

苏宁易购集团股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为进一步完善公司治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，促进公司的持续健康发展，依据《上市公司治理准则》、深交所《关于落实<上市公司治理准则>等相关要求的通知》等相关规定，结合公司经营发展等实际情况，并参照行业、地区薪酬水平，拟定了公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案。

一、本方案适用对象及适用期限

1、适用对象：公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员

2、适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

二、薪酬标准

1、公司董事薪酬方案

（1）独立董事

独立董事不领取薪酬，独立董事津贴为每人税前人民币 25 万元/年，由公司统一按照个人所得税标准代扣代缴个人所得税；

（2）非独立董事

未与公司签署劳动合同且未在公司担任具体工作岗位的非独立董事不单独领取薪酬，可领取董事津贴，津贴标准为税前人民币 20 万元/年。

与公司签署劳动合同并在公司担任具体工作岗位的非独立董事薪酬参照高管薪酬标准执行。

2、公司高级管理人员薪酬方案

公司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，同时根据经营任务目标及完成情况可设专项奖励。

（1）基本薪酬

基本薪酬是年度的基本报酬，与高管的职务级别挂钩，不参与考核，按月发放。

（2）绩效薪酬

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、年度的考核结果确定兑现系数进行兑现；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。绩效奖金考核制度的设计充分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）中长期激励

公司将持续完善薪酬激励体系，实施股权激励、员工持股等多样化的激励方案，将高级管理人员的利益与公司长期发展紧密结合。公司高级管理人员将在符合法律法规规定的前提下参与中长期激励计划，并履行相应的审批程序及披露要求。

（4）专项奖励

2026年，公司将围绕经营目标，以增收、提效、降本（包括债务和解）作为年度重点专项工作，就前述重点项目制定专项考核奖励方案，进一步激发高管人员的工作积极性。公司2026年设立的年度重点专项项目的奖金额度不超过基本薪酬与基准绩效工资总额的50%，具体奖励设定、考核及发放标准由公司总裁与绩效评估小组制定，报公司薪酬与考核委员会备案，年度考核完成后统一发放。

三、薪酬调整

公司根据实际需要，结合市场行情和薪酬预算，对董事、高级管理人员的薪酬进行调整。薪酬标准的调整主要基于以下情形：一是为保持人才持续供应和内部人才发展的需要而进行的标准调整；二是因人才被挖猎、人才异常流动等原因而进行的标准调整。

高级管理人员个人薪酬的调整遵循以下原则：一是“同岗同责同级同酬”的原则，结合职级、岗位、绩效三要素进行调薪；二是薪酬预算控制原则，调薪在公司薪酬预算的额度范围内开展。

四、其他规定

1、公司董事、高级管理人员的津贴及薪酬均为税前收入，所涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

2、公司董事、高级管理人员从公司取得薪酬中绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况以及个人绩效评价相挂钩，实际支付金额会有所波动。

3、公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期计算并予以发放。

五、生效

第八届董事会第四十四次会议审议通过了《关于非独立董事 2025 年度薪酬确认及制定 2026 年度薪酬方案的议案》《关于独立董事 2025 年度津贴确认及制定 2026 年度津贴方案的议案》《关于高级管理人员 2025 年度薪酬确认及制定 2026 年度薪酬方案的议案》，其中 2026 年度董事薪酬方案需提交公司 2025 年年度股东会审议，经股东会审议通过后追溯自 2026 年 1 月 1 日起执行，2026 年度高级管理人员薪酬方案自公司 2025 年年度股东会审议通过《关于制定<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》后追溯自 2026 年 1 月 1 日起执行。

特此公告。

苏宁易购集团股份有限公司

董事会

2026 年 3 月 31 日