

5部门对9大重点行业发出节能降碳“攻坚令”

节能装备、余热回收、氢冶金、高效电机等领域将迎来确定性需求增量

◎记者 于祥明

一场涉及钢铁、电解铝、煤电等9大重点行业的节能降碳改造“攻坚战”正式打响。

国家发展改革委等5部门联合印发的《重点行业节能降碳改造攻坚三年行动计划》（下称“行动计划”）6月15日正式对外公布。行动计划提出，到2028年底，钢铁、电解铝、水泥、平板玻璃、炼油、乙烯、合成氨、甲醇等工业重点行业达到现行能效标杆水平的产能比例平均提高20个百分点，煤电行业力争提高15个百分点，能效基准水平以下产能基本清零，累计形成节能量1亿吨标准煤以上、减排二氧化碳2亿吨以上。

按总投资20%补助 标杆项目优先

此次9大行业被纳入“标杆倒逼+落后出清”的政策框架中，并辅以中央资金直补、差别化电价、碳排放配额激励等组合工具，节能降碳力度远超以往。

最受市场关注的是资金支持力度。行动计划明确，国家发展改革委将会同有关部门，对符合条件的节能降碳改造项目，按核定总投资20%的比例给予资金补助，且优先支持改造后能效达到标杆水平的项目。

有分析人士表示，20%的中央补助比例在近年工业节能政策中属于较高水平，这反映出决策层希望撬动地方和企业配套投入，形成“中央补贴启动，地方配套跟进，企业主体实施”的联动机制。

与此同时，《行动计划》要求各地将现行差别电价、阶梯电价、惩罚性电价整合为统一的差别化电价政策，在市场交易电价基础上每度加价不超过0.1元，加价电费用于冲减系统运行费用。这意味着，能效不达标的企业将面临明确的电力成本上浮。

2026年是能耗双控全面转向碳排放双控的第一年，此前节能降碳工作意见与考核办法已双双落地，可以预期，重点行业节能降碳改造进程将进一步提速。

划定改造红线 落后产能“清单式”清退

行动计划对每一个行业的落后工艺和装置都给出了“应加快改造升级”的具体红线。

其中：钢铁行业，炭化室高度小于6米的顶装焦炉、120万吨/年以下球团设备、1200立方米以下高炉、100吨（含）以下转炉等，必须加快改造；电解铝行业，300kA以下预焙阳极铝电解槽、15万吨/年以下独立铝用炭素项目应加快改造升级；水泥行业，60万吨/年以下水泥粉磨站需加快改造升级；炼油和乙烯行业，1000万吨/年以下常减压、150万吨/年以下催化裂化等装置应加快改造升级；甲醇和合成氨行业，30万吨/年以下天然气制甲醇、100万吨/年以下煤制甲醇等装置和工艺应加快改造升级；煤电行业，30万千瓦以上现役机组需实施节能降碳改造，改造后供电煤耗降低5克标准煤/千瓦时以上。

“这不是简单的淘汰，而是给予三年改造窗口期。”一位业内专家表示，2028年底是最后期限，行动计划要求，届时不能按期完成改造或改造后仍不符合要求的项目，将按规定淘汰关停。

除了约束性手段，行动计划还设计了市场化激励机制，颇具突破性。行动计划提出，存量工业企业通过节能降碳改造减少的二氧化碳排放量，经省级节能主管部门核定后，可作为本地区新（改、扩）建“两高”工业项目的碳排放置换额度。这意味着，改造成效显著的企业和地方，未来上马新项目的碳排放空间将提升。

同时，对纳入全国碳排放权交易市场的重点行业，实行免费和有偿相结合的配额分配方式，支持碳排放强度优于基准值的企业获得合理配额收益。一位碳交易市场分析人士称，这相当于给“能效领跑者”发放了可交易的“绿色资产”。

行动计划释放出节能降碳已从“软约束”走向“硬指标”，从“可选项”变为“必答题”的强信号。市场机构认为，对于资本市场而言，这意味着节能装备、余热回收、氢冶金、高效电机等细分领域将迎来确定性需求增量。



文远知行自动驾驶出租车在广州开启大规模商业化运营。记者 周亮 摄

AI赋能千行百业 助推广东“两业协同”迈向深度融合

◎记者 周亮

在广东的热土上，制造业是“厚实家底”，服务业是“强劲引擎”，制造业与服务业协同共生、深度融合，正在如火如荼地展开。

近期，上海证券报记者在广东了解到，借力AI的技术创新和深度赋能，广东加速在“两业协同”上进行横向拓展和纵深突破——从传统工厂的产能翻倍、降本数亿元的智造革新，到低空经济、自动驾驶、跨境电商的业态创新，广东全力推进“人工智能+”行动，依托龙头企业联动攻关、政策体系精准托举，加速AI技术融入千行百业、赋能企业全链条数字化改造。

助力企业挖深“护城河”

当“人工智能+”深度融入制造业生产线，会给企业带来怎样的改变？

在美的位于广州南沙的智能工厂里，AI技术已经深度嵌入生产管理的每一个环节：数公里长的空中连廊如同立体高速公路，将物料精准输送；数十台自主移动机器人在厂房里执行物料搬运、配送任务；几十台注塑机上的机械手灵活运转，后端AI视觉检测系统瞬间完成瑕疵判定……

美的家用空调广州工厂工程负责人胡洛介绍，该工厂中的17道工序上的智能体已全部上岗。自去年起，“AI专家”陆续“驻厂”，已经成为工艺、品质等不同环节上的“老师傅”。胡洛透露：“工厂已经进入空调生产旺季，月度产能可达110万至120万套空调，相比以往实现产能翻倍。”

AI正在助力企业将“护城河”挖得更宽、更深：2024年，美的通过AI实现内部降本1.8亿元；2025年，这一数字跃升至约6亿元；2026年，公司的目标是超过9亿元。

通过整合AI技术、科研平台、专业机构等多元资源，广东企业从研发到销售的全链条已搭建起供需精准对接的赋能体系。广东省工业和信息化厅表示，聚焦广东省传统优势产品智能化升级，大力推动华为、百度、阿里巴巴等人工智能头部企业与美的、TCL等制造业龙头企业深度合作，并分别制定联合攻关方案。

AI赋能的脚步，还从工厂车间迈向未来生活。

广州自2017年起就率先着力解决自动驾驶“能不能上路”的问题。近九年间，广州累计开放1364条测试道路，941辆自动驾驶车辆穿梭于大街小巷，示范运营总里程达1590.47万公里，覆盖出行、公交、环卫、物流等多种场景，自动驾驶已成为日常。

AI也在重写跨境电商的增长逻辑，“AI驱动跨境电商全球化”成为出海的新范式。

亚马逊调研数据显示，超过98%的受访中国卖家，已经在运营亚马逊店铺的时候使用AI工具，其中16%已从单点AI工具进阶到部署AI工作流或智能体，自动进行多任务处理。

“AI不仅提升了卖家在选品、内容、消费者洞察、营销、合规、客服等环节的效率，还加速了卖家从单一国家运营迈向全球布局的步伐，催生了数据化决策、全球商机探测、一站式风控等领域的创新。”亚马逊中国副总裁邱胜对记者说。

需要加大创新人才吸引力度

在推进AI赋能千行百业方面，广东出台了人工智能赋能制造业行动方案，并拟定重点细分行业赋能政策，为“两业协同”绘制清晰的路线图。

2026年3月，《广东省推动制造业与服务业协同融合发展2026年行动方案》印发。该方案提出，围绕人工智能、智能机器人、集成电路等重点领域打造概念验证中心和中试验证平台，力争到2026年底推动超过4000家规模以上工业企业开展新一轮智能化改造。

工业和信息化部信息通信经济专家委员会委员盘和林对记者表示，广东在“AI+千行百业”中有很好的应用环境。珠三角传统制造和服务业都很发达，另外，腾讯、华为、小鹏等AI龙头赋能企业非常多，将AI龙头的智能化能力和传统制造业服务业的数据能力结合起来，能够在垂直领域打造大量AI应用场景，从而实现AI+赋能。

盘和林建议，AI+赋能需要大量的人才，广东仍需要加大人才吸引力度，尤其是要对创新进行有效的激励，充分调动人才的创新积极性。另外，依托粤港澳大湾区，广东要保持对外交流的开放性，实现数据有序开放、人才自由流动，尤其在知识产权保护上要 and 全球发达国家接轨。

华南理工大学工商管理学院副院长刘思源则表示，广东要在推动“两业协同”发展上进一步取得实质性突破，需要实施全链条两业深度融合工程，推动制造、服务一体化发展。同时，打造高能级两业融合平台矩阵，强化数字底座与公共服务支撑。

公募基金多措并举 提升合规风控水平

（上接1版）最后，推动风控从“事后灭火”向“事前预防”转型，利用金融科技实现全流程穿透式监测。

多措并举提升合规风控水平

公募基金行业正处在从规模扩张向质量提升转型的关键时期，行业机构表示将围绕完善风控体系、建设投研体系、加强数智化能力等核心任务，多措并举提升合规风控水平。

鹏扬基金督察长宋震表示，公募基金要构建全覆盖、智能化、穿透式的风控体系。严格落实“1+N+X”监管制度，完善机构内控机制，严把产品设计和投资运作、信息披露全流程合规关，建立自律合规文化。坚决防范流动性、信用、市场等各类风险。

加强公募基金投研体系建设，有助于实现“追求长期稳健收益”的目标，也能满足“控制下行风险”的要求。创金合信基金首席经济学家魏凤春在接受记者采访时说，行业机构应摒弃收益优先的传统思路，将下行风险定价前置于投入投研全流程，区分波动风险与永久本金损失，容忍短期合理波动，阻断本金永久性回撤，从源头把控安全底线。

建信基金督察长吴曙明表示：公司将推进“平台式、一体化、多策略”投研体系建设，提高公司对投研业务管理的统筹决策能力；推进“回归基准”工作，重点对权益产品合同投资范围、基金经理投资风格与理念、业绩基准进行系统性梳理与匹配。

AI技术带来技术挑战和市场变化，也给公募基金合规风控提出了新的要求。国泰基金表示：将积极探索AI技术在合规风控领域的应用，提升风险识别的精准性与时效性；把合规管理与风险防控融入企业文化，强化全员合规意识和规矩意识，以高质量合规风控保障高质量发展。

吴曙明表示，建信基金近年来打通了风险业务流程断点，打破了外部系统间的信息壁垒，实现从“人找信息”向“信息找人”的转变，推动风险管理实现自动化、精细化与智能化。下一步，公司将持续完善智能风控系统，不断提升全面、主动、智能风险管理能力。

汇聚中外智慧 共话全球金融治理新愿景

（上接1版）

临港新片区离岸贸易金融服务综合改革试点稳步推进，首创以离岸贸易专营公司为载体，依托自由贸易账户功能，通过落实“二线”有效管住，实现“一线”彻底放开，最大程度提升离岸贸易跨境结算效率。

与此同时，多项改革成果交出亮眼“成绩单”：跨境金融“18条”70项任务已落地65项；自贸离岸债累计发行9单32亿元；玉兰债累计发行规模突破250亿元；截至今年一季度末已发放19笔非居民并购贷款，贷款总金额113亿元；今年1至5月国际再保险业务平台累计交易保费75亿元，较上年同期增长256%……

上海持续推进跨境金融提质增效与离岸金融创新突破，让跨境资金流转更畅通、企业出海步伐更坚实、全球资产配置更灵活。周小全表示，下一步将继续提升金融国际化水平，夯实跨境金融服务底座，放大离岸金融试点效应。推动临港新片区离岸贸易金融服务综合改革试点、自贸离岸债等服务提质升级，从小切口推出其他离岸金融业务，持续构建与国际金融中心相匹配的离岸金融体系。

中国人民银行上海总部副主任陈继明表示，将持续推进自贸区金融改革，提升跨境贸易投资便利化水平：一是进一步扩大自由贸易账户功能试点企业覆盖面；二是推进临港新片区离岸贸易金融服务综合改革试点业务扩围；三是配合推进离岸金融制度框架探索，为上海稳步发展离岸金融积累经验、探路先行。

提升金融服务实体经济质效，是上海国际金融中心建设的应有之义。资本市场在支持科技创新方面发挥着关键枢纽作用。上海证监局副局长赵国富介绍，深化科创板改革的“1+6”政策措施发布一年来，科创板IPO新增受理59家，同比大幅增长，其中未盈利企业24家，数量占比超四成。截至目前，科创成长层平稳纳入32家存量未盈利企业，并新增上市8家未盈利企业。

服务科技创新，上海持续健全科技金融全生命周期服务体系。周小全介绍称，下一步，上海将出台实施《充分发挥直接融资功能 进一步加强科技金融服务的若干措施》，从资本市场、股权投资、银行信贷、科技保险、政策生态五大维度加大对科技创新的金融支持力度。

在更广阔的维度上，上海国际金融中心建设也展现出澎湃势能。上期所镍期货、镍期权，上期能源20号胶、国际铜期权，中金所国债期货等品种有序对外开放，“上海价格”国际影响力持续提升。友邦保险资管、荷兰保险资管在沪开业，机构集聚性持续增强。国际货币基金组织（IMF）上海中心正式开业，国际交流合作取得新进展。银行间市场数据报告库、数字人民币国际运营中心在沪设立，金融基础设施布局不断完善。

潮起浦江，风劲帆扬。2026陆家嘴论坛即将启幕，八方宾朋相聚黄浦江畔，既是共探全球金融治理的新路径，也是向世界传递一个清晰信号：中国金融开放合作的步伐不会停歇，上海国际金融中心的竞争力和影响力将持续增强。

20余家券商扎堆修订薪酬制度

追索与扣回机制覆盖离退休人员

◎卢伊 记者 徐蔚

券商行业薪酬体系整改全面提速。6月以来，西部证券、国金证券、兴业证券、财通证券等超过20家券商扎堆对薪酬管理制度进行整合修订。本轮行业薪酬整改直击行业短期激励痛点，核心围绕长周期考核、绩效薪酬递延支付、全周期薪酬追索扣回等三大维度展开。

薪酬约束实现全周期覆盖

上海证券报记者梳理发现，本轮薪酬制度调整主要呈现三方面特点：

第一，薪酬追索与扣回机制覆盖离职及退休人员。以光大证券为例，其规定若公司出现财务造假等错报并需追溯重述，相关责任人未能履职尽责，或因违法违规、风险事件、损失等问题负有责任，公司可减少或停止支付尚未发放的薪酬，并可对已发放薪酬进行全额或部分追回，且该机制同样适用于已离职或退休人员。

第二，绩效薪酬占比成为制度修订的重点。多家券商在制度中规定，董事、高管或核心管理

人员的绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例，原则上不低于50%。部分券商还设置了更高标准。如：西部证券要求领取薪酬的董事、高管绩效薪酬占比不低于60%；国海证券规定担任具体管理职务并领薪的非独立董事及公司高管，其绩效薪酬占比原则上不低于60%。

第三，多数券商均明确采取递延支付方式，并依据岗位风险属性设定递延比例、年限、支付条件和节奏。从具体数据看，“递延比例不低于40%”“递延期限不少于3年”“起付年份不早于绩效薪酬归属年度的T+2年”这一组合频繁出现。例如，华安证券规定，相关人员绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于50%，其中递延支付部分不低于40%，递延期限不少于3年，首期支付不早于T+2年。

长效机制引导稳健经营

本轮券商集中修订薪酬制度，直接动因来自行业监管新规的刚性约束。4月17日，中国

证券业协会正式发布新版《证券公司建立稳健薪酬制度指引》（下称《指引》），围绕券商薪酬激励与风险防控适配性出台多项强制性要求，倒逼券商全面重构薪酬激励约束体系。

具体来看，《指引》从考核、发放、追责全链条筑牢风控屏障：

一是考核机制突出长周期和多维度特征。对董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员，根据其岗位职责实行长周期考核，纳入长周期考核人员的绩效考核指标应当包含3年及以上的长期指标。

二是严格落实绩效薪酬递延支付机制。对风险有直接或重要影响的岗位人员应当纳入递延支付范围，递延支付年限应当与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度应当不慢于等分比例，递延支付起付年应当不早于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年

（T+2年）。

三是全面健全薪酬追索扣回机制。对违法违规或导致公司有过度风险敞口的高级管理人员和相关责任人员追究内部经济责任，可以减少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。

业内人士对记者表示，“薪酬追索扣回机制”以及“不得通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励”等新规，将直接切断“靠业绩赚快钱”的激励路径，推动行业薪酬逻辑从短期激励向长期稳健转型。

在兴业证券非银首席分析师徐一洲看来，此次薪酬机制改革深化将推动证券公司将稳健经营、合规底线、行业文化与薪酬管理深度绑定，引导行业从“规模导向”转向“功能发挥与高质量发展并重”，具备优秀合规风控能力与稳健治理结构的头部券商将进一步巩固优势地位。