（上接B159版）

（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：

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（万股）	占授予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、董事、高级管理人员、核心技术人员					
/	/	/	/	/	/
二、核心管理人员、技术骨干（共158人）			80.10	80.10%	0.17%
三、预留部分			19.90	19.90%	0.04%
合计			100.00	100.00%	0.22%

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60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. 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

2. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

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：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	33%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	33%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	34%

若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年授出，预留限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	33%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	33%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	34%

若本激励计划预留授予的限制性股票在2025年授出，预留限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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，则因前述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，禁售期定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让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、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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146.74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146.74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采取自主定价方式，为不低于146.74元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股282.28元，本次授予价格占前1个交易日交易均价的51.98%；

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股293.48元，本次授予价格占前20个交易日交易均价的50.00%；

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为每股272.00元，本次授予价格占前60个交易日交易均价的53.95%；

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为每股283.59元，本次授予价格占前120个交易日交易均价的51.74%。

2. 定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，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。

股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，公司设置了具有挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩目标相匹配。

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146.74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2024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146.74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146.74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、监事、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、监事、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）本激励计划首次授予限制性股票考核年度为2024-2026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2023年业绩为基数，营业收入增长率（A）		以2023年机构订阅及服务业务收入为基数，机构订阅及服务业务收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2024	2024年营业收入增长率不低于10.00%	2024年营业收入增长率不低于8.00%	2024年机构订阅及服务业务收入增长率不低于15.00%	2024年机构订阅及服务业务收入增长率不低于10.00%
第二个归属期	2025	2024年、2025年两年营业收入累计值增长率不低于128.80%	2024年、2025年两年营业收入累计值增长率不低于122.48%	2024年、2025年两年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于147.25%	2024年、2025年两年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于131.00%
第三个归属期	2026	2024年、2025年、2026年三年营业收入累计值增长率不低于257.10%	2024年、2025年、2026年三年营业收入累计值增长率不低于243.83%	2024年、2025年、2026年三年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于299.34%	2024年、2025年、2026年三年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于264.10%

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）
营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%	机构订阅及服务业务收入增长率（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）					

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

（2）若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年授出，预留部分限制性股票的考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2025年授出，预留授予限制性股票考核年度为2025-2026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2023年业绩为基数，营业收入增长率（A）		以2023年机构订阅及服务业务收入为基数，机构订阅及服务业务收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025	2024年、2025年两年营业收入累计值增长率不低于128.80%	2024年、2025年两年营业收入累计值增长率不低于122.48%	2024年、2025年两年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于147.25%	2024年、2025年两年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于131.00%
第二个归属期	2026	2024年、2025年、2026年三年营业收入累计值增长率不低于257.10%	2024年、2025年、2026年三年营业收入累计值增长率不低于243.83%	2024年、2025年、2026年三年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于299.34%	2024年、2025年、2026年三年机构订阅及服务业务收入累计值增长率不低于264.10%

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）
营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%	机构订阅及服务业务收入增长率（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）					

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

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2024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、机构订阅及服务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和服务提供商，主要从事WPS Office办公软件产品及服务的设计研发及销售推广。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，营业收入增长率反映了公司成长能力和行业竞争力提升。订阅制商业模式能极大提升客户粘性、收入的确定性，提供持续稳定的现金流。将机构订阅及服务业务收入作为公司层面考核指标，是要求公司通过完善产品体系、提升服务体验、拓宽生态渠道等举措持续提升WPS Office系列产品在各级用户的渗透，并积极推动国内机构客户从传统的独立端办公向云和协作办公转化。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营业收入及机构订阅及服务业务收入指标。

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。近年来，国际政治、经济形势日益复杂，随着国际贸易摩擦的加剧，上述外部因素可能导致公司为海外用户客户提供的产品和服务受到限制。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，提升股权激励的有效性，并稳固核心团队，公司综合考量了国内外宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素，在确保考核指标可实现性的同时，兼顾了对员工的激励与约束作用，从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。此举旨在激发员工的积极性，提升公司的核心竞争力，保障公司未来发展战略和经营目标的顺利实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1. 公司董事会薪酬委员会负责拟订本激励计划草案及摘要。

2. 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会及金山软件股东大会审议；同时提请股东大会及金山软件股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3. 独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见，公司将聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5. 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方可实施。公司应当在召开股东大会及金山软件股东大会前，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）。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当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意见及公示情况的说明。

6. 公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。

7. 公司股东大会及金山软件股东大会对本次限制性股票激励计划进行投票表决，并经公司股东大会出席会议的股东所持表决权的2/3以上以及金山软件股东大会出席会议的股东所持表决权的1/2以上通过，公司股东大会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。

公司股东大会及金山软件股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系或是其联系人的股东，应当根据相关法律法规回避表决。

8. 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，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会及金山软件股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1. 股东大会及金山软件股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

2. 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3. 公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4. 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5. 本激励计划经股东大会及金山软件股东大会审议通过（以较后者为准）后，公司应当在60日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并宣告终止实施本激励计划，且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

6. 于归属日前，激励对象应按规定完成支付用以认购所授予的限制性股票的金额。如激励对象未按时完成支付认购金额，限制性股票将立即取消归属，并作废失效。

预留权益的授予对象应当在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个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1. 公司薪酬委员会及董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜；对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2. 公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

3. 激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2. 配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3. 缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4. 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2. 配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

3. 缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4. 派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会及金山软件股东大会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值，预测算具体参数选取如下：

1、标的股价：285.75元/股（假设首次授予日收盘价）；

2、有效期：分别为12个月、24个月、36个月（限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率51.6261%、56.2077%、55.6039%（分别采用公司最近12个月、24个月、36个月的历史波动率）；

4、无风险利率：1.6833%、1.8411%、1.9774%（分别采用中债信息网披露的国债1年期、2年期、3年期收益率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设公司2024年5月底授予限制性股票，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

预计首次授予摊销的总费用（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
12,738.49	4,387.89	5,272.58	2,431.93	646.09

注1：上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

注2：上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发骨干员工的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1. 公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未登记的限制性股票取消归属，并作废失效。

2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

3. 公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

4. 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5. 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对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。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6. 根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

7. 公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理约按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

8. 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2. 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3. 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4. 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。限制性股票在归属后须遵从公司章程的全部条款，并在所有方面按比例享有平等投票权、分配权、转让权利、清算相关权利及其他权利。

5. 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

6. 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

7. 股东大会及金山软件股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

8. 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

本激励计划（以及与本激励计划相关的其他文件）不构成《公司（清盘及杂项条文）条例》或《证券及期货条例》所指的向公众人士作出要约或邀请。与本激励计划（及任何此类文件）有关的股份不得以任何文件的形式在香港发售或出售，除非该文件不会成为香港《公司条例》（第622章）所定义的“招股章程”或不构成该条例所指的向公众人士作出要约。

任何人士不得为发行目的而在香港或其他地方发行或持有与本激励计划有关股份相关的任何广告、邀请或文件，而该等广告、邀请或文件的内容可能被香港公众访问或阅读（除非香港证券法允许），但不包括仅出售给或拟出售给香港以外人士的股份。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划的变更程序

1. 公司在股东大会及金山软件股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，变更后的股权激励方案需经薪酬委员会及董事会审议通过。

2. 公司在股东大会及金山软件股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，变更后的股权激励方案经薪酬委员会及董事会审议通过后，应当由股东大会及金山软件股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

3. 公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4. 本激励计划变更后的条款必须仍然符合香港上市规则第十七章的相关规定。

5. 公司董事会修改本激励计划条款的权力如有任何更动，必须经股东大会及金山软件股东大会批准。

（二）本激励计划的终止程序

1. 公司在股东大会及金山软件股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2. 公司在股东大会及金山软件股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会及金山软件股东大会审议决定。

3. 律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（三）公司发生异动的处理

1. 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

（1）最近一个会计