

深圳市劲拓自动化设备股份有限公司 关于对深圳证券交易所关注函回复的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

深圳市劲拓自动化设备股份有限公司（以下简称“公司”或“劲拓股份”）于 2020 年 9 月 22 日收到深圳证券交易所（以下简称“深交所”）《关于对深圳市劲拓自动化设备股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2020】第 450 号，以下简称“关注函”），就来函中提出的问题说明如下：

1. 请补充说明员工持股计划受让价格的确定依据及其合理性，员工持股计划受让价格远低于回购股份均价是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则，是否有利于公司的持续发展，是否损害公司及股东利益。

答复：

一、请补充说明员工持股计划受让价格的确定依据及其合理性。

公司于 2019 年 1 月 9 日召开第三届董事会第十八次会议审议通过了《关于回购公司股份的议案》并于同日披露了《关于回购公司股份的预案》；于 2019 年 1 月 21 日召开第三届董事会第十九次会议，审议通过了《关于调整回购公司股份预案的议案》；于 2019 年 1 月 28 日披露了《回购股份报告书》。截至 2020 年 1 月 8 日，公司完成了回购社会公众股份的计划，公司累计通过股票回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 5,921,640 股，占公司目前总股本的 2.43%，支付的总金额为 100,238,265.75 元（含交易费用），其中最高成交价为 21.90 元/股，最低成交价为 11.099 元/股，回购均价 16.93 元/股。回购公司股份预案中确定了其中 50% 的回购股份用途系用于员工持股计划或者股权激励。本次员工持股计划的标的股票 296.082 万股，来源于回购专户，符合此前回购方案确定的股份用途。

公司在参考市场上多家上市公司员工持股计划案例后，为了进一步加强本次员工持股计划的合理性，实现公司迫切需要长期绑定核心人才的目标，引导核心员工关注公司长期价值，公

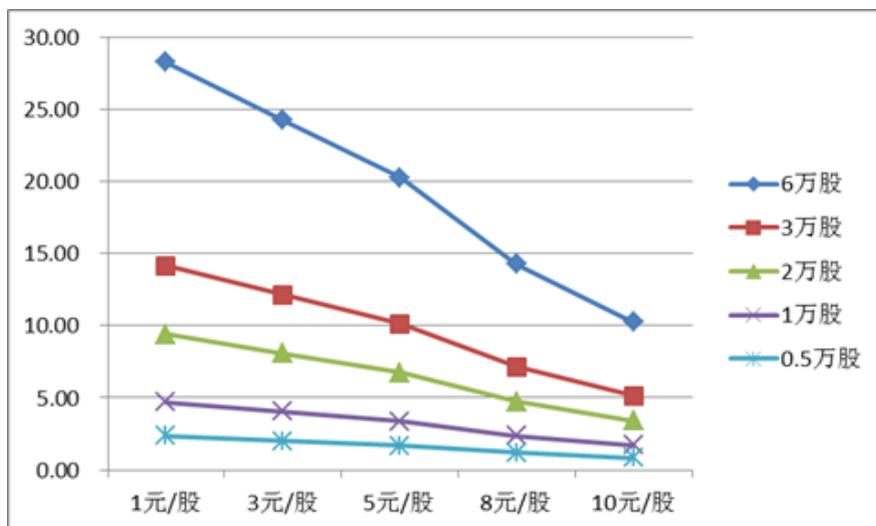
公司于 2020 年 9 月 28 日，召开了第四届董事会第十次会议和第四届监事会第九次会议，分别审议通过了《关于<第一期员工持股计划（草案）>（修订稿）及其摘要的议案》和《关于<第一期员工持股计划管理办法>（修订稿）的议案》，同意对《第一期员工持股计划（草案）》和《第一期员工持股计划管理办法》公司层面业绩指标和锁定期进行修订，受让价格等内容不变。

董事会审议本次员工持股计划草案（修订稿）时最近一个交易日公司股票收盘价 15.13 元/股，本次员工持股计划受让价格定为 3 元/股，主要确定依据及合理性如下：

（一）公司现阶段发展急需稳定人才队伍，如受让定价过高，影响员工参与积极性。

公司上市至今研发投入逐年上升。2019 年公司光电新设备取得突破性研发进展，公司各团队分别在电子整机装联设备及光电设备领域取得了领先的研发成果。随着公司向更高端、更精密设备领域发展，公司进入研发驱动型发展模式，技术研发需要长期积累，具有承接性和连贯性，因而稳定核心人才队伍及建设人才梯队，对于公司现阶段的发展节奏尤为重要。

公司意识到进入发展的新阶段，迫切需要建立行之有效的，与人才收入相匹配的激励制度，同时该激励制度需要为核心人才提供相对具有吸引力的预期收入。本次员工持股计划所获标的股票业绩考核涉及三个会计年度，锁定期较长。以本次董事会前一交易日收盘价 15.13 元/股，对不同受让价格和不同受让股数参与对象的年均预期收益进行模拟测算，结果如下：

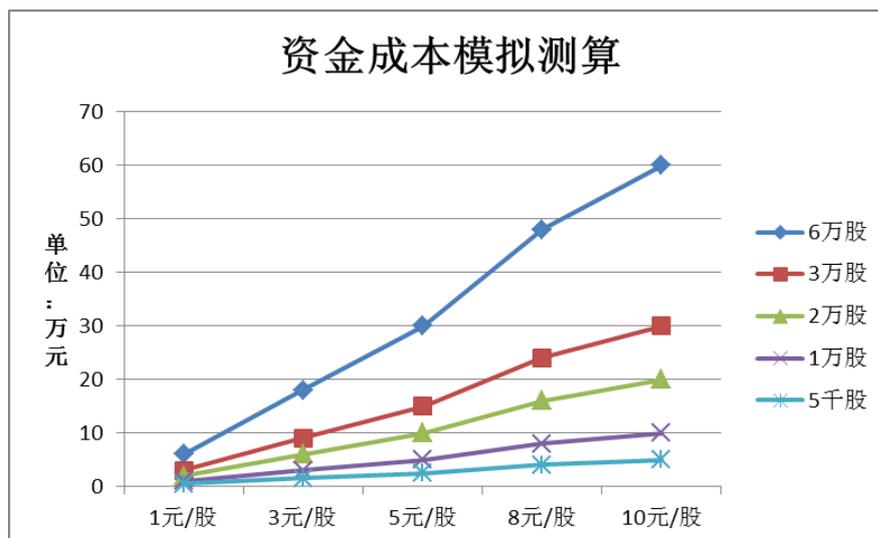


随着受让价格的提高，员工预期收益递减趋势明显。公司本次员工持股计划的定价依据充分考虑了公司当前对人才的需求状况以及员工的意愿。从员工激励的有效性看，由于近几年我国资本市场波动剧烈，导致股价起伏较大，2019 年全年公司每股均价 16.63 元/股，2020 年上半年公司每股均价 13.74 元/股。如授予价格折扣力度不够，则员工预期收益不达预期或预期不具备可实现性，受让定价过高，影响员工参与积极性，最终可能导致吸引力不足激励效果欠佳，公司面临核心人才流失的风险。

（二）提高受让价格的折扣力度，用较少股份数量起到较好的实施效果。

由于行业竞争加剧，主营业务业绩增长压力大；新产品投入大，验收时间长等原因，2019年公司业绩下滑，首次授予第三个解除限售期和预留授予第二个解除限售期公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件，由公司于2020年6月15日完成回购注销。该部分未能解除限售的限制性股票造成了激励对象合计930.24万元两年多时间的资金沉淀，激励对象积极性受挫。

本次对不同受让价格和不同受让股数参与对象的资金成本模拟测试如下：



随着受让价格的提高，员工资金压力递增趋势明显，如采用较高的受让价格，则影响员工参与积极性。吸取前期限限制性股票激励计划定价经验，公司考虑如直接采用现金激励人才的方式，短期有效但达不到长期稳定人才的目的。为了引导员工关注公司的长期发展而非短期业绩波动，与核心人才继续进行深度绑定，兼顾长短期激励核心人才的目的，公司推出本次员工持股计划。

本次拟参加认购的员工总人数不超过119人，如果选择较高的受让价格，又要提供有吸引力的员工预期收益，则需要给予员工较多的股份，那么也相应增加了员工的资金成本压力，大大降低了员工参与的积极性。加之本次计划拟认购股份数合计296.082万股，约占公司总股本的1.22%，占上市公司总股本的比例较小，如果给予员工较多的股份，则限制了员工参与数量，达不到公司需要绑定更多核心人才的目的。随着公司规模扩大，与公司前期实施的股权激励计划相比，本次员工持股计划总量较低，参与人员较多。提高受让价格的折扣力度，能够调动员工参与积极性，并达到用相对较少的股份数量，起到较好的实施效果的目的，同时减轻员工的资金压力，避免因参与员工持股计划而对员工的经济情况产生较大影响，保障了该计划的可实施性。

（三）设立锁定期及约束机制，激励与约束对等，受让价格符合相关规定。

本次员工持股计划在定价时，充分考虑了对员工的约束机制，设置了员工持股计划的 3 年锁定期，以及具体解锁所需达到的业绩考核条件。持有人的绩效考核分数划分为 7 个档次。持有人的个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照持有人的考核结果确定其实际解锁的持股计划份额。

较长的锁定期造成的资金压力以及严格的个人绩效考核降低员工参与持股计划的积极性，作为平衡，公司提高受让价格打折力度，将受让价格定为 3 元/股，以此减轻员工资金压力同时增加员工持股计划的吸引力，提高员工参与积极性，避免因参与员工持股计划而对员工的经济情况造成较大影响，从而保证员工持股计划顺利实施。

公司仔细查阅和学习了《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》和《深圳证券交易所上市公司信息披露指引第 4 号——员工持股计划》对员工持股计划的受让价格的相应法律规定，经过董事会和职工代表大会的充分讨论，在综合考量员工参与意愿和公司期望达到的激励效果的基础上，经协商最终确定本次员工持股计划受让价格定为 3 元/股。受让价格和定价程序符合相关法律法规的要求。

（四）本次员工持股计划涉及股份支付费用影响可控。

假设公司于 2020 年 10 月底将标的股票 296.082 万股过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照前款约定的比例出售所持标的股票。经预测算，在不考虑本员工持股计划对公司业绩的影响情况下，员工持股计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度可控。

公司在设计本次员工持股方案时，借鉴并参考了相关市场案例，认为低价格转让股权于员工持股计划具有可行性。综上，在市场困难的情况下，基于对目前全公司团结一心取得良好业绩的认可，及充分考虑员工薪酬水平和公司承担的费用成本等因素，经征求员工同意后，公司董事会讨论决定以 3 元/股的授予价格实施本次员工持股计划，以此减小核心员工参与的资金压力并提高其积极性，有效统一公司、股东及其员工的利益，以此保证公司核心员工的稳定性，从而推动公司发展目标得以可靠实现，因此在不损害公司利益为原则且充分考虑激励效果的基础上，本次员工持股计划的受让价格具备合理性。

二、员工持股计划受让价格远低于回购股份均价是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则。

公司在本次员工持股计划中设置了公司层面和个人层面的业绩考核指标，若本员工持股计划公司业绩考核未达到上述业绩考核指标，所有持有人对应该批次的持股计划份额取消，员工

持股计划在锁定期届满后出售其持有的对应批次全部标的股票所获得的资金归属于公司，公司应以该资金为限返还持有人原始出资。若公司层面业绩考核达标，持有人当年实际解锁的持股计划份额=个人当年计划解锁份额×个人层面标准系数。持有人的个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照持有人的考核结果确定其实际解锁的持股计划份额。持有人的绩效考核分数划分为 7 个档次。

只有达成公司层面和个人层面双重业绩考核指标参与对象才能获得股份对应的收益，而且个人层面考核划分为 7 个档次，参与对象唯有在其岗位上充分调动自身工作积极性、创造性才能达成理想的解锁比例。如果较长的锁定期后其未能获得股份收益，则面临损失其他工作的机会成本，此外本次员工持股计划存续期为 48 个月，最长锁定期为 36 个月，较长的锁定期使得参与对象损失了所投入本金的机会成本，并承担了一定的流动性风险。

本次员工持股计划的购股价格虽低于公司回购股份的均价，但结合本次员工持股计划的锁定期安排以及考核标准，能够体现“约束与激励对等”及“盈亏自负，风险自担”的基本原则。

三、是否有利于公司的持续发展，是否损害公司及股东的利益。

（一）众所周知，设备制造业是技术积累性行业，作为专业的电子设备制造企业，我们企业最大的价值是拥有一批长期专注于本职工作的专业人才。

（二）公司的大多产品都处于行业头部，人才被围猎的现象比较严重。另外，公司处在发达的一线城市，生活成本较高，没有相应的收入，人才将会流失。或，被迫将企业迁往欠发达地区，从而导致对新技术的敏感性降低，这才是对企业和股东最大利益的损害。

（三）作为专业的设备制造商，我们一贯的薪酬理念是，公司所有员工激励政策的制定，都是为了尽一切可能，让员工持股，安心做企业主人翁，尽量保障员工在一件事情上专注工作 20 年，这是公司可持续发展的根本路径，也是公司及股东利益实现最长久、最大化的根本路径。

（四）公司内部的考核，从 2020 年开始，围绕利润考核指标的权重，已大为降低。未来的主要权重指标为：1、新技术、新产品的突破；2、客户端急需设备的满足及市场的占领；3、团队建设及可持续发展。

我们认为新考核指标的达成，好的营业额及利润是水到渠成的事，这将实现公司和股东利益的最大化。

本次员工持股计划拟认购股份数合计 296.082 万股，约占公司总股本的 1.22%，占上市公司总股本的比例较小，对全体股东权益影响不大；公司本次员工持股计划的内容符合《关于上

市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《深圳证券交易所上市公司信息披露指引第 4 号——员工持股计划》、《公司章程》等有关法律、法规的规定。从长远来看，本次员工持股计划的实施能够有效激发公司员工的积极性，有利于公司的可持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2. 公司 2020 年上半年净利润为 6,663.54 万元，较 2019 年净利润增长率为 215.34%。请结合公司所处行业特点、截至目前在手订单情况等，补充说明业绩考核标准设置的原因及合理性，是否有助于发挥员工持股计划激励作用。

答复：

一、为了进一步加强本计划的合理性，修订了公司层面业绩指标和锁定期。

(一) 原草案中公司层面业绩指标情况

解锁期安排	考核要求
第一个解锁期	以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 210%
第二个解锁期	以 2019 年净利润为基数，2020 年至 2021 年年均净利润增长率不低于 220%
第三个解锁期	以 2019 年净利润为基数，2020 年至 2022 年年均净利润增长率不低于 230%

(注：上表所述的净利润指标在经审计的归属于上市公司股东的净利润基础之上剔除了公司各期员工持股计划的摊销成本)

公司层面业绩考核目标中所述的净利润指标指在经审计的归属于上市公司股东的净利润，2020 年上半年归属于上市公司股东的净利润达到了 6,663.54 万元，较 2019 年度归属于上市公司股东的净利润 2,257.28 万元增长 195%，而公司设置的第一个解锁期 2020 年净利润增长率不低于 210%，主要基于 2020 年上半年业绩大幅增长具有一定偶发性，可持续性存在一定不确定性，如剔除偶发性因素，2020 年下半年公司发展将面临诸多挑战，公司所设考核指标需要有一定的可期待性，才能激发员工工作的积极性，否则将打消员工的积极性，甚至形成反向作用。

(二) 修订后公司层面业绩指标和锁定期情况

为了进一步加强本次员工持股计划的合理性，参考下述多家上市公司员工持股计划草案定价及发布时业绩目标完成情况的案例，公司董事会审慎讨论决定，修订本次员工持股计划草案中公司层面的考核要求及锁定期，具体内容详见公司于 2020 年 9 月 28 日披露于巨潮资讯网上的《第四届董事会第十次会议决议公告》、《关于第一期员工持股计划（草案）及管理办法修订说明的公告》、《<第一期员工持股计划（草案）>（修订稿）》及相关公告。

证券代码	证券名称	公告时间	购股价格	公告日收盘价	草案公告时业绩完成情况
300400.SZ	劲拓股份	2020/9/22	3 元/股	16.32 元/股	草案公告时已完成 95.24%（半年报）

300766.SZ	每日互动	2020/4/13	5.80 元/股	26.02 元/股	/
300676.SZ	华大基因	2020/4/25	43.97 元/股	114.58 元/股	草案公告时已完成 33.78%（一季报）
300469.SZ	信息发展	2020/4/27	1 元/股	14.91 元/股	草案公告时已完成-69.48%（一季报）
300393.SZ	中来股份	2020/6/30	1 元/股	6.68 元/股	草案公告时已完成 11.56%（一季报）

1、本员工持股计划修订后的业绩考核依然涉及 2020-2022 年 3 个会计年度，但是在 2021 年、2022 年分别考核一次，各解锁期的考核要求如下表所示：

解锁期安排	考核要求
第一个解锁期	以 2019 年净利润为基数，2020 年至 2021 年年均净利润增长率不低于 220%
第二个解锁期	以 2019 年净利润为基数，2020 年至 2022 年年均净利润增长率不低于 230%

（注：上表所述的净利润指标在经审计的归属于上市公司股东的净利润基础之上剔除了公司各期员工持股计划的摊销成本）

2、本次员工持股计划的锁定期为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起 24 个月后开始分两期解锁，锁定期最长 36 个月，具体如下：

解锁时点	解锁比例
第一批解锁时点	为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月，解锁股份数为本次员工持股计划总数的 60%。
第二批解锁时点	为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 36 个月，解锁股份数为本次员工持股计划总数的 40%。

二、本计划业绩指标设置的原因及合理性

（一）公司层面业绩考核指标对应业绩目标超过近三至五年业绩均值，具备挑战性。

解锁期安排	对应业绩目标	相较于近三年业绩均值增幅	相较于五年业绩均值增幅
第一个解锁期	2020 年至 2021 年年均归属于上市公司股东净利润不低于 7,223.30 万元	不低于 11.77%	不低于 29.90%
第二个解锁期	2020 年至 2022 年年均归属于上市公司股东净利润不低于 7,449.02 万元	不低于 15.26%	不低于 33.96%

公司 2019 年度归属于上市公司股东的净利润为 2,257.28 万元，过往三年、五年归属于上市公司股东的净利润均值分别为 6,462.93 万元、5,560.70 万元。公司第一期员工持股计划设置的各期归属于上市公司股东的净利润增长指标，相比 2019 年度归属于上市公司股东的净利润实现了较大增长，平均增幅亦超过近三至五年业绩均值。在当前异常错综复杂的经济环境下，要将业绩在未来三年保持在一个相对较高的水平不下滑，并且能稳步增长，具有一定的难度和挑战性。本次员工持股计划选取平均净利润增长率作为业绩指标，旨在引导员工将三年业绩目标视为一个整体，激励员工注重长期业绩的实现，有助于发挥员工持股计划的激励作用，从而有利于上市公司的可持续发展。

（二）行业市场竞争加剧，研发成果转化周期具有不确定性，业绩指标设置具备合理性。

行业情况：电子整机装联行业下游客户设备类固定资产的投资放缓，行业市场竞争加剧，

市场进入存量竞争阶段，公司已经成为电子焊接设备行业领先企业，进一步提升市场份额难度加大，同时部分竞争对手为求生存选择降价销售抢占市场份额，产品价格和毛利率面临下降风险，压缩了行业利润空间；光电市场下游及终端电子产品更新换代速度加快，电子产品生命周期缩短，加大了相应光电模组生产专用设备的技术难度和质量要求，同时如果不能及时更新产品，则产品可能会被市场淘汰。由于行业竞争加剧和产品更新换代速度加快，公司未来业绩面临较大的困难和压力，因而公司将层面业绩考核指标设置为较近三至五年业绩均值实现增长的水平，具有一定的难度和挑战性。

研发及订单情况：为应对行业竞争和产品迭代风险，公司必须加大研发力度，在电子整机装联设备开发更多高端机型，避开低端产品激烈的价格战，提高产品价格和毛利率，提升产品竞争力和公司综合实力；在光电模组生产专用设备快速响应客户需求，适应技术潮流，在技术革新中实现突破。由于公司未来核心竞争力来源于研发实力，所以未来公司研发投入将存在大量增长的可能。在电子设备制造行业，产品需要安装、调试和验收，所以产品验收周期长，而且订单存在较大的退货风险，2020年8月30日，公司已出货未验收订单约1亿元，部分订单验收周期较长、部分因疫情原因产生的订单有可能产生退货退订的风险。由于研发成功率的不确定性，加之部分产品研发投入较大，验收周期较长，研发成果转化周期具有不确定性，研发投入与研发成果实现收入可能不在同一会计年度，公司未来业绩可能会出现波动，因此选择平均利润增长率作为业绩考核指标，平滑业绩波动，从更长远的角度来评价员工的业绩表现更加合理。

综上，由于行业市场竞争加剧、产品更新换代速度加快以及研发成果转化周期具有不确定性，本次员工持股计划选择2020-2021年和2020-2022年平均净利润增长率作为公司层面业绩考核指标，具有一定的挑战性和激励性。

（三）衔接往期失效的股权激励，稳定核心骨干人才，有助于保障公司长远发展。

公司上期限限制性股票激励计划于2020年6月注销失效，其中未能解除限售的限制性股票造成了激励对象合计930.24万元两年多时间的资金沉淀，严重影响了激励对象的积极性。

综上，考虑到2019年新产品研发成果转化及2020年半年度疫情给公司带来的偶发性增长促使2020年上半年业绩大幅增长。公司在新修订的草案中，没有仅以2020年业绩增长水平作为标准制定员工持股计划长期业绩目标。剔除偶发性因素的正面影响，公司进入研发驱动性发展后，公司经营的固定成本变动不大，因而新修订的草案中业绩指标具备合理性。如业绩指标设置过高，将导致员工持股计划目标难以实现，无法达到激励效果。在此公司发展的关键时期，

公司适时推出有吸引力的员工持股计划，衔接往期失效的股权激励，公司认为本次业绩指标的制定是符合公司实际情况，是有利于稳定公司核心管理团队，保障公司长远发展的。

（四）份额分配倾向于关键岗位人员，有助于调动核心人员积极性。

本次员工持股计划中，董事、监事和高级管理人员 7 人，拟认购份额仅为本次员工持股计划份额总数的 8.11%，关键岗位人员和核心技术（业务）人员拟认购份额占总数的 91.89%。根据公司面临的竞争形势和人才需求，公司本次员工持股计划份额分配上更倾向于关键岗位人员和核心技术（业务）人员，有利于提升员工的积极性和创造力，有助于公司人才梯队建设。

（五）锁定期及双重考核设置，注重实现全面激励效果。

由于本次员工持股计划参与对象承担公司不同的职能，公司层面的单一考核指标无法全面评价员工业绩情况，除公司层面业绩考核外，公司在个人绩效考核层面制定了严格的内部考核管理制度，对考核结果和对应解锁比例做了细致划分，激励对象唯有在其岗位上充分调动自身工作积极性、创造性才能达成理想的解锁比例，个人层面考核设置如下：

考核结果 (S)	S≥95	95>S≥90	90>S≥85	85>S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
评价标准	A+	A	B+	B	C+	C	D
标准系数	1	0.9	0.8	0.6	0.4	0.2	0

加之本次员工持股计划设置了较长的锁定期，公司认为本计划的约束与激励对等，能够将员工利益与公司利益进行长期深度绑定，充分调动员工的积极性和创造性，有效维护公司长远利益，最终确保全体股东利益的实现。

综上所述，本员工持股计划所设公司层面业绩考核指标与个人层面业绩考核标准，互为补充，更有针对性、更加综合地评价参与对象的业绩考核情况，起到更加全面的激励效果。同时业绩考核指标设置与解锁期设置和份额分配相结合，充分考虑了市场环境及公司当前的紧迫需求与未来的发展规划，就短期而言，有利于稳定公司核心团队人员，防止人员流失的不利影响，同时激活核心骨干人才的工作潜能和管理能力，进而为公司创造超值回报；从长远来看，有利于公司的持续发展，提升公司竞争力，不存在损害公司及股东利益的情形。

3. 请补充说明公司选择员工持股计划而非股权激励方案的原因，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格和激励对象相关要求的情形。

答复：

公司基于对之前实施股权激励计划的历史经验的总结，并出于实施程序便利性、后期股权管理灵活性方面的考虑，根据证监会《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以

下简称“《指导意见》”)起草了公司第一期员工持股计划,并非刻意规避《上市公司股权激励管理办法》。

一、本次员工持股计划确定的购股价格符合相关规定

《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》并未对股权转让价格有所限制,而《上市公司股权激励管理办法》中对于股权授予价格有原则性指导意见,但也未作出严格限制,上市公司仍拥有自主定价权。从市场案例来看,部分上市公司实施限制性股票激励计划时以较低价格进行授予。因此,公司选择以员工持股计划的形式实施激励以及确定以3元/股作为本次员工持股计划受让上市公司回购股份的价格,不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》有关规定的情形。

二、本次员工持股计划确定的拟参与对象符合相关规定

1、本次员工持股计划拟参与对象除了公司董事(不含独立董事)、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干,还包括公司3名监事,除担任监事外,监事王爱武先生2000年起于公司就职,先后担任工艺工程师、机械工程师及经理职务。监事安鹏艳女士1999年起于公司就职,现任公司货仓部经理。监事吴宏伟先生2011年于公司就职,现任公司智能制造事业部波峰焊设备装配车间主管。

以上三位拟参与本次员工持股计划的监事均与公司签订劳动合同,均担任公司重要岗位工作,属于公司核心骨干人员,三位监事作为本次员工持股计划的拟参与对象符合本次员工持股计划参加对象的确定标准。

2、《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》未规定禁止上市公司监事参与员工持股计划,公司在制定本次员工持股方案时,参考了相关市场案例。

3、有关监事会的表决程序符合规定。公司第四届监事会第八次会议审议本次员工持股计划相关议案时,公司监事会主席王爱武先生、监事安鹏艳女士和职工代表监事吴宏伟先生作为本计划拟参与对象,已对审议本计划相关议案进行回避表决。上述监事回避表决后,公司不存在有表决权的监事,因此,监事会已将本计划相关议案直接提交公司2020年第二次临时股东大会审议。监事会表决程序合法、有效。

特此公告。

深圳市劲拓自动化设备股份有限公司

董事会

2020年9月29日