

永艺家具股份有限公司

关于对上海证券交易所监管工作函回复的公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

永艺家具股份有限公司（以下简称“公司”）于 2021 年 11 月 2 日收到上海证券交易所上市公司管理一部下发的《关于对永艺家具股份有限公司员工持股计划相关事项的监管工作函》（上证公函【2021】2839 号），公司对工作函所列问题逐项进行了认真分析，现将相关问题回复如下：

一、请公司补充说明员工持股计划受让公司回购股票价格的确定依据及合理性，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》和本所《上市公司员工持股计划信息披露工作指引》中“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，是否损害上市公司股东利益。

（一）本次员工持股计划受让价格的确定依据及合理性

公司本次持股计划受让价格参考了相关法律、法规、规章、规范性文件及相关监管政策，并综合考量了当前面临的经营环境、历史激励经验和效果、核心人才竞争压力等因素。本次持股计划以促进公司长远发展、维护股东权益为根本目的，按照激励与约束对等的原则，以业绩考核目标实现为前提，引导核心经营管理团队长期持股。本次持股计划方案经过了董事会、监事会的充分论证和审议，听取了员工代表的意见，独立董事也出具了同意的独立意见。

公司本次持股计划是为实现战略目标而实施的留住人才的重要措施之一，持股计划定价充分考虑了对核心经营层的约束配套机制，分批设置了较长的归属期和延期支付安排，以及各批次归属所需达到的公司层面业绩考核与个人绩效考核条件，倡导长期持股和价值共创、共享的治理文化，促进公司盈利能力和股东价值的提升。持股计划受让价格能够保障持股计划的有效性，有利于培养持股员工对公司发展的责任感和使命感，有效留住公司关键人才，实现员工

与股东利益的统一，进而推动公司整体战略目标的实现。

（二）本次员工持股计划定价符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”基本原则，不存在损害上市公司股东利益的情形

本次持股计划定价综合考虑了公司实际经营及人才需求的情况，用股份形式对核心经营管理层进行激励，能使核心团队在关注经营效益的同时关注公司的长期市场价值，提高股份激励的有效性。相较于无风险的现金类激励，持股计划的激励力度和效果会受公司股价波动的不确定性影响。

根据公司持股计划草案规定，持有人需要满足规定的任职要求才可最终享有持股计划对应的收益：1、持有人按照国家法规及公司规定正常退休，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，或持有人因丧失劳动能力、身故而离职的，自上述情形发生之日起持有人尚未归属的权益不予归属，由董事会决定处置方式，已经归属的权益可以继续享有；2、持有人离职的，包括但不限于主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，尚未归属的权益不予归属，已经归属的权益收益分配按照以下原则处理：离职时点自归属之日起满6个月但不足18个月的，可享有该批次归属权益的50%份额对应的收益；离职时点自归属之日起满18个月的，可享有该批次归属权益剩余50%份额对应的收益。3、持有人发生下列情形之一的，由管理委员会根据本计划规定取消持有人参与本事业合伙人持股计划的资格：持有人在存续期内发生违反法律、行政法规、公司反腐倡廉准则/保密协议/竞业限制协议、因渎职等行为严重损害公司利益的；自上述情形发生之日起，持有人尚未实际分配的权益不予兑现，公司有权要求持有人返还因参与本持股计划已经获得的收益。

本次持股计划中对2022—2024年的业绩目标设定了较高的公司业绩考核要求和个人绩效考核条件，要求未来三年营业收入或归母净利润复合增长率不低于20%。若本计划某一批次权益对应考核年度的公司层面业绩考核指标未达成，则该批次权益届时由董事会决策处置方式，包括由公司零对价回购，或由公司择机出售股票后将所得收益返还公司。从公司业绩考核设定增长水平及股份支付费用摊销情况来看，激励成本对公司报表利润的影响有限，持股计划不会对公司日常生产经营活动产生不利影响。

本次持股计划设置了较长的时间限制，存续期为 80 个月，分三批归属（成立后 14 个月、26 个月、38 个月），归属完成后，每批归属股票收益分配在 6 个月、18 个月后分别不超过 50%比例，体现了长期约束、长期持股的要求。在持股人员范围方面，公司汲取历史经验，体现“精准激励”导向，将有限资源聚焦对经营业绩有直接影响的核心经营管理层，这些岗位对公司整体经营业绩、公司治理水平承担直接责任、发挥重要作用。本次持股计划人员不包括董事，且无控股股东、实际控制人参与，受益人与决策人保持独立。

综上，本次员工持股计划的定价综合考虑了公司实际经营及关键人才激励需求等情况，同时参考了上市公司同类案例，在激励的同时设置了相应的约束机制，有利于发挥引人留人的作用，促进公司盈利能力和股东价值的提升，符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，不存在损害上市公司股东利益的情形。

二、草案显示，该计划设定的公司层面业绩考核指标为：以 2021 年为基数，2022-2024 年营业收入或净利润中任一者复合增长率不低于 20%。请公司结合历史业绩表现、当前生产经营情况等，补充披露上述业绩考核指标设定的依据及合理性，是否有助于促进公司竞争力提升，与零对价授予是否相匹配。

（一）过去五年公司稳健发展，实现了较好的业绩增长

2016-2020 年，公司始终坚持将技术创新作为发展的驱动力、不断开发新产品拓展新品类，积极推进大客户价值营销和“数一数二”市场战略，有序推进全球主要市场的产能布局，不断导入先进的运营管理体系，公司行业地位和市场份额持续提升，营业收入和净利润实现较快增长，具体情况如下：

单位：万元

	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	复合增长率
营业收入	343,372.15	245,047.54	241,108.34	184,063.27	140,192.25	25.10%
归母净利润	23,249.93	18,133.04	10,391.36	10,019.37	12,022.41	17.93%

如上表所示，过去五年公司营业收入复合增长率为25.10%。2020年受全球疫情影响，全球主要市场的居家办公比例提升拉动办公椅等产品需求快速增加，使2020年收入增速较快。随着全球疫情逐步得到控制，上述因素对公司经营业绩的影响逐渐降低。若剔除2020年，公司2016-2019年营业收入复合增长率为20.46%。

过去五年公司归母净利润复合增长率为17.93%，其变动主要受到原材料价格涨跌、人民币汇率波动等因素的综合影响。

(二) 公司在新发展阶段面临新的挑战，持股计划业绩考核指标设定具有合理性

经过过去五年的快速发展，公司经营规模和行业地位不断提高，但公司经营所面临的内外部环境也发生着深刻变化，困难与挑战不断增多，具体情况如下：

(1) 基数效应使得保持快速增长的难度不断增加。2016年公司营业收入仅为14.02亿元、归母净利润仅为1.20亿元，而2020年公司营业收入已达34.34亿元、归母净利润已达2.32亿元，较高的基数使得每年继续保持较高增速的经营难度不断增大，公司只有不断提升内部管理水平、进一步强化产业链地位、持续提升市场份额，才能继续保持较高的增速。

(2) 当前公司经营面临的不确定性在增大。公司业务以外销为主，受中美贸易摩擦等事件影响，近年来国际贸易环境趋于紧张，进而对公司业务持续增长产生不利影响。除2018年以来的中美贸易摩擦外，2021年8月加拿大对来自中国和越南的部分家用软垫坐具作出反倾销和反补贴的终裁决定，对公司业务也产生一定影响。

近两年公司利润端受到原材料涨价和人民币升值的较大压力，盈利能力下降。在2020年四季度原材料价格大幅上涨的基础上，今年以来原材料价格继续大幅上涨，公司生产成本大幅提高。尽管公司积极与下游客户协商议价、向下传递成本压力，但与客户的价格调整需要周期，因此主要原材料大幅上涨对公司利润造成明显挤压。此外，公司以外销为主，外币结算量较大，2020年三季度以来人民币呈快速升值态势，对公司经营业绩产生较大影响。

海运不畅使公司外销出货受到显著影响。海外疫情造成欧美国家物流运转效率下降，进而导致海运集装箱短缺、运力紧张，尽管公司外销业务大多采用FOB模式结算、海运费由客户承担，但海运问题对公司客户下单及出货节奏造成较大影响。此外，2021年6月以来，越南新冠疫情开始蔓延，对公司越南基地生产经营造成一定困难，尽管越南基地在严格做好各项疫情防控措施、确保员工安全健康的前提下继续生产经营，但仍面临产能及营业收入下降、防疫费用增加、盈利能力下降等问题。

随着欧美国家疫情期间的货币及财政刺激政策逐渐退出，以及欧美及新兴国家产能逐步恢复，中国在疫情期间的“产能替代”效应逐渐减弱，出口整体增速预计将减缓，尽管公司近年来积极打造差异化优势、在主流市场和主流客户的份额不断提升，营业收入增速明显高于行业平均水平（根据海关总署数据显示，2016年-2020年家具及其零件出口额（人民币计价）的复合增长率仅为6.39%），但上述宏观环境的变化给公司继续保持快速增长带来了较大挑战。今年三季度，公司营业收入和归母净利润较2020年同期分别下降4.52%、54.31%。

综上，尽管公司历史业绩保持一定速度稳健增长，但鉴于目前公司各项经营指标基数较大，且公司当前及未来面临的内外部经营压力不断加大，实现本次设定的业绩考核指标具有一定的挑战。预计未来几年，公司面临的内外部环境仍将充满高度的不确定性，公司必须合理把握内外部各种变量，才能在充满不确定性的环境中保持业绩的稳步增长，这些都需要核心经营管理层付出更大的努力，公司也需要配套机制激发团队价值创造活力以及使命感。持股计划考核指标的设定符合公司实际情况，具有合理性，体现了激励与约束对等的原则，与零对价授予相匹配。通过实施本次持股计划，有利于促进公司盈利能力和竞争力的提升，有利于加快实现公司战略目标，符合公司和全体股东利益。

特此说明。

永艺家具股份有限公司董事会

2021年11月9日