

跨境通宝电子商务股份有限公司

第五期股票期权激励计划实施考核管理办法

跨境通宝电子商务股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层与核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《跨境通宝电子商务股份有限公司第五期股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)。为保证第五期股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《中小企业板信息披露业务备忘录第4号：股权激励》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了第五期股票期权激励计划实施考核管理办法(以下简称“本办法”)。

一、考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事会认为需要进行激励的公司高级管理人员、全资子公司及其下属公司核心骨干进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩和贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现全体股东利益最大化。

三、激励对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，具体包括：

- 1、公司高级管理人员；
- 2、全资子公司及其下属公司核心骨干。

以上高级管理人员必须已经公司董事会聘任。所有激励对象均已与公司或全资子公司及其下属公司签署劳动合同。

四、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

五、考核体系

（一）公司业绩考核要求

公司本次激励计划授予的权益分三期行权。在等待期内分 2018 年、2019 年、2020 年三个会计年度进行绩效考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	公司 2018 年实现的净利润不低于（含）10 亿元。
第二个行权期	公司 2019 年实现的净利润不低于（含）13 亿元。
第三个行权期	公司 2020 年实现的净利润不低于（含）15 亿元。

本计划中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润均指以归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

（二）激励对象所在组织的绩效考核及个人绩效考核内容

根据《跨境通宝电子商务股份有限公司第五期股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，所在组织业绩考核结果达到 60 分以上，以及个人绩效考核为“合格”时，即考核综合评分 60 分以上（含 60 分），才可具备获授股票期权本年度可行权资格。个人当期可行权比例的计算公式如下：

个人当期可行权比例=个人所在组织绩效考核结果对应的比例×个人绩效考核结果对应的比例

所在组织绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

个人所在组织绩效考核结果	组织绩效考核结果对应的比例
90 分以上（含 90 分）	100%
80 分（含 80 分）-90 分	90%
70 分（含 70 分）-80 分	80%
60 分（含 60 分）-70 分	70%

60 分以下（不含 60 分）

0%

个人考核结果对应的可行权比例规定具体如下：

考核分数	分数 \geq 95	85 \leq 分数 $<$ 95	60 \leq 分数 $<$ 85	分数 $<$ 60
考核等级	S（优秀）	A（良好）	B（合格）	C（不合格）
可行权比例	100%	90%	80%	0%

六、考核结果的应用

必须同时满足以下所有条件方可行权：（1）公司的业绩要求：财务业绩达到实施股权激励的业绩考核目标；（2）激励对象所在组织业绩要求：所在组织业绩考核结果达到 60 分以上；（3）激励对象的业绩要求：绩效考核等级为“S（优秀）、A（良好）或 B（合格）”，即个人绩效考核结果不低于 60 分（含 60 分）。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司及各全资子公司财务部、审计部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的关键业绩（KPI）考核指标，并签署个人绩效考核方案，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司及全资子公司财务部、审计部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司及全资子公司财务部、审计部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告。

5、公司及全资子公司人力资源部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由人力资源部在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 5 日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实

存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划股票期权行权的依据。

八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

跨境通宝电子商务股份有限公司董事会

2018年7月4日