

证券代码：002024

证券简称：ST 易购

公告编号：2026-032

苏宁易购集团股份有限公司

第八届董事会第四十五次会议决议公告

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。

一、董事会会议召开情况

苏宁易购集团股份有限公司第八届董事会第四十五次会议于 2026 年 4 月 17 日以电子邮件方式发出会议通知，2026 年 4 月 28 日在本公司会议室召开。本次会议以现场结合通讯表决方式召开。

本次会议应出席董事 8 人，实际出席会议董事 8 人，其中现场出席董事 4 人，以通讯表决方式出席董事 4 人、委托出席董事 0 人。董事关成华先生、贾红刚先生、曹志坚先生、张康阳先生因工作原因以通讯表决方式参加了本次会议。

本次会议由董事长任峻先生主持，公司部分高级管理人员列席了会议，会议的召开符合《公司法》和《公司章程》的规定。

二、董事会会议审议情况

1、以 8 票同意、0 票反对、0 票弃权的结果审议通过了《2026 年第一季度报告》。

公司第八届董事会审计委员会第二十二次会议审议通过了《2026 年第一季度报告》，同意提交董事会审议。

具体内容详见 2026-033 号《2026 年第一季度报告》。

2、以 8 票同意、0 票反对、0 票弃权的结果审议通过了《关于 2026 年第一季度计提减值准备的议案》。

公司第八届董事会审计委员会第二十二次会议审议通过了《关于 2026 年第一季度计提减值准备的议案》，同意提交董事会审议。

具体内容详见 2026-034 号《关于 2026 年第一季度计提减值准备的公告》。

3、以 7 票同意、0 票反对、0 票弃权的结果审议通过了《关于调整高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》，关联董事任峻先生予以回避表决。

为更好地实现 2026 年度公司各项经营发展目标，进一步形成团队自驱力、激发组织创造力，公司优化完善了 2026 年度薪酬与考核激励方案，以此同步配套本年度各项工作更有效的开展。

本年度的薪酬考核与激励方案，总体原则包括两个方向：

一是，激励员工为实现公司战略性业绩优化目标，通过主动性和创造力，创造更大公司价值的同时，实现个人价值的提升。公司将优化调整员工薪酬结构，所有管理人员的薪酬都由工资（基本工资+绩效工资）、超额利润奖金和专项奖项等四种收入来源组成。2026 年度公司将降低工资性收入（基本工资+绩效工资）的比重结构，进一步扩大超额利润奖金和专项奖励的比重结构，鼓励员工追求更高的利润目标，实施更多具有战略性和具有重大影响的专项工作。

二是，建立更公平透明的考核兑现机制，以结果为导向，兼顾工作的主动性与创造力，杜绝保障保底的思想认识，打开激励的天花板。在整个薪酬结构中，除基本工资作为基本生活保障外，绩效工资、超额利润、专项奖励全部要通过考核兑现，以各类透明的数据数值进行评价，与公司各项经营发展业绩匹配绑定。此类收入来源全部下不保底，上不封顶。

基于公司本年度全体管理人员薪酬考核与激励的原则，公司对高级管理人员 2026 年度薪酬考核与激励方案优化调整如下：

1、高级管理人员的薪酬收入由工资（基本工资+绩效工资）、超额利润奖金、专项奖励构成。

2026 年度，公司高级管理人员的工资性收入即基本工资和绩效工资总额下调。其中，总裁下调 25%，高级副总裁、副总裁、财务总监下调 20%，其他高级管理人员根据职级不同分别下调 10-15%。

2、除超额利润奖金专项奖励需进行考核兑现外，工资性收入中绩效工资占比进一步提升比重结构，并进行考核兑现。其中，总裁、高级副总裁、副总裁以及经营体系的高级管理人员绩效工资占比不低于 70%，其他中后台高级管理人员绩效工资占比不低于 60%。绩效工资在考核兑现实施中下不保底，上不封顶。

在优化调整工资性收入（基本工资+绩效工资）的基础上，公司将进一步明

确各相关体系对应的超额利润奖金，以及对公司增收、降本、提效和资产负债优化等方面具有重大影响的战略性工作相关的专项奖励，完善相关实施细则，对包括高级管理人员在内的全体管理人员，提升激励的效率效果，统一思想上下一心，力争实现 2026 年度公司各项经营发展目标。

公司第八届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过了《关于调整高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》，同意提交董事会审议。

特此公告。

苏宁易购集团股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 30 日