

跨境通宝电子商务股份有限公司

第六期限制性股票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”）为适应公司面临的新的形势，建立和完善公司及全资子公司核心管理层及核心骨干的激励约束机制，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，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六期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证第六期限制性股票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》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，制订了第六期限制性股票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部分董事、分管全资子公司深圳市环球易购电子商务有限公司（以下简称“环球易购”）的公司高级管理人员、公司全资子公司环球易购及其下属公司管理层及核心骨干、全资子公司深圳前海帕拓逊网络技术有限公司（以下简称“帕拓逊”）及其下属公司管理层及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、公司部分董事、分管全资子公司环球易购的公司高级管理人员；
 - 2、环球易购及其下属公司管理层及核心骨干（不含上市公司实际控制人、持股 5% 以上的主要股东、董事、高级管理人员及监事）；
 - 2、帕拓逊及其下属公司管理层及核心骨干（不含上市公司实际控制人、持股 5% 以上的主要股东、董事、高级管理人员及监事）。
- 所有激励对象均已与公司（含全资子公司）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解除限售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）公司设置的激励计划业绩考核指标

本激励计划授予的限制性股票，在限售期所对应的三个会计年度中，分年度分别对环购易购、帕拓逊两家全资子公司进行业绩考核，以达到业绩考核指标作为激励对象解除限售的条件。

各家子公司业绩考核指标如下所示：

| 解除限售安排 | 解除限售条件 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | A、环球易购：以环球易购 2018 年营业收入为基数，2019 年环球易购实现的营业收入增长率不低于 10%； B、帕拓逊：以帕拓逊 2018 年营业收入为基数，2019 年帕拓逊实现的营业收入增长率不低于 15%； |
| 第二个解除限售期 | A、环球易购：以环球易购 2019 年营业收入为基数，2020 年环球易购实现的营业收入增长率不低于 10%； B、帕拓逊：以帕拓逊 2019 年营业收入为基数，2020 年帕拓逊实现的营业收入增长率不低于 15%； |
| 第三个解除限售期 | A、环球易购：以环球易购 2020 年营业收入为基数，2021 年环球易购实现的营业收入增长率不低于 10%； B、帕拓逊：以帕拓逊 2020 年营业收入为基数，2021 年帕拓逊实现的营业收入增长率不低于 15%； |

注：本计划中所指营业收入或计算过程中所使用的营业收入指经审计的各家子公司年度财务报表营业收入金额。

激励对象根据其岗位、所在子公司的情况，依据上述子公司的业绩达成情况

获得解除相应权益限售的权利：

（1）激励对象为公司董事时，其解除限售的条件为：限售期内综合考评两家全资子公司业绩指标实现情况，只有当两家全资子公司的业绩指标同时达标，激励对象对应年度所获授的限制性股票可全部解除限售；若仅有一家全资子公司的业绩达标，则激励对象对应年度所获授的限制性股票解除限售比例仅为 50%；若两家全资子公司的业绩指标均未达标，则激励对象所获授的限制股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

（2）激励对象为分管全资子公司环球易购的公司高级管理人员、公司全资子公司环球易购及其下属公司管理层及核心骨干、全资子公司帕拓逊及其下属公司管理层及核心骨干时，其解除限售的条件为：限售期内分别考评各家全资子公司的业绩指标，激励对象所在子公司的业绩指标达标，该子公司的激励对象（含分管子公司的高管）对应年度所获授的限制性股票解除限售；激励对象所在子公司的业绩指标不达标，则该子公司的激励对象（含分管子公司的高管）所获授的限制股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

（二）激励对象个人绩效考核内容

1、激励对象为董事时

根据《跨境通宝电子商务股份有限公司第六期限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象在公司设置的激励计划业绩考核指标达成或部分达成时，才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格。

个人当期可解除限售比例的计算公式如下：

个人当期可解除限售比例=公司设置的业绩指标考核结果对应的解除限售比例

公司设置的业绩指标考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

| 公司设置的业绩指标 | 公司设置的业绩指标考核结果对应的解除限售比例 |
|---------------------|------------------------|
| 两家子公司营业收入环比增长率 达标 | 100% |
| 仅一家子公司营业收入环比增长率 达标 | 50% |
| 两家子公司营业收入环比增长率 均不达标 | 0% |

若限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则公司按照本计划相

关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

2、激励对象为分管全资子公司环球易购的公司高级管理人员、公司全资子公司环球易购及其下属公司管理层及核心骨干、全资子公司帕拓逊及其下属公司管理层及核心骨干时

根据《跨境通宝电子商务股份有限公司第六期限制性股票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其所在子公司达到子公司业绩考核目标，并且其个人绩效考核为“合格”时，即考核综合评分 60 分以上（含 60 分），才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格。

个人当期可解除限售比例=个人所在子公司业绩指标考核结果对应的比例×个人绩效考核结果对应的比例

个人所在子公司业绩指标考核结果对应的比例规定具体如下：

| 个人所在子公司业绩指标 | 个人所在子公司业绩指标考核结果对应的比例 |
|------------------|----------------------|
| 子公司营业收入环比增长率 达标 | 100% |
| 子公司营业收入环比增长率 不达标 | 0% |

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

| 考核分数 | 分数≥95 | 85≤分数<95 | 60≤分数<85 | 分数<60 |
|---------|-------|----------|----------|--------|
| 考核等级 | S（优秀） | A（良好） | B（合格） | C（不合格） |
| 可解除限售比例 | 100% | 90% | 80% | 0% |

若限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

六、考核结果的应用

必须同时满足以下所有条件方可解除限售：

(1) 公司设置的激励计划业绩考核指标达标：

1) 激励对象为公司董事时，其解除限售的条件为：限售期内综合考评两家全资子公司业绩指标实现情况，只有当两家全资子公司的业绩指标同时达标，激励对象对应年度所获授的限制性股票可全部解除限售；若仅有一家全资子公司的业绩达标，则激励对象对应年度所获授的限制性股票解除限售比例仅为 50%；若

两家全资子公司的业绩指标均未达标，则激励对象所获授的限制股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

2) 激励对象为分管全资子公司环球易购的公司高级管理人员、公司全资子公司环球易购及其下属公司管理层及核心骨干、全资子公司帕拓逊及其下属公司管理层及核心骨干时，其解除限售的条件为：限售期内分别考评各家全资子公司的业绩指标，激励对象所在子公司的业绩指标达标，该子公司的激励对象（含分管子公司的高管）对应年度所获授的限制性股票解除限售；激励对象所在子公司的业绩指标不达标，则该子公司的激励对象（含分管子公司的高管）所获授的限制股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

(2) 个人在规定的年度达到个人绩效考核要求。

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、审计法务部等相关职能部门，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、审计法务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、审计法务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限制性股票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，并作为本次限制性股票解除限售的依据。

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

2019年5月15日