

北京市金杜律师事务所

关于上海美特斯邦威服饰股份有限公司

限制性股票激励计划（草案修订稿）的

法律意见书

致：上海美特斯邦威服饰股份有限公司

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》（以下分别简称“《备忘录1号》”、“《备忘录2号》”、“《备忘录3号》”，合称为“《备忘录1-3号》”）及《上海美特斯邦威服饰股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，北京市金杜律师事务所（以下简称“金杜”）受上海美特斯邦威服饰股份有限公司（以下简称“公司”或“美邦服饰”）委托，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司实行限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）相关事宜出具本法律意见书。

金杜依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中国现行法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《公司章程》的有关规定发表法律意见。

本法律意见书的出具已得到公司如下保证：

1. 公司已经提供了金杜及经办律师为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明。
2. 公司提供给金杜及经办律师的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致。

金杜仅就与公司本次激励计划有关的法律问题发表意见,而不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。

金杜已严格履行法定职责,遵循了勤勉尽责和诚实信用原则,对公司本次激励计划所涉及的事实和法律问题进行了核查验证,保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

金杜同意将本法律意见书作为公司本次激励计划的必备文件之一,随其他材料一起上报或公告,并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

金杜同意公司在其为实行本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容,但公司作上述引用时,不得因引用而导致法律上的歧义或曲解,金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

本法律意见书仅供公司为本次激励计划之目的使用,不得用作任何其他目的。

金杜及经办律师出具法律意见如下:

一、 本次激励计划的合法合规性

美邦服饰董事会、监事会分别于2013年10月17日召开第二届董事会第十九次会议及第二届监事会第十七次会议,审议通过了《上海美特斯邦威服饰股份有限公司限制性股票激励计划(草案)》(“以下简称《激励计划(草案)》”)。根据中国证监会的要求并结合实际情况,公司对《激励计划(草案)》的部分内容进行了调整,形成了《上海美特斯邦威服饰股份有限公司限制性股票激励计划(草案修订稿)》(“以下简称《激励计划(草案修订稿)》”),并经公司第二届董事会第二十次会议及第二届监事会第十八次会议审议通过。

(一) 美邦服饰实施本次激励计划的主体资格

1. 美邦服饰系由上海美特斯邦威服饰有限公司整体变更设立的股份有限公司。2007年9月26日,美邦服饰取得上海市工商行政管理局核发的整体变更设立为股份有限公司后的《企业法人营业执照》(注册号310225000206755)。
2. 经中国证监会于2008年7月18日以《关于核准上海美特斯邦威服饰股份有限公司首次公开发行股票批复》(证监许可[2008]950号)批准,

美邦服饰首次公开发行 7,000 万股人民币普通股并于 2008 年 8 月 28 日在深圳证券交易所上市交易,股票简称“美邦服饰”,股票代码为 002269。

3. 美邦服饰目前持有上海市工商行政管理局于 2010 年 6 月 2 日核发的《企业法人营业执照》(注册号: 310225000206755),住所为上海市浦东新区康桥镇康桥东路 800 号,法定代表人为周成建,注册资本为人民币壹拾亿零伍佰万元,实收资本为人民币壹拾亿零伍佰万元,经营范围为“服装制造加工,服装、鞋、针纺织品、皮革制品、羽绒制品、箱包、玩具、饰品、工艺品、木制品、电子设备、五金交电、礼品、建筑材料、纸制品,日用百货,钟表眼镜,化妆品,电子产品,家用电器,文具体育用品的销售,从事货物及技术的进出口业务,附设分支机构(涉及行政许可的凭许可证经营)”。
4. 根据安永华明会计师事务所(特殊普通合伙)出具的“安永华明[2013]审字第 60644982_B01 号”《审计报告》、美邦服饰 2012 年年度报告、公司说明并经本所律师核查,美邦服饰不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的下述情形:
 - (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。
5. 根据美邦服饰信息披露文件、公司说明并经本所律师核查,美邦服饰不存在《备忘录 2 号》第二条规定的不得提出股权激励计划的下述情形:
 - (1) 上市公司发生《上市公司信息披露制度管理办法》第三十条规定的重大事件,应当履行信息披露义务,在履行信息披露义务期间及履行信息披露义务完毕后 30 日内,不得推出股权激励计划草案;
 - (2) 上市公司提出增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议至上述事项实施完毕后 30 日内,上市公司不得提出股权激励计划草案。

综上,金杜认为,美邦服饰为依法设立并有效存续的股份有限公司,不存在《管理办法》第七条和《备忘录 2 号》第二条规定的不得实行或提出股权激励计划的情形,美邦服饰具备实施股权激励计划的主体资格。

(二) 本次激励计划的激励对象

1. 根据公司第二届董事会第二十次会议、第二届监事会第十八次会议审议通过的《激励计划(草案修订稿)》、公司说明并经本所律师适当核查,

本次激励计划的对象为公司高级管理人员及中层管理人员，不包括公司的独立董事、监事、持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶和直系近亲属；激励对象均在公司或公司的下属公司工作，且均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

2. 根据《激励计划（草案修订稿）》，本次激励计划预留部分的授予对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间将纳入激励计划的激励对象，由公司董事会首次授予日起 12 个月内确定，预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。
3. 本次激励计划拟定的具体分配情况如下：

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票 总数的比例 (%)	占目前总股本 的比例 (%)
林海舟	副总裁	300	45.45	0.30
刘毅	销售业务 负责人	300	45.45	0.30
预留		60	9.10	0.06
合计		660	100	0.66

4. 经公司说明、激励对象承诺并经本所核查，本计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：
 - (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《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。
5. 根据美邦服饰第二届监事会第十八次会议于 2013 年 12 月 24 日审议通过的《关于核实上海美特斯邦威服饰股份有限公司限制性股票激励计划之激励对象名单的议案》，监事会认为，美邦服饰本次激励计划的激励对象均符合《管理办法》、《备忘录 1-3 号》及其他法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案修订稿）》规定的激励对象范围，其作为本次激励计划对象的主体资格合法、有效。

基于上述，金杜认为，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划所确定的激励对象符合《管理办法》第八条、《备忘录 1 号》第二条、第七条和《备忘录 2 号》第一条第一款的规定。

（三）业绩考核体系和考核办法

经本所律师核查，美邦服饰已制定《上海美特斯邦威服饰股份有限公司股权激励计划实施考核管理办法》，为实施本次激励计划建立了配套的绩效考核体系和考核办法。

金杜认为，美邦服饰已建立绩效考核体系和考核办法，符合《管理办法》第九条的规定。

(四) 公司承诺不向激励对象提供任何形式的财务资助

根据《激励计划（草案修订稿）》并经公司确认，美邦服饰承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

金杜认为，美邦服饰的上述承诺符合《管理办法》第十条的规定。

(五) 本次激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案修订稿）》并经公司确认，本次激励计划的股票来源为向激励对象定向增发的 660 万股 A 股普通股，其中首次授予 600 万股，占《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股本总额 100,500 万股的 0.60%，预留 60 万股，占《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股本总额 100,500 万股的 0.06%，预留部分占本次授予权益总额的 9.10%。

金杜认为，本次激励计划的股票来源符合《管理办法》第十一条的规定。

(六) 本次激励计划所涉及的股票总数及激励对象获授股票总数

根据《激励计划（草案修订稿）》并经公司确认，本次激励计划拟授予的限制性股票数量为 660 万股，占《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股份总额 100,500 万股的 0.66%，其中首次授予 600 万股，占《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股本总额 100,500 万股的 0.60%，预留 60 万股，占《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股本总额 100,500 万股的 0.06%，预留部分占本次激励计划授予权益数量的 9.10%，且任何一名激励对象通过本次激励计划获授的公司股票累计未超过《激励计划（草案修订稿）》公告日公司股本总额的 1%。

金杜认为，本次激励计划所涉及的股票总数及激励对象获授股票总数符合《管理办法》第十二条、《备忘录 2 号》第四条第三款的规定。

(七) 本次激励计划内容的完整性

根据《激励计划（草案修订稿）》并经本所律师核查，本次激励计划已就本次激励计划的目的、管理机构、激励对象的确定依据和范围、标的股票的来源、数量和分配情况、本次激励计划的有效期、授予日、锁定期、解锁期和相关限售规定、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法、限制性股票的授予与解锁条件、本次激励计划的调整方法和程序、限制性股票的会计处理、本次激励计划实施、授予及解锁的程序、公司与激励对象各自的权利义务、公司与激励对象发生异动时的处理、限制性股票回购注销原则等事项于《激励计划（草案修订稿）》中做出了明确规定或说明。

金杜认为，本次激励计划的内容符合《管理办法》第十三条的规定。

（八）本次激励计划的终止实施及终止行使权益

1. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第十三章第一项规定，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解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照激励对象购买价回购注销。

2. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第十三章第二项规定：
 - （1）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行；若出现降职则其获授的权益锁定部分将按照降职后对应额度进行调整。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照激励对象购买价回购注销。

- (2) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照激励对象购买价回购注销。
- (3) 激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。
- (4) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：
 - i 激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；
 - ii 当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照激励对象购买价回购注销。
- (5) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：
 - i 激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象的限制性股票，将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。
 - ii 若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按照激励对象购买价回购注销。
- (6) 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

基于上述，金杜认为，本次激励计划关于终止实施及终止行使权益的内容符合《管理办法》第十四条的规定。

(九) 本次激励计划有效期、授予日、锁定期、解锁期

1. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第六章第一项规定：本次激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起5年。
2. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第六章第二项规定：授予日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审

议通过后由公司董事会确定。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，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日，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。

3. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第六章第三项规定：本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月内为锁定期；激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在锁定期内不得转让、用于担保或偿还债务；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。

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

(1) 首次授予的限制性股票解锁安排如表所示：

解锁安排	解锁时间	解锁比例
第一次解锁	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二次解锁	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三次解锁	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四次解锁	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

(2) 预留部分的限制性股票解锁安排如下：

解锁安排	解锁时间	解锁比例
第一次解锁	自预留部分权益的授权日起12个月后的首个交易日起至相应的授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二次解锁	自预留部分权益的授权日起24个月后的首个交易日起至相应的授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三次解锁	自预留部分权益的授权日起36个月后的首个交易日起至相应的授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四次解锁	自预留部分权益的授权日起48个月后的首个交易日起至相应的授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

金杜认为，本次激励计划关于有效期、授予日、锁定期和解锁期的内容符合《管理办法》的有关规定。

(十) 标的股票的转让限制

经本所律师核查，根据《激励计划（草案修订稿）》第六章第四项规定，本次激励计划的限售规定按照《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%。
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. 在本计划有效期内，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。

(十一) 标的股票的授予价格

根据《激励计划（草案修订稿）》并经本所律师核查，本次激励计划标的股票的授予价格为每股11.63元，即满足授予条件后，激励对象可以每股11.63元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。授予价格依据《激励计划（草案修订稿）》公告前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）每股 11.63 元来确定。

金杜认为，本次激励计划限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法符合《管理办法》及《备忘录 1 号》的规定。

（十二）标的股权的授予及解锁条件

1. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第八章第一项规定：

同时满足下列条件时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能授予限制性股票。

(1) 公司未发生如下任一情形：

- i 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；
- ii 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；
- iii 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

- i 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- ii 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的；
- iii 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- iv 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

2. 经本所律师核查，《激励计划（草案修订稿）》第八章第二项规定：

同时满足下列条件时，激励对象才能行使已获授的限制性股票：

(1) 本公司未发生如下任一情形：

- i 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；

ii 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；

iii 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

i 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

ii 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的；

iii 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；

iv 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

(3) 公司层面解锁业绩条件：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	等待期内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 ¹ 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；2014年净利润不低于85000万元且净资产收益率不低于18%
第二个解锁期	2015年净利润不低于99000万元且净资产收益率 ² 不低于18%
第三个解锁期	2016年净利润不低于114000万元且净资产收益率不低于18%
第四个解锁期	2017年净利润不低于132000万元且净资产收益率不低于18%

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	等待期内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；2014年净利润不低于85000万元且净资产收益率不低于18%
第二个解锁期	2015年净利润不低于99000万元且净资产收益率不低于18%

¹指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

²指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

第三个解锁期	2016年净利润不低于114000万元且净资产收益率不低于18%
第四个解锁期	2017年净利润不低于132000万元且净资产收益率不低于18%

公司在本股权激励计划实施后,因发生公开/非公开发行或并购重组产生的净资产增加值不计入该年度的公司业绩考核要求的计算。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若解锁条件未达成,则公司按照本计划,以激励对象购买价格回购限制性股票并注销。

业绩指标设置说明:

选取隶属于“2012年证监会行业分类—纺织服装、服饰业”的上市公司全样本共计28家。其2010-2013年三季度“扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益”及“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润值”两者的平均值和75分位值水平如下³:

股票代码	股票简称	扣非后的净利润 2013年三季度 (万元)	扣非后的净利润 2012年年报 (万元)	扣非后的净利润 2011年年报 (万元)	扣非后的净利润 2010年年报 (万元)	ROE 2013年三季度(%)	ROE 2012年年报 (%)	ROE 2011年年报 (%)	ROE 2010年年报 (%)
002269.SZ	美邦服饰	37788	69267	110693	70205	8.74	17.00	31.00	22.00
行业均值		20229	26448	26218	21135	-7.41	-2.00	33.82	42.45
75分位值		19674	30311	24449	23749	9.30	19.54	54.64	58.97

	2014年考核目标	2015年考核目标	2016年考核目标	2017年考核目标
扣非后的净利润 (万元)	85000	99000	114000	132000
较2012年的增	23%	43%	65%	91%

³ 数据来源: wind 资讯

长 (%)				
环比增长 (%)	--	15%	15%	15%
ROE (%)	18%	18%	18%	18%

(4) 激励对象层面考核内容

考核等级	A	B	C	D	E
解锁比例	100%				0%

考核成绩将作为限制性股票激励计划的授予依据。激励对象在申请解锁的前一个会计年度考核结果至少达到 D 等以上(含 D 等)方可参与当年解锁,若激励对象的绩效考核成绩为 E 等,则激励对象相对应解锁期所获授的限制性股票由公司回购后注销。

(十三) 本次激励计划的调整方法和程序

经本所律师核查,《激励计划(草案修订稿)》第九章已规定了限制性股票数量的调整方法、授予价格的调整方法及限制性股票激励计划调整的程序。《激励计划(草案修订稿)》第九章规定:

1. 若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。
2. 若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。
3. 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授予价格、限制性股票数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和限制性股票激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

金杜认为,本次激励计划的调整方法及程序符合《管理办法》的有关规定。

综上,金杜认为,截至本法律意见书出具之日,美邦服饰具有根据《管理办法》实施本次激励计划的主体资格;美邦服饰为实施本次激励计划而制定的《激励计划(草案修订稿)》符合《管理办法》、《备忘录 1-3 号》等法律、法规及《公司章程》的规定。

二、 本次激励计划已履行了法定程序

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司为实行本次激励计划已履行了如下程序：

1. 公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划（草案）》，提交董事会审议。
2. 公司董事会于2013年10月17日召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《激励计划（草案）》。
3. 公司独立董事于2013年10月17日就本次激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。
4. 公司监事会于2013年10月17日召开第二届监事会第十七次会议，对本次激励计划的激励对象名单予以核实。
5. 公司董事会于2013年12月24日召开第二届董事会第二十次会议，审议通过了《激励计划（草案修订稿）》。
6. 公司独立董事于2013年12月24日就调整后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。
7. 公司监事会于2013年12月24日召开第二届监事会第十七次会议，审议通过了《激励计划（草案修订稿）》。
8. 根据美邦服饰在深圳证券交易所网站上刊登的《上海美特斯邦威服饰股份有限公司关于公司限制性股票激励计划（草案）获得中国证监会无异议备案的公告》，中国证监会已对公司报送的本次激励计划草案及修订部分确认无异议并进行了备案。

金杜认为，公司为实行本次激励计划已履行的上述程序符合《管理办法》的相关规定，本次股权激励计划尚需提请公司股东大会审议，并经出席公司股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过后，方可生效实施，独立董事需就本次股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

三、 公司已经履行了信息披露义务

经本所律师核查，公司在董事会审议通过本次激励计划方案后的2个交易日内，公告了董事会决议、监事会决议、《激励计划（草案修订稿）》、《激励计划（草案修订稿）》摘要及独立董事意见。

金杜认为，公司就本次激励计划履行了现阶段必需的信息披露义务，符合《管理办法》第三十条的规定。公司尚需按照《管理办法》的相关规定，继续履行后续的相关信息披露义务。

四、 本次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、行政法规的情形

根据《激励计划（草案修订稿）》、独立董事为本次激励计划发表的独立意见并经本所律师适当核查，公司制定的本次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、行政法规的情形。

五、 结论意见

综上，金杜认为，公司本次激励计划符合《管理办法》、《备忘录 1-3 号》的规定；就本次激励计划，公司已经按照《管理办法》的相关规定履行了现阶段必需履行的法定程序，本次激励计划尚需提请公司股东大会审议，并经出席公司股东大会的股东所持表决权的 2/3 以上通过后，方可生效实施；公司已就本次激励计划履行了现阶段必需的信息披露义务；本次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、行政法规的情形。

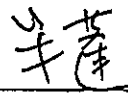
本法律意见书正本四份。

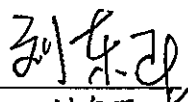
（以下无正文）


(此页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于上海美特斯邦威服饰股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）的法律意见书》之签字盖章页）



经办律师：


牟蓬


刘东亚

单位负责人：
王玲

二〇一三年十二月二十四日