

证券简称：美邦服饰

证券代码：002269

上海美特斯邦威服饰股份有限公司
股票期权激励计划（草案）
摘要

上海美特斯邦威服饰股份有限公司

二〇一〇年四月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《上海美特斯邦威服饰股份有限公司章程》制定。

2、上海美特斯邦威服饰股份有限公司（以下简称“美邦服饰”或“公司”）拟向激励对象授予不超过 630 万份的股票期权，约占本激励计划签署时公司股本总额 100,500 万股的 0.627%，其中首次授予 568.5 万份，占本计划签署时公司股本总额 100,500 万股的 0.566%；预留 61.5 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.76%，占本计划签署时公司股本总额的 0.061%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股美邦服饰股票的权利。本计划的股票来源为美邦服饰向激励对象定向发行股票。

3、预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、行权价格等详细内容做出充分的信息披露后，按中国证监会相关要求进行备案，并在完成其他法定程序后进行授予。

4、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 24.95 元。美邦服饰股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，行权价格将做相应的调整。

5、美邦服饰股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

6、行权安排：本计划有效期为自股票期权授权日起 10 年。本计划授予的股票期权自本期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。本次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	自本次授权日起12个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自本次授权日起24个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自本次授权日起36个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自本次授权日起48个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

7、美邦服饰承诺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。

8、美邦服饰承诺持股5%以上的主要股东或实际控制人未参与本激励计划。

9、美邦服饰承诺股权激励计划经股东大会审议通过后30日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

10、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、美邦服饰股东大会批准。

11、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

目 录

一、释义.....	5
二、股票期权激励计划的目的.....	6
三、股票期权激励对象的确定依据和范围.....	6
四、本计划所涉及的标的股票来源和数量.....	7
五、激励对象获授的股票期权分配情况.....	7
六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期.....	8
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法.....	10
八、激励对象获授权益、行权的条件.....	10
九、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	12
十、股票期权会计处理.....	13
十一、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划.....	14
十二、附则.....	16

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

美邦服饰、本公司、公司	指	上海美特斯邦威服饰股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	以美邦服饰股票为标的，对董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划。
股票期权、期权	指	美邦服饰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本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的美邦服饰董事、高级管理人员及其他员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日。
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段。
行权	指	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激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买美邦服饰股票的价格。
行权条件	指	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。
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》。
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》。
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（试行）》。
《公司章程》	指	《上海美特斯邦威服饰股份有限公司章程》。
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会。
证券交易所	指	深圳证券交易所。
元	指	人民币元。

二、股票期权激励计划的目的

为进一步完善上海美特斯邦威服饰股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，制订了本股票期权激励计划。

三、股票期权激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

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。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象包括公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员共计 200 人，部分激励对象名单如下：

姓名	职务
王泉庚	董事、副总经理
徐卫东	董事、副总经理
周文武	董事、总部管理中心副总经理
程伟雄	副总经理
尹剑侠	副总经理
韩钟伟	副总经理、董事会秘书
黄兴	财务总监
其他人员	共 193 人

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。

预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，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。

（三）激励对象的核实

公司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。

四、本计划所涉及的标的股票来源和数量

（一）授出股票期权的数量

本计划拟向激励对象授予不超过 630 万份的股票期权，约占本激励计划签署时公司股本总额 100,500 万股的 0.627%，其中首次授予 568.5 万份，占本计划签署时公司股本总额 100,500 万股的 0.566%；预留 61.5 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.76%，占本计划签署时公司股本总额的 0.061%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股美邦服饰股票的权利。本计划的股票来源为美邦服饰向激励对象定向发行股票。

（二）标的股票来源

标的股票来源为公司向激励对象定向发行美邦服饰股票。

五、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	本次获授的股票期权份数(万份)	占本次授予期权总数的比例	占目前总股本的比例
王泉庚	董事、副总经理	50	7.94%	0.050%
徐卫东	董事、副总经理	30	4.76%	0.030%
周文武	董事、总部管理中心副总经理	25	3.97%	0.025%
程伟雄	副总经理	30	4.76%	0.030%
尹剑侠	副总经理	20	3.17%	0.020%
韩钟伟	副总经理、董事会秘书	15	2.38%	0.015%
黄兴	财务总监	10	1.59%	0.010%
其他核心技术（业务）人员共计 193 人		388.5	61.67%	0.387%

预留期权数	61.5	9.76%	0.061%
合计	630	100.00%	0.627%

注：

1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人。

2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。

3、预留股票期权的授予须在每次授权前召开董事会，确定本次授权的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实后，报相关监管部门备案，并在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要及激励对象的相关信息。

六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

（一）股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为 10 年，每份股票期权自授予日起 10 年内有效。

（二）授权日

授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、美邦服饰股东大会审议批准后可由公司董事会确定，授权日应自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、定期报告公布前 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。

（三）等待期

指股票期权每次授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划每次授予等待期均为一年。

（四）可行权日

本计划的激励对象必须在公司服务满两年后方可开始行权。

在本计划通过后，每次授予的股票期权自各次的授予日起满 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 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。

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《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，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。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

（一）本次授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 24.95 元。

（二）本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

（三）预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分在每次授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、本次授权情况摘要披露前一个交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、本次授权情况摘要披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

八、激励对象获授权益、行权的条件

（一）股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

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。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条

件：

1、根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、行权安排：本计划有效期为自股票期权授权日起 10 年。本计划授予的股票期权自本期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。本次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	自本次授权日起12个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自本次授权日起24个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自本次授权日起36个月后的首个交易日起至本次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自本次授权日起48个月后的首个交易日起至本次授权日起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。

3、行权条件：

本计划授予在2010—2013年的4个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2010年净资产收益率不低于12%，2010年净利润相比2009年增长不低于25%
第二个行权期	2011年净资产收益率不低于12%，2011年净利润相比2009年增长不低于56%
第三个行权期	2012年净资产收益率不低于12%，2012年净利润相比2009年增长不低于95%
第四个行权期	2013年净资产收益率不低于12%，2013年净利润相比2009年增长不低于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，2010年、2011年、2012

年、2013 年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。

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； $P1$ 为股权登记日当日收盘价； $P2$ 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

十、股票期权会计处理

（一）期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并于2010年4月20日用该模型对首次授予的568.5万份（不包括预留部分）股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：公司每份股票期权价值为5.01元，首次授予的

568.5万份股票期权总价值为2848.19万元。

（二）期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司2010年7月初授予期权，以每份期权价值为5.01元进行测算，则2010年-2014年期权成本摊销情况见下表：

期权份额 (万份)	期权价值 (元)	期权成本 (万元)	2010年 (万元)	2011年 (万元)	2012年 (万元)	2013年 (万元)	2014年 (万元)
568.5	5.01	2848.19	741.71	1127.41	593.37	296.69	89.01

根据公司2009年年报：2009年公司的净利润约为60,423万元，且今后各年度利润将实现逐年增长。期权成本不会对公司的利润产生不良影响。

十一、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、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；
- 4、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；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）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）其它提名与薪酬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）其它提名与薪酬考核委员会认定的情况。

4、其它未说明的情况由提名与薪酬考核委员会认定，并确定其处理方式。

十二、附则

- 1、本计划在中国证监会审核无异议、美邦服饰股东大会审议通过后生效；
- 2、本计划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

董 事 会

2010年4月20日