

杭州海康威视数字技术股份有限公司

2014 年限制性股票实施考核办法

二〇一四年四月

为保证公司限制性股票计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目的，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《杭州海康威视数字技术股份有限公司限制性股票计划（草案）》、《杭州海康威视数字技术股份有限公司章程》及《杭州海康威视数字技术股份有限公司绩效管理办法》，制订本办法。

一、目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司高管、核心技术人员和骨干员工的积极性；同时，为本公司限制性股票计划执行中的授予、解锁等环节提供考核依据。

二、考核原则

- 1、公平、公正、公开；
- 2、激励与约束相结合；
- 3、维护股东利益、为股东带来更高效更持续的回报。

三、适用范围

本办法适用于公司限制性股票计划中的激励对象。

四、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作；
- 4、公司人力资源部、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

五、考核内容

公司将从三个维度对激励对象进行绩效考核：

- 1、4个季度平均绩效与本年度的绩效发展趋势
- 2、对公司的贡献
- 3、个人可持续发展能力

六、考核形式

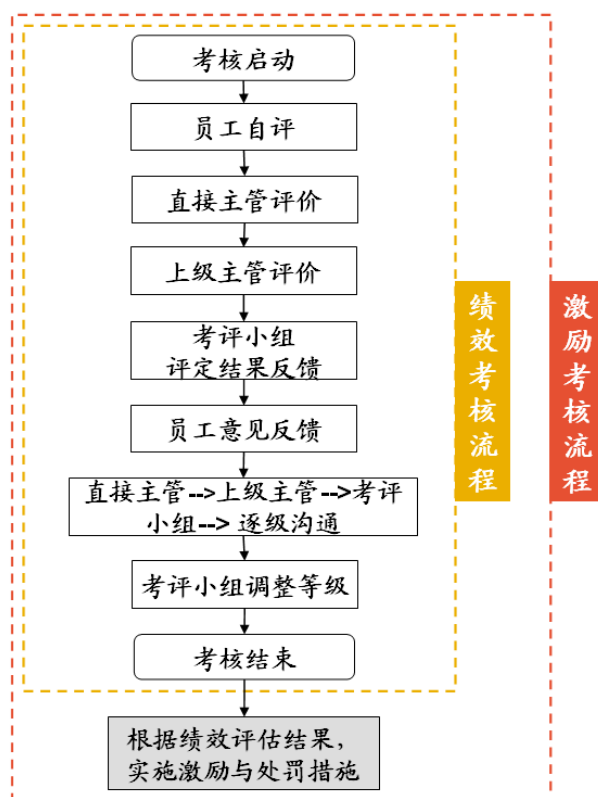
公司采取定性评价、关键绩效指标 (KPI)、强制分布等形式考核激励对象。

七、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整会计年度。

八、考核流程

公司将在绩效考核流程的基础上，根据绩效评估结果，实施激励与处罚措施，以完善激励考核流程。下图为考核流程图示：



九、考核结果等级

考核结果分位如下 4 个等级：

考核等级	考核结果
第一档	优秀
第二档	良好

第三档	合格
第四档	需改进

十、考核结果反馈与申诉

- 1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。
- 2、激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可以获知考核结果后 15 天之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源必须及时进行调查，提出处理意见，反馈给申诉人。
- 3、绩效管理相关人员责任
 - 1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格；
 - 2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

十一、考核记录

- 1、公司人力资源部以电子文档方式保存相应的考核记录，保存期限为三年。
- 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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

十二、附则

- 公司董事会负责制定与修订本办法。
- 公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。
- 本办法自公司董事会审定批准之日起实施。

杭州海康威视数字技术股份有限公司

二〇一四年四月