

证券代码:601595 证券简称:上海电影 公告编号:2025-024				
上海电影股份有限公司2025年半年度权益分派实施公告				
本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。				
重要内容提示:				
● 每股分配比例				
A股每股现金红利0.048元				
● 相关日期				
股份登记日	股权登记日	最后交易日	除权(息)日	现金红利发放日
A股	2025/10/29	-	2025/10/30	2025/10/30
● 差异/分红送转:否				
一、通过分红派息大会决议和日期				
《关于公司2024年度利润分配及2025年中期现金分红事项的议案》经公司2025年6月26日的2024年年度股东大会审议通过,授权董事会在满足现金分红条件、不影响公司正常经营和持续发展的情况下,根据实际情况制定并实施2025年中期现金分红方案。8月26日,公司召开第五届董事会第七次决议审议通过《关于实施2025年中期分红的议案》。				
二、分配方案				
1.发放时间:2025年半年度				
2.分配对象:				
截至股权登记日下午上海证券交易所收市后,在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司(以下简称“中国证券登记上海分公司”)登记在册的公司全体股东。				
3.分配方案:				
本次利润分配以方案实施前的公司总股本448,200,000股为基数,每股派发现金红利0.048元(含税),共计派发现金红利21,513,600.00元(含税)。				
三、相关日期				
股份登记日	股权登记日	最后交易日	除权(息)日	现金红利发放日
A股	2025/10/29	-	2025/10/30	2025/10/30
四、分配实施办法				
无限售条件流通股的红利委托中国证券登记上海分公司通过其资金清算系统向股权登记日上海证券交易后后登记在册并在上海证券交易所会员自行指定交易的股东发放。已办理指定交易的投资者可于红利发放日在指定的证券营业部领取现金红利,未办理指定交易的股东红利暂由中国证券登记上海分公司保管,待办理指定交易后再进行派发。				
二、自行发放对象				
上海电影(集团)有限公司				

证券代码:688683 证券简称:莱尔科技 公告编号:2025-069				
广东莱尔新材料科技股份有限公司2025年员工持股计划第一次持有人会议决议公告				
本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。				
一、会议召开情况				
广东莱尔新材料科技股份有限公司(以下简称“公司”)2025年员工持股计划第一次持有人会议于2025年10月22日以通讯表决方式召开。本次会议由公司董事会秘书梁璐卿女士召集并主持,出席会议的持有人共76人,代表2025年员工持股计划份额25320.103万份,占公司2025年员工持股计划总份额的100%。				
本次会议的召集、召开和表决程序符合有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《广东莱尔新材料科技股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》和《广东莱尔新材料科技股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》的规定。				
二、会议决议情况				
经与会持有人认真审议,通过如下决议:				
(一)审议通过了《关于选举2025年员工持股计划管理委员会的议案》				
为了促进公司2025年员工持股计划日常管理的规范,根据《2025年员工持股计划(草案)》和《2025年员工持股计划管理办法》的有关规定,2025年员工持股计划设立管理委员会,作为2025年员工持股计划的日常管理与监督机构。管理委员会由2025年员工持股计划持有人会议负责,代表持有人行使监督权利。2025年员工持股计划管理委员会由3名委员组成,设管理委员会主任1名。管理委员会在存续期与2025年员工持股计划存续期一致。				
表决结果:同意25320.103万份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的100%;反对0份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的0%;弃权0份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的0%。				
(二)审议通过了《关于选举2025年员工持股计划管理委员会的议案》				
根据《广东莱尔新材料科技股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》有关规定,选举胡彩虹女士、杨敏先生、王海玉女士为2025年员工持股计划管理委员会委员,任期与2025年员工持股计划存续期一致。管理委员会委员与公司控股股东、实际控制人、董事、监事和高级管理人员不存在关联关系。				
表决结果:同意25320.103万份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的100%;反对0份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的0%;弃权0份,占出席持有人会议的持有人所持有效表决权份额总数的0%。				
同日,公司2025年员工持股计划管理委员会召开第一次会议,选举胡彩虹女士为2025				

证券代码:688358 证券简称:祥生医疗 公告编号:2025-039				
无锡祥生医疗科技股份有限公司关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的公告				
本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。				
重要内容提示:				
● 限制性股票授予数量:100,860股				
● 归属股票来源:无锡祥生医疗科技股份有限公司(以下简称“公司”)回购的公司A股普通股股票				
一、本次股权激励计划批准及实施情况				
(一)简要说明股权激励计划方案及履行的程序				
1.本次股权激励计划主要内容				
(1)股权激励方式:第二类限制性股票				
(2)授予数量:本激励计划拟向激励对象授予692,000股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额112,124,537股的0.53%。其中,首次授予授予476,500股,约占本激励计划草案公告时公司股本112,124,537股的0.42%,首次授予部分占本激励计划总额的98.91%;预留117,500股,约占本激励计划草案公告时公司股本112,124,537股的0.10%,预留部分占本激励计划总额的10.81%。				
(3)授予价格(调整后):12.50元/股,满足授予条件且归属条件后,激励对象可以每股12.50元的价格购买公司A股普通股股票。				
(4)激励人数:首次授予30人,预留授予13人。				
(5)具体归属安排如下:				
本次股权激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:				
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例		
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%		
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	36%		
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	36%		

本次股权激励计划预留授予的限制性股票的归属安排如下表所示:				
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例		
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%		
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%		

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

③激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

④激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑤激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑥激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑦激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑧激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑨激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑩激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

⑪激励对象个人层面绩效考核要求				
激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规章制度实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期间所属的当年个人绩效考核评价结果)四个档次,届时根据以上考核评价结果对应的个人层面归属比例确定激励对象对应的个人层面的股份数量:				
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)				
激励对象当年计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)				

注:“毛利润”指经审计的上市公司营业总收入减去经审计的上市公司营业成本(下同)。				
根据对对应考核年度的公司业绩完成情况,公司层面归属比例的计算方法如下:				
指标	完成情况	公司层面归属比例(X)		
实际实现的毛利额(A)	A≥Am	X=100%		
	Am≤A<A+Am	X=A/Am*100%		
	A<Am	X=0		

<