

东吴行业轮动增聘基金经理 任壮行走在 风口浪尖?

2013年股票市场的操作难度给投资者留下了深刻印象,而在新年伊始,基金界马不停蹄地更换基金经理也同样让人眼花缭乱。截至1月10日,就有超过40只基金发布基金经理变更公告,其中多以增聘为主。业内人士表示,现在的增聘多是在为将来更换原基金经理不佳的基金做准备,尤其是像东吴行业轮动这样业绩不佳的基金更是这样。

基金经理年初现“更换潮” 增聘为主背后另有内情

岁末年初,基金经理换防密集上演。其中不但涉及华夏、易方达、博时等大型基金公司,同时也包括华安、大成、交银施罗德、上投摩根、国联安、海富通、泰达宏利、光大保德信、华商、申万菱信、新华、融通、宝盈、东吴、浦银安盛、方正富邦等中小基金公司。从公告内容看,增聘俨然成了今年年初基金经理变动的关键词。

事实上,每年年初增聘基金经理的公告,有相当比例是在为原基金经理的离职做准备。即一只基金在增聘基金经理不久,原任基金经理就会离职。

证监会数据显示,去年共有21只基金在一季度发布了基金经理变动公告后,在上半年又出现一次或多次的基金经理变动。其中有13只基金在年初发布增聘基金经理公告后,其原任基金经理不久就离职。而增聘和前任掌舵人离职的时间间隔约为3个月至3个半月。

业内基金分析师表示,年初基金经理变更频繁原因众多,多数是因为业绩不佳所致,另有一部分则是因为公司内部岗位的调整所需,多数公司年初会出现内部人员调配等现象,如此前新华基金于日前发布了5份基金经理变更公告,宣布6位基金经理离任。此外,也有一些基金主动因个人职业需要,由公募转投私募,或者基金经理去新成立的基金公司。

东吴基金连发增聘公告 行业轮动原基金经理未来或被换

前不久,东吴旗下两只基金东吴进取策略和东吴双动力发布公告,各增聘一名基金经理。其中,东吴进取策略增聘投资副总监凌鹏与现任基金经理唐祝益共管该基金。凌鹏2006年9月~2013年3月就职于申银万国任策略部总监;2013年3月起加入东吴,任公司研究副总监。另一只增聘基金经理的东吴双动力一度曾是东吴旗下明星基金,但2013年表现不尽人意,排名位于股票型基金中下游,净值涨幅为14.52%。东吴双动力本已是两位基金经理共管,现加入张楷瀚“三拖一”。张楷瀚2010年7月~2012年9月就职于国泰君安,2012年10月加入东吴,曾任研究策划部研究员、基金经理助理。

紧接着,1月14日东吴基金再次宣布,旗下东吴行业轮动股票基金增聘刘元海担任基金经理,任职日期自2014年1月13日起。由此,该基金也再次成为双基金经理制的成员,刘元海与任壮共同管理该基金。

据公告,刘元海有10年证券从业经历,2004年2月进入东吴基金管理有限公司,曾任研究策划部研究员、基金经理助理、东吴深证100指数增强基金(LOF)基金经理等职务,现担任投资管理部副总经理、东吴新兴产业精选股票基金经理、东吴内需增长混合基金经理。

天天基金网显示,在刘元海管理东吴新兴产业精选和东吴内需增长混合期间,两只基金分别实现了23.39%和17.4%的回报,均大幅好于同类产品。而反观东吴行业轮动股票基金此前的基金经理任壮,从其2009年独立掌管该基金的4年时间里,回报率为-39.68%。就算是在大盘2013年触底反弹中,该基金的回报率还是下跌了28.25%,远远跑输同类基金4.82%的同期平均回报率。

据业内人士表示,东吴行业轮动大跌的原因与管理能力关系很大,从业绩表现看,该基金显然未能把握市场主题风格的轮动机会。公开资料显示,其去年三季报显示的重仓股几乎都是资源类个股,无怪乎其净值大跌。

(康博 张桔)

凤凰网 CEO 刘爽 2013 年会致辞: 拥抱生活,顺势而为

大时代 VS 小时代——当理想撞上现实的致辞就要到结尾了,跟大家分享前阵子一部非常火爆的电影《小时代》,我试图看下去,但没有成功,这部电影唯一牛的是名字,非常犀利,一语道破我们这个时代的主旋律。

大时代 VS 小时代 ——当理想撞上现实

我来自70年代。准确地来说,我是80年代的青春,70年代末到90年代末承载着我的青春期,这十年,百家争鸣,巨星闪耀。这个时代的特点是物质极度匮乏,但精神世界极其丰富,什么思想都可以讨论,人们对国家的未来有无限憧憬和设想。在那个时代,时髦的是兄弟们通宵辩论三权分立和新权威主义,上下铺唾沫沫横飞,现在你要跟谁谈这些,别人可能以为你有病。在那个时代,我们骑着自行车十几里地进城,顶着四五级风沙,从“黄牛”手里买柴可夫斯基音乐会票。但现在,我们的年轻人可能更爱把玩玩王力宏和李云迪之间的友谊,关心汪峰老师什么时候能上头条。那个时代,同学们入手一台短波收音机,现在微博微信上的内容比哪里都火爆。

商业机会 VS 媒体梦想 —— 让生意拥抱生活

时代真的不同了。看看我们周围那些大市值的互联网公司,看看那些取得巨大商业成功的互联网公司,你会发现他们都有一个共同的特点,就是把握了时代的脉搏。作为一个媒体人,我们要意识到这样的变化,我们要问自己,这个时代的主题是什么?我们的需求在哪里?围绕这些大需求,商业潜力和商业机会在哪里?并放下媒体人的清高,倾力让我们的生意去拥抱生活,否则就有被边缘化的危险,被这个小时代抛弃。这就是为什么,我们凤凰网立足在这个小时代,除了要建立媒体信息发布平台,还必须打造生活消费娱乐的双平台,必须做大游戏业务,做大房产、汽车、娱乐、财经、时尚的根本原因。

既然是追求物欲的小时代,是不是我们媒体人,都将没有作为?非也,仓禀实而知礼仪,当人们的物质满足到一定程度之后,对精神,对高端品质内容的需求,一定会高涨,这是一个普遍规律,看看发达国家

的经历,就印证了这点。我们也可以看看这些年优质电影电视的票房,看看我们自己的凤凰读书会,我们上周在清华大学举办的读书会,邀请了15位重量级嘉宾演讲,三四百位听众,场场爆满,挤得水泄不通,不用怀疑这个市场对优质内容的需求依然强劲。

现实骨感 VS 理想丰满 —— 找准 sweet spot

既然是小时代,是不是我们媒体人,可以放弃使命和理想?让我们先问问自己,我们能持续偷安在这个繁荣的小时代吗?如果社会的公平正义得不到伸张,个体尊严得不到保障,社会矛盾任由激化,我想小时代也许顷刻之间,会变成风云突变,激荡甚至动荡的大时代,那是任何人都愿意看到的。所以即使在小时代,作为媒体,我们维护社会公正推动社会进步的使命依然沉重。我们捍卫老百姓的话语权和知情权,来提高我们影响力公信力的使命依然神圣,我们必须心怀媒体理想。

大家有的可能不知道,中国共产党一大地址是包围在新天地里的,每次我去新天地,站在中国共产党一大会议门口,看着街上红男绿女,看着小白领们沉醉甚至疯狂的脸色,总是感慨万千,上世纪90年前,那些志士仁人抛头颅洒热血,在这里设计新中国未来的时候,他们的新中国是什么?他们的新中国,跟我们现在看到的新天地有什么差异?沧桑巨变是毫无疑问的,街上没有巡捕了,再没有“华人与狗不许入内”的牌子,吴淞口日本的炮台再不会不断地攻击我们了,中国人站起来了,不再受列强的欺辱,新天地卖的雪糕汽水,也不再是只有旧上海的达官贵人才能享受了,人民生活得到极大的提高。

但无论时代怎么变化,有一点是永远不会变的,就是大家对美好生活的向往,对公平正义尊严的追求。从百年沧桑看,中国的进步必将漫长而崎岖,急躁冒进必于事无补。有一句俏皮话“理想很丰满,现实很骨感”。正是因为理想和现实的反差,我们必须非常谨慎,我们可以有理想,但不能理想化,作为媒体人,也作为商人,我们应该在理想和现实之间找到一个甜点,注意这个甜点,是 sweet spot,不是蛋糕不是甜品,是高尔夫球的中心点。打高尔夫的人都知道,只有击中甜点,球才能笔直飞得很远。

2014 年 CEO 面临的 10 项关键的挑战

据国外媒体报道,为全球企业 CEO 和董事会提供咨询服务的机构 The Miles Group 的创始人和首席执行官史蒂芬·迈尔斯预测 2014 年 CEO 将面临的十项关键挑战。

1. 找到增长的道路。多年以来,企业一直把重点放在削减成本和提高生产率方面。这使我们看到了长期以来最强劲的资产负债表。随着整个 2014 年经济信心的持续改善,CEO 们将把重点首次放在寻找投资增长的最佳途径方面。2014 年增长将来自什么地方是每一位 CEO 首先考虑的问题。
2. 加强应对政府和监管部门的挑战。没有理由认为政府政策对企业的影响在 2014 年将减弱。在美国,企业将开始感受到平价医疗法案的全面影响。欧洲将继续关注欧盟政策的消息。认真评估政治进程会在哪里产生影响并且针对政府行动做好准备将是 CEO 们的重要活动。
3. 有效地与董事会交流。董事会的性质将继续改变,将成为 CEO 的真正的、战略性的资源。CEO 现在将面对他们担任这个职务以来的完全不同的董事会。这需要一种完全不同的沟通模式。

4. 一致和透明地履行职责。要在公众监督的环境中生存,目前的 CEO 必须一致地和透明地履行领导职责。CEO 的任何言行都可能成为决定性的事件。企业内部和外部都有放马听炮的人,他们有能力调查你的每一个行动,然后向全世界公布。
5. 权衡养老金对盈亏底线和人才的影响。养老金最近成为 CEO 最优先考虑的问题。领导者要知道养老金对于盈亏的真正影响,因为这是一个机构的最大的成本中心之一。除了养老金设计对于保留员工和承担义举的影响外,这里还需要关注广泛的信托问题。
6. 为增长引进人才。随着企业把重点转向增长,2014 年 CEO 面临的挑战是找出和培养善于发展业务和产品的高管。这些技能比过去几年削减成本的技能更难以捉摸。
7. 把数据转换为收入。CEO 们一直说“我们要把重点放在客户身上”。但是,大数据是能够以真正的差异化方式实现这个目标的东西。在未来的一年里,CEO 及其机构将进一步努力学习如何最好地收集和数据分析数据,并且利用数据与客户交流。这是把



我过去也打高尔夫,但常常是使了很大劲一杆挥出,球纹丝不动待在 tee 上,静静地看着在风中摇晃的我,有时候虽然打到了球,但因为没碰到甜点,球飞到了别的球道,那感觉很沮丧。所以在理想和现实之间,我总结了十六个字与大家共勉,前八个字是“心怀理想,举重若轻”。说的是纵有理想,也不能发力过猛,要用巧劲,否则不仅扭着腰,也无法致远,下面八个字是“拥抱生活,顺势而为”,提醒我们要站在风口,要顺应时代的主诉求。不是有这么一句话吗?台风来了,站在风口,连猪都飞的起来,何况我们是凤凰,是一鸣惊人一飞冲天的凤凰。

分享寄语

最后我想跟大家分享一段讲话,这段话深深触动了我。他的演讲者,在十来岁的时候,家里受到迫害,从天堂掉进了地狱,他的青春期在黄土高坡度过,经过七次申请才最终入党,他从基层河北正定一步一步做起,从厦门、宁德、浙江、上海一路走来,我想大家应该猜到了,他就是前不久,在庆丰包子铺,点了二两猪肉大葱馅包子和一碗炒肝的,我们的国家领导习近平。他的新年致辞,没有套话,真挚朴实,充满哲理,震动了中国,感动了世界,我们为此做了一个专题《习近平的新年贺词为何令民众动容?》,下面让我们一起来看这段视频:“生活总是充满希望的,成功总是属于积极进取、不懈追求的人们。我们在前进的道路上,还会遇到各种风险和考验。让老百姓过上更加幸福的生活,还有大量工作要做。我们要谦虚谨慎、艰苦奋斗,共同谱写伟大祖国发展的时代新篇章”(习近平总书记新年致辞结尾部分)。

让我们一起用心体会习近平总书记的新年致辞,在未来的日子里,一起携手奋斗,为自己的梦,也为中国梦。(凤凰)

星巴克中国合作伙伴 百万年薪 全球招聘 CEO

1月20日,记者从星巴克中国合作伙伴——云南爱妮集团获悉,该集团将提供百万年薪面向全球征聘首席执行官(CEO)。

云南咖啡的种植历史已有百年,面积、产量占到中国的99%。爱妮咖啡是云南爱妮集团重点打造的中国咖啡豆领导品牌,集咖啡种植、初加工、精深加工、产品研发、贸易及品牌营销为一体。2012年2月6日,爱妮集团与国际咖啡巨头星巴克在云南成立合资公司,刘明辉担任合资公司总经理。

作为第一个把云南咖啡带到国际咖啡市场的“先驱者”,刘明辉称,“中国咖啡走向世界是个接力棒赛,我和我的团队用28年时间跑出了第一棒,第二棒应该由另一位更优秀的选手来领跑。”

刘明辉为继任者开出“年薪15万美元,外加年终百分之十利润分红”的优厚条件。消息一出,在云南引发轰动。有人质疑也有人踊跃报名。刘明辉坦言,“超越自己很难,我必须让位。”

但应征者的门槛也很高,“咖啡行业需要有特殊的感觉,品德、经验、热情、梦想、合作精神一样不能少,下任领导的目标必须是世界咖啡的珠穆朗玛。”这是刘明辉招聘 CEO 的条件。

目前,已有来自美国、我国香港等国家和地区的业内人士与爱妮集团进行深入交流与探讨。据悉,此次的 CEO 的甄选工作将持续到2月28日才会最终对外公布胜出者。(史广林)



大力培训农业职业经理人 助推农业现代化

日前,重庆市人大代表、万州区同鑫现代农业发展有限公司董事长卢长坤办完报到手续后,接着修改关于加强现代农业职业经理人培训的建议。

卢长坤说,市委、市政府去年4月下发了《关于支持农业产业化龙头企业发展的实施意见》,提出要加强对农业产业化人才培养。市级农业主管部门也先后组织实施“阳光工程”、“绿色证书”和“农民田间学校”等培训项目。“这些培训,主要是针对重点产业生产技术环节的培训,而对经营管理人才培训相对较少。”卢长坤说。

据了解,近年来黑龙江、四川等地都出台了政策,加快培育农业职业经理人,有力推动了农业企业发展壮大。卢长坤表示,万州从2012年起也开始探索农业产业化人才培养,组建了农业职业经理人促进会负责培训。目前共举办培训班三期,培训300余人,均被万州各农业开发公司“抢着要走了”。

卢长坤农业,应将现代农业职业经理人培训工作,纳入全市新型职业农民培训序列。培训由农业主管部门培训机构和农业行业协会联合举办,以增强培训的针对性和实用性。培训对象应为农业龙头企业、农民专业合作社的中、高级经营管理人才或新招聘的大学毕业生。按照国家对职业经理人的考核标准,采取缺啥补啥的原则,重点培训国家惠农政策与农业展望、农业基础知识、农业企业管理(包括基地管理、财务管理、营销管理、合同管理、人力资源管理)等,农业职业经理人职业素养与道德等内容。经过理论培训和实操拓展训练后,由农业企业家、农业专家和实训指导教师进行考核评价,并向农业企业推荐使用。

(罗静蓉)

国企将建立职业经理人制度

中共北京市委第十一届委员会第四次全体会议作出了《中共北京市委关于认真学习贯彻党的十八届三中全会精神全面深化改革的若干意见》,即“京版中央57种”。媒体特邀相关专家对《决定》进行了解读。

《决定》摘编 探索混合经济员工持股 积极探索混合所有制经济实行员工持股,形成资本所有者和劳动者利益共同体。鼓励发展非公有资本控股的混合所有制企业。

组建国有资本运营公司 组建若干国有资本运营公司,支持有条件的国有企业改组为国有资本投资公司。提高国有资本上缴公共财政比例,2020年提到30%,更多用于保障和改善民生。

国企将引入职业经理人 国有资本继续控股经营的自然垄断行业,实行以政企分开、投资分开、特许经营、政府监管为主要内容的改革,根据不同行业特

点实行网运分开,放开竞争性业务,推进公共资源配置市场化。

建立职业经理人制度,更好发挥企业家作用。深化企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革。

强化国有企业经营投资责任追究。
中国企业研究院首席研究员李锦:
增强国企发展活力

中国企业研究院首席研究员李锦表示,从决定中关于深化国企改革的想法看出,北京市非常重视国企改革,一系列的提法也与中央口径高度吻合。

具体到北京国企的实际看,李锦表示,和全国其他城市比,北京的国有企业在现代企业制度的丰富性上略为薄弱,企业制度的活力还有待提高。未来,可以在增强北京国有企业活力上多下功夫,丰富企业的制度。比如,混合所有制企业形式,在北京的国有企业中占比并不高,未来还可以有很大的发展空间。

间。
《决定》摘编 负面行业将上清单

实行统一的市场准入制度,研究制定与首都城市性质和功能定位资源环境承载能力相匹配的“负面清单”。

建立全市统一的市场主体信用信息平台。

修订政府定价目录

修订政府定价目录,调整价格听证目录和成本监审目录。利用差别化、阶梯式等手段,积极稳妥推进水、电、气、热、垃圾处理等领域价格改革。

完善反映环境损害成本的环保收费标准。完善公共交通票价体系和动态调整机制。

工业用地弹性出让 推行工业用地弹性出让和租赁制,支持现状存量工业用地盘活利用。

北京市社科院副院长赵弘:

“负面清单,简单来说,就是限制干什么的。北京是社科院副院长赵弘表示,这对首都环境是很好的保障,也有利于优化产业结构,提高资源效能,有利于首都的可持续发展。

赵弘表示,制定负面清单,需要综合考虑三个方面:一是哪些产业不宜过多发展;二是某些产业的某些环节,如总部环节、研发环节、营销环节,是否可以适度发展;第三是在产业的空间布局上有所指向,比如生态涵养区、中心城区、功能拓展区要严格限制,新城则可适度布局。

“低端制造业、批发零售业、建材市场这类占地面积大、用工人员多、耗能耗水多、产出效率低的产业,建议纳入负面清单。”赵弘举例,根据社科院的研究,北京就业人口中,有11.6%集中在批发零售行业,应参考国际城市,研究制定一个较为适当的比例标准。

(赵莹莹)