

北京市金杜律师事务所
关于富士康工业互联网股份有限公司
2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的
法律意见书

致：富士康工业互联网股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称“本所”）受富士康工业互联网股份有限公司（以下简称“工业富联”或“公司”）委托，作为其2019年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的专项法律顾问，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件（以下简称“法律法规”）和《富士康工业互联网股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，就公司实施本激励计划所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见，本所依据《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关规定，收集了相关证据材料，查阅了按规定需要查阅的文件以及本所认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了本所为出具本法律意见所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、说明与承诺或证明，提供给本所的文件和材料是真实、准确、



完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，本所以对有关事实进行了查证和确认。

本所及经办律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

本所仅就与公司本激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区，以下简称“中国”）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。本所不对本激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依赖有关政府部门、公司或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所同意公司将本法律意见书作为其实行本激励计划的必备文件之一，随其他材料一起报送或公告，作为公开披露文件，并依法对所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实施本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意公司在其为实施本激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本所根据《公司法》《证券法》等有关法律、行政法规、中国证监会和上海证券交易所（以下简称“上交所”）有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、公司实施股权激励计划的条件

(一) 根据公司提供的工商登记资料并经本所律师核查, 工业富联系由福匠科技(深圳)有限公司于 2017 年 7 月 21 日以整体变更方式设立的股份有限公司。经中国证券监督管理委员会(以下简称“中国证监会”)于 2018 年 5 月 11 日下发的《关于核准富士康工业互联网股份有限公司首次公开发行股票批复》(证监许可[2018]815 号)核准并经上交所于 2018 年 6 月 6 日下发的《关于富士康工业互联网股份有限公司人民币普通股股票上市交易的通知》([2018]83 号)同意, 公司在上交所首次公开发行人民币普通股(A 股) 1,969,530,023 股, 发行后公司总股本为 19,695,300,222 股。2018 年 6 月 8 日, 公司股票在上交所挂牌交易, 股票简称“工业富联”, 股票代码“601138”。

(二) 根据公司现行有效的《营业执照》并经本所律师在国家企业信用信息公示系统(<http://www.gsxt.gov.cn/>)进行查询, 截至本法律意见书出具日, 工业富联依法设立并有效存续。

(三) 根据普华永道中天会计师事务所(特殊普通合伙)出具的普华永道中天审字(2018)第 11003 号《富士康工业互联网股份有限公司 2017 年度、2016 年度及 2015 年度财务报表及审计报告》、普华永道中天特审字(2018)第 0094 号《富士康工业互联网股份有限公司截至 2017 年 12 月 31 日止的内部控制审核报告》、公司出具的说明确认函并经本所律师在中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”(<http://shixin.csrc.gov.cn/honestypub/>)及“信用中国”(<https://www.creditchina.gov.cn/>)进行查询, 截至本法律意见书出具日, 工业富联不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的下述情形:

1. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

2. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

3. 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

4. 法律法规规定不得实行股权激励的;
5. 中国证监会认定的其他情形。

综上,本所认为,截至本法律意见书出具日,工业富联为依法设立并有效存续的股份有限公司,不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形,工业富联符合实施股权激励的条件。

二、本激励计划的主要内容

2019年1月11日,公司召开第一届董事会第十二次会议,审议通过了《富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及其摘要(以下简称“《激励计划(草案)》”),本激励计划的主要内容如下:

(一)本激励计划的激励对象

1. 根据《激励计划(草案)》,本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。本激励计划的激励对象为公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

2. 根据《激励计划(草案)》,本激励计划涉及的激励对象共计4,600人,包括公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心员工,不包括公司独立董事、监事和单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

本所认为，本激励计划明确了激励对象的依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定，本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》第八条第（一）款的规定，预留权益授予对象的确定程序符合《管理办法》第十五条第二款的规定。

（二）本激励计划标的股票种类、来源、数量及分配

1. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

2. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。本激励计划拟授予激励对象权益总计 225,000,000 份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 19,695,300,222 股的 1.14%，其中，首次授予 180,000,000 份，占本激励计划拟授出权益总数的 80%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 19,695,300,222 股的 0.91%；预留 45,000,000 份，占本激励计划拟授出权益总数的 20%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 19,695,300,222 股的 0.23%。公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量均不会超过公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

3. 根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权按照以下比例在各激励对象间进行分配：

类别	获授的股票期权数量（万份）	占本计划拟授予股票期权总数的比例（%）	占本计划公告日总股本比例（%）
核心员工	2,700	80.00	0.137
预留	675	20.00	0.034
合计	3,375	100.00	0.171

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票按照以下比例

在各激励对象间进行分配:

姓名	职位	获授的限制性股票数量(万股)	占本计划拟授予股票期权总数的比例(%)	占本计划公告日总股本比例(%)
郭俊宏	财务总监兼 董事会秘书	55	0.29	0.003
核心员工		15,245	79.71	0.774
预留		3,825	20.00	0.194
合计		19,125	100.00	0.971

本所认为,本激励计划标的股票种类、来源、数量及分配符合《管理办法》第九条第(三)项、第九条第(四)项、第十二条、第十四条第二款及第十五条第一款的规定。

(三) 股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期及限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1. 股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

(1) 有效期

根据《激励计划(草案)》,股票期权激励计划有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止,最长不超过84个月。

(2) 授权日

根据《激励计划(草案)》,本激励计划的授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权,并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日

期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日。

(3) 等待期

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

(4) 可行权日

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

a. 公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

b. 公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

c. 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后2个交易日内；

d. 中国证监会及上交所规定的其他期间。

首次授予的股票期权行权计划安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

行权安排	行权期间	行权比例
第五个行权期	自首次授权日起60个月后的首个交易日起至首次授 权日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留的股票期权行权计划安排如下:

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留部分授权日起12个月后的首个交易日起至预 留部分授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自预留部分授权日起24个月后的首个交易日起至预 留部分授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自预留部分授权日起36个月后的首个交易日起至预 留部分授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自预留部分授权日起48个月后的首个交易日起至预 留部分授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自预留部分授权日起60个月后的首个交易日起至预 留部分授权日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

a. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%。在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

b. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

c. 在本计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本所认为，本激励计划中股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项以及第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条第一款、第四十四条的规定。

2. 限制性股票激励计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

（1） 有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的有效期限为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过84个月。

（2） 授予日

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日期顺延至其后的第一个交易日，且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票：

a. 公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自

原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

b. 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

c. 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日；

d. 中国证监会及上交所规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票获授前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自减持之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

（3） 限售期

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的全部限制性股票适用不同的限售期，均自授予完成日起计算。授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的限制性股票，经中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，不得用于担保或偿还债务，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解除限售时向激励对象支付。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除代为收取的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（4） 解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，首次授予的限制性股票的解除限售安排如下

表所示:

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个解除限售期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个解除限售期	自首次授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个解除限售期	自首次授予日起60个月后的首个交易日起至首次授予日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留的限制性股票解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分授予日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自预留部分授予日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个解除限售期	自预留部分授予日起36个月后的首个交易日起至预留部分授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个解除限售期	自预留部分授予日起48个月后的首个交易日起至预留部分授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第五个解除限售期	自预留部分授予日起60个月后的首个交易日起 至预留部分授予日起72个月内的最后一个交易 日当日止	20%

在上述约定期间内因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

(5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

a. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%。在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

b. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

c. 在本计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本所认为，本激励计划中限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项以及第十三条、第十六条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第四十四条的规定。

（四）行权价格、授予价格和行权价格及授予价格的确定方法

1. 股票期权的行权价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，股票期权（含预留部分）的行权价格为12.05元/股。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以12.05元的价格购买1股公司股票。

股票期权（含预留部分）的行权价格不低于股票票面金额，且根据下列两个价格中的较高者确定：

（1） 本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价，为每股12.05元；

（2） 本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价，为每股11.96元。

本所认为，本激励计划中股票期权的行权价格和确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十九条的规定。

2. 限制性股票的授予价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，限制性股票（含预留部分）的授予价格为6.03元/股。限制性股票（含预留部分）的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1） 本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%，为每股6.03元；

（2） 本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价的50%，为每股5.98元。

本所认为，本激励计划中限制性股票的授予价格和确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十三条的规定。

（五）股票期权及限制性股票的授予条件及行权条件/解除限售条件

1. 股票期权的授予条件和行权条件

(1) 授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

a. 公司未发生以下任一情形：

i. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

ii. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

iii. 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

b. 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

iii. 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

iv. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

(2) 行权条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

a. 公司未发生以下任一情形：

i. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

ii. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

iii. 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第a条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

b. 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

iii. 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

iv. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第b条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公

司注销。

c. 公司层面考核要求

本激励计划在2019年-2023年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。业绩考核目标如下表所示：

行权安排		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	公司2019年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第二个行权期	公司2020年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第三个行权期	公司2021年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第四个行权期	公司2022年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第五个行权期	公司2023年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
预留授予的股票期权	第一个行权期	公司2019年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第二个行权期	公司2020年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第三个行权期	公司2021年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第四个行权期	公司2022年净利润不低于前三个会计年度平均水准。

行权安排		业绩考核目标
	第五个行权期	公司2023年净利润不低于前三个会计年度平均水准。

注：以上“净利润”是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润，且不考虑股权激励成本及本股权激励计划有效期内新增并购事项对净利润的影响。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

d. 激励对象层面的考核

依据激励对象的工作能力和工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A+”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，分别对应行权系数如下表所示：

评价结果	A+	A	B	C	D
行权系数	100%	100%	80%	50%	0%

注：个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×行权系数

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象根据考核结果按照本计划规定比例行权；按照规定激励对象对应考核当年不可行权的股票期权由公司注销。

2. 限制性股票的授予条件与解除限售条件

(1) 授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

a. 公司未发生以下任一情形：

i. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

ii. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

iii. 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的；

v. 中国证监会认定的其他情形。

b. 激励对象未发生以下任一情形：

i. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

ii. 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

iii. 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

iv. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

vi. 中国证监会认定的其他情形。

(2) 解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象已获授的限制性股票解除限售必须同时满足如下条件：

a. 公司未发生以下任一情形：

i. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

ii. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法

表示意见的审计报告;

iii. 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

iv. 法律法规规定不得实行股权激励的;

v. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第a条规定情形之一的, 激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格或市价(孰低为准)回购注销。

b. 激励对象未发生以下任一情形:

i. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

ii. 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

iii. 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

iv. 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

v. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

vi. 中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第b条规定情形之一的, 公司将终止其参与本激励计划的权利, 该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销(若市价低于授予价格, 则以市价回购)。

c. 公司层面考核要求

本激励计划在2019年-2023年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。业绩考核目标如下表所示:

解除限售期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	公司2019年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第二个解除限售期	公司2020年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第三个解除限售期	公司2021年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第四个解除限售期	公司2022年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第五个解除限售期	公司2023年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	公司2019年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第二个解除限售期	公司2020年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第三个解除限售期	公司2021年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第四个解除限售期	公司2022年净利润不低于前三个会计年度平均水准。
	第五个解除限售期	公司2023年净利润不低于前三个会计年度平均水准。

注：以上“净利润”是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润，且不考虑股权激励成本及本股权激励计划有效期内新增并购事项对净利润的影响。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格或市价（孰低为准）回购注销。

d. 激励对象层面考核要求

依据激励对象的工作能力和工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A+”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，分别对应解除限售系数如下表所示：

评价结果	A+	A	B	C	D
解除限售系数	100%	100%	80%	50%	0%

注：个人当年可解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 解除限售系数

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象根据考核结果按照本计划规定比例解除限售其获授的限制性股票；按照规定激励对象考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格或市价（孰低为准）回购注销。

本激励计划具体考核内容依据《富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）执行。

本所认为，本计划关于股票期权和限制性股票的获授条件及行权条件/解除限售条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条及第十一条的规定。

（六）其他

《激励计划（草案）》对本激励计划的调整方法和程序、会计处理、限制性股票的回购与注销、激励计划的实施程序、授予程序、激励对象的行权程序/解除限售程序、变更与终止程序、公司/激励对象各自的权利与义务、公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理、公司与激励对象之间争议的解决等内容进

行了规定。

综上，本所认为，《激励计划（草案）》的上述内容符合《管理办法》的相关规定。

三、本激励计划涉及的法定程序

（一）已经履行的法定程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会决议、董事会决议、监事会决议、独立董事意见、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本激励计划，公司已履行下列程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》及《考核管理办法》并提交公司第一届董事会第十二次会议审议。

2. 2019年1月11日，公司第一届董事会第十二次会议审议通过《关于<富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2019年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

3. 2019年1月11日，公司独立董事发表独立意见，认为：“公司实施股权激励计划有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，我们同意公司实施本次激励计划，并将公司《激励计划（草案）》相关事项提交公司股东大会审议”。

4. 2019年1月11日，公司第一届监事会第六次会议审议通过《关于<富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

（二）尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定，公司为实行本激励计划尚待履行如下程序：

1. 公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2. 监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

3. 公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

4. 公司尚需召开股东大会审议通过本激励计划。公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有的股东征集委托投票权。同时，公司应当向股东提供网络投票方式参与表决。

5. 股东大会应当对本激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

综上，本所认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条及第三十五条的相关规定；公司尚需按照《管理办法》的相关规定履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本激励计划。

四、本激励计划的信息披露

公司应在第一届董事会第十二次会议、第一届监事会第六次会议分别审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议、独立董事意见、监事会意见、《激励计划（草案）》及摘要、《考核管理办法》等相关必要文件。

此外，随着本激励计划的进展，公司还应当根据《管理办法》及有关法律法规的规定，履行持续信息披露义务。

五、公司不存在向激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》以及公司的说明确认函，公司不存在为激励对

象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保的情形，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的实施目的是“为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。”

2019年1月11日，公司独立董事就《激励计划（草案）》相关事项发表独立意见，认为激励计划（草案）及其摘要的制定、审议程序和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象获授的股票期权和限制性股票的授予安排、行权/解除限售安排等有关法律、法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东的合法权益的情形。

综上，本所认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

七、结论

综上所述，本所认为，工业富联符合《管理办法》规定的实施股权激励的条件；工业富联为实施本激励计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》的有关规定；本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》的有关规定；工业富联已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序；工业富联未向激励对象提供财务资助；本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。本激励计划尚待工业富联股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式肆份。

（以下无正文，下接签署页）

(本页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于富士康工业互联网股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签署页)



经办律师: 苏峰
苏峰

从群基
从群基

负责人: 王玲
王玲

二〇一九年一月十一日