

朱彦：唯有专注方能制胜

□本报实习记者 徐文擎

紧跟市场节奏 打造专注领域

在酷爱登山和马拉松的朱彦看来，投资就和这两项长时间耐力运动一样，需要的都是找准节奏、一以贯之、挑战极限。只有做到良好的自我管理，才能赢得既定目标，获得丰厚的投资回报。

在这种思路下，北信瑞丰一直在探寻适合自身发展的专注领域，建立“弯道超车”的信心。因为股东方北京国际信托有限公司在信托业务上的天然优势，公司原本想借子公司业务迅速发展，但由于监管部门的新规，此项计划暂时后延。与此同时，朱彦敏锐地嗅到权益类市场的巨大机会，公司在第一时间加大了在股票类产品上的布局。

北信瑞丰无限互联主题混合基金是公司第一只发起式基金，目前刚刚结束热销。“投资者认购很踊跃，在北京、上海等城市的认购情况和大中型基金公司差不多。”朱彦在谈到基金的认购情况时介绍，发起资金认购该基金的总金额不少于1000万元人民币，且对认购的基金份额持有期限不少于3年。“公司的每一位员工对产品都进行了认购，这么做是为了使股东、管理人和投资人的利益一致，让投资者放心。”

对于以无限互联为主题发行公司的第一只混合型基金，朱彦称这是“顺风起跑”。目前互联网投资主要的三个方向，硬件高速增长时期已过，将来周期性特征会越来越强；软件处在快速增长时期，仍有挖掘机会；互联网应用处于一个爆发期，网络铺设和终端普及已经大体

完成，应用爆发具备坚实基础，公司也因此将互联网应用作为重点布局方向。

“在渠道建设上，除了银行，目前已经达成合作意愿的券商等第三方销售渠道也有数十个，有的在此次基金发行时赶不上，但下拨会跟进，还有与微信、APP等互联网平台的合作也势在必行。搭架子、建产品、铺渠道，一样都不能少。”朱彦说。

对于近期股市经常性的大幅上涨与回调，朱彦认为指数的单边上涨基本结束，未来将进入宽幅震荡时期，短期来看是主题和板块的快速轮动，热点会不断转换，夯实涨幅基础。目前上涨主要集中在金融和部分周期性的公司，因为市场压抑了七八年，短期内大量增量资金进场、权重股快速拉升是市场上涨初期的正常现象，但这种现象可能不会持续太久，增量资金大量、集中入市会告一段落。

但他看好长期的改革牛市。改革牛市不会只靠估值带动，而是靠企业的业绩成长带来，A股市场也会像美国上世纪八九十年代那样，一批成长型公司经历从无到有、从小到大、逐渐在经济中发挥的作用越来越大、在指数中占的比例越来越高，使市场发展成一个持续的、健康的牛市。

“因此，我们会立足长远，跟随经济转型的趋势，无论是在权益类还是在未来的子公司业务上，打造属于自己的专注领域，不断加强自身的主动管理能力，建成一支值得投资者信赖的管理团队。”朱彦说。

业务未动 风控先行

作为北京国际信托有限公司航母编队里的一艘护卫舰，北信瑞丰或许生来就被赋予了稳健的集团基因。如朱彦所说，公司不仅要抓住中国经济转型的势头“顺势起跑”，还要继承股东在风控上多年积累的宝贵经验，保证自己在奔跑时“不翻跟头”。

“北京国际信托在风控领域专注数十年，有强大的专业优势。得益于股东方在风控方面的指导和培训，我们的风控团队建设及未来子公司风控人才培养都会做得更加扎实和稳健。”朱彦将此形容为“业务未动，风控先行”，这是保障投资者权益、做“长跑型”投资选手的重要一环。

他以中证登12月8日发布的《关于加强企业债券回购风险管理相关措施的通知》一事举例。公司在运作管理北信瑞丰稳定收益债券型证券投资基金时，就严格遵守相关法律法规规定，将产

村上春树说，长跑者是孤独的。

朱彦说，投资和长跑一样，都需要极强的自我管理能力，认准目标，忍受孤独，持之以恒。“爬一个坡很难，但是你别停，其实你还可以坚持往前走，走着走着会发现前面有个平坡，停了就见不到平坡了。”这是他经常对公司员工说的话。

作为第二家“90后”基金公司(第91家及以后成立)，北信瑞丰基金管理有限公司也正在爬坡的过程中，搭架子、建产品、铺渠道，朱彦掌舵下的北信瑞丰一刻也不停歇。目前他们已发行北信瑞丰稳定收益债券型基金、宜投宝货币市场基金及无限互联灵活配置混合型发起式基金3只产品，并计划在明年发行多只权益基金和固定收益类基金，同时将会利用股东方优势和未来的子公司来拓宽业务发展通道，用最短的时间找到自己的安身之本，用坚实的脚步在市场中打开局面。

多年前养成的登山和长跑的习惯让朱彦相信，唯有专注，方能制胜。



朱彦，毕业于中国人民大学投资经济系，从事证券业25年。现任北信瑞丰基金管理有限公司总经理。曾任海南华银国际信托投资公司北京证券营业部总经理，北京国际信托有限公司上海昆明路证券营业部总经理，国都证券有限责任公司上海通北路证券营业部总经理，国都证券有限责任公司上海长阳路证券营业部总经理，中欧基金管理有限公司督察长、副总经理。

“当然，在这个过程中，风控是时刻悬在头顶的一把达摩克利斯之剑。”朱彦说。

推进股权激励和事业部制

所有新成立的基金公司都会面临一个同样至关重要的问题，即如何吸引和留住稀缺的优秀人才，北信瑞丰也不例外。朱彦介绍，公司章程明确规定，对于核心团队例如各条线的主要负责人和业务骨干，将实行股权激励机制，甚至具体金额也有说明，落实时间会在2015年的某个时机。

“治理结构决定了公司的体制和机制，这是公司发展的根本；实现股权激励，让有贤之士与公司密切结合，实现共赢。不仅是内部高管，包括我们和股东方也多次讨论过这个问题。对于稀缺人才，我们毫不吝啬。”朱彦说，这已经成为公司的战略规划之一，管理层逐步持股，同时打破铁饭碗和铁交椅，实现全员考核，最大程度地筛选出优秀人才。

关于考核，除了常规的KPI绩效，公司全员还会进行背对背的打分评价。“在上次考核中我两项总分第一，说明大家还算认可我的价值。什么时候没价值了，那就应该让贤了。”他笑着说，“像高盛一样，我们倡导合伙人文化，倡导公平透明的市场化的绩效文化，督促管理层发挥最大的力量，强调以业绩来评判贡献度。”

除此之外，公司准备适时推出事业部制，实现“全成本核算、利润中心”的事业部制竞争体系。“能者上，庸者下。如果做得不好，会被代替或者面临激励幅度的缩减。从经营的角度讲这很合理，压缩管理层级，实现扁平化，实现利益绑定。一开始可能不会达到全成本核算，但长期来看这是大趋势，更是我们吸引优秀投研人员和市场精英的重要砝码。”

但在公司发展初期，朱彦鼓励大家进行跨部门的合作，鼓励员工在本职工作外多了解其他部门在干什么，以便大家看到公司全局，找准自己的定位。“我们现在提倡全团队精诚合作。很多资源需要共享，可以先推一个类事业部制，积累一些经验，既调动各部门的积极性，又使内部合作氛围比较浓。等到明后年公司成本完全覆盖，并形成完整的业务体系时，再适时推出。”他透露，即将成立的子公司也会采取股权激励的方式，“年初董事会已经批准”，他说。

谈到未来战略发展，朱彦认为要在全集团的体系下，开展大资产管理业务，充分利用母公司资源，为大体系客户资产保值增值。通过两到三年的运作，建立自己专属的主动管理能力，无论是在公募产品还是子公司业务类别上，都形成自己明显的特色。

“现在公募基金行业，投研力量削弱，明星经理奔私，牌照价值在下降，倒逼新加入的基金公司在股权激励和业务拓展模式上有所变化，重新进行座次的排序。行业肯定会有新一轮洗牌，我们只有用市场化的方式去探索新的发展路径，秉承投资人价值最大化的经营宗旨，向‘投资者值得信任的投资平台、投资者丰盈财富的资管机构’去努力，去寻找坚韧、务实、优秀的投资管理人才，形成简单、扁平、透明、向上的企业文化，才能真正在竞争中活下来，并且活得好。”朱彦说。