



通威股份有限公司

绩效薪酬政策及绩效薪酬追索扣回政策

一、目的

为有效激励公司高层管理者（以下简称“高管”）提升工作表现和绩效水平，增强高管与公司共同成长的责任感，充分调动高管的积极性和创新精神，确保高管行为符合公司可持续发展目标和股东长期利益。

二、适用范围

本政策适用于通威股份有限公司高层管理者。

三、绩效薪酬政策

薪酬结构由固定薪酬和绩效奖励两部分构成。绩效奖励与公司的财务绩效和ESG绩效指标表现挂钩。

（一）财务绩效指标包括本公司营业收入指标、利润指标、成本指标等。

（二）ESG绩效指标包括内部公司ESG目标的达成及外部ESG评级。ESG目标内容包括但不限于气候变化管理目标、节能减排目标、创新研发目标、员工管理目标、绿色供应链管理目标、安全生产目标、商业道德及反贪腐管理目标等。

高管绩效薪酬采用年度总评估方式，以确保公司高管团队在推进公司整体目标方面的积极参与和持续改进。

四、绩效薪酬追回机制

当高管出现未达成绩效薪酬对应的绩效指标、对绩效考核结果弄虚作假、严重损害公司利益、违反道德规范或法律等行为时，将会按照公司制度触发绩效追回机制。本公司设有专门的审计部门，按照公司相关制度和审计流程，确保追回程序合法合规、公平公正。

五、其它

本公司在年度报告和其他披露中公开有关薪酬安排的信息，以提高本公司薪酬的透明度。

通威股份有限公司

2023年12月

备注：

- 1、该文件由通威股份有限公司解释和修订，为确保本政策的有效性和时效性，并根据公司实际运营情况与法律法规的变化，适时进行必要的修订或更新。
- 2、当文件中英文版有冲突时，请以中文版为准。