

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

富士康工业互联网股份有限公司（以下简称“公司”）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，公司制订了《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）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《富士康工业互联网股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（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股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。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于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 人力资源处负责具体考核工作，对薪酬委员会负责及报告工作；

(三) 人力资源处负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 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，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

行权安排/解除限售期		业绩考核目标
首次授予的股票期权/限制性股票	第一个行权期/ 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。
	第二个行权期/ 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。
	第三个行权期/ 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。

行权安排/解除限售期		业绩考核目标
	第四个行权期/ 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。
	第五个行权期/ 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。
预留授予的股票期权/限制 性股票	第一个行权期/ 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。
	第二个行权期/ 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。
	第三个行权期/ 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。
	第四个行权期/ 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。
	第五个行权期/ 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。

行权期/解除限售期内，公司为满足行权条件/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权期/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行权的股票期权不得行权，由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额；可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格或市价（孰低为准）回购注销。

（二）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，分别对应个人行权/解除限售系数如下表所示：

评价结果	A+	A	B	C	D
行权系数/解除限售系数	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

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激励计划规定比例行权或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行权的股票期权由公司注销；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。

第六条 考核程序

人力资源处在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权、限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2019-2023年五个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2. 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源处沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3. 考核结果作为股票期权行权、限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

1. 考核结束后，人力资源处应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2. 为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3. 考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。