

中國移動有限公司

薪酬委員會

職權範圍書

為明確中國移動有限公司(以下簡稱「公司」)董事會薪酬委員會(以下簡稱「薪酬委員會」或「委員會」)的組成和職責，規範工作程序，根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(以下簡稱「聯交所上市規則」、《上海證券交易所股票上市規則》(以下簡稱「上交所上市規則」，與聯交所上市規則合稱為「上市規則」)等法律、法規和規範性文件，結合《中國移動有限公司之組織章程細則》(以下簡稱「章程細則」)及公司的實際情況，制訂《中國移動有限公司薪酬委員會職權範圍書》(以下簡稱「職權範圍書」)。

成員

1. 薪酬委員會的成員須由董事會從公司獨立非執行董事中委任。
2. 薪酬委員會的主席須由董事會委任。
3. 薪酬委員會會議的法定人數最少為兩人。

秘書

4. 薪酬委員會的秘書應由公司秘書出任。

出席會議

5. 首席執行官應獲邀請出席會議，以討論執行董事的表現及薪酬建議，以及在有需要時提出建議。
6. 首席執行官亦應就集團範圍內會影響到其他高級行政人員的薪酬結構和條款及條件的重大變動，向薪酬委員會作出報告。

會議次數

7. 薪酬委員會每年應最少舉行一次會議。
8. 會議可採取現場會議、電子通訊方式(如電話會議、視像會議或其他電子通訊方式)、書面議案等方式舉行。

顧問

9. 董事會授權薪酬委員會在認為有需要時，從集團內部或外部尋求適當的獨立專業意見，費用由公司支付。

職責

10. 薪酬委員會的職責應包括：

- 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額(包括喪失或終止職務或委任的賠償)，並就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。薪酬委員會應考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- 因應董事會所訂的公司方針及目標，檢討及批准管理層的薪酬建議；
- 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自己的薪酬；
- 就公司董事、高級管理人員及員工的薪酬、激勵機制和其他股權計劃等方面的全體薪酬政策及架構，以及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策向董事會提出建議；
- 就董事會向股東發出的有關董事酬金週年報告中(如適用)的內容(包括公司就執行董事酬金所採用的政策、個別人士的酬金詳情和其他條款及條件)，向董事會提出建議；

- 每年就股東應否獲邀請在公司的股東週年大會上審批董事會在薪酬報告中(如適用)所載的政策，向董事會提出建議；及
- 向董事會匯報其決定或建議，除非受法律或監管限制所限而不能作出匯報。

會議記錄

11. 薪酬委員會的會議記錄應傳閱給董事會各成員。

表現評核

12. 董事會應定期參照本職權範圍書所載的職權和責任，評核薪酬委員會的表現。

修訂

13. 本職權範圍書由公司董事會負責修訂。
14. 本職權範圍書未盡事宜或本職權範圍書與有關適用法律、法規、規範性文件和章程細則等(以下合稱「**適用規定**」)相抵觸時，以有關適用規定為準。若適用規定在本職權範圍書生效後發生變化導致本職權範圍書與適用規定相衝突，公司應及時對本職權範圍書進行修訂並確保始終遵守適用規定中的強制性規定。
15. 本職權範圍書經董事會批准後，自公司首次公開發行人民幣普通股股票並於上海證券交易所上市之日起生效。