

上海君澜律师事务所

关于

北京零点有数数据科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划

作废部分限制性股票及部分限制性股票归属条件成就

之

法律意见书



二〇二五年二月

上海君澜律师事务所
关于北京零点有数数据科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划
作废部分限制性股票及部分限制性股票归属条件成就之
法律意见书

致：北京零点有数数据科技股份有限公司

上海君澜律师事务所（以下简称“本所”）接受北京零点有数数据科技股份有限公司（以下简称“公司”或“零点有数”）的委托，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》（以下简称“《监管指南》”）《北京零点有数数据科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”或“本次激励计划”）的规定，就零点有数作废部分已授予但尚未归属的限制性股票及首次授予部分第一个归属期和预留授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称“本次作废及归属”）相关事项出具本法律意见书。

对本法律意见书，本所律师声明如下：

（一）本所律师依据《中华人民共和国证券法》《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。

（二）本所已得到零点有数如下保证：零点有数向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的全部文件，所有文件真实、完整、合法、有效，所有文件的副本或复印件均与正本或原件相符，所有文件上的签名、印章均为真实；且一切足以影响本所律师作出法律判断的事实和文件均已披露，并无任何隐瞒、

误导、疏漏之处。

（三）本所仅就公司本次作废及归属的相关法律事项发表意见，而不对公司本次作废及归属所涉及的标的股权价值、考核标准等方面的合理性以及会计、审计等专业事项发表意见，本所及经办律师不具备对该等专业事项进行核查和作出判断的合法资格。本所及经办律师在本法律意见书中对与该等专业事项有关的报表、数据或对会计报告、审计报告等专业报告内容的引用，不意味着本所及经办律师对这些引用内容的真实性、有效性作出任何明示或默示的保证。

本法律意见书仅供本次作废及归属之目的使用，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零点有数本次作废及归属所必备的法律文件，随其他材料一同向公众披露，并依法对所出具的法律意见承担责任。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，出具法律意见如下：

一、本次作废及归属的批准与授权

2022年9月27日，公司董事会薪酬与考核委员会2022年第一次会议审议通过了《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《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

2022年9月30日，公司第三届董事会第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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》及《关于提议召开2022年第三次临时股东大会的议案》等议案。

2022年9月30日，公司第三届监事会第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《关于核实<北京零点有数

数据科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》等议案。

2022 年 10 月 17 日，公司 2022 年第三次临时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》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

2025 年 2 月 20 日，公司董事会薪酬与考核委员会 2025 年第一次会议、第三届董事会第二十四次会议及第三届监事会第十九次会议审议通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》及《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。

经核查，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。

二、本次作废及归属的情况

（一）本次作废的情况

1. 本次作废的原因及数量

（1）激励对象离职

鉴于本次激励计划首次授予的激励对象中，7 名激励对象因个人原因离职，已不符合激励对象资格，其已获授尚未归属的 12.25 万股限制性股票不得归属，由公司作废。

（2）个人绩效考核不达标

本次激励计划首次授予的激励对象中，10 名激励对象 2023 年个人绩效考核结果部分达标或不达标，当期拟归属的限制性股票不能完全归属或不能归属，其已获授尚未归属的 2.54 万股限制性股票不得归属，由公司作废；预留授予的

激励对象中，2 名激励对象 2023 年个人绩效考核结果不达标，当期拟归属的限制性股票不能完全归属或不能归属，其已获授尚未归属的 1.70 万股限制性股票不得归属，由公司作废。

综上，本次合计作废已授予但尚未归属的限制性股票 16.49 万股。

2. 本次作废的影响

根据公司相关文件的说明，公司本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定，不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营业绩产生重大影响，不会影响公司本次激励计划继续实施。

（二）本次归属的情况

1. 首次授予部分归属的情况

（1）首次授予部分第一个归属期说明

根据《激励计划》等相关规定，首次授予之日起 18 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止为第一个归属期，归属权益数量占首次授予限制性股票总量的 40%。本次激励计划的首次授予日为 2022 年 10 月 25 日，因此，本次激励计划首次授予的限制性股票于 2024 年 4 月 25 日进入第一个归属期。

（2）首次授予部分归属条件成就的说明

公司董事会认为本次激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，现就归属条件成就情况说明如下：

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生以下任一情形： （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；	公司未发生左述情形，满足归属条件。

	（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	激励对象未发生以下任一情形： （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。	激励对象未发生左述情形，满足归属条件。																										
3	公司层面业绩考核要求：以2022年营业收入值为基数，对2023年度营业收入值定比2022年营业收入值的增长率（A）或对2023年度营业收入累计值定比2022年营业收入值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例X。具体考核目标如下： <table><tr><th rowspan="2">归属期</th><th rowspan="2">考核年度</th><th colspan="2">各考核年度营业收入增长率（A）</th><th colspan="2">各考核年度累计营业收入增长率（B）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th><th>目标值（Bm）</th><th>触发值（Bn）</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2023年</td><td>15%</td><td>12%</td><td>15%</td><td>12%</td></tr></table> <table><tr><th>考核指标</th><th>业绩完成度</th><th>公司层面归属比例（X）</th></tr><tr><td rowspan="3">各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）</td><td>$A \geq Am$或$B \geq Bm$</td><td>$X=100\%$</td></tr><tr><td>$An \leq A < Am$或$Bn \leq B < Bm$</td><td>$X=80\%$</td></tr><tr><td>$A < An$且$B < Bn$</td><td>$X=0$</td></tr></table>	归属期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）	第一个归属期	2023年	15%	12%	15%	12%	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	$X=80\%$	$A < An$ 且 $B < Bn$	$X=0$	2023年度营业收入相对于2022年增长率为16.27%，满足归属条件。
归属期	考核年度			各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）																						
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）																							
第一个归属期	2023年	15%	12%	15%	12%																							
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）																										
各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$																										
	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	$X=80\%$																										
	$A < An$ 且 $B < Bn$	$X=0$																										
4	公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的综合考评结果确定其归属比例，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象归属比例： <table><tr><th>考核结果</th><th>优秀（A）</th><th>良好（B）</th><th>合格（C）</th><th>不合格（D）</th></tr><tr><td>归属比例</td><td>1.0</td><td>0.8</td><td>0.6</td><td>0</td></tr></table>	考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）	归属比例	1.0	0.8	0.6	0	除7激励对象离职，剩余32名激励对象中，22名激励对象2023年度个人绩效考核结果为A，当期个人层面归属比例为100%；2名激励对																
考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）																								
归属比例	1.0	0.8	0.6	0																								

		象2023年度个人绩效考评结果为B，当期个人层面归属比例为80%；6名激励对象2023年度个人绩效考评结果为C，当期个人层面归属比例为60%；2名激励对象2023年度个人绩效考评结果为D，当期个人层面归属比例为0。
--	--	---

2. 预留授予部分归属的情况

（1）预留授予部分第一个归属期说明

根据《激励计划》等相关规定，自预留部分授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止为第一个归属期，归属权益数量占预留授予限制性股票总量的 40%。本次激励计划限制性股票的预留授予日为 2023 年 9 月 27 日，因此，公司本次激励计划预留授予的限制性股票于 2024 年 9 月 27 日进入第一个归属期。

（2）预留授予部分归属条件成就的说明

公司董事会认为本次激励计划预留授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，现就归属条件成就情况说明如下：

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生以下任一情形： （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；	公司未发生左述情形，满足归属条件。

	(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	激励对象未发生以下任一情形： (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。	激励对象未发生左述情形，满足归属条件。																										
3	公司层面业绩考核要求：以2022年营业收入值为基数，对2023年度营业收入值定比2022年营业收入值的增长率（A）或对2023年度营业收入累计值定比2022年营业收入值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例X。具体考核目标如下： <table><tr><th rowspan="2">归属期</th><th rowspan="2">考核年度</th><th colspan="2">各考核年度营业收入增长率（A）</th><th colspan="2">各考核年度累计营业收入增长率（B）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th><th>目标值（Bm）</th><th>触发值（Bn）</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2023年</td><td>15%</td><td>12%</td><td>15%</td><td>12%</td></tr></table> <table><tr><th>考核指标</th><th>业绩完成度</th><th>公司层面归属比例（X）</th></tr><tr><td rowspan="3">各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）</td><td>$A \geq Am$或$B \geq Bm$</td><td>$X=100\%$</td></tr><tr><td>$An \leq A < Am$或$Bn \leq B < Bm$</td><td>$X=80\%$</td></tr><tr><td>$A < An$且$B < Bn$</td><td>$X=0$</td></tr></table>	归属期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）	第一个归属期	2023年	15%	12%	15%	12%	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）	各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	$X=80\%$	$A < An$ 且 $B < Bn$	$X=0$	2023年度营业收入相对于2022年增长率为16.27%，满足归属条件。
归属期	考核年度			各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）																						
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）																							
第一个归属期	2023年	15%	12%	15%	12%																							
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）																										
各考核年度营业收入增长率（A）或累计营业收入增长率（B）	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	$X=100\%$																										
	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	$X=80\%$																										
	$A < An$ 且 $B < Bn$	$X=0$																										
4	公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的综合考评结果确定其归属比例，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象归属比例： <table><tr><th>考核结果</th><th>优秀（A）</th><th>良好（B）</th><th>合格（C）</th><th>不合格（D）</th></tr><tr><td>归属比例</td><td>1.0</td><td>0.8</td><td>0.6</td><td>0</td></tr></table>	考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）	归属比例	1.0	0.8	0.6	0	预留授予的3名激励对象中，1名激励对象2023年度个人绩效考评结果为A，当期个人层面归属比例为100%；2名激励对象2023年度个																
考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）																								
归属比例	1.0	0.8	0.6	0																								

		人绩效考核结果为D，当期个人层面归属比例为0。
--	--	-------------------------

3. 本次归属的人数、数量及价格

根据公司第三届董事会第二十四次会议审议通过的《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，公司首次授予部分可归属人数为 30 人，可归属数量为 162,600 股；预留授予部分可归属人数为 1 人，可归属数量为 5,000 股，归属价格均为 15.50 元/股。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次作废的原因及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定，本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定，不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营业绩产生重大影响，不会影响公司本次激励计划继续实施。公司本次激励计划首次及预留授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。

三、本次作废及归属的信息披露

根据《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定，公司将及时公告《第三届董事会第二十四次会议决议公告》《第三届监事会第十九次会议决议公告》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》及《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的公告》等文件。随着本次激励计划的推进，公司还应按照法律、法规、规范性文件的相关规定，及时履行相关的信息披露义务。

经核查，本所律师认为，公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定履行后续信息披露义务。

四、结论性意见

综上，本所律师认为，根据股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具之日，本次作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。本次作废的原因及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定，本次作废符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定，不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营业绩产生重大影响，不会影响公司本次激励计划继续实施。公司本次激励计划首次及预留授予的限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段应履行的信息披露义务，公司尚需按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定履行后续信息披露义务。

（本页以下无正文，仅为签署页）

（此页无正文，系《上海君澜律师事务所关于北京零点有数数据科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划作废部分限制性股票及部分限制性股票归属条件成就之法律意见书》之签字盖章页）

本法律意见书于 2025 年 2 月 20 日出具，正本一式贰份，无副本。

上海君澜律师事务所（盖章）

负责人：

经办律师：

党江舟

金 剑

何梦琪