

苏宁易购集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

第一章 总 则

第一条 为建立健全苏宁易购集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的考核和薪酬管理体系，完善公司治理结构，强化激励约束机制，根据《上市公司治理准则》（证监会公告〔2025〕18号）等规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的董事（含职工代表董事）、高级管理人员。领取津贴的独立董事和不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度。

第三条 本制度所称高级管理人员以《苏宁易购集团股份有限公司章程》中规定的人员范围为准。

第四条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）竞争力原则：薪酬水平需参照同行业及同地区、同规模上市公司标准，结合公司发展阶段合理确定，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

（二）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定薪酬标准。

（三）短期与长期激励相结合原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励和约束并重原则：薪酬发放与考核结果挂钩、与奖惩机制绑定。

（五）动态适配原则：薪酬体系贴合公司经营战略，根据市场环境、行业薪酬水平、公司经营状况及发展阶段适时调整，兼顾稳定性与灵活性，可根据业绩承压情况启动弹性薪酬调整机制。

第五条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的薪酬总额纳入预算管理。

公司董事及高级管理人员的薪酬与考核，以公司经济效益为出发点，结合高级管理人员分管工作的目标展开，并综合依据公司年度经营计划及考核标准进行；最终根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配方案。

第六条 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高

级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构与职责

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司人力资源部门、财务相关部门是薪酬管理的执行机构，负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 薪酬标准：

（一）未在公司担任管理职务的非独立董事不在公司领取薪酬，但可以领取津贴。

（二）其他非独立董事，包括在公司担任高级管理人员的董事、职工代表董事，以及公司高级管理人员，应按其在公司担任经营管理层的具体岗位、职务和考核情况发放薪酬。具体薪酬标准如下：

公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，根据经营任务完成情况可设专项奖励。

1、基本薪酬是年度的基本报酬，按照公司岗位薪资标准执行，按月领取。

2、绩效薪酬包括绩效工资和绩效奖金，其中绩效工资分为月度绩效工资和年度绩效工资，根据公司经营目标完成情况和个人目标完成情况，按照月度、年度的考核结果进行兑现；绩效奖金以公司制定的年度奖金考核激励方案为依据，根据高级管理人员个人年度考核及考评结果进行具体核定及发放。

绩效薪酬占比一般不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，国家有关法律、法规、规章、规范性文件要求除外。绩效奖金考核制度的设计原则要与公司经营业绩相挂钩，充分体现激励效应。按照激励与约束相统一的原则，公司建立科学合理的责任认定机制和奖惩机制，充分调动高级管理人员的工作积极性和

创造性，促进公司经营业绩和管理水平的持续提升。

3、公司董事、高级管理人员薪酬中股权激励、员工持股计划等中长期激励收入，公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据证监会、深交所有关规定等另行确定。

第十条 专项奖励，为充分调动高管人员的工作积极性和创造性，公司可以在每年设立年度重点专项项目的奖金，在年度薪酬方案审批后，授权总裁进行考核。年度重点专项项目由公司总裁与绩效评估小组制定，并报公司薪酬与考核委员会备案。

第四章 薪酬支付与调整

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十二条 基本薪酬及月度绩效工资按月支付；年度绩效工资和绩效奖金应在公司年度报告披露和对董事、高管的年度绩效评价后进行发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十四条 薪酬调整机制：

薪酬体系应为公司的经营战略服务，随着市场、公司经营状况的变化相应调整以适应公司的健康发展需要，董事会薪酬与考核委员会可以对董事、高级管理人员的薪酬提出调整建议，分别经股东会或董事会审议通过后生效。

第十五条 薪酬止付追索机制：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（二）公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规章、规范性文件（包括但不限于中国证监会部门规章、深交所业务规则等）和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，本制度中前述涉及相抵触内容的条款自动失效，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。本制度追溯适用至2026年1月1日生效。

苏宁易购集团股份有限公司

2026年3月30日