

北京市金杜律师事务所  
关于天融信科技集团股份有限公司  
修订“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标的  
法律意见书

致：天融信科技集团股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称“金杜”）受天融信科技集团股份有限公司（以下简称“公司”或“天融信”）委托，作为公司“奋斗者”第一期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的专项法律顾问，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称“法律法规”）和《天融信科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及《天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期股票期权激励计划》（以下简称“《激励计划》”）的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司修订本激励计划业绩考核目标（以下简称“本次修订”）所涉及的相关事宜，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，金杜根据中华人民共和国（以下简称“中国”）境内（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区）现行的法律法规以及《公司章程》，对涉及公司本激励计划的有关事实和法律事项进行了核查。

金杜依据中国律师行业公认的业务标准和道德规范，查阅了金杜认为必须查阅的文件，包括公司提供的与本激励计划相关的文件、记录、资料和证明，现行有关法律法规，并就本激励计划所涉及的相关事项与公司及其高级管理人员进行了必要的询问和讨论。金杜依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中国现行法律法规和《公司章程》的有关规定发表法律意见。

金杜仅就与公司本激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本激励

计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，金杜已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为金杜对该等数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，金杜依赖有关政府部门、公司或其他有关单位、个人出具的说明或证明文件出具法律意见。

本法律意见书的出具已得到公司如下保证：

1.公司向金杜提供的所有文件资料及所作出的所有陈述和说明均是完整、真实和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向金杜披露，而无任何隐瞒或重大遗漏。

2.公司提供的文件资料中的所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或扫描件与原件相符。

金杜已严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本激励计划所涉及的事实和法律问题进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

金杜同意将本法律意见书作为公司实施本激励计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告，作为公开披露文件，并依法对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。金杜同意公司在其为实行本激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

金杜根据《公司法》《证券法》等有关法律法规和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）以及深圳证券交易所有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

## 一、本次修订的批准与授权

（一）2022年3月27日，公司召开第六届董事会第二十次会议，审议通过《关于公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》

《关于制定公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》以及《关于召开 2022 年第二次临时股东大会的议案》等相关议案。同日，公司独立董事发表独立意见，认为公司实施股权激励计划有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益，同意公司实施本激励计划。

(二) 2022 年 3 月 27 日，公司监事会召开第六届监事会第十二次会议，审议通过《关于公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划激励对象名单>的议案》等相关议案。监事会认为，公司实施本激励计划有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形；本次列入激励计划的激励对象均符合相关法律法规所规定的条件，其作为本激励计划的激励对象合法、有效。

(三) 2022 年 3 月 28 日，公司在巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn/new/index>) 披露《天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期股票期权激励计划激励对象名单》。2022 年 3 月 28 日，公司在其内部系统对激励对象姓名和职务进行了公示，公示期为 2022 年 3 月 28 日至 2022 年 4 月 6 日，公示时间不少于 10 日。2022 年 4 月 7 日，公司监事会出具《关于“奋斗者”第一期股票期权激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

(四) 2022 年 4 月 13 日，公司召开 2022 年第二次临时股东大会，审议通过《关于公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定公司<“奋斗者”第一期股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等与本激励计划相关的议案。独立董事向全体股东公开征集了委托投票权。

(五) 2022 年 4 月 15 日，公司召开第六届董事会第二十一次会议，审议通过《关于调整“奋斗者”第一期股票期权激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量的议案》《关于向激励对象首次授予股票期权的议案》。同日，独立董事就本次调整及本次授予发表独立意见，同意公司对本激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量进行调整，同意本激励计划的首次授予日为 2022 年 4 月 15 日，向 1,265 名激励对象首次授予股票期权 6,460.9350 万份。

(六) 2022 年 4 月 15 日，公司召开第六届监事会第十三次会议，审议通过《关于调整“奋斗者”第一期股票期权激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量的议案》《关于向激励对象首次授予股票期权的议案》，同意公司对本激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量进行调整，同意本激励计划的首次授予日为 2022 年 4 月 15 日，向 1,265 名激励对象首次授予股票期权

6,460.9350 万份。

(七) 2022年4月25日,公司完成本激励计划首次授予股票期权的登记,并于2022年4月27日披露了《关于“奋斗者”第一期股票期权激励计划首次授予登记完成公告》。

(八) 2022年6月30日,公司召开第六届董事会第二十四次会议,审议通过《关于调整公司股权激励计划股票期权行权价格及限制性股票回购价格的议案》,因公司实施了2021年年度权益分派方案,同意调整本激励计划股票期权行权价格,调整后的股票期权行权价格为9.63元/份。同日,公司独立董事发表独立意见,认为公司本激励计划调整的调整方法和表决程序符合《公司法》《管理办法》等相关法律法规、规范性文件和《激励计划》的规定,上述调整不存在损害公司及全体股东利益的情形,不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。

(九) 2022年6月30日,公司召开第六届监事会第十六次会议,审议通过《关于调整公司股权激励计划股票期权行权价格及限制性股票回购价格的议案》,监事会认为,此次调整符合《管理办法》等相关法律法规、规范性文件和《激励计划》的规定,不存在损害公司股东利益的情形。

(十) 2022年8月21日,公司召开第六届董事会第二十六次会议,审议通过《关于修订“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标的议案》,同意修订本激励计划业绩考核目标,并修订《“奋斗者”第一期股票期权激励计划》《“奋斗者”第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》相应条款。同日,独立董事就本次修订发表了同意的独立意见,同意公司对本激励计划业绩考核目标进行修订,并同意提交公司2022年第三次临时股东大会审议。

(十一) 2022年8月21日,公司召开第六届监事会第十八次会议,审议通过了《关于修订“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标的议案》,同意公司对本激励计划业绩考核目标进行修订。

综上,金杜认为,截至本法律意见书出具日,公司就本次修订已经取得现阶段必要的批准与授权,符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。本次修订尚需提交公司股东大会审议通过。

## 二、本次修订的具体内容

根据《激励计划》、公司第六届董事会第二十六次会议决议、公司第六届监事会第十八次会议决议以及公司的说明,本次修订的原因及内容如下:

## （一）修订原因

根据行业增长趋势和公司经营发展情况，公司基于2022年2月17日披露的《2021年度业绩快报》中的净利润和营业收入，制定了本激励计划的公司层面业绩考核目标，即2022年、2023年、2024年、2025年剔除股份支付费用影响的净利润增长率目标以2021年剔除股份支付费用影响的净利润为基数分别不低于30%、60%、100%、150%，2022年、2023年、2024年、2025年营业收入增长率目标以2021年营业收入为基数分别不低于20%、40%、60%、80%。

在2021年度审计过程中，基于谨慎性原则，加上国内疫情因素，根据相关会计准则，最终审计数据相较于2021年度业绩快报披露的收入和净利润有所减少。由于本激励计划的公司层面业绩考核目标的计算规定以经审计的2021年度净利润和营业收入为计算依据，为此，公司在2022年4月26日披露的《2021年度业绩快报修正公告》中进行了特别说明，公司将维持原有预期的业绩考核指标要求，即基于2022年2月17日披露的《2021年度业绩快报》，以2021年剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润54,981.67万元（归属上市公司股东净利润为41,320.57万元，经审计的股份支付费用为13,661.10万元）、2021年营业收入354,128.68万元，作为本激励计划公司层面业绩考核目标涉及的年度净利润增长率和年度营业收入增长率的基数。

公司2021年度调减收入对应的合同基本可在2022年度确认收入，因此将相应增加公司2022年度营业收入和净利润。考虑到2022年度国内疫情不确定情况，兼顾公司长远发展和发挥本激励计划对员工的激励作用，公司决定对本激励计划的2022年度公司层面业绩考核目标在原有增长率基础上相应进行一定的调增，即2022年度剔除股份支付费用影响的净利润目标值在较2021年度相应净利润基数54,981.67万元增长30%（即71,476.17万元）基础上调增到75,000万元，2022年度营业收入目标值在较2021年度营业收入基数354,128.68万元增长20%（即424,954.42万元）基础上调增到430,000万元。

## （二）修订内容

修订内容前后对比如下（注：下述第2项“2、考核指标的科学性和合理性说明”内容仅涉及少量文字修订，为便于阅读，仅体现修改内容所在自然段，其余未修改段落内容以省略号“……”代替）

### 1、修订前：

“1、公司层面业绩考核要求

(1) 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面行权比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	以 2021 年净利润为基数的年度净利润增长率	以 2021 年营业收入为基数的年度营业收入增长率
		目标值	目标值
第一个行权期	2022 年	30%	20%
第二个行权期	2023 年	60%	40%
第三个行权期	2024 年	100%	60%

公司业绩考核目标实际完成数 (以 2021 年净利润和营业收入为基数)	公司层面行权比例
年度净利润增长率 $\geq$ 目标值	100%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值	90%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	80%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	70%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值的 100%	60%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	50%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	0%

说明：

①上述“2021 年净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“2021 年营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

(2) 本次股权激励计划预留授予的股票期权若于 2022 年第三季度报告披露之前授予，则各期的行权考核年度、各年度业绩考核目标及公司层面行权比例与首次授予部分相同；

若预留授予的股票期权于 2022 年第三季度报告披露之后授予，则考核年度为 2023—2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面行权比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	以 2021 年净利润为基数的年度净利润增长率	以 2021 年营业收入为基数的年度营业收入增长率
		目标值	目标值
第一个行权期	2023 年	60%	40%
第二个行权期	2024 年	100%	60%
第三个行权期	2025 年	150%	80%

公司业绩考核目标实际完成数 (以 2021 年净利润和营业收入为基数)	公司层面行权比例
年度净利润增长率 $\geq$ 目标值	100%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值	90%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	80%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	70%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值的 100%	60%

公司业绩考核目标实际完成数 (以 2021 年净利润和营业收入为基数)	公司层面行权比例
年度净利润增长率<目标值的 80%，且目标值的 80%≤ 年度营业收入增长率<目标值	50%
年度净利润增长率<目标值的 80%，且年度营业收入增 长率<目标值的 80%	0%

说明：

①上述“2021 年净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“2021 年营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

公司层面实际行权数量=公司层面行权比例×公司当年计划行权数量。各行权期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可行权数量，根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

## 2、考核指标的科学性和合理性说明

……

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司层面业绩考核目标为：以 2021 年剔除股份支付费用影响的净利润为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年剔除股份支付费用影响的净利润增长率分别不低于 30%、60%、100%、150%；以 2021 年营业收入为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年营业收入增长率分别不低于 20%、40%、60%、80%；根据实际业绩完成情况，确定阶梯式的行权比例。上述业绩考核目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，以真实反映公司盈利能力及成长性的净利润增长率目标为主，具有一定的挑战性，有助于进一步提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

……”



2、修订后：

“1、公司层面业绩考核要求

(1) 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面行权比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度净利润目标值(万元)	以净利润 54,981.67 万元为基数的年度净利润增长率	年度营业收入目标值(万元)	以营业收入 354,128.68 万元为基数的年度营业收入增长率
			目标值		目标值
第一个行权期	2022 年	75,000	36.41%	430,000	21.42%
第二个行权期	2023 年	87,970.67	60%	495,780.15	40%
第三个行权期	2024 年	109,963.34	100%	566,605.89	60%

公司业绩考核目标实际完成数 (以净利润 54,981.67 万元和营业收入 354,128.68 万元为基数)	公司层面行权比例
年度净利润增长率 $\geq$ 目标值	100%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值	90%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	80%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	70%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值的 100%	60%

年度净利润增长率<目标值的 80%，且目标值的 80%≤年度营业收入增长率<目标值	50%
年度净利润增长率<目标值的 80%，且年度营业收入增长率<目标值的 80%	0%

说明：

①上述“年度净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“年度营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

(2) 本次股权激励计划预留授予的股票期权若于 2022 年第三季度报告披露之前授予，则各期的行权考核年度、各年度业绩考核目标及公司层面行权比例与首次授予部分相同；

若预留授予的股票期权于 2022 年第三季度报告披露之后授予，则考核年度为 2023—2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面行权比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度净利润目标值 (万元)	以净利润 54,981.67 万元 为基数的年度 净利润增长率	年度营业收入 目标值 (万元)	以营业收入 354,128.68 万 元为基数的年 度营业收入增 长率
			目标值		目标值
第一个行权期	2023 年	87,970.67	60%	495,780.15	40%
第二个行权期	2024 年	109,963.34	100%	566,605.89	60%
第三个行权期	2025 年	137,454.18	150%	637,431.62	80%

公司业绩考核目标实际完成数 (以净利润 54,981.67 万元和营业收入 354,128.68 万元为基数)	公司层面行权比例
--	----------

年度净利润增长率 $\geq$ 目标值	100%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值	90%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	80%
目标值的 80% $\leq$ 年度净利润增长率 $<$ 目标值，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	70%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $\geq$ 目标值的 100%	60%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且目标值的 80% $\leq$ 年度营业收入增长率 $<$ 目标值	50%
年度净利润增长率 $<$ 目标值的 80%，且年度营业收入增长率 $<$ 目标值的 80%	0%

说明：

①上述“年度净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“年度营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

公司层面实际行权数量=公司层面行权比例 $\times$ 公司当年计划行权数量。各行权期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可行权数量，根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

## 2、考核指标的科学性和合理性说明

.....

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司层面业绩考核目标为：以净利润 54,981.67 万元为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年剔除股份

支付费用影响的净利润增长率分别不低于 36.41%、60%、100%、150%；以营业收入 354,128.68 万元为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年营业收入增长率分别不低于 21.42%、40%、60%、80%；根据实际业绩完成情况，确定阶梯式的行权比例。上述业绩考核目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，以真实反映公司盈利能力及成长性的净利润增长率目标为主，具有一定的挑战性，有助于进一步提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

……”

2022 年 8 月 21 日，公司独立董事就本次修订发表了独立意见，认为：“公司本次对‘奋斗者’第一期股票期权激励计划业绩考核目标的修订符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件和公司《“奋斗者”第一期股票期权激励计划》中关于激励计划修订的相关规定，履行了必要的程序，修订程序合法合规，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，我们一致同意公司对‘奋斗者’第一期股票期权激励计划业绩考核目标进行修订，并同意提交公司 2022 年第三次临时股东大会审议。”

2022 年 8 月 21 日，公司第六届监事会第十八次会议审议通过《关于修订“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标的议案》，监事会认为：“本次对‘奋斗者’第一期股票期权激励计划业绩考核目标的修订符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件以及公司《“奋斗者”第一期股票期权激励计划》的相关规定，有利于公司的持续发展，不存在损害公司股东利益的情形。因此，同意公司对“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标进行修订。”

综上，金杜认为，公司本次修订符合《管理办法》《激励计划》及《公司章程》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

### 三、结论

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，公司就本次修订已经取得现阶段必要的批准和授权；公司本次修订符合《管理办法》《激励计划》及《公司章程》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形；本次修订尚需提交公司股东大会审议通过。

本法律意见书正本一式三份。

(以下无正文，为签字盖章页)

(本页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于天融信科技集团股份有限公司修订“奋斗者”第一期股票期权激励计划业绩考核目标的法律意见书》之签字盖章页)

北京市金杜律师事务所

经办律师：\_\_\_\_\_

谢元勋

\_\_\_\_\_  
王 东

负责人：\_\_\_\_\_

王 玲

二〇二二年八月二十一日