

# 天风 VIEW

2016.01.10 | 2016 年第 1 期

**[ 总第 1 期 ]**

---

16. 天风的“激荡十五年”

---

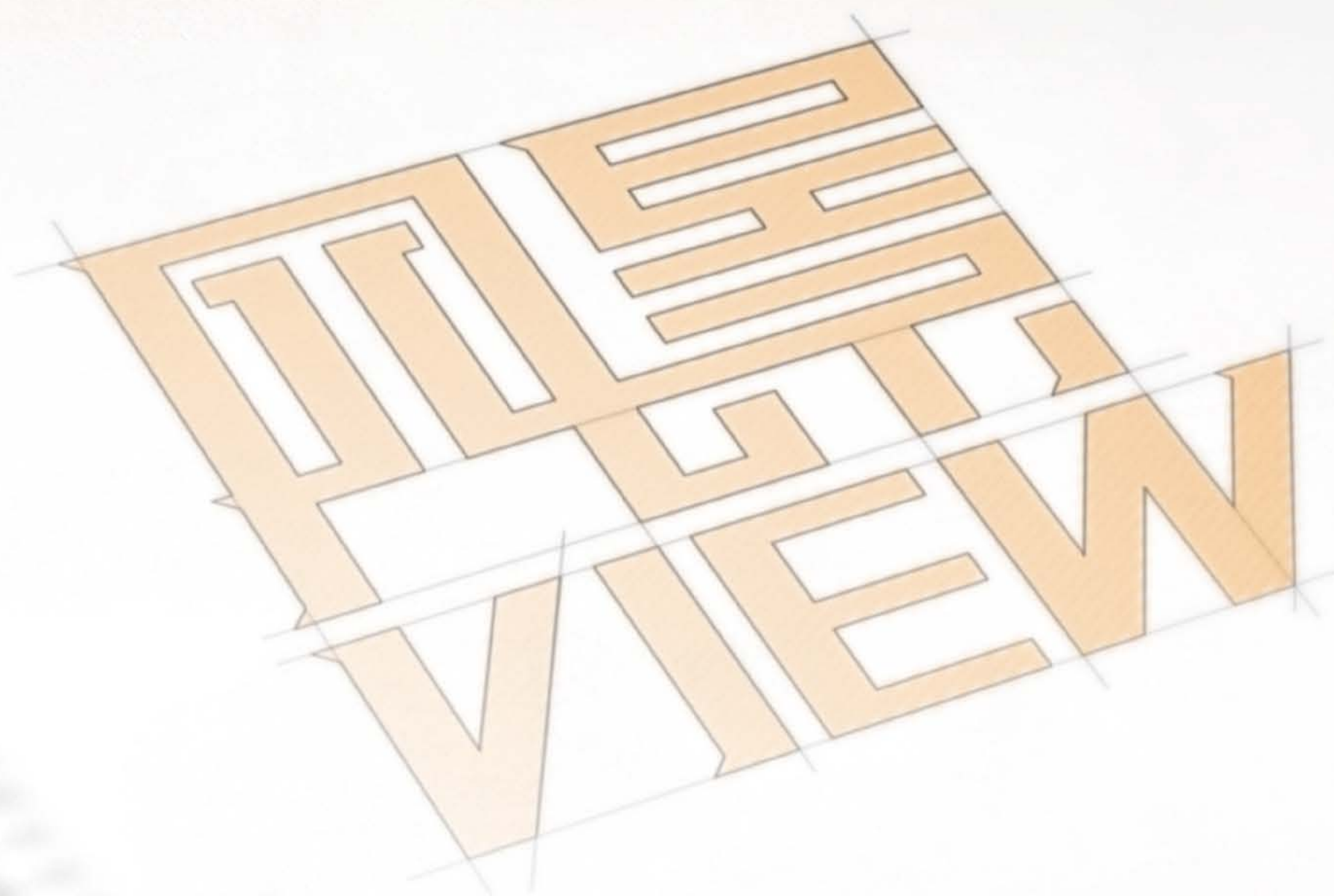
39. 翟晨曦：“股债双牛”机遇与差异化竞争策略

---

48. 天风 15 周年纪念系列活动花絮

---





天风刚刚度过了自己的十五周年。今天，《天风人》迎来一次升级，并被赋予了一个新的名字《风景》。

风可以理解为天风，而景可以理解为天风最亮丽的元素：人。因此从这个意义上来看，《风景》究其根本，是对《天风人》的传承，以人为本传递创业文化。曾经的《天风人》承担了这一使命，今天的《风景》依然会是如此。我们常说不忘初心，这一初心不会发生任何改变。

但我们取风景之意也显示出更高的要求。我们希望去反映这个变革的时代，反映这个时代下天风不断进取的姿态，反映天风姿态下团队的风采。这份刊物，不再只呈现一颗颗珍珠，我们呈现的是完整的项链。天风的使命和文化，就是串起这些珍珠的绳子。我们希望每一期刊物，都能成为这个企业历史上特定时期的一个切片，能通过细节和片段反映这个企业的全貌。

《风景》中最重要的内容，自然是对人物的报道。为了配得上天风人的创业精神，我们将组建一流的人物报道团队，推出一个全新的封面故事《创业在天风》，这个栏目讲述来自不同业务部门的团队创业故事，彰显团队拼搏气质，形成内部创业明星团队群像。从他们的身上，每一个天风人都能轻易感受到天风的文化，和值得效仿的行为方式。

我们从未如此关注甚至焦虑于我们所处的变动的时代，如果我们无法做到与时代同步，心中难免有被遗忘的恐慌。新的《风景》在栏目设置上将有所应对，拓展“天风视野”栏目，重点追踪全球最新商业思维和技术进步，持续为读者带来变动环境下全球最前沿的商业洞察和观点。当然，我们也会积极去推动，更多的天风学长通过《风景》分享自己的思考和洞察。

我们也深知，改变和提升是一个连绵不断的过程，并没有一劳永逸的解决之道。正如风景之美，在于持续发现。我们不会放弃风景路上，任何做到更好的机会，正如天风十五年一路走来不断创造精彩一样。

下一个十五年，让我们一起见证属于天风的《风景》。

《风景》编辑部

# CONTENTS 目录



行业新闻  
/ 公司新闻  
64-67

## 02 | 新年寄语

### 巨变与坚持

跌宕起伏的2015年即将过去，站在2016年的门槛上，我们有必要总结过去的一年，共同展望我们的2016年。

如果一定要用一个词来形容天风的2015年，我想应当是“巨变”。

### 创业在天风

06 / 天风大事记

07 / 恰同学少年

时间如此之快，甚至来不及感慨，2016年就扑面而来。根本停不下来，就是天风这些年的状态。在我们很多同学的身上，我看到的是一个个杀红眼的战士，他们连年征战，大刀阔斧，也乐在其中。

12 / 天风证券企业文化核心定义

16 / 天风的“激荡十五年”

### 成长在天风

24 / 天风15周年学长访谈金句

天风这十五年来，从一个营业部起家，在变幻莫测的环境和激烈的竞争中生存下来，并驶入了发展的快车道，成长为今天的全牌照中等规模券商。

我们相信，天风的未来具有极大的想象空间。这也意味着更多的挑战，更多的机会。天风人应敢于担当，跳出自己的“舒适圈”，永葆创业之心，在新征途中让自己更上层楼。

### 业界看天风

33 / 推动金融服务与实体经济融合

11月5日，天风证券联合《创业家》杂志在北京举办了“首届跨界金融同学会”，提出以“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。并宣布成立“金融+”研究中心，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。

## 48 | 天风温度

### 天风15周年纪念系列活动花絮

天风15岁了，15年来，每一位任职天风的同学都在此留下了或多或少的回忆，忙碌之余，是不是也该一同回味这一路的“风景”呢？学长准备了很多活动与大家(戳)分(泪)享(点)哦！

## WANTED!!

内部猎头总动员 您荐人成功 我大礼送上

需求：投资总监

工作地点：北京、上海、武汉、深圳、杭州、南京、广州

岗位职责：通过各方分析判断项目投资价值，对拟投资项目进行尽职调查工作，负责公司投资项目的投后管理、投资退出等工作。

任职要求：

- 1、具备金融、经济、法律或会计等专业背景硕士及以上学历，海外学习优先；
- 2、拥有2年及以上TMT、文化传媒、健康教育、生物医药、现代服务业、节能环保等行业研究背景；
- 3、拥有2年以上券商投资银行工作经验、知名VC投资工作经验，或买方研究机构工作者优先；
- 4、具备良好的价值判断能力、财务分析和法律知识、人际交流和沟通能力、执行能力和团队合作精神；
- 5、具备资本市场投资及投资银行全产业链市值管理及价值放大思路及能力。

咨询电话：027-87618879

联系邮箱：yangmei1209@tfzq.com

### 天风视野

36 / 以客户为中心的组织结构：见效需要时间

以客户为中心的结构可以帮助企业更好地了解其客户，并与客户发展出更深的联系，从而提高客户满意度。

### 学长专栏

39 / 翟晨曦：“股债双牛”机遇与差异化竞争策略

作为“金融+研究中心”首届主任，天风证券副总裁、固定收益部总经理翟晨曦学长在会后接受了媒体的专访，探讨了接下来股市、债市的发展状况等。

### 天风温度

43 / 天风证券首届MINI马拉松比赛  
2015年11月14日，天风证券首届MINI马拉松比赛在美丽的后官湖湿地公园正式开跑啦！

46 / 用心做温暖的招聘

“橙风破浪，跨界未来”四个多月如火如荼的活动，给这个冬天带来了无限的温暖和感动。

## 恰同学少年

# 天风 大事记

2000年

2000年 四川省天风证券经纪有限责任公司获准设立

2008年

天风证券注册地址迁至湖北武汉

2013年

天风证券注册资本增至 17.4113 亿元；明确跨界金融服务专家的企业战略方向及品牌定位

2009年

天风证券注册资本增至 3.15 亿元，逐步向综合券商转型

2010年

天风证券将人才群聚纳入公司战略

2014年

天风证券注册资本增加至 23.4113 亿元；坚持以民营资本为主导的混合所有制

2011年 天风证券注册资本增至 8.37 亿元

2012年

完成股份制改制，更名为天风证券股份有限公司；公司注册资本增至 15.7 亿元；完成全牌照业务体系

2015年

天风证券注册资本增加至 46.62 亿元；综合规模跻身中等券商行列

时间如此之快，甚至来不及感慨，2016 就扑面而来。

根本停不下来，就是天风这些年的状态，在我们很多同学的身上，我看到的是一个一个杀红眼的战士，他们连年征战，大刀阔斧，也乐在其中。

如果没有各位同学的厮杀，天风今天可能已经安静的消失了。之所以用安静二字，是因为以过往任何时期天风的地位，如果消失的话，连一声叹息都收不到，会消失得如此彻底，就好像我们从来没有来过一样。

到今天已经没有人可以忽略我们的存在，天风正成为中国金融业可被感知的一股力量。然而被关注和获得了理所应当的生存权却是两回事。如果说，曾经的我们是一条江河里的小舢板，我们的勇气和智慧让我们战胜了江河；如今我们虽已不再弱小，然而我们的舞台却也不再是江河而是海洋，这意味着更大的生存空间，也意味着更大的风浪。我们习惯性的不满足会永远让我们置于逆境，安稳一再被我们抛在了脑后。



2015 年是证券业惊心动魄的一年，也是天风发展历史上浓墨重彩的一年。但这一切只是个开始，2016 带给我们的，可能会是更大的风浪。甚至不只是 2016，大风大浪或许会成为十五岁之后的天风所不得不去面对的新常态。

那么，我们准备好了吗？

# FUTURE

## 天风为什么必须要保持“野心”？

或许很多同学偶尔会冒出这样的念头：天风今天已经不是一家为生存而战的小公司了，我们难道就不可以停下来休整一下再出发吗？我们难道不可以暂时忘掉生存的压力，畅想一下诗和远方吗？

是的，我们不可以。因为无须担心生存的前提并不存在。这个世界总是存在两类公司，当他们身处发展的顶峰的时候，一类总是在危言耸听，一类仿佛依然波澜不惊。前者以微软和华为为代表，“微软永远离倒闭只剩下 18 个月”成了一句名言。而後者的代表，有给人类留下无数美好时刻的柯达，也有一直倡导科技以人为本的诺基亚。

如果不是这些年来，柯达，诺基亚，索尼这些来自不同文化背景下的显赫企业的迅速没落，我们很可能会觉得那些预警略显夸张甚至矫情：富可敌国的微软哪有那么容易倒闭？事实却是，即使已经保持了足够的警惕，微软离彻底失去竞争力也只差了半步，到今天即便已经迅速调整，想再回复昔日霸主荣耀已几乎变得不可能。

相比以上企业所在的环境，天风所在的中国金融业，生存环境之变幻莫测有过之而无不及。这里面有市场的，有监管的，有技术的，还有更多各式各样我们想到想不到的原因。原因到底是什么不重要，结果是什么我们牢记就好，这是谁也不可去否认的事实。

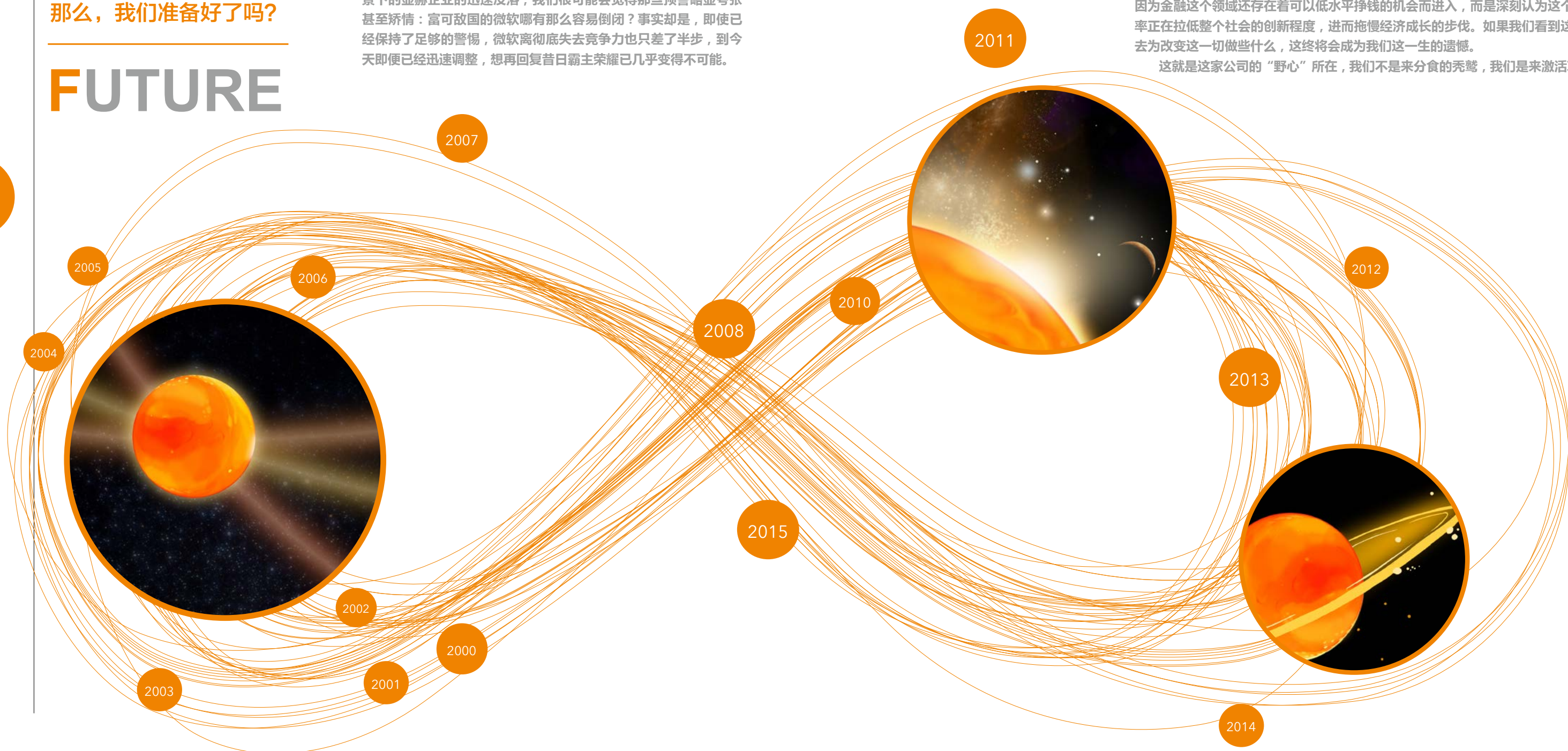
所以，天风“野心”的第一层含义，即是对生存的敬畏之心，永远不要忘了我们正身处荒野，即使我们已经拥有了缓冲和储备，但懈怠和失误的后果依然会是致命的。但凡任何风吹草动，我们必须保持闻风而动的警觉。

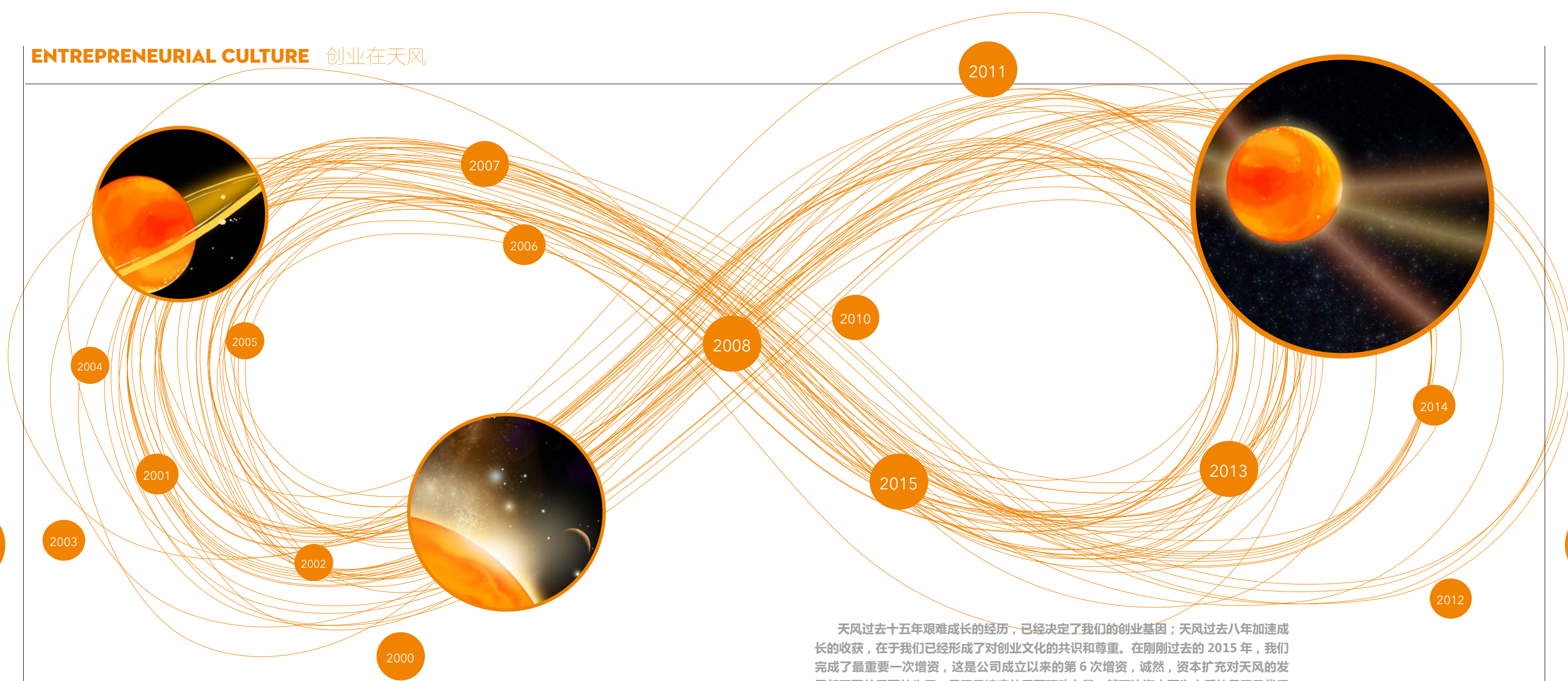
当然，生存之外，“野心”有着更深的含义，这层含义才是我们乐此不疲的真正原因。

在一个欠发达领域里，很多人都能看到机会。区别在于，投机者看到的是低水平挣钱的机会，理想主义者会看到更多：有现实的商机，有对现实的改变和梦想的实现，有社会福利的改善。这样的领域对理想主义来说存在致命的吸引：可以将短期利益，长期价值，终极意义完美的整合实现，标准变得简单统一，行动自然就可以做到义无反顾。

一直以来，天风都秉承着这样一个梦想，做一家更优美的以客户为中心的金融企业，利用所有专业能力，去提升资金的利用效率，进而去提升经济运行的效率。我们从来不是因为金融这个领域还存在着可以低水平挣钱的机会而进入，而是深刻认为这个领域的低效率正在拉低整个社会的创新程度，进而拖慢经济成长的步伐。如果我们看到这一切，却不去为改变这一切做些什么，这终将会成为我们这一生的遗憾。

这就是这家公司的“野心”所在，我们不是来分食的秃鹫，我们是来激活草原的狼群。





或许一开始我们是孤独的，然而到今天，奔跑的狼群已经越来越多，理想正在走向现实。2015年，政府提了一个口号叫“供给侧改革”，终于把改善经济运行效率放到刺激内需之前当成了解决方案，这个线路和天风的使命与初衷也是一致的。从宏观层面来看，未来我们必将获得更大的可想象空间；然而从竞争层面来看，未来会有越来越多的同行，和我们一样行进在跨界金融服务的路上。

当我们开始和一流玩家对手站在一起的时候，我们还能牢牢把握住“跨界金融服务专家”的前瞻领导的位置吗？

## 天风为什么能够做到更好？

因为我们总是选择相信年轻人。

选择相信年轻人，意味着我们习惯自我否定：我们承认和未来相比，过去微不足道；我们所有的决策标准，都是指向未来，而非受制于过去；这也意味着我们对平等的追求深入骨髓，请忘掉先来后到，也忘掉等级森严；这还意味着，活力是这家公司的基本特征，在这个特征下，我们疾进如风，火力全开，无关年龄，我们都是年轻人。

年轻的使命就是创造，年轻的优势就是创新。当站在我们对面的对手，从区域级变成国家级，甚至很快会变成世界级的时候，天风的自信来自，我们将打造最好的创业平台，聚天下之青年才俊，激荡创新，挥洒创业。

天风过去十五年艰难成长的经历，已经决定了我们的创业基因；天风过去八年加速成长的收获，在于我们已经形成了对创业文化的共识和尊重。在刚刚过去的2015年，我们完成了最重要一次增资，这是公司成立以来的第6次增资，诚然，资本扩充对天风的发展起了至关重要的作用，是天风速度的重要驱动力量。然而比资本更为本质的是天风优秀的团队，只要我们的团队在，资本就必然会流向天风，迟早而已；比团队更为本质的是，这家公司的文化，只要我们有旺盛的创业文化，优秀且富有创造力的团队，就自然会流向天风。资本是聪明的，他们会自动选择优秀的团队；团队更是聪明的，他们也会自动选择最适合他们的土壤。作为天风，其实别无选择，我们必须去做那个配得上聪明资本和优秀团队的共同选择。

旺盛的创业文化已经成为了天风最重要的资产。他已经融入了我们的决策标准，我们的行为准则，我们的沟通方式，成为了所有天风人无须赘述的前提。在天风，创业并不只是一个外化的标签，而成为一种内在的思维，是一种生存状态：每个人并非在完成一个约束的指定动作，而是遵循意义与价值的指引，用心把每一件事做到令自己满意和欣慰。每个人都在创造不同和超越自己，不分层级，不论岗位。这种文化今天风历经十五载而茁壮，也必将让天风下一个十五年依然年轻。

是的，我坚信无论对手是谁，我们都能赢，因为我们正是如此的年轻。

恰同学少年，风华正茂。天风证券，十五岁的年龄，稚气正从脸上消退，豪气在胸中升腾，力量与日俱增；为理想我们能忍，为震慑我们也能狂，崇尚理性却依然不失任性。年轻让我们可以理直气壮做旧秩序的挑战者，做新规则的制定者，这是年轻独有的荣耀，更是责无旁贷的使命。

所以，同学们，了不起的年轻人，请带着你那永不满足的“野心”，和源源不断的创造力，和少年天风一起，在这个惊心动魄的伟大时代，指点江山，创造非凡。④

# 天风证券企业文化核心定义

“天风证券的企业文化定义将成为天风证券品牌管理的核心组成部分之一，将从品牌资产的角度进行管理，对内、对外为天风品牌提升溢价。  
天风证券的企业文化定义将跟随企业发展阶段与环境变化动态优化。  
该版本天风证券企业文化定义为品牌管理部参考此前企业文化定义及目前公司特质整理为成。”



## 1 核心价值观 与客户共生共荣

- ★ 对利润的追求，不应妨碍为客户提供更优质的服务；
- ★ 不应以牺牲与客户的长期利益关系为代价来追求短期利益；
- ★ 坚持不懈的创新、坚持不懈的研究如何为客户服务；
- ★ 尽一切可能与客户沟通交流。
- ★ 对客户有发自内心的感恩之情。

我们的核心价值观来自我们的使命。  
天风最终价值的实现，取决于我们是否能帮助我们的客户实现价值。  
天风成就客户，客户成就天风。

## 2 共同信仰 价值成长

- ★ 以共同的理想为驱动提供无门槛的成长平台。
- ★ 始终追求不只是“金融生意”，而是自身与客户“价值成长”的理想主义情怀。

共同的信仰，促使我们越来越多的人走到一起，向着共同目标不断前行。

### 3 成长分享机制

要坚持利益分配上“客户-员工-股东”的优先序列来分享企业的成长

- ★ 我们是客户创造价值的，我们和客户是“共生共荣”的。客户先“生”，我们才能“生”，客户先“荣”，我们才能“荣”。
- ★ 在天风，资本是为人才服务的，有了人才，企业才有价值。

按照这样的分享机制，凝聚大家的信仰，约束大家的行为方式。

### 4 行为方式：六大准则

被鼓励和提倡的天风人的行为特征：  
勤奋 团结 真诚 坚毅 平等 开放

- 勤奋**
  - 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 开放**
  - 金融的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。

用这样的方式做事，能轻易被团队接纳认可；你也可以预期你的队友，也是如此的行动。

### 4 行为方式：三条底线

- ★ 不要混淆个人与集体利益。
- ★ 不要蓄意或过失违规。
- ★ 作风要端正。

不以规矩不成方圆，对于三类行为我们坚决零容忍。

### 5 企业氛围

以创业精神打造的内部优于外部的创业环境

" 创业在天风 "

- ★ 创造一个有利于充分发挥人才和团队的主观能动性和创造性的环境，推动越来越多、越来越好的人认同公司的文化氛围。

无论是身处其中的团队成员，还是与我们接触的合作伙伴，都可以轻松简便的给我们以标签和定义。

### 天风证券企业文化的精要概述







## 天风的“激荡十五年”

文 / 编辑部

十五年的历史对于一家证券公司来说并不长，然而在中国，如果以1999年《证券法》推出为标志，十五年意味着正好完整的经历了证券市场走向成熟的波澜壮阔，这期间整个市场充满着波动，困惑和不确定。在这十五年间，领先者换了几轮，掉队者也不在少数。

这并不是一个平静的行业，有看得见的波澜壮阔，也有看不见的暗流涌动。尤其在发展早期，2005年~2007年的“大牛市”到来之前那段日子，对很多券商来说，生死可能就是一线之间的事，在常务副总裁吴建钢的回忆中，即使国内一流的大券商，如果不是中央出手，也很可能倒闭。

当时的天风证券经纪有限责任公司也不例外。虽然账上还有1000万现金，但一月70万的营收对应的却是180万的支出。

其时，已有34家券商倒闭，而对于在五年前等了两年多才拿到经纪业务牌照、排名倒数第三（135/137）的天风证券，虽然有一批人在坚持，但是否会想到今日会以“国际化综合金融集团”为愿景？用创始人孟庆山的话说，“这些老员工坚守积极努力，不要让天风从市面上消失。”当时，高管长达6个月未发工资。

最终，天风熬过了那段日子，不久就驶入了发展的快车道，积十年之戮力同心与“激情燃烧”，逐渐从业内籍籍无名的小辈发展为中型全牌照券商，注册资本从最初的7776万增至2015年的46.62亿元，净资产突破100亿，营业月收入在2014年成功过亿。

现任董事长余磊总是强调“天风是从苦日子里走过来的”“不要忘记历史，不

要忘记老员工，不要忘记过去的奋斗”。“老班长”孟庆山对此深表认同，“这个指导思想相当对。”



## 值得骄傲的追梦记忆

### 从一个营业部起家

和所有创业公司一样，公司最早期的历史，只零散分布在老员工的记忆里。监事长潘思纯2003年加入的天风，已经在天风工作超过了十二年。据潘思纯的了解，天风创始人孟庆山早年系四川《改革时报》社长，后来出任四川省经济体制改革委员会副主任。90年代，全民办起了交易所。有关数据显示，到1993年，全国各地已成立的各种形式的商品交易所超过了30家，期货交易品种上百种，进行国际国内期货交易的企业和金融机构约27000家，期货公司数百家，从业人员由1992年的不足万人发展到1993年的135500人，其中近半数为期货经纪人。1996年5月1日，孟庆山也带着一批人在成都市走马街55号成立了成都联合期货交易所。

然而，“一放就乱”。期货交易市场发展的同时，也发生了诸如天津红小豆事件、粘米事件、上海胶合板9607事件、“327”国债期货事件等，监管层进一步下了整顿市场的决心，14家期货交易所撤并为3家。成都联合期货交易所也在撤并之列。

中国证监会1999年发布的115号文同意了四川省政府当年的申请，“原则同意原成都联合期货交易所改组及筹建证券经纪公司的方案；二、原则同意组建公司名称为‘四川省天风证券经纪有限责任公司’，但筹建期间不得以该名称对外开展业务。”

审批的过程相当漫长，2000年3月27日，孟庆山终于拿到了牌照，获准从事经营范围所列的证券业务，即证券的代理买卖；代理还本付息、分红派息；证券代保管、鉴证；代理登记开户。因为“来得很不容易”，所以当月即开始营业，当时只有走马街上一个营业部外加什邡、江油两个服务部。

### 在“熊市”中“剩”下来

然而，由于各种各样的原因，中国证券市场自2001年开始，步入了持续四年的调整阶段：股指大幅下挫，2001年6月14日，上证综指创下历史最高的

2245.44点，至2005年6月6日，上证综合指数跌破1000点，最低998.23点；新股发行和上市公司再融资难度加大、周期变长；证券公司遇到了严重的经营困难，到2005年全行业连续四年总体亏损。

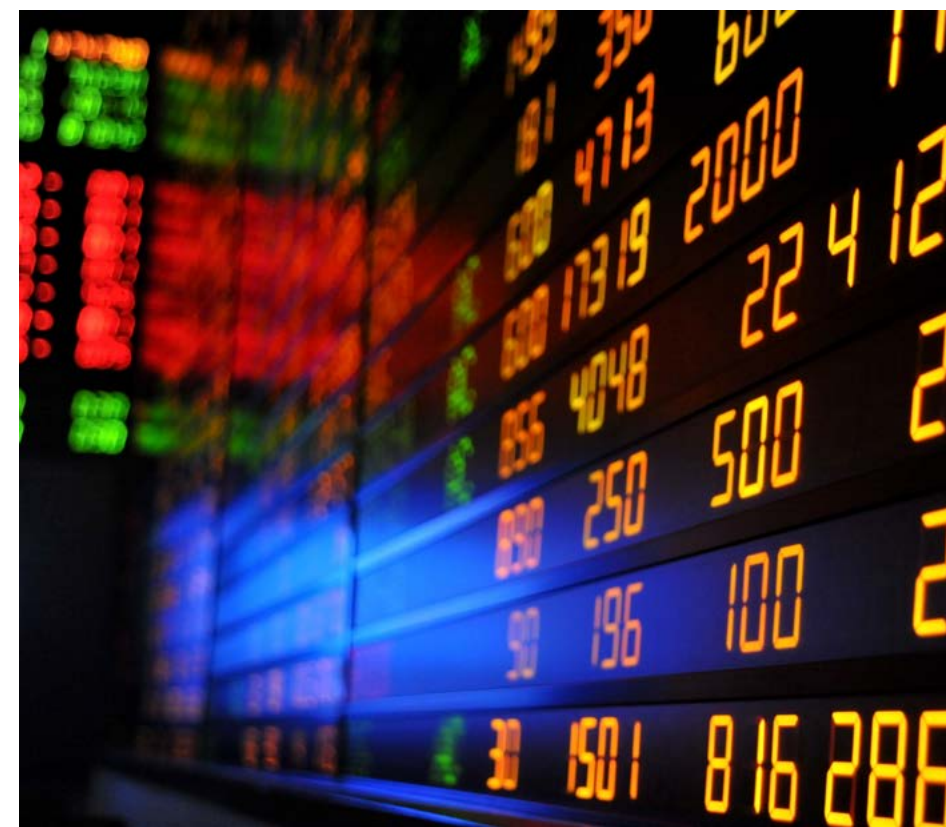
在证券市场这般风雨如晦的背景下，主做经纪业务的天风证券，日子自然不好过。据2002年挂监事职、2003年正式入职的吴建钢回忆，“两年多的时间（03年底之前），办公室也没换，公司位置也没变动，公司名字就换了三个——从大连国际到大通证券再到天风证券。在这种状态下，没有办法正常做业务，所有的理想也没法实现。”而在潘思纯的记忆中，当时有一个重要的指标令他无法忘记。公司年度计划里有一个总亏损指标，然后开会的时候和每个营业部谈今年你只能亏多少，“后来跟吴总聊起来说我从来没跟人这样谈，去谈亏多少钱。我想不会再出现这样的情况了”。

2003年7月，大通证券和天风证券重组，大通的5个营业部划归天风。当时只是过来帮忙接管的潘思纯回忆道：“9月接管完成后，存在的问题非常多。当时，天风证券六个营业部的交易分在三个席位

上，数据分在两个地方。走马街带两个服务部的数据托管在天风证券的席位上，其他的营业部托管在大通和大连证券的席位上。每天交易什么，我们不知道，每天的清算数据都是他们整理后发给我们。而我们都是到了晚上十点后才知客户当天买了什么，风险非常大。”因此，天风证券要做集中交易系统，孟庆山请潘思纯留下来。在征得原单位同意后，潘思纯被“借”给天风证券三个月至12月，然而，此时正是集中交易系统建设的关键时期，“走了就对不起人，不可以半途而废”，于是潘思纯就这样“误打误撞”地加入了天风。

四川分公司总经理徐姝的加盟也是“被动”的，因为大连证券被大通接管，所以就到了天风；而当时对高管的要求是“一年内不能离开”，当然，“那时候券商都很艰难”。当徐姝可以离开之时，却因为“孟总是个很好的人，天风是个有人情味的公司”而留了下来。据她回忆，最艰难是2004~2005年，天风只能保证一线员工的工资，“那时候公司处于生死边缘。”

为何天风能“剩”下来？孟庆山说：“最难熬的时候，就是让大家积极想办法、调



动各方面的力量。有一点增长显露出来，大家就全力支持，扶持、鼓励；而一旦发现有比较艰难、困难，大家就形成一种合力去攻关。”为什么可以“整合”各方力量？“因为机制灵活”。

吴建钢也指出，尽管当时的天风在生存期里艰难跋涉，但军心未散。一方面，员工知道当时是大势维艰，且员工的基本收入可以得到保障；另一方面是管理层的以身作则，这些员工都看在眼里。

2005年4月，股权分置改革启动；2006年1月，修订后的《证券法》《公司法》开始实施等等，开启了新一轮牛市。这拯救了很多券商。

### 1.4 亿能否装满一辆 A6？

2006年11月，天风证券减少注册资本至1.81亿。2007年，不到三十岁的余磊接班孟庆山，出任董事长。孟庆山说：

这么多年，余磊带领团队努力，天风从原来一个简单的经纪类证券公司，现在变成综合类的、在全国还有一定地位的公司，确实不简单。我这个天风老员工很欣慰，觉得过去大家那样的坚守是值得的。”

硅谷流行车库创业，其实天风证券的故事其实一点也不逊色于硅谷的公司。2008年，天风证券注册地从四川成都迁至湖北武汉。武汉八一路证券营业部总经理胡伟政在2007年加入天风证券时的第一感受是“很小”，因为2007年在武汉筹建时，总部总共只有三个人。2008年，在武汉办公的不超过三十人，只有行政部、人事、法务和财务这几个部门。

而当时在武汉的办公地点——高科大厦成为这几年入职者集中“吐槽”的对象。行政中心总经理陈海英2008年3月25日加入天风证券，她看到的办公室是这样的：“没有窗户。要开个窗户，还要爬上椅子，再上桌子，拿个杆子去捅那个窗户。环境非常恶劣，所有办公室都是会议室改造的。”副总裁、财务总监冯琳2009年入职，她对此也记忆犹新：“天风当时还是很小的。天风当时的办公室，用我的话来形容，就是暗无天日，经常到了下班才晓得外面在下倾盆大雨。我们在办公室里只有一个很小的天窗，经常弄不清外面天气的阴晴。那个时候，整个天风的人员并不多。2009年，我刚刚进天风财务时，公司财务室是很小一个办公室，外面只有五个同事，与



2008年天风证券武汉的办公地点——高科大厦

现今天风证券办公地点——保利广场

现在相比可想而知。”

原本以为自己会当法官或律师的肖函现任风控中心总经理。她2008年7月28日来到天风实习，“虽然我印象中也不知道真正大的金融机构究竟是什么样的，但是我们见过银行啊！我来到高科大厦四楼，发现它是个‘回’字型的，可利用的办公面积不多，灯也不是很亮。我进到易总所在的办公室，他在里面，外面是个大的办公室，有将近20个工位，但只坐了两个人，一个代娟，一个黄俊，还有一个王琼，分别坐在三个角，其他地方都没有人坐。易总就对我说，‘你随便想坐哪坐哪’。那个时候，我并没有对公司留下很深的印象。陈海英陈总当时是人力资源部负责人，面试的我，当时人力资源和行政在一个大办公室，也没有几个人，很空荡。”

副总裁黄其龙是作为武汉国资公司的代表加入天风的。“加入天风时，天风确实不是像我想象中的那样高大上的证券公司。当时办公是在东湖高新开发区的高科大厦，无论是员工的办公场所，还是公司领导们的办公环境，和一个金融行业证券公司比，条件还是比较差的。”

天风的拐点是武汉国资公司的增资。时任天风副总裁的易仁涛2006年入职，是武汉国资公司增资一事的操办者之一。

“我那时候从来没见过这么多钱，那时候注册资本只有1.81个亿。武汉国资公司入股1.4个亿。我们当时很‘农民’，去提款的时候，不知道是拿支票，还是拿现金。我当时开了一辆小破车——爱丽舍。我觉得爱丽舍可能装不下1.4个亿，于是把吴建钢的A6开去了。我与同事开了辆大车去，结果只抱回来一张纸，上面写着第一笔公司的增资款1.4个亿。这笔钱奠定了天风证券后续一切的发展基础。没有那笔钱，就不可能申请新的业务牌照，不可能有后面这么多综合业务和优秀人才的引进。这是在天风这么多年，让我印象最深刻的事情。”

### 牌照和业务赛跑

易仁涛还在成都的时候，不太好意思跟人讲自己是天风证券的，“当时诠释天风证券的时候，春熙路！”但是，今天，他说，“你不知道，说明你不是金融圈的。”这种当初的“无名小辈”感，也体现在更换跑道寻求机会的人身上。天风天睿总经理韩雨佳2013年从长江证



券出来的时候，本打算去中信证券，“当时市场上没有人知道天风，而现在大部分人都知道天风。”韩雨佳需要自己的平台，因为天风能给这样的平台，所以最终选择了天风。

北京证券承销分公司综合行政部经理陈巍的故事更有意思一些。副总裁、北京证券承销分公司总经理王琳晶问她要不要加入天风？她周围的人全都不认识，回到家当陈巍的母亲问及此事时，她更是“一问三不知”。在北京燕莎租的一间办公室内，有四五个办公桌，连电脑、打印机都是其他单位提供的。

尽管如此，他们还是义无反顾地来到了天风。

2009年，天风以新牌照业务部门的成立为主线，向综合性券商牌照申请迈出了第一步，公司名称也更改为“天风证券有限责任公司”，逐渐由经纪类券商向综合券商转型。

副总裁王琳晶就是这个时期加入的天风，他也是天风牌照和业务赛跑的见证者。“最难熬的时候是最开始的时候，‘三无’无业务、无品牌、无团队。也没项目可做，别人也不知道你，偶尔想去谈个客户连个方案都没有，实际上从这个

状态过来的。”如何破解新业务先有鸡还是先有蛋的困局，天风此时的做法充分体现了一个创业公司的智慧：“最初连牌照都没有，但希望客户把项目给我们做，人说你没有承销商资格，怎么给你。我们就说反正你现在也报不了材料，我保证在你报材料的时候资格拿出来就可以了，客户半信半疑，也就相信我们了，最后我们也确实在报材料之前拿到了资格”。

接下来，天风在拿牌照上也快到停不下来。2010年，固定收益总部、投资银行总部相继成立，上海证券资产管理分公司筹备小组成立，业务开始走出武汉，走向北京、深圳、上海；2011年，天风获得证券资产管理业务和自营业务，并获得企业债券主承销资格，上海证券资产管理分公司、北京证券承销分公司正式成立；2012年，股份制改造完成，注册资本从8.37亿变更为15.7亿元，同年取得了保荐机构资格，成为“全牌照券商”。

牌照的增加，业务增长，为更多优秀人才筑起了大大的平台。然而，牌照只是必要条件，却不是引凤来巢的充分条件。

### 创业文化制胜

哈佛大学教授约翰·科特在《企业文化与经营业绩》一书中指出，“企业文化（特别是当它的力量十分雄厚的时候）会产生极其强有力的经营业绩。无论是对付企业的竞争对手，还是为本企业消费者提供服务，它都能促使企业采取快捷而协调的行为方式，也能引导掌握知识者在欢歌笑语中跨越经营的险滩。”

证券业是高度知本密集的行业，是彼得·德鲁克所说“知识工人”聚集的地方。而对知识工人的“管理”，本质在于德鲁克在其经典文章《管理自己》一文的陈述：“实际上，知识工作者必须成为自己的首席执行官。”正如科特进一步指出的，“如果我们的企业要发挥自己最大的潜力，我们必须去发现、开拓和激励更多的人才来为别人服务，来参与领导。没有这种领导，企业就无法适应这个急剧变化的世界。”

那么，天风的文化是什么？如何能吸引这么多精英加盟并推动公司快速发展？

孟庆山说：“天风的文化是大家走出来的，不是谁设计出来的。在遇到各种困难时，大家的力量凝聚在一起，朝着一个方向去努力，使天风走出困境。这种文化也是领导者的表率作用创造出来的。这个文化就扎下了根。”

情怀与担当

吴建钢一直在想，在最糟糕的时候，高管层是以怎样的信念坚持下来的？他想到的答案是理想，没有理想，不可能坚持走下去。在他看来，“坚持”反映到企业文化中来就是“坚毅”，要保持足够的耐心、耐力，必须有一种理想主义情怀，坚持做一些小的事情，从小做到大，一步一步踏实地前进。“这是最核心的一点。”

吴建钢相信，企业是符合二八定理的，20%的人创造了80%的效益，因此，要在效益和公平中寻到一个平衡。“我们要求那20%的人要有奉献精神。这也是我们对领导层的要求：官大者，责任亦大。对于另外80%的员工来说，要做到平等。当然，这个平等要到后期才能体现出来，比如我们的合伙文化就要体现出平等。作为领导层，要更加懂得去奉献、承担责任，对员工要更加的公平和平等，天风没有像其他券商一样差异性很严重。”

总裁助理、信息技术部总经理蒋秋伟是2003年加入公司的，见证了公司从一个无人知晓的小券商到有一定影响力的中型券商的发展历程。“我很感谢公司以人为本的企业文化，从请人、用人、留人或者是培养人，都会给人一些机会和任务。简单来说，就是对老员工有情有义吧。特别是近几年，董事长在很多场合都说过，不管是管理层，还是员工，都要对自己负责，对股东、员工负责，对社会负责，对成千



上万的员工家庭负责。从这个层面来看，公司领导还是很有责任心的，确实是一个踏踏实实在做事情并且很有经验的领导层。这一点在整个行业来说还是比较少的。”而蒋秋伟自己，“一般从早上八点半开始工作，到晚上12点结束回家。辛苦当然是一定的，既然选择了这份工作，就要承担一定的责任和义务。”

总裁助理、天风天盈总经理周昕是2010年带着团队加盟天风的。对这五年，她的总结是：“我加入天风的时候，余总给了我一个创业的平台。我不能辜负了这

份信任，也不能辜负我带来的团队，因为我是带了团队过来的。我的团队都是跟着我从一个房地产公司过来的，都是抛弃了高薪过来的，我不能让我的团队看到我的选择是错误的。余总给了我这个平台后，我感觉逐渐地，我的平台越来越大，管理的团队越来越多，肩上的担子是越来越重。这种担当的勇气和能力是我五年来最大的成长。”

“情怀”对外是要更好地服务客户。所以，吴建钢的朋友对他说，“你们比其他券商更拼，比其他券商更猛。”周昕在服务一个客户的过程中，真可谓“没周末、没白天、没黑夜，方案一遍一遍地阐述，因为对方的整个管理团队，从董事长到董秘，都是六十多岁的人，所以要一遍一遍地跟他们沟通，反反复复地沟通。按我的话说，‘八辈子的耐心都用完了！’跟他们写，跟他们画，跟他们讲了，他们第二天又忘了，又得连续沟通一周，都快崩溃了。”正是因为这种为客户服务的情怀，才“快崩溃”而未崩溃。

黄其龙说：“天风证券是一个想做事的地方，敢于承担责任，有理想，有追求。而国企的通病是，不是一个做事的文化，更多是一种按部就班的、免责的文化。”

领导不是领导，是资源

余磊的一句话让徐姝印象深刻：我不是领导，是资源。余磊的行为让徐姝印象更深刻：“余总来到天风几乎每天都在飞。这种精神让我挺感动的。董事长都这么努

力，也是挺鞭策我自己的。”徐姝一直在营业部负责经纪业务。2013年，四川分公司成立，天风总部对其的定位是“小型证券公司”，先由总部牵线，然后形成自己的机制。起初，由于人员多从事经纪业务，因此，虽然知道有很好的客户，但仅靠四川分公司没办法拿下。“于是，我请了董事长和王总。那次提前做债的时候，很难，王总来了两次。当时，我们要见他们领导，都没有见成。王总为了一个债券的事情就来了两次，我很感动。一个副总为了我们平台的发债。在事情落地困难时，董事长也专程来成都帮我分析问题，我也很感动。余总和王总让我特别感动，请他们来站台就来站台，都是为了天风。如果没有王总的支持，我们分公司不可能做到当年就盈利。”

2011年初的一个周末，副总裁、并购融资总部总经理吕英石在北京一家公园陪儿子放风筝，接到了余磊的电话：“听说你离

**"这里就是肯给机会，一般公司是不会给一个年轻人去独立管钱的，这点我觉得特别难；第二，给了机会让你做事情的时候信任你；第三，在你进入到逆境的时候、支持你。这就是我在天风这些年感觉很温暖的地方。"**

开华泰联合证券了？你哪里也别去了，就来我这里。你来一趟武汉，我们见一面，好好聊聊。”天风“牌照共享，跨界服务”的想法让吕英石下定了决心，尽管聊天的地点就在那个“光线和环境都不是很像一个金融机构，而是像一个普通民营企业的状态”的办公室里。投缘归投缘，业务的困难却毋庸置疑。在我印象中“最难的时候应该是2011年。我们出去谈项目，跟客户第一次见面都很难。大的项目或者上市公司，如果没有特别的关系，连见都不想见你，因为他们没听说过天风，也不知道你能做并购。然而，比较感动是，公司对这块业务有战略性支持，我和余董事长经常一起去跑业务。大家可能很难想象到，那时候我跟余磊会经常一起出差去跟别人谈项目。别人一看，董事长都来了，还这么年轻，又这么有想法和活力。到今天也是一样，在一个平台上，领导班子和高管团队能信任你、支持你，这是我们做事情最大的动力。”

2009年底入职的张岩有个说辞非常有意思：“当OA流程走到高管的时候，就是打电话给高管，没有任何胆怯的心理，而且领导接了电话都会及时处理。我说不清楚具体是什么？反正就感觉，最开始挺震惊，后来就让人感觉很舒服，有家的感觉吧。我没在传统企业待过，只是听别人说过，或者看对手方怎么走流程、办事情——流程到了领导那里就在‘等领导’，而我们的流程到那里是在‘催领导’。”

领导不是发号施令的人，而是资源支持者，这符合知识工人间协作的本质。每个知识工人都要问自己对他人的贡献是什么，自己为什么被他人需要。“一个人如果只知道埋头苦干，老是在去强调自己的职权，不论其职位有多高，也只能算是别人的‘属下’。反之，一个重视贡献的人，一个对成果负责的人，即便是位卑职低，也应该算是高层管理人员，因为他们

对整个机构的经营绩效负责。”

知识工人间的合作，往往是坦率的，但也有妥协。总裁助理、天风天盈董事长、营销管理部

总经理刘翔说：“在天风，我觉得最重要的是学会了妥协，妥协比坚持要难得多。年轻的时候，总觉得为了一个正确的东西，应该坚持很多东西，其实坚持比妥协容易多了，就硬着扛不就完了？但妥协更重要，这样大家才能和谐共荣的生活下去。”

信任、自驱动成就快速成长

管理学中有一个所谓的“彼得原理”——“随着时间的推移，每一个职位都可能由一个不能胜任的职员占据着。”然而，对创业公司和创业文化来说，这是再正常不过的了。破解彼得原理的办法就是充分信任和快速成长。

刘翔认为：“当大家都变成一个独立自主的人的时候，还需要集体给他压力，那就没什么劲了……大家都在非常努力工作，你不努力就会觉得自己很异类。这种自发的（拼），天风比其他企业要强得多。我不需要别人来下任务，还需要领导下任

务？你自己下的任务比领导给你的多多了。在这样的环境里活下来，就只能想办法把自己做到最强。而且，大家都享受嘛！”

四年多时间，吕英石领导的并购部从一个人到几个人到十几、二十几人，现在变成四十多人，整个部门的流动性不大，只要满意的绝大部分都留下来，而且现在发展得越来越好，成长得越来越快。“最让我感动和骄傲的是，现在我们真正有了一支有战斗力的团队了，这是让我非常非常开心的。这么多年付出的这么多艰辛，我觉得都是值得的。”

韩雨佳的个人成长表现在三个方面：第一，以前属于管理基层，现在属于管理中层，负责的人数增加了；第二，跨界金融理念，使中小企业金融部和天睿形成了闭环，整个闭环对社会创造的价值，为员工创造的价值，是完全不一样的；第三，个人综合能力、性格要素更加完善。“三年前，我看问题的角度、处理方式不一样。我个人的成长很明显。记得有一天，董事长问我，‘如果你没来天风，现在在长征干嘛？’我说：‘我也不会在长征，我现在可能就创业了。’董事长说：‘在哪创业能给你管100亿？’是的。把一个百亿级的资产管好，对人的要求很高。我相信，天风不会随便给人管理一百亿，要有相应的能力和责任；而三年前的我管不了，还不具备这个能力。”

在天风还未声名在外时，人们愿意来天风，有时候纯粹就是出于对天风人的信任。冯琳笑言自己是被“忽悠”进来的。

“当时，易总去我办公室把整个天风的情况给我介绍了一下，然后董事长余总也去找了我。他说：‘冯琳，我给你拍胸脯，保证你到天风的五年比你去其他那几家企业要好得多。’事实上，不到五年，只有两年三年，余总就做到了。所以，这个忽悠还是很成功的，而且我能被忽悠，也是很幸运的。”

张岩的总结是：“这里就是肯给机会，一般公司是不会给一个年轻人去独立管钱的，这点我觉得特别难；第二，给了机会让你做事情的时候信任你；第三，在你进入到逆境的时候、支持你。这就是我在天风这些年感觉很温暖的地方。”

人们在本质上是愿意做出贡献的，问题在于，很多人得不到真正发挥自己的机会。而天风，将信任付诸敢于担当者、想做出贡献的情怀、有所为的激情。





### 挑战不可能!

既然是创业，那就要变不可能为可能，把资源变成资本，把人才变成人物。副总裁、固定收益总部总经理翟晨曦 2013 年才加入天风，在她看来，“最值得一提的还是天风速度。”因此，“我为我选择了天风而自豪。最让我自豪的是，天风用自己的成长证明了我们选择天风是正确的。”

天风速度是天风人跑出来的，但常规路线、常规跑法是跑不出这样的速度的。2014 年一次会议上的小花絮给翟晨曦留下了深刻印象。当时，天风证券的评级是 CCC，客户关系开发很艰难，因为很难进入银行的“白名单”。在这次会议上，一位资本管理的领导在汇报工作难度时提到了天风进不了银行白名单的事。实际上，这也是非常客观的原因。这时候，余磊拿起手边的杯子就砸了过去，还说道：“如果天风本来就在银行的白名单里，天风就不是天风了。”正因为天风不是中信，不是靠大品牌做买卖，而是靠人来做市场。“这个事情让我们很有触动，也给我们很大的压力。后来，我们跟一家银行谈合作

的时候，银行说我们是 CCC，不让我们进白名单，但银行对我们团队做尽调后非常满意，于是提了一个要求，如果能评到 BB 以上就能进白名单。后来通过大家的努力，尤其是合规同事的帮助，在 2014 年 6 月，我们成功地升级到 BB 级，才拿到了第一单 10 亿的主动管理。万事开头难，从拿到第一单到现在 150 亿的规模，已经进了很多银行的白名单，而且在银行内部管理人员的打分里，我们很靠前，和很多大基金公司一起排在了第一梯队。”

这种挑战不可能的精神、压力，也体现在风险管理部肖函的身上。“合规，在别的地方，是 0 和 1 的关系，是“是”和“非”的关系，但在天风不是。天风追求的是，在任何绝境下都要有一种能突破的可能。这是天风所有的人很厉害的一点。可能因为管理层就是这样一个风格，以至于整个公司都是这样的风格。对天风而言，没有‘绝境’这两个字。在别的地方，往往在绝境的情况下就放弃掉了，但是在天风没有‘绝境’这一说，环境差，或者问题到了死胡同，总会有人给我们打开一扇窗，小到一条门

缝，然后再迎来阳光。因此，合规也要在铜墙铁壁下，为公司找到一扇门或者一扇窗，所以，我总是在否定、再否定、再再否定的过程之后，在风险和收益、是和非之间找到平衡。”这正是菲茨杰拉德所说的：“检验一流智商的方法，就是使其同时拥有两种相互冲突的想法，并仍有去行动的能力。比方说，一个人应该有分辨一些事物了无希望的能力，并且能下定决心使其向相反的方向发展。”

这样的故事很多，甚至可以说太多了。没有追求极致的情怀，没有做一番事业的愿景，没有一点理想主义，不可能走进天风，也呆不下来，也赶不上天风速度。



### 下一个十五年的坚守与超越

证券业见识了太多的“各领风骚”，而缺少“基业长青”，尽管中国证券市场的发展不过短短数十年，谈百年企业似乎为时尚早。但在天风人心里，已经有这样的梦想。

“在证券发展的三十年里，几拨领头羊都已经换代了，很多大的券商已经不复存在。所以，怎样在这个产业里长期不倒，是我对团队和公司的基本要求。我希望这个企业的生命力比我们更加长久。”吴建钢说。

创业的过程充满了相互矛盾又相互转化的要素：既有深思熟虑的规划，也需要随机应变，拥抱涌现出来的机会，因为当创业者发现快速成长带来的新资源、新视野、新高度、新变化时，不可能固守一亩三分地时的梦想，但又不能忘了初心，必须“惟精惟一”。

“管理哲学家”查尔斯·汉迪在《管理的众神》一书中以希腊诸神比喻企业文化的类型：果敢的宙斯，崇尚秩序、理性的阿波罗，推崇专业精神的雅典娜，以及极具个人主义色彩的神酒狄奥尼索斯。然而，就成功的创业企业而言，其文化一定是这四种文化的一种组合。没有果敢，必然丧失机遇；没有秩序和理性，则很可能陷入短期回报和“乌合之众”效应之中；如果专业精神缺失，那么与在位企业竞争时就没有优势；个人主义在秩序和理性的“驾驭”下，则会演变为开疆拓土的勇士。天风的发展历程，既有果敢的“宙斯”，也有基本秩序、价值理性的高度坚守，对合规、对以人为本的深度信仰；天风内部的“个人主义”，与其说是“为所欲为”，不如说是信任、尽心尽力的责任感和担当的糅合，是自我驱动的追求自我者的“联合”。对客户的专业服务，则成为“情怀”的 DNA 之一。

自 1980 年代以来，“创业导向”的研究日渐深入。朗普金（Lumpkin）和德斯（Dess）站在前人肩上，将其发展为五个维度：创新性、风险承担性、先导性、竞争积极性和自治性。应该说，天风的行动很好地契合了这五个维度。没有创新，不可能在一个大佬林立的行业里幸存下来并强势生长；保守虽然在一点一时很安全，

**“在证券发展的三十年里，几拨领头羊都已经换代了，很多大的券商已经不复存在。所以，怎样在这个产业里长期不倒，是我对团队和公司的基本要求。我希望这个企业的生命力比我们更加长久。”**

却很容易犯大错，“当创新的机会业已存在（恰当且有利可图）时，最冒险的事情莫过于最优化”；在这个先行优势和赢者通吃的市场情形中，跟随即意味着失败，不领先即意味着出局；不管是蓝海，还是红海，直面竞争者，找到“大佬”或模仿者的“死穴”，狠狠一击，才可能迅速成长壮大；而自治性，是吸引人才的利器，与天风平台化的理念一脉相承、异曲同工。

但是，天风仍然是一家非常年轻的公司。我们必须深刻地认识到，过去的十五周年，我们很努力，也卓有成效，但这些成果不会自动转化为未来十五年的成功。甚至很可能恰恰相反，如果我们就此躺着



功劳簿上，没有在我们形势大好的时候找到新的增长源泉，开启“第二曲线”，稍有懈怠，一步踏空，就可能错失良机。

“互联网+金融”的变革方兴未艾。“微软破产只有 18 个月”，其实根本不是危言耸听，因为摩尔定律的威力就是如此势不可挡。柯达公司作为数码相机的发明者，正是因为忽视了摩尔定律、指数科技的爆发力，所以才误判了数码相机的“引爆点”；同样地，英特尔也在移动互联网爆发的前夜——2006 年，出售了手机芯片业务部门，从而给了 ARM 以绝好的机会，同时也让自己在后知后觉的追赶型竞争中举步维艰。反观这种情形，天风人不得不从两个方面来考虑，假如我们是颠覆者，该如何作为；假如我们是在位者，我们又该让创业精神变成一种 DNA，变成一种永续的生存哲学和状态？

创业，永远在路上；人生就该如此，永远年轻，永远奋斗，永远创新，永远创业，才不负此行！





## 天风 15 周年访谈

# 学长金句

### 【编者按】

天风这十五年来，从一个营业部起家，在变幻莫测的环境和激烈的竞争中生存下来，并驶入了发展的快车道，成长为今天的全牌照中等规模券商。

卓越的组织绩效，来自卓越的组织能力，“检验组织标准，不是天才，而是能否让平凡的人做出不凡的绩效。”在天风的坚守与成长过程中，天风人迅速成长，不仅技能更加娴熟，人格、心性更加成熟，视野更加开阔，

更加坚韧，更具适应力和创造性，而且创造了不凡的业绩，实现了自我。让我们来看看这些学长如何述说自己的心路历程，由此亦可管窥天风文化的基因。

我们相信，天风的未来具有极大的想象空间。这也意味着更多的挑战，更多的机会。天风人应敢于担当，跳出自己的“舒适圈”，永葆创业之心，在新征途中让自己更上层楼。

天风作为证券市场上的一个新兵，能走到今天确实是可喜的一件事情。我们公司不像有些公司，过去形成一些条条框框，确实有一些在禁锢公司的手脚，但是也不像有些公司参与了一些利益集团的格局里头，天风是很单纯的一个新兵。而且我希望我们公司以后按照国家制定的法律法规健康的成长，不要模仿别人，不要羡慕别人，在证券市场上叱咤风云，取得更大成果！

孟庆山 | 天风证券创始人



全牌照业务，仅仅是第一步，从金融整个行业来说，银行、保险、信托的生存环境要比我们好得多。第二步我们要往行业上游和下游延伸，争取拿到银行、保险、信托、基金等六块主要的牌照，做到金控集团的布局发展目标。

吴建钢 | 常务副总裁、执行委员会主任  
入职时间 2002 年

15 周年这个坎我们过来了。中国的企业 8-10 年是一个成长极限，必须有一个脱胎换骨的变化才能继续下去。历史上昙花一现的企业很多，因为没有把握企业的变革期。走过 10 - 20 年需要脱胎换骨的变化，而走过 20 - 30 年变化会更大。这次，天风是快速发展代替了变革，成功解决了一些问题，而问题的产生是在发展期，问题的爆发是在企业的停滞期。企业在发展中有些问题给解决了，有些给掩盖了。

潘思纯 | 监事长  
入职时间 2003 年



站在公司的层面上，公司长期保持热血，要对外部和内部有一个承诺。做公司还是靠信任，做人也是这样的。希望这个团队能够继续成长，以现在的团队来面对公司大发展，可能有些跟不上。希望能在公司的领导支持下，引进高素质人才，更好地合作，能对公司下个五年、十年计划起到很好的支持和推动作用。

蒋秋伟 | 总裁助理、信息技术部总经理  
入职时间 2003 年



我觉得需要不断地充实自己，不断地跟自己提新的目标，并且朝着这个目标去继续努力。还是要有一种进取心，不能懈怠。因为我们整个金融行业就是这样的，你一旦懈怠下来，你就会被后面的人所超越。因为这个行业就是一个推陈出新的行业，所以我们只有不断地学习、不断地进步，我们企业才能不断地前进，你的能力才不断地加强，你的生活才会越来越美好。

胡伟政 | 武汉八一路营业部总经理  
入职时间 2007 年



我要站好最后一班岗。第一，保持积极的状态，紧跟步伐。第二，保持持续的学习状态，给年轻员工好的表率。这需要自我激励和自我要求，尽自己最大的努力，不要后悔。不管工作有多难，我相信不是我一个人在战斗，我们是一个集体。

徐姝 | 四川分公司总经理  
入职时间 2003 年



困难很多，经常遇到，但是只要解决了，就会变成你的财富，而且我到了公司后，也没有遇到过不去的坎，天风的文化就是领导是资源，有问题就找领导，他们会给我们支持，当然前提是你把基础的工作做好。遇到困难的时候没有想很多，只想把它解决好，如何解决好。

陈海英 | 行政中心总经理  
入职时间 2008 年



公司把你放到这个位置上去，对你提出更高的要求，迫使你不断地加强学习加快成长，每一步都是这样子，给你更多的机会，让你更多的参与公司的发展，主动性、创造性地来做一些事情，这样一种平台和机会对于人的锻炼是至关重要的。

易仁涛 | 道博股份董事长  
入职时间 2006 年



有句诗说的好：“你在看风景，看风景的人在楼上看你。”在这之前，更多是天风在看别人的风景，但现在也有看风景的人在看法天了。因为，我们慢慢的也变成了别人眼中的风景。

我希望，现在天风的每一位，以及将要加入天风的每一位，我可以在下一个 15 年的路口，还可以看到大家。

肖函 | 风险管理部总经理  
入职时间 2008 年



天风还是要保持一个吸引人才的机制，有了好的机制，就会来更多更优秀的人才。然后就是资本，金融企业都是和钱打交道，从历史角度看资本都是制约我们发展的一个很大因素。

冯琳 | 副总裁、财务总监  
入职时间 2009 年

有人说：“生活是生活，工作是工作”

有人说：“工作就是生活，没有工作就谈不上生活”

有人说：“工作是过程 and 手段，生活才是目的，工作可以失败，但生活不能失败”

……

我们说：“生活因为工作更精彩，工作因为生活更有动力”。

王琳晶 | 副总裁、北京证券承销分公司总经理  
入职时间 2009 年



一个证券公司的发展核心首先还是靠人，我们公司还比较年轻，同时业务发展比较快，在公司人才的梯队建设上还没有完全到位，各条业务线上的骨干还需要进一步的提升。其次，我们过去比较注重业务拓展这一块，但金融机构一定要强调风险意识，内控的机制一定要健全，在强调外面业务拓展的同时，中后台的各方面的能力要提升上去，尤其是合规、风控、信息技术要加强建设。第三，机制的建设很重要，合伙机制的建设尤为重要，一定要把个人利益、公司利益和股东利益这几个方面要平衡好，一定要让员工在公司或业务线里面通过自己劳动和付出能够实现他自己的职业规划和薪酬期待。

黄其龙 | 副总裁、董事会秘书、天风天睿董事长  
入职时间 2009 年



把本职工作做好，有更多时间还是要思考你的兴趣和梦想。如果你本身的岗位就已经和你的兴趣匹配在一起，那更好，你就更应该去做好工作。

张岩 | 上海证券资产管理分公司 策划投资岗  
入职时间 2009 年

前几年，都埋头创业，因为我们需要生存下来，我需要我们的团队生存的很好。希望将来能给天风证券尽量多带来一些贡献。这几年，随着天风证券慢慢壮大，各个业务部门都慢慢发展起来了，比较平均了，我们也都有了一些时间了，应该沉下心来想想未来该怎么布局。

周昕 | 总裁助理、天风天盈总经理  
入职时间 2010 年



有一个箱包品牌的广告语我很喜欢：“life is travel.” 生命就是旅行，我欣赏的人是“做你自己”，你要有自己的想法，要对自己有信心，不要说别人期望你成为什么样的，而是你自己要知道你是怎样的。你要对自己有个想法，哪怕这个想法不对，在工作中逐渐改变，你成长的过程，从生到死，其实就是不断发现你自己的过程。

我希望天风可以继续宽容下去，让我们有这样一个机会，让年轻人有这样一个机会。你要做一个最好的自己，找到一个自己喜欢的自己，而不是公司最喜欢你怎么样。

刘翔 | 总裁助理、天风天盈董事长  
入职时间 2009 年





人无压力轻飘飘，有了压力，才能发掘一些之前没有发掘出来的潜力。我之前以为我做细致的工作会更好，但我现在觉得一个人除了要会做细致工作，还一定要有管理能力，这样才能说自己是一个合格的天风人。

陈巍 | 北京证券承销分公司 综合行政部经理  
入职时间 2010 年



中国的资本市场远远没到哪几个券商或哪几个金融机构彻底称霸、能够十年百年没问题的阶段，所以大家还是要有很好的风险控制意识。不管是做事情、做项目，还是开展业务，要有对规则的敬畏心，不要有投机取巧和赚快钱的想法，这是保证我们能够健健康康地走未来十五年的核心因素。

吕英石 | 副总裁、并购融资总部总经理  
入职时间 2011 年

天风未来的发展经历也许会经过每个民营企业壮大过程中都可能会经历痛苦，无论选择哪条路，适时的变革是不可避免的。正如一个人的成长过程，内在需求和外在需要都将不断变化，与时俱进方不失英雄本色。而关键在于度的把握。天风的企业文化必须坚持到底，未来的变革要在适度、稳扎稳打、提前营造变革必须的环境和内外条件下，当机会来临时一蹴而就，达到润物细无声的效果。

于博 | 董事长助理、人力资源总监  
入职时间 2011 年



公司从一个单一经纪业务的小型券商，在短短数年间，发展成为一家布局全国的全牌照中型综合性证券公司，本身就是一个创业的过程，为很多部门提供了很好的平台及发展机会。公司按市场规则制订激励约束机制，充分发挥管理团队的积极性与创造力，是公司迅速成长的重要因素。

自营分公司近年来在完善传统业务的基础上，不断引进和培养有相近理念的业内专业团队，并提供充分的平台及支持，鼓励创新。我们同样给予每个团队充分的激励和自主权，鼓励每个团队做好内部的创收、成本控制、风控和合规的全面工作。我希望每个业务团队具备优秀的专业性、洞察力，以及风控能力。

伊川 | 总裁助理、上海证券自营分公司总经理  
入职时间 2013 年



十五周年，对于真正企业制度建立也只不过三、四十年的中国来讲，特别是对于所身处的仅有不到三十年历史的资本市场而言，天风证券可以说是已经进入到了青壮年时期，过往的十五年，天风证券经历了中国资本市场从初创时的野蛮生长，法规制度不断完善后的治理整顿，再到规范基础上的鼓励金融创新，市场也经历了多轮牛熊，通过快速的外延式发展，逐步积累起自身的资金实力、人才储备，形成了具有特色的良好的天风企业文化。但是，快速的野蛮生长，也带来了业务条线分散、各成体系的局面，可能会成为制约公司下一步发展的隐患。下一个十五年，天风证券需要在坚守规范经营、严格控制各项风险的前提下，形成系统、清晰的发展战略，并探索确立内部合作机制，大力整合现有各业务条线，形成相互支撑、通力合作的内部关系，聚五指为一拳，以天风证券整体的力量继续前行。

冯文敏 | 副总裁、投资银行总部董事总经理  
入职时间 2013 年

如果说过去的十五年，天风是为了生存而努力。那么，接下来的十五年，天风将面临中国金融市场或者说全球金融市场的飞速发展的黄金期。对我来说，天风要从内到外、从上到下地认识到，虽然天风现在小而美，但应有一颗雄心，把自己定位为受人尊敬的、具有市场影响力的、全球化的金融机构，这是我对天风的定位和期许。放在团队来讲，也是同样的，我希望这个团队是受人尊敬、具备影响力、有全球化视野的团队。

虽然我们还不够伟大，但我们如此地期待更多优秀的人才加入天风，培养出更多伟大的精英，共同去迎接这伟大的时代，一起创造伟大的事业，而终有一天，天风也许在你我手中成为伟大的存在。

翟晨曦 | 副总裁、固定收益总部总经理  
入职时间 2013 年







第一，保持一致的意识形态。公司绝大部分的骨干员工及管理层，必须把公司文化、对公司的认同融入行为和血液之间。因为公司发展得太快速，融入的新鲜血液太多，如果管理层、核心骨干没法把公司文化保持下去，就很危险。第二，在选择员工的时候，必须把性格特质作为一个决定性的因素，哪怕再有能力，如果和文化有冲突，不应考虑。第三，培训要跟上。企业文化的培训，公司内部跨部门的交流在执行层面要有科学的计划，不能公司越大，人越容易割裂掉。关系熟都好办，关系不熟就是不够信任，保持不被割裂这一点很重要。

Responsibility far outweighs others throughout your career, so remember, you are how you behave and you behave who you are.  
(责任心在你的职业生涯中是最重要的品质，所以请记住你的一言一行都代表着你自己，也决定着你的未来。)

韩雨佳 | 天风天睿总经理  
入职时间 2013 年



证券行业的创新变化很多，需要不断地自我学习和思考，同时与人打交道也很重要，良好的交际能力有助于工作的开展。如果看中一个人才，我认为最好的理由是天风正处于快速扩张期，可以给他提供一个施展自己能力的平台以及良好的发展空间。

董亚光 | 研究所所长  
入职时间 2014 年



吸引人才的关键在于公司文化的共鸣：在沟通中传递一种尊重与平等，注重倾听并以开放的心态理解人才的诉求，真诚地就具体问题进行探讨，通过不同方式展现天风人的勤奋与坚毅，使得人才能够切实感受到他将来加入天风所处的文化氛围。众多的天风 HR 案例证明，包括我本人，当我们得到了尊重、平等和认可，有一起努力奋斗的团队，有充分发挥个人价值的空间，成为一名天风人就不需要再犹豫了！

徐伟 | 首席信息官  
入职时间 2015 年

## 推动金融服务与实体经济融合



# 首届 跨界金融同学会

All-round Financial Alumni Association  
November 5, 2015 Beijing

### 新浪财经

11月3日，受各方瞩目期待的中央“十三五”规划正式发布。作为未来五年国家发展的重要方向性纲领，其每一个细节都尤为重要。值得关注的是，相比“十二五”，“十三五”规划中首次提出了要提高金融服务实体经济效率。

11月5日，天风证券联合《创业家》杂志在北京举办了“首届跨界金融同学会”，提出以“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。并宣布成立“金融+”研究中心，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。



## 推动金融服务与实体经济融合

### 业界评价

《证券日报》李文：“金融+”的提出，很新颖也很务实。天风证券搭建了这个开放的平台，在促进金融行业交流、思考与探索的同时，也给我们媒体人带来更宽阔的报道视野。期待“金融+”“+”出更多精彩！

《证券时报》赵春燕：金融的本源是为服务实体经济，在目前经济转型发展的新常态下，不同经济实体有着不同的资本需求，天风证券提出“金融+”实体经济，以创新方式实现两者深度融合，顺应了目前万众创业的大潮，在券商行业也是一种创新之举，该为天风证券的敏锐度点个赞。

《长江日报》王大干：天风证券提出“金融+”概念，是大众创业、万众创新的时代呼唤，将为中国经济转型升级提供持续动力。

《中金在线》陈晔玫：“金融+”是一个大趋势，特别在“十三五”规划出来后，金融企业需要变得更加主动，拥抱“金融+”的风口，利用好自身的金融专业优势服务用户。

《速途网》吕佩：“金融+”非常好，首先现在是一个创业潮，涌现了很多创业者，但是这些创业者中有很多苦于没有资金，无法开启梦想之门，“金融+”正好是一个促进金融和实体经济的一个融合平台，能够帮助广大的创业者。对于投资者而言，手上资金有闲置，如何将这些钱实现更大的价值，我想投入实体经济会是一个非常不错的选择，这也将会孵化出一大批有潜力的企业。

《消费日报》李伟：目前来看，“金融+”是传统金融业的补充金融形态，未来很有可能成为金融业发展的主要方向。

《中国企业报》袁园：“金融+”的提出，将推动金融渗透到各个领域和行业，通过跟金融结合解决更多行业资金和发展的痛点。

《中国基金报》王瑞：“金融+”概念与“互联网+”有着异曲同工之妙，“金融+”更是将金融置于互联网之上，在金融的基础上开展互联网业务，金融业务占据着核心地位，互联网为金融服务。金融同学会以互联网的形式将金融界人才聚集起来，形成一个共同体，很具想象空间。

《北京晨报》杨琳：“金融+”将起到润滑剂的作用，重新激活实体经济，也会推动大众创业万众创新，天风证券打开了一个新风口。

### “金融+”风已来

金融服务实体经济，近年来并不是一个陌生的课题。但随着经济结构转型升级，经济发展步入新常态的发展形势，金融行业如何围绕实体经济日趋多样化的实际需求，提供全方位的支持服务，是一个需要讨论和探索的方向。

当天，北京大学国家发展研究院副院长、央行货币政策委员会委员黄益平教授，创业黑马集团董事长、黑马学院院长牛文文，东方风行集团、乐蜂网、静佳美妆品牌创始人李静，易观国际联合创始人、易观“互联网+”研究院院长杨彬，以及天风证券副总裁王琳晶、天风证券副总裁、“金融+”研究中心主任翟晨曦等多位嘉宾坐而论道，围绕“金融+”这一概念如何在服务和支持实体经济中发挥作用，表达了各自的观点。

何为“金融+”？天风证券副总裁王琳晶表示，“金融+”有两个核心要素：一是金融服务与实体经济的融合，即让金融服务成为企业发展过程的基础服务，伴随企业发展的每一阶段，提供量身定做服务以保障企业发展，激发企业持续的创造力；二是以客户需求为中心的跨界服务融合，通过高效的业务整合提升金融服务效率，从而实现对实体经济发展的促进。

2015年全国两会明确“围绕服务实体经济推进金融改革”，到此次“十三五”规划的指导方向。实体经济的不断发展要求金融机构能及时洞察、发现、寻找企业不断变化的，日趋多样化的金融需求，并积极整合服务和资源，匹配企业的实际需求。

另一方面，在过去几十年的传统工业化时期，以企业为代表的实体经济有相当明确的金融需求和投资方向，金融体系需要的只是单纯地、被动地为生产与实体投资活动提供资金，缺乏对于如何更好地服务实体经济深入的思考。而在经济新常态下，尤其是在互联网等多种业态交叉融合带来的冲击下，企业在转型过程中会出现方向和需求上的困惑。这就需要金融机构站在企业的角度，从企业所面临的实际问题出发，帮助企业厘清方向和需求，从而真正助推实体经济的发展。

### 成立“金融+”研究中心

以客户需求为中心，以跨界整合的思维，促进金融与实体经济的相互融合，这是“金融+”的核心。此次活动，天风证券旗帜鲜明地提出“金融+”概念，并联合《创业家》及各界嘉宾一起探讨“金融+”未来的无限可能，正是因为天风证券多年来一直践行“金融+”的核心思维和路径，获得了高速的发展及行业和客户的肯定。

据了解，助推实体经济发展，是天风证券自始至终坚持的企业使命之一。愿意去了解、洞察每一个客户的内在需求和方向，通过跨平台、跨板块、跨区域的“跨界金融服务”，为客户提供个性化、全方位的金融产品、服务和建议。不只是一个产品和服务提供商的角色，更多的是一个伴随客户价值成长的伙伴的角色。

根据公开信息显示，天风证券已完成新一轮的增资扩股，注册资本增至46.62亿达到中等券商规模，中航信托、中融信托、光大金控等均成为公司战略投资者。

公司净资产、净资本等数据已跻身行业上游，营业收入、净利润等数据近年来呈翻倍增长趋势。

因此，在“首届跨界金融同学会”上，天风证券发起成立“金融+”研究中心。

正是希望将一直以来践行“金融+”的诸多思考与成果，通过“金融+”研究中心这样一个开放沟通的平台进行分享，并倡导行业内更多的机构与人士加入进来，共同探讨、研究金融服务与实体经济之间的有效融合之路，从而让“金融+”的未来能够有更多延伸和发展的可能性。

据天风证券副总裁、“金融+”研究中心主任翟晨曦介绍，“金融+”研究中心成立后，将承担三大职责：

**首先，这会是一个金融产品和服务的研究中心。**重点研究如何以客户需求为根本，整合金融行业不同服务形态的业务线。其中既包括显性的产品，如互联网金融产品；也包括服务流程或内部体系上的改变。目的在于提升客户服务效率和客户满意度。

**促进无缝沟通，是“金融+”研究中心的第二个职责。**思维与成长源自更多交流与碰撞，以开放的心态加强沟通，无论是同业的沟通，还是和客户的沟通。“金融+”研究中心开发的“金融咖”微信服务号，将为整个金融业的沟通提供一个更轻松好用的平台；同时，也会定期组织举行金融业自己的聚会和沙龙：“金融+沙龙”，就金融热点话题进行开放式探讨。永不停止对于沟通的渴望和促进。

**最后，“金融+”研究中心希望联合其他机构进行一些研究和研讨。**比如和国内领先的调研咨询公司定期进行客户需求调研和分析。并将分析的结果或报告进行公开分享，供行业参考交流。



# 以客户为中心的组织结构



## 见效需要时间

编译自《哈佛商业评论》英文版

对公司结构最新的流行认知是，围绕客户组织运作就能做得更好。这一逻辑可以这样理解：以客户为中心的结构可以帮助企业更好地了解其客户，并与客户发展出更深的联系，从而提高客户满意度。30%的“财富500强”公司，包括戴尔、Intel、IBM、美国运通等都采取了这种结构，而且公司数量不断增多。

但是，与客户结盟并不是对所有人都有效。比如思科和施乐，就尝尽了苦果。即便这种方式有效，公司也会在好处光顾之前先经历几年的惨败绩效。这一逻辑有什么缺陷吗？

我们对财富500强公司的分析表明，这一战略的作用的确存在：以客户为中

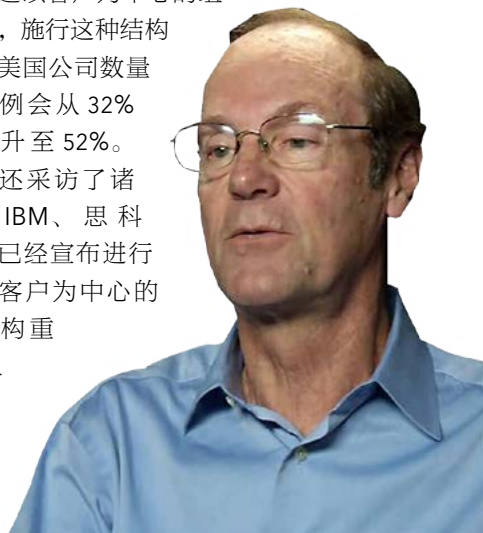
心确实让各部门集中关注特定的客户细分，因此，较窄的关注面能增加他们对那些客户群体的了解。但是，与此同时，这也会增加交流和决策制定的复杂性，导致各部门间的特定功能重复叠加。竞争以及客户细分的细节决定了优势是否强于劣势，而且，以客户为中心的结构要有成效，也需要几年的时间。

我们将会向你展示，如何利用我们的研究成果去估测以客户为中心的结构是否会起作用，以及什么时候会起作用。首先，让我们来了解一些背景知识。

### 有成功案例

以客户为中心这一概念，不管在学术

界，还是实务界，出现都有一段了。让人们对其重新充满兴趣的是沃顿的George S. Day。他在2006年美国经理人调查中称，随着各公司加紧努力打造以客户为中心的组织，施行这种结构的美国公司数量比例会从32%上升至52%。他还采访了诸如IBM、思科等已经宣布进行以客户为中心的结构重组



的公司。他在1999年的一本书中强调：“错误的结构会毁了所有其他有关市场动力的倡议，最终导致组织失败。”

较好的实例是美国一家箱包生产商，TUMI公司。它自1975年创建伊始就以客户为中心，每一个部门都以某客户群体——比如高端客户或者年轻人——为关注点，并对特定细分客户群体进行调研，为之设计产品。调研表明，结果还是非常令人满意的。

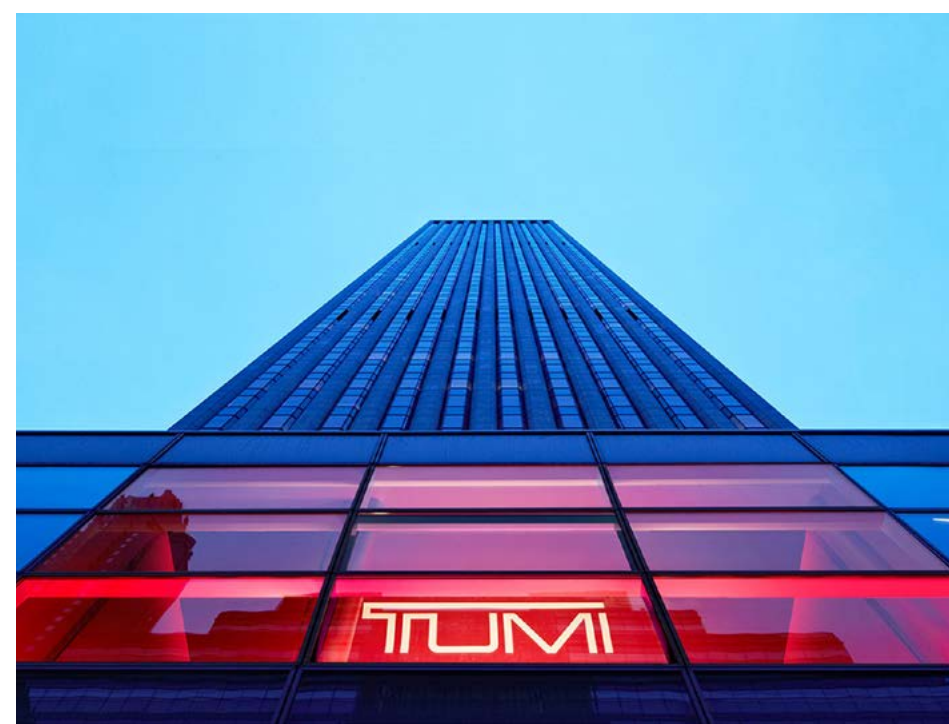
Intel公司的高层部门的组织方式也是基于产品群和职能部门的。该公司于2005年开始采纳以客户为中心的结构，对客户了解不断提升，对客户越来越恪守承诺，最终实现了极佳的客户满意度。戴尔公司在2009年开始实施以客户为中心的战略，也获得了较好的成效：在将其公司业务与客户群体（如大型企业客户）间实现联盟之后，该公司学会了以一种新的结构进行无缝运营，实现了业绩提升。

这些案例以及那些采用了此结构后的绩效论据，都促进了众多企业领导者对以客户为中心的结构赞誉有加。当然，毋庸置疑，以客户为中心的组织结构确实帮助组织积累了丰富的客户信息和经验，从而发现客户尚未被满足的需求。

### 并非放诸四海而皆准

但是，我们的研究表明，在某些情况下，发现并满足那些尚未被满足的需求或许并没有那么重要。

以客户为中心的结构越来越普及，竞争性加强。如果竞争对手也采用了以客户



为中心的战略，或者在满足客户需求方面做得很好的话，任何一个公司的以客户为中心的战略就显得不那么有价值了。那些有众多竞争者的以客户为中心的企业，其绩效比那些以产品为中心的企业低11%。而且，在一个高度竞争市场中，以客户为中心的企业相比那些以产品为中心的企业，绩效要低69%。

较低的行业利润率。当很少有客户在意更好的定制化和响应能力，围绕客户细分而进行的结构重组所带来的麻烦远比带来的效益要多。在利润率较低的行业，以客户为中心的企业要比没有与客户结成联盟的企业，绩效要低20%。

以另外两个采用以客户为中心的企业为范例，也就是盈利性医疗保健公司Anthem和软件服务公司SunGard。Anthem从2008年开始采用以客户为中心的战略，当时该公司名字还是WellPoint，并没有很多的竞争者。该公司可以利用这一新型组织结构来发现并满足客户的种种需求（如更好的质量、更大的透明度以及更低的成本）。根据以客户为中心的标准进行结构重组之后，四年的时间实现了回报率36%的提升。现在，该公司依然从该结构中受益，虽然一些竞争者采用了相似的战略。

SunGard公司结构重组后四年间资产回报下降

81%

SunGard的竞争环境不同，其竞争者，如联盟计算机服务公司和Leidos控股公司，都在发现和解决未被满足的客户需求方面做得很好了。SunGard公司在2002年根据以客户为中心的要求进行结构重组后，并没有获得很明显的长效，反而增加了额外的成本和复杂性。在进行结构重组后的四年间，其资产回报率下降了81%。

这里面也存在“灰色地带”，虽然客户至上策略能够提供重大的优势，但同时

却拖累了业绩。例如，Tumi 最近正在与客户至上策略中的缺点抗争。随着每一个部门都在单纯关注自己的客户群体，组织结构似乎很难用于产生广泛的企业品牌意识。客户至上政策似乎是企业营销和协调高成本的一个根源：其以客户为中心的组织结构需要资源、能力以及人员部门的细分；这无形中提升了共享和交流的组织障碍；进而导致更加复杂的相关成本以及规模经济的损失。这些营销和合作高成本可能就是今天问题产生的原因。

在一些适用客户至上政策的组织结构的

案例中，我们发现企业在重组后，它们平均需要花费超过两年的时间才能让企业绩效超过先前的水平。在此期间，由于企业内部冲突和混乱引起的协调成本，企业绩效会明显下滑。

财富 500 强企业中

平均超出

11%

37 家财富 500 强企业进行以客户为中心的组织重组后走出“谷底”

有 37 家进行了以客户为中心的组织重组，但绩效比企业重组前平均下降了 39%；绩效只有在重组后 10 个财务季度才走出“谷底”，平均超出了 11%。

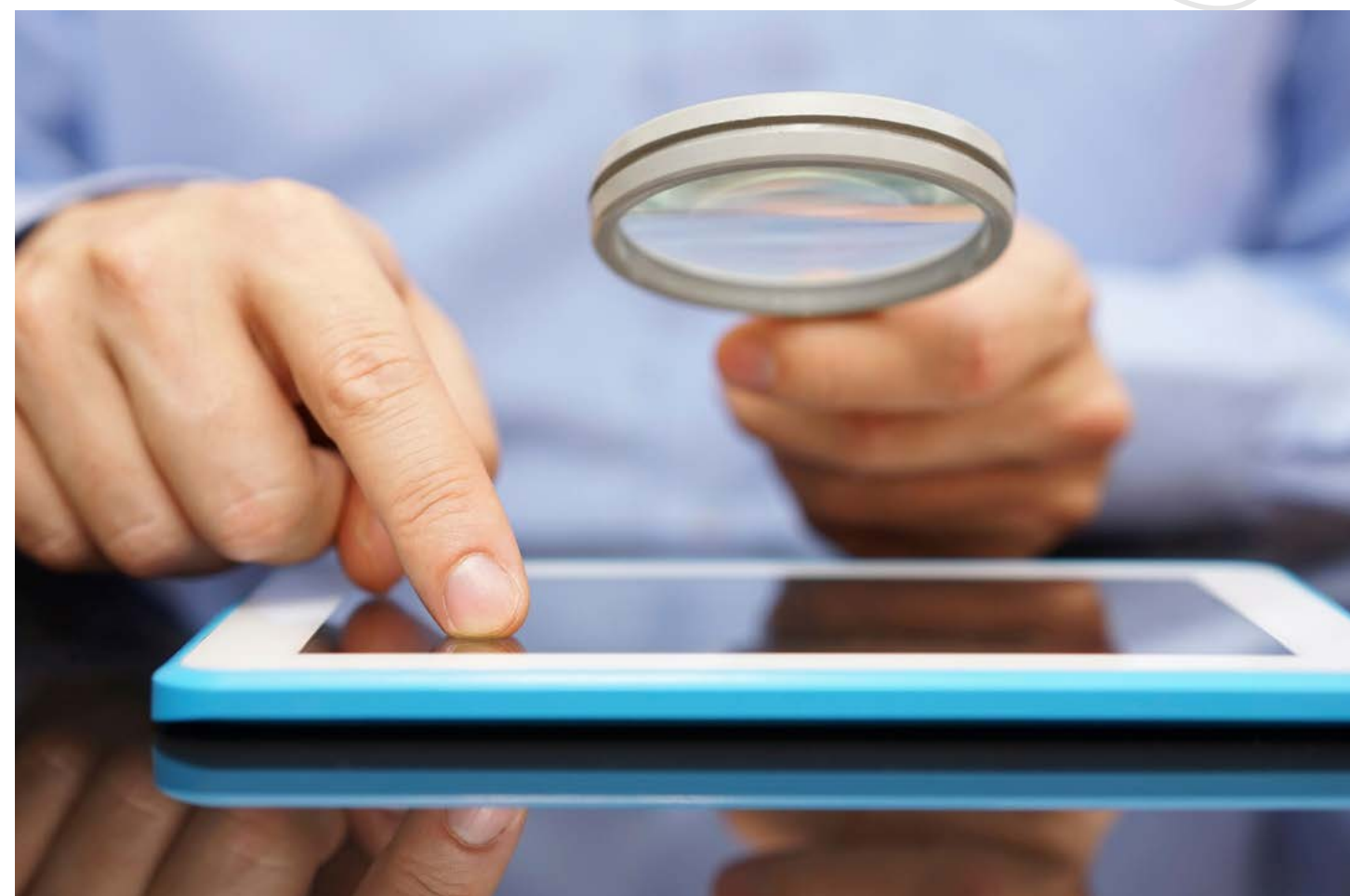
在开始采用以客户为中心的结构之前，各公司应仔细审查该结构所能渗透竞争的程度。企业也应该清楚估计该行业的竞争程度，并仔细审查该行业的盈利性。没有屡试不爽的法则——每一个行业都是不一样的——以客户为中心的普及、激烈的竞争以及较高程度的用户定制化和较低的利润，都表明围绕以客户为中心的结构重组可能无法获得回报。

但是，如果高层们认为一个以客户为中心的结构重组是一次比较好的赌博，那么他们在进入这一领域后必须要保持高度警觉，并应该明白绩效在提升之前会先下降。

除此之外，首席执行官们和部门领导人需要对组织结构提出来的变化相互讨论协商。高层领导在制定结构设计的决策之前，应该获得关于市场营销、销售、研发

等方面的指导，各部门负责人应该能估计出由于施行以客户为中心而造成的复杂性增强、职能重复等问题而产生的损失。❶

“以客户为中心的结构可以帮助企业更好地了解其客户，并与客户发展出更深的联系，从而提高客户满意度。”



## 翟晨曦：“股债双牛”机遇与差异化竞争策略



11月5日，“金融+风已来”首届跨界金融同学会在北京举行。同学会上，天风证券首次提出“金融+”理念，并成立“金融+研究中心”。作为“金融+研究中心”首届主任，天风证券副总裁、固定收益部总经理翟晨曦学长在会后接受了媒体的专访，探讨了接下来股市、债市的发展状况，以及在金融行业产品服务同质化的态势下，如何通过“大资管、大投行、大交易”的模式形成差异化的竞争策略。



## 以“大资管、大投行、大交易”突破同质化态势

目前，金融行业产品服务同质化态势非常明显，怎么做好差异化，是金融机构面临的共性问题，翟学长认为天风证券目前已经有了相对明晰的差异化发展策略，即大资管、大投行、大交易方向。

在大资管方面，目前天风证券已经在拓展一些新兴领域，在努力获取跟券商资管行业相关的全牌照，以期形成从普惠人群到高净值人群的全覆盖。

天风第二个很重要的差异化在大投行。”虽然天风证券目前还是一个处于高速成长期的中型券商，“但是我们确实有大投行的概念，我们的债券投行、新三板业务以及并购融资业务进步很快。在我们看来，我们已经初步搭建了一个大投行的方向。”

第三个差异化在于大交易方向，“我们希望能够尽快地在未来一年或者最晚三年之内，给我们的客户提供五类资产的立体策略的交易服务，这个是我们的定位。”

## 建立多资产多策略交易和资产管理模式

在 IRS 市场上冲锋陷阵，需要在寻求挑战与回避风险之间，找到属于自己的独特打法。翟学长认为，建立了一个基于宏观的多资产、多策略的交易和资产管理模式，这对中国未来的市场是最有价值的。

简单来讲，即在宏观上建立涵盖宏观、利率、信用、商品、权益的大宏观研究线，下边分支设有债券、债券加衍生的增强策略、以及各种对冲套利策略，以后还会有商品、外汇、跨境，形成多资产的交易类别，同时把最好的策略组合在一起，带客户穿越所有系统性的风险，并且能获得稳定回报的一种管理模式，让更多人可以获得金融市场的回报，翟学长正在带领团队初步探索和建立这样一个体系和模式。

翟学长表示，今年上半年股票市场的波动让更多人意识到风险，过去中国人理财观念除了固定利率的理财和信托理财之外就是股票，经历过股灾洗礼的中国市场一定会越来越理性和成熟，现在更多人知道了固定利率产品和债券，近三四个月以来债券型产品的需求量巨大。

“中国正在走向一个大资管、大财富管理的时代，要想把资产规模做大，同时还把收益做好，提供收益可观风险可控的产品，关键能否把大类资产配置的基础债券做好，同时通过多资产、多策略增加收益弹性与风险对冲，这一年多我们做的最有意义的事情是努力探索中国市场多资产多策略的模式。”

“金融+”研究中心首任主任翟晨曦接受媒体采访



## ENTREPRENEURIAL CULTURE

“金融+”研究中心首任主任翟晨曦展望“金融+”

## 有望出现“股债双牛”

翟学长认为，现在国家的宏观经济环境面临结构调整攻坚阶段，传统产业没有完全出清，新兴产业尚在发展之中，在此背景下利率向下的周期没有改变。接下来几个月影响降准的因素，除了国内经济环境外，更重要和直接的是取决于每个月资金流入流出情况。她表示，如果外汇压力下资金流出导致国内流动性紧张，就有可能还会降准。

在利率下行周期尚未结束背景下，翟学长认为债券市场的牛市总体仍未结束。她进一步表示，一方面目前债市火爆确实处于高位，

另一方面具体来看，债券市场分利率债和信用债。利率债的主要代表国债，

在今年初十年期国债的利率为 3.3%，二季度大量地方政府发债使得利率上升至 3.6%，目前尽管债市火爆该品种利率下降至 3.0%，但实际就比年初降低 30 个 BP；

在信用债方面，今年下半年由于股市波动，大量资金流入债市，使得个别企业债券发行利率一度抹平了利率点，甚至一度出现倒挂现象，可能面临风险。但总体而言，随着近期权益类

市场的回归正常，债券市场的发行利率也在回升，在利率下行空间仍存的背景下，债市将转为“慢牛”。

“明年债市还是偏牛的格局，权益类市场也存在较好投资机会。”翟学长说，尽管国内经济基本面呈下行趋势，但有望出现“股债双牛”。她认为，2008 年金融危机之后，美国和欧洲的股市上涨较快，相比之下中国资本市场的泡沫比较低。如果年内中国加入 SDR 并顺利推进人民币国际化，全球配置人民币资产的需求将大幅提升，在人民币汇率不出现大的风险前提下，股市和债市都存在中期投资机会。

# 跨界 / 融合

## 一场天风与咖啡的联谊



关注金融咖 / 认证天风员工 / 即享免费咖啡

见客户、聊金融，就来金融客咖啡吧，  
全场天风品牌露出，畅饮“天风特调咖啡”

天风员工：关注金融人的朋友圈微信号[金融咖]，认证“天风员工”身份，每日享受一杯“天风特调咖啡”  
金融行业人士：关注金融人的朋友圈微信号[金融咖]，首次关注即可领取一杯“天风特调咖啡”

(金融客咖啡 / 地址：北京市西城区丁章胡同3号)

FRAGMENTS OF TF LIFE 天风温度

# 天风证券首届 MINI 马拉松比赛

文 / 行政中心 周琦

2015年11月14日，天风证券首届 MINI 马拉松比赛在美丽的后官湖湿地公园正式开跑啦！来自公司总部各部门、分支机构、道博股份、正隆保险、国创资本等共计 220 余人参加了本次 MINI 马拉松活动。





场——本次 MINI 马拉松比赛的起点。或检录签到，或拉伸热身，或投入志愿者工作，或相聚而笑，尽管时间是这么的早，空气中还弥漫着没有散去的寒意，天风人的脸上洋溢着的却是火热的激情和十足的干劲。

在特地聘请的专业体育教练的带领下，身着统一队服的参赛选手们整齐列队，跟着教练的示范和口号，一丝不苟地完成每一个热身动作。尽管只是简单的赛前准备，大家依然严格以待，这就是天风人！

起点处，选手们毫不迟疑，满怀自信地冲破起跑线；绵延的赛道上处处都是选手们奔跑的身影，或孤军奋战，或结伴而行，向着终点一路向前。随着赛时的推移，选手们的体能一点一点被消耗，有的大汗淋漓，有的面红耳赤，有的大口喘着气，有的放慢了脚步……补给站的志愿者们仔细准备着饮料与食物，摄影队的志愿者们穿梭于赛道中只为捕捉选手们每一个精彩的瞬间，沿途的同事或路人也都嘶声呐喊为选手们鼓劲加油！好一幅拼搏与团结的和谐画面！

初冬的寒意浇不灭天风人火热的激情，遥远的赛道拦不住天风人驰骋的决心。宁静的后官湖湿地公园因为天风人的到来而变成欢乐的橙色海洋，幽长的沿湖绿道也因为参赛选手奔跑的身影而熠熠生辉。

经过紧张而激烈的比赛，来自行政中心的何留柱以 44 分 29 秒的好成绩第一个冲过 10 公里的终点线，夺得本次 MINI 马拉松比赛的男子个人冠军，来自运营中心的高驰与来自国创资本的蔡茂鑫分获男子个人的亚军、季军。正所谓巾帼不让须眉，来自稽核审计部的李樱葵以 49 分 12 秒的耀眼成绩勇夺女子个人冠军。

最后，七队（国创）荣获团队冠军，五队（中小、天睿）荣获亚军，一队（行政中心、董办、风控中心、北分债券五部、正隆）荣获季军。在汗水和欢声笑语中，天风证券首届 MINI 马拉松比赛成功落下帷幕！

以 5 月份的趣味运动会为起点，以为期 6 个月的运动手环评比活动为主要部分，本次 MINI 马拉松比赛为 2015 年天风证券系列运动活动划上了圆满的句号。但活动的结束，不代表运动的终止，天风人将会继续践行“健康工作，快乐运动”的绿色生活理念，以积极的精神面貌面对每一天！

在未来的工作与生活中，我们还会面临许许多多的马拉松，愿天风的每一个人都能永远保持热血与活力，勇往直前，永不言败！加油！

# 奔跑吧！TF-MAN

## 天风证券首届 MINI 马拉松比赛

►初冬的寒意浇不灭天风人火热的激情，遥远的赛道拦不住天风人驰骋的决心。幽长的沿湖绿道也因为参赛选手奔跑的身影而熠熠生辉。

2015 年 11 月 14 日，天风证券首届 MINI 马拉松比赛在美丽的后官湖湿地公园正式开跑啦！来自公司总部各部门、分支机构、道博股份、正隆保险、国创资本等共计 220 余人参加了本次 MINI 马拉松活动。

本次长跑活动分为“10 公里团队竞赛

跑”和“5 公里绿色健康跑”两部分，既保持了体育运动的竞技性，又尽可能的让更多的同事参与到长跑活动中、感受运动的乐趣。共计 153 位选手参加比赛，并有 50 余位同事作为志愿者参与了活动现场的后勤支持工作。

一大早，大家便披着冬日的寒露从四面八方纷沓至来，齐聚后官湖的白莲湖广



男子 10 公里冠军 何留柱





文 / 人力资源部 杨眉

► “橙风破浪，跨界未来”天风证券金融圈 2016 联合招聘，从九月伊始，到如今冬意渐浓，四个多月如火如荼的活动，给这个冬天带来了无限的温暖和感动。

### 简历收取篇

自 9 月 14 日校招网申平台上线起，截止至 10 月 30 日，共收取简历 13068 份，简历数较 2014 年同期增长 2.08 倍。同时，本届联合校园招聘学生素质优秀，当前硕士学历生源比例达 83.2%，博士达 2.23%，海外院校毕业生简历投递比例更是高达 13%。

本届联合校园招聘生源条件也更佳。国内院校中，一本以上生源比重超过 90%，211（含 C9 联盟、985）以上院校生源占比高达 78%。

92%



一本院校

78%

211 院校

### 国内应届候选人院校分布

41%

985 院校

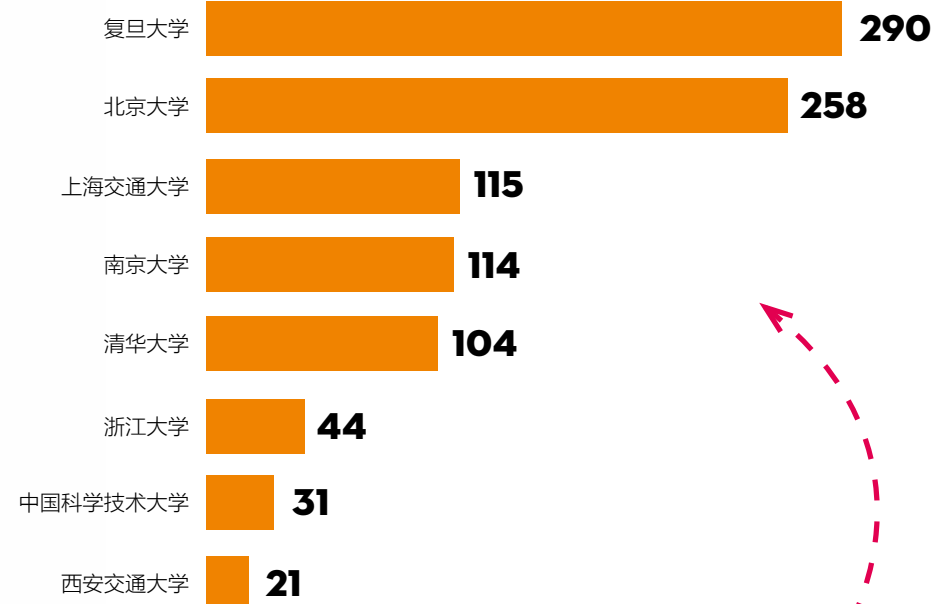
13%

C9 联盟

名校，top50 院校生源占比近 60%，其中包括帝国理工学院、剑桥大学、哈佛大学、伦敦大学学院、芝加哥大学、宾夕法尼亚大学、约翰霍普金斯大学、哥伦比亚大学、伦敦大学国王学院、爱丁堡大学、康奈尔大学等。

海外简历均来自全球排名 top 100 的

### C9 联盟高校候选人分布



硕士学历生源比例 83.2%

博士学历生源比例 2.23%

海外院校毕业生生源比例 13%



讨论中的同学们



等待面试的同学们

### 宣讲会篇

自 10 月 22 日起，天风证券金融圈先后在中南财经政法大学、武汉大学、华中科技大学、北京大学、复旦大学以及成都电子科技大学，四个城市六所高校举办“天风证券金融圈 2016 联合校园招聘”宣讲会活动。四城六校累计参加宣讲人数 1850 人，现场接收简历 2550 份。

复旦场 - 因场地爆满而只能坐在台阶上的同学们



### 面试篇

在招聘活动最关键的面试阶段，将近两个月的时间里，面试人次接近 4000 人次。时间紧迫但万事有条不紊，求职小伙伴数量庞大但工作人员的安排井井有条。

从面试前的通知、等候，到现场做题、发言，到最后的面试，每一个环节，我们都为面试的小伙伴们提供了舒适周到的环境，以便他们发挥自己最大的实力。对于前来面试的小伙伴来说，这是他们人生路上的一次重大选择，是他们从学校进入社会迈出的第一步。在这个时候遇见了天风证券，无论最终结果如何，对各自来说都是奇妙的缘分。

时光如梭，白驹过隙，在领导们缜密的规划下，工作人员热情有爱的全力支持下，面试小伙伴积极进取的参与互动下，面试阶段已经接近尾声。截止 12 月初，绝大部分部门已完成了面试阶段进入实习考核期，天风证券金融圈未来的主力军和顶梁柱或许就从此此刻中脱颖而出。正是这样一次次走心的活动，推动着天风证券“橙风破浪”，不断前行！



天风15岁了，15年来，每一位任职天风的同学都在此留下了或多或少的回忆，忙碌之余，是不是也该一同回味这一路的“风景”呢？学长准备了很多活动与大家（戳）分（泪）享（点）哦！

为了让新同学们认识更有料的天风，也给同学们一个有味道的回忆！学长带你看一看天风老物件，扒一扒天风学长的创业史，还有好玩的“I♥TF枝繁叶茂”活动以及热热闹闹的15周年嘉年华。



从第一期《天风人》学妹就看到了学长们志存高远、鼎成大业的创业激情！

第一期《天风人》内刊 2007.6



“09年的三月，南京营业部迎来第一批校园招聘学生，这是南京营业部第一次做校园招聘也是第一次组织有规模的培训。学生大多数来自南京市财经学校和南京大学，当时吴博文吴总牵头，我做带班老师，营业部所有同事都安排了培训课程，这张照片就是第一批学员毕业时的毕业留念！”

提供者：郭顺  
合肥营业部  
2009年校园招聘培训照片

# 天风15周年纪念系列活动花絮

文/品牌管理部 余艳

## 天风博物馆要开馆了

天风成立至今，由于公司的搬迁、扩张，很多老物件都散落“民间”。15周年之际，为了让新的同学们更多了解天风的故事，也让陪伴天风多年的学长们追忆美好往事，决定搜罗天风老物件，创建天风博物馆！

“天风胸牌，每天都佩戴，增强了企业的荣誉感，树立了企业的形象，每天都伴我们成长。”

提供者：孙或雯  
大连天河路证券营业部  
2012-2015年 天风胸牌

“2009年9月我在成都轮岗期间生病住院了，公司工会给我发的慰问金就是用这个信封装着的，我很感激公司对我的关心和照顾。”

提供者：黄萍  
合规法律部 2009年  
破损泛黄还有点故事的老信封一枚

“当时的办公条件很艰苦，要出去办事看天气的话，都要捅开窗户来判断。但是我们依然苦中作乐，而且同事们之间的感情非常好，是非常难忘的回忆。”

提供者：余世敏  
运营中心 2008年  
武汉·高科大厦 天风证券办公室

字迹渐模糊的老印章，学长们有木有想起当年盖出的红印？新来的同学们有木有感受到当年天风人的激情和情怀呢？

四川省天风证券  
经纪有限责任公司公章

“天风股票机，客户使用股票机炒股，简单明了，便捷操作。客户可以随时随地地看行情、买卖股票。当时的智能手机还没有普及，股票机是电脑操作到手机操作的一个过渡。见证了网络时代的进步。”

提供者：孙或雯  
大连天河路证券营业部  
2010年天风股票机



### 学长们畅谈创业心路

老物件的“重现江湖”让更多人了解了那时的天风和那时的天风学长，他们激情而富有情怀，正是天风人的情怀才成就了天风的客户，才有了今天的天风！15年后的今天，天风依然激情满满，橙风破浪。

这次有幸采访的几位学长代表，他们都在天风工作多年，最长的已经有12年了！学长们都很 nice 很温暖，用自己的故事鼓励大家！让我们看看镜头前的学长风采吧！

天风创始人孟庆山





### I ♥ TF 枝繁叶茂

如果天风是一棵树，  
那我们班同学就是树上的一片叶子，  
当天风还是一粒小小种子时，  
有人就陪伴着天风，见证它破土而出。  
天风树长得越来越高，枝叶长得越来越茂密，  
长啊长，长啊长……  
我们每一个人都是天风这繁茂大树上独一无二的叶子，  
我们在这里发芽重生！  
天风叶对天风树深情几许？  
那，就像树对根的情意！

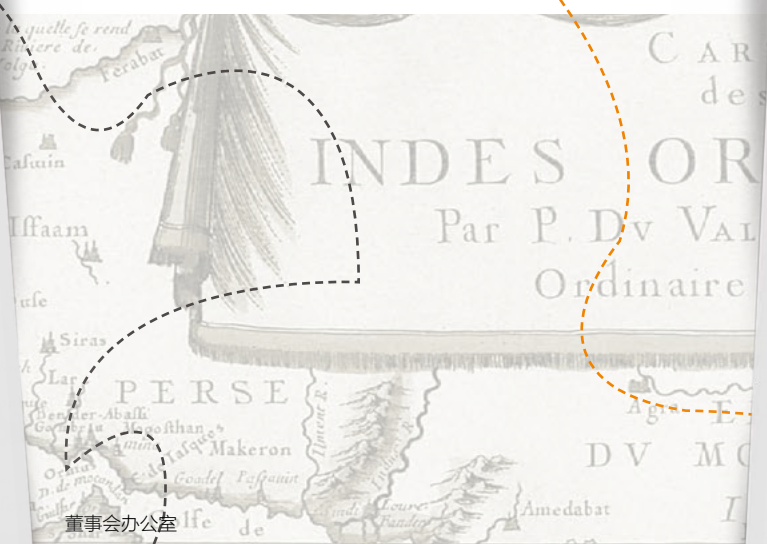


### 天风十五周年嘉年华

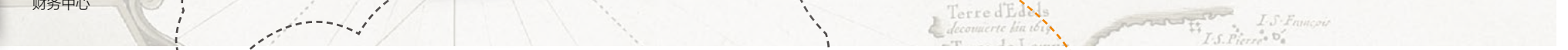
天风一路披荆斩棘走过 15 年，  
在学长们的带领下要进入创业 2.0 阶段啦！  
不过 15 年天风走过的路、天风学长的故事和情怀  
还需要让同学们知道，让所有的  
同学欢聚一堂，共同分享美好时刻，  
将天风精神和天风文化进行到底！  
Duang~ 这一切学长早就准备好了！

12月24日、25日，橙心橙意  
邀请同学们参加“天风十五周年  
嘉年华”，这是一场天风人专属  
的嘉年华。什么都是天风的，喝  
的是天风 Logo 手工拉花咖啡，  
吃的是天风 Logo 巧克力蛋糕，  
舔的是天风星球糖，穿的是天风  
15 周年纪念 T 恤，戴着是高颜  
值天风 15 周年纪念徽章……之  
前同学们只是在朋友圈里“挂眼  
料”，这次终于见到真的啦！





同学们在现场不仅尝遍“天风美食”，还在现场用拍立得拍照，拍出来的照片直接贴到天风15周年背景墙上。学长们争相拍照，想把自己最富激情、最有活力的瞬间留在背景墙，留在天风。有的同学拍出甜美风，有的同学走搞笑路线，有的同学脑洞大开、画面充满遐想，真是每个部门都有一个表情帝！经过两天的活动，背景墙贴满了同学们的照片，还有很多学长留下了对天风的祝福：希望天风人永远年轻、有活力，天风的下一个15年会更好！





你以为  
这样就结束了吗？

并没有



扫描二维码观看  
一路上有你 风景这边独好  
天风证券 15 周年纪念视频

# 学长徽章 COMMEMORATIVE BADGE

学长徽章代表天风企业精神荣誉，  
根据员工正式入司时间，  
分为5周年纪念、10周年纪念、15周年纪念  
用于肯定长期以来在公司付出与奉献的员工。  
该徽章只要员工达到时间即可领取，  
每年会在《风景》上公布该年度获得学长徽章的员工，  
增强员工荣誉感。  
2016年1月，公司2015年度工作经营会上，  
我们将首次颁发学长徽章。

15 年学长徽章  
YEARS



10 年学长徽章  
YEARS



5 年学长徽章  
YEARS



# 15年学长

入职天风证券满15年

## YEARS OF SERVICE

江波	徐珂	熊韦	戚耕耘
张蓉	徐震	张力	王绪芳
郝建英	刘江	唐艳	秦蓉
马明辉	蓝蓉	李碧艳	

15 年以上  
人员共 15 人



# 10年学长

入职天风证券满10年

## YEARS OF SERVICE

王斌善	胡旻	沈燕军
王强	罗亦鸣	李春皓
夏莉	陈璐	王颖吉
范幼平	夏行东	肖昌莉
李祥元	唐尚智	邱亚林
王世红	王颖	赵德华
陈茂宏	李萌	王洁
罗晓林	蒋颖	谢平
郑家宏	张宏	周娟
吴磊	袁明	
王英	杨占桥	
刘雪莲	黄伟东	

吴建钢	刘海丽	王智
张军	付岷丹	张青
潘思纯	焉俊	何毅
蒋秋伟	丁志宏	单程
李继军	李雪梅	田洪涛
徐姝	熊玮	岳晓飞
李继荣	刘柄力	高建
周大兆	徐善武	孙少娜
于深南	邱耀慧	王瞻辉
文小松	杨梅	宋仁堂
李迅	杨军	刘宏文
彭智颖	蒋忠英	王建华
毕成旭	宋文杰	刘润松
孙伟	穆波	李小丽
陈思娇	邹颖洁	李莉
杨帆	刘晓婷	温顺宇

10 年以上  
人员共 81 人



# 5年学长

## 人职天风证券满5年

# YEARS OF SERVICE

余磊  
黄其龙  
冯琳  
王琳晶  
刘翔  
周昕  
万力  
胡伟政  
陈海英  
代娟  
徐茜  
肖函  
胡宗仪  
蔡晓菲  
王星  
周璐

张德斌  
孙颖  
于连军  
杨博忱  
罗茂桃  
陆静  
张锐  
徐杰  
杨东  
谢文婷  
杜耕  
胡滨  
李彦佳  
印瑜  
杨丹丹  
刘焱

郑钰  
李路  
余世敏  
余洁  
喻雪玲  
蔡小丽  
黄濛  
刘海燕  
王力  
吴秋璇  
周娟  
郭琳莉  
罗立  
郭慧伶  
黄萍  
江磊

梁永  
谢兴成  
杨茜  
皮阿林  
汪维杰  
陈镜宇  
余琛  
刘祥勋  
王永平  
张勇  
林威  
湛晓琴  
阮洋  
董焕宏  
冉炜  
吴健

赵瑞  
裴维芳  
孙倩  
倪利平  
黄强  
谢林江  
王媛  
李胜权  
邹静轩  
方旭  
陈郑典  
刘诚  
李琦  
孙白雪  
李兵

# 5年学长

## 人职天风证券满5年

# YEARS OF SERVICE

罗燕飞  
黄敏  
王辉  
杨秦川  
陈巍  
游海龙  
郭大军  
辛科  
张文斌  
徐小俐  
敖祥利

谭伟  
叶娟  
王燕  
胡燕芸  
权红  
吴锋  
庞艺  
覃帮秋  
陈雄  
关欣  
杨凯  
伞景宏  
陈海兵  
吕娇  
胡杰  
杨翕  
符金杯

杨雄飞  
段文强  
蓝敏尔  
夏克强  
温文娟  
赖婧  
熊磊  
董祺  
刘鹏  
赵薇  
郭孟  
黄春鹏  
龚琛

李婷立  
初文磊  
张岩  
田笑雨  
石红霞  
金丽文  
郭顺  
尹雪梅  
张文蕊  
李佳伟  
蔡国涛  
贺云帆  
王颖(大连)

田丽洁  
吴伟  
唐锦  
王颖(武汉)  
杨嫩祥  
仇明月  
潘佳  
余泽坤  
王欣  
袁强  
宋昱

陈新忠  
卢宛萍  
付京  
王冰  
刘钰  
翟璟  
周鹏  
杨林  
徐云涛  
仇晓惠  
李佳佳  
王晓婷  
周波  
陈强  
廖军

廖桀  
王妮  
韩健  
童炜  
周璞  
李宝鑫  
赵娜  
艾巍  
朴永华  
李杰  
唐雷  
李秀  
张译  
于舜尧  
龙瑶  
胡小伟

5年以上  
人员共 176 人

因人员较多，如有遗漏或偏差请联系品牌管理部余艳。



### 三大交易所今起暂停实施熔断机制

上交所、深交所和中金所均发布通知,自1月8日起暂停实施指数熔断机制。证监会新闻发言人邓舸表示,从近两次实施熔断情况来看,熔断机制目前负面影响大于正面效应,因此,为维护市场稳定,证监会决定暂停熔断机制。

进入2016年以来短短4个交易日,A股已二次因触发熔断而暂停全天交易。其中,7日早盘沪深300指数相继触发两级熔断阈值,A股开盘后不足半个小时就提前结束了全天交易。截至昨日收盘,上证综指和深证成指分别收报3125.00点和10760.27点,跌幅分别达7.04%和8.23%,创业板指数跌幅高达8.58%。至此,沪深股指2016年以来的累计跌幅分别高达11.70%和15.04%,创业板指数同期跌幅则接近17%。

值得注意的是,在这两个交易日中,股指击穿第一档熔断位置并复牌后,均迅速向第二档熔断阈值靠拢,引起了市场上对“磁吸效应”的担忧,因此,出现了要求暂停实施熔断机制的声音。有市场人士表示,熔断机制掐断市场交易连续性和流动性,客观上加剧了市场下跌幅度和速率。

### PE公司占新三板融资额近三成 或影响后来者挂牌

新三板已挂牌PE机构大笔定增发行融资或将吞噬拟挂牌PE机构的挂牌机会。

有业内人士表示,在一定程度上,PE机构巨额融资对新三板市场产生了“抽血效应”,间接掠夺了中小微企业的融资机会。

2015年以来,在已挂牌PE机构的融资示范下,更多PE机构迅速启动了挂牌计划,目前不少PE机构已经或正在加入到拟挂牌序列。截至12月18日,新三板在审PE机构达到24家。在新三板市场,无论在技术层面还是在时机把握层面,PE机构的资本运作能力远高于其他普通挂牌企业,除上述发行融资之外,不少PE机构广泛参与新三板企业并购、投资等资本运作。

### 证监会发布完善新股发行制度相关规则

为具体落实上述新股发行制度的改革措施,证监会同时提出了相应修订《证券发行与承销管理办法》、《首次公开发行股票并上市管理办法》及《首次公开发行股票并在创业板上市管理办法》规章草案,并制定了《关于首发及再融资、重大资产重组摊薄即期回报有关事项的指导意见》,于11月6日向社会公开征求意见。目前上述四项规章和征求意见工作已经结束,经修改完善于今日正式发布,自2016年1月1日起施行。

### 人民币纳入SDR篮子

2015/12/01,IMF宣布将人民币纳入SDR篮子,2016/10/01起生效。SDR篮子中,美元比重将为41.73%,欧元30.93%,人民币10.92%,日元8.33%,英镑8.09%。此前,美元、欧元、英镑、日元四币比重为45%、36%、10%、9%。

### 发改委松绑企业债发行要求

2015/12/02,发改委发布关于简化企业债券申报程序加强风险防范和改革监管方式的意见。包括简化申报程序,精简申报材料,提高审核效率;分类管理,鼓励信用优良企业发债融资。

美元 41.73%,  
欧元 30.93%,  
人民币 10.92%,  
日元 8.33%,  
英镑 8.09%。

混业经营时代 银行也能成“投资人”

银行系券商若成行,再由其设立从事股权投资的全资子公司,既能够将企业股权收益内部化,又可兼收投资机构的优势,真正建立融资风险与收益相匹配的机制。

近期国务院会议明确指出,稳步推进符合条件的金融机构在风险隔离基础上申请证券业务牌照。在全球系统重要性金融机构中,目前只有中国大型商业银行还被分业经营束缚手脚。由于缺失“皇冠上的明珠”——证券牌照,大型商业银行之于资本市场仍然如隔靴搔痒。由于其在中国金融体系中长期处于中坚地位,因此,上述举措若成行无疑为金融混业的扛鼎之作。

这给沸腾的资本市场又添了一把火。加快混业经营步伐,培育大型综合金融集团,才能不断推动资本产品创新和资本市场的

进一步优化审核流程 提高审核效率推动并购重组市场快速发展

有业内人士表示,在一定程度上,PE机构巨额融资对新三板市场产生了“抽血效应”,间接掠夺了中小微企业的融资机会。

证监会发布完善新股发行制度相关规则

证监会制定并发布了《关于进一步推进全国中小企业股份转让系统发展的若干意见》

进一步优化审核流程提高审核效率 推动并购重组市场快速发展

为配合落实《关于深化国有企业改革的指导意见》、《关于鼓励上市公司兼并重组、现金分红及回购股份的通知》(证监发〔2015〕61号)的文件精神,进一步优化并购重组审核流程,提高审核效率,提升并购重组服务实体经济的能力,证监会将实施并购重组审核全流程优化工作方案。具体安排如下:

- 一是改进审核模式。
- 二是调整审核重心。坚持以信息披露为中心的审核理念,充分尊重上市公司的意思自治,避免做出实质判断。
- 三是优化内部流程:改进审核专题会机制、实施批量上会。
- 四是加强中介机构监管。
- 五是强化事中事后监管。
- 六是严格审核纪律。

政策红利如期而至 新三板迎发展高效期

市场各方期盼已久的新三板政策红利在2015年的年末如期而至。

近日,证监会制定并发布了《关于进一步推进全国中小企业

股份转让系统发展的若干意见》,作为证监会层面首份对新三板市场制度安排的框架性指导意见,其从融资机制、交易创新、市场分层、主办券商责任强化、市场监管等方面提出了指导性要求,无疑为下一阶段新三板市场的发展指明了方向。

当下,新三板市场挂牌企业数量快速增长,结构不断优化,新三板挂牌准入不设财务标准和业态限制,以信息披露为核心进行挂牌审查,不仅化解了中小微企业上市难的问题,而且还实现了把企业的遴选和价值判断真正交给市场的目标。目前新三板挂牌公司总数达到4239家,比2014年底的1572家增长170%,同时,企业融资市场化特征明显,“小额、快速、按需”的融资制度将融资方式、融资时点、融资规模、融资过程、融资价格的决定权交给市场,新三板融资规模不断攀升,此外,交易机制逐步优化,做市商开始展现出较有话语权的定价功能。新三板已成为创新型、创业型、成长型中小微企业登陆资本市场的主要选择。

这“一松一紧”的制度安排为市场的后续创新和长期发展预留了政策空间,相信随着相应制度落地和配套规则的出台,新三板将迎来高效的发展期。■

### 中国证券市场年会“优秀贡献龙鼎奖”

11月20日，国内极具行业影响力的第十一届中国证券市场年会上，天风证券凭借2015年在整体发展和业务板块上的优异表现，首度斩获“中国证券市场2015年优秀贡献龙鼎奖”，成为获得该年度殊荣为数不多的全国性综合券商之一。

据了解，中国证券市场年会是由证券日报社发起并主办的中国证券界年度高端峰会，旨在打造中国证券市场高层对话、分享智慧、创造价值的顶级交流平台。



天风证券副总裁、固定收益总部总经理 翟晨曦

### 《中国经营报》“2015年卓越竞争力品牌建设金融机构”

12月2日，由《中国经营报》主办的“互联网金融高峰论坛暨2015年度（第七届）卓越竞争力金融机构颁奖典礼”在北京金融街举办。凭借着2015年在公司整体规模发展和跨界品牌建设上的突出表现，天风证券荣获“2015年卓越竞争力品牌建设金融机构”奖。

据了解，“卓越竞争力金融机构评选”是行业内具备较高影响力和权威性的金融机构综合性评选。该评选是基于获得孙冶方大奖的中国社会科学院工业经济研究所“竞争力模型”，引入行业专家和专业媒体的意见作为辅助，旨在寻找金融机构在业务、服务、规模、社会责任等方面的核心竞争力，发现金融界的卓越者。



天风证券上海资产管理分公司 总经理 许昕

### 《证券时报》“中国最暖投顾”

12月4日，在证券时报“中国最暖投顾评选”中，天风证券荣获“2015中国最暖投顾团队奖”，杨秦川、田笑雨、王斌善三人荣膺“2015中国区域最暖投顾”。天风证券首席投资顾问、咨询服务部副总经理徐善武受邀参与当日圆桌论坛。

“中国最暖投顾”评选，则是由《证券时报》主办的针对整个券商行业投顾从业人员的一次综合性评选。此次评选正是为了了解，提供什么样的服务，才能成为投资者最认可的暖心投顾。



从左往右依次为天风证券杨秦川、徐善武、王斌善

### 第一财经金融价值榜“最佳新三板做市商”

12月11日，由《第一财经日报》发起，并整合第一财经全平台之力打造的“第一财经年会”在北京金融街成功举办，数十位金融精英、经济学家和互联网金融创新机构代表应邀出席，共同探讨中国经济新常态，聚焦金融改革新坐标，见证中国金融变局新开端。同时，在年会期间，还揭晓了“2015年第一财经金融价值榜”评选结果，天风证券凭借2015年在新三板做市商领域的突出成绩和影响力，荣获“最佳新三板做市商”大奖。



天风证券中小企业服务中心联席总经理王海龙



天风证券品牌管理部总经理杨芳

### 中国营销领袖年会“最佳跨界营销奖”

1月8日，由《新营销》杂志主办的“2015（第十二届）中国营销领袖年会暨第十一届‘标杆20’中国营销大奖颁奖典礼”在广州成功举办。天风证券凭借“中国好学长”、“‘金融+风已来’首届跨界金融同学会”等一系列极具业界影响力的品牌活动，获颁2015年度“最佳跨界营销奖”。

据年会颁奖方介绍，“跨界”是营销中的一大课题，很多企业通过跨界合作激发了全新的发展动力。天风证券，用一系列以跨界思维主导的品牌活动，让公司的品牌定位得到了进一步的牢固与深化。



天风证券总裁助理、债券融资总部总经理韩大庆

### 《经济观察报》“2015年度卓越金融品牌影响力”

12月4日，天风证券在“2014-2015年度中国卓越金融奖评选”中荣膺“2015年度卓越金融品牌影响力”。“中国卓越金融奖评选”是由《经济观察报》开创的金融行业品牌力综合评选，自2012年起至今已成功举办三届。以总结中国金融行业的经营理念 and 方式为宗旨，推动中国金融行业的全面改革和进一步发展。

此次天风证券荣获“卓越金融品牌影响力奖”，是对天风证券在企业发展和品牌建设上所取得的成绩。



左四 天风证券数字营销经理 谢琦

### 中国互联网经济年度大会暨2015年“金i奖”颁奖盛典“金融营销最佳案例”“中国互联网经济年度品牌”

近日2015年（第十三届）中国互联网经济年度大会暨2015年“金i奖”颁奖盛典在北京成功举办。天风证券一举拿下“2015年中国互联网经济年度品牌”、“2015中国金融营销最佳案例”两项大奖。

作为互联网行业盛会，“2015中国互联网经济年会”在两天的时间里，邀请了来自互联网行业的翘楚、研究专家、以及知名媒体和企业方代表，从宏观与微观、创新与发展、实体经济与互联网经济等多个不同的角度展开讨论，全面梳理年度中国互联网经济发展的脉络与方向。



天风证券中小企业服务中心总经理张玉玺

### 中国财经风云榜“最佳场外市场业务券商”

2016年1月9日，由和讯网与中国证券市场研究设计中心联合主办的“改革新动力”财经中国2015年会暨第十三届财经风云榜在北京举行。年会围绕“改革新动力”的会议主题，从宏观经济领域，中观行业层面进行探讨，详解未来机遇。天风证券凭借着2015年在新三板市场上的优异表现，荣膺财经风云榜证券行业“最佳场外市场业务券商”。

作为金融产业最具权威及影响力的评选之一，本届依旧以严谨的态度盘点保险、网贷、期货、基金、证券等金融及相关行业的年度榜单，成为广大投资者及主流财经媒体密切关注和广泛报道的财经盛事。

# ALL-ROUND FINANCIAL SERVICE EXPERT

## [ 跨界金融服务专家 ]



天风官方微信



天风官方微博

**400-800-5000 | [www.tfzq.com](http://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.