证券代码：688111　证券简称：金山办公　公告编号：2025-020

北京金山办公软件股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）

● 股份来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票或公司从二级市场回购的A股普通股股票

●《北京金山办公软件股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟向激励对象授予不超过346.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额46,267.4004万股的0.75%。其中首次授予部分不低于本次授予权益总额的80.66%，对应首次授予股数为279.10万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.60%；预留部分不超过本次授予权益总额的19.34%，对应预留授予股数为66.90万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.14%。

一、本激励计划的目的

（一）本激励计划的目的

为了进一步建立、健全北京金山办公软件股份有限公司（以下简称“金山办公”“本公司”“公司”或“上市公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《科创板上市规则》”）、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）及《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律法规、规范性文件以及《北京金山办公软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

（二）其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日，公司同时正在实施2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划及2024年限制性股票激励计划。本激励计划与正在实施的2022年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划及2024年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

2022年限制性股票激励计划经2022年3月23日公司召开的第二届董事会第二十二次会议，2022年4月28日召开的2021年年度股东大会审议通过并生效。2022年4月28日，公司召开第三届董事会第一次会议、第三届监事会第一次会议，同意公司以45.86元/股的授予价格向125名激励对象首次授予80.00万股第二类限制性股票。2022年12月28日，公司召开第三届董事会第七次会议、第三届监事会第六次会议，同意将2022年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由45.86元/股调整为45.16元/股，并以45.16元/股的授予价格向27名激励对象授予预留20.00万股第二类限制性股票。2023年5月24日，公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一类激励对象第一个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量250,470股。2023年10月25日，公司召开第三届董事会第十二次会议、第三届监事会第十一次会议，同意将2022年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由45.16元/股调整为44.43元/股。2023年11月27日，公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二类激励对象第一个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量2,805股。2024年3月4日，公司2022年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量62,568股。2024年6月5日，公司2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一类激励对象第二个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量240,735股。2024年10月25日，公司召开第三届董事会第二十二次会议、第三届监事会第十八次会议，同意将2022年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由44.43元/股调整为43.55元/股。2025年3月5日，公司2022年限制性股票激励计划首次授予第二类激励对象第二个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量2,145股，预留授予激励对象第二个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量62,568股。

2023年限制性股票激励计划经2023年4月19日公司召开的第三届董事会第九次会议，2023年5月24日金山软件有限公司举行的股东周年大会，2023年6月6日公司召开的2022年年度股东大会审议通过并生效。2023年6月6日，公司召开第三届董事会第十次会议、第三届监事会第九次会议，同意公司以150.00元/股的授予价格向157名激励对象首次授予80.04万股第二类限制性股票。2023年12月28日，公司召开第三届董事会第十四次会议、第三届监事会第十三次会议，同意将2023年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由150.00元/股调整为149.27元/股，并以149.27元/股的授予价格向21名激励对象授予预留19.96万股第二类限制性股票。2024年5月29日，公司召开第三届董事会第十八次会议、第三届监事会第十六次会议，同意将2023年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由149.27元/股调整为148.39元/股。2024年7月17日，公司2023年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的股份登记手续已完成，本次归属股票数量257,169股。2025年3月5日，公司2023年限制性股票激励计划预留授予激励对象第一个归属期第一批次的股份登记手续已完成，本次归属股票数量51,348股。

2024年限制性股票激励计划经2024年4月23日公司召开的第三届董事会第十七次会议，2024年5月23日金山软件有限公司举行的股东周年大会，2024年5月28日公司召开的2023年年度股东大会审议通过并生效。2024年5月29日，公司召开第三届董事会第十八次会议、第三届监事会第十六次会议，同意公司以146.74元/股的授予价格向157名激励对象首次授予79.80万股第二类限制性股票。2024年12月27日，公司召开第三届董事会第二十二次会议、第三届监事会第二十次会议，同意将2024年限制性股票首次授予（含预留授予）价格由146.74元/股调整为145.86元/股，并以145.86元/股的授予价格向26名激励对象授予预留19.90万股第二类限制性股票。截至本激励计划（草案）公告日，2024年限制性股票激励计划未到归属期。

二、本激励计划的激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票或公司从二级市场回购的A股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过346.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额46,267.4004万股的0.75%。其中首次授予部分不低于本次授予权益总额的80.66%，对应首次授予股数为279.10万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.60%；预留部分不超过本次授予权益总额的19.34%，对应预留授予股数为66.90万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.14%。

其中，拟向第一类激励对象授予不超过46.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.10%。其中首次授予部分不低于本次授予权益总额的85.00%，对应首次授予股数为39.10万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.08%；预留部分不超过本次授予权益总额的15.00%，对应预留授予股数为6.90万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.02%。

拟向第二类激励对象授予不超过300.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.65%。其中首次授予部分不低于本次授予权益总额的80.00%，对应首次授予股数为240.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.52%；预留部分不超过本次授予权益总额的20.00%，对应预留授予股数为60.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.13%。

公司2021年年度股东大会审议通过的公司2022年限制性股票激励计划、2022年年度股东大会审议通过的公司2023年限制性股票激励计划及2023年年度股东大会审议通过的公司2024年限制性股票激励计划尚在实施中。截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划（包括本激励计划）所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会及金山软件股东大会审议时公司股本总额的10.00%。本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划（包括本激励计划）获授的本公司股票，累计不超过本计划提交公司股东大会及金山软件股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予价格和授予/归属数量进行相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板上市规则》《自律监管指南》《香港上市规则》等有关法律法规、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。

2. 激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的高级管理人员、核心管理人员、技术骨干。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）激励对象总人数

1. 本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计198人，占公司全部职工人数的比例为3.82%。包括：

（1）高级管理人员；

（2）核心管理人员；

（3）技术骨干。

依据公司整体战略规划，将上述首次授予激励对象分为两类进行差异化设置，第一类激励对象共159人，第二类激励对象共39人。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

2. 本激励计划的激励对象可包含部分外籍员工及港澳台员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所在的行业为软件行业，对高科技人才的依赖度高，拟纳入本激励计划的外籍及港澳台员工在研发、技术、管理等方面有着不可或缺的作用，是公司核心的高科技人才，属于公司重点激励的范围。股权激励的实施能稳定现有人才并吸引新的优秀人才。公司将其纳入本激励计划将有助于公司长远发展。

姓名	黄*森	国籍	中国澳门
姓名	杨*慧	国籍	中国香港

3. 预留激励对象指本激励计划获得股东大会及金山软件股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经股东大会及金山软件股东大会审议通过后12个月内由董事会确定。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象参照首次授予的激励对象标准确定。

（三）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

第一类激励对象					
姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（万股）	占授予第一类激励对象限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、高级管理人员、核心技术人员					
/	/	/	/	/	/
二、核心管理人员、技术骨干（共159人）			39.10	85.00%	0.08%
三、预留部分			6.90	15.00%	0.02%
合计			46.00	100.00%	0.10%

第二类激励对象					
姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（万股）	占授予第二类激励对象限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、高级管理人员、核心技术人员					
邱晓辉	中国	副总经理	20.00	6.67%	0.04%
二、核心管理人员、技术骨干（共38人）			220.00	73.33%	0.48%
三、预留部分			60.00	20.00%	0.13%
合计			300.00	100.00%	0.65%

注1：截至本激励计划草案公告日，上述任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划（包括本激励计划）获授的公司股票数量未超过草案公告日公司股本总额的1%。截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划（包括本激励计划）所涉及的标的股票总额未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的10%。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，激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

注2：本计划的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

注3：本计划中任何一名激励对象过去12个月内获授权益所发行及将发行的股份合计不超过本激励计划草案公告时公司有关类别已发行股份的0.1%。

（四）激励对象的核实

1. 本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2. 监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在股东大会及金山软件股东大会（以较前者为准）审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

五、本次激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或取消归属并作废失效之日止，最长不超过84个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会及金山软件股东大会审议通过后由董事会确定。公司需在股东大会及金山软件股东大会审议通过后（以较后者为准）60日内，按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票取消并失效。上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东大会及金山软件股东大会审议通过后的12个月内授出，超过12个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

授予日必须为交易日，且在下列期间内不得授予相关权益：

1. 公司在得悉内幕消息后不得授予相关权益，直至有关消息公布后之交易日为止（包括该日）。尤其是不得在以下较早日期之前一个月内授出相关权益：

（1）董事会为通过公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期业绩举行的会议日期；及

（2）公司根据《科创板上市规则》规定公布年度或半年度业绩的限期，或公布季度或任何其他中期业绩的限期。有关的限制截至公布业绩当日结束。公司延迟公布业绩的期间亦不得授出任何权益。

2. 证券交易所规定的其它期间。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，证券交易所上市规则规定不得归属的期间不包括在内。

激励对象获授的限制性股票不得在以下区间归属：

1. 公司根据《科创板上市规则》等法律法规和规范性文件编制的年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟前述年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2. 公司根据《科创板上市规则》等法律法规和规范性文件编制的季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3. 自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4. 证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属日应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。

本激励计划限制性股票的归属期限应不少于12个月。首次授予的限制性股票归属期限和归属安排具体如下：

第一类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	33%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	33%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	34%

第二类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	10%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	10%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日至授予之日起60个月内的最后一个交易日止	10%
第五个归属期	自授予之日起60个月后的首个交易日至授予之日起72个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留授予的限制性股票在2025年授出，预留授予的限制性股票归属期限和归属安排同首次授予的限制性股票归属期限和归属安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2026年授出，预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

第一类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

第二类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	10%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	40%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	10%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日至授予之日起60个月内的最后一个交易日止	40%

在约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票取消归属，并作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因此原因获得的股份同样不得归属。

（四）禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出受限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不仅限于：

1. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其所持本公司股份总数的25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。在离职后6个月内，不得减持其所持有的本公司股份。

2. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其或其配偶、父母、子女持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3. 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为不低于151.46元/股，公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于151.46元/股。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

1. 定价方法

本激励计划限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格的较高者。

本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价302.91元/股的50%，为151.46元/股；

本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价300.52元/股的50%，为150.26元/股。

2. 定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方法综合考虑了公司股份的市场价格、激励对象的角色和职责、激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，本着激励与约束对等的原则，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障，体现了公司实际激励需求。

另外，人才是软件企业最重要的核心竞争力，公司高度重视人才队伍建设，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。本次激励对象属于具备高素质的科技人才和高级管理人才，需要长期且有效的激励政策配合用以吸引并留住人才。且实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划限制性股票授予价格为不低于151.46元/股，激励计划的实施将更加稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的具有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司刊登在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于北京金山办公软件股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

3. 预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为不低于151.46元/股。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案并披露授予情况，届时授权公司董事会以预留授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于151.46元/股。

七、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1. 公司未发生如下任一情形：

（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者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。

2. 激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（3）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；

（4）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；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1. 公司未发生如下任一情形：

（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者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。

2. 激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（3）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；

（4）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；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3. 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

4. 满足公司层面业绩考核要求

（1）首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以2024年业绩为基数，营业收入与基数的比例（A）		以2024年业绩为基数，WPS 365业务收入与基数的比例（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025	2025年营业收入不低于基数的110.00%	2025年营业收入不低于基数的108.00%	2025年WPS 365业务收入不低于基数的130.00%	2025年WPS 365业务收入不低于基数的125.00%
第二个归属期	2026	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的231.00%	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的224.64%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的299.00%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的281.25%
第三个归属期	2027	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的364.10%	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的350.61%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的518.70%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的476.56%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X1）	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X2）
营业收入与基数的比例（A）	A≧Am	X1=100%	WPS 365业务收入与基数的比例（B）	B≧Bm	X2=100%
	An≦A<Am	X1=90%		Bn≦B<Bm	X2=90%
	A<An	X1=0		B<Bn	X2=0
公司层面归属比例=Max（X1,X2）					

（2）首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核年度为2025-2029年五个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以2024年业绩为基数，营业收入与基数的比例（A）		以2024年业绩为基数，WPS 365业务收入与基数的比例（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025	2025年营业收入不低于基数的110.00%	2025年营业收入不低于基数的108.00%	2025年WPS 365业务收入不低于基数的130.00%	2025年WPS 365业务收入不低于基数的125.00%
第二个归属期	2026	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的231.00%	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的224.64%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的299.00%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的281.25%
第三个归属期	2027	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的364.10%	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的350.61%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的518.70%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的476.56%
第四个归属期	2028	2025-2028年四年营业收入累计值不低于基数的510.51%	2025-2028年四年营业收入累计值不低于基数的486.66%	2025-2028年四年WPS 365业务收入累计值不低于基数的804.31%	2025-2028年四年WPS 365业务收入累计值不低于基数的720.70%
第五个归属期	2029	2025-2029年五年营业收入累计值不低于基数的671.56%	2025-2029年五年营业收入累计值不低于基数的633.59%	2025-2029年五年WPS 365业务收入累计值不低于基数的1175.60%	2025-2029年五年WPS 365业务收入累计值不低于基数的1025.88%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X1）	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X2）
营业收入与基数的比例（A）	A≧Am	X1=100%	WPS 365业务收入与基数的比例（B）	B≧Bm	X2=100%
	An≦A<Am	X1=90%		Bn≦B<Bm	X2=90%
	A<An	X1=0		B<Bn	X2=0
公司层面归属比例=Max（X1,X2）					

（3）预留授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核

若预留的限制性股票在2025年授出，预留授予部分第一类激励对象的公司层面业绩考核同首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核一致。

若预留的限制性股票在2026年授出，预留授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以2024年业绩为基数，营业收入与基数的比例（A）		以2024年业绩为基数，WPS 365业务收入与基数的比例（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的231.00%	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的224.64%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的299.00%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的281.25%
第二个归属期	2027	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的364.10%	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的350.61%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的518.70%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的476.56%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X1）	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X2）
营业收入与基数的比例（A）	A≧Am	X1=100%	WPS 365业务收入与基数的比例（B）	B≧Bm	X2=100%
	An≦A<Am	X1=90%		Bn≦B<Bm	X2=90%
	A<An	X1=0		B<Bn	X2=0
公司层面归属比例=Max（X1,X2）					

（4）预留授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核

若预留的限制性股票在2025年授出，预留授予部分第二类激励对象的公司层面业绩考核同首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核一致。

若预留的限制性股票在2026年授出，预留授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以2024年业绩为基数，营业收入与基数的比例（A）		以2024年业绩为基数，WPS 365业务收入与基数的比例（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的231.00%	2025-2026年两年营业收入累计值不低于基数的224.64%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的299.00%	2025-2026年两年WPS 365业务收入累计值不低于基数的281.25%
第二个归属期	2027	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的364.10%	2025-2027年三年营业收入累计值不低于基数的350.61%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的518.70%	2025-2027年三年WPS 365业务收入累计值不低于基数的476.56%
第三个归属期	2028	2025-2028年四年营业收入累计值不低于基数的510.51%	2025-2028年四年营业收入累计值不低于基数的486.66%	2025-2028年四年WPS 365业务收入累计值不低于基数的804.31%	2025-2028年四年WPS 365业务收入累计值不低于基数的720.70%
第四个归属期	2029	2025-2029年五年营业收入累计值不低于基数的671.56%	2025-2029年五年营业收入累计值不低于基数的633.59%	2025-2029年五年WPS 365业务收入累计值不低于基数的1175.60%	2025-2029年五年WPS 365业务收入累计值不低于基数的1025.88%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X1）	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X2）
营业收入与基数的比例（A）	A≧Am	X1=100%	WPS 365业务收入与基数的比例（B）	B≧Bm	X2=100%
	An≦A<Am	X1=90%		Bn≦B<Bm	X2=90%
	A<An	X1=0		B<Bn	X2=0
公司层面归属比例=Max（X1,X2）					

公司根据上述指标分别对应的完成程度核算公司层面归属比例，若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

5. 满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为达标、未达标两个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

考核结果	达标	未达标
归属比例	100%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益取消归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

本激励计划具体考核内容依据《北京金山办公软件股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入、WPS 365业务收入作为公司层面业绩考核指标，上述指标为公司核心财务指标及收入构成指标。公司是国内领先的办公软件产品和服务提供商，专注于WPS Office办公软件的设计、研发、销售及推广。营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。营业收入同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，营业收入增长反映了公司成长能力和行业竞争力提升。2024年，公司推出了面向组织和企业客户的办公新质生产力平台WPS 365，其根据组织级客户的需求，打通文档、协作、AI三大能力，通过技术助力企业客户实现数字化转型，进而提升生产效率、降低成本、增强竞争力。依托更完善的产品体系WPS 365，公司发力公有云市场的民企、国企领域，引导机构客户逐步从年场地向年账号模式转型，相关合同负债保持健康增长。本激励计划将WPS 365业务收入作为公司层面考核指标，将有助于公司继续加快公有云业务发展，持续优化公司收入结构，为公司国内机构订阅业务的长远发展构筑牢固根基。根据行业特点及自身情况，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本激励计划设定了上述公司层面业绩考核指标。

本激励计划与公司正在实施的2023年限制性股票激励计划存在重叠考核年份。针对重叠考核年份，本激励计划相应业绩指标可能低于前期业绩指标，主要系公司未来盈利的实现受到宏观经济、市场环境、产业政策、行业竞争情况等诸多因素的影响，随着公司总体经营规模进一步扩大，这将对公司在战略规划、组织机构、内部控制、运营管理等方面提出更高的要求。且国内外宏观环境因素存在一定不确定性，可能会对公司经营带来不利影响。若本激励计划重叠考核年份仍沿用前期的业绩考核指标，难以达到预期的激励效果，亦与股权激励的初衷相悖，进而影响员工的积极性和公司的长期稳健发展。为应对外部环境的不确定性，提升股权激励