

企业家日报

ENTREPRENEURS' DAILY

今日 8 版 第 188 期 总第 9231 期 企业家日报社出版 值班副总编辑:肖方林 全年定价:450 元 零售价:2.00 元

2018 年 9 月 7 日 星期五 戊戌年 七月二十八

125 家挂牌公司取消分红方案

■ 胡雨

数据显示,截至 9 月 3 日,今年以来,2538 家新三板公司完成了 2017 年度利润分配;125 家公司取消了已经披露的利润分配预案。多数公司取消利润分配主要由于业务发展需要。此外,554 家公司披露了 2018 年半年度利润分配方案,82 家公司已完成半年度利润分配;部分取消 2017 年度利润分配方案的公司称,将根据 2018 年半年度财务数据提交新的利润分配方案。

在上述 125 家取消已披露的 2017 年度利润分配方案的挂牌公司中,出于业务发展需要,或未能在规定时间内实施利润分配预案成为取消分红的主要原因。

慧科股份 8 月 27 日发布公告,股东大会审议通过了 2017 年度利润分配预案,拟以未分配利润向全体股东以每 1 股派发现金红利 0.2 元(含税),共计分配利润 830.72 万元(含税)。根据有关规定,此次分配预案的具体实施应在股东大会审议通过之日起 2 个月内完成。因公司整体资金安排,无法在规定时间内完成实施 2017 年度利润分配预案,公司董事会决定取消 2017 年度利润分配预案。

根据《全国中小企业股份转让系统挂牌公司权益分派业务指南(试行)》,挂牌公司近期如有股票发行等业务的,应当综合考虑该业务与权益分派业务的衔接,在具体操作时应当完成一项业务后再开始另一项,两种以上业务不应并行。

以维泰股份为例,因股票定向发行尚未办理完成相关手续,公司预计无法按期完成利润分配,最终只能取消了 2017 年度利润分配预案。

东北证券研究总监付立春指出,新三板公司股权相对集中,部分企业大股东变更或取消利润分配方案并不难。“但是,新三板公司作为公众公司,一言一行都会留下痕迹,发布利润分配预案却不实施,对公司形象可能产生潜在的不利影响,其内部管理的一致性有待提升。”

截至 9 月 3 日,554 家公司披露了 2018 年半年度利润分配方案,占已披露半年报挂牌企业总数的 5.05%,82 家公司已经完成半年度利润分配。

从分红方式看,近 400 家公司选择现金分红,也有部分公司选择送红股或以公积金转增股本;有的公司采取“分红+送转”的组合方式。9 月 3 日,崧盛股份发布公告,截至 6 月 30 日,公司未分配利润为 3849.342 万元,资本公积为 1368.91 万元,公司拟以未分配利润向全体股东每 10 股送红股 12.5 股,每 10 股派发现金红利 4 元(含税),以资本公积向全体股东以每 10 股转增 3.5 股。

瑞诚股份的税前股息率高达 27%。根据公告,上半年,公司向全体股东每 10 股派 6.75 元现金。挂牌以来,公司二级市场交易甚少。目前公司总市值尚不足 1 亿元。公司近日公告,拟从新三板摘牌。

部分上半年业绩下滑的企业发布了利润分配预案。以人游戏为例,2018 年上半年公司实现营业收入 4483.63 万元,同比减少 18.91%,实现归属于挂牌公司股东的净利润为 325.52 万元,同比减少 72.88%。8 月 20 日,公司公告称,拟以未分配利润向全体股东每 10 股派发现金红利 5.36 元(含税)。截至 2018 年 6 月 30 日,公司合并报表归属于母公司的未分配利润为 2842.36 万元,母公司未分配利润为 2782.38 万元。

部分取消了 2017 年度利润分配预案的公司表示,将根据 2018 年半年度财务数据提交新的利润分配方案。以中凯国际为例,公司 8 月 28 日公告,因整体工作进度安排,无法在规定时间内完成 2017 年度权益分派预案,公司董事会决定取消 2017 年度权益分派预案,待公司 2018 年半年度报告披露后再以 2018 年半年度报告的财务数据为依据,重新制定权益分派预案并提请股东大会审议。

甘瓜抱苦蒂 美枣生荆棘

——“全国企业文化最佳实践企业”法士特公司文化实践解读



■ 本报记者 赵健

2018 年 10 月,陕西法士特汽车传动集团公司将迎来建厂 50 周年。

而在 6 月 25 日,2018 全国企业文化法士特现场会上,法士特被命名为“全国企业文化最佳实践企业”。

“甘瓜抱苦蒂,美枣生荆棘。”法士特荣获这一称号,得来不易。这是法士特五十年来励精图治,在实现“文化引领、创新驱动、科技发展”的发展过程中苦尽甘来,取得的丰硕成果。

所谓,旁观者清。在一家企业呆久了,你也许感受不到这家企业文化氛围的独特之处。但记者在法士特捕捉到了企业文化氛围所传达出来的一种“气场”的力量。在记者看来,“循法则,凝士气,塑特色”铸就了法士特的今天,折射出法士特不忘初心、历经风雨、创新蜕变的奋斗历程。

由偏居一隅的三线企业成长为全球最大的商用车传动系统供应商,始建于 1968 年的法士特展现出来的企业文化、文化自信与自信值得我们尊重与探究。

“法”是规范、准则,还是一种高境界——循“法”则:法士特奉行精神至上,坚持“文化引领”

记者感悟:法士特人将企业文化自觉与不自觉地上升到“法”的规范层面,以“文化引领”之法树企业之魂,造就企业发展软实力。

“有境界则自成高格”,企业文化是企业的高境界。在企业文化的核心页面,法士特员工认同党委书记、董事长严鉴铂总结的这样一个顺畅逻辑:“生产经营是一个轮子,企业文化是另外一个轮子。”在法士特人看来,企业要发展两个轮子就必须同步前进、协调驱动。历史证明了这一切,历经五十年风雨,企业文化的精髓未变,企业经营发展的态势不变。

法士特注重从三秦大地的悠久历史中吸纳中华文化精华,传承发扬国有企业的优秀文化基因。时至今日,法士特企业文化表象下,贯穿始终的是艰苦奋斗的精神本质,彰显

的是开放包容、合作共赢的气度胸怀。

在法士特有许多影响深远的观念和做法,深厚的文化底蕴发端于 1968 年建厂初期到上世纪 70 年代末,“严谨、务实、坚韧”的三线企业精神,“自力更生、艰苦奋斗,不怕困难、敢打硬仗”的奋斗精神在企业蔚然成风。

万物皆有时,永远都是循序渐进。计划经济时期引进国外先进技术,在西安建设分厂,到上世纪 90 年代,企业于困境中求生存,“为中国汽车工业强盛而竭尽所能”的使命一以贯之,铸就了“团结、务实、顽强、开拓”的企业之魂,“主题年活动”正式启动,文化理念日益彰显。

在合适的阶段做适合的事。面对阶段性的发展蓝图,需要在企业文化理念、体系方面进化与完善。2001 年,陕西厂积极推行混合所有制改革,“法士特”应运而生。法士特在发展道路上与文化共守,十余年里,以“1 个使命、2 种观念、3 大愿景、4 种精神”为核心的法士特文化体系框架基本形成。“迎着明媚的阳光,我们法士特人豪情满怀歌声嘹亮,团结务实顽强开拓,披荆斩棘由弱到强……”伴随法士特徽标、法士特之歌全发布,法士特更添力量。

自党的十八大以来,法士特牢记总书记视察企业时的嘱托,心无旁骛攻主业、脚踏实地谋发展。结合供给侧结构性改革,推出“5221 发展战略”,同时以“两化推进年”“创新驱动年”为抓手,推进品质革命、效能革命,开展“三改三大、向五不宣战”活动,规范干部“四条铁律”,明确“三提升一合格”员工要求,为企业文化注入了新内涵。

党的十九大报告中指出,“没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族伟大复兴。”早在 2015 年 7 月,严鉴铂就提出:法士特未来发展继续坚守“五个不动摇”,即坚持发展战略不动摇;企业文化统领不动摇;企业发展愿景不动摇;创新驱动及国际化发展方向不动摇。把“企业文化统领”放在如此重要的位置,与十九大提到的上述思想不谋而合。

凡是用强大的精神力量支撑起物质力量的民族、国家,都是强大的,企业也概莫能外。事实上,法士特正是靠着超时代的企业文化,用文化自信、文化自信建造起了新世纪的齿

轮王国。

“士”是士气,也是一种意志——凝“士”气:法士特倡导人才为本,推动“科技发展”

记者感悟:最受推崇的公司在于将愿望变为现实这一点上比其他公司做得更成功,在于管理者既是企业文化的设计者,也是传播者与实践者。法士特公司便是如此。

“要求员工做到的,领导率先做到。”高管团队成为践行企业文化的表率,这种理念保障了企业文化的落地开花。企业跟随时代不落伍,就能在市场竞争中掌握主动权。法士特集团历任高管团队均十分重视企业文化,薪火相传,文化相承。

法士特视人才为企业“第一资源”,一直坚持为管理人员、技术人员、一线工人“搭梯子、建台子、铺路子”,建立阶梯式的人才培养机制和多渠道的职业发展通道。通过开展“科技进步效益年”、“学习提高年”和“创新驱动年”等主题年活动,积极推行多种激励举措,坚持培育创人才,倡导创新精神,建立起与时俱进的创新型企业文化。这些活动无形中给员工以亲切的感受,法士特的企业形象就在不知不觉中树立起来。

据了解,特别是在技术创新方面,法士特向来高度重视产品研发,即使在 1997 年四个半月发不出工资的情况下,仍坚持给有突出贡献的工程技术人员发放津贴;成立了国家级的汽车传动工程研究院;持续增加研发投入;对研发人员实施薪酬体系改革、设立职业发展双通道;重奖科技功臣,培植能够集聚创新人才、激发创新活力的文化土壤,营造全员上下重视科研攻关、奖励政策向科研人员倾斜的文化氛围,从而推动企业实现了液力缓速器等关键技术和前沿产品的重大突破。

一支实力雄厚的科技人才队伍和一支敢打硬仗、顽强拼搏的技术工人队伍,成为法士特实现发展的“顶梁柱”。2013 年,“法士特大学堂”设立开班,进一步拉动了企业教育培训体系的整体完善和提升。据统计,截至目前,法士特已有近 9000 名员工先后参加了公司

组织开展的各类员工技术比武、技能竞赛等活动,先后有 50 多名操作工在省、国家级技能大赛中脱颖而出获得奖项。在法士特,人才不受学历、职位、年龄等外在因素的限制,只要扎实做好本职工作并做出突出贡献,你就是企业所拥有的人才。

法士特注重把工匠精神融入企业生产、经营、设计的每一个环节,将其蕴藏的巨大力量在滋养员工精神、提升品牌价值、推动企业发展中得到验证与释放。法士特的产品之所以畅销市场,靠的就是长期坚持对产品的质量、服务和成本进行持续改进,以精益求精的作风,打造出科技含量高的精品。

“特”是特色,更是一种创新——塑“特”色:法士特突出主题先行,实施“创新驱动”

记者感悟:创新,是法士特致胜的不二法则。在培育传承企业文化的同时,法士特持续倡导文化理念创新,以新理念应对企业发展新常态。

法士特注重创新文化理念的丰富和落地,倡导和建立独具特色的企业文化体系,成为一个现代版商业神话诞生的源泉。让员工们耳熟能详的法士特的核心价值观是“我靠法士特生存,法士特靠我发展”,以及“企业综合实力不断提高、社会贡献不断提高、员工价值不断提高”的三大愿景目标等一系列核心理念,适应了企业快速发展的需求,营造出努力向上的工作氛围。

特别是主题年活动,不仅塑造了法士特员工共有的理想信念、价值取向、行为准则,更打造出法士特独特的文化品牌。自 1998 年开始,紧紧围绕企业生产经营中心工作,法士特开启了一系列“主题年文化”建设,一年一个主题破解发展瓶颈。法士特的创新“基因”,就是源于这样的一个个独具特色的文化活动。

年年发展有主题、有方向,激励法士特员工始终保持蓬勃向上、意气风发的工作热情。企业逐步培育出主题年文化、精益文化、效能文化、学习文化、榜样文化、感恩文化等系列文化成果,深刻影响了法士特人的思想和行为,进一步开创了富有激情、富有活力、富有创造力的工作新局面。法士特持续实现了跨越式高速发展,一路赶超成为中国齿轮行业发展速度最快、发展实力最强、发展水平最高、发展规模最大的现代化企业集团。

“法士特之所以能够实现跨越式增长,得益于企业领导人的科学决策,得益于全体干部职工的辛勤付出,得益于政府及有关方面的大力支持,其更深层的原因还在于,法士特无论处于什么发展阶段,都始终坚持企业文化的统领不动摇。”中国企业联合会、中国企业家协会驻会副会长尹援平于 2018 年 6 月 25 日在全国企业文化(法士特集团)现场会致辞时如是说。

面对未来发展新形势,法士特提出了“文化引领、创新驱动、科技发展”的发展理念和打造百年企业的宏伟目标,及时制定了企业“十三五”“5221”战略目标,即到“十三五”末,实现传统市场销售收入占比 50%、智能化与新能源产品市场销售收入占比 20%、国际市场销售收入占比 20%、资本市场和新业态收入占比 10%,描绘出美好的发展蓝图。

“预测未来最好的方法,就是去创造未来!”严鉴铂坚定地表示。在这样一种“创造未来”的口号的激励之下,面向新时代,法士特人将继续以文化为根、以创新为本,向着企业百年征程扬帆再启航,向着新时代“汽车强国梦”奋勇前行!

纯正美国味

来自 **Smithfield**

进口 **Smithfield** 猪肉原料

美式培根 美式火腿 美式香肠

引领心身健康 容拳成就梦想

www.rongquandao.com