

浙江永强集团股份有限公司

管理层绩效考核激励机制

（修订稿草案）

（已经 2021 年 8 月 20 日召开的五届十八次董事会审议通过，尚需提交 2021 年第一次临时股东大会审议批准）

为确保浙江永强集团股份有限公司（下称“公司”）的收入与利润的持续、稳定增长，提高公司管理层工作积极性，平衡并统一高层管理者与中层管理者的绩效考核目标，并充分考虑公司经营特性，特此制定公司管理层绩效考核激励机制。

考虑到公司控股子公司北京联拓天际电子商务有限公司经营比较独立以及对外投资业务的波动性，本次管理层绩效考核激励机制的考核范围仅限于公司合并报表范围内的从事户外休闲家具行业相关经营主体。

具体考核办法如下：

一、 绩效考核周期：

考虑到公司经营的季节性特征，本绩效考核以业务年度为考核周期，业务年度为前一年的 7 月 1 日至当年的 6 月 30 日。

二、 绩效考核范围：

公司合并报表范围内的从事户外休闲家具行业相关经营主体，业务主体主要包括母公司、境内外主营户外休闲家具的生产型子公司及批发零售子公司，详见下表。

| 序号 | 公司名称 | 主要业务 | 性质 |
|----|----------------|----------|----|
| 1 | 浙江永强集团股份有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 2 | 永强户外用品（宁波）有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 3 | 宁波强邦户外休闲用品有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 4 | 临海永金管业有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 5 | 山东永旭户外休闲用品有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 6 | 台州市永毅塑业有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 7 | 宁波永宏户外休闲用品有限公司 | 户外休闲家具仓储 | 仓储 |
| 8 | 浙江永信检测技术有限公司 | 户外休闲家具检测 | 检测 |

| 序号 | 公司名称 | 主要业务 | 性质 |
|----|--|------------|----|
| 9 | 永强（香港）有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 10 | Yotrio Corporation | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 11 | Sunvilla Corporation | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 12 | Creative Outdoor Solutions Corporation | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 13 | Royal Garden Corporation | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 14 | MWH GmbH | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 15 | Canopy Home and Garden, INC. | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 16 | Yotrio Australia Pty Ltd | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 17 | 上海优享家居有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 18 | 上海寓悦科技有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 19 | 宁波永强国际贸易有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 20 | 河南永强户外用品有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 21 | 宁波络森网络科技有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 22 | 宁波库比客电子商务有限公司 | 户外休闲家具批发零售 | 销售 |
| 23 | 宁波亿泽日用品有限公司 | 户外休闲家具生产 | 生产 |
| 24 | | | |

注：今后如有新增或注销子公司，由董事会根据其业务内容分类进行增减，更新本表格。

三、 激励奖金的提取方法

1、 公司每一业务年度激励奖金的提取须满足一定的条件，具体如下：

- (1) 公司业务年度实现业绩达到公司董事会确定的年度绩效考核利润目标；
- (2) 最近一个会计年度财务报告被注册会计师出具标准无保留意见。

2、 公司激励奖金的提取

公司以当年绩效考核净利润目标为基数，当年度实现绩效考核利润超过绩效考核净利润目标，对超出当年度绩效考核净利润目标部分按比例提取激励奖金，具体比例将由董事会制定当年绩效考核利润目标时确定具体考核指标及分配方案。

3、 绩效考核利润界定

绩效考核利润是指绩效考核范围内各经营主体合并归属于母公司利润扣除财务性

股权投资取得的投资收益或亏损以及投资减值准备、股票投资盈亏及公允价值变动后的净额，但包含汇兑损益、与日常经营相关的政府补贴；如考核期末存货（含原材料、在制品、库存商品等）账面金额占该考核年度销售金额的比例超过 2019 年 6 月 30 日存货金额占 2019 业务年度销售额占比的，对超出部分按照 20%比例在所得税前扣减该年度绩效考核利润，如果存货增加部分中有根据市场情况进行的策略性备货导致库存增加的，经董事会讨论认可后可以剔除；且最终核算利润，应在所得税前扣除根据本机制计提的管理层绩效考核激励奖金金额。

四、 绩效考核激励的参与人员及激励奖金分配

1、 绩效考核参与人员为：

- (1) 公司高级管理人员；
- (2) 中层管理人员；
- (3) 公司的技术、业务骨干员工；
- (4) 公司总经理办公会提名的其他人员。

具体人员名单及分配方案经总经理办公会审议通过后提交董事会审议确定。

上述考核参与人员不包括独立董事以及仅在公司领取董事津贴或监事津贴的董事会和监事会成员，亦不包括经董事会审议认定的不适合参与绩效考核激励的人员。

2、 激励奖金的分配

激励奖金的具体分配方案应由公司董事会审议通过，经公司监事会核实。

五、 激励奖金的发放方式

1、 公司管理层及符合公司员工持股计划参与条件的相关人员根据绩效考核激励机制所获取的激励奖金，在缴纳个人所得税后所得部分，金额超过 2 万元的，提取 50% 参与公司当年设立的公司员工持股计划。

2、 公司应在公司每年半年度报告公告后，在当年员工持股计划成立后的 30 个工作日内将激励奖金划至员工持股计划账户。

3、 除参与员工持股计划的部分外，其他奖励基金根据公司董事会的决定发放至相应人员账户。

六、 其他

《管理层绩效考核激励机制》由公司董事会负责解释，自公司股东大会审议批准之日起生效实施。

《管理层绩效考核激励机制》的修改须经公司股东大会审议通过。