

## 北京市君合律师事务所

关于

北京金山办公软件股份有限公司  
2022年限制性股票激励计划  
首次授予第一类激励对象的第二个归属期相关事项

的

法律意见书

**关于北京金山办公软件股份有限公司  
2022 年限制性股票激励计划  
首次授予第一类激励对象的第二个归属期相关事项  
的法律意见书**

**致：北京金山办公软件股份有限公司**

北京市君合律师事务所（以下简称“本所”）为在北京市司法局注册设立并依法执业的律师事务所。

本所受北京金山办公软件股份有限公司（以下简称“公司”“上市公司”或“金山办公”）的委托，担任金山办公 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的专项法律顾问，依据《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《上市规则》）、《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》）以及中华人民共和国（包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区，仅为本法律意见书之目的，特指中国境内，以下简称“中国”）其他相关法律、法规及规范性文件的有关规定，就本次激励计划首次授予第一类激励对象的第二个归属期归属条件成就（以下简称“本次归属”）及部分限制性股票作废（以下简称“本次作废”）相关事项出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所律师就本次归属及本次作废涉及的相关事实情况进行了核查，并就有关事项向有关人员作了询问并进行了必要的讨论。

为了确保法律意见书相关结论的真实性、准确性、合法性，本所律师已经对与出具法律意见书有关的文件资料进行了审查，并依赖于金山办公的如下保证：金山办公已向本所提供了出具本法律意见书所必需的和真实的原始书面材料、副本材料、复印材料或者口头证言，不存在任何遗漏、隐瞒、虚假或误导之处，且该等文件和口头证言于提供给本所之日及本法律意见书出具之日，未发生任何变更；文件资料为副本、复印件的，其内容均与正本或原件相符；提交给本所的各项文件的签署人均具有完全的民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权。

对于本所无法独立查验的事实，本所律师依赖政府有关部门、金山办公及其他相关方出具的有关证明、说明文件。

在本法律意见书中，本所律师仅对本法律意见书出具之日以前已经发生或存

在的且与本次归属及本次作废有关的重要法律问题发表法律意见，并不对其他问题以及会计、审计、投资决策、业绩考核目标等专业事项发表意见。本法律意见书系以中国法律为依据出具，且仅限于本法律意见书出具之前已公布且现行有效的中国法律。本法律意见书不对境外法律或适用境外法律的事项发表意见。本所律师在本法律意见书中对于有关会计、审计等专业文件（包括但不限于审计报告等）之内容的引用，并不意味着本所律师对该等专业文件以及所引用内容的真实性、准确性做出任何明示或默示的保证，本所律师亦不具备对该等专业文件以及所引用内容进行核查和判断的专业资格。

本所及本所律师依据《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之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境内事实真实、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。

本法律意见书仅供金山办公为本次归属及本次作废之目的而使用，不得用作任何其他目的。本所律师同意将本法律意见书作为本次归属及本次作废必备的法定文件，随其他材料一起公开披露。本所同意金山办公部分或全部在本次归属及本次作废的相关文件中引用本法律意见书的内容，但金山办公作上述引用时应当全面、准确，不得导致对本法律意见书的理解产生错误或偏差。

基于上述，本所根据相关法律、法规及规范性文件的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书如下：

## 一、本次归属及本次作废的批准与授权

根据公司提供的相关会议决议、监事会核查意见等文件及披露的公告，公司就本次归属及本次作废已经履行的程序如下：

（一）2022年3月23日，公司召开第二届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。同日，公司独立董事就本次激励计划相关议案发表了独立意见。

（二）2022年3月23日，公司召开第二届监事会第十九次会议，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。同日，公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（三）2022年4月22日，公司于上海证券交易所（以下简称“上交所”）网站披露了《北京金山办公软件股份有限公司监事会关于公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》，根据该说明，公司于2022年3月28日至2022年4月8日在公司内部对本次激励计划的激励对象的姓名和职务进行了公示，公示期不少于10天。在公示期限内，公司员工可向公司监事会反馈意见。截至公示期满，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。

（四）2022年4月28日，公司召开2021年年度股东大会，审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。2022年4月29日，公司在上交所披露了《北京金山办公软件股份有限公司关于2022年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

（五）2022年4月28日，公司召开第三届董事会第一次会议与第三届监事会第一次会议，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量的议案》及《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。同日，公司独立董事就相关事项发表了同意的独立意见；监事会对首次授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（六）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，审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划授予权益

价格的议案》及《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的议案》。同日，公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见；监事会对预留授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（七）2023 年 4 月 19 日，公司召开第三届董事会第九次会议与第三届监事会第八次会议，审议通过了《关于作废处理 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》及《关于公司 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符合归属条件的议案》。同日，公司独立董事对相关事项发表了独立意见；监事会对首次授予部分第一类激励对象第一个归属期归属名单进行核实并发表了核查意见。

（八）2023 年 10 月 25 日，公司召开第三届董事会第十二次会议与第三届监事会第十一次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予权益价格的议案》《关于作废处理 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》及《关于公司 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符合归属条件的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见。监事会对首次授予部分第二类激励对象第一个归属期归属名单进行核实并发表了核查意见。

（九）2023 年 12 月 28 日，公司召开第三届董事会第十四次会议与第三届监事会第十三次会议，审议通过了《关于作废处理 2021 年限制性股票激励计划及 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》及《关于 2022 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见。监事会对预留授予部分第一个归属期归属名单进行核实并发表了核查意见。

（十）2024 年 4 月 23 日，公司召开第三届董事会第十七次会议与第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于 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符合归属条件的议案》及《关于作废处理 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》。公司第三届独立董事专门会议 2024 年第二次会议审议通过了上述议案。监事会对首次授予部分第一类激励对象第二个归属期归属名单进行核实并发表了核查意见。

综上所述，截至本法律意见书出具之日，公司已就本次归属及本次作废取得必要的批准与授权，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《北京金山办公软件股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）的有关规定。

## 二、本次归属的具体情况

### （一）归属期

根据《激励计划》，本次激励计划首次授予第一类激励对象的第二个归属期为自首次授予之日起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。本次激励计划首次授予日为2022年4月29日，因此，本次激励计划首次授予第一类激励对象的限制性股票将于2024年4月29日进入第二个归属期。

### （二）归属条件及成就情况

根据《激励计划》、公司已披露的公告、公司的确认，并经本所律师核查，本次归属的归属条件及其成就情况如下：

归属条件	成就情况
<p><b>1. 公司未发生如下任一情形：</b></p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（4）法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>（5）中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。</p>	公司未发生左述情形，该归属条件成就。
<p><b>2. 激励对象未发生如下任一情形：</b></p> <p>（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>（6）中国证监会认定的其他情形。</p>	本次归属的激励对象未发生左述情形，该归属条件成就。
<p><b>3. 激励对象满足各归属期任职期限要求：</b></p> <p>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。</p>	除5名激励对象离职外，其余109名在职的激励对象均符合左述任职期限要求。

归属条件	成就情况						
<p><b>4. 满足公司层面业绩考核要求：</b></p> <p>本次激励计划首次授予的限制性股票在 2022 年授出，首次授予限制性股票考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予第二个归属期对应考核年度为 2023 年，以 2021 年业绩为基数，2022 年和 2023 年两年营业收入累计值增长率(A)的目标值(A<sub>m</sub>)不低于 147.25%，触发值(A<sub>n</sub>)不低于 131.00%，公司层面归属比例(X)如下：</p> <p>(1) 若 <math>A \geq A_m</math>，则 <math>X=100\%</math>；</p> <p>(2) 若 <math>A_n \leq A &lt; A_m</math>，则 <math>X=90\%</math>；</p> <p>(3) 若 <math>A &lt; A_n</math>，则 <math>X=0</math>。</p> <p>上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。</p>	<p>根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告》（XYZH/2024BJAI2B0015），公司 2023 年度营业收入为 4,555,968,287.39 元，以 2021 年营业收入为基数，2022 年和 2023 年两年营业收入累计值增长率为 157.34%，符合公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例为 100%。</p>						
<p><b>5. 满足激励对象个人层面绩效考核要求：</b></p> <p>激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，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，并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：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 30%;">考核结果</td> <td style="width: 35%;">达标</td> <td style="width: 35%;">未达标</td> </tr> <tr> <td>归属比例</td> <td>100%</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量×个人层面归属比例。</p>	考核结果	达标	未达标	归属比例	100%	0	<p>公司本次激励计划首次授予的 109 名仍在职的第一类激励对象中：5 名激励对象第二个归属期个人绩效考核结果为未达标，个人层面归属比例为 0，其获授的第二个归属期对应的 9,570 股限制性股票作废失效；104 名激励对象第二个归属期个人绩效考核结果为达标，个人层面归属比例为 100%，可归属 240,735 股限制性股票。</p>
考核结果	达标	未达标					
归属比例	100%	0					

据此，截至本法律意见书出具之日，本次归属的归属条件已经成就，公司实施本次归属符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的有关规定。

### （三）归属人数及归属数量

2024 年 4 月 23 日，公司召开第三届董事会第十七次会议与第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于公司 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符合归属条件的议案》，认为公司本次激励计划首次授予部分第一类激励对象第二个归属期规定的归属条件已经成就，同意公司为符合条件的 104 名激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 240,735 股。

上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会及第三届独立董事专门会议 2024 年第二次会议审议通过。

据此，本次归属的归属人数及归属数量安排符合《管理办法》《上市规则》

及《激励计划》的有关规定。

综上所述，公司本次激励计划首次授予第一类激励对象的限制性股票将于2024年4月29日进入第二个归属期，本次归属的归属条件已经成就，公司实施本次归属及归属人数、归属数量安排符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的有关规定。

### 三、本次作废的具体情况

根据《激励计划》，激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2024年4月23日，公司召开第三届董事会第十七次会议与第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于作废处理2022年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属限制性股票的议案》。根据该议案，由于本次激励计划首次授予第一类激励对象中的5名激励对象离职，已不符合激励资格，5名激励对象第二个归属期个人绩效考核结果为未达标，本次合计16,471股已获授尚未归属的限制性股票不得归属，并由公司作废。监事会认为，本次作废不存在损害公司股东利益的情况，同意公司作废部分已获授尚未归属的限制性股票。

上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会及第三届独立董事专门会议2024年第二次会议审议通过。

综上所述，本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定。

### 四、本次归属及本次作废的信息披露

根据公司的确认，公司将按照规定及时公告第三届董事会第十七次会议决议、第三届监事会第十五次会议决议、监事会核查意见等与本次归属及本次作废事项相关的文件。随着本次归属及本次作废的进行，公司尚需根据《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务。

综上所述，截至本法律意见书出具之日，公司已履行的信息披露义务符合《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》的规定。随着本次归属及本次作废的进行，公司尚需按照相关法律、法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

### 五、结论意见

综上所述，截至本法律意见书出具之日：



（一）公司已就本次归属及本次作废取得必要的批准与授权，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《激励计划》的有关规定；

（二）公司本次激励计划首次授予第一类激励对象的限制性股票将于 2024 年 4 月 29 日进入第二个归属期，本次归属的归属条件已经成就，公司实施本次归属及归属人数、归属数量安排符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的有关规定；

（三）本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定；

（四）公司已履行的信息披露义务符合《管理办法》《上市规则》及《自律监管指南》的规定；随着本次归属及本次作废的进行，公司尚需按照相关法律、法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

（以下无正文）

