

证券代码：833429

证券简称：康比特

公告编号：2025-107

## 北京康比特体育科技股份有限公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法

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，没有虚假记载、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”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》”）、《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办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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》”）等有关法律法规和规范性文件以及《北京康比特体育科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了公司《2025 年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司 2025 年股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京康比特体育科技股份有限公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

## 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的制度化、规范化、科学化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

## 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

## 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事（不包含独立董事）、高级管理人员及核心员工。本激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心员工是指公司认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由薪酬与考核委员会发表明确意见后，经股东会审议批准确定。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内在公司（含子公司）任职并与公司签署劳动合同或劳务合同。

## 四、考核组织及执行机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本激励计划的考核工作。

（二）公司人力资源中心在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，人力资源中心将考核结果提交董事会办公室，由董事会办公室向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源中心、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分三个考核期，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当年度的行权条件之一。本激励计划各年度业绩考核目标值如下表所示：

| 行权期    | 业绩考核指标                                                                                                  |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 公司满足下列两个条件之一：<br>1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%；<br>2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。       |
| 第二个行权期 | 公司满足下列两个条件之一：<br>1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32.25%；<br>2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 32.25%。 |
| 第三个行权期 | 公司满足下列两个条件之一：<br>1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52.09%；<br>2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 52.09%。 |

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，剔除考核期内本激励计划及其他激励计划或员工持股计划实施的会计处理对公司损益影响后的值，下同；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### （二）个人层面绩效考核指标

根据本办法，在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，激励对象的考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表确定激励对象个人行权比例，具体如下：

| 考核结果     | 合格   |      |     | 不合格 |
|----------|------|------|-----|-----|
| 评分等级     | A    | B    | C   | D   |
| 个人层面行权比例 | 100% | 100% | 80% | 0%  |

当公司层面未满足当年业绩考核要求，则所有激励对象当期可行权数量注销；如果公司层面满足当年业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、行权

（一）董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

### （二）考核结果归档

1、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字

#### 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件的规定为准。

（二）本办法须经公司股东会审议通过，并自《2025 年股权激励计划（草案）》生效后实施。

北京康比特体育科技股份有限公司

董事会

2025 年 8 月 25 日