

浙江亚厦装饰股份有限公司 关于对深圳证券交易所问询函回复的公告

风险提示：

本公告中涉及的业绩目标、业绩测算、未来计划、发展战略等前瞻性陈述不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解目标、计划、预测与承诺之间的差异。公司可能存在宏观经济景气度变化风险、房地产政策调控的风险、市场竞争风险、应收账款坏账的风险及业务扩张带来的管理风险，敬请投资者注意投资风险。

浙江亚厦装饰股份有限公司（以下简称“公司”）董事会于 2021 年 10 月 8 日收到深圳证券交易所上市公司管理一部下发的《关于对浙江亚厦股份有限公司的问询函》（公司部问询函（2021）第 126 号）（以下简称“问询函”），公司高度重视问询函所述问题，经认真分析，现将问询函相关问题及回复公告如下：

你公司 2021 年 9 月 28 日披露的《第四期员工持股计划（草案）》（以下简称“《草案》”）显示，本次员工持股计划参加对象包括董事、监事、高级管理人员以及其他核心员工共计不超过 21 人，参与对象将以 3.63 元/股的对价取得公司前期已回购的股份，本次用于员工持股计划股份总数占公司总股本比例为 1.26%。我部对上述情况表示关注。请你公司对以下事项进行核实说明：

1. 《草案》显示，本次员工持股计划参与对象包括 8 名董监高及 13 名核心人员，其中董监高认购数量共计 753 万股（3 名监事认购 99 万股），占认购总数的比例达 44.49%。请你公司：

（1）根据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》第十条及《上市公司信息披露指引 4 号——员工持股计划》第八条规定，监事会应就员工持股计划是否有利于上市公司持续发展，是否损害上市公司及全体股东利益等发表意见。上述监事在监事会会议中均回避表决，相关议案直接提交股东大会进

行审议。请说明全部监事作为员工持股计划参与对象的情况下如何发挥监督作用，并据此说明全部监事参与认购是否符合前述规定。

回复：

一、本次员工持股计划召开程序符合规定

本员工持股计划由公司董事会制定并严格履行上市公司各项审议及披露义务，包括召开职工代表大会充分听取职工意见，董事会、监事会审议时关联人回避表决，独立董事发表意见，并提交公司 2021 年第一次临时股东大会审议，由全体股东审议、监督。

其中第五届监事会第十四次会议审议了《第四期员工持股计划（草案）及摘要的议案》，监事会认为：公司第四期员工持股计划实施前，已通过召开职工代表大会充分征求了员工意见。公司《第四期员工持股计划（草案）及摘要》的内容符合《公司法》、《证券法》、《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》等法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，审议和决策程序合法、有效。本员工持股计划的实施不存在损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在公司以摊派、强行分配等方式强制员工参与本次员工持股计划的情形。拟参与公司本次员工持股计划的人员均符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等法律、法规、规范性文件的有关规定，符合公司《第四期员工持股计划（草案）及摘要》规定的参与对象范围，主体资格合法、有效。公司实施本次员工持股计划有利于促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

由于公司监事吕涇女士、刘卿琳先生、李钊先生均参与了本次员工持股计划，因此三名监事对本议案均回避表决，公司不存在有表决权的监事，公司监事会根据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》第十条及《上市公司信息披露指引 4 号——员工持股计划》第八条规定，就员工持股计划是否有利于上市公司持续发展，是否损害上市公司及全体股东利益等发表了意见，并将本议案直接提交公司股东大会审议。

二、监事参与员工持股符合授予对象的确定原则

参与本员工持股计划的监事吕涇、刘卿琳、李钊除担任监事外，一直为公司

正式聘用员工并从事核心岗位工作，是保持公司内控健康、组织竞争力和推动公司持续变革发展的骨干力量，吕湮担任公司审计部总监，负责对内人财物的全面审计，刘卿琳担任公司人力资源部总监，负责人力资源组织和建设的整体工作，李钊担任公司信息部总监，负责公司信息化数字化架构和体系的全面工作，三位核心骨干是基于对公司未来发展前景的信心和公司价值的认可，以促进公司长远发展、维护股东权益为根本目的，符合公司本次员工持股计划对于授予对象的确定原则。

三、监事参与员工持股能充分调动监事监督的积极性

公司监事作为公司核心骨干员工，参与本次员工持股计划，有利于充分调动监事的积极性和主观能动性，在工作中将会以更严格的标准监督公司日常经营情况，促进公司健康、稳定、长远地发展、维护全体股东权益。

四、独立董事、第三方中介机构共同监督

公司设3位独立董事，分别由会计专业人士、建筑装饰行业专家、金融专业人士组成，独立董事不在公司担任除独立董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系，不受公司主要股东、实际控制人、或者其他与公司存在利害关系的单位或个人的影响。独立董事可以很好地发挥对公司生产经营状况、管理和内部控制等制度的建设及执行情况、董事会决议执行情况的监督作用。

公司聘请独立的第三方专业机构浙江京衡律师事务所咨询，并由其出具了《关于浙江亚厦装饰股份有限公司实施第四期员工持股计划的法律意见书》，在一定程度上发挥了监督作用。

五、近半年深圳证券交易所同一板块上市公司的相关案例

近半年深圳证券交易所同一板块上市公司的员工持股方案中已有公司实施监事会成员全部参与员工持股计划，如：仁和药业（000650）、煌上煌（002695）、洽洽食品（002557）等，根据案例，监事会在审议相关议案时监事均回避表决，监事会均就员工持股计划是否有利于上市公司持续发展，是否损害上市公司及全体股东利益等发表了意见，并将直接将员工持股计划相关议案提交股东大会审议。监事全部参与员工持股计划并不影响监事发挥监督作用。

综上所述，本次员工持股计划召开程序符合规定，公司全部监事作为员工持股计划参与对象，符合员工持股计划授予对象的确定原则，符合《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》”）第十条及《上市公司信息披露指引 4 号——员工持股计划》第八条的规定，同时能充分调动监事监督的积极性，督促公司管理层更加勤勉尽责，努力把公司做大做强，为全体股东持续创造价值，同时，凡涉及员工持股计划参与对象的利益分配时，我们将在独立董事、第三方中介机构的共同监督下，保持公司规范运作，维护好全体股东尤其是中小股东的权益。

（2）说明本次方案是否符合员工持股计划的基本原则，是否有利于改善公司治理水平、提高职工凝聚力，是否存在变相向董监高以及其他参与方输送利益的情形。

回复：

公司本次员工持股计划方案董监高合计拟认购股份数量共计 753 万股，占认购总数的 44.50%，其他员工合计拟认购 732 万股，占认购总数的 43.26%，预留 207 万股，占认购总数的 12.24%，其中预留部分由公司审计部审计岗员工丁洁岚代持。董监高拟认购数量低于员工持股计划的 50%，本次员工持股计划是根据员工意愿，通过非交易过户公司已回购股票的方式使员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。本次员工持股计划的参加对象符合公司员工，包括管理层人员的规定。本次员工持股方案符合员工持股计划的“依法合规、自愿参与、风险自担”的基本原则。

一方面，为了充分体现公司坚持“感恩怀德”、“人才是第一资源”的“正”文化体系，在充分考虑公司经营情况和行业发展情况的基础上，本员工持股计划购买公司回购股份的价格为 3.63 元/股，为员工持股计划董事会召开前一个交易日公司股票均价的 50%，是对公司经营管理、规范运作以及业绩贡献等方面有突出贡献的核心管理层及核心业务、技术骨干员工，包括参与本次员工持股计划的董事、监事、高级管理人员的肯定，大部分人员除在公司担任董事、监事、高级管理人员外，还分别担任各个业务的管理、运营、技术研发等关键岗位，作为支撑公司经营业绩和可持续发展的中坚力量，是保持公司竞争力和推动公司持续变革发展的中流砥柱，对于公司的业务发展和战略实现具有难以替代的作用，符合公司本次员工持股计划对于授予对象的确定原则，是以促进公司长远发展、维护股东权益为根本目的；另一方面，公司控股股东、实际控制人、持有 5% 以上股

东及其一致行动人都未参与本次员工持股计划，主要为了充分调动有突出贡献的核心管理层及核心业务、技术骨干员工的积极性，有效留住人才，发掘更多创新人才，在推动公司持续发展并为股东不断创造价值的同时，使得员工更多分享到公司持续成长带来的收益，以充分体现积极促进效果。

综上所述，本次员工持股方案符合员工持股计划的基本原则，本次员工持股计划参与方均在公司担任重要职务，均按照自愿参与、依法合规、风险自担、员工择优参与的原则参与本员工持股计划，符合相关规定的要求，有利于改善公司治理水平、提高职工凝聚力，本次员工持股计划设置了较为严格的公司业绩考核及个人考核要求作为解锁条件，而且，本次计划的存续期设定为 72 个月，更多体现了希望核心骨干员工与公司长期共存的意愿，不存在变相向董监高以及其他参与方输送利益的情形。

(3) 说明其他 13 名参与员工的情况（包括但不限于姓名、职位以及本次员工持股计划认购股份数量与占比），员工认购股份的资金来源（包括但不限于是否涉及杠杆资金，是否存在控股股东及关联方为员工参与持股计划提供资助、借款、兜底等安排）。

回复：

公司其他 13 名参与员工情况如下：

序号	姓名	职务	拟认购股份数量上限（万股）	持有份额上限（万份）	占本计划的比例
1	潘国锋	工管中心总经理	123	446.49	7.27%
2	郭新雅	幕墙副总裁兼设计研发中心总工程师	84	304.92	4.96%
3	施月攀	浙江区域公司总经理	84	304.92	4.96%
4	徐支农	核算中心总经理	84	304.92	4.96%
5	朱钱华	供应链管理部部长兼集采中心总经理	84	304.92	4.96%
6	陈清阳	幕墙副总裁兼商务中心总经理	51	185.13	3.01%
7	钟诚	工业化开发中心总经理	51	185.13	3.01%

序号	姓名	职务	拟认购股份数量上限（万股）	持有份额上限（万份）	占本计划的比例
8	杨建忠	工管中心常务副总经理兼工业化运营管理部办公室主任	51	185.13	3.01%
9	钱薇薇	营销中心副总经理	24	87.12	1.42%
10	酆佳净	装饰财务部总监	24	87.12	1.42%
11	卢志宏	工管中心副总经理	24	87.12	1.42%
12	何静姿	总工程师兼技术中心总经理	24	87.12	1.42%
13	王原	设计研究院总经理	24	87.12	1.42%
合计			732	2,657.16	43.26%

最终参加员工持股计划的员工人数、名单及认购份额根据员工实际缴款情况确定。

上述员工认购股份的资金来源为员工合法薪酬及通过法律、行政法规允许的其他方式获得的自筹资金。不涉及杠杆资金，不存在控股股东及关联方为员工参与持股计划提供资助、借款、兜底等安排。

2.《草案》显示，本次员工持股计划股票来源为回购股份，回购股份最高成交价为 6.79 元/股，最低成交价为 5.25 元/股，员工受让价格为计划董事会召开前一个交易日公司股票交易均价的 50%即 3.63 元/股。请你公司说明受让价格的确定依据及合理性，是否符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的原则，是否损害上市公司中小股东的利益。

回复：

一、员工持股计划受让价格符合规定

《指导意见》并未对股权受让价格有所限制。同时，公司在制定本次员工持股计划时，借鉴并参考了近一年深圳证券交易所同一板块上市公司的相关案例。从市场案例来看，员工持股计划受让回购股份的定价都是其根据公司自身经营情况、人才政策、员工激励目的等多种因素确定的，具有一定的灵活性。

同时，公司于 2021 年 9 月 24 日召开的第五届董事会第十八次会议，审议通

过了《第四期员工持股计划（草案）及摘要的议案》等议案，第五届监事会第十四次会议审议了相关议案，并提交公司 2021 年第一次临时股东大会审议，充分听取、尊重中小股东的意见。

二、员工持股计划股份受让价格的确定依据及合理性

1、受让价格

本员工持股计划受让公司回购股份的价格为 3.63 元/股，为员工持股计划董事会召开前一个交易日公司股票交易均价的 50%。

2、合理性说明

（1）本员工持股计划以鼓励员工长期持有公司股份为导向，共享收益，进而提升公司核心人员的稳定性和积极性，引导员工与公司共同成长、实现价值。

（2）本次员工持股计划，公司管理层更多地是基于“公司近年来管理提升、业务转型顺利、人才不断集聚”等条件的成熟，经审慎权衡后才予以推出。正是由于需要实现较高的复合增长率，所以才会对公司的核心骨干员工（含董监高）进行激励，定价是激励总额考虑的一个因素，从公司整体来看，更多的是希望通过激励的手段，鼓励核心骨干团队为公司创造超额利润，然后从超额利润中拿出一小部分来奖励团队，为公司和全体股东创造更大的价值。

（3）本次员工持股计划股票购买价格的定价参考了相关政策和上市公司案例，结合公司前次股权激励计划实施效果、近几年公司股价走势、公司实际情况等因素后形成的方案。首先，本次员工持股计划是留住核心人才，调动员工积极性，保持公司竞争优势的重要手段。企业的稳定与发展是一个充满风险和挑战的过程，核心人才是支持企业正常运作和发展过程中重要的中流砥柱。公司所处行业人才竞争激烈，吸引人才、留住人才、实现人力资源的合理化配置，是公司努力持续深化和完善的重要课题。员工持股计划的定价在一定程度上决定了实施效果，本次员工持股计划的顺利实施，将提高核心员工的工作积极性和忠诚度，将员工的收益和公司的绩效结合在一起，这对公司的稳定可持续发展至关重要。同时，基于激励与约束对等的原则，公司设置了具有挑战性的业绩考核指标，同时对个人也设置了绩效考核，且存续期长达 72 个月，有效的将公司利益、股东利益与员工利益长期、紧密捆绑在一起。

（4）本员工持股计划兼顾了公司、员工的承受能力和激励效果，购买价格充分考虑了员工薪酬水平等综合因素，能够匹配员工整体收入水平并起到较好的

激励作用，同时兼顾了公司对股份支付费用的承受能力，避免了对公司日常生产经营活动和员工个人经济情况造成不利影响，保证员工持股计划顺利实施。综上，公司认为本员工持股计划的购买价格合理合规，兼顾了员工和公司、股东的利益，有效调动参与对象的积极性、创造性和工作热情，有利于公司稳定经营和快速发展。公司不会因实施本员工持股计划对公司日常经营产生重大不利影响，且未损害公司及全体股东利益。

3、锁定期及业绩考核的设定

鉴于本次员工持股计划购买股票的价格对比市价有所折让，根据“约束与激励对等”、“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，公司在本次员工持股计划方案（草案）中对锁定期、业绩考核指标等都做了设定。

本员工持股计划的存续期不超过 72 个月，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时起计算。

本员工持股计划的锁定期为 12 个月，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时起计算。锁定期届满后，由管理委员会根据考核结果分三期归属至本员工持股计划各持有人，自公司公告标的股票登记过户至员工持股计划名下之日起算，期限满 12 个月后、24 个月后、36 个月后，分别按照 33%、33%、34%的比例分期进行归属。

公司考核指标：

项目	年份		
	2021	2022	2023
当年目标净利润（亿元）	5.20	7.28	10.20

公司考核指标中，公司各年度净利润以公司聘请的会计师事务所出具的审计报告为准，其中公司的净利润指归属于母公司的扣除非经常性损益后的净利润（剔除本员工持股计划股份支付费用的影响金额）。

本次员工持股计划同时还在参与者的个人层面设定了绩效考核标准。

持有人只有在公司当年度净利润达到目标净利润的情况下，才可以获得当年度个人考核系数，否则当年度个人考核系数为 0。调整后归属持有人的当年度份额=X+Y，其中 X=归属持有人的当年度份额×50%，Y=归属持有人的当年度份额×50%×当年度个人考核系数。

4、本次员工持股计划对公司相关会计年度净利润的影响可控

假设本员工持股计划于 2021 年 11 月完成标的股票的过户，过户日股票市场价为 7.26 元/股（暂以 2021 年 9 月 23 日公司股票收盘价测算），公司应确认总费用约为 0.61 亿元，则 2021 年至 2023 年本员工持股计划费用摊销情况初步测算如下：

单位：亿元

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	合计
股份支付费用	0.06	0.34	0.15	0.06	0.61

上述对公司经营成果的影响最终将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

结合公司业绩考核设定以及前述实施本次员工持股计划所产生的股份支付费用分期摊销情况来看，与本次员工持股计划项下各考核年度净利润考核目标相比，实施本次员工持股计划所产生的股份支付费用摊销虽然对相关会计年度净利润有所影响，但影响程度可控。公司财务状况良好，具备持续的盈利能力，本次员工持股计划不会对公司日常生产经营活动产生不利影响。

综上所述，公司本次员工持股计划的实施严格遵守了《公司法》、《证券法》、《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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，定价具有合理性与科学性，且未损害公司及全体股东利益。符合《指导意见》中“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则。

3.你公司 2019 年度、2020 年度以及 2021 上半年扣非后归母净利润分别为 33,677.87 万元、24,075.23 万元、7,836.81 万元。《草案》显示，公司业绩层面的考核指标为 2021 年至 2023 年扣非后归母净利润达 5.20 亿元、7.28 亿元、10.20 亿元。请你公司结合近三年业绩情况，说明业绩考核指标设置的合理性与可实现性，是否存在设定高业绩考核指标进行股价炒作的情形；若未来未达到考核指标，本计划中的回购股份的处理原则及方式。

回复：

一、本次员工持股计划考核指标设定依据

本次员工持股计划公司层面业绩以归属于母公司的扣除非经常性损益后的

净利润（剔除本员工持股计划股份支付费用的影响金额）作为考核指标，扣非后净利润指标能够反映公司经营相关盈利能力及成长性。

具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况以及结合公司历史业绩情况、考核指标的业绩基数、未来业务的发展规划等相关因素，同时兼顾了考核指标的可实现性以及对公司员工的激励效果。业绩指标设定合理、科学。

二、业绩考核指标设置的合理性及可实现性

1、近年来公司订单保持稳定增长

单位：亿元

年度	新签订单金额(A)	截止年末（6月末）累计中标未签订单金额（B）	在手订单金额（A+B）
2019年	145.25	58.08	203.33
2020年	161.96	81.18	243.14
2021年1-6月	92.74	62.46	155.20

相关订单情况与数据公司已经在各季度《经营情况简报》中进行披露，详见公司指定信息披露媒体《中国证券报》、《证券时报》及公司指定信息披露网站巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）。

自2019年以来，公司无论是新签订单还是累计中标未签订单都保持了增长，尤其是累计中标未签订单，公司获取订单的能力越来越强，公司新签订单的收入确认周期一般为6-9个月，公司业绩相应改善。

2、公司以项目为中心，持续落实营销-工管深度联动，纳入其他多部门协同作战，搭建信息化应用体系，推进BIM技术开发，盈利能力改善，项目毛利率提升，公司净利润水平将得到持续提升。不考虑其他因素的影响，根据2020年交付项目的产值130亿，2019年净利率4%测算，公司预计2021年净利润为5.2亿。

3、公司预计未来几年传统装修业务平稳增长，复合增长率为10%-15%。

4、公司工业化装配式装修业务获国家政策支持，预计未来能实现高增长，复合增长率为30%-50%。

以上净利润、复合增长率为公司预计数据，不构成公司对投资者的实质承诺，敬请投资者注意投资风险。

2021年是“十四五”的开局之年，发展智能建造，推广绿色建材、装配式建筑和钢结构住宅，建设低碳城市被纳入规划纲要。绿色建筑与智能建造将是“十四五”期间建筑行业转型升级主旋律，装配式装修与智能制造相结合是大势所趋。数字经济正席卷全球，带动经济社会迈入新时代。建筑装饰行业的市场集中度将不断提升，企业发展呈现强者恒强的趋势。

公司是唯一一家同时拥有“国家住宅产业基地”和“国家装配式建筑产业基地”的装饰企业，公司以建筑装饰工业化为公司的核心战略方向，以技术研发创新来驱动企业发展，并通过加强创新组织建设、加大资源投入与加深校企合作等方式，在建筑装饰工业化技术领域取得一系列重大突破，在住宅、公寓、酒店、医疗养老等领域实现了全工业化装配式装修。公司已构建起以创新为导向的建筑装饰工业化知识产权的竞争优势壁垒。公司已主编发布《建筑工业化内装工程技术规程》、《装配式内装工程施工质量验收规范》及《职业技能考评标准装配式内装工》等标准，填补了行业空白，为推动行业工业化进程提供了可靠的、安全的、实用的、科学的技术依据、执行标准和系统解决方案。

公司已掌握成熟的运营模式，通过对材料端、生产端、设计端、施工端等多个方面的优化改良，实现对工业化装配式全产业链的精确把控。小至全国各地的样板房，大至成都当代璞誉项目，公司已由点到面全方位向市场推广工业化装配式产品。公司打造三大工业化产品平台，包括科宜产品平台、科睿产品平台和科誉产品平台。基于三大产品平台，开发硬装产品线、功能产品线和智慧产品线，以匠心和创新创造美好人居，提供健康、科技、美学新体验。

未来公司将持续提炼行业成功经验，形成适合公司的市场策略，主动出击、创新管理、发掘、创造和赢得市场，通过持续优化产品质量和服务水平，进一步建立品牌效应，拉开与竞争对手的距离，赢得客户和市场的认可。

公司在手订单充足，项目毛利不断改善，公司业务处于国家重点发展的工业化装配式装修行业赛道，业务发展前景广阔。本次员工持股计划的实施将有力促进公司战略目标落地，进而促进公司经营业绩持续稳健增长。

综上，本次员工持股计划为了有效体现积极促进效果与约束对等的原则，在充分考虑当前所面临的形势和未来的发展规划后设定的考核指标，并在公司层面及个人层面均设置了相对比较严格的绩效考核指标，同时设置严格的解锁条件，本次员工持股计划业绩考核指标设定具备合理性和可实现性，不存在设定高业绩

考核指标进行股价炒作的情形。

三、若未来未达到考核指标，本计划中的回购股份的处理原则及方式

本员工持股计划由公司自行管理，员工持股计划设管理委员会，负责员工持股计划的具体管理事宜。持有人只有在公司当年度净利润达到目标净利润的情况下，才可以获得当年度个人考核系数，否则当年度个人考核系数为0。调整后归属持有人的当年度份额= $X+Y$ ，其中 X =归属持有人的当年度份额 $\times 50\%$ ， Y =归属持有人的当年度份额 $\times 50\% \times$ 当年度个人考核系数。

若未来未达到考核指标，本员工持股计划中未失去资格的持有人将拥有持有人当年度份额的50%（相当于未失去资格的持有人以7.26元/股的价格购买回购股份，未有任何折扣）所对应的权益，剩余部分回购份额经有权机构审议后将全部出售，出售后所对应的权益计划归公司所有。

4.请进一步核查参与对象是否与你公司控股股东或第一大股东、实际控制人、董监高是否存在关联关系或一致行动关系。如是，请按照《上市公司信息披露指引 4号——员工持股计划》的规定补充披露相关人员参加目的、是否有利于保护中小股东合法权益。

回复：参加本员工持股计划的员工总人数不超过21人，其中董事、监事、高级管理人员8人，其他人员不超过13人。参与本员工持股计划的董事、监事、高级管理人员与本员工持股计划存在关联关系，在公司董事会、监事会、股东大会审议本员工持股计划相关提案时已回避表决，已按照《上市公司信息披露指引4号——员工持股计划》的规定，在《第四期员工持股计划（草案）》中披露。除前述情况外，本员工持股计划与公司控股股东或第一大股东、实际控制人、其他董监高不存在关联关系或一致行动关系。

特此公告。

浙江亚厦装饰股份有限公司

董事会

二〇二一年十月十八日