

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



## China Telecom Corporation Limited

## 中国电信股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

(股份編號：728)

### 海外監管公告

### 中國電信股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第 13.10B 條而作出。

茲載列中國電信股份有限公司（「本公司」）在上海證券交易所網站刊登的《中國電信股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度》，僅供參考。

承董事會命  
中國電信股份有限公司  
董事長兼首席執行官  
柯瑞文

中國北京，2026 年 4 月 23 日

於本公告刊發之日的本公司董事會包括柯瑞文（董事長兼首席執行官）；劉桂清（總裁兼首席運營官）；唐珂、李英輝（財務總監）（皆為執行副總裁）；呂永鐘（非執行董事）；吳嘉寧、陳東琪、呂薇、李惠光（皆為獨立非執行董事）；關麗莘（職工董事）。

# 中国电信股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善中国电信股份有限公司(以下简称“公司”)的治理结构,建立合理有效的企业激励约束机制,提升经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《中国电信股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员。

(一)公司董事包括执行董事、非执行董事、独立董事和职工董事。

(二)高级管理人员包括总裁、执行副总裁、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则:

(一)坚持完善现代企业制度方向,推动公司改革发展,规范公司治理,强化董事和高级管理人员责任,增强公司发展活力。

(二)坚持激励与约束相统一,建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制。

(三)董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应,与公司经营业绩、个人业绩相匹配,与公司可持续发展相协调。

(四) 坚持统筹兼顾，合理确定董事、高级管理人员与公司员工之间的合理收入分配关系。

## **第二章 工资总额决定机制**

**第四条** 按照建立健全与劳动力市场基本适应、与经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制的要求，构建效益联动、效率调节、水平调控、周期调整协调运转的工资总额决定机制。

**第五条** 建立健全与市场对标的岗薪体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力。

**第六条** 建立健全激励和约束并举、效率和公平并重的分配机制，强化对科技创新骨干等正向激励，推动工资分配向基层苦脏险累一线岗位倾斜，合理确定并严格规范各级管理人员薪酬、津贴补贴等，促进薪酬分配更加合理有序。

## **第三章 薪酬管理机构及职责**

**第七条** 公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定董事、高级管理人员的考核标准，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬管理制度与年度薪酬方案。

**第八条** 薪酬委员会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，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬委员会负责组织，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。在董事会或者薪酬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。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十条** 公司人力资源部、财务部、投资者关系部等相关职能部门配合薪酬委员会负责本制度的具体组织实施。

## 第四章 薪酬构成与标准

**第十一条** 公司董事的薪酬与津贴标准如下：

（一）执行董事、职工董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的，按照其实际担任职务对应的岗位标准执行。

（二）非执行董事：不在公司担任除董事以外其他职务的，原则上不在公司领取任何形式的薪酬或津贴，股东会另行批准的除外。

（三）独立董事：领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议确定，除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇。独立董事津贴自股东会通过其任职或薪酬相关决议的次月起按月平均发放。

**第十二条** 执行董事、职工董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十。

## **第五章 薪酬核算与发放**

**第十三条** 基本薪酬按月发放。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。执行董事、职工董事和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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，执行董事、职工董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。若公司年度业绩发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十五条** 公司支付给董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。按照国家和公司的有关规定，依法代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用等应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职、解聘、退休等原因离任的，按其实际任职期限、实际履职及绩效考核结果结算薪酬，并按照本制度及公司相关规定执行。

## 第六章 约束机制

**第十七条** 因财务造假等情形对财务报告进行追溯重述时，公司将对董事、高级管理人员的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。

**第十八条** 董事、高级管理人员违反义务造成公司损失，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，公司将根据情节轻重减少、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。

**第十九条** 董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，公司有权酌情扣减或不予发放当期绩效薪酬或董事津贴：

- （一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （二）严重损害公司利益、公司声誉或股东合法权益的；
- （三）年度财务会计报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （五）经有关纪检监察机关或司法机关审查调查，认定存在严重违纪违法事实的。

前款第五项所述人员，在涉嫌严重违纪违法接受有关部门立

案审查调查期间，公司有权暂缓发放其当期绩效薪酬或津贴。

## 第七章 薪酬调整

**第二十条** 薪酬委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整董事、高级管理人员的薪酬方案。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整主要参考以下依据：

- （一）公司经营业绩考核情况；
- （二）公司发展战略或组织结构以及岗位职责调整；
- （三）个人职务变动、岗位调整及绩效考核结果；
- （四）其他薪酬调整的参考因素。

## 第八章 信息披露

**第二十二条** 公司将按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号--年度报告的内容与格式》的规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额等，并说明是否在公司关联方获得报酬。披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

## 第九章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，依照相关法律、法规、其他规范性文件、公司股票上市地证券监督管理机构及证券交易所的有关规定以及《公司章程》的有关规定执行。

**第二十四条** 本制度与法律、法规、其他规范性文件、公司股票上市地证券监督管理机构及证券交易所的有关规定以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件、公司股票上市地证券监督管理机构及证券交易所的有关规定以及《公司章程》的有关规定为准。

**第二十五条** 本制度由公司董事会制定并负责解释。经公司股东会审议通过之日起生效。