

以“绿色·美丽”为主题 以责任为核心的文化 “中国节能”发布 2012 社会责任报告

6月17日，中国节能在北京发布2012社会责任报告。这是中国节能继去年12月7日发布第2部社会责任报告后，又向社会各界呈上一份成绩单和厚礼。

国家发改委赵家荣副秘书长、环保部科技标准司长赵英民、国务院国资委研究局局长彭华岗、宣传局局长卢卫东、国家开发银行副行长安秀珍等20多位来自政府机关、研究机构、利益相关方的领导和嘉宾莅临指导并致辞。新华社、人民日报、中央人民广播电台、新华网等50多家境内外媒体记者出席发布会。国务院派驻中国节能监事会主席吕黄生、中国节能高级顾问、原监事会主席翟立功出席会议，中国节能董事长王小康、党委书记陈津恩、总经理王彤宙出席发布会并讲话。中国节能各级领导和员工代表近200人在主会场参会，分会场近2000人参加发布会。发布会由中国节能党委书记陈津恩主持。

中国节能董事长王小康通过深入浅出、精彩纷呈的致辞，强调了下一步中国节能社会责任建设思路。即：系统筹划，进一步健全社会责任工作体系；积极担当，进一步积极参与中国社会责任有关标准体系建设；提升绩效，进一步推动中国节能全面、健康、可持续发展；和谐共赢，进一步实现相关利益方共同发展共享成果。

中国节能总经理王彤宙从努力做到“三个依据”、努力涵盖“七大议题”、努力发挥“五大功能”，全面、深入、系统解读了2012中国节能年社会责任报告，勾勒出报告一个逼真而又完整的鸟瞰图，勾勒出一个持续、健康、快速发展的中国节能，勾勒出一个愿景美好、充满勃勃生机的中国节能。

国家发改委环资司副司长吕文斌强调，中国节能作为我国建设生态文明和美丽中国的重要力量，社会责任建设能够从集团整



体出发，合理开发与利用内部各要素与资源，重视文化因素、人的因素在社会责任建设和企业发展中的基础地位和决定性作用。希望中国节能继续推进节能环保和环境友好型发展，加大投入，推进节能减排，为建设生态文明做出新的、更大贡献。

国家环保部科技标准司司长赵英民指出，创新是企业社会责任，中国节能的报告

一定意义是一份以创新为主题的报告，并对中国节能不断加强创新，力争早日进入“世界500强”提出殷切期望。

国务院国资委宣传局局长卢卫东强调，切实履行企业社会责任，关键要在企业内部建立起以责任为核心的文化。2012中国节能社会责任报告尤其强调建设尽职尽责文化，推动社会责任建设，是报告亮点之一。

2012中国节能社会责任报告依据最新理论、标准 and 实践，紧扣时代脉搏，紧抓时代精神，紧密结合实际，以“绿色·美丽”为主题，主要从7个方面具体阐释了2012中国节能主要责任实践和成果。经中国社科院企业社会责任研究中心评级，该报告被评为优秀企业社会责任报告。

(本报记者 王海亮 于波)

宝钢：湛江项目缓建未涉及违规

6月17日，有媒体报道，备受关注的宝钢湛江钢铁基地项目在开工一年后仍处在打桩阶段，并未大规模开工建设，项目进展缓慢遭到外界质疑。宝钢新闻宣传处相关负责人对记者表示，集团去年对项目进行资产管理的变更和优化，是造成项目缓建的主要原因。

“吻增长”屡曝停工

2012年5月24日，总投资额696.8亿元的宝钢湛江项目获发改委批准，湛江市长

亲吻核准批文一幕被业内称为“吻增长”，该事件获全国瞩目。随后宝钢湛江项目停工、缓建的消息不断。今年5月17日，宝钢湛江钢铁高调宣布项目主体工程全面开工建设。一个月之后，有媒体记者实地探访后发现，该项目施工现场冷清，仍然处在打桩阶段。

对此，业内分析认为，近年钢铁产能过剩，钢厂经营状况愈发困难，是项目建设一再放缓的原因。

今年4月有媒体报道称，宝钢股份编制的2013~2018年规划称，经过一年的研究调整，如今湛江项目的投资额已经压缩至

415亿元，而一年前项目获批时的计划投资额则高达696.8亿元，压缩了逾四成。

项目延期未涉及违规

对于项目开工一年后是否涉及延期违规，兰格钢铁分析师张琳表示，“去年发改委批复该项目的文件中，标注建设周期为4年，所以项目延期并未违规。”

对于广东钢铁市场供不应求的说法，我的钢铁网咨询总监徐向春表示，“这样的说法有一定依据，广东是钢铁消费大省，自产

的钢铁供应不足，但从全国范围看，钢铁产能的消耗是个长期的过程，三五年未必能消化，未来项目建成后的压力依然很大”。

而张琳认为，目前全行业都处在调整期，未来湛江项目的开工时间将很大程度上由宝钢的订单量和库存消耗决定。此外，项目建成后还将遭遇来自武钢投产的防城港项目的竞争，“两个项目地理位置较近，肯定会遭遇竞争。同时面向东南亚市场的竞争，让二者还将受到来自日韩企业的海外竞争，可以说未来的形势将会很严峻。”

(刘溪若)

改出“正能量”——鲁南化工公司改制一周年调查(下)

■ 吴玉华 杨辉光

充分地放，系统地管

2013年初，鲁南化工成立了市场办公室。

“一年的承包经营，遇到了一些困难和困惑，我们也进行了许多深入地思考。”张卫华部长说。一年来，公司对承包单位严格执行指导、服务和监督“三个到位”，但是，随着改革改制的深入，一些深层次的问题终究要暴露出来。譬如，承包者个人的贡献值如何计算？煤价及其他原材料价格波动带来的效益要不要在承包合同中体现出来？如何避免短期承包只顾眼前利益而忽视长远利益而有可能带来的国有资产流失？如何避免杀鸡取卵般的掠夺式生产对企业长远发展带来的影响呢？

“我们必须彻底地放、系统地管。”王天峰说，“放权是否到位，管理是否系统，是承包经营最核心的内容。”他解释说，所谓放权，就是产供销人财物一定要放下去，放到底。所谓系统地管，分为三个部分：一是安全管理。承包单元必须严格遵守公司安全管理的有关规定，在日常管控上，把他们当作一般车间管理，在这方面“没放权也没放松”。二是在技术和设备管理上，体现出服务和管控相结合的意识。三是在经营管理中，体现出“监管”职能。

为此，鲁南化工市场管理办公室应运而生，对承包经营单位的原材料、产品价格等进行实时监控并提供参考数据，“这样有了比对，在异常情况下就可以进行指导、帮助和干预。”

对于固定资产的保值增值，鲁南化工在今年新一轮的承包中也采取了新的措施。一是在合同当中明确固定资产的价值，二是承包方必须无条件接受发包方的专业管理、质量管理、销售管理和技术管理，必须执行公司关于固定资产的管理办法，三是把主要设备运行状况的网上监控纳入日常管理。

“对这些设备监控，问题都不是很大；主要是易损而价格较高的如监控阀门类的设备。”张卫华说，“原来用的是进口设备，现在

如果改成国产的，设备的标准配置降低了，尽管能用，但是整体的完好性能可能受到影响。”

“一台设备，在精心维护、仔细操作下，可使用十年甚至更长时间，但是，承包人为了一味追求利润，不维护不保养，也可能三年就要报废，这种国有资产‘隐性流失’情况，又如何监管？”王天峰认为，在系统管控到位的情况下，不会造成拼设备等国有资产的“隐性流失”，只有对一个企业全部放权时，才会出现拼设备的情况。

“我们最担心的是放权到位和规范运作的问题。”王天峰说。他认为，承包经营是企业管理的一种特殊形式，是责权利的界定和内部考核的一种模式，其实质还是企业内部管理人员职责的清晰明确，其真正的管理者还是企业管理者而不是承包经营者，企业性质还是国有企业性质。“这些东西是坚决不能放的！”他说，“我们在这方面尝到了一些甜头，下一步能够实现单独管理的单元，都要套用这样的模式。”

“我们正在考虑，下步所有的承包单位的销售，由公司统一派人负责。”他举例解释，原来的承包单元采购销售整体负责，具有非常大的权利，可以把产品以低于市场价卖给客户，然后再拿客户的回扣。“这样他得到的好处，会比承包经营得到的效益高好多。”他说，“成立市场办公室进行监管，就可以知道他卖出的产品价格是多少，是高于还是低于市场，至少不能低于市场的平均价格。”但是，他也承认，统一派驻销售人员“难度很大”。

“承包经营，充分地放，系统地管，不能‘放而不管’，也不能‘一包代管’。”鲁南化工总经理杜彦文说，“充分地放权给承包者，我们的职责第一是服务，第二是监督，第三是评价。”

改，更加趋向市场行为

“在收入上，CO制备车间、亚矾装置承包收入是原来的1.6倍，改性聚甲醛承包收入因没有完成指标，收入只有原来的1/3，仅是驻地的低保水平。去年承包经营的大小7个

单元，增收1.18亿。亚矾车间一年纯盈利412万，过去三年也没有交这么多！”王天峰在谈到改制产生的变化时说，“尽管形势严峻和两厂合并，但是，这一年，是鲁南化工生产比较稳定的时期，也是人心比较稳定的时期。”

5月2日，鲁南化工废油回收被一名离岗培训职工租赁承包。

王天峰介绍说，多年来，公司废油回收装置一直闲置，废油直接卖到市场价值很低，这些废油经过加工提纯后，至少还有50%的利用价值，因此决定把废油回收的业务承包出去，条件似乎也很“苛刻”：承包期三年，承包者上交10万元押金，保证设备完好，双方选择使用5名职工，废油承包者回收提纯后，全部交回公司，至少不低于废油量的50%。全公司无论男女老少、职位高低都可以参加公开竞聘承包。通过公开竞聘，一名离岗人员因每年上交12.5万元利润，从四名竞聘者中胜出。

“若只盯在公司内部，他肯定完不成。”王天峰说，“他必须到外面揽活路。这名承包者很有底气——人家有经营润滑油的经验，自己手里也有技术。”

租赁经营，成为鲁南化工深化改革后的又一种承包经营模式。

张卫华介绍说，租赁经营是承包经营的一种方式。已经进行的承包经营是对某一个单元的承包经营，只进行生产指标的考核，基本没有经济指标的考核，即便有经济指标也只是成本而已，不对个人效益进行整体的评价和考核。租赁经营以后，把经济指标作为主要指标考核，把产量指标作为次要指标考核，追求的是“利润”效果。承包经营和租赁经营最大的区别，在于承包人的权责不同。根据煤化公司“三个到位”改制指导思想，租赁经营比承包经营有了更大的权限，一是有更充分的用人自主权，在公司内部用谁不用谁承包人说了算；二是有独立考核的分配权，效益决定工资，工资总额单独计算，便于实现重奖重罚；三是充分的经营权，除了资产类物品，消耗类物品的采购完全放给承包人。

“租赁经营是第一阶段承包经营的深化，

使双方更加趋向于市场行为，更加符合市场的要求了。”张卫华说。

“承包经营的创新还在于，承包人的公开竞聘。”王天峰说，“几项大的承包，在煤化公司范围内，只要符合基本条件，有招数，都可以不拘一格来竞聘。煤浆制备中心就是由煤化供销公司的一位同志承包的。”

“给他的关键承包指标是外购气化煤比当期市场价每吨降低40多元。”王天峰板着指头一项项计算，“凭着他多年干经营工作的经验，采购、运输、仓储、贸易等每个环节都有帐算。”

“管理创造价值，体现在质量和效益两个方面。”王天峰说，“从鲁南化工目前的实践来看，承包经营是比较好的办法。下一步，对相对独立的单元，我们都要通过竞聘机制引入这种管理模式，充分地放权，系统地管理，减少不必要的环节，力争创造最大最好的价值。”

环境营造，政策指导

“集团公司对鄂尔多斯能化公司放权经营，是公司机制创新的突破。”杜彦文说，“学习鄂尔多斯经验，我们有好多反思。基层单位改革改制可以点上突破，但是面上的工作千差万别。”他建议：集团在大的改革改制举措方面应该自上而下整体设计，有针对性和政策引导性。

杜彦文认为，鲁南化工当前面临的问题，除却市场因素外，也不乏“大企业病”作祟。鲁南化工是老国企，多年形成的机制体制导致人的思想观念、管理方式与先进企业、特别是机制灵活的民营企业有一定的差距，体现在机制不活，创新能力不够，满足于“差不多”现状。“危机感为什么老树立不起来？认为国有企业包办一切，好的时候都好了，不好的时候有公司考虑。这种现状，消磨、扼杀了国有企业的创新力和优势。”他说。

“我们想做一些探讨和创新，但是很难。”杜彦文直言不讳，“在机构精简、工资分配、产品营销方面，我们都想尝试一下，但是动一步也很难。”

通信大佬壮举：

400 亿美元 开凿尼加拉瓜运河

太平洋彼岸一则“400亿美元开凿尼加拉瓜运河”的新闻引发全球政经业界瞩目。随着“开凿者”香港尼加拉瓜运河开发投资有限公司(下称“香尼投资”)浮出水面，其背后实际控制人王靖的背景身份、投资初衷、资金来源、商业模式等均成为耐人寻味的课题。

一个可为国内资本市场关注的细节是，王靖众所周知的“身份”之一就是通信业巨头信威通信产业集团(下称“信威集团”)的大股东及董事长。据查，信威集团原于2007年冲刺A股上市，后遭发审委否决。2010年信威实施股权重组——大唐集团退出、王靖介入，此后公司业绩点石成金，至2012年实现净利润达21亿元。

签开凿尼加拉瓜运河排他协议

6月14日，尼加拉瓜国民议会正式批准政府与香尼投资签订开展尼加拉瓜运河发展项目的排他性商业协议；允许动工修建尼加拉瓜运河发展项目的立法，同时还批准了运河的修建和其他若干可能的项目开发。

尼加拉瓜政府文书显示，运河项目的投资额约为400亿美元(约合2450亿元人民币)。文书亦介绍，香尼投资是一家私营国际性基础设施开发公司，总部位于香港，在尼加拉瓜马那瓜市设有办事处；该公司董事长兼总裁为王靖。据查，王靖出生于1972年，目前为通信业巨头信威集团董事长及法定代表人。

背后的商业模式

王靖与信威集团，尼加拉瓜运河与地缘政治……这些关键词背后串联起怎样的商业模式？

通信业资深人士向记者介绍，王靖入主信威后着力开拓海外市场——在原有技术上进行升级改造，推出McWiLL(多载波无线信息本地环路)，并将其做成了ITU(国际电信联盟)的国际标准。

近年中国政府在海外尤其是亚非拉国家有许多援建项目，其中包括帮助建设国家无线网络。McWiLL本身是国际标准，信威还拥有知识产权，故市场巨大。

2012年，信威与尼加拉瓜开始业务合作。是年9月，信威获得在尼加拉瓜建设并运营覆盖全境的McWiLL公众通信网络和行业专网，合同价值超过3亿美元。据悉，王靖与尼加拉瓜总统奥尔特加“私交甚笃”。

不过，尼加拉瓜与中国政府并无外交关系(1990年断交)，且商务部对外投资和经济合作司去年曾发布风险提示，提醒企业切勿以任何形式参与。

(郭成林)

鲁南化工成立后，他们瞄准“大机关”改革方向，本着“精简、高效、服务”原则，进行机构改革，把工作重心下移，突破现有的工资体制，建立更符合公司实际的薪酬和绩效考核机制。“但是，现在的鲁南化工是国企统一设置、按照一个模式套下来的，想改，没有政策指导。”他们正在考虑“绩效核”的有利挂钩，兼顾好产品、产量、成本等因素，切实让职工每天算账落实到收入上。

在鲁化、国泰未合并前，杜彦文在鲁化实行过“ABC”岗管理，通过评价、考核机制，每月每季度必须定量淘汰一部分“C”岗职工，去轮岗培训，以此拉开职工收入差距。这个在鲁化推行效果不错的办法，在新的鲁南化工却没有全部推行开来。

“我们能理解车间主任们的苦衷。因为现在还没有一个适合改制的大环境，大家都希望改革改制，但是一旦触动到自己的利益，就缩手缩脚了。”杜彦文说，“机制体制创新，根本是利益密切度、关联度，如果不能形成利益共同体，很难从同一个角度去思考，有可能还造成矛盾。”

“还有大宗产品的销售，也是我们考虑的问题。”杜彦文说，“销售权不在我们这里，他们怎么卖不是我们说了算，卖多卖少我们管不了，市场信息和生产脱节。精细煤化工产品，价格瞬息万变，实行大规模的统一销售，显然不能掌握主动。”

杜彦文认为，机制创新是老国有企业面临的大问题，因其“包袱太重、束缚太多、顾虑太大”，“鲁南化工是一个基层单位，作为改革改制的试点，进行实践和探索没有问题，但是改制过程中遇到的困难是难以想象的，可说是‘举步维艰’。”杜彦文感慨万千，“集团公司应该有一个自上而下的改革改制设计，营造良好的环境，制定因地制宜、切实可行的政策引导。否则，只靠一个单位单打独斗，往往会半路夭折。”

杜彦文认为，整合后的鲁南化工潜力还没有完全挖掘出来，还没有达到领导的期望值，下步，公司将围绕减亏增盈进行改制，“尽管改制有难度，我们还是要尝试着探索、突破”他说。