发，他已经为该研究提交了一份临时专利申请。你会鼓励员工探索业务中的各种可能吗？



纽柯钢铁公司 (Nucor Steel) 的员工共同探讨如何让客户更满意

然后，你后退一步，静观发展。

在某些意想不到的地方，好奇心受到了鼓励。比如，纽柯钢铁公司 (Nucor Steel) 在组织设计和政策上都鼓励全体员工去探讨如何让客户更满意。该公司的网站上写着：“在纽柯，员工之所以优秀，是因为公司允许他们失败。我们的各级管理层都鼓励员工尝试新点子。”因此，虽然人们普遍认为钢铁行业日渐衰落，但纽柯公司在过去的几十年里不断创新，开发了像薄板坯连铸、扁钢和薄带连铸等技术，去掉了成本高昂的生产环节，从而

提高了赢利能力。作为一个领导者，你推崇学习和探索精神吗？如果你让员工尝试新东西，允许他们失败，会发生什么事？

2005 年，设计思维的力量打开了我和宝洁公司同事的眼界，这要归功于三个人的指导：来自 IDEO 设计公司 and 斯坦福大学设计学院的罗杰·马丁 (Roger Martin)、戴维·凯利 (David Kelley) 和伊利诺伊理工大学设计学院 (Institute for Design, Illinois Institute of Technology) 的帕特里克·惠特尼 (Patrick Whitney)。短短几年之后的今

天，放眼望去，到处都是这种力量的证据。

很多人都渴望将设计思维编制成规范，但我相信，如果你尝试那么去做，它就会丧失相当大一部分的力量。本文所讨论的概念，并不需要遵循任何顺序：你可以从任何一个地方开始，而且你也没有必要第一次就做得十全十美。我的建议是尝试、学习，然后运用你学到的东西继续前进。

最终，我们的目标是把设计思维从一种方法变成一种思维模式，并使其成为你们公司文化的一个重要组成部分。📌



远见成就未来

2016年A股展望

文 / 产品服务部 徐善武

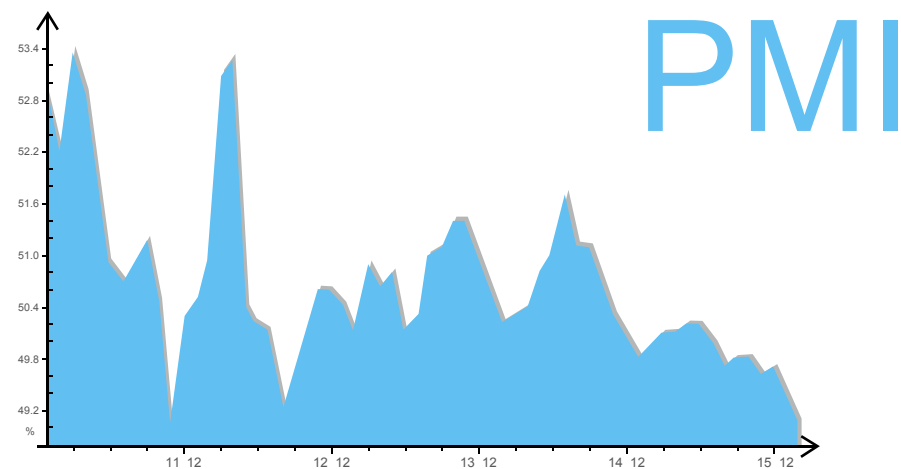
▶ 中国股市在经历了2015年逆转后，2016年更让人琢磨不透，开局短短两个多月的时间里上证指数跌幅超过20%，有人戏称“股灾3.0”，这种发声充满着无奈。今年3月初股市是高风险市场，波动在所难免，但如此剧烈的波动却让很多投资者手足无措。如何解读当前市场是大家比较关注的话题，现抛砖引玉邀约天风同仁共同探讨。

股市是一个非常复杂的市场，影响市场的因素有很多，但我认为在中国特色的资本市场中，最主要的因素有三点即经济、政策、资金。如果把上述三个变量进行排序的话，资金是短期变量，政策是中期变量，经济则是长期变量。三者各自周期中对

市场的影响占据主导，但同时又不能完全独立。他们相互影响，相互制衡，有时又变化无常，如何在其中找到核心逻辑是我们认识市场的关键，正所谓远见成就未来。在中国股市二十多年的发展历程中，政策导向、资金环境都对A股产生过趋势性影响，但伴随着A股体量快速膨胀，宏观经济将更加深入的影响着A股趋势的变化。好比前者就象歌剧中的歌词一样有它的意

义，虽然对歌剧的精彩程度有一定影响，但它不是评判歌剧优劣的决定因素。情节才是关键，剧情的发展将在“经济”的剧本中完成。如果只有政策导向，只有资金推动，但缺乏好的经济环境，2015年的故事就会再度上演！

目前全球经济都将面临空心化和老龄化的问题。过去的二十年全球经济的相对平稳是一个不断接力的过程，从上世纪



九十年代的“亚洲奇迹”——2000年互联网泡沫——2004年美国房地产崛起——2006年中国房地产接棒，但时至今日，全球经济已经缺乏强劲的动力，没有好的引擎即便再多的QE也无法在康庄大道飞驰。从国内看，目前我们正面临增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期，“三期叠加”的复杂局面。2015年全国规模以上工业企业实现利润总额63554亿元，比上年下降2.3%；实现主营业务利润58640.2亿元，比上年下降4.5%。也就是大型企业已经面临了较为明显的下行压力，中小型工业企业生存状态是如何可想而知。三月初统计局公布中国2月官方制造业PMI降至49.0，创逾四年来新低，连续第七个月处于荣枯线下方，经济增速减缓正在进行时。现在回想当初保八的日子，那是多么踏实、幸福的时代，当下我国宏观经济面临多重挑战：

63554
亿元

2015年全国规模以上工业企业实现利润总额

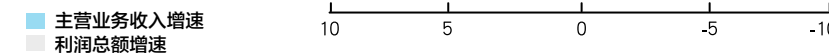
如出口大幅下降，传统经济的生产效率不高，现代服务业技术及规模瓶颈，投资规模扩张拉动增长的边际效应递减等等。针对这些问题，两年来，我们已经启动全方位的政策调整。比较有趣的是，在过去24个月的时间，那些在其它国家逆境中行之有效的措施，我们均进行了不足程度的借鉴。凯恩斯主义的政府刺激需求；马歇尔计划的一带一路；克林顿的互联网加万众创新；弗里德曼的货币供给理论；里根经济学供给端改革；哦，还有熔断机制；这一方面说明在“三期叠加”时期转型任务艰巨而复杂，另一方面也说明要解决短期问题仍离不开房地产，近期房市开始活跃或为2016年经济总量保持合理增速埋下伏笔。预计2016年全年经济增长不会低于6.7%；居民消费价格指数涨幅可控制在3%以下，所以我认为短期过份看空中国经济形势并不可取，但从长期看全球的市场风险偏好都将继续走低，大类资产波动率上升，A股很难独善其身，同时我判断美债、美元、黄金等避险资产将坚挺。

长期来看，让经济周期回归快速上升

各月累计主营业务收入与利润总额同比增速

水泥等传统周期性行业的供给过剩，另一方面要加强以教育、医疗为代表的现代服务业发展。

综上所述，2016年A股市场会有阶段性操作机会，但不会有强势行情的产生。反弹可以有，反转不会有！从节奏看，我认为短期机会大于风险，而中长期风险大于机会。机会主要来自于政策调整带来的估值调整以及避险资产的重新估值，这其中主要看好：地产、黄金、石油等行业。风险主要来自当短期兴奋剂的效果逐步消退之后，乐观预期回归现实。总而言之与前两年不同，2016年宏观经济将是左右股票市场走势的决定性因素，需要我们重点关注。





15周年 有你最精彩

天风证券 15 周年同学会暨 2015 年度评优颁奖典礼

文 / 行政中心 周琦

▶ 2016 年 1 月 25 日，天风证券十五周年同学会暨 2015 年度评优颁奖庆典在武汉万达威斯汀酒店隆重上演。公司高层与获奖代表齐聚一堂，共同燃起天风的橙色火焰。

忆往昔 峥嵘岁月

在绚烂的灯光秀下，庆典正式拉开序幕，席上观众纷纷将目光聚焦于电子屏幕上的沙画表演，8 分钟的沙画，承载着天风太多的历史。过往的画面一帧帧闪回，从那栋要站在桌上用杆子才能撑开窗户的高科大楼，到汉口唐家墩不高的国资大厦，再到现如今在武汉具有地标意义的保利广场。每一次搬迁、每一个角落都承载着天

风人满满的回忆，更展现着天风的高速发展。从单一牌照到全牌照跨界金融服务专家，天风克服过的困难太多，因为我们始

终保持着积极向上的心态与脚踏实地的精神，曾经的“苦难”都变成了珍贵的果实，滋养着天风走向更为广阔的天地。



五年、十年、十五年员工代表与 2015 年度最具成长力员工代表共同开启魔方



图 5 10 年学长代表授勋
图 6 2015 年度优秀个人奖获奖代表
图 7 2015 年度最佳贡献营业部、最具成长力营业部
图 8 2015 年度最佳项目奖——业务类



图 1 5 年学长代表授勋
图 2 2015 年度最佳服务部门、特别贡献部门、最佳协作部门、最佳风采部门
图 3 2015 年度最佳贡献业务部门、最具成长力业务部门及最具潜力业务部门
图 4 2015 年度最佳项目奖——服务类



图 9 十五年学长代表授勋
图 10 2015 年度最佳贡献控股公司及最具成长力控股公司

天风十五周年 一路上有你 风景这边独好

天风的这十五年走得并不容易，如今的高速发展依靠的是过往的坚守与担当，那些在艰难时期与天风一起走过的学长们，值得每一个天风人铭记。按照入职时间计算，“五年学长”“十年学长”“十五年学长”的代表陆续登场，当代表们身披橙色围巾、手持橙色纪念物，属于天风的仪式感跃然台上。在主持人与代表的交流中，我们得知了从前业务难以开展，就连天风的名字都会被对方念错；也得知了在天风的这些年里，有人收获了事业，更收获了爱情和家庭。天风是一个企业，更是一个家，在这里，不仅鼓励大家在工作上勇攀高峰，实现公司的价值，更重视每个员工的归属感、幸福感，希望每一个天风人都能在公司里发掘和展现自我价值。过去的十五年，我们感恩于心，未来的十五年，我们再创辉煌！



重视个人的贡献

本次年度庆典的最高潮当属个人奖项的颁奖环节了！不用羡慕别的企业请来明星嘉宾到现场助阵，因为我们天风人自己就是闪耀的明星。当“漫威英雄”们陆续登场，现场一次又一次 HIGH 到沸点。雷神披着红长发、手持大锤震撼登场，猫女踏着猫步妖娆登台，超人以经典姿势飞入，蝙蝠侠披着黑色大斗篷蒙面而来，钢铁侠戴着面具铿锵降落。这里面既有普通员工，也有公司高管，他们都是 2015 年度内为公司做出突出贡献的代表，只要有所为，无论在怎样的职位，都会被公司记住！因为企业的价值是个人价值的共同表现，涓涓细流方能汇成江河湖泊，平等与开放是天风一贯坚持的企业守则。

强调团队的力量

项目奖项与部门奖项是本次颁奖庆典的大块头，颁奖过程虽没有个人奖项那般趣味横生，但从中我们看到更多的是团队的力量和公司的壮大。业务部门在专业领域有了更为强劲的发展，项目体量与层次都在不断攀升；中后台部门在服务意识、服务专业度上深耕细作，不断提升与前台业务部门的匹配度、融合度。更值得欣喜的是，部分项目奖项是多个团队的通力协作的结果。对于证券公司而言，人是最重要的生产资料，而团队有利于实现个人“1+1>2”的价值，团队间的合作则能再次实现放大效应。

年度庆典既是一个终点，更是一个起点！过去的，无论是艰辛的发展之路，还是高速发展取得的成果，都已是历史。当下，行业格局正在悄然变化，滚滚洪流中，让我们扬帆、再起航！

天风证券 15 周年同学会暨 2015 年度评优颁奖典礼

昆明北辰财富中心营业部开业

点燃梦想 扬帆远航

文 / 天风证券昆明北辰财富中心营业部 滕振辉

昆明北辰财富中心营业部开业典礼

2016 年 2 月 22 日是个合家团圆的日子，这天是月圆人圆的元宵佳节；2016 年 2 月 22 日是个值得纪念的日子，这天是我们昆明北辰财富中心营业部开业吉日。这是个令人难忘的日子。

天风证券昆明北辰财富中心营业部在这天迎来了翘首期盼的开业典礼。典礼上，天风证券昆明北辰财富中心营业部总经理白兰俊女士代表营业部全体员工，对前来观礼的各位来宾表示热烈欢迎，在众多来宾的见证下，进行了简单而隆重的开业仪式。这一天，天公作美，阴雨多日的昆明终于放晴，风轻云淡，阳光灿烂，让人感觉到温暖惬意；这一天，营业部的每一个小伙伴都精神饱满，喜气洋洋，与前来参加庆典的来宾和朋友们共享喜庆时光。



春和景明，万物复苏，春天的脚步近了。昆明北辰财富中心营业部在这春暖花开的日子里花落春城。“一年之计在于春”，春天代表着生机、春天预示着希望。我们在春天里点燃梦想，我们在春天里，扬帆远航！

大力发展新三板

开业后，昆明北辰财富中心营业部除了从事传统的股东开户、证券经纪外，还将大力发展新三板、IB 介绍业务、资产证券化、定向增资业务、私募基金托管、股权质押、以及为客户实现个性化高品质资产管理类的相关业务。

为客户提供全方位资产 W 服务

天风证券昆明北辰财富中心营业部将秉承“与客户共生共荣”是我们天风证券的核心价值观，本着团结奋进的开拓精神，将与志同道合的银行、保险、同业证券、资产管理公司、基金公司等展开广泛合作，共同发挥优势力量，为客户提供全方位资产 W 服务，践行“实现国人财富梦想，助推实体经济发展，为社会创造价值。”的企业使命。

“乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海”。我们已经上路，我们将一直在路上，放飞梦想，扬帆远航！

第三届“天风杯”摄影大赛圆满落幕

第三届“天风杯”摄影大赛于2015年8月10日正式启动，经过前期宣传、作品收集、入围作品评比与公司展示、网络投票、现场评选等环节，于2016年1月27日圆满收官。

本次大赛以“天风风采”为主题，参赛的292张作品记录了天风人追求理想、热爱生活、阳光健康的生活瞬间。其中，83张参赛作品成功入围，经过为期2周网络投票和专家评审的综合评选，9件作品摘得“天风杯”摄影大赛一、二、三等奖。

1. 上海综合管理部何留柱在首届天风证券 mini 马拉松比赛中自信地冲向终点线，勇猛夺冠!
2. 天风证券首届 mini 马拉松比赛赛前大合照——向前冲!
3. 省市领导为长江众筹隆重揭牌，一颗明星冉冉升起。
4. 46.62! 新的数字、新的起点，让我们再次扬帆起航!
5. 唐家墩营业部户外拓展的精彩瞬间——团结就是力量!
6. 行政中心王枫与天风天成黄萌共同冲刺，是对手更是朋友，赛程因为你的陪伴更加精彩!
7. 赛前认真热身，赛中勇往直前! 天风人就是这么会玩。
8. 品牌管理部熊磊沉思的侧影——认真的男人最帅!
9. 游戏中见智慧，“天龙班”学员为了团队的胜利戮力同心、相扶相持，这只是一个开始。

一等奖 运营中心 张雷磊

二等奖 行政中心 陈海英	二等奖 长江众筹 王冠禹	二等奖 行政中心 张莉君
三等奖 唐家墩营业部 董洋	三等奖 运营中心 张雷磊	三等奖 天风天睿 廖梓雯
	三等奖 品牌管理部 童昕	三等奖 人力资源部 杨帆



随跑 随跑 随跑

马上成为潜力股

天风爱跑团

汉马阵容首发

比赛时间：2016年4月10日



丁思杰 / 健康跑
上海证券期货分公司
奔跑吧，TF-MANI!



邹洋洋 / 健康跑
武汉中北路营业部
不为更快，
只为无所畏惧！



铁门关



肖剑 / 健康跑
三环资本
Hakuna Matata!



起点
汉口江滩



查慧鸣 / 健康跑
爱的资本
爱跑步，爱运动，
我是青春的代言人。



黄鹤楼

健康跑终点
辛亥革命博物馆



吴建钢 / 半程
爱跑团团长
投资就像马拉松，
坚持到最后才是赢家。



半程终点
湖北省图书馆



胡心甜 / 健康跑
品牌管理部
我能吃多少，就能跑多远！



孟君宇 / 健康跑
天风天信
每一次超越，
都能成为更好的自己。



金晨 / 全程
中小企业服务中心
爱跑步，爱生活！



终点
欢乐谷



边兆鹏 / 全程
信息技术部
在奔跑中释放自我！



文杨虎 / 全程
中小企业服务中心
把跑步坚持到底，
才是优质的金融界潜力股。



高驰 / 健康跑
运营中心
I run to be fine.



刘云锋 / 半程
天风天信
跑跑更健康~

