

苏宁环球股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏宁环球股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等法律法规及《苏宁环球股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）市场化原则，与市场及行业水平相适应；
- （二）责权利相结合的原则，与岗位价值和责任相匹配；
- （三）业绩导向原则，与公司经营业绩和个人业绩相挂钩；
- （四）可持续发展原则，与公司长远发展和股东利益相结合。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事及高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责拟定董事、高级管理人员薪酬的考核标准，制定、审查薪酬考核机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就相关事项向董事会提出建议。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案。董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司董事的薪酬方案拟定后，经董事会审议后提交股东会审议，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案决定后，提交董事会审议批准，并向股东会说明，并予以披露。在董事会或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。

第六条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限依据公司《董事会专门委员会工作制度》中薪酬与考核委员会的相关规定执行。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司根据董事的工作性质及其岗位职责、业绩贡献等，确定如下薪酬标准，具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年度报告中披露：

（一）独立董事：独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，领取独立董事津贴，独立董事津贴为每年8万元—12万元，以股东会审议通过的薪酬方案为准。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：公司对于同时担任公司高级管理人员或其他职务的董事，按照其在公司的实际工作岗位及工作内容确定薪酬，不单独发放董事津贴。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

在董事对公司经营发展作出突出贡献时，经公司股东会批准，公司可设立董事专项奖励。

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。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求，董事平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十二条 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，

按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬止付与追索

第十三条 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。

第十四条 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薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，公司可根据发展战略、经营状况、岗位价值及行业环境的变化决定是否对董事、高级管理人员薪酬进行调整以适应公司进一步发展需要。

第十六条 薪酬调整分为整体调整和个别调整

（一）整体调整：根据公司年度经营业绩、利润实现情况、现金流状况、行业薪酬水平变动及宏观经济环境等因素进行统筹调整；

（二）个别调整：根据个人岗位变动、职责变化、绩效考核结果及任职表现等情况进行调整。

第十七条 薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第十八条 董事、高级管理人员薪酬调整应遵循公平原则，不得损害公司及股东的合法权益。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律、法规、规范性文件的规定不一致的，应当依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

苏宁环球股份有限公司

2026年4月