



# 他们为什么值得信赖

## ——记国泰基金经理不为人知的另一面

**编者按:**在第一期的“国泰基金信赖之旅”中我们借助知名经济学家的影响力,回顾了资本市场20年的发展历程;第二期中,我们走到三地(北京、上海、广深)数百位普通投资者身边,用心倾听小人物们对于资本市场20年和基金投资的收获与感悟;今天的第三期,我们走进国泰基金,聚焦11位基金经理。

从第一只封闭式基金产品的发行到行业资产管理总规模超越两万亿,公募基金业的12年发展历程伴随了国人理财观念启蒙、发展,并日益壮大。国泰基金作为其中的先行者,见证并参与了这一辉煌的历程。从1998年成功发行中国第一只封闭式基金——基金金泰以来,国泰基金一直致力于打造一支专业化高水准的投资团队,追求一种长期价值投资的理念,并以这种长期投资的理念来为客户创造一个持续稳定的回报。

如今接力棒传到目前的11位基金经理手中,这是一个懂得“感恩、开放、分享与承担责任”的团队,形成以“以专业、勤勉给投资人带来回报,与公司共成长来回报投资人、回报股东、回报社会”为核心的共同价值观。

没有业绩排名,没有市场预测,这里呈现的是基金经理的另一面,一群可爱并且值得信赖的基金经理。

在基金业,基金经理的经验和历史业绩是投资人选择投资产品的重要参考依据。曾经有家基金评级中心对业内61家基金公司基金经理的从业年限有过调查,结果显示国泰基金近10位基金经理的平均从业年限是业内最长的基金公司之一。

作为国内最早规范成立的基金管理公司,国泰基金的投资研究团队历经12年的资本市场磨砺,沉淀和形成国内最具管理经验的投资管理团队之一应该不会让人意外。把资产交给一群从业多年的“老兵”来打理,心里自然会觉得比较踏实,我们也试图走进他们的世界。

### 根深才会叶茂

众所周知,面对基金行业的急剧扩张,来自基金经理这一岗位的人才年轻化现象越来越多,使得基民可能会对于他们的投资能力提出质疑。但在国泰基金,这种现象首先在制度上就被屏蔽。

记者从国泰基金了解到,从一位普通研究员晋升为基金经理,必须要在内部经过不少于4道严格的评审程序,每一道程序之间都需要通过一段时间的模拟组合,对市场的判断及宏观经济、行业等研究成果来检验其投资管理能力的。

成为一名基金经理的过程是极其审慎的,这样做的目的在于要将投资管理业绩偶然性因素降到最低。“如此选拔和历练出来的基金经理对于公司给予自己的这份职业荣誉都是相当珍惜。

一家总部位于深圳的银行基金业务负责人告诉记者,他们推荐基金产品时并不会以短期业绩作为衡量标准,而会更加注重基金经理长期历史业绩表现,基金经理的管理经验和对于风险的控制驾驭能力虽然不能保证未来成就好基金,却是后者必须具备的先决条件。”

非常难得的是,目前在职的几乎所有国泰基金经理都是从内部培养一路走来,并且在公司年限都超过3年,未来我们仍然会坚持内部培养基金经理的道路。虽然内部培养的成本比较高,周期也比较长,但是对公司的理念理解得更为深刻。同时可以增加公司员工的忠诚度和投资者的信赖度。”

一位在国泰基金工作超过10年,从研究员一路成长起来的优秀基金经理对此颇有感触,国泰基金非常尊重人才,只有历经牛熊市的考验,并有着扎实的功底才能真正成长为优秀的基金经理,这也是一种爱护人才的表现。”

在他眼里,基金经理是一份很辛苦但能够带给给自己无上荣誉的职业。

### 你是高C还是高I?

早在两年前,国泰基金就在公司内部引进了一套业已被广泛应用于HSBC汇丰银行、Mobil美孚石油、DELL戴尔等世界500强企业的DISC性格测试系统。

D、I、S、C四个字母代表了四种不同个性特点的职业人群,分别是D=dominance(支配力),I=influence(影响力),S=steadiness(稳定性)和C=compliance(服从性),四种性格难分优劣,通过此性格测试能够帮助公司更为合理地人尽其用,并将团队的力量发挥到最大,对于基金经理而言尤如此。

古语有云:有容乃大。在DISC性格测试系统中,基金经理的性格各不相同,这也正是国泰基金所希望看到的,将不同风格的人才放在一起,每个人都有自己的特长,都有自己的专业性,互相学习互补,

团队才能更加强大。”

上述银行基金业务负责人向记者表示,愈来愈成熟的投资者已经不再要求基金必须长时间地保持领先业绩,他们更加看重基金经理是否有足够鲜明的管理风格来让基金未来业绩可以预期。

高D型基金经理或许能够适应牛市的投资环境,高S型基金经理相对谨慎。对于今年震荡行情,高C型基金经理会显得游刃有余。充分挖掘每一位基金经理性格,历练成不同投资风格特点,国泰基金希望旗下多种类型基金能够满足不同风险偏好投资者需求。

### 基金经理的6顶帽子

性格或是先天就决定了,但通过后天训练,依然可以将每个人培养成多面手,能够有着多种不同的思维方式。

勇于自嘲,要有幽默感”是国泰基金的投研团队所倡导的价值观之一。于是,当一群基金经理围坐在一起讨论一家上市公司投资价值时,我们常常能在会议室中看到这样一幅场景:

戴着白色帽子的范迪钊向大家描述着从一家刚刚调研回来的上市公司中了解的情况,戴着红色帽子的邓时锋通过10余年的投资经验指出这家上市公司和同行业相比,目前估值偏低,或将在明年有不错的表现。

轮到张玮时,这位戴着黑帽子的基金经理则谨慎地将该上市公司所面临的宏观调控风险向在座的各位基金经理一一揭示,希望大家能够再冷静地思考。

这时,黄色帽子的程洲站了出来,他需要尽力解释张玮所提出的疑惑和风险点,并试图说服大家把这家上市公司选入股票池。

而王航扮演的棕色帽子角色则要把大家从对该上市公司的关注中解放出来,“为什么我们不投资同一行业另一家上市公司呢,它虽然估值贵了些,但成长性更好!”

戴着蓝色帽子的黄焱也并没有闲着,作为控制者和组织者,责任在于控制、指挥和协调整个思考过程,使大家的思考过程程序化、清晰化、条理化,最后对这家上市公司给出客观评价。

或许今天戴着不同帽子,承担着不同角色扮演任务的基金经理到了明天就会彼此角色互换,共同讨论另一家上市公司。

6位基金经理戴着6顶不同的帽子,在思考问题时扮演着不同角色,演绎了国外著名的6顶帽子思考法,这种独特的思考方法能够引导不同性格的基金经理在合作和对话的过程中寻求解决问题的途径。

在和国泰基金经理交流的过程中,他们认为在追求卓越的过程中,和谐的冲突与争论是必须有的,只有这样才能发现工作细节中的一些问题,没有一个卓越的投研团队是一个一团和气的整体。”

### 我们是“德国队”

在会议室内,基金经理戴着不同颜色的帽子扮演不同的角色讨论问题,而对外他们却代表着国泰基金,拥有共同的价值观和理念,并齐心协力打造成中国基金业的“德国队”。

对此,国泰基金的基金经理们有着自己的一番解读。巴西、阿根廷、法国等球队中有很多明星,他们才华横溢,往往能够踢出很漂亮的足球,但也不免时常会在一些弱队上马失前蹄,很难走到最后;我

们希望国泰基金能够像德国队一样实现稳中求进,为持有人带来持续稳定的业绩回报。”

在足球行家眼中,以德国队为代表的欧洲球队虽然队中也不乏明星球员,但整个球队讲究团队配合,人尽其用,最后往往能够取得理想的成绩。

这也是目前投资者购买基金的诉求所在,明星基金会因为基金经理的更替而导致业绩起伏,但只要基金公司整体业绩都能表现优异,无形中会让基民产生安全感。”

从过去世界杯数据来看,德国队曾经12次进入世界杯四强,是所有世界杯球队中进入四强次数最多的球队,甚至高于10次进入四强的巴西队,这也从一个侧面坚定国泰基金希望把投研团队打造成追求团队合作精神德国队的决心,国泰的基金经理并不试图打造短期业绩突出的明星基金,而更希望所管理的基金成长为长期业绩优异且稳定的绩优基金。”

### 感恩的基金经理

成为基金业中的德国队,淡化精英意识固然重要,但作为替百万普通老百姓打理资产的基金经理也必须强化社会责任意识。在国泰基金整个投研文化和价值观中,感恩是永远放在重要位置的,因为他们知道能力强的人可能把事情做得很好,但也可以走向反面。根植于内心的责任感、荣誉感和道德上的自我约束,对基金管理人而言极为重要。我们是通过资产管理给大众带来财富、幸福和祥和的生活,这是一项高尚的事业。”

刚刚过去的11月,在国泰基金公司发出征集明年红蜡烛助学计划建议时,基金管理部总监黄焱代表全体基金经理决定捐出去年获得的优秀部门奖金,希望成立爱心基金,帮助改善山区孩子和老师们的教学和生活条件。

国泰基金的红蜡烛项目实施4年来,已经成为了公司文化的重要组成部分,一次次付出和一次次收获的感动,让红蜡烛文化已经根植于每一位国泰基金人的内心,黄焱的行动告诉我们国泰的基金经理们不仅只会关心指数的涨跌和枯燥的数据,还关心影响深远的文化,对市场、对社会、对国泰、对社会都怀有感恩的心态,具有责任感,并勇于承担这份责任。

这份感恩的精神不仅体现在关心公益事业,同样留存于信任他们的基民中。另一个事例是今年5月,国泰金鹰增长8周年举办名为“老大的幸福”征文活动,收集到200多份基金持有人来信,叙述了自己与国泰基金共同成长的故事,也许他们不会想到的是,不仅是该基金经理张玮,几乎所有的基金经理们都认真阅读过基民信件中的故事。

这对于基金经理而言是一种自发地愿意和基民走得最近的行为,一种职业荣誉感油然而生,他们深知这是金钱所无法换来的,也鞭策着他们更加努力地管理好持有人的每一分钱,正如国泰金鹰增长基金经理张玮所说,基金投资是耐得住寂寞的长跑,在长跑的过程中,伴随我们更多的是默默努力和坚持,而不是鲜花和掌声。鲜花和掌声往往是到达终点或阶段性的胜利时一瞬间的鼓励,而真正让我们动容和坚定走下去的是那些在漫漫投资长河中与我们共成长的基民。未来我也很愿意和你们一起默默践行长期价值投资理念。”

相信这也是每一位国泰基金的基金经理真实的心里独白和写照。(CIS)

### 链接

## 六顶帽子思考法

六顶思考帽的创作者是被誉为“创新思维之父”的Edward de Bono博士,上世纪末,国外的许多企业已得到了该课程的培训,直至本世纪初才传入中国。

人的思考方式可以有六种不同的类型,如果团队成员能把所有的思考能量聚焦在一种思考方法上,这种思考将最具建设性。每一种思考方式用一顶具有鲜明比喻色彩的帽子来代表,白、黑、黄、红、绿和蓝6种颜色的帽子,分别代表了6种思考方法。

**白帽子**——代表信息及质询。我们现在有什么信息?需要寻找什么信息?还缺乏什么信息?

**红帽子**——代表情绪、直觉、感觉及基于直觉的想法。只需表达即时的感受,不需要进行解释。

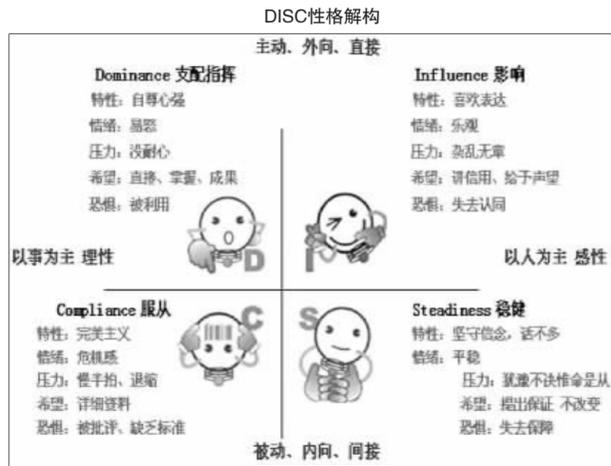
**黑帽子**——代表谨慎、判断及评估。这是不是真的?会不会成功?有什么弱点?有什么坏处?一定要把理由说出来。

**黄帽子**——代表效益。这件事为什么值得去做?有什么效益?为什么可以做?为什么会成功?一定要把理由说出来。

**绿帽子**——代表创新、异见、新意、暗示及建议。有什么可用的解决方法及行动途径?还有什么其它途径?有什么合理的解释?任何意见都不可抹杀。

**蓝帽子**——代表思考的组织及思考有关的问题。我们到了哪个阶段?下一个步骤是什么?作出具体说明、概括及决定。需要使用哪顶帽子?

训练思考每件事时,可以随时戴上或脱下帽子。当戴上一顶帽子后,便要扮演属于该顶帽子的角色;每个人可以要求他人戴上或脱下帽子,或互相交换帽子。



### 国泰基金经理团队



余荣权

黄焱

张玮

邓时锋



王航

程洲

范迪钊

刘翔



赵峰

吴晨

翁锡赞

没有业绩排名,没有市场预测,这里呈现的是基金经理的另一面,一群可爱并且值得信赖的基金经理。

### 关于国泰基金

国泰基金成立于1998年3月,是国内首批规范成立的基金管理公司之一,也是上海仅有的一家具有包括社保、企业年金在内的全牌照基金管理公司。目前国泰基金旗下

共管理3只封闭式基金和16只开放式基金,形成了较完善的基金产品线,累计已向持有人分红超过200亿元。公司秉承“以最大的专业性和勤勉为投资人创造长期稳健财富

回报”的管理理念,在2010年度证券时报明星基金评选中,一举斩获包括明星基金管理公司在内的5项明星基金奖项,也是当年度获奖最多的基金公司。

敬请期待12月21日上海环球金融中心 资本市场二十年巡礼暨国泰基金日高峰论坛: 国泰基金经理对话9大知名经济学家