

全国黄金行业 工作交流

2019 第 6 期

(总第 30 期)

中国黄金协会

2019 年 6 月 24 日

【本期要目】

- ◎推动从严治党向纵深发展 为转型发展提供坚强保障
- ◎新城金矿实现主竖井周边矿体安全高效开采
- ◎“两办法”催生四变化 严格管理安环工作
- ◎萃华多措并举 打好民族品牌保卫战

推动从严治党向纵深发展 为转型发展提供坚强保障

近年来，苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司（以下称金曦公司）积极贯彻落实中央、集团公司党建工作思路，坚持推动全面从严治党向纵深发展，为公司转型发展提供坚强政治保障。

一、抓“两个责任”

推进全面从严治党，重在把主体责任、监督责任落到实处，使两者贯通协同、形成合力。

金曦公司领导班子成员积极落实“一岗双责”，紧盯重点问题、关键工程，督办重要任务、重大投资。公司纪委坚持严格执纪，运用监督执纪“四种形态”，保持惩治腐败高压态势。同时，坚持警钟长鸣，从解决思想问题入手，绷紧纪律规矩这根弦。通过举办中层以上干部党性党纪教育培训班，创办“金曦大讲堂”，打造自媒体微发布等多种方式，推动广大干部职工深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，深化党章党规党纪教育，结合公司特点和实际，为党员干部“接种”强身治病、拒腐防变的“疫苗”。

二、抓改进作风

金曦公司从狠抓作风建设、落实中央八项规定精神和中国黄金集团公司24条措施破题，以刹住“四风”、坚持不懈弘扬优良作风巩固为拓展。公司实行领导人员公开做出反对

“四风”、落实中央八项规定精神和集团公司 24 条措施承诺制度，以身作则、以上率下，根据规定严格规范履职待遇、业务支出，自觉接受上级组织监督、职工群众监督。

在制定高管人员贯彻执行中央八项规定精神和集团公司 24 条措施要求基础上，金曦公司进一步细化内容、改进要求，制定了《公司党委深入贯彻落实中央八项规定精神及集团公司党委 24 条措施持续加强作风建设的实施细则》，共 28 条必要、可行、可操作的具体实施办法，清晰划定行为“红线”，带动作风整体转变。

三、抓“关键少数”

金曦公司突出把坚持党的领导、全面从严治党，体现在坚持党管干部原则、选好人用对人、树立鲜明的价值观和政治导向上，实施“人才培养工程”。

公司从选拔中层副职以上干部人员入手，选拔任用各单位部室领导干部，严格按照《公司人员选拔任用管理办法》的标准要求，做到公平、公正、公开选聘年轻干部。既不搞论资排辈，又不能“矮子里面拔将军”，切实把干事创业、勇于改革、敢于担当、作风扎实的干部，特别是想干事、会干事、干成事的优秀青年干部选拔出来。

公司将组织意愿、个人意愿、群众意愿有机结合，由过去的“伯乐相马”到“赛马机制”。党委、纪委严把选人用人关，保证人选政治合格、作风过硬、廉洁不出问题。通过这项工程，推动选拔任用了一批技术过硬、业务精良、作风

优良的中层副职以上干部人才，得到广大干部职工的拥护和好评。

通过选好抓好“关键少数”带动管住绝大多数，整体推进公司党风全面净化，实现了以用人环境风清气正，促进选人用人制度持续向好。

四、抓激励约束

金曦公司对各级干部和管理人员坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，党委、纪委完善绩效考核评价机制，制定“薪效考核5+1”办法。

“5”就是考核上级决策部署贯彻执行、生产经营预算、重点工作任务完成和党建、纪检工作落实情况，将纪律监督有关情形和处理方式与公司实际紧密结合，实行五项处理措施，即提醒、督办、诫勉、降职、撤职。“1”就是与相应的绩效薪酬挂钩。中层副职以上干部年底述职述责述廉，职工代表测评打分。通过月度、季度、年度全过程跟踪考核、严格监督，建立负面清单、正面清单，未完成的视情况分别做出处理，几种情形叠加的加重处罚，违规违纪的一票否决，考核优秀的给予奖励。

通过严责任、严纪律、严考核、严管理，金曦公司切实解决了干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，使政治坚定、奋发有为的人员得到褒奖和鼓励，使慢作为、不作为、乱作为的人员受到警醒和惩戒，释放了严管红利，激发了企业发展活力。

全面从严治党与生产经营和各项管理工作贯通起来、深度融合，党内政治生态和改革发展局面持续优化，为苏尼特金曦公司转型攻坚走好改革发展“三步走”战略提供了坚强动力。

新城金矿实现主竖井周边矿体安全高效开采

山东黄金矿业股份有限公司新城金矿是我国大型黄金矿山之一，是一座有着 40 多年发展历史，现有采、选、冶综合生产能力 2000t/d 以上，年产黄金 7 万多两的大型黄金矿山。新城金矿 XI#矿体是新近揭露的矿体，矿体形态比较复杂。目前矿体的最终形态尚未完全确定，初步探明的矿石储量约为 169 万吨，现已成为产能接续的重要部分。随着矿山转入深部开采，采用传统上保安矿柱的圈地方法势必导致大量的资源浪费，在不影响竖井正常服役的前提下实现 XI#矿体的安全高效回采，对于回收储量和矿山可持续发展有着非常重要的意义。

新城金矿针对主竖井移动带内 XI#矿体所带来的地压问题，根据竖井类型、结构和使用状况，划定其保护级别，认清竖井目前的使用状态，进行主竖井围岩体质量分级确定岩体力学参数；借助于岩石力学数值计算和随机介质理论分析初步圈定保安矿柱的留设范围，制定几种备选开采方案，研究不同开采方案条件下 XI#矿体回采对于主竖井稳定性的影响，同时对竖井周边围岩进行高精度监测，研究该矿体开采的可行性，提高回收率，为 XI#矿体期间主竖井的安全提供技术保障。

这个研究成果突破了金属矿山竖井保安矿柱设计规范

的束缚，确定了保安矿柱的范围。建立了蠕变-扰动条件下岩石的本构模型，对于岩石在蠕变和动态扰动共同作用下的力学响应进行了计算分析，并将该模型用于竖井围岩采动响应的预测分析；提出了数值模拟与现场监测相结合的围岩变形损伤过程分析预测方法，在现场监测和数值模拟预测的基础上，对竖井保安矿柱周边围岩的响应进行了预测分析，取得了显著的经济效益和社会效益：

第一，安全生产经济效益。通过该项目的研究论证，在保证安全生产的前提下，对竖井保安矿柱内的 XI#矿体进行合理回采，可产生直接经济效益 46090.2 万元，有效的增加矿山服务年限，大幅提升了矿山资源综合利用率。另外，该研究成果保证了新城金矿产量衔接，确保了矿山延续性生产，2014 年和 2015 年减少了因采场布置不足而耽误生产的工时，其经济效益按安全事故造成总经济损失折算为 52330.2 万元。

第二，新技术经济效益。目前新城金矿每年采掘工程 and 支护费用为 300 万元，该项目的研究结果表明竖井目前不需要增加额外的支护，即可有效的井筒围岩的变形，从而降低工程和支护成本 10%，其等价经济效益为 30 万元。考虑到该项目研究结果避免了在竖井内部进行变形监测，至少每年增加 10 个提矿工作日，产生的经济效益约为 100 万元。故新技术带来的总经济效益为 160 万元。

第三，新技术推广应用带来的经济效益。该研究成果正在申请国家专利，对竖井周边矿体实现安全回采具有重要的意义。该项目计划在山东黄金集团部分黄金矿山进行推广应用，有重要的工程价值。该研究利用不断更新的矿井地质、采矿基础信息，对采矿过程中围岩稳定性做出科学的预测、决策分析，并根据数值模拟计算结果控制安全回采范围。最后，结合竖井周边围岩的变形监测预防井筒大范围突然失稳破坏影响矿山生产，做到防患于未然。

在新城金矿实现的研究成果，为矿山安全生产和公司的产量衔接打下良好基础，在增加企业高新技术含量和竞争力的同时，提高了企业员工的安全保障，促进企业在良性环境下稳步发展。自该系统应用以来，在新城金矿共创造经济效益 52490.2 万元。确保了矿山的安全生产，对于职工就业、家属生活稳定产生积极的作用；为解决类似条件矿山问题起到了示范作用，在同类型矿山中极具推广价值。

“两办法”催生四变化 严格管理安环工作

湖南黄金集团有限责任公司修订并印发了《湖南黄金集团有限责任公司子公司安全环保事故责任追究办法（试行）》《湖南黄金集团有限责任公司子公司安全环保奖惩办法》，新办法于2019年1月1日起实施。

新修订的《责任追究办法》和《奖惩办法》是湖南黄金集团进一步推进“严管重罚”的重要举措，旨在进一步提升对安全环保事故责任追究的执行力度，强化企业安全环保主体责任。

严管就是要求各级安全环保监管单位及部门要严格管理，做到“有法必依、执法必严、违法必究”，对安全环保监管执法必须无盲区、全覆盖、零容忍、严执法、重实效。重罚就是要对违反安全环保法律、法规、规章制度和国家标准、行业标准的行为进行上限处罚，向违章、违法和非法的人和事“亮剑”，营造一个“不能违、不敢违”的氛围。

与原办法相比，新《责任追究办法》和《奖惩办法》有了较大变化，主要体现在以下几点：

一、从严管理，扩大问责范围

新办法对事故单位的问责范围扩大到了二级子公司直属生产单位及三级子公司。如对于发生工亡1人的事故单位，办法明确要求要给予事故发生直属单位或三级子公司分管负责人免职、第一负责人（或主持工作负责人）降职处分，

且受到免职或降职处分者从处分之一日起 1 年内不得提拔。

二、扣减年薪，加大考核力度

新办法大大增加了经济考核力度。如：对工亡 1 人的事故发生单位，扣减二级子公司系数为 1 的高管当年绩效年薪的 30%；累计工亡 2 人的，扣减二级子公司系数为 1 的高管当年绩效年薪的 60%；累计工亡 3 人的，扣减二级子公司系数为 1 的高管当年绩效年薪的 80%。

三、重视环保，环保事件视同生产安全事故处理

原《责任追究办法》对一般突发环境事件仅通报批评及警告处分，无经济考核。为进一步提高子公司环保管理意识，提升环保管理水平，新办法要求对环境违法行为及突发环境事件的责任追究要视同安全生产事故。如对于因相关管理人员履职不到位造成的环保违法行为或一般突发环境事件，受到政府部门 100 万元以上 500 万元以下罚款及索赔的或被要求停产整顿 7 天以上的，视同工亡 1 人，按照对应条款处理。同时，新《奖惩办法》中对被评定为环境风险企业或因安全环保违法行为受到政府部门 100 万元以下罚款的单位也做出了扣款要求。

四、奖罚并重，完善激励机制

表彰奖励与执法处罚并重，相得益彰、相互促进。以往对当年度或连续几年未发生生产安全事故的单位的奖励从《目标责任书》里体现。本次办法修订，将安全环保目标奖励在《奖惩办法》里公开体现。并根据各单位安全管理

难度，奖励标准有所区别。如省内矿山类子公司当年未发生工亡事故，且未发生《责任追究办法》所列环境违法行为及突发环境事件的，奖励高管班子当年绩效年薪总额的 25%；连续两年未发生前款所述安全环保事故的，奖励高管班子当年绩效年薪总额的 30%；连续三年或以上未发生前款所述安全环保事故的，奖励高管班子当年绩效年薪。

萃华多措并举 打好民族品牌保卫战

沈阳萃华金银珠宝股份有限公司（以下称萃华）一直致力于中华民族非物质文化遗产——花丝技艺的挖掘、保护、传承、创新与发展工作。经过近几年的快速发展，萃华基本实现了全国性战略布局，企业产值连年上升。

一、重视知识产权保护

在企业发展一路向前的同时，萃华也遇到了很多步履维艰的挑战和困难，其中较为突出的便是“知识产权之争”。从最近几年萃华的维权事件中来看，商标侵权案例主要集中在混淆商标方面，如在商标前、商标中、商标后加字；同音不同字，然后放大商标中的拼音、突出拼音等现象。商标侵权现象依然没有缓和。

维权是必不可缺的，只要真正想要做好产品、做好品牌就不会放任侵权的发生。多年来，萃华一直在聘用商标事务所时刻关注商标的公告和发布，一经发现，会第一时间联系工商行政管理局进行实地打假。但品牌侵权的检查是企业的短板，主要靠加盟商和企业自身业务员、市场巡查督导员的反馈。对于更好地维权，除了企业自身加强知识产权保护力度外，从国家层面，还需要下大力度去保障企业的自身权益。

二、在创新融合上下功夫

在“一带一路”建设的新历史时期，萃华抓住“一带一路”建设机遇，积极“走出去、引进来”，向世界展现中华

文化的独特魅力，让中国民族珠宝品牌成为世界上的亮丽名片。

萃华始终坚持寻求珠宝与传统文化之间的创新融合，制造出有品位、有格调、有韵味中国珠宝首饰，众多研发设计作品更是在米兰世博会、巴黎时装周等亮相，让世界看到中国传统文化的传承与现代文明的璀璨绽放。

为推动民族文化创新发展，萃华先后兴建萃华历史文化博物馆、成立国际珠宝创意设计研发中心，不断整合丰富的高端文化资源与顶尖的创意设计资源，准备搭建集研究、开发和商业运营为一体的文化创意发展平台。

当前，中国年轻群体的黄金消费常态化，已成为近年来刺激中国消费的主要动力之一，受此影响，黄金珠宝行业和商家不断加大在轻奢领域的研发投入和市场引导。

在消费时代变革的当下，就如何更好地抓住年轻消费群体，萃华着力在黄金首饰产品持续创新突破，并为产品植入丰富多元的文化底蕴和设计理念，深化品牌建设工程与消费者服务。

三、多管齐下，老字号获新生

对于黄金珠宝行业中的任何品牌而言，要想获得更长足发展，自然离不开迎合和顺应新消费群体的需求。但更为重要的是，在满足新消费时代消费者需求的基础上，如何从根本上改革自身，以适应现代化企业发展，亦为关键。对于“中华老字号”企业来讲，品质老化、机制老化、消费群老化，

是当前阻碍发展的最核心障碍。

针对“中华老字号”企业发展过程中遇到的诸多难题和障碍，萃华副董事长李玉昆提出了几点建议。

第一，创新经营理念，积极扩大经营规模，利用先进技术来改造自身的手艺。对涉及商业秘密的可采取一定的保护，在资金允许的情况下增加分店，开展“中华老字号”连锁经营或加盟经营。

第二，增强品牌意识，及早确立品牌保护战略，形成规范的品牌保护制度。“中华老字号”企业要善于利用有关法律法规来保护商标、品牌与秘方等知识产权。

第三，改变营销观念。可广泛采用影视、戏剧、图书等多种形式的文化传播渠道，充分宣传企业文化和核心价值理念，通过各种载体的多次传播将其移植给广大受众。

此外，“中华老字号”还可以通过外部设计统一视觉识别系统，树立独特的个性，增加老顾客的忠诚度并吸引新顾客；积极与旅游文化经营接轨，丰富“中华老字号”品牌宣传形式；提升产品档次，“中华老字号”也需要对消费者进行研究，并针对自己产品的档次定位，进行准确的市场细分。