

航锦科技



中共航锦科技委员会主办
辽宁省内部资料准印证 1414 号

HANGJINKEJI

第 2137 期 2018 年 8 月 14 日 星期二 (内部资料 免费交流)

航锦科技 企业文化

企业口号:军民融合,兴企报国

企业核心价值观:同耕耘、同收获、同分享

企业经营方针:军民融合双轮驱动,化工军工两翼齐飞

工两翼齐飞

企业愿景:走军民融合、产业结合之路,实现企业做大做强

实现企业做大做强

优化薪酬结构+股权激励 航锦科技精细化管理聚人心

不仅股权激励考核目标定得高,而且高管“大降薪”,本以为会“怨声载道”,但在航锦科技呈现的却是另一番景象——员工积极向上、企业生机勃勃。

“无论是大幅调降高管年薪,还是实施股权激励计划,都是基于公司发展实际,也是我们精细化管理的实践。只要了解我们公司的发展脉络,就会真正了解我们采取这些精细化管理措施的深意。”航锦科技董事长蔡卫东如是说。

股权激励考核目标有凭有据

8月1日,航锦科技发布公告称,将在员工中实施股权激励计划。按照草案,公司计划以回购股票中的1800万股(占公司股本总额的2.6%),作为上市公司核心管理团队和业务骨干的股权激励,激励对象包括公司(含子公司)任职的董事、高管、中层管理人员、核心技术(业务)人员共计348人。

根据计划,授予的限制性股票在登记完成之日起满12个月分三期解除限售,每期

解除限售的比例分别为40%、40%、20%。其中,第一个解除限售期要求2018年扣非净利润不低于4.037亿元;第二个解除限售期要求2018年、2019年扣非净利润累计不低于9.284亿元;第三个解除限售期要求2018年、2019年、2020年扣非净利润累计不低于16.106亿元。

公司2017年扣非净利润为2.374亿元,按照草案,要想拿到激励股权,2018年扣非净利润要同比增长70%,这较市场中常见的30%增幅高出不少。如此看来,航锦科技此次激励考核目标不可谓不高。

对此,蔡卫东信心满满:“目标看起来似乎挺高,但是就企业实际看,其实并不高。”一方面,无论是原来不合理的薪酬结构,还是管理中存在的“跑冒滴漏”现象,企业在管理上还有巨大的空间可挖;另一方面,随着去产能后市场行情的转暖,给公司提供了一个良好发展的外部环境。因此,此次股权激励考核目标绝不是“遥不可及”的。

航锦科技2018年半年报印证了蔡卫东的判断。公司上半年扣非净利润达到2.4亿元,同比增长255%。基于化工行业业绩均是下半年好过上半年,因此公司完成4.037亿元的全年考核目标并非难事。

精细薪酬管理 彰显激励作用

通过改变原有不合理的薪酬结构,大大降低了公司成本。蔡卫东表示:“以前公司的薪酬结构并不合理,几名高管年薪十分高,挤占了公司的利润,激励作用也不明显。”

对此,公司大幅调整高级管理人员的薪酬。原董事长、副董事长、总经理和财务总监四个职位2017年上半年合计薪酬约2700万元,调整后现任四个职位高管2018年上半年的合计薪酬约280万元,共计减少2420万元,加上4项社保共计减少3400万元。2018年,仅高级管理人员工资就将下降2900万元,加上社保合计约4000万元。

同时,公司中层及二三级部门管理岗位的平均薪酬也出现下降;中层以及二三级部

门的管理结构调整,部分职能部门合并,中层以及二三级管理岗位数量减少。截至2018年6月,母公司在职人数4509人,同比减少397人。2018年上半年,公司中层以及二三级管理人员工资下降约1500万元,公司负担的相应社保费用下降约600万元。

通过调整,航锦科技2018年上半年管理费用同比下降7900余万元,其中管理人员工资下降6387万元。

管理层工资下调,但普通员工的收入却在稳步提高。2016年公司员工收入5万元,去年增至5.75万元,今年有望达到6万元,这个收入在葫芦岛当地属于较高水平。蔡卫东说:“这些普通员工的工资在报表中体现在‘生产费用’上,并没有体现在‘管理费用’中,如果仔细看,就能发现我们一线员工的工资始终在增长。”

去年12月,航锦科技还实施了员工持股计划,3484名员工参加,分享公司的发展成果。(上海证券报·韩远飞)

公司回购股份注销完成

8月14日晚,公司发布公告称,公司于5月15日至7月28日期间累计回购股份19,842,500股,占公司总股本的2.87%,其中1,842,500股依法予以注销并相应减少注册资本,18,000,000股用作公司高级管理人员和核心技术(业务)人员的股权激励。此次注销的股份占公司注销前总股本的0.27%。注销完成后,公司总股本将由691,842,500股减少为690,000,000股。

年初,公司基于对未来发展的信心,为了有效维护广大股东利益,增强投资者信心,计划以自有和自筹资金进行股份回购。在5月11日披露的《关于回购公司部分社会公众股份之报告书》中明确了回购股票的时间、价格等事项。5月17日,因公司实施2017年度权益分派,对股票回购价格进行调整,每股不超过人民币13.92元。对于股票回购进展情况,公司及时通过公告的形式向广大股民进行了披露。在5月15日至7月28日期间,公司股份回购专用账户共累计回购股份19,842,500股,占公司总股本的2.87%;经除权除息调整的最高成交价为13.91元/股,最低成交价为11.08元/股,支付的总金额为245,747,374.10元(含交易费用)。

为了让公司管理团队共同分享公司的经营成果,留住人才、激励人才,提高公司的核心竞争力,公司对回购股份中的18,000,000股的用途进行了变更,作为上市公司核心管理团队和业务骨干的股权激励。其余1,842,500股依法予以注销。(毕蕾)

责任编辑:毕蕾

公司高度关注的重点环保项目5号炉脱硫脱硝工程,在相关部门的共同努力下,正在积极推进工程进度。目前,吸收塔玻璃鳞片防腐已完成,电缆铺设以及烟道、吸收塔保温等工作也在加紧施工中。图为项目施工现场。

杨宇文/摄

“公司设立‘直接客户开发奖’的奖励政策,目的就是激励销售人员更加积极主动地多开发直供客户,有效提高销售工作效率,为公司多创效益。”公司副总经理张建新。

8月13日,记者从公司营销例会获悉,公司新的销售激励政策“直接客户开发奖”从8月份开始正式施行。面对激烈的市场竞争,企业要实现效益最大化,最大限度开发直供客户是一个重要环节。公司设立的“直供客户开发奖”,主要针对销售部以及销售管理部的业务人员。奖励方案对液碱、环氧丙烷、聚醚、氯化苯、聚氯乙烯以及公司其它产品分别制定了不同的奖励额度,业务员获得奖励的首要条件必须是开发新客户,并与之签订合法有效的正式合同。合同签订后,公司将根据当月新客户的实际提货量进行统计,对照奖励额度计算出业务员应得奖励,以绩效形式与当月工资一起发放,连续奖励6个月,前3个月按奖励额度的100%发放,后3个月按奖励额度的50%发放。如果客户在6个月内中途停止从公司购买产品,则奖励直接取消。

“直接客户开发奖”是公司营销系统进一步贯彻落实“大营销”概念,寻求效益最大化的又一有力举措,旨在最大限度地调动、发挥销售人员的工作积极性和主动性,合理开发有效资源,使公司的销售工作能够直接与生产企业对接,减少中间环节,建立牢固稳定的合作关系,实现互利共赢,因此对公司的可持续发展意义重大。

“新的销售奖励政策,让我们的干劲更足了,大家都在积极地‘维稳争新’。我现在已经开发了两家新客户,但这只是起点,我还要继续努力,用辛勤劳动,为公司创造更大的效益,当然我自己也会获得更大的回报。”聚醚业务员卢爱宁如是说。(毕蕾)

公司设立「直接客户开发奖」

开发直供客户 确保效益最大化

