



浙江恒逸集团有限公司主办  
浙企准字第 A010 号  
总编辑:周晓玲  
报头题字:欧阳中正

# 恒逸报

2012年4月24日 星期二

第 4 期  
总第 208 期  
新闻热线:0571-82854321  
QQ 群号:29281526  
http://www.hengyi.com

HENGYI NEWS

责任编辑:黄莹 QQ:350741132

## 贾庆林在访问文莱期间单独接见邱建林时殷切期望

# 全力将恒逸文莱项目建设成为中文友好合作典范

本报讯 4月19日下午,正在文莱进行正式友好访问的中共中央政治局常委、全国政协主席贾庆林,在文莱首都斯里巴加湾市帝国酒店接见恒逸文莱项目中方人员、中资机构和青年志愿者代表之前,单独接见了浙江恒逸集团有限公司董事长邱建林,专门听取了有关恒逸文莱项目的情况汇报。贾主席对该项目表示十分赞赏,给予了充分肯定并寄予厚望,要求全力以赴将之建设成为中两国友好合作的典范。

贾主席指出,中国企业在海外投资不仅有助于企业自身发展,还可以积极贯彻中国政府大力倡导的“走出去”战略。恒逸文莱项目是一个炼油和石化一体化的综合项目,是中国民营企业在海外的特大型投资项目之一,也是文莱建国以来的最大投资项目,一旦建成,中两国在能源领域的合作前景可观,而且解决了中国国内的能源问题。他说,中两国政府高度关注与重视这个项目,对此充满信心,寄予厚望,希望参与恒逸文莱项目的全体人员振奋精神,坚定信心,全力以赴地将之建设成为中两国友好合作的典范。

之后,在集体接见恒逸文莱项目中方人员、中资机构和青年志愿者代表时发表的讲话中,以及在文莱苏丹哈桑纳尔·博尔基亚会见时双方交换的意见中,贾主席再次对恒逸文莱项目予以充分肯定和鼓励。

谆谆嘱托寄厚望,殷殷深情催奋进。贾主席的亲切接见和殷切期望,充分体现了党和国家领导人对外国中国民营企业发展的关心、爱护和支持,让邱董事长受到了极大鼓舞,更加坚定了搞好恒逸文莱项目的决心和信心。邱董事长对贾主席说:“我们一定会牢记贾主席的嘱托,不辜负贾主席的厚望。有党和国家领导人的关心和支持,有中国政府对民营企业的爱护和鼓励,我们一定会尽快启动文莱项目,一定会把文莱项目搞成功,不但要在商业上取得成功,而且要为两国能源合作谱写新的乐章,为实现两国友好合作共襄盛举和树立中国企业良好国际形象贡献自己的力量!”

恒逸文莱项目是恒逸为实现“做国际一流的石化产业集团之一”的企业愿景,培育新的业务及利润增长点,打通现有 PTA-聚酯产业链瓶颈,化解现有产品原料供应的市场风险,进一步增强和巩固主营业务核心竞争力,积极实施“走出去”战略而实施的重大发展举措。在中国和文



莱两国政府的大力支持下,经文莱苏丹哈桑纳尔·博尔基亚批准,2011年8月注册成立恒逸实业(文莱)有限公司,在文莱大摩拉岛投资建设“中国浙江恒逸(文莱)PMB 石化项目”。该项目以原油、凝析油为原料,生产对二甲苯(PX)和乙二醇(MEG)以及其他石化化工产品,总占地面积约为 260 公顷,一期工程投资估算为 42.92 亿美元,建设 800 万吨/年炼化装置以及相应的原油、成品油码头和电站等配套工程。在 2011 年 11 月中共中央政治局常委、国务院总理温家宝访问文莱期间,与文莱先王石油公司签署投资项目原油供应谅解备忘录。

(本报记者)

## 恒逸文莱 PMB 项目建设序幕正式拉开

本报讯 4月20日上午,恒逸实业(文莱)有限公司办公地点揭牌仪式在文莱帝国酒店乡村俱乐部举办,并与文莱经发局签订了 30 年土地租约。由此,恒逸投资文莱大摩拉岛的 PMB 石化项目序幕正式拉开。中国驻文莱大使郑祥林、文莱首相署副阿兹哈伊、文莱经发局 CEO 钟文杰、浙江恒逸集团有限公司董事长邱建林和恒逸实业(文莱)有限公司总经理关宗祥等参加揭牌仪式。

郑祥林大使表示,揭牌仪式标志着恒逸在文莱落户,成为当地经济社会发展中的一员。在中国全国政协主席贾庆林刚刚结束他对文莱的正式访问之际,恒逸实业公司扬帆起航,是一个好兆头。邱建林董事长发言称,恒逸文莱 PMB 项目引起了两国领导人的关注与期待,得到双方政府部门的鼓励和支持,使恒逸倍感责任重大,一定不负重托、锐意进取,安全、高效地推进项目开工建设,积极推进中两国在能源领域的友好合作。

(本报记者)

恒逸文莱 PMB 项目有关情况及办公地点揭牌仪式暨土地租约签订现场图文资料详见 3 版专版内容。

## 恒逸石化申请非公开发行股票获无条件通过

本报讯 (通讯员 张风) 3月23日,恒逸石化股份有限公司 2011 年度非公开发行 A 股股票的申请获得中国证券监督管理委员会发行审核委员会无条件审核通过。这标志着恒逸石化非公开发行 A 股股票迈出了关键的一步,也是公司长期坚持提升主营业务核心竞争力的集中体现,体现了公司致力于回报股东的资本市场良好信誉。

为进一步巩固和提升 PTA-聚酯产业链的

行业地位,保持持续低成本领先的竞争优势,并形成与原有的 PTA-聚酯纤维产业链形成多元化互补型的盈利模式,确保效益的可持续增长,公司拟通过非公开发行股票募集资金投向 PTA 项目、CPL 项目和差别化纤维项目。

根据公司 2011 年分别召开的第八届董事会第二次会议、第八届董事会第三次会议、第八届董事会第九次会议和 2011 年第三次临时股东大会审议通过的《关于公司非公开发行股票方案的

议案》等相关议案,公司确定了拟以不低于 46.4 元/股非公开发行不超过 5400 万股,募集资金不超过 25 亿元的发行方案。鉴于公司于 2012 年 3 月 27 日实施了向全体股东每 10 股送 3 股转增 7 股派现 10 元的高分红方案,非公开发行的股票价格与数量做相应的调整,非公开发行价格不低于 46.40 元/股,调整为不低于 22.7 元/股,同时,非公开发行股票数量相应调整为不超过 11,100 万股(含 11,100 万股)。

公司非公开发行股票获得证监会发审委审核通过后,投资者高度评价公司非公开发行的战略意义,均对参与发行认购股份表示兴趣,纷纷通过电话、邮件或者前来公司现场询问非公开发行的进度安排,并积极提交了认购意向函。为此,公司将全力做好发行募集工作,积极推介公司竞争优势和战略发展,并与意向认购投资者沟通,确保公司非公开发行顺利完成。另外,提醒广大投资者,本次非公开发行还有待中国证监会正式批复。

## 迪博助力恒逸石化推进内控体系建设

本报讯 (通讯员 曾晓程) 4月6日,恒逸石化股份有限公司与深圳迪博企业风险管理技术有限公司签订合作协议,以资金管理、采购管理两个方面为重点,进一步提高内部控制系统建设水平。

为完善内部控制体系建设,提高风险防范水平,符合监管部门对主板上市企业的监管要求,恒逸石化股份有限公司于 2011 年 12 月启动了内部控制体系建设项目。通过项目工作小组的前期努力,现已开展了大量的工作,并形成了一定的工作成果。

根据合作协议,深圳迪博作为市场领先的内控解决方案的提供方,将协助恒逸石化建立与企业内部控制基本规范》所定义的内部控制目标相适应的内部控制体系,通过内控规范风险管理程序与方法,使之符合监管部门对上市公司实施财务报告内部控制规范的要求,切实推动企业内控体系再上新水平。

根据流程梳理——缺陷报告——整改建议——内控固化的工作步骤,迪博项目组已根据需要对财务、采购、销售、人事、生产、营销采购中相关岗位人员进行了访谈,通过访谈与沟通,初步确定了此次项目的流程框架,并对采购管理模块管理、投资管理模块管理进行了详细讲解,对采购管理模块采购计划管理、供应商管理模块采购管理进行了现场讲解。通过与项目组成员的一线财务人员与主管的交流,项目组收集到了所需要的全部数据,为项目的高效运作提供了坚实的基础。

为更好地掌握风险控制的方法体系和实施步骤,项目组还就流程、风险、控制相关知识概念、流程图、流程描述及风险控制矩阵的编制方法和相关知识,对恒逸石化财务管理部、审计稽核部等相关岗位人员进行了培训。这有助于内控知识经验进行转移,为后期恒逸石化能更好地开展内控工作打下基础。

据了解,本次项目的计划工作时间为 1 个月。在资金活动及采购管理的流程梳理工作完成后,迪博项目组将根据梳理结果提交缺陷报告,进而形成有针对性的整改建议和固化的内部控制手册。

## 充分发挥职业化优势 推动企业可持续发展

恒逸石化股份有限公司副总经理、财务总监 楼敏

近日,在与某知名石化同行财务总监的交流中,对两家公司财务人员数量的对比进行了比较。总体而言,我们恒逸石化财务人员不但在数量上,而且同等岗位薪资水平也要略高些。作为财务人员,我可以找出两家公司在融资规模、工厂地域分布、境外业务规模、休息天数等方面存在的诸多差异,但解释双方人数上的差别,并且承诺以加多的人创造更大的价值并培养更多优秀的人才。但是,我问财务人员是否都能做到?我们每个员工是否都创造了应有的价值?这个问题,我想每个单位和部门都应该去认真考虑一下。由此,再引申到两家公司关于职业化与家族化的比较。我们所谓的职业化究竟有多大的优势?毋庸讳言,职业化管理相对于家族化管理具有明显优势,是家族企业管理转型发展的趋势,但是实际应用于具体企业时,优势是否存在或优势的大小,取决于我们的职业化做得是否到位。个人认为,如果要充分发挥职业化的优势,我们的诸位职业经理人务必要做好道德、专业及心态三方面的职业化。

首先是道德上的职业化。“爱岗敬业不怠工,遵纪守法不贪腐”,这是我个人对职业道德比较片面的定义。说实话,刚到恒逸时,我对邱董事长关

于“职业经理人的道德水准比其专业能力更重要”的观点并不是很认同。固执地认为专业能力才是职业经理人的立身之本。但通过一系列的工作实践和对部分管理学著作的学习,明白了这样的道理:一名职业经理人,如果缺乏正直的品质,无论他知识多么渊博,多么聪明,他具有破坏作用,他破坏企业中最有价值的资源——企业员工。他破坏组织精神,损害企业的绩效。日本著名企业家稻盛和夫先生总结的“成功方程式”非常直观地诠释了这个道理,人生=工作结果=人格×理念(100-100)×能力(0-100)×热情(0-100)。在该方程式中,人格和理念是矢量,有方向性,其分值区间是从负 100 分到正 100 分,比如某人想通过当盗窃者取得成功,他的人格、理念就是负数,即便他很聪明并且也在努力干,三个要素相乘,结果会是一个很大的负数。所以,做人首先要正确的理念和价值观,优秀的职业经理人必须具备良好的职业道德。正如著名经济学家张维迎所谈的:中国企业不能长大,中国的民营企业不能发展,很大程度上取决于职业经理人的道德水平。我们不需要担心缺少企业家,中国人充满了企业家的冒险、创新意识,中国要担心的是没有足够的具有良好职业道德和职业行为的职业经理人。由此可

见职业道德之重要性。

其次是专业上的职业化。一名具备良好职业道德但不具备专业胜任能力的职业经理人,也会阻碍公司的创新和发展。职业化管理较家族化管理的优势之一即专业优势,职业经理人如果在专业上较家族人员都没有优势,那又谈何“职业”,又如何让企业心甘情愿请自己的兄弟姐妹而把你迎进门?因此,领先的专业胜任能力是优秀职业经理人从业的根基,职业经理人需藉此来获取相应的职位与报酬。作为会计师事务所出身的财务人员,本人一直对自己的专业技术能力比较自信,并持续保持对日新月异的财会知识关注与学习。但是,当 2011 年工作范围发生变化之后,我在专业技术和工作责任两个方面感受到了前所未有的压力,也让我对专业胜任能力有了更深的理解。专业胜任能力是一个动态的综合素质要求,专业技术仅仅是专业胜任能力的一个组成部分,并且职级越高,专业技术在其专业胜任能力中所占的比重越低,而战略管理、社会关系管理、人事管理、任务管理等诸多方面的管理能力的要求却会相应提高。

最后是心态上的职业化。有句俗话说“做一行,怨一行”,确实工作中有诸多事情让我们不满:薪酬太低或不公平、不受重视或不理解、上级态

度专横、职业发展通道不完善等,我们每个人或多或少都出现过类似对工作不满的心态。面对自己或下属的不满情绪,我常常用两句话来自我安慰或劝慰他人:一是“幸福是制造的,烦恼是自找的”,每个人都需要一点 AQ 精神;二是“要用脚投票,不要用手投票”,即便是忍无可忍,也不能做不该做的事或者该做的事不去做。当然,公司也不能全靠员工自己扛 AQ 了,如何完善化解员工的不满情绪,创造积极向上的工作氛围,是公司需要常抓不懈的一项重要工作!当然,心态的职业化绝不仅仅停留于“安于现状,最佳的职业心态应该是发现工作中存在的缺陷并通过创新加以完善”。管理大师彼得·德鲁克在 1954 年就曾说过:“包括销售、会计、质量控制或人力资源,企业所有部门都应该担负明确的创新责任,建立清晰的创新目标,对公司产品和服务的创新有所贡献,并且努力不懈,在自己的专业领域中精益求精。”因此,面对自己的工作,我们务必要做到“要忧患不要优越”。在目前如此激烈的竞争环境下,可以说没有创新意识等于失去竞争力。如果要做到管理创新,首先要学会反省,先要认识到不足,再凭借热情和勇气去改进。其实,只要有足够的时间和精力投入,创新空间无处不在,甚至可以用“遍地是黄金”来形容。