

中期分红批量呈现 多家公司“剧透”方案

证券时报记者 叶玲珍

伴随半年报披露季到来,A股中期分红进入集中预热阶段。部分上市公司在正式披露半年报前,即由董事长、实控人率先抛出中期分红提议,以现金分红回馈股东;亦有公司在披露半年报的同时同步制定分红预案,彰显对公司长期发展的信心。

两董事长提议中期分红

8月3日晚间,金发科技、穗恒运A双双发布公告,两家上市公司董事长均提议制定2026年中期利润分配预案。具体来说,金发科技董事长陈平绪建议公司2026年中期利润分配金额不低于2026年上半年归母净利润的30%,且不超过相应期间归母净利润。穗恒运A董事长王章军则建议公司2026年中期利润分配预案为向全体股东每10股派现金红利0.30元(含税),不送红股,不以资本公积金转增股本。从基本面来看,金发科技是国内改性

塑料龙头企业,产品广泛应用于汽车、家电、电子电工、消费电子、具身智能、新能源、航空航天、高端装备、绿色包装、医疗健康等行业。近年来,公司业绩持续增长,2025年公司净利润11.50亿元,同比增长39.44%;2026年一季度净利润3.05亿元,同比增长23.72%。穗恒运A聚焦能源行业,布局“电、热、氢、储”四大板块,盈利能力及现金流均保持稳健增长。2026年一季度,公司实现净利润1.94亿元,同比接近翻倍。

多家公司“剧透”分红预案

据记者观察,虽然半年报尚未进入密集披露期,但已有大批公司“剧透”分红计划,且由董事长、实控人、控股股东提议中期分红的案例明显增多。7月10日,矿业龙头紫金矿业发布2026年中期利润分配方案,拟向全体股东每10股派发现金红利4.20元(含税),预计派发现金红利总额约111.36亿元。分红大户吉比特于7月21日收到董事长提议,后者建议公司2026年半年度

利润分配方案为向全体股东每10股派发现金红利100元(含税)。电解液龙头天赐材料控股股东徐金富,也于7月21日提议公司实施2026年中期分红,拟向全体股东每10股派发现金红利1元(含税)。8月3日,公司召开董事会审议通过前述提议,预计后续将派现2.03亿元。另一家电解液头部厂商新宙邦也公告,于近日收到董事长覃九三关于2026年中期利润分配的提议,拟向全体股东每10股派发现金红利3元。氟化工龙头巨化股份董事长周黎明此前也提议公司实施2026年中期分红,拟向全体股东每10股派2.20元(含税);代糖龙头金禾实业实际控制人、董事长杨乐提议,公司2026年中期利润分配金额不低于公司半年度归母净利润的30%。

中期分红加速落地

除董事长、实控人提议分红外,目前已披露半年报的上市公司中,也不乏大手

笔分红案例。8月3日晚间,药明康德发布半年报,公司上半年实现营业收入288.97亿元,同比增长38.94%;净利润110.80亿元,同比增长29.43%。随半年报一同披露的还有中期分红方案,拟每10股派发现金红利5.1元,预计派现15.06亿元。7月19日,安防龙头海康威视董事长胡扬忠提议2026年中期向全体股东每10股派发现金红利5.50元(含税)。目前,公司半年报已经披露,前述利润分配方案已被审议通过。根据公告,本次中期利润分配将派发现金红利50.41亿元(含税),约占公司2026年上半年归母净利润的63.84%。“锂电池一哥”宁德时代出手同样阔绰。资料显示,公司2026年中期分红方案为向全体股东每10股派现14.11元,预计分红金额达61.8亿元。东鹏饮料上半年营业收入和净利润均保持两位数增长,公司的中期分红方案也十分硬核,拟每10股派现30元(含税),经初步测算,预计中期现金分红金额21.8亿元,占上半年归母净利润的76%。

顶尖AI人才争夺白热化 招聘逻辑被全面改写

证券时报记者 周春媚

财富的洪流永恒流动,但从不动摇同一片河床,而是不断涌向新的海岸。泛函是一名人工智能(AI)行业猎头,服务的客户主要是硅谷、新加坡、中国的明星AI公司。前不久,一家AI创业公司的创始人让他帮忙物色候选人。“如果需要见面,我们可以飞过去见他。年薪不设上限。”这位创始人言辞恳切,泛函从中感受到了一种深深的紧迫感——而这样的情绪,在这个竞争日趋白热化、变化以“周”为单位计算的行业,正变得日益普遍。AI公司老板们争分夺秒、全力竞速,但重要的事情无非两件——融资与招人。猎头们告诉记者,为了“挖”到顶尖AI人才,雇主所愿意支付的对价已远超过去的水准,一场轰轰烈烈的造富潮正在上演。高薪只是这场AI人才争夺战最肤浅的表象。最深处,正在发生的是一场关于“如何定义人才价值”的深刻变革。AI大潮下,不仅传统的薪酬体系已经失效,而且人才画像和招聘渠道都在被同步改写。相比于那些常人难以够着的薪酬数字,普通人真正需要关注的,是怎样让自己的能力迭代速度,跟上AI进化的步伐。

高薪背后的“金字塔尖”

林勇(化名)是今年毕业的应届博士生,履历非常漂亮——毕业于清华大学,研究的是人工智能和计算机视觉方向,博士期间在CVPR(IEEE国际计算机视觉与模式识别会议)等顶级学术会议上发表过不少论文,还拥有字节跳动的实习科研经历。毕业后,他选择去一家头部大厂,做视觉语言模型,拿到的年薪总包是600万元。自2022年底大模型技术爆发以来,顶尖人才的薪资水涨船高。林勇的导师告诉证券时报记者,实验室毕业的博士生,年薪七位数是常态。该导师还记得,十年前的上一波AI热潮中,商汤、旷视等“AI四小龙”风头正旺,他身边的清华博士同学,能拿到百万年薪已经算相当顶尖。华为“天才少年”年薪200万元,足以登上彼时新闻头条。

水位变高,源于行业竞争的加剧。裴小科是一个有15年经验的老猎头,深耕互联网和AI赛道。据其观察,2023年AI行业掀起“百模大战”,做大模型的公司很多,但经过三年发展,行业基本格局已定,还留在牌桌上的只剩下字节豆包、阿里千问、腾讯混元以及DeepSeek、智谱、Kimi等少数玩家。但是,国内真正懂大模型底座的人才不多,这些人才决定着模型的智能上限,是所有模型公司争抢的对象,这种稀缺性导致了高温价。同时,大模型训练的过程,本质是通过海量数据、大规模算力与复杂系统协同进行的一种工程实验,成本高,结果不确定性高。一名业内人士告诉证券时报记者,一个优秀的模型科学家,可以通过架构优化、算子定制与推理调度,提升训练效率,降低算力消耗。人力成本看似变高了,但节省的算力费用却可能远高于薪资支出。高薪抢人看似疯狂,实则是经过计算后的理性决策。



图片来源:AI生成

但是,百万年薪并非标配,针对的仅仅是顶尖的那一小撮人。如果将每个行业的人才结构视作一个“金字塔”,AI行业的塔尖比其他行业尖得多,同时也窄得多,“塔尖”的薪水更高,但能拿到这份高薪的人也更少。裴小科强调,媒体热衷报道的超高薪是金字塔尖的人才,AI行业人才的薪酬确实处于高位,但绝大多数岗位薪资没那么夸张。“企业愿意为顶尖的AI人才支付高薪,甚至数倍于以前的岗位薪资水平,但人力总预算与以前相比并未增加。”招聘网站牛客网CEO叶向宇在接受证券时报记者采访时表示,AI给工作产生的杠杆效应正在放大,一个优秀人才借助AI工具所形成的工作产出,可能是普通员工的10倍甚至更高,企业更倾向于将有限的预算集中投向这些能产生巨大杠杆效应的人。牛客《2026春季校园招聘白皮书》显示,近八成企业为AI岗位开出了高于同层级传统岗位的起薪,薪资上涨集中在AI等特定方向,而非科技类岗位的普涨,企业正把有限的涨薪预算精准投向最稀缺、最具战略价值的AI人才。

高薪人才的两种画像

时代很少“雨露均沾”,它只会犒赏特定的人。在AI行业,受到企业青睐的高薪人才,主要有两种画像。一种是最稀缺的底座模型科学家。他们是“皇冠上的明珠”,通常拥有顶尖学府的博士学位,手握人工智能领域顶级刊物和会议的多篇论文,有前沿模型实验室的科研工作经历,做出过有行业影响力的科研成果。这类人才,最典型的代表是腾讯的首席AI科学家姚顺雨。他本科毕业于清华,在普林斯顿大学读博期间提出了智能体(Agent)领域的思维树框架,曾担任OpenAI研究员。这类顶尖底座模型科学家不仅量少,而且鲜少在市场上流通。“招一个这样的人,猎头费就顶我们干一整年。”泛函说。然而,这种机会并不多,因为顶尖底座模型科学家往往“名花有主”,而且被多家公司时刻“紧盯”。为了网罗这类人才,有的模型公司会与顶尖高校实验室达成合作,

在课题立项时就“盯”着这批人,一旦发现有好苗子就迅速联系。“他们还会用很多前沿的技术手段,例如建立情报系统、搜集科研网站信息,一旦‘爬虫’发现新的研究成果,就会信息推送给公司招聘负责人。”泛函表示。另外一种,则是AI应用与产品相关的岗位,包括Agent、具身智能等方向。这类人才的特点是擅长AI编程,驾驭AI工具的能力极强,具备工程、算法、设计、运营等跨领域学习与连接的能力,能自主地制定方案、创造结果和推动产品落地。泛函经常为AI应用创业公司招聘AI人才,常见的岗位包括Agent产品经理、增长工程师、出海增长运营等。“最受欢迎的候选人,我总结的画像是‘心碎的OPC(一人公司)’。如果候选人有过创业经验,即使失败了,他也一定很擅长使用AI工具,能够端到端地实现整个业务闭环。”泛函说,以前互联网公司不喜欢招有创业经历的人,认为这样的人不稳定、难管理,但AI时代需要有创业精神的人,需要独当一面的超级个体。“人才的底层逻辑正在发生根本性重构。”裴小科告诉记者,过去都是企业设定好组织架构,每个人以其自身的专业知识与特定技能为立足点,前端、产品、财务、市场、运营等各类岗位,有明确的分工,共同协作完成项目。而现在,岗位的边界变得日益模糊,单一的知识与技能可以交由AI解决,企业真正需要的,是具备强大AI驾驭能力、极高学习力和跨领域理解力的人才。一个明显的趋势是,很多企业在人才招聘中已经将AI能力视为必要的考察项目。叶向宇告诉记者,企业越来越看重“AI工程化+场景理解+人机协作+真实交付”的复合能力,牛客网专门为企业提供了AI能力的考核产品。“我们会形成一些考题,例如产品经理需要借助AI输出产品文档、市场营销需要借助AI生成营销方案,更好地考察候选人与AI工具协作的能力。”叶向宇说。

传统招聘路径已失效

在常规招聘逻辑中,发布职位、筛选简历、面试是标准流程。但在AI人才争

夺战中,这套传统路径已完全失效。猎头们告诉记者,AI人才大多数不会出现在BOSS直聘、猎聘、智联招聘等传统招聘平台上。为了“遇到”合适的候选人,AI行业的猎头和人力资源专员需要加入各类AI社群、逛技术论坛或GitHub等开源社区、经常听AI播客,甚至能读懂技术论文、会打黑客松(又称编程马拉松,一种合作编程竞赛活动)。“总而言之,一家AI公司的招聘负责人必须是离AI圈子很近的人。”泛函说。这些渠道的共同特征是:它们是人才日常“栖息”和创造价值的地方,猎头们要做的不是发布招聘广告,而是融入这些场域,找到合适的人。“招募人才不再遵循‘岗位出现—发布招聘信息—寻找候选人’这样的常规流程,而是变成了‘发现潜在人才—建立关系—长期跟踪—待机引入’的崭新路径。”裴小科说。而对于底座模型科学家这类核心岗位,招聘甚至由公司一把手或高管亲自亲为、直接“操刀”。例如有媒体报道称,字节跳动创始人张一鸣为了招募清华大学顶级AI实验室的学生,还曾邀请学生到家吃晚饭,与其讨论论文细节。作为新兴事物,AI行业的发展速度十分迅猛,大模型迭代的节奏大幅快于高等教育长达数年的培养周期。因此,许多公司对AI人才招聘的节点开始前置,把触角前置到高校实验室、AI竞赛,甚至中学阶段,提前锁定AI原生人才。例如,腾讯推出了“青科实训营”的暑期实践项目,面向13—18岁的中学生,入选的学生可以进入腾讯核心业务线,做科技项目;字节跳动则发起成立了“知春创新中心”,招募16—18周岁、在数学、物理、计算机和人工智能领域有特长和热情的年轻人,以全职预备研究员的身份进行课题研究。“这些计划和项目都不以短期雇佣为目的,而是建立长期联系、跟踪成长轨迹,等待最佳时机引入。”裴小科说,AI时代的人才特点,决定了企业单纯靠支付高价薪酬去抢“现成的瓜”效果可能并不好,中长期解法应该是系统化培育和搭建生态,在高校、开源社区乃至早期青年社群中搭建自己的“土壤”和“水系”,建立起能够长期跟踪、陪伴成长的人才池。

五粮液7月回购超8亿元

证券时报记者 赵黎昀

8月3日晚间,五粮液(000858)披露回购进展:2026年7月,公司通过集中竞价交易方式累计回购股份1078.08万股,占总股本0.28%,成交价格区间为73.34—74.84元/股,已支付总金额8.02亿元(不含交易费用)。根据此前方案,五粮液于2026年4月公告拟以集中竞价方式回购A股股份,用于减少注册资本,回购价格不超过153.59元/股(含),回购金额不低于80亿元且不超过100亿元(含),实施期限为自股东会审议通过起不超过12个月。截至7月31日,公司已累计回购股份1331.66万股,占总股本0.34%,成交价格区间为73.33—85.25元/股,累计支付金额10.02亿元(不含交易费用)。五粮液表示,后续将根据市场情况在回购期限内继续实施本次回购方案。除回购外,五粮液控股股东的增持计划也在推进中。此前五粮液曾在披露的投资者关系活动记录中公开表示,五粮液集团公司已开始实施股票增持计划,接下来将循序渐进实施增持,在增持进度达到信息披露要求时及时予以公告,确保未来6个月内30亿元至50亿元增持计划实施完毕。近期中五粮液披露的上半年业绩预告显示,期内公司经营业绩再获增长,预计实现归母净利润87.3亿元至92亿元,比上年同期增长88.80%至98.97%;预计实现扣非净利润84.6亿元至89.3亿元,比上年同期增长83.45%至93.64%。公司半年度归母净利润增长主要系上年同期基数较低及公司销售旺季核心产品动销回暖所致。

两度竞得却悔拍 曲江金控“弃单”或损超千万

证券时报记者 曾剑

历经多轮竞买在拍卖中胜出,却最终悔拍——西安曲江文化金融控股(集团)有限公司(下称“曲江金控”)这一操作令人费解。更值得关注的是,这已是曲江金控今年第二次在曲江文旅(600706)股权司法拍卖中悔拍,两次合计损失的保证金或达1244.9万元。曲江文旅近日披露,买受人曲江金控未按要求在7月30日15时前缴纳拍卖余款,公司部分股权的相关拍卖未成交。西华大学数字经济法治研究中心主任、法学博士余嘉勉对证券时报记者表示,根据拍卖规则,悔拍一般是不会退还保证金的,在某些特殊约定下,悔拍者还需要补足后续拍卖(成功)产生的差价。早前,浙江省杭州市上城区人民法院于6月29日至30日在淘宝网司法拍卖网络平台上,对西安曲江旅游投资(集团)有限公司(下称“曲江旅投”)持有的曲江文旅300万股股票进行了公开拍卖。拍卖起拍价为1724.7万元,保证金为344.9万元。拍卖有两人报名,历经竞买者8轮出价,曲江金控以1794.7万元的最高应价胜出。按照《拍卖公告》要求,曲江金控应在7月30日15时前将拍卖余款缴入法院指定账户。但据上市公司方面披露,曲江金控并未按时缴纳余款。企查查显示,曲江金控成立于2018年8月,注册资本100亿元。该公司与曲江旅投都隶属于西安曲江新区管理委员会,两家公司构成一致行动人。证券时报记者在上述股权拍卖的《拍卖公告》看到,买受人逾期未支付拍卖款或未办理交接手续,法院可以裁定重新拍卖。重新拍卖时,原买受人不得参加竞买。拍卖成交后买受人悔拍的,交纳的保证金不予退还,依次用于支付拍卖产生的费用损失、弥补重新拍卖价款低于原拍卖价款的差价、冲抵本案被执行人的债务以及与拍卖财产相关的被执行人的债务。保证金不足以支付拍卖产生的费用损失、弥补重新拍卖价款低于原拍卖价款差价的,人民法院可以裁定原买受人补交;拒不补交的,强制执行。以此观之,曲江金控此次悔拍或将面临344.9万元保证金的直接损失。

“悔拍还会带来潜在的信用和市场声誉风险。”余嘉勉称。曲江金控介入曲江文旅正是源于去年的一场股权拍卖。2025年11月初,曲江旅投持有的曲江文旅1035.82万股股票被摆上了京东司法拍卖平台,起拍价约7447.55万元。拍卖吸引到了31人报名,近2万人围观。历经竞买者61次出价,曲江金控以1亿元的最高应价胜出,单价为9.69元/股。去年12月初,曲江文旅公告称,曲江金控已完成拍卖余款缴纳和股权过户手续。至此,曲江金控持有公司股份1035.82万股,持股比例为4.06%。截至今年8月3日收盘,曲江文旅股价报收于7.65元/股,曲江金控旗下的1035.82万股市值约7924.02万元,已有浮亏。

今年1月下旬,在曲江旅投所持曲江文旅股票的新一轮司法拍卖中,曲江金控竟得3笔200万股,共计600万股,合计出价约6212.2万元。然而,曲江金控之后未按要求缴纳拍卖余款,导致该次拍卖未成交。上述3笔200万股股票拍卖的保证金均为300万元,合计900万元。拍卖信息均明确:拍卖成交后买受人悔拍的,交纳的保证金不予退还。回看曲江文旅股票的司法拍卖历程,“竞得后放弃”并非孤例。在2025年8月5日结束的曲江旅投所持曲江文旅部分股票的司法拍卖中,陕西润研科技有限责任公司(下称“陕西润研”)以最高应价胜出,拿下上市公司3笔400万股(合计1200万股)股票。其买人均价约9.57元/股,合计耗资约1.15亿元。同年9月,曲江文旅披露,根据浙江省绍兴市中级人民法院《告知书》,陕西润研已放弃其竞得曲江文旅1200万股股票的结果。



e公司

egsea.com

上市公司资讯第一平台