

## 北京康比特体育科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会

### 关于 2023 年度第二次会议相关事项的审查意见

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

北京康比特体育科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 9 月 18 日召开董事会薪酬与考核委员会 2023 年度第二次会议，根据《公司章程》、《薪酬与考核委员会议事规则》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等有关规定，董事会薪酬与考核委员会对公司董事会薪酬与考核委员会 2023 年度第二次会议相关事项发表审查意见如下：

#### 一、《关于公司<2023 年股权激励计划（草案）>的议案》的审查意见

我们认为：

1、公司《2023 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“《激励计划（草案）》”）符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）以及《公司章程》等法律、行政法规和规范性文件的相关规定。

2、公司不存在《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引第 3 号》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

3、《激励计划（草案）》授予激励对象均符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引第 3 号》等法律、行政法规和规范性文件规定的任职资格。所确定的授予激励对象为公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员及核心员工。不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。授予激励对象的主体资格合法、有效，且不存在下列情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构法规处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

4、《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引第 3 号》等有关法律、行政法规和规范性文件的规定；对各激励对象获授限制性股票的授予安排、解除限售安排（包括授予额度、授予日期、授予价格、限售期、解除限售期、解除限售条件等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

5、公司不存在向激励对象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、《激励计划（草案）》的激励对象涉及关联董事的，关联董事在董事会审议相关议案时已根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》、《监管指引第 3 号》等法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决。

7、公司实施本次股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全中长期激励与约束机制，增强公司核心管理团队和员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，不会损害公司及全体股东的利益。

我们同意将此议案提交董事会审议。

## 二、《关于公司<2023 年股权激励计划实施考核管理办法>的议案》的审查意见

我们认为，本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入目标值及增长率、净利润目标值及增长率，营业收入能够反映公司的经营情况及企业成长性，是预测公司经营业务拓展趋势和规模成长的有效指标；净利润能够反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司层面业绩指标的设置，综合

考虑了宏观环境情况、公司历史业绩、未来战略规划、行业发展及预期等因素，以实现公司未来稳健发展与激励效果相统一为目标，是公司经过合理预测并兼顾了本激励计划激励作用形成的指标，能够客观反映公司成长能力和盈利能力的提升。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可解除限售的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

我们同意将此议案提交董事会审议。

北京康比特体育科技股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2023年9月19日