

公司简称：立思辰

证券代码：300010

上海荣正投资咨询有限公司
关于
北京立思辰科技股份有限公司
2016年股票期权与限制性股票激励计划
(草案)
之
独立财务顾问报告

2016年7月

目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	5
三、基本假设.....	6
四、本激励计划的主要内容.....	7
（一）激励对象及分配.....	7
（二）授予的股票期权与限制性股票数量.....	7
（三）股票来源.....	7
（四）本计划的有效期、授权日（授予日）及授予后相关时间安排.....	8
（五）行权价格、授予价格.....	11
（六）本激励计划的考核.....	11
（七）本激励计划其他内容.....	13
五、独立财务顾问意见.....	14
（一）对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	14
（二）对公司实行本激励计划可行性的核查意见.....	14
（三）对激励对象范围和资格的核查意见.....	15
（四）对本激励计划权益授出额度的核查意见.....	15
（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见 ..	15
（六）本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见 ..	16
（七）对公司实施本激励计划的财务意见.....	16
（八）公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见 ..	17
（九）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	17
（十）其他应当说明的事项.....	18
六、备查文件及咨询方式.....	19
（一）备查文件.....	19
（二）咨询方式.....	19

一、释义

1. 立思辰、上市公司、公司：北京立思辰科技股份有限公司。
2. 本激励计划、本计划：以立思辰股票为标的，对公司董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划。
3. 股票期权、期权：立思辰授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利。
4. 限制性股票：按照本计划规定的条件，授予激励对象一定数量的立思辰股票。
5. 激励对象：按照本计划规定获得股票期权、限制性股票的立思辰董事、高级管理人员及其他员工。
6. 授予日：公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日。
7. 等待期：股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。
8. 行权：激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照股票期权激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
9. 可行权日：激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
10. 行权价格：本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格。
11. 行权条件：根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
12. 授予价格：立思辰授予激励对象每一股限制性股票的价格。
13. 锁定期：激励对象根据本计划获授的股票期权或限制性股票被禁止转让的期限。
14. 解锁日：本计划规定的解锁条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除锁定之日。
15. 解锁条件：根据限制性股票激励计划激励对象所获股权解锁所必需满足的条件。
16. 《公司法》：《中华人民共和国公司法》。
17. 《证券法》：《中华人民共和国证券法》。
18. 《管理办法》：《上市公司股权激励管理办法（试行）》。
19. 《公司章程》：《北京立思辰科技股份有限公司章程》。

- 20. 中国证监会：中国证券监督管理委员会。
- 21. 证券交易所：深圳证券交易所。
- 22. 元：人民币元。

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由立思辰提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本计划对立思辰股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对立思辰的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）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。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本计划涉及的各方能够诚实守信的按照本计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

立思辰股票期权与限制性股票激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和立思辰的实际情况，对公司的激励对象采取股票期权与限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对本激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计64人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心管理人员；
- 3、公司核心业务（技术）人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股公司任职并已与公司签署劳动合同。

预留部分的激励对象由董事会提出，监事会负责核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定，但在本激励计划存续期间纳入的激励对象。包括本公司招聘的特殊人才以及公司董事会认为需要调增激励数量的激励对象。

（二）授予的股票期权与限制性股票数量

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。其股票来源为公司向激励对象定向发行新股。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计1150万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额86475.75万股的1.33%，其中，首次授予1060万份权益，占本计划授出权益总额的92.17%，占公司股本总额的1.23%，预留90万份权益，占本计划授出权益总额的7.83%，占公司股本总额的0.10%，具体如下：

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予510万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额86475.75万

股的0.59%；其中，首次授予465万份，占本次股票期权授予总量的91.18%，占公司股本总额的0.54%，预留45万份，占本次股票期权授予总量的8.82%，占公司股本总额的0.05%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予640万股公司限制性股票，占本激励计划签署时公司股本总额86475.75万股的0.74%；其中，首次授予595万股，占本次限制性股票授予总量的92.97%，占公司股本总额的0.69%，预留45万股，占本次限制性股票授予总量的7.03%，占公司股本总额的0.05%。

授予的股票期权和限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	获授的股票期权数量（万份）	获授权益总量（万份）	获授权益占授予总数的比例	获授权益占目前总股本的比例
潘凤岩	副总裁	41.5	41.5	83	7.22%	0.10%
方伟航	副总裁	10	7.5	17.5	1.52%	0.02%
朱秋荣	副总裁	7.5	7.5	15	1.30%	0.02%
黄威	副总裁	130	0	130	11.30%	0.15%
刘顺利	副总裁	12.5	12.5	25	2.17%	0.03%
黄祥侶	副总裁	12.5	12.5	25	2.17%	0.03%
华婷	副总裁	15	15	30	2.61%	0.03%
核心管理人员、核心业务（技术）人员（57人）		366	368.5	734.5	63.87%	0.85%
预留		45	45	90	7.83%	0.10%
合计		640	510	1150	100.00%	1.33%

（三）股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

（四）本计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排

1、股票期权激励计划：

（1）有效期

本激励计划有效期为股票期权首次授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，不超过4年。

（2）授权日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。首次授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起30日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，完成登记、公告等相关程序；预留部分须在首次授予完成后的12个月内授出。授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1) 公司定期报告公布前30日内；
- 2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

（3）等待期

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为12个月。

（4）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1) 公司定期报告公告前10日至公告后2个交易日内；
- 2) 重大交易或重大事项决定过程中至公告后2个交易日；
- 3) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授予日起满12个月后，激励对象应在未来36个月内分三期行权。

首次授予期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留部分的股票期权自相应的授权日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权，行权时间如下表所示：

预留行权安排	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个预留行权期	自预留部分期权的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个预留行权期	自预留部分期权的授予日起24个月后的首个交易日起至相应的授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

计划有效期结束后，对已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划：

（1）有效期

激励计划有效期为自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解锁或回购注销完毕之日止，不超过4年。

（2）授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。首次授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起30日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，完成登记、公告等相关程序；预留部分须在首次授予完成后的12个月内授出。授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1) 公司定期报告公布前30日内；
- 2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

（3）锁定期

限制性股票授予后即行锁定。本计划授予的限制性股票适用不同的锁定期，均自授予日起计算。激励对象因获授的尚未解锁的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派息、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定。

（4）解锁日

首次授予的限制性股票解锁安排如下表所示：

解锁安排	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一次解锁	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次解锁	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解锁	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留部分的限制性股票解锁安排如下：

预留解锁安排	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一次预留解锁	自预留部分权益的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二次预留解锁	自预留部分权益的授予日起24个月后的首个交易日起至相应的授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

（五）行权价格、授予价格

1、股票期权行权价格

（1）首次授予：

首次授予激励对象股票期权的行权价格取下述两个价格中的较高者：

股票期权激励计划草案摘要公告前 1 交易日的公司标的股票收盘价；

股票期权激励计划草案摘要公告前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

（2）预留授予：

预留部分在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。预留授予的行权价格取下列两个价格中的较高者：

（i）每次预留授予公告披露前一个交易日的公司标的股票收盘价；

（ii）每次预留授予公告披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

2、限制性股票授予价格

（1）首次授予：

首次授予激励对象限制性股票的价格取下述价格的 50%：

限制性股票激励计划草案公告前 20 个交易日公司标的股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）。

（2）预留授予：

预留部分限制性股票在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。授予价格依据预留授予公告披露前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%确定。

（六）本激励计划的考核

1、股票期权激励计划：激励对象行使已获授的股票期权必须满足如下业绩考核条件：

（1）公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	定比 2015 年，2016 年公司净利润增长率不低于 130%；
第二个行权期	定比 2015 年，2017 年公司净利润增长率不低于 210%；
第三个行权期	定比 2015 年，2018 年公司净利润增长率不低于 320%。

预留部分的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

预留行权期	业绩考核目标
第一个预留行权期	定比 2015 年，2017 年公司净利润增长率不低于 210%；
第二个预留行权期	定比 2015 年，2018 年公司净利润增长率不低于 320%。

上述“净利润”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平

均水平且不得为负。

若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

（2）个人绩效考核要求

根据公司制定的《北京立思辰科技股份有限公司2016年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D/E档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

2、限制性股票激励计划：限制性股票的解锁条件同期权的行权条件。若解锁条件未达成，则由公司回购限制性股票并注销。

限制性股票的个人考核同期权的考核方式，若上一年度激励对象个人绩效考核为“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，由公司回购并注销。

（七）本激励计划其他内容

本激励计划的其他内容详见《北京立思辰科技股份有限公司 2016 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、立思辰不存在《管理办法》规定的不能行使股权激励计划的情形：

（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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会认定的其他情形。

2、立思辰股票期权与限制性股票激励计划所确定的激励对象及分配、激励数量、股票来源、资金来源、获授条件、授予安排、禁售期、等待期、行权条件、解锁期、激励对象个人情况发生变化时如何实施股权激励计划、股权激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

经核查，本财务顾问认为：立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行本激励计划可行性的核查意见

1、本激励计划符合法律、法规的规定

公司为实施本激励计划而制定的《北京立思辰科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》符合法律、法规和规范性文件的相关规定，公司就实行本激励计划已经履行的程序符合《管理办法》的有关规定，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、法规的强制性规定情形。

2、本激励计划在操作程序上具有可行性

本计划明确规定了授予股票期权与限制性股票及激励对象获授、行权或解锁程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

因此本计划在操作上是可行的。

经核查，本财务顾问认为：立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性，因此是可行的。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

本激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的
规定，且不存在下列现象：

- 1、最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形的。

本次激励对象中，无独立董事、无公司监事，无持股 5% 以上的主要股东或
实际控制人及其配偶与直系近亲属未参与本激励计划。

本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

经核查，本财务顾问认为：立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划
所规定的激励对象范围和资格符合《股权激励管理办法》、《备忘录 1 号》、《备忘
录 2 号》和《备忘录 3 号》的规定。

（四）对本激励计划权益授出额度的核查意见

1、本激励计划的权益授出总额度

本激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效的股
权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 10%。

2、本激励计划的权益授出额度分配

本激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司
股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本财务顾问认为：立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划
的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意 见

本激励计划中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象。

（六）本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、本激励计划符合相关法律、法规的规定

立思辰股票期权与限制性股票激励计划符合《股权激励管理办法》的相关规定，且符合《公司法》、《证券法》、《上市公司章程指引》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、股票期权与限制性股票的时间安排与考核

每份股票期权和限制性股票有效期为自权益授予日起四年，体现了计划的长期性，同时对行权期（解锁期）建立了严格的公司业绩考核与个人绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本财务顾问认为：立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（七）对公司实施本激励计划的财务意见

立思辰股权激励费用计量、提取与会计核算的建议：

根据 2006 年 2 月财政部颁布的《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，立思辰在股票期权激励计划中向激励对象授予的股票期权与限制性股票作为企业对权益结算支付，应当在授予日按照以下规定进行处理：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在资产负债表日，后续信息表明可行权权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整，并在可行权日调整至实际可行权的权益工具数量。

对于股票期权激励计划：等待期，是指可行权条件得到满足的期间。对于可行权条件为规定服务期间的股份支付，等待期为授予日至可行权日的期间；对于

可行权条件为规定业绩的股份支付，应当在授予日根据最可能的业绩结果预计等待期的长度。可行权日，是指可行权条件得到满足、职工和其他方具有从企业取得权益工具或现金的权利的日期。

对于限制性股票激励计划：锁定期，是指可解锁条件得到满足的期间。对于可解锁条件为规定服务期间的股份支付，解锁期为授予日至可解锁的期间；对于可解锁条件为规定业绩的股份支付，应当在授予日根据最可能的业绩结果预计等待期的长度。可解锁日，是指可解锁条件得到满足、职工和其他方具有从企业取得权益工具或现金的权利的日期。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议立思辰在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

（八）公司实施本激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在股票期权与限制性股票授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成正相关变化。

因此本激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本财务顾问认为：从长远看，立思辰 2016 年股票期权与限制性股票激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（九）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

立思辰本次股票期权与限制性股票激励计划的考核指标体系为净利润增长率，净利润增长率指标反映了未来能带给股东的可分配利润的增长速度，用以衡量公司盈利能力的成长性。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划对个人还设置了严密的绩效考核体系。

经分析，本财务顾问认为：立思辰本次股票期权与限制性股票激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十）其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的本激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《北京立思辰科技股份有限公司2016年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为立思辰本次股票期权与限制性股票激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需立思辰股东大会审议通过。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《北京立思辰科技股份有限公司 2016 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
- 2、北京立思辰科技股份有限公司第三届董事会第三十二次会议决议
- 3、北京立思辰科技股份有限公司独立董事关于立思辰股票期权与限制性股票激励计划（草案）的独立意见
- 4、北京立思辰科技股份有限公司第三届监事会第十六次会议决议
- 5、《北京立思辰科技股份有限公司章程》

（二）咨询方式

单位名称： 上海荣正投资咨询有限公司

经 办 人： 何志聪

联系电话： 021-52588686

传 真： 021-52583528

联系地址： 上海市新华路 639 号

邮 编： 200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询有限公司关于北京立思辰科技股份有限公司 2016 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：

上海荣正投资咨询有限公司

二〇一六年七月八日