

上海美特斯邦威服饰股份有限公司

股票期权激励计划管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步促进公司建立、健全激励与约束机制，保证《上海美特斯邦威服饰股份有限公司股票期权激励计划》的顺利实施，制定本办法。

第二条 《上海美特斯邦威服饰股份有限公司股票期权激励计划》由美邦服饰股东大会批准实施。

第二章 管理机构

第三条 公司股东大会是股票期权激励计划的最高决策机构，应履行以下职责：

- 1、审批由公司董事会提交的股票期权激励计划；
- 2、审批公司股票期权激励计划的重大修改、中止和终止；
- 3、对董事会办理有关股票期权激励计划相关事宜的授予；
- 4、其他应由股东大会决定的事项。

第四条 公司董事会是股票期权激励计划的管理机构，在获得股东大会授予后，由董事会履行授予的相关权利。董事会应履行以下职责：

- 1、审议薪酬与绩效考核委员会拟订、修改的股票期权激励计划，报股东大会审批；
- 2、审批薪酬与绩效考核委员会拟订的年度股权激励实施方案，内容包括但不限于年度计划授予额度、激励对象资格、授予额度、授予日、行权时间、授予价格等；
- 3、审议、批准薪酬与绩效考核委员会拟订、修改的股票期权激励计划的相关配套的规章制度；
- 4、听取薪酬与绩效考核委员会关于股票期权激励计划实施情况报告；
- 5、股东大会授予董事会办理的有关股票期权激励计划相关事宜；
- 6、其他应由董事会决定的事项。

第五条 薪酬与绩效考核委员会是董事会下属机构，负责公司股票期权激励计划的日常管理事务。应履行以下职责：

- 1、拟订、修改公司股票期权激励计划；
- 2、拟订、修改公司与股权激励相关配套的规章制度；
- 3、拟订年度股权激励实施方案；
- 4、拟订、修改激励计划授予价格、授予数量的调整方式；
- 5、向董事会报告股票期权激励计划的执行情况；
- 6、其他应由薪酬与绩效考核委员会决定的事项。

第六条 公司监事会是股票期权激励计划的监督机构，负责监督公司股票期权激励计划的制订、修改、实施。其应履行以下职责：

- 1、股票期权激励计划经董事会审议通过后，监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。
- 2、监督公司股票期权激励计划的实施，包括但不限于监督薪酬与绩效考核委员会的组织管理工作、公司及员工绩效考核的评定及程序、股票期权激励计划执行程序等；
- 3、在年度股东大会上报告股票期权激励计划监督过程中发现的问题。

第三章 激励对象入选条件及筛选程序

第七条 激励对象入选条件

本计划的激励对象为目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

以下三点为进行激励对象选择的主要参考因素：

- 1、职务要求：公司主管级以上（含主管）的人员或资深业务职人员；
- 2、进入公司后服务期已超过 6 个月；
- 3、绩效考核要求：入选股票期权激励计划上年度的绩效考核至少达到 D 等以上（含 D 等）。

若不满足上述条件，但经董事会特别批准的激励对象也可参与激励计划。

第八条 激励对象筛选程序

- 1、由各部门提名激励对象候选人提交给人力资源部门；
- 2、人力资源部门对激励对象候选人进行考核及筛选，将筛选出的名单提交给薪酬与绩效考核委员会；

- 3、公司薪酬与绩效考核委员会根据人力资源部门提交的名单进行讨论及筛选确定拟激励对象名单，后将名单提交至董事会审议；
- 4、由董事会审议通过并确定最终激励对象名单。

第四章 股票期权授予份额的依据与实施程序

第九条 激励对象的具体期权份额由硬指标、软指标和司龄三个维度综合来构建模型测算。其中硬指标主要参考激励对象 KPI 绩效考核成绩，软指标主要参考企业文化价值观评估成绩。其中硬指标和软指标合计权重为 90%，司龄权重为 10%。

第十条 各管理职级标准由薪酬与绩效考核委员会确定，具体的管理职级分类按照公司人力资源部门设定的标准执行。

第十一条 激励对象入选股票期权激励计划前一个年度的 KPI 考核至少达到 D 等以上（含 D 等），KPI 考核成绩 E 等的员工不纳入股权激励计划。各等级对应的系数如下表所示：

绩效考核成绩	系数
A	1.25
B	1.10
C	1.00
D	0.85

其最终的硬指标系数主要参考激励对象授予前一年度 KPI 考核成绩。

第十二条 软指标主要参考激励对象授予前一年度企业文化价值观评估成绩，软指标系数=企业文化价值观评估成绩/3 分。

第十三条 为鼓励广大员工为公司长期服务，股权激励计划授予额度时充分考虑员工司龄这一维度，激励对象在公司的实际服务年限，满六个月起算，整数年份之外满六个月计为一年，不满六个月不计算（多次入职以最近一次为准计算）。

具体标准如下：

司龄（年）	R ≥ 10	R=9	R=8	R=7	R=6	R=5	R=4	R=3	R=2	R ≤ 1
司龄系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1

第十四条 激励对象授予的期权份额根据上述第九至十三条的各项系数构建模型测算所得。

- 激励对象考核成绩系数=（软硬指标系数*90%+司龄系数*10%）
- 激励对象测算期权份额=本职级标准*激励对象综合系数

第五章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

第十五条 授予股票期权的模式

公司股票期权每年持续授予，分期兑现，直至授予总量达到授予激励计划总量的上限。

每年上半年根据上年度考核情况对符合本办法的激励对象授予相应期权。

每年授予的期权均分四年行权，等待期均为一年。

具体激励对象名单及其分配比例由公司董事会审定，公司监事会核查，需报经公司股东大会批准的还应当履行相关程序。

第十六条 授予股票期权的程序

- 1、薪酬与绩效考核委员会负责拟定股票期权授予方案。
- 2、董事会审议批准薪酬与绩效考核委员会拟定的股票期权授予方案。
- 3、监事会核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符。
- 4、公司与激励对象签署《股票期权协议书》，以此约定双方的权利义务关系。《股票期权协议书》也是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等。

第十七条 本计划的激励对象必须在公司服务满 24 个月后方可开始行权。

激励对象自授予日起一年后开始行权，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 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、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；
- 4、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。

公司股权激励计划授予的股票期权自激励计划授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 48 个月内分四期行权。授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

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	自授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，未行权的该部分期权由公司注销。

第十八条 激励对象行权的程序

- 1、激励对象向薪酬与绩效考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。
- 2、董事会授予薪酬与绩效考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。
- 3、激励对象的行权申请经薪酬与绩效考核委员会确认后，以激励对象签署行权申请书的前一交易日的收盘价与授予价的差价作为激励对象的行权受益。
- 4、具体行权事宜由公司薪酬与绩效考核委员会统一负责安排。

第六章 股票期权的行权条件

第十九条 激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

- 1、美邦服饰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、激励对象未发生以下任一情形：
 - (1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；
 - (2) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
 - (3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

(4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、股权激励计划在行权期的4个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	相对基准年份净资产收益率不低于12%，净利润增长不低于25%
第二个行权期	相对基准年份净资产收益率不低于12%，净利润增长不低于56%
第三个行权期	相对基准年份净资产收益率不低于12%，净利润增长不低于95%
第四个行权期	相对基准年份净资产收益率不低于12%，净利润增长不低于144%

以上净资产收益率与净利润增长率指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，净利润指归属于母公司所有者的净利润。若公司发生再融资行为，净资产为在融资当年及下一年扣除再融资数量后的净资产值。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

除此之外，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。

4、根据公司考核办法，激励对象上一年度个人绩效考核成绩需要达到公司标准方可行权。

第七章 公司与激励对象各自的权利义务

第二十条 公司的权利与义务

1、根据国家相关监管机构规定，股权激励方案中设定的公司业绩总体指标如无法完成，则取消该年度的对所有激励对象的股权激励额度；

2、公司有权要求激励对象按其所任职岗位的要求为公司工作，如激励对象不能胜任所任职工作岗位或者年度绩效考核成绩未能达到 D 等以上（含 D 等），经公司董

事会批准，可以依照激励计划的规定取消激励对象尚未行权的股票期权；

3、若激励对象发生触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权，并要求激励对象返还其已行权的股票期权收益；

4、公司根据国家有关税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

5、公司不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益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。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第二十一条 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，达到公司所要求的业绩考核标准，为公司的发展做出应有贡献；

2、激励对象有权且应当依照激励计划的规定行权；

3、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家有关税收的法律法规缴纳个人所得税及其它税费；

5、法律、法规规定的其他相关权利和义务。

第八章 股票期权激励计划的变更、终止

第二十二条 因标的股票除权、除息或其他原因需要调整授予价格或股票期权数量的，可以按照激励计划规定的原则和方式进行调整。股东大会授予董事会决议审查通过，并及时进行信息披露。

第二十三条 在激励计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施激励计划，不得向激励对象继续授予新的股票期权，激励对象根据激励计划已获授但尚未行使的股票期权终止行使并被注销：

1、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、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚。

第二十四条 激励对象个人情况发生变化

1、当发生以下情况时，经公司董事会批准，在情况发生之日，对激励对象已获

准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权收益。

(1) 违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

(2) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

(3) 因犯罪行为被依法追究刑事责任。

2、当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

(1) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

(2) 单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

(3) 与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，个人提出不再续订；

(4) 因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；

(5) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

(6) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(7) 因考核不合格或经总经理办公会认定不能胜任工作岗位，经公司董事会批准；

(8) 其它董事会薪酬与绩效考核委员会认定的情况。

3、当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

(1) 劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；

(2) 到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；

(3) 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；

(4) 因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；

(5) 其它董事会薪酬与绩效考核委员会认定的情况。

4、其它未说明的情况由董事会薪酬与绩效考核委员会认定，并确定其处理方式。

第九章 附则

第二十五条 本办法如与国家颁布的相关法律、法规发生冲突，由薪酬与绩效考核委员会负责对相关条款进行修改。

第二十六条 在股票期权激励计划的有效期内，如股权激励相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对激励计划进行相应调整。

第二十七条 公司须根据国家相关规定进行信息披露。

第二十八条 本办法自董事会审议通过之日起开始实施，由公司董事会负责解释。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司

2010年4月20日