

2022-2023年度河南省A股上市公司 高管薪酬和股权激励调研报告

因我不同
成就不凡

始于1845

目录

01 高管薪酬篇

- 调研样本及数据来源说明
- 高管薪酬调研发现

02 股权激励篇

- 调研样本及数据来源说明
- 股权激励调研发现



高管薪酬篇



高管薪酬调研样本及数据来源说明



数据来源

截至2023年6月，Wind数据库、披露年报和招股说明书等公开信息资料的A股上市公司，有效样本合计**109家**



统计口径

样本披露高管薪酬数据以税前数据为主，极少量未在年报中明确注明为税前或税后的样本数据，默认为税前数据以便于统计分析，由此可能带来一定的不准确性，德勤在此提示本报告数据谨做研究参考



数值修约误差

本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整



其他说明

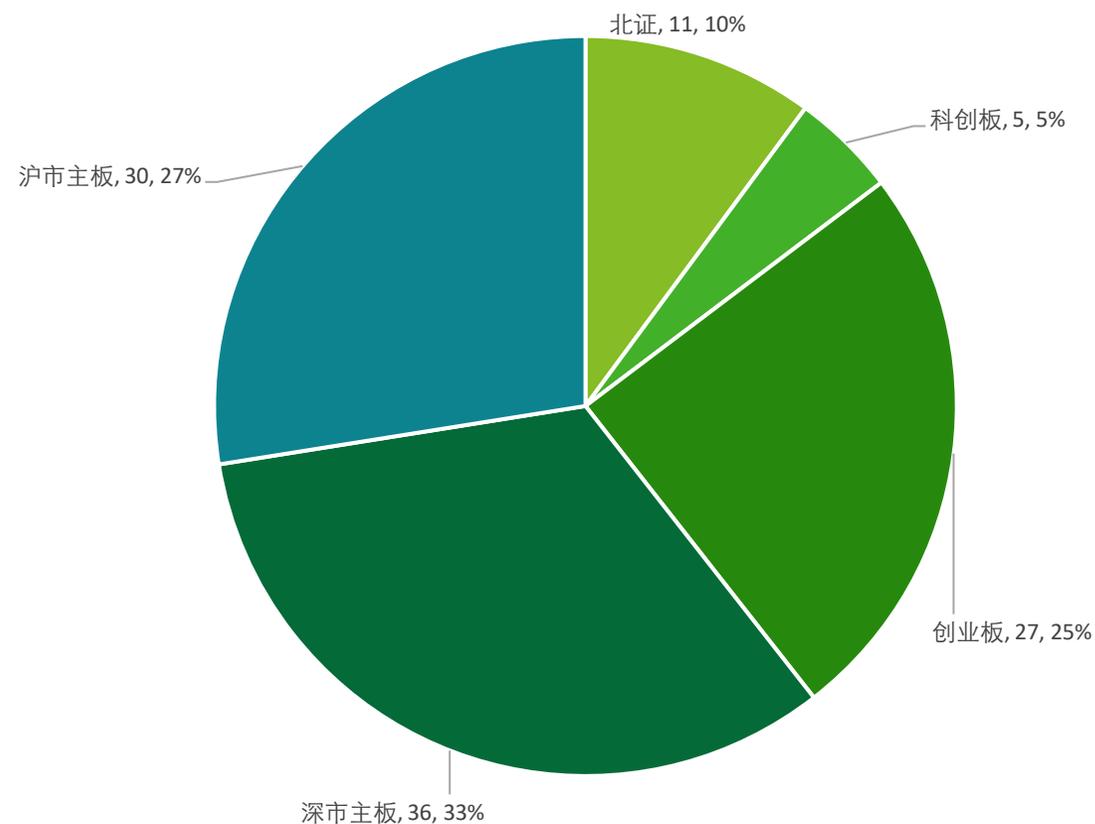
除非另有说明，本报告中的高管指上市公司信息披露的法定高管

调研样本行业及上市板块分布

样本公司行业分布



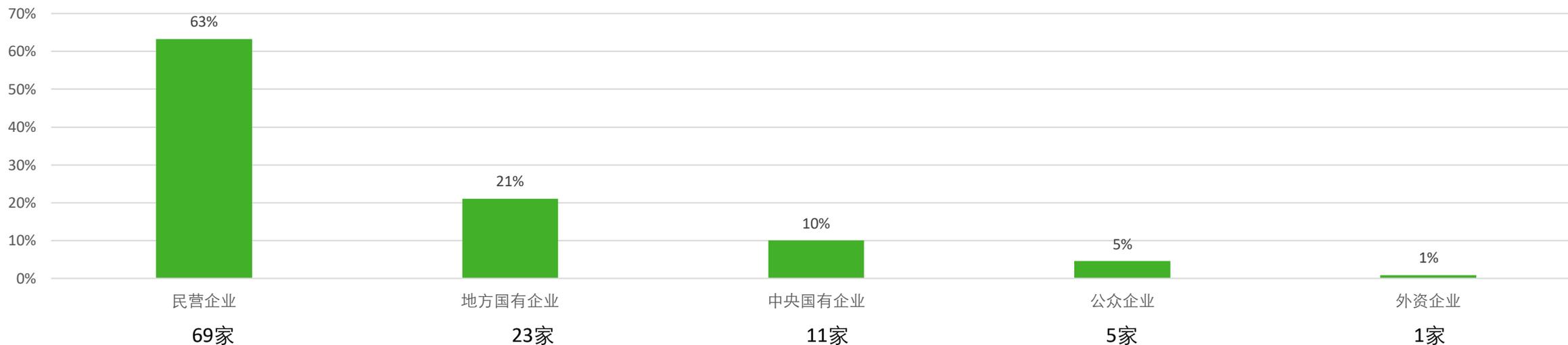
样本公司上市板块分布



注：样本公司行业分布大部分集中在制造业，其他行业样本量相对较少，受极端数据影响较大

调研样本公司性质分布

样本公司性质分布



说明：

调研样本企业性质根据Wind企业性质分类，具体定义如下：

- 中央国有企业：大股东/实际控制人属于国务院国资委，中央国家机关或者中央国有企业/事业单位；
- 地方国有企业：大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企/事业单位；
- 民营企业：非公有制企业，特点为无国有资本，非国家控股；
- 外资企业：
 - 中外合资企业：由外国公司或其他经济组织或个人与中国公民或其他经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营；
 - 外商独资企业：指外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业；
- 集体企业：指以生产资料的劳动群众集中所有制为基础，实行共同劳动，在分配形式上以按劳分配为主（部分企业实行按劳分配和按资分配相结合）的集体经济组织；
- 公众企业：特点为无实际控制人。

河南省A股上市公司高管薪酬调研关键发现

9.3%

人工成本占营业收入比

- 2022年河南A股上市公司人工成本占收入比重为9.3%
- 信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本支付压力持续领先

143.4万元

人均营业收入

- 2022年河南A股上市公司人均营业收入达143.4万元
- 全行业人均营业收入连续三年增长

0.81元

总人工成本利润率

- 全行业人工成本利润率均值上升至0.81元
- 大部分行业的人工成本利润率相较2021年有所下降

123万元

高管最高薪酬均值

- 2022年全行业高管薪酬均值持续走高，达到123万元
- 高管薪酬占利润比为1.22%

高管薪酬均值之最

- 行业之最：2022年采矿业高管最高薪酬均值显著领先于其他行业
- 上市板块之最：深市主板高管最高薪酬稳居领先地位

8.9倍

薪酬差距

- 2022年河南A股上市公司高管与员工间薪酬差距约为8.9倍
- 全行业近三年高管和员工薪酬差距略有增加

河南省A股上市公司高管薪酬调研对比发现

- 样本统计角度，样本数量由2022年的96家增加至2023年的109家，样本量增加13个
- 分析结果角度，人工成本占营业收入比较去年略有下降。人均营业收入增长14.8万元，总人工成本利润率增至0.81元，高管最高薪酬均值提高至123万元，高管与员工薪酬差距与去年相比略有增加。高管薪酬均值之最分析结果显示，深市主板和外资企业仍然稳居最高薪酬均值领先地位，但从行业角度看，采矿业超金融业位列第一

	2022报告		2023报告
人工成本占营业收入比	9.8%	↓	9.3%
人均营业收入	128.6万元	↑	143.4万元
总人工成本利润率	0.68元	↑	0.81元
高管最高薪酬均值	108万元	↑	123万元

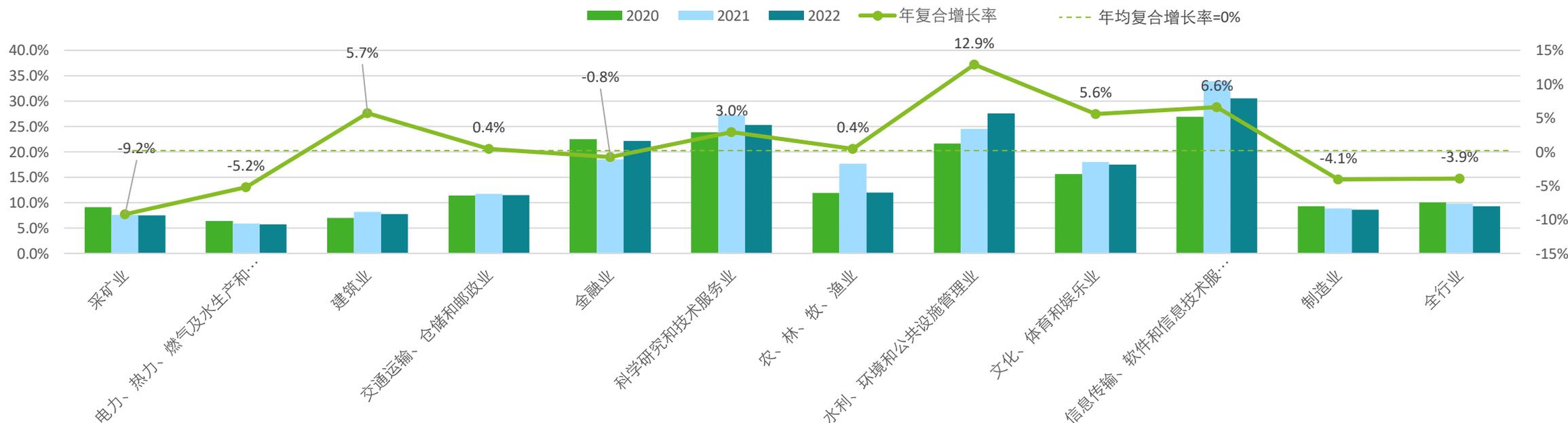
	2022报告		2023报告
薪酬差距	8倍	↑	8.9倍
高管薪酬均值之最——行业之最	金融业	V.S.	采矿业
高管薪酬均值之最——板块之最	深市主板	V.S.	深市主板
高管薪酬均值之最——公司性质之最	外资企业	V.S.	外资企业

全行业总人工成本占营业收入比

2022年河南A股上市公司人工成本占收入比重为9.3%

- 近三年全行业整体人工支付压力呈缓慢下降趋势，其中采矿业人工成本支付压力降幅较大
- 2022年全行业总人工成本占收入的比为9.3%，各行业指标区间（5.8%，30.6%）较2020年（5.9%，33.9%）相比有所缩小
- ①信息传输、软件和信息技术服务业②水利、环境和公共设施管理业③科学研究和技术服务业人工成本支付压力较高，其中信息传输、软件和信息技术服务业持续领先。2021年较2022年相比略有下降，2022年达到30.6%，下降幅度为3.3%

全行业总人工成本占营业收入比



注：总人工成本占营业收入比=支付给职工及为职工支付的现金/营业收入

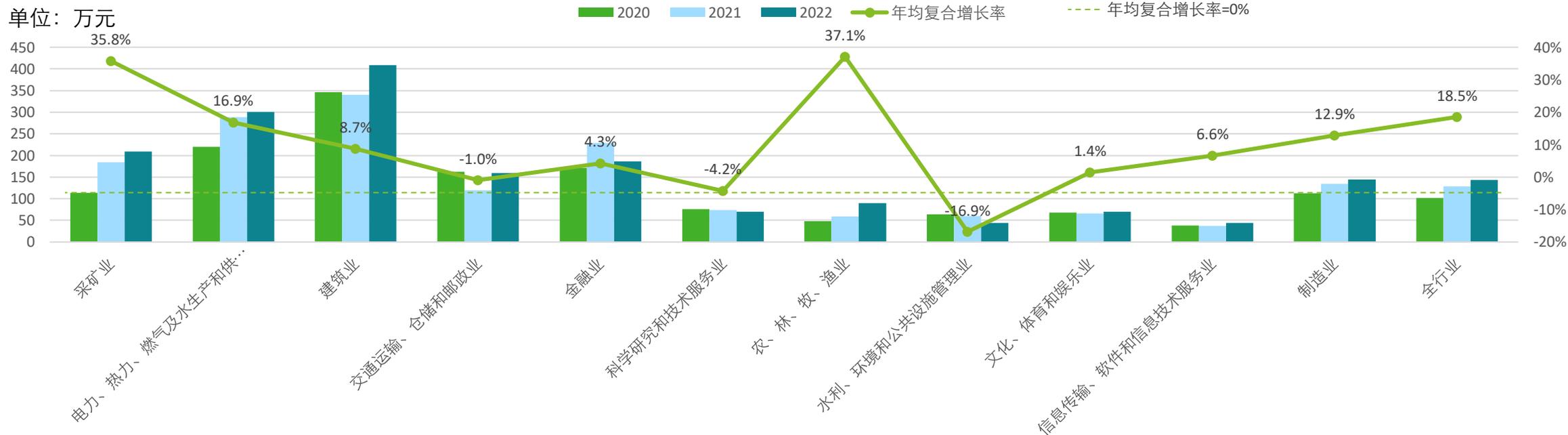
本指标用以衡量公司支付的人工成本占公司营业收入的比重。指标越高，人工成本支付压力越大

全行业人均营业收入

2022年河南A股上市公司人均营业收入达143.4万元

- 11类行业中仅有3类行业人均营业收入年均复合增长率为负，农、林、牧、渔业和采矿业的人均营业收入增幅远超全行业平均水平
- 建筑业三年来实现的人均营业收入始终领跑全行业，在2021年出现短暂下滑后，2022年增长迅速
- 2022年全行业人均收入达到143.4万元，较2021年相比有一定涨幅（+11%），近三年全行业复合增长率为18.5%

全行业总人均营业收入



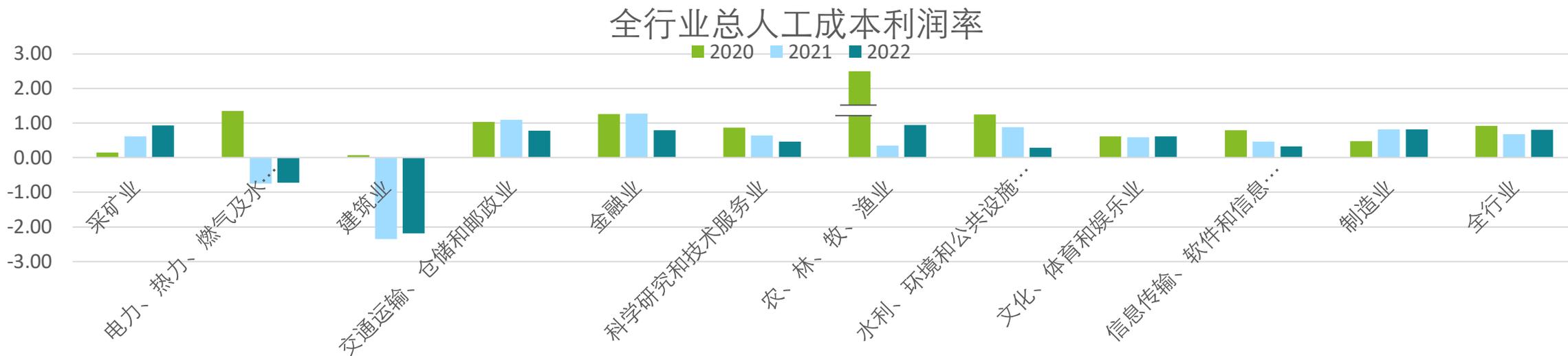
注：人均营业收入比=总营业收入/员工总数

本指标用以衡量公司的人均产出。指标值越高，人均产出越大

全行业总人工成本利润率

2022年全行业人工成本利润率均值降至0.81元

- 各行业总人工成本利润率差异较大，11个行业中5个行业2022年总人工成本利润率相较于2021年有所提升，其他6个行业体现为下降，水利、环境和公共设施管理业和金融业下降尤为明显
- 2022年全行业人工成本利润率相较于2021年有一定上升（18%），但较2020年有一定下降，2020-2022年年均复合增长率为-6.4%



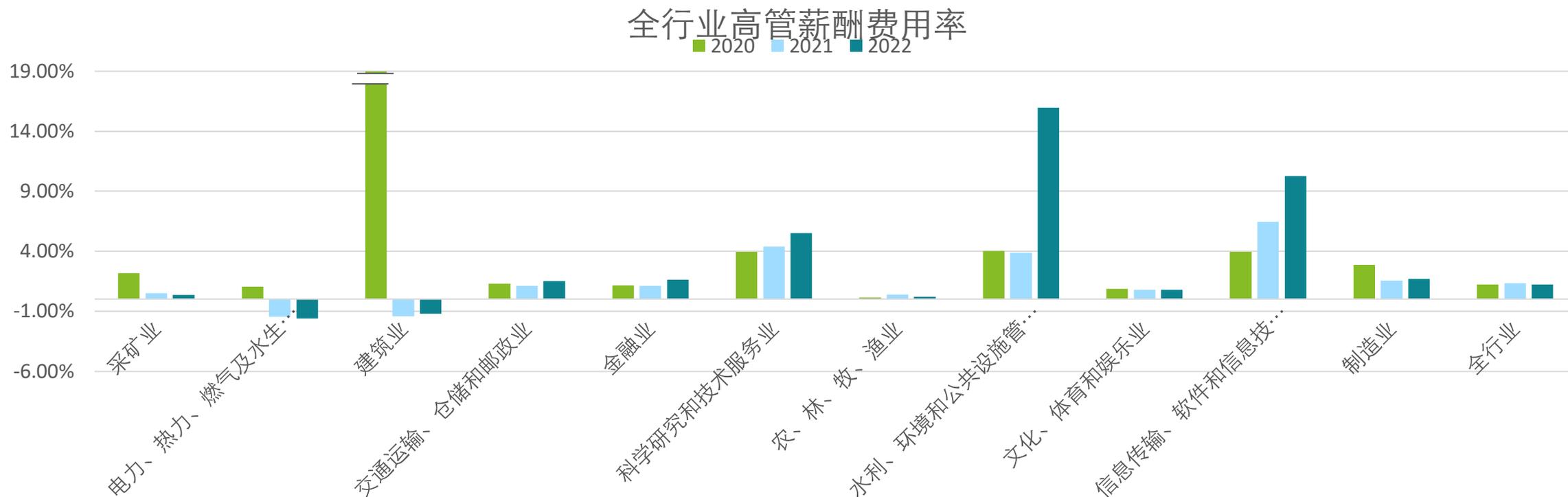
注：总人工成本利润率=净利润/支付给职工以及为职工支付的现金

本指标通过每投入1元人工成本所获得的净利润衡量公司总人工成本投入产出。指标值越高，人工成本投入产出越高

全行业高管薪酬费用率

2022全行业高管薪酬费用率为1.22%

- 2022年高管薪酬费用率为1.22%，近三年全行业高管薪酬费用率复合增长率为-0.85%
- 本省上市公司的主要行业制造业2022年全行业高管薪酬费用率较2021年有一定提升（9.8%）



注：高管薪酬费用率=高管薪酬总额/净利润

本指标通过公司支付高管薪酬总额占净利润的比重，衡量高管付薪效率。指标值越低，高管付薪效率越高。

全行业高管最高薪酬均值

采矿业整体较高

- 2022年超五成行业高管的最高薪酬均值突破百万大关，采矿业高管薪酬最高达到233万
- 全行业高管最高薪酬均值连续三年稳定增长态势，2022年全行业高管薪酬均值达到123万元
- 从变化情况来看，采矿业和水利、环境和公共设施管理业年均复合增长率增速显著，分别为54.32%、34.6%；建筑业和农、林、牧、渔业降幅较大，年均复合增长率分别为-18.33%、-18.05%

全行业高管最高薪酬均值



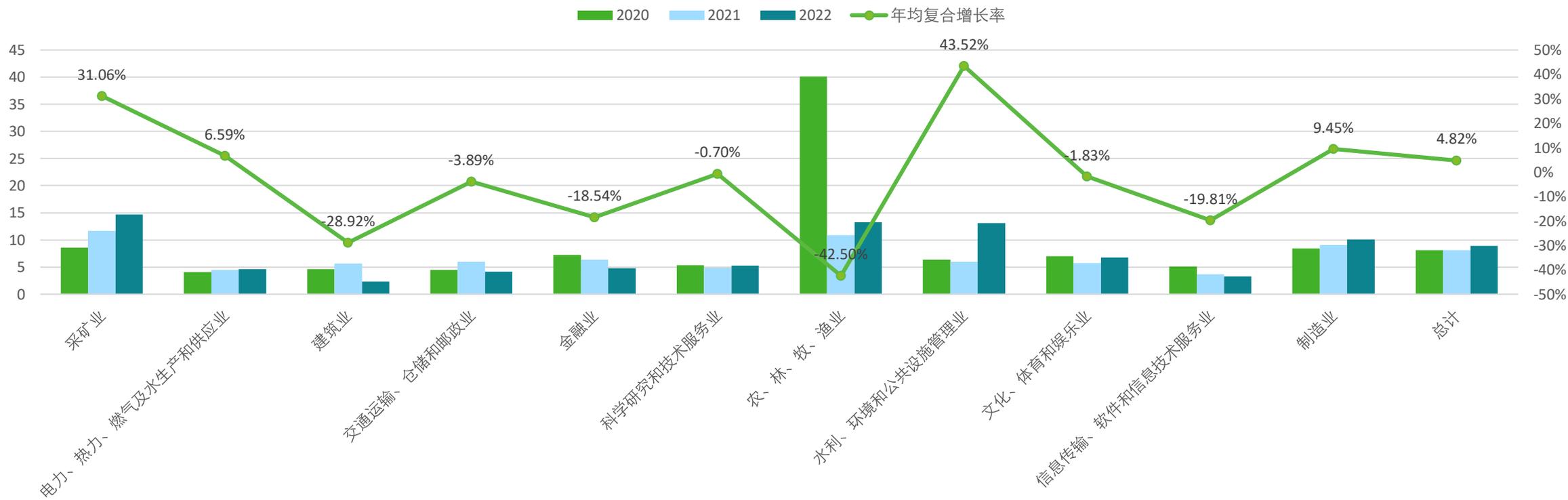
注：农、林、牧、渔业样本较少，高管高收入不能代表整体行业水平

全行业高管与员工薪酬差距系数

全行业近三年高管和员工薪酬差距年均复合增长4.82%

- 整体来看全行业近三年高管和员工薪酬差距略有增加，2022年薪酬差距系数为8.9，较2020年增长10%
- 2022年高管与员工薪酬差距系数排在前三位的行业是采矿业、农、林、牧、渔业和水利、环境和公共设施管理业，分别为14.7、13.3、13.1

全行业高管与员工薪酬差距系数



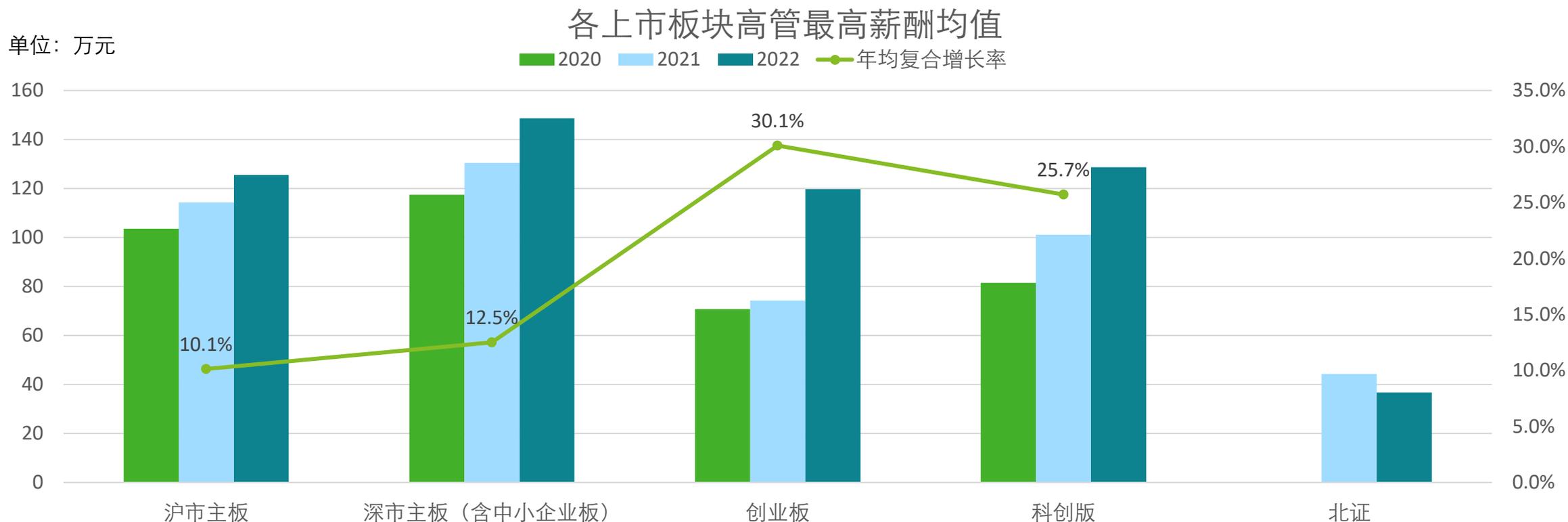
注：高管与员工薪酬差距系数=高管最高薪酬平均值/员工平均薪酬

本指标通过高管最高薪酬平均值与员工平均薪酬的比值衡量高管与员工薪酬差距的高低。指标值越低，高管与员工薪酬差距越小。

各上市板块高管最高薪酬均值

深市主板高管最高薪酬稳居领先地位

- 2022年深市主板高管最高薪酬均值超过140万元，稳居领先地位，沪市主板和科创板、创业板最高薪酬均值超过100万，高于北京证券交易所上市公司
- 从变化情况来看，近三年来创业板和科创板的高管最高薪酬涨幅较大



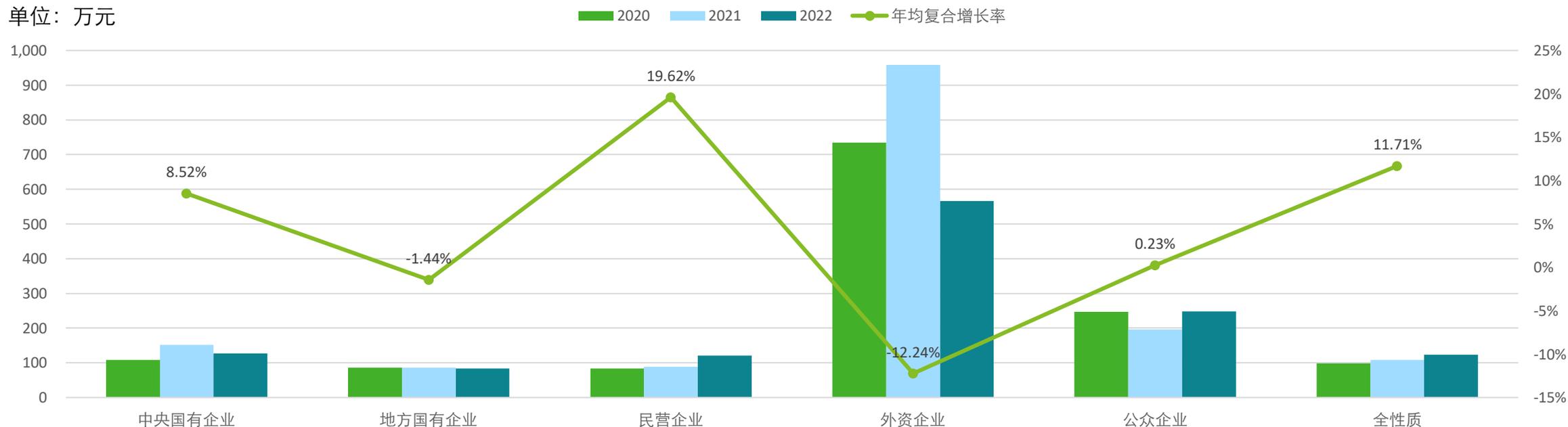
各公司性质高管最高薪酬均值

外资企业高管最高薪酬保持领先地位

- 除地方国有企业和外资企业外，近三年各性质公司的高管薪酬均呈增长趋势
- 外资企业以高管最高薪酬均值566万元保持领先地位，远超全行业高管最高薪酬均值，近三年最高薪酬均值有所下降，其年均复合增长率达到-12.24%（外资企业为双汇发展）
- 各公司性质中占比最高的民营企业（63%）高管最高薪酬均值近三年稳步上涨，2022年为120万元，略低于所有上市公司均值123万元

各公司性质高管最高薪酬均值

单位：万元



全行业各典型岗位高管薪酬

董事长薪酬平均水平领先其他岗位，各岗位薪酬平均水平相较上年都有增长

- 董事长薪酬平均水平（121.8万元）领先其他岗位，最高薪酬（1362.6万元）亦出现在董事长岗位中
- 各典型岗位薪酬平均水平相较上年都有增长，其中董事长（+25.9%）涨幅较大、总经理（+8.8%）、财务总监（+7.6%）、董秘（+0.2%）小幅上涨



分位值	董事长	总经理	财务总监	董事会秘书
最大值	1362.6	687.6	216.5	502.5
90分位	219.0	172.3	113.5	103.6
75分位	112.9	97.3	64.8	71.0
50分位	77.4	70.0	39.6	43.6
25分位	45.6	43.4	23.4	26.4
最小值	6.0	6.1	3.3	8.9
平均值	121.8	100.5	54.4	57.5
近三年复合增长率	25.9%	8.8%	7.6%	0.2%

股权激励篇



长期激励调研样本及数据来源说明



数据来源

2020年1月1日至2023年7月5日，Wind数据库、公开披露股权激励公告等公开资料的**34家**河南省A股上市公司，包含股权激励计划已实施、正在实施和预案批准的全样本公司



统计口径

由于部分样本公司在不同时点披露不同股权激励计划，一家样本公司可能在统计期内披露了多份股权激励计划，因此本报告中的统计口径为有效样本公司**34家**，有效样本公告**39份**，有效样本工具方案**39个**



数值修约误差

本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整

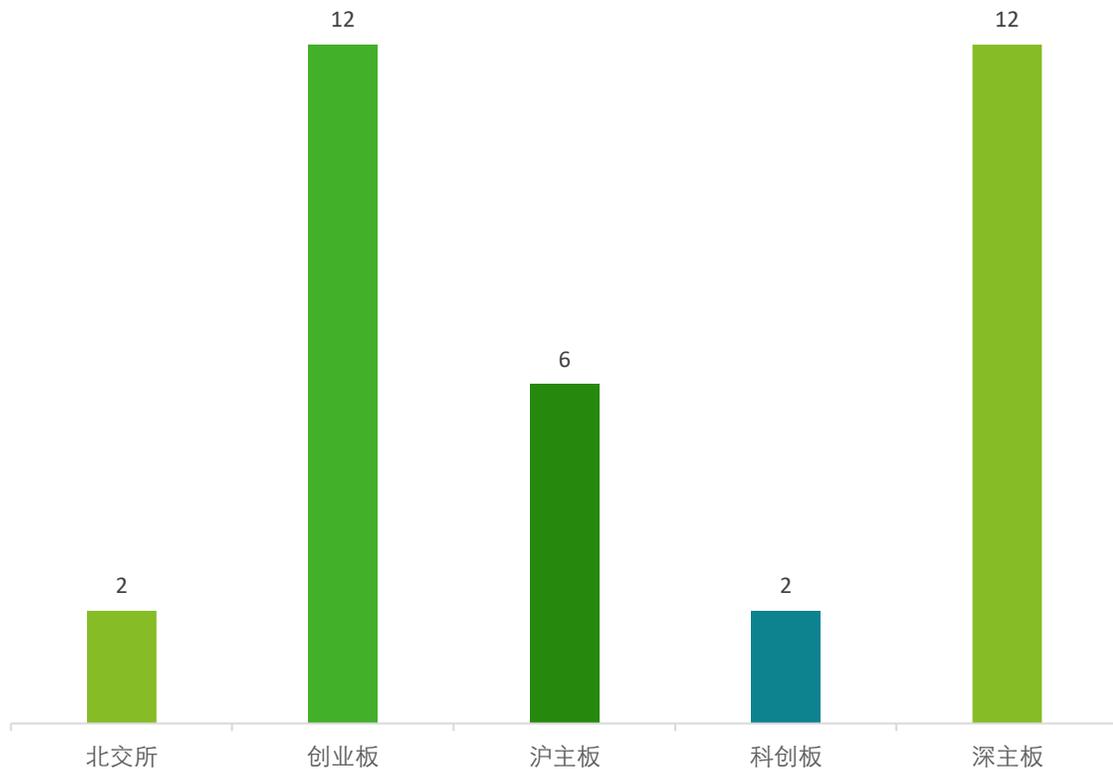


其他说明

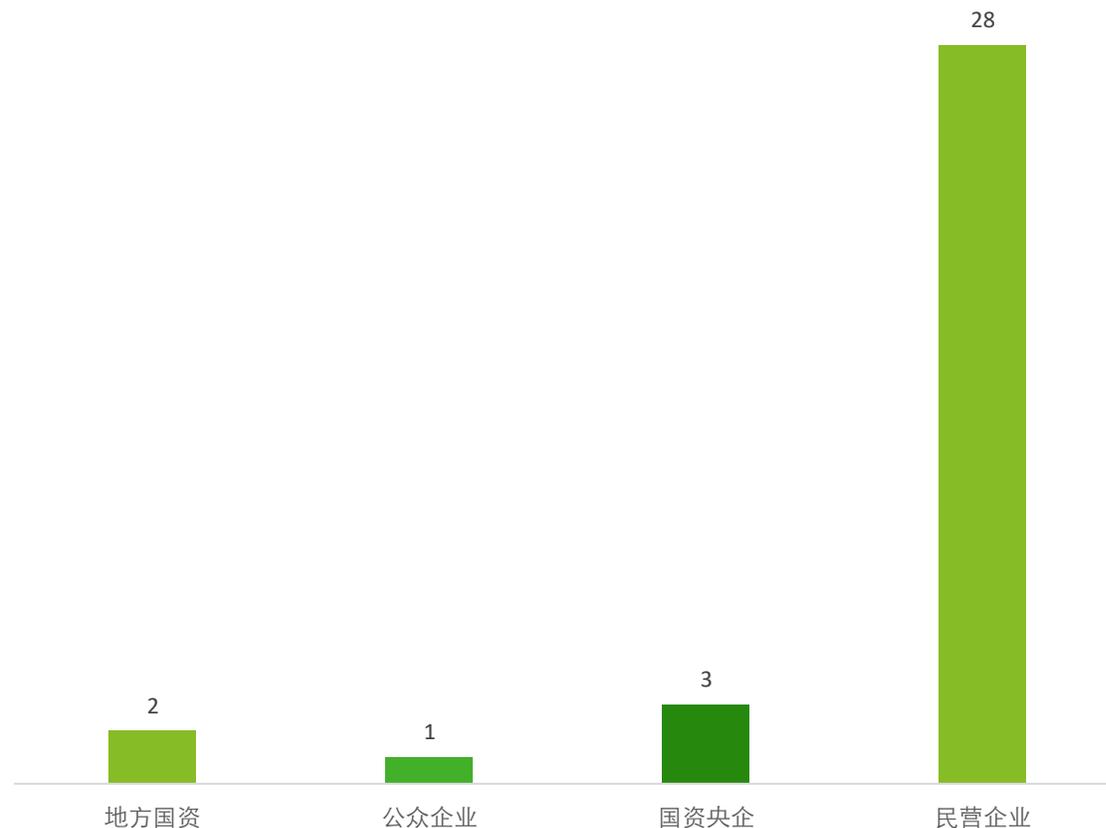
本报告样本数据摘录时间以2023年7月5日为静态节点；然而，由于样本披露正在实施的股权激励计划为动态数据，因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，德勤在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性

调研样本上市板块及公司性质分布

样本公司上市板块分布（单位：家）

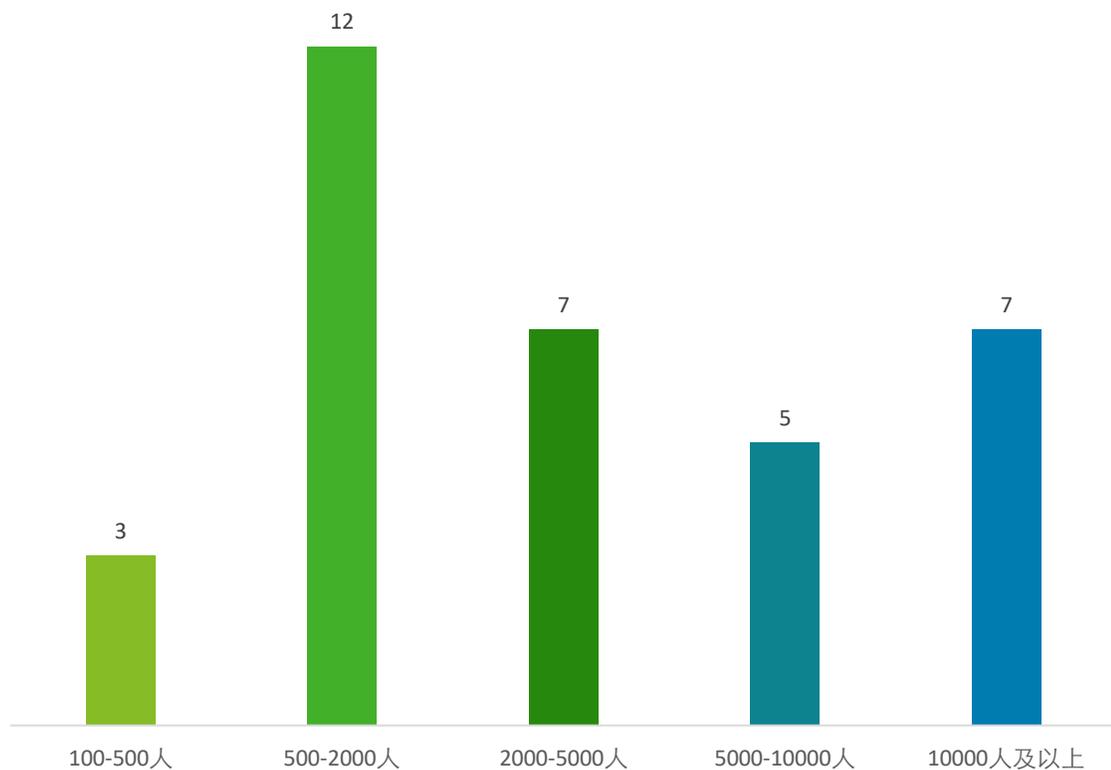


样本公司性质分布（单位：家）

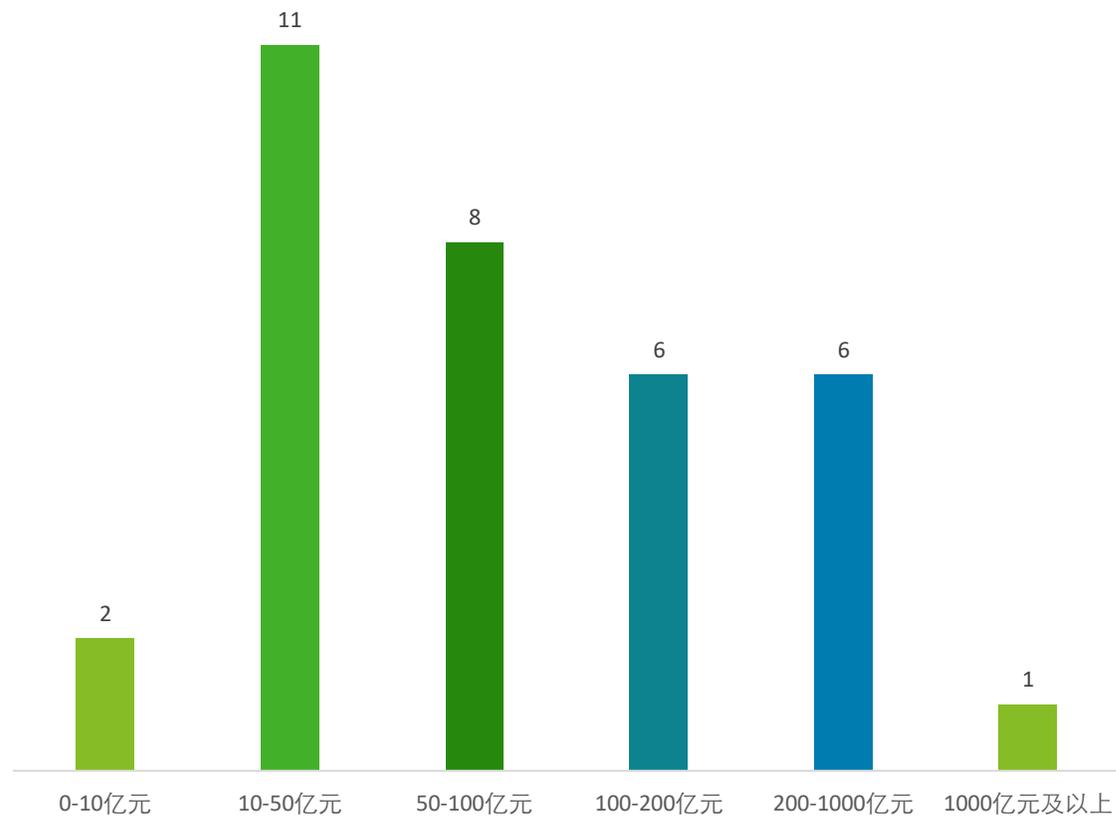


调研样本人数规模和市值规模分布

样本公司人数规模分布（单位：家）



样本公司市值规模分布（单位：家）



注：样本公司的人数规模和市值规模为2021年12月31日时点的Wind数据库参考值

© 2023。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

调研样本行业属性

证监会一级行业	证监会二级行业	样本公司数量 (家)	总市值中值 (亿元)	营业总收入中值 (亿元)	净利润中值 (亿元)
制造业	专用设备制造业	1	48.61	35.85	4.18
	有色金属冶炼和压延加工业	2	228.59	301.10	50.12
	仪器仪表制造业	2	54.30	15.05	1.72
	医药制造业	3	90.72	18.26	4.65
	食品制造业	2	109.77	44.61	4.51
	汽车制造业	2	182.38	269.10	16.98
	计算机、通信和其他电子设备制造业	5	30.31	6.52	0.36
	化学原料及化学制品制造业	6	132.09	23.22	5.05
	电气机械和器材制造业	3	36.05	54.99	0.98
	农副食品加工业	1	42.15	14.00	-2.03
农、林、牧、渔业	畜牧业	1	2667.74	1248.26	149.33
科学研究和技术服务业	专业技术服务业	1	29.29	25.11	2.46
采矿业	煤炭开采和洗选业	1	250.27	360.44	61.81
信息传输、软件和信息技术服务业	软件和信息技术服务业	3	20.26	3.77	0.45
水利、环境和公共设施管理业	生态保护和环境治理业	1	36.21	4.45	0.36

注: 总市值、营业总收入、净利润为2022年12月31日时点的Wind数据库参考值。

河南省A股上市公司长期激励调研关键发现

激励总量

2.20%

- 上市公司激励总量占总股本比例约平均为2.20%

激励工具

限制性股票

- 上市公司倾向采用限制性股票作为股权激励工具

股份来源

增发

- 定向增发为激励股份的主要来源；通过回购方式获得的股权主要用于限制性股票

权益定价

常规定价

- 限制性股票的定价方法主要遵循常规市价的50%，期权的定价方法主要遵循常规市价

激励对象

8%

- 激励对象主要为公司高管和核心人才，近50%的激励方案的激励范围超过公司总人数的8%

关键岗位

5倍

- 高管人均权益（股票/期权）授予价值是非高管的5倍左右

时间安排

1+3

- 多数激励方案采取1年锁定期/等待期、3年解锁/行权的时间安排

业绩指标

单一指标

- 单一公司业绩指标使用率最高，净利润和营业收入仍为主流的公司业绩指标

河南省A股上市公司长期激励调研对比发现

- 从样本统计角度，2023年调研报告较去年报告的有效样本公司增加5家，有效样本公告增加5份，有效样本工具方案增加5个
- 较2022年，采用限制性股票、以定向增发作为股票来源，采用1+3锁定、解锁时间安排仍为长期激励主要选择。但激励总量占总股本比例、激励人数覆盖率中位数、高管与骨干授予价值之比有所下降，实施后综合市值增长率有大幅度下降

	2022报告		2023报告
激励总量			
激励总量占总股本比例	2.51%	↓	2.20%
激励工具			
采用限制性股票占比	94.12%	↑	97.44%
股份来源			
定向增发占比	85%	↑	92%
激励对象			
激励人数覆盖率中位数	10%	↓	8%

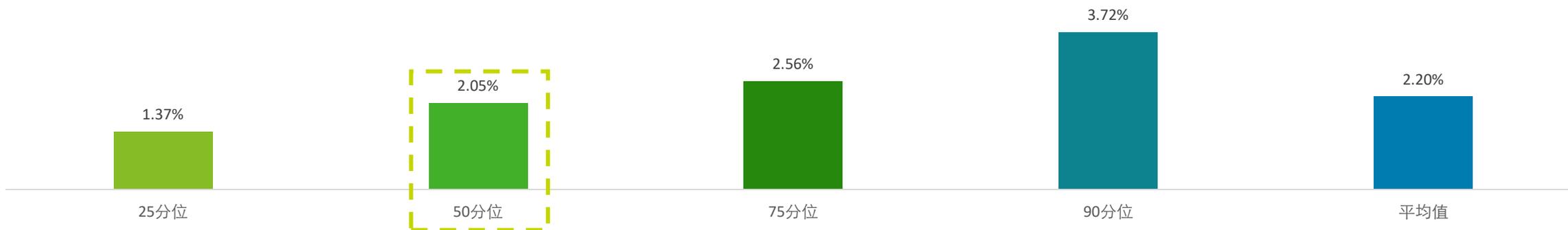
	2022报告		2023报告
关键岗位			
高管与骨干授予价值之比	6倍	↓	5倍
时间安排			
采用1+3锁定解锁模式占比	65%	↑	67%
业绩指标			
采用单一考核指标公司占比	74%	↓	64%
影响效应			
实施后综合市值增长率	79%	↓	18%

河南省A股上市公司股权激励总量发现

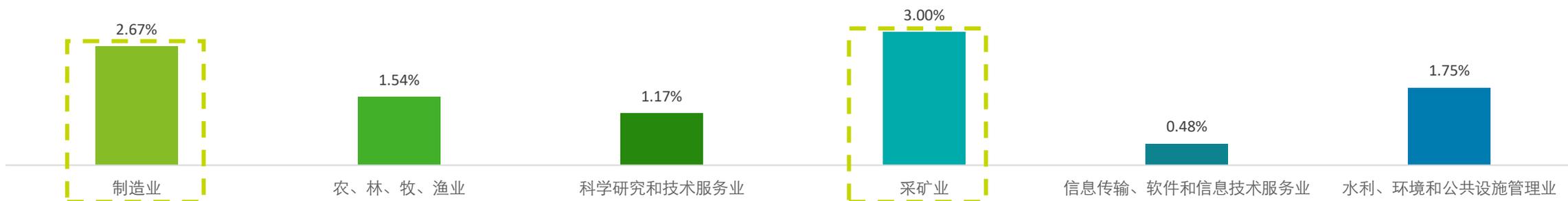
统计期内各激励方案的平均激励总量占总股本比例达到2.20%

- 从全行业来看，2020.1-2023.7公告股权激励计划且未停止实施的39份激励方案中，50%的激励方案向激励对象授予股票权益合计占其公司总股本的2.05%及以上，平均激励总量占总股本比例为2.2%
- 从证监会主要一级行业来看，采矿业与制造业的激励总量占比超过全行业平均水平

2020.1-2023.7河南省A股上市公司全行业激励总量股份占总股本比例分位值



2020.1-2023.7河南省A股上市公司证监会一级行业激励总量股份占总股本比例平均值

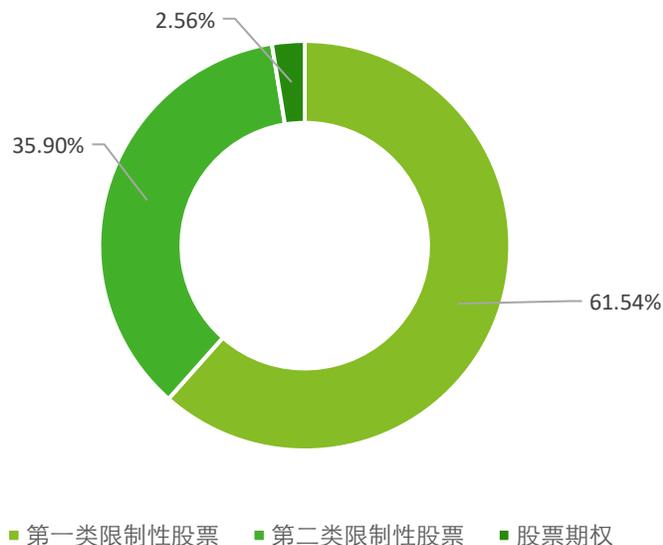


河南省A股上市公司股权激励工具及相关发现

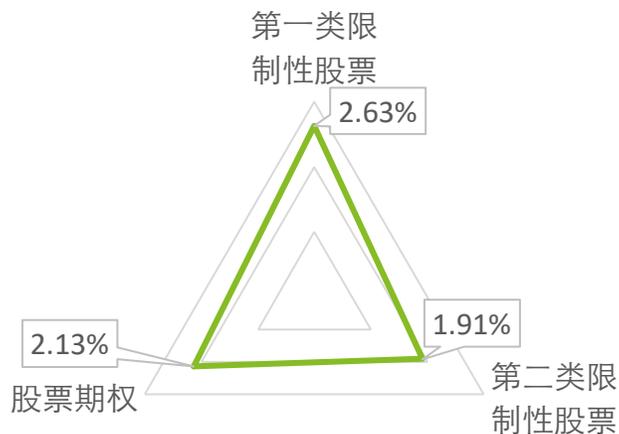
限制性股票为主流工具，激励总量占总股本比例较高，且主要采取市价5折的常规定价方法

- 限制性股票为最普遍的股权激励工具，第一类限制性股票使用率为61.54%，第二类限制性股票使用率为35.90%；期权工具使用率为2.56%
- 基于不同股权激励工具方案，第一类限制性股票计划的平均激励总量占总股本比例较高，达到2.63%
- 绝大多数样本公司遵循《上市公司股权激励管理办法》常规定价要求，限制性股票的定价方法主要遵循常规市价的50%，期权的定价方法主要遵循常规市价

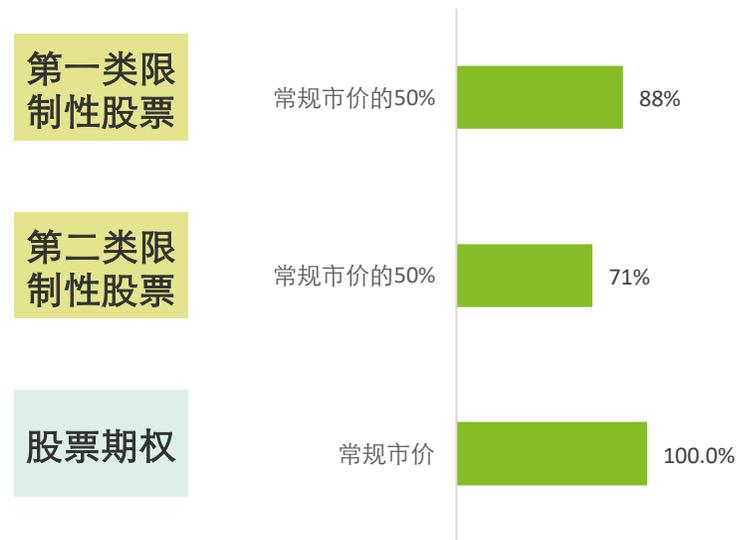
2020.1-2023.7河南省A股上市公司股权激励工具使用率



不同股权激励工具方案下的平均激励总量股份占比



不同激励工具下的激励权益定价方法使用率



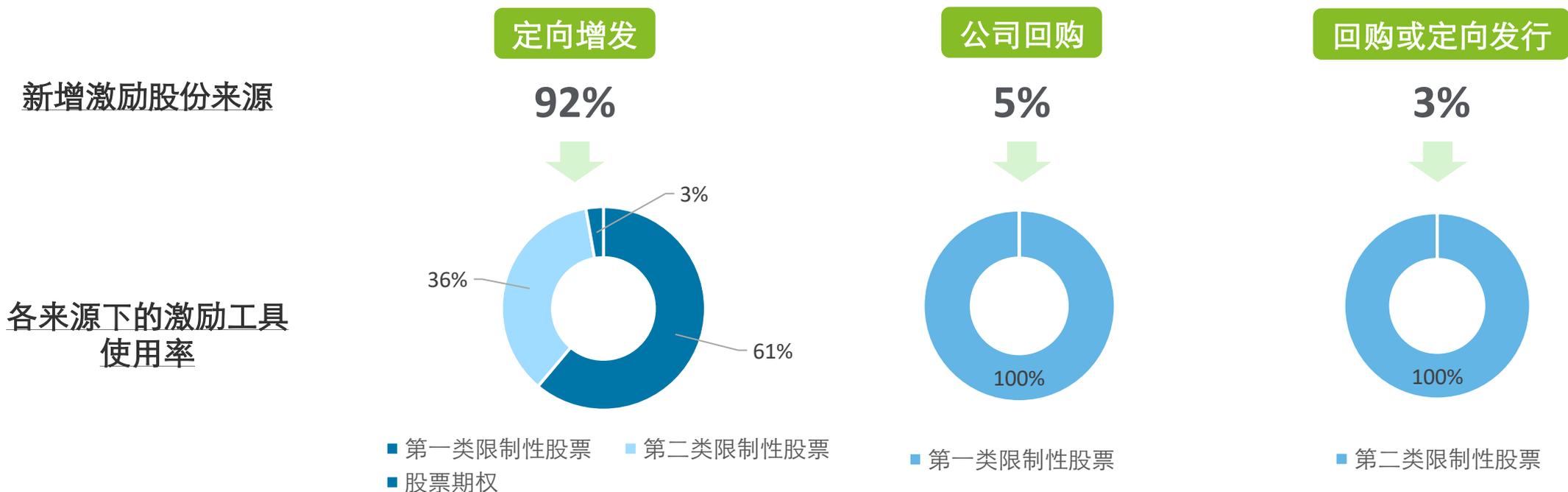
注：工具使用率=使用该类股权激励工具的有效激励方案数量/有效激励方案总数；定价方法使用率=使用该定价方法的该类样本工具方案数量/该类样本工具方案总数。

河南省A股上市公司激励股份来源发现

定向增发仍为主要股份来源，且回购型的股份来源主要用于限制性股票工具

- 2020年1月-2023年7月，定向增发为河南省A股上市公司激励股份的主要来源，占有效样本公司的92%；通过二级市场回购作为股份来源的样本激励方案，占有效样本激励方案的5%，另有3%的样本激励方案通过“回购或定向发行”的方式作为激励股份来源
- 通过回购方式获得的激励股权仍主要用于第一类限制性股票授予

2020.1-2023.7新增激励股份来源及各类来源下的激励工具使用情况



注：使用率指该种股份来源下各种激励工具的使用率，即等于通过该股份来源且使用该激励工具的有效样本激励方案数量÷通过该股份来源的有效样本激励方案总数。

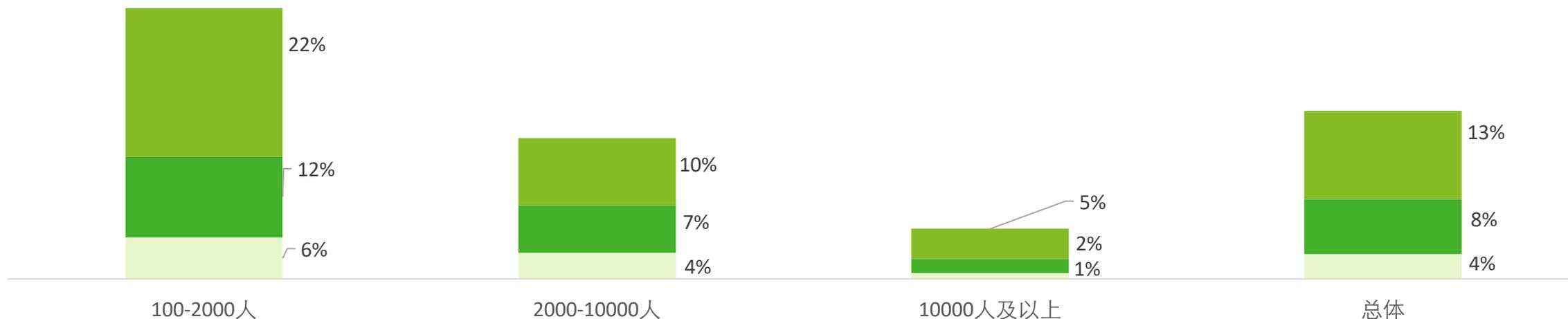
河南省A股上市公司激励对象范围发现

近五成样本的激励范围超过公司总人数的8%，公司规模越大激励覆盖率越低

- 2020年1月-2023年7月，50%的激励方案的激励范围超过公司总人数的8%
- 按照公司规模来看，100-2000人的小型企业激励人数覆盖率最高，近50%的激励方案中激励人数覆盖率超过12%，随着企业规模的增加，激励人数覆盖率逐渐降低

2020.1-2023.7不同人数规模企业的激励人数覆盖率

■ 25分位 ■ 50分位 ■ 75分位



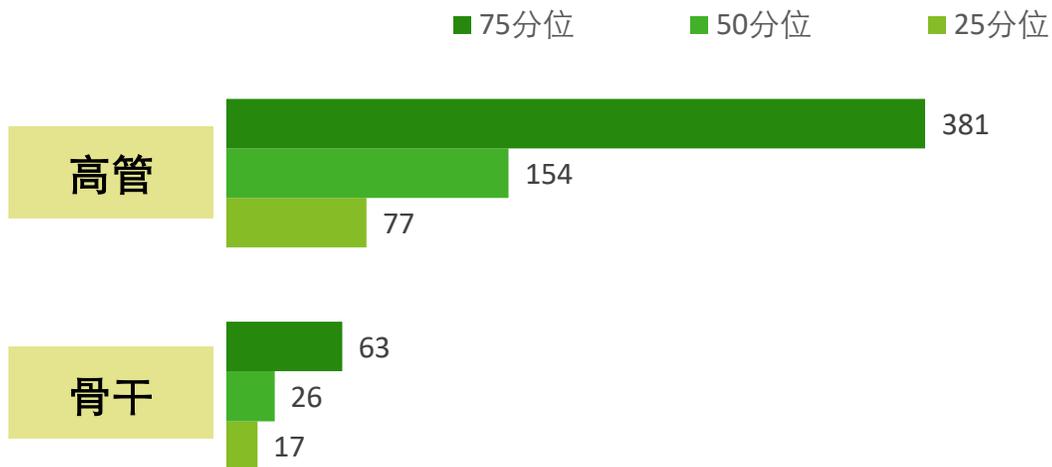
注：激励工具人数覆盖率=有效样本激励方案设定的激励总人数÷有效样本公司公布激励草案时披露员工总人数。

河南省A股上市公司关键岗位激励力度发现

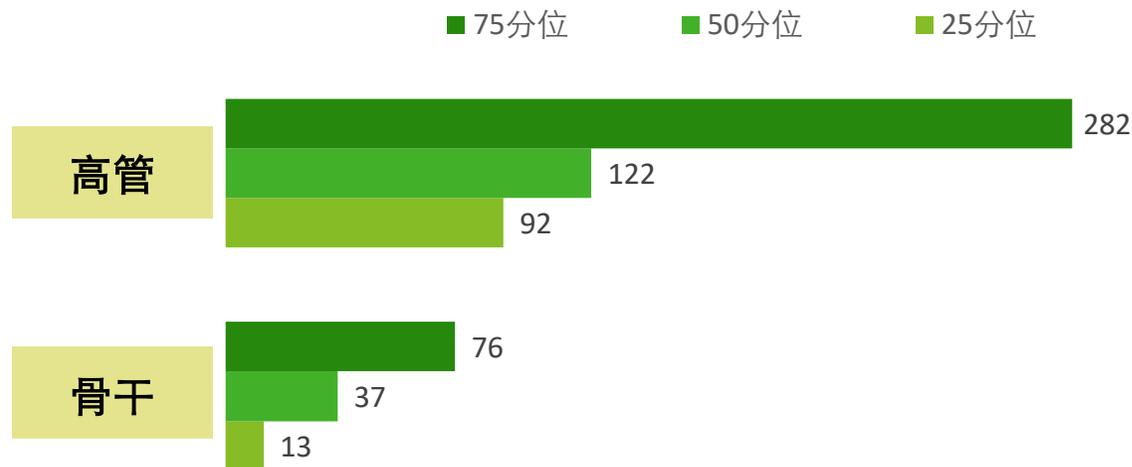
高管与非高管人均权益授予价值差异较大，高管权益授予价值约为非高管的5倍

- 半数样本公司**高管**第一类限制性股票人均授予价值超过154万元，**高管**第二类限制性股票人均授予价值超过122万元；半数样本公司**骨干**第一类限制性股票人均授予价值超过26万元，**骨干**第二类限制性股票人均授予价值超过37万元；
- 河南省A股上市公司高管人均权益授予价值是非高管的5倍左右

第一类限制性股票人均授予价值 (单位：万元)



第二类限制性股票人均授予价值 (单位：万元)

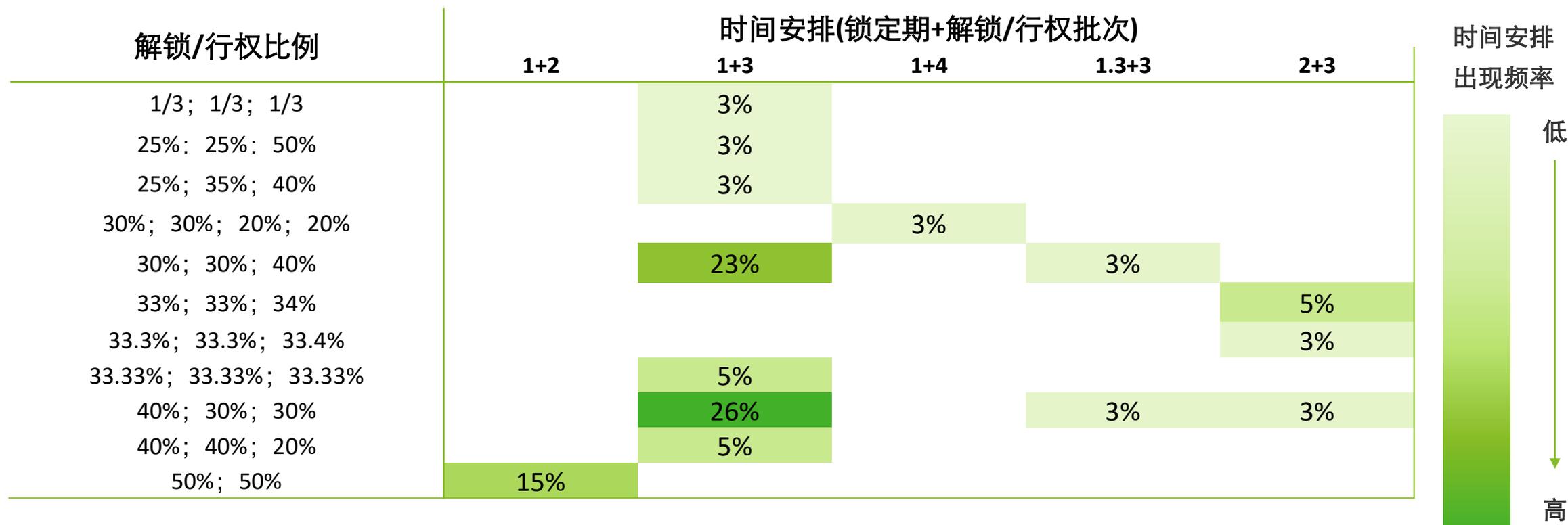


注：1) 人均激励权益授予价值=人均激励权益数量*每股激励权益授予价值；2) 每股激励权益授予价值=公司激励摊销成本总费用/公司授予权益总数量；
3) 高管或非高管人均激励权益数量=高管或非高管获授激励权益总数/高管或非高管激励对象人数；注：本报告期内高管指样本公司激励公告中披露的高级管理人员。
4) 2020-2023年度仅有一个股票期权样本，高管股票期权人均授予价值为59万，骨干股票期权人均授予价值为14万。

河南省A股上市公司股权激励时间安排发现

超六成公司采取锁定/等待期1年，分3批解锁/行权的时间安排；解锁频次以40%-30%-30%最普遍

- 统计期内67%的有效样本公司采取统一的1年锁定期/等待期，分3批解锁/行权的时间安排；26%的有效样本公司采取40%-30%-30%的解锁/行权比例
- 此外，少数有效样本公司根据公司战略、业务发展、激励对象、支付成本等影响因素采取差异化的时间安排



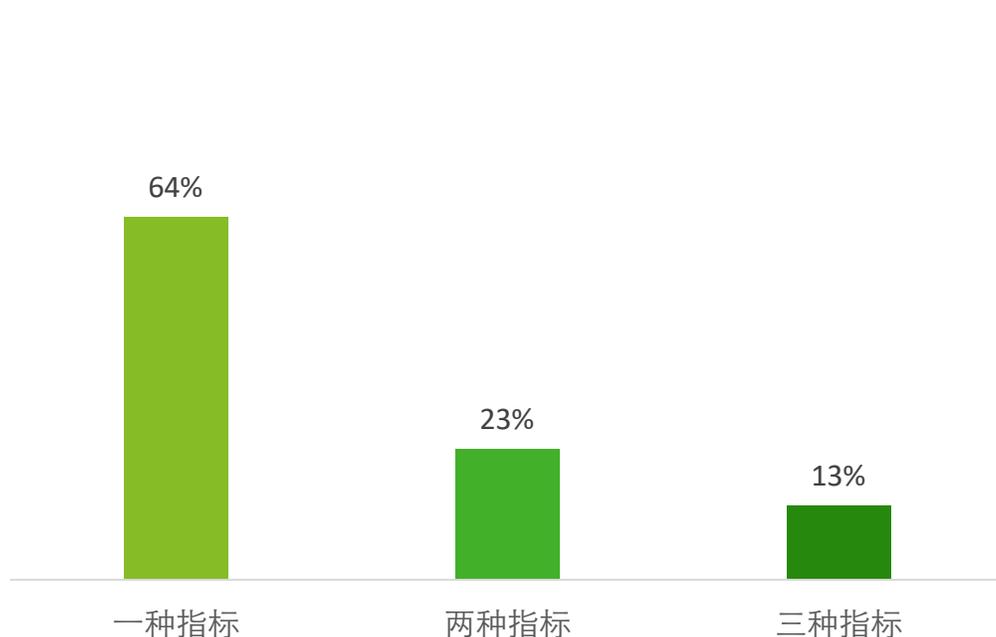
注：“Y+X”表示满足锁定/等待期Y年，分X批解锁/行权的股权激励计划时间安排。

河南省A股上市公司股权激励归属条件发现

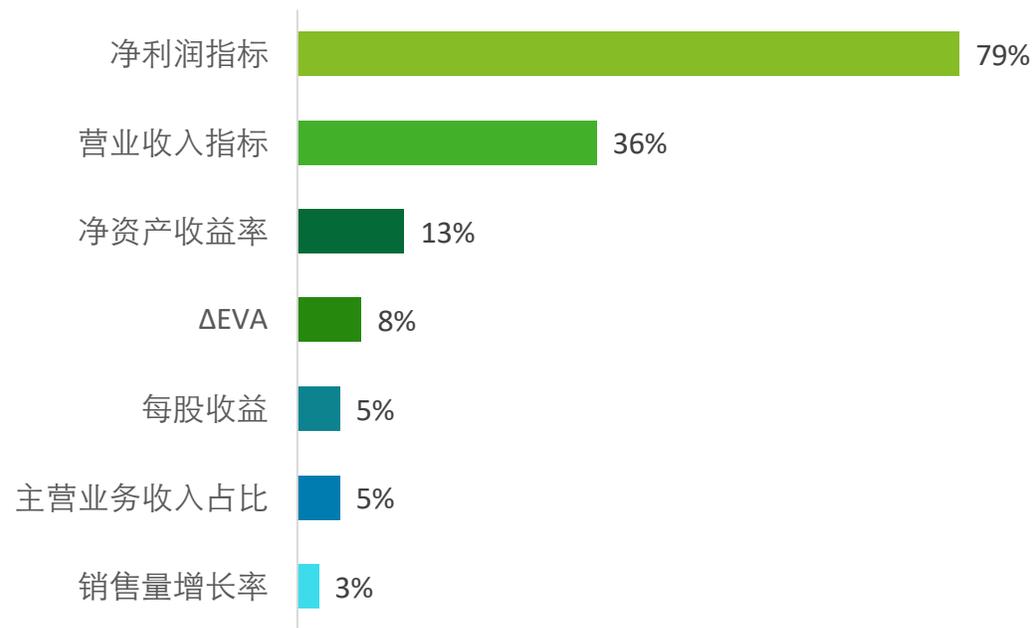
超六成激励方案使用单一业绩指标，净利润指标和营业收入指标是主流采用的公司业绩指标

- 从指标数角度，64%的激励方案采取单一指标作为解锁/行权的公司层面考核指标
- 从指标选择角度，净利润和营业收入仍为首选指标，使用率分别达到79%和36%；资本效率相关指标以国有企业使用为主，如 Δ EVA（经济增加值）、净资产收益率、每股收益

采取多种指标的公司占比



公司业绩指标使用率



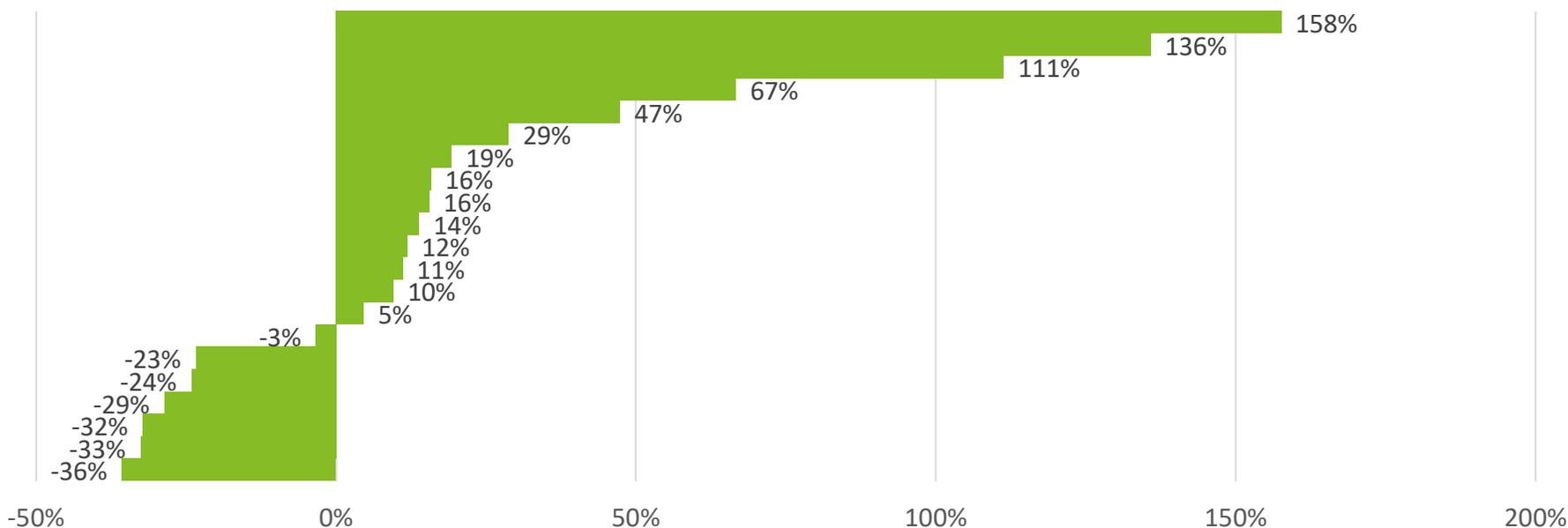
注：业绩指标使用率=使用该业绩指标的公告数 ÷ 有效公告总数，由于有的样本公司使用多项指标，因此各指标使用率之和>100%。

河南省A股上市公司股权激励对上市公司市值的影响

超六成样本公司在首次实施股权激励后市值反映为增长，统计期内样本公司综合市值增长率为18%

- 67%的样本公司在实施股权激励一年后日均市值水平较前一年反映为增长
- 在2020-2023年金融环境复杂的背景下，大部分实施股权激励的样本公司仍然获得了市值增长，体现了实施股权激励对于上市公司市值的提振作用

2020-2023年进行首期股权激励的样本公司在实施股权激励一年后市值增长率



样本公司
综合市值增长率

18%

注：

1. 市值增长率= 样本公司对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值 ÷ 对应股权激励（草案）公告日前一年公司日均总市值-1，部分样本公司因公告未满足一年，对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值取计算日（20230705）为截止日期

2. 综合市值增长率=所有样本公司对应股权激励（草案）公告日后一年公司日均总市值的和 ÷ 所有样本公司对应股权激励（草案）公告日前一年公司日均总市值的和

执笔团队及联系方式

秦芹

德勤管理咨询中国 合伙人

电子邮件: qqin@deloitte.com.cn

李嘉琳

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: cassili@deloitte.com.cn

谢继红

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: sharoxie@deloitte.com.cn

由煜堃

德勤管理咨询中国 顾问

电子邮件: yukyou@deloitte.com.cn



关于德勤中国

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国30个城市，现有超过2万名专业人士，向客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务与商务咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于1845年，其中文名称“德勤”于1978年起用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤专业网络的成员机构遍布150多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界而开拓前行。

关于德勤

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100座城市提供专业服务。

请参阅 <http://www.deloitte.com/cn/about> 了解更多信息。

免责声明

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

© 2023。欲了解更多信息，请联系德勤中国。