

杭州市委副书记杨成标考察恒逸已内酰胺安全生产工作



本报讯 8月16日,杭州市委副书记、政法委书记杨成标赴大江东产业集聚区调研综治维稳工作,实地考察了恒逸已内酰胺化工厂安全生产工作。在恒逸石化董事长、总裁方滨水和恒逸石化副总裁、已内酰胺公司总经理王松林的陪同下,杨成标一行深入生产现场,对生产管控和危化品储存关键部位管理进行认真检查,并听取了公司生产运营和环保的情况汇报。杨成标对恒逸已内酰胺公司近年来的生产管理和安全生产工作给予了充分肯定,要求公司经营班子狠抓安全生产工作不放松,不断强化安全管理,周密部署,以高度的责任感和使命感做好厂区安全生产工作。(王敏)

浙商银行董事长沈仁康访问恒逸



本报讯 8月1日,浙商银行党委书记、董事长沈仁康一行前来恒逸总部访问。恒逸集团董事长邱建林等总部高管与沈仁康一行进行了深入交流。作为恒逸旗下的参股单位,浙商银行是恒逸实施产融互动战略的一个典范,于今年3月份成功登陆H股市场。沈仁康表示,浙商银行将全力为恒逸这样有实力、有潜力的股东提供个性化服务。(黄雅红)

恒逸官方微信公众账号正式开通

本报讯 为适应互联网发展趋势,提升恒逸品牌文化,进一步强化与集团上级单位、下属企业、广大客户及社会各界朋友的密切沟通,及时传递更多的企业信息,恒逸官方微信公众号于8月13日正式开通上线运行。由此,恒逸集团已形成了网站、报纸、内参、微信公众平台等多媒体齐头并进的宣传格局,将充分发挥新媒体与传统媒体的各自优势,适应新常态,唱响主旋律,打好主动仗,弘扬正能量,为恒逸集团发展提供强有力的思想保证、舆论支持和文化氛围。

据悉,恒逸官方微信公众账号名称为“恒逸集团”,微信号为 henyi_1974,采用的是订阅号形式,大家可通过搜索公众号或者添加微信号及扫描二维码予以关注。该微信号聚焦恒逸热点,突出原创,力求视角独特,形式新颖,传递及时,设有“微恒逸”“微资讯”“微天地”三个一级菜单,其中:“微恒逸”下设“简介”“视频”“文化”三个二级子菜单;“微资讯”下设“动态”“专题”“内刊”三个二级子菜单;“微天地”下设“营销”“招聘”和“投稿”三个二级子菜单。

恒逸官方微信公众账号的开通,是恒逸集团顺应时代发展,将企业宣传工作和互联网理念相结合,运用新媒体的一项重要举措,将有利于更加快速有效地推进企业宣传工作。该微信号上线运行半个月来,在相关专栏内容得到充实丰富的同时,累计推送了7组16条资讯,共吸引了1200多位恒逸内外人士的关注。特别是在“微恒逸”下设的二级子菜单“简介”专栏推出的图文文版《恒逸赋》广受好评,在短短两天时间之内阅读量便超过了2000人,转发点赞量更是难以计数。

“我们相信,随着栏目更新的及时和运行的规范,公众号的关注量还将持续增多。”作为恒逸官方微信公众账号日常具体运营的负责人,集团党群工作部主任、办公室副主任何邦阳表示:“今后,我们将不断探索、创新和完善恒逸官方微信公众账号的功能,提升为广大员工的服务能力与水平。在与粉丝加强互动的同时,努力为实现集团宣传工作的全方位、立体化打下良好的基础。”(董颖)

一上就是 13 年 恒逸坐稳中国企业 500 强

连续 8 年雄踞中国民营企业 500 强前 30 位

本报讯 8月27日,在湖南长沙举行的2016中国500强企业高峰论坛上,中国企业联合会、中国企业家协会连续第15年发布中国企业500强,连续第12年发布中国制造业企业500强和中国服务业企业500强。浙江恒逸集团有限公司2015年度实现工业销售收入7940567万元,名列2016中国企业500强第177位,2016中国制造业企业500强第78位,较上年排名分别下降了7位、6位。

据统计,恒逸集团已连续13年跻身中国企业500强行列,并连续5年进入中国制造业企业500强前100位。恒逸集团首次上榜中国企业500强是在2004年,以2003年度工业销售收入400192万元名列第411位;首次进入中国制造业企业500强前100名是在

2012年,以2011年度工业销售收入5629501万元名列第89位。

又讯 8月25日,由全国工商联主办,工业和信息化部、国家工商总局支持的2016中国民营企业500强发布会在京召开。浙江恒逸集团有限公司以2015年度工业销售收入7940567万元分别名列2016中国民营企业500强第28位、2016中国民营企业制造业500强第16位,较上年排名均下降了4位。

据了解,中国民营企业500强是全国工商联在大规模民营企业调研的基础上,以营业收入总额为参考指标发布的排序结果。自2009年以来,恒逸集团已连续8年跻身中国民营企业500强前30位。

(本报记者)

编后语:

日前,2016中国企业500强、中国制造业企业500强和中国民营企业500强、中国民营企业制造业500强榜单相继出炉,恒逸集团继续光荣上榜,但较上年排名均有小幅下降。

近两三年以来,恒逸集团主动适应新常态,优化战略调整节奏,坚持“稳”字当头,从长远谋求做强、做大主业,发展速度明显放缓。回顾过去十余年,恒逸集团发展增幅有大有小,榜单排名有升有降,在实践中诠释了企业发展“进退有常,强大有道”的深刻内涵。

企业做大并不意味着做强,只强不大无影响力,只大不强无竞争力。既要把握“强”作为起点,也要把握“强”作为终点,因为“大”只是实现更强的手段。为此,既要增强“逆水行舟,不进则退,小进也退”的危机意识,又要懂得“张弛有道,该进则进,该退则退”的辩证哲理。只有辩证看待“进”与“退”和“强”与“大”,奋发图强,拼搏进取,付出更艰辛的努力,才能取得更加辉煌的成就。

集团召开人力资源专项规划研讨会

邱建林出席会议并作总结讲话



本报讯 为贯彻落实“7.16”集团公司发展战略暨大会精神,恒逸集团人力资源部专项规划研讨会于8月27日在南岸明珠总部大楼2603会议室召开。恒逸集团董事长邱建林出席会议并作总结讲话,恒逸总部高管和各职能部门(中心)、下属企业主要负责人共计50人参加会议。

企业战略目标的实现离不开人,做好人力资源规划对于提升企业核心竞争力、促进企业可持续发展尤为重要。为确保会议的效率和效果,与会各参会人员会前确定的专题事项书面提交了汇报材料。

会议首先由人力资源部副经理薛丽莉对《恒逸集团人力资源部“十三五”规划(草案)》作了解释。随后,集团公司常务副总裁楼翔、集团公司副总裁、人力资源部总监胡远华、恒逸石化副总裁、投资总监倪德伟、恒逸石化

副总裁、已内酰胺公司总经理王松林作为专题汇报人,分别就“管理者素质与能力提升”“企业人才开发与培训”“集团管控与组织架构”和“企业绩效考核与激励”四个专题在会上作了汇报。会上,与会人员围绕人力资源部规划(草案)和相关专题争相发言,积极发表个人的观点和建议。

在听取了与会人员的发言汇报后,邱建林作了总结讲话。他指出,本次研讨会是集团公司发展战略暨大会之后召开的首个专项战略会议,充分体现了人力资源部工作的地位和重要性,对于实施恒逸“五五”发展战略必将起到保驾护航的作用。他认为,人力资源部并非是一件难到难不可攀的事情,需要进一步提高重视程度,改进工作方法,通过“提升现有的、引进关键的、培养未来的”满足战略目标要求。他强调,

制定人力资源政策要避免教条主义,应根据不同的业务板块制定对应的办法,该倾斜的要倾斜,该精简的要精简。

最后,邱建林对如何落实人力资源部规划提出了六点要求:一是要统一思想,提高认识,坚定不移地围绕集团公司战略目标,落实人力资源部改革方案;二是要尊重科学,稳妥推进,在人力资源部规划“施工”时不能太急于求成;三是要重塑激情,继续发扬艰苦奋斗和创新创业的精神,形成共同的价值观念;四是要持续学习,谦卑讨教,善于沟通与交流,补好人力资源部“短板”;五是要将人力资源部精细化到各个板块,把一个板块当成一个项目组,落实项目责任人;六是要加大投入,保障人力资源部管理经费,进一步脚踏实地落实相关工作,进一步提升企业整体经营管理水平。(韩逸轩)

恒逸石化非公开发行反向路演活动圆满结束

本报讯 8月3日,恒逸石化在公司总部举行了非公开发行反向路演活动。活动邀请控股股东恒逸集团董事长、公司实际控制人邱建林先生作为主讲人,40多家重要机构投资者和著名投行参会。在活动中,参会人员与公司管理层面对面交流对话,并开展了实地调研。

此次反向路演活动中,资本市场投资者重点关注问题主要集中在38亿非公开发行的发行进度、公司实施的员工持股计划情况、文莱项目进展、二级市场股价波动、

PTA行业趋势和公司业绩情况。针对投资者关心的问题,公司推介团队的几位成员均作了详细的解答,特别是对重点具体问题作了明确、充分、形象的解释说明。

在本次反向路演活动中,投资者通过更加全面地了解公司的基本情况、发展前景及投资价值,纷纷表示希望能参与公司的非公开发行股票。据介绍,本次反向路演活动是公司自2010年重组以来第一次大规模的路演,充分体现了市场对本次非公开发行股票的高度关注以及对公司未

来发展的普遍看好。未来几个月,公司将按照相关规定依次进行询价、发行及登记等工作,以确保本次非公开发行A股股票工作的顺利完成。

通过借助本次路演活动为契机,投资者对公司的业务、市场前景、经营业绩、核心竞争力以及募投项目有了进一步的认识,也对公司未来的发展有了更多的信心,这为公司的战略发展和充分利用资本市场奠定良好的基础。(陈莎莎)

敢于负责 勇于担当

——由一封《公开信》说开去

□ 本报评论员

在7月中旬召开的恒逸集团2016年半年度工作总结大会上,高新材料公司总经理史树峰特别分享了一份其在履新履职百日之际亲笔所写的《公开信》,受到了与会者的广泛好评。作为“一班之长”,史总这封致高新材料公司各级管理者的《公开信》饱含深情,字里行间无不透露出其对管理团队的高度重视和希冀。

一封《公开信》,激起千层浪。这封《公开信》通过OA内网转发,短短的几天时间就迅速传递至高新材料公司各级管理者,引起了强烈的共鸣。大家纷纷跟贴点赞,表态留言,并达成了企业管理者必须“敢于负责、勇于担当”的共识。

2016年是恒逸“五五”规划实施的第一年,确保各项工作开好局、起好步,任务重、责任大。敢不敢负责,能不能担当,这是做好各项工作的关键,也是考量每一名恒逸管理者能力和作用的重要标尺。责任感是自主自觉工作的主要动力,是管理者开拓创新的重要力量源泉。临履新,临担当,我们就无法迈开前进的步伐,只能在原地徘徊。

勇于担当,就是要敢于负责,负责是担当的前提。一名具有强烈工作责任心的管理者,就要有对专业高度负责的勇气和精神,把职务当任务,把岗位当责任,把困难想在前面,把工作做在前面。而今,恒逸发展正处于转型升级的关键时期,恒逸发展正处于转型升级的关键时期,恒逸发展正处于转型升级的关键时期,这个时候更加需要无旁骛、埋头苦干,以负责的精神抢占先机,用过硬的工作作风赢得发展。

工作有难有勇,能力有高低,但关键的是能不能勇敢地承担起自身的责任,是否具有强烈的责任心。习近总书记在系列重要讲话中多次强调,责任担当是领导干部必备的基本素质。能担当,担当大,体现了一个干部的胸怀、勇气和格局。好的干部,敢于正视问题而不绕道走,勇于承担责任而不推诿躲闪,善于直面矛盾而不一味上交,敢扛大事,不畏难事,勇对挑战。

当前,恒逸“石化+”战略思想已经明晰,组织变革深入推进,信息化、精细化管理和“三工程”三大工作正在细化,“重塑企业文化,再创恒逸辉煌”响彻全体恒逸人的心扉,各级管理者必须昂扬向上、奋发有为,全身心地做好分内之事,承担起应尽之责,在迎难而上、攻坚克难中彰显责任担当,立足本职开拓各项事业新的局面,为创建恒逸“五五”规划作出积极的贡献。