

华泰联合证券有限责任公司

关于

北京久其软件股份有限公司

发行股份及支付现金购买资产

之

补充独立财务顾问报告（二）

独立财务顾问



签署日期：二〇一四年十二月

声 明

华泰联合证券有限责任公司（以下简称“本独立财务顾问”）受北京久其软件股份有限公司（以下简称“久其软件”、“上市公司”或“公司”）委托，担任本次发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金的独立财务顾问。本独立财务顾问对本补充独立财务顾问报告特作如下声明：

1、本独立财务顾问本着客观、公正的原则对本次交易出具本补充独立财务顾问报告。

2、本补充独立财务顾问报告所依据的文件、材料由相关各方向本独立财务顾问提供，相关各方对所提供资料的真实性、准确性、完整性负责，相关各方保证不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对所提供资料的合法性、真实性、完整性承担个别和连带责任。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

3、对于对本补充独立财务顾问报告至关重要而又无法得到独立证据支持或需要法律、审计、评估等专业知识来识别的事实，本独立财务顾问主要依据有关政府部门、律师事务所、会计师事务所、资产评估机构及其他有关单位、个人出具的意见、说明及其他文件做出判断。

4、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本补充独立财务顾问报告中列载的信息和本报告做任何解释或者说明。

5、本补充独立财务顾问报告仅根据中国证监会并购重组委2014年第70次会议审核结果公告的要求发表补充独立财务顾问意见，不构成任何投资建议，对投资者根据本补充独立财务顾问报告做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

华泰联合证券有限责任公司关于
北京久其软件股份有限公司
发行股份及支付现金购买资产
之补充独立财务顾问报告（二）

中国证券监督管理委员会：

2014 年 12 月 3 日，贵会发布《并购重组委 2014 年第 70 次会议审核结果公告》，就北京久其软件股份有限公司发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金及关联交易方案提出了审核意见。独立财务顾问华泰联合证券有限责任公司按审核意见的要求对相关事项进行了认真核查和回复，并出具本补充独立财务顾问报告，现提交贵会，请予审核。

如无特别说明，本补充独立财务顾问报告中所采用的释义与《华泰联合证券有限责任公司关于北京久其软件股份有限公司发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金之独立财务顾问报告》一致。

本补充独立财务顾问报告中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，这些差异是由于四舍五入造成的。

问题：请申请人补充披露标的公司终止《股权期权激励计划》后，是否存在潜在的法律或经济纠纷风险；是否存在因终止前述激励计划而对核心员工的其他激励措施安排，以及对未来盈利预测的影响。请独立财务顾问、律师和会计师核查并发表明确意见。

答复：

一、标的公司终止《股权期权激励计划》后不存在潜在的法律或经济纠纷风险的说明

2013年12月24日，亿起联科技股东会审议通过了《股权期权激励计划》和《股权激励计划（2013年度）管理办法》。根据该《股权期权激励计划》，王新、李勇、韩辉各自将其持有的公司股权中的10%用于实施股权激励计划。根据王新与股权激励对象于2013年至2014年间签署的《管理团队员工股权期权激励协议》，股权激励对象共包括黄明坤、刘浪、李云辉、金炫春、罗云、王辉等六人。股权激励对象达到服务年限并满足业绩考核指标的要求后方可获得相关股权。

根据《股权期权激励计划》中“公司拟实施IPO或股东拟出售所持公司50%以上股权的，经公司股东会同意后，本股权期权激励计划应终止且自始无效。”的约定，以及股东会决议和相关股东出具的说明，亿起联科技于2014年8月13日召开股东会并同意停止实施亿起联科技的全部股权激励计划。王新分别与黄明坤、刘浪、李云辉、金炫春、罗云、王辉等六人签署了《北京亿起联科技有限公司<管理团队员工股权激励协议>之终止协议》（下称《终止协议》）并约定，各方原签署的《管理团队员工股权期权激励协议》自始无效，黄明坤等六人不再依据《管理团队员工股权期权激励协议》以及与股权激励计划有关的其他法律文件主张任何权利。

根据王新、李勇出具的书面说明、相关协议等资料，并经独立财务顾问、律师当面逐一访谈王新、李勇以及黄明坤等六名股权激励对象并核查了激励方案、激励计划、激励协议及终止激励计划协议等文件，终止股权激励计划系黄明坤等六人自愿行为，是其真实意思表示，不会由于股权激励计划终止导致黄明坤等六人与亿起联科技、王新、李勇之间发生潜在法律或经济纠纷。

二、对核心员工的其他激励措施安排及其对未来盈利预测的影响

(一) 对核心员工的其他激励措施安排

标的公司为充分调动核心员工的工作积极性,将公司利益和员工个人利益更加紧密地结合在一起,将在终止《股权期权激励计划》后,从两个方面对之前签署了相关激励计划的 6 名员工进行激励:

1、自 2015 年起,标的公司将提升前述 6 名员工的基本工资待遇 30%,较标的公司现有薪酬制度下正常的提升幅度更大,从而显著提升前述 6 名员工所享受的基本工资薪酬待遇;

2、标的公司将向前述 6 名员工提供一次性奖金,金额为其加薪前的年工资水平,分 2015 年、2016 年和 2017 年三年发放,并以本次交易中标的公司业绩承诺实现作为发放条件,用于激励其为标的公司贡献更大的价值。

此外,未来标的公司成为上市公司全资子公司后,上市公司将会考虑在适当时机通过股权激励计划等方式,对标的公司核心员工进行激励,确保核心员工的稳定性和工作积极性不受到前述《股权期权激励计划》终止的影响。

(二) 对未来盈利预测的影响

立信审计出具的信会师报字[2014]第 711189 号《盈利预测审核报告》中已经考虑了上述薪资方面的激励措施对标的公司相关费用科目所带来的影响。具体情况如下:

1、《盈利预测审核报告》中销售费用“工资及福利费”明细科目在 2014 年度(包括 2014 年 1-7 月实现数和 2014 年 8-12 月预测数)和 2015 年度的发生额明细如下:

单位: 元

部门	2014 年度 (激励实施前)	2015 年度 (激励实施后)
核心人员(黄明坤、金炫春)	261,247	416,724
营销部(含营销人员奖金提成)	4,116,568	5,400,995
渠道部	205,540	331,357

商务部	582,739	814,586
平台运营部	290,728	503,954
市场部	258,235	507,965
合计	5,738,207	7,992,559

2、《盈利预测审核报告》中管理费用“工资及福利费”明细科目在 2014 年度（包括 2014 年 1-7 月实现数和 2014 年 8-12 月预测数）和 2015 年度的发生额明细如下：

单位：元

部门	2014 年度 (激励实施前)	2015 年度 (激励实施后)
核心人员（刘浪、李云辉、罗云、王辉）	500,927	1,003,233
技术研发部	1,558,933	2,148,727
产品事业部	196,088	186,333
财务部	288,479	398,305
人力行政部	382,420	458,209
总裁办公室	414,304	443,545
合计	3,341,151	4,638,352

总体来看，标的公司 2015 年度各部门人员薪酬费用普遍增幅较大，主要是由于标的公司业务规模显著上升，各部门人员数量相应增长 30%至 50%所致。产品事业部由于标的公司业务重心和经营策略的调整，未来将不再作为标的公司主要业务部门，部门人数较 2014 年上半年也将有所减少，因此人员薪酬费用 2015 年度预测值较 2014 年度有所减低。核心人员薪酬费用主要受到前述薪酬激励安排的影响，个人薪酬增幅高于其他员工平均增幅，体现了相关薪酬激励安排在原《股权期权激励计划》终止的情况下对核心员工利益的补偿，有利于提升标的公司核心员工的稳定性和工作积极性。

因此，标的公司 2015 年度销售费用及管理费用中的“工资及福利费”明细科目的预测，已经包含了因实施前述针对 6 名核心员工的薪酬激励措施而增加标的公司人工费用的影响。

三、独立财务顾问核查意见

经核查，独立财务顾问认为：标的公司终止《股权期权激励计划》后不存在潜在的法律或经济纠纷风险；标的公司因终止《股权期权激励计划》对核心员工进行了薪酬待遇方面的其他激励安排，相关激励安排能够保持标的公司核心员工的稳定和工作积极性，同时在标的公司盈利预测中已经考虑该项激励安排对标的公司相关费用科目的影响。

（本页无正文，为《华泰联合证券有限责任公司关于北京久其软件股份有限公司发行股份及支付现金购买资产之补充独立财务顾问报告（二）》之签字盖章页）

法定代表人：_____

吴晓东

内核负责人：_____

滕建华

部门负责人：_____

宁敖

财务顾问主办人：_____

权威

倪佳伟

财务顾问协办人：_____

王勃

朱爱鹏

华泰联合证券有限责任公司

年 月 日