



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

为有效激励公司首席执行官（以下简称“CEO”）及高层管理者（以下简称“高管”）提升工作表现和绩效水平，增强CEO及高管与公司共同成长的责任感，充分调动CEO及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CEO及高层管理者。

三、CEO绩效薪酬政策

（一）薪酬结构

CEO薪酬由固定薪酬和绩效奖励两部分构成。固定薪酬为保障CEO日常履职的固定收入，依据行业薪酬水平、公司经营规模及CEO岗位价值确定；绩效薪酬与公司的财务绩效和战略目标达成挂钩。

（二）绩效薪酬指标

CEO绩效薪酬与公司财务绩效指标（如资产回报率、股本回报率、投入资本回报率等）表现挂钩，上述财务指标作为绩效薪酬的核心考核依据，与公司年度经营计划、长期战略目标紧密衔接。绩效薪酬的具体计算、发放节奏及权益兑现条件，将根据指标实际达成情况动态调整，确保绩效薪酬与业绩贡献精准匹配。

四、高管绩效薪酬政策

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。

五、绩效薪酬追回机制

本公司针对CEO及高层管理者设有明确的追回机制。（1）针对CEO：在对应薪酬授予后的一定期限内，当出现公司财务业绩发生重述、所报告的财务信息存在错误、CEO存在直接的不当行为以及CEO因其他不当行为导致财务报告出现错误等情形时，将对CEO基于绩效的薪酬（涵盖短期奖励与长期奖励）予以收回。（2）针对高管：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。

六、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。



CEO：刘舒琪
通威股份有限公司
2025年7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。