

本中文译本仅供参考，中英文版内容如有歧义，概以英文版为准。

中芯国际集成电路制造有限公司
(一间于开曼群岛注册成立之有限责任公司)

薪酬委员会章程

(董事会于 2005 年 1 月 25 日批准并于 2012 年 3 月 23 日, 2013 年 4 月 24 日, 2017 年 2 月 14 日, 2019 年 9 月 13 日及 2019 年 11 月 12 日经董事会修订)

宗旨

薪酬委员会(「委员会」)的基本宗旨是履行中芯国际集成电路制造有限公司(「本公司」)董事(「董事」)会(「董事会」)有关本公司执行董事和执行高管包括股权酬金在内的一切薪酬的职责。委员会的总体职责是评估 (i) 本公司董事的薪酬及 (ii) 本公司的股权酬金和奖励酬金计划、政策和方案, 并就此向董事会提出建议。

组织结构

1. 成员。委员会成员人数由董事会确定, 但在任何情况下均不得少于三人, 而根据香港联合交易所有关公司上市规则, 过半数成员要能符合担当独立非执行董事的资格。委员会成员由董事会每年委任。
2. 资格。委员会各成员应符合适用香港联合交易所上市规则, 及董事会认为合适的其它相关要求。并且, 委员会的组成应符合其它适用的法律和规定。
3. 主席。委员会主席应是董事会任命的独立非执行董事。
4. 罢免与撤换。董事会可罢免或撤换委员会成员, 并安排人员填补委员会的任何空缺。

运作

1. 会议。委员会主席应在与委员会成员磋商后, 确定委员会会议召开的时间与频率, 但至少应每年举行四次。
2. 议程。委员会主席应在与委员会其他成员、董事会及管理层磋商后, 厘定及确定委员会议程。管理层将向薪酬委员会提供与薪酬事项相关的报告、建议和分析。在切实可行的情况下, 应将拟定在每次委员会会议上处理的业务相关议程和信息应事先传达予委员会成员, 以便他们进行有针对性的审议。
3. 向董事会汇报。委员会须定期向董事会汇报(每年不少于四次), 并向董事会提交会议

记录。委员会亦须将其决策或建议上报董事会，除非此举受到相关法律或监管限制（例如，存在限制披露的监管规定）。

4. 自我评估；章程评估。委员会应对年度表现进行自我评估，并将自评结果上报董事会。委员会应每年对本章程的完善性进行评估，并向董事会提交修订建议。
5. 会议纪录。委员会会议的完整纪录须由委员会的秘书保存，且该等会议记录可供任何董事在给予合理通知的任何合理时间内查阅。委员会的会议纪录须就考虑事项及达成的决定作足够详细的记录，包括董事提出的任何疑虑或所表达的意见。于会议结束后，会议纪录的初稿及最终定稿应于合理时间内发送委员会的所有成员，分别就初稿表达意见而最后定稿则作其纪录之用。

权限与职责

1. 委员会应就全体董事和执行高管的薪酬政策和结构，以及设立正式及透明的薪酬政策制定程序，并向董事会提出建议。
2. 委员会的指定职责是为个别执行董事及执行高管厘定薪酬待遇，包括实物利益、退休金权利和补偿金（包括因解聘或终止聘用或罢免而应付的补偿），并就非执行董事的薪酬向董事会提出建议。委员会应考虑的因素，包括但不限于同类公司支付的薪金、董事投入的时间和承担的责任、集团其它地区的聘用条件。
3. 委员会应批准和监管个别执行高管的整体薪酬待遇，包括但不限于基本薪资、年度奖金、延付薪酬、购股权及其它股权酬金、奖励酬金、特别福利、额外津贴和附带福利。在确定执行高管的薪酬时，委员会将根据执行董事的建议全权做出决策，并采取任何合理适当或必要的行动。
4. 委员会应咨询董事长及 / 或首席执行官关于对其他执行董事的薪酬建议。
5. 委员会应审阅及批准与本公司首席执行官薪酬有关的企业目标及宗旨，参照这些目标宗旨评估本公司首席执行官的表现，并根据评估结果委员会独立或连同其他独立董事（按照董事会指示）厘定及批准本公司首席执行官的薪酬水平。在厘定本公司首席执行官薪酬中的长期奖励部分时，委员会应考虑（但不限于）本公司的业绩和股东的相对收益、同类公司向首席执行官发放的类似奖金的价值，以及过往数年中本公司首席执行官获发的奖金。
6. 委员会应参照董事会的目标宗旨，审阅及批准对执行高管的薪酬建议。
7. 委员会应审查本公司首席执行官对执行高管的表现所做出的评估结果。

8. 委员会应定期审阅本公司设立或向董事、雇员和顾问提供的长期奖励酬金或股权计划、方案或类似安排（统称「计划」）、计划下福利分配的适当性以及计划在多大程度上实现了预定目标，并向董事会提出相关建议。此外，如有计划所提供的酬金和福利与雇员表现不相称，则应在适当时建议董事会对计划做出修订。
9. 委员会应根据条款实施计划，解释计划的所有条款、条文、条件和限制，并就计划的实施做出切合实际的决策。
10. 委员会应审阅拟就执行董事和执行高管新订的所有雇佣、咨询、退休和遣散协议及安排，并向董事会提出相关建议。委员会应定期评估与执行董事和执行高管签订的现有协议，评估这些协议是否仍属适当。
11. 委员会应审阅及批准因解聘或终止聘用或罢免执行董事和执行高管而应支付的补偿金，确保按照相关合同条款厘定赔偿金，且赔偿金公允合理，同时对本公司而言乃属适当。
12. 委员会应审核及批准对因行为不当而被解聘或罢免的董事所做出的补偿安排，确保按照合同条款厘定该安排，并保证做出的赔偿合理适当。
13. 委员会应确保任何董事或其任何联系人概无参与厘定其本人的薪酬。
14. 委员会应确定业绩目标并核实该目标是否实现。
15. 委员会应采纳并定期审阅管理层和董事会支持的涉及董事和执行高管的薪酬政策、策略和原则综述，并根据这些原则公平连贯地实施本公司的薪酬方案（「方案」）。
16. 在厘定具竞争力的薪酬待遇时，委员会应参照同类企业的薪酬水平。
17. 委员会应每年审阅本公司的股票所有权指引，以确定所述目标是否适当、受方案规限的高级职员是否合规，以及方案的实施是否继续合乎本公司及股东的最佳利益，并在必要时就方案的修订向董事会提出建议。
18. 委员会应确保以适当方式监察本公司的人力资源政策，包括但不限于定期审阅既定的重大政策，以履行本公司在道德、法律和人力资源方面的责任。
19. 上述职责清单并非详尽无遗，除此以外，委员会可执行对于履行其职责属必要或适当的其它职能。根据适用法律和法规，委员会有权在其认为适当时，将权力和职责转授予小组委员会或委员会的个别成员。
20. 委员会有绝对酌情权力选取、聘用或取得外聘独立薪酬顾问及律师或其他顾问的建议，并应直接负责有关人士的委任、薪酬及监察有关人士的工作。委员会应向本公司收取（由委员会厘定）适当的资金，以支付其聘用的薪酬顾问、独立律师或其他顾问的合理薪酬。
21. 委员会于聘用其选任的任何薪酬顾问、律师（公司内部律师除外）或其他顾问前，委员

会应该考虑以下因素以评估该人士的独立性：

- 薪酬顾问、律师或其他顾问的雇主向本公司提供的其他服务；
- 薪酬顾问、律师或其他顾问的雇主从本公司收取的费用金额占该人士或实体总收益的百分比；
- 薪酬顾问、律师或其他顾问的雇主防止利益冲突的政策及程序；
- 薪酬顾问、律师或其他顾问与委员会成员的任何业务或个人关系；
- 薪酬顾问、律师或其他顾问拥有的本公司任何权益；
- 薪酬顾问、律师或其雇主与本公司董事或执行高管的任何业务或个人关系； 及
- 委员会视作为评估其与薪酬顾问、律师或其他顾问独立性有关的任何其他因素，

然而，委员会毋须评估任何（角色任务仅限于任何基础广泛计划的咨询，而该计划不论范畴、条款或运作均没有有利于董事或执行高管的区别，且一般适用于所有受薪酬人员，或提供并非仅限于某特定公司的数据或所提供数据配合参数并非由下述顾问或咨询人发展，且该顾问或咨询人就此并不提供建议）薪酬顾问或其他顾问的独立性。

股东周年大会

22. 委员会主席（倘彼缺席时，由另一名委员会成员，或彼正式授权代表）须出席本公司的股东周年大会，并准备回答会上关于委员会的工作及职责的提问。