

中国电信股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

一、制定依据与目的

为进一步健全中国电信股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束并举、效率和公平并重的薪酬分配机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性与创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《中国电信股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司 2026 年度经营目标，制定本方案。

二、适用对象及期限

- （一）适用对象：公司 2026 年度任职的全体董事、高级管理人员。
- （二）适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬结构与核定标准

（一）董事薪酬

1. 执行董事及职工董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的董事，按其所担任的具体管理职务、岗位价值及考核结果核定薪酬。

2. 非执行董事：不在公司担任除董事以外其他职务的董事，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。

3. 独立董事：领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议确定。第八届董事会现任独立董事津贴标准为：吴嘉宁 55 万元港币/年/人（税前），李惠光 35 万元港币/年/人（税前），陈东琪、吕薇不领取津贴；第

九届董事会独立董事候选人津贴标准为：吴嘉宁 55 万元港币/年/人（税前），李惠光 35 万元港币/年/人（税前），梁旭明 8 万元人民币/年/人（税前），陈季敏 35 万元港币/年/人（税前）。津贴按月平均发放。除该津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇。若公司独立董事发生变更，新任独立董事的薪酬方案将另行提交公司股东会审议批准。

（二）高级管理人员年度薪酬

高级管理人员实行基于岗位履职与经营业绩相结合的年薪制。年度薪酬包含基本薪酬和绩效薪酬。

1.基本薪酬为年度基本收入，由公司根据任职岗位、承担的经营责任和管理风险等因素确定，原则上每年核定一次，按月支付。

2.绩效薪酬与年度业绩考核评价结果紧密挂钩，年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效薪酬。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

四、薪酬核算与发放

（一）基本薪酬按月发放。绩效薪酬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。

（二）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。

（三）方案中涉及的各项薪酬、津贴均为税前金额。公司依法代扣代缴个人所得税以及应由个人承担的社会保险、住房公积金及企业年金等款项。

五、审议程序

董事薪酬方案自公司股东会审议通过后实施，高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后实施。

特此公告。

中国电信股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十三日