



百勝中國控股有限公司

7100 Corporate Drive
Plano, Texas 75024
United States of America

中華人民共和國
上海市天鑰橋路20號
百勝中國大廈, 200030

2022年4月14日

致各股東：

我們誠邀閣下出席百勝中國控股有限公司2022年股東週年大會(「週年大會」)。週年大會將於北京／香港時間2022年5月27日(星期五)上午八時正(美國東部時間2022年5月26日(星期四)下午八時正)舉行。鑑於新型冠狀病毒(新冠肺炎)疫情相關的持續公共衛生考慮以及相關旅行限制，董事會慎重決定本年度再次舉行虛擬會議。

閣下可透過網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022參加週年大會。閣下將須輸入可通過互聯網獲取委託投票資料的通告(「通告」)、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加週年大會。隨附的週年大會通告及委託投票說明書載列週年大會上將處理的事務詳情以及出席週年大會並在會上提交問題及投票的詳細程序。此外，隨委託投票說明書提供的本公司2021年年度報告載列與本公司及其表現有關的資料。

閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席週年大會，務請盡快投票。閣下可透過互聯網或透過電話投票。倘閣下收到委託投票資料印刷本，閣下可填寫、簽署及註明日期並以所提供的已付郵資信封寄回委託投票表格。

屈翠容
首席執行官

百勝中國控股有限公司

股東週年大會通告

- 時間及日期：** 北京／香港時間2022年5月27日(星期五)上午八時正／
美國東部時間2022年5月26日(星期四)下午八時正。
- 地點：** 網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022。
- 事項：**
- (1) 選出於隨附的委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期於本公司2023年股東週年大會屆滿，為期一年。
 - (2) 追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2022年的獨立審計師。
 - (3) 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬。
 - (4) 處理大會或任何續會或延會上可能正式提呈的有關其他事務。
- 可投票人士：** 倘閣下於2022年3月28日營業時間結束時為登記在冊的股東，則閣下有權投票。
- 出席會議：** 於2022年3月28日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽週年大會網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022參加週年大會。閣下將須輸入通告、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加週年大會。
- 週年大會將於北京／香港時間2022年5月27日上午八時正／美國東部時間2022年5月26日下午八時正立即開始。會議開始前15分鐘將可進行網上登入，閣下應預留充裕時間進行登入程序。
- 投票方法：** 閣下可按隨附的委託投票說明書所載指示透過互聯網或透過電話投票。倘閣下收到委託投票資料印刷本，閣下亦可透過填寫、簽署及註明日期並交回委託投票表格的方式投票。倘閣下以16位控制號碼出席週年大會，閣下可於週年大會上投票。**閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席週年大會，務請盡快投票。**
- 郵寄日期：** 此週年大會通告、隨附的委託投票說明書及委託投票表格於2022年4月14日或前後首次郵寄予股東。

承董事會命



陳永堅
首席法務官

委託投票說明書 — 目錄表

| | |
|---|-----------|
| 委託投票說明書概要 | 1 |
| 會議及投票問答 | 6 |
| 本公司管治 | 12 |
| 管治摘要 | 12 |
| 董事會組成及董事選舉 | 13 |
| 董事會會議及董事出席率 | 13 |
| 選出被提名董事人選 | 13 |
| 董事資格及技能 | 14 |
| 董事會成員多元化 | 14 |
| 股東提名董事 | 15 |
| 董事會領導架構 | 15 |
| 管治政策 | 15 |
| 風險監控 | 17 |
| 管理層發展及繼任計劃 | 19 |
| 董事獨立性 | 19 |
| 股東溝通及參與 | 20 |
| 會計及審計事宜相關政策 | 21 |
| 董事委員會 | 22 |
| 關連人士交易政策及程序 | 24 |
| 董事及高級管理人員的持股政策 | 24 |
| 對沖及投機買賣相關政策 | 25 |
| 須由股東作出行動的事宜 | 26 |
| 第1項 選舉董事 | 26 |
| 第2項 追認獨立審計師 | 32 |
| 第3項 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬 | 34 |
| 持股資料 | 35 |
| 與第16(A)條不符的報告 | 37 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| 高級管理人員薪酬 | 38 |
| 列名高級管理人員 | 38 |
| 釐定高級管理人員薪酬決策的背景 | 39 |
| 2021年業務概覽及業績亮點 | 41 |
| 本公司的股東總回報表現 | 43 |
| 近期薪酬摘要 | 43 |
| 高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致 | 46 |
| 薪酬組成部分 | 47 |
| 高級管理人員薪酬慣例 | 48 |
| 股東參與 | 48 |
| 高級管理人員薪酬計劃要素 | 49 |
| 2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要 | 58 |
| 如何作出薪酬決策 | 63 |
| 薪酬政策 | 65 |
| 薪酬委員會報告 | 66 |
| 高級管理人員薪酬表 | 67 |
| 薪資比率披露 | 79 |
| 2021年董事薪酬 | 81 |
| 股權薪酬計劃資料 | 83 |
| 審計委員會報告 | 84 |
| 其他資料 | 87 |

委託投票說明書概要

本概要對本委託投票說明書其他地方包含的資料進行重點提示。本概要並不包含閣下應考慮的全部資料，且閣下在投票前應細閱整份委託投票說明書。

會議資料

時間及日期：北京／香港時間2022年5月27日(星期五)上午八時正／
美國東部時間2022年5月26日(星期四)下午八時正

地點：網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022

記錄日期：2022年3月28日

投票方式

於2022年3月28日營業時間結束時登記在冊的股東可透過任何以下方法投票：

週年大會前：

- 透過互聯網，按www.proxyvote.com的指示操作；
- 透過電話，致電1 (800) 690-6903 (於美國境內致電免費) 及按錄音提供的指示操作；或
- 倘閣下收到郵寄的委託投票資料，則閣下可透過填寫、簽署及註明日期並透過郵寄所提供的已付郵資信封的方式寄回委託投票表格。

誠如上文所述，透過互聯網或透過電話遞交的委託投票指令須在北京／香港時間2022年5月26日上午十一時五十九分／美國東部時間2022年5月25日下

午十一時五十九分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

週年大會期間：

- 於週年大會期間於網上投票。閣下可於週年大會期間透過www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022以16位控制號碼投票。

即使閣下計劃出席週年大會，我們鼓勵閣下透過委任代表就閣下股份進行投票。即使閣下已經透過委任代表投票，閣下仍可於週年大會上就閣下股份進行投票。

倘閣下以銀行、經紀行或其他代名人的名義持有股份，閣下投票的能力乃取決於他們的投票程序。謹請遵從銀行、經紀行或其他代名人的指示。

事項

| 議案 | 董事會投票建議 | 頁數參考 |
|----------------------------------|-----------|------|
| 1.選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期為一年 | 對各候選人投贊成票 | 26 |
| 2.追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2022年的獨立審計師 | 贊成 | 32 |
| 3.以建議的方式批准列名高級管理人員的薪酬 | 贊成 | 34 |

公司概覽

百勝中國控股有限公司(一間特拉華州公司,「本公司」或「我們」)按系統銷售額計為中國最大的餐飲企業,於2021年錄得收入99億美元。截至2021年底擁有超過11,700家餐廳。我們不斷發展的餐飲網絡包括旗艦品牌肯德基及必勝客,以及小肥羊、黃記煌、Lavazza、COFFii & JOY、塔可貝爾及東方既白等新興品牌。我們擁有肯德基、必勝客及(待達成

若干協定的里程碑後)塔可貝爾品牌在中國大陸地區(不包括香港、澳門及台灣)的獨家運營和授權經營權,並完全擁有小肥羊、黃記煌、COFFii & JOY及東方既白餐廳品牌。

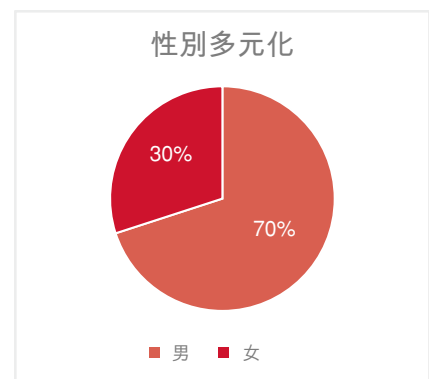
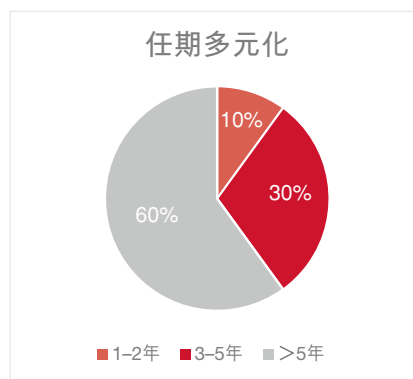
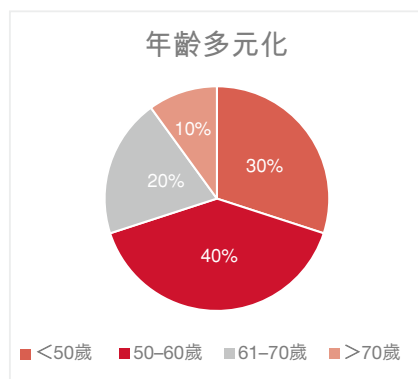
候選人相關概要資料

下表載列本公司董事會（「董事會」）各候選人的概要資料。

| 姓名 | 年齡 | 成為董事 的年份 | 主要職務 | 獨立董事 | 2022年4月14日的董事委員會成員 | | | |
|----------------------|-----|-------------|------------------------|------|--------------------|----|----|----|
| | | | | | A | C | G | F |
| 胡祖六(董事長)..... | 58歲 | 2016年 | 春華資本集團的董事長兼創始人 | ✓ | | | CC | |
| 屈翠容..... | 50歲 | 2017年 | 本公司首席執行官 | | | | | |
| Peter A. Bassi | 72歲 | 2016年 | 百勝餐飲國際前董事長 | ✓ | CC | | | X |
| Edouard Ettegui | 70歲 | 2016年 | 香港法國文化協會非執行主席 | ✓ | | X | X | X |
| 韓歆毅..... | 44歲 | 2019年 | 螞蟻科技集團股份有限公司的首席 財務官 | ✓ | X | | | |
| 謝東瑩..... | 57歲 | 2016年 | 禾賽科技全球首席財務官 | ✓ | X | | | X |
| 盧蓉..... | 51歲 | 2016年 | 風險投資家 | ✓ | | CC | X | |
| 邵子力..... | 62歲 | 2016年 | 方達律師事務所的非執行主席 | ✓ | X | | | CC |
| 汪洋..... | 47歲 | 2017年 | 春華資本集團的合夥人 | ✓ | | X | | |
| 張敏..... | 48歲 | 2021年 | 華住集團有限公司前副主席 | ✓ | X | X | X | |

A—審計委員會；C—薪酬委員會；G—提名與管治委員會；F—食品安全與可持續發展委員會；CC—委員會主席

下圖概述我們被提名董事人選的多元化。



管治摘要

董事會相信良好的企業管治對達致業務成功及履行董事會對股東的責任尤為關鍵。董事會相信其原則及慣例符合管理層及股東利益。摘要包括：

董事獨立性

- 獨立董事長
- 十名被提名董事人選當中九名為獨立董事

董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2021年董事會及委員會會議的董事出席率達99%

董事會更新及 董事會成員多元化

- 董事會多元化政策
- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映年齡、性別、種族及國籍的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為56歲(2022年4月14日)
- 獨立及非管理層董事於75歲後一般不再連任

其他公司治理實踐

- 持有本公司不少於25%發行在外股份的股東有權召集特別股東大會
- 積極的股東參與
- 無股東權利計劃(又稱毒丸計劃)
- 董事及高級管理人員持股政策
- 政策禁止對本公司股份進行對沖或其他投機買賣
- 任何董事的職業角色及職責有重大改變情況下的相關辭任政策
- 董事會可以接觸高級管理層及獨立顧問

如何獲得更多資料

投資者關係網站為 ir.yumchina.com。雖然網站所載或相關資料並非本委託投票說明書的一部分，閣下可閱覽網站的額外資料，如2021年年度報告、董事委員會章程、企業管治原則、行為準則及我們呈交美國證券交易委員會（「**美國證交會**」）及香港聯合交易所有限公司（「**香港聯交所**」）存檔的報告。該等

文件副本亦可透過向公司秘書發出書面通知要求免費索取，郵寄地址為 Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024 或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

會議及投票問答

百勝中國控股有限公司董事會提供隨附的委託投票說明書以供於週年大會上使用，大會將於北京／香港時間2022年5月27日(星期五)上午八時正／美國東部時間2022年5月26日(星期四)下午八時正舉行。週年大會將僅以虛擬形式透過網上直播舉行。大會將

僅以網上直播舉行；將不會有實際會議地點。本委託投票說明書載有週年大會上將予投票的事宜及投票程序的資料，以及董事及獲付最高薪酬的高級管理人員的資料。

為何舉行週年大會？

週年大會上，股東將就本公司的多項重要事宜進行投票。此外，管理層將就本公司上一個財政年度的

表現作出報告，且於會議後回答股東的問題。

為何本人收到此等資料？

閣下收到此等資料乃由於董事會徵求 閣下的委任代表於週年大會上就 閣下的股份投票。作為於2022年3月28日營業時間結束時登記在冊的股

東， 閣下獲邀參加週年大會，並有權就本委託投票說明書所述事項投票。

為何本人就可通過互聯網獲取委託投票資料收到一頁郵寄通告而非整份委託投票資料？

我們獲美國證交會規則批准可透過互聯網以電子化方式向股東提供本委託投票說明書及2021年年度報告。於2022年4月14日或前後，我們向股東寄發載有如何取得本委託投票說明書及2021年年度報告且如何在網上投票的指示通告。倘 閣下以郵寄方式收到通告，則除 閣下特別要求外， 閣下將不會收到委託投票資料的印刷本。通告載有如何取得及閱覽委託投票說明書及年度報告所載全部重要資料的指示。通告亦就 閣下如何於互聯網提交委託投票

指令提供指示。倘 閣下接獲以郵寄方式發出的通告，並欲接獲委託投票資料的印刷本， 閣下應遵從通告所載有關要求以獲取該等資料。

我們鼓勵 閣下利用互聯網取得委託投票資料以協助我們減低寄送成本及減低本公司對環境的影響。

本年度為何以虛擬形式舉行週年大會？

鑑於新冠肺炎疫情相關的持續公共衛生考慮以及相關旅行限制，董事會慎重決定僅以虛擬形式透過網上直播舉行週年大會。

董事會一直監察新冠肺炎疫情的影響，包括對僱員及股東的健康及福利的影響以及政府施加的相關旅

遊限制。本次僅以虛擬形式舉行週年大會能在此期間保護僱員及股東。由於股東於世界各地均可參加會議，毋須旅行，十分便利。

本人如何出席週年大會？

週年大會將以虛擬形式透過網上直播舉行。週年大會將僅以網上直播舉行；將不會有實際會議地點。於2022年3月28日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽週年大會網站 www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022 參加週年大會。閣下將須輸入通告、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以出席週年大會。

週年大會將於北京／香港時間2022年5月27日上午八時正／美國東部時間2022年5月26日下午八時正立即開始。會議開始前15分鐘將可進行網上登入，閣下應預留充裕時間進行登入程序。我們鼓勵股東於會議開始時間前參與會議。

股東可否提出問題？

當然。股東將有權於週年大會期間透過週年大會網站提出問題。作為週年大會的一部分，我們將舉行一個問答環節，期間我們將會在時間許可的情況下

根據週年大會行為守則回答所有有關本公司及會議事宜的提問。

倘本人在連線週年大會時遇到技術問題或困難該如何處理？

於週年大會開始前30分鐘及會議期間，閣下可致電1 (844) 986-0822 (美國) 或1 (303) 562-9302 (國際) 尋求技術協助。

誰可投票？

倘閣下於記錄日期2022年3月28日營業時間結束時擁有本公司任何普通股股份，則閣下可投票。

本公司普通股每股股份有權投一票。於2022年3月28日，本公司有423,694,283股發行在外的普通股。

本人就哪些事宜作出投票？

閣下將於週年大會上就以下三項議案投票：

- 選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期為一年；
- 追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2022年的獨立審計師；及

- 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬。

我們亦將審議會議前妥為提呈的其他事宜。

董事會就本人投票有甚麼建議？

董事會建議 閣下就 閣下的股份投票：

- 贊成選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選；

- 贊成追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2022年的獨立審計師；及

- 贊成列名高級管理人員的薪酬議案。

本人如何在週年大會前投票？

於會議前投票的三種方式：

- 透過互聯網 — 我們鼓勵 閣下按通告或委託投票表格的指示於網站www.proxyvote.com投票；
- 透過電話 — 閣下可透過致電1 (800) 690-6903 (於美國境內致電免費) 投票；或
- 透過郵寄 — 倘 閣下收到郵寄的委託投票資料，則 閣下可透過填寫、簽署及註明日期並以所提供的已付郵資信封寄回委託投票表格以投票。

誠如上文所述，透過互聯網或透過電話遞交的委託投票指令須在北京／香港時間2022年5月26日上午十一時五十九分／美國東部時間2022年5月25日下午十一時五十九分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

倘 閣下以銀行、經紀行或其他代名人的名義持有股份， 閣下於週年大會投票的能力乃取決於他們的投票程序。謹請遵從銀行、經紀行或其他代名人的指示。

本人可否在舉行週年大會期間投票？

當然。 閣下將須輸入通告、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以於週年大會期間投票。即使 閣下計劃參加週年大會，我們鼓勵 閣下透過委任代表就 閣下股份進行投票。即使 閣下已經透過委任代表投票， 閣下仍可於週年大會上就 閣下股份進行投票。

倘 閣下以銀行、經紀行或其他代名人的名義持有股份， 閣下於週年大會投票的能力乃取決於他們的投票程序。謹請遵從銀行、經紀行或其他代名人的指示。

本人投票後可否作出更改？

閣下可於週年大會投票結束前任何時間更改閣下的投票。閣下可透過以下方式更改投票：

- 簽署另一份較後日期的委託投票表格並於週年大會前將委託投票表格寄回予我們；
- 透過互聯網或透過電話於北京／香港時間2022年5月26日上午十一時五十九分／美國東部時間2022年5月25日下午十一時五十九分前再次投票；

- 於週年大會前書面通知本公司的公司秘書；或
- 於週年大會期間再次投票。

倘閣下以銀行、經紀行或其他代名人的名義持有股份，閣下更改投票的能力乃取決於他們的投票程序。謹請遵從銀行、經紀行或其他代名人的指示。

誰負責點算票數？

Broadridge Financial Solutions的代表將點算票數並將作為選舉的獨立檢查員。

倘本人交回委託投票表格但並未提供投票指示該如何處理？

倘閣下透過委託投票表格投票，閣下的股份將會按閣下所指示由委託投票表格列名的人士投票。倘閣下簽署及寄回委託投票表格惟並無列明

如何就股份投票，於委託投票表格列名為委任代表的人士將根據第2頁所載的董事會建議就閣下的股份投票。

為何本人會收到超過一份通告或委託投票表格？

倘閣下收到超過一份通告或委託投票表格，這代表閣下有多個經紀行及／或過戶登記處賬戶。請就該等股份悉數作出投票。我們建議閣下聯絡閣下的經紀行／或過戶登記處以整合相同姓名及地址項下的多個賬戶。我們的美國過戶登記處

為Computershare Trust Company, N.A.，電話號碼為1 (877) 854-0865 (美國) 及1 (781) 575-3102 (國際)。證券登記有限公司為共同過戶登記處，負責維護香港登記股份，電話號碼為852-2862-8500 (香港)。

倘本人並未提供委託投票指令，本人的股份會否計入投票中？

倘閣下的股份以經紀行的名義持有，即使閣下並無向經紀行提供投票指示，亦可對若干事宜投票。經紀行根據紐約證券交易所(「**紐交所**」)的規則

有權就未就若干「常規」事宜提供投票指示的客戶之股份投票。

追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2022年的獨立審計師議案屬於常規事項，而經紀行可就他們並未收到投票指示的股份投票。根據適用規則，週年大會上將予投票的其他事宜並不屬「常規」。

倘事宜並不屬常規且經紀行並未收到股份實益擁有人就該事宜的投票指示，則經紀行不可就該議案投票。此為「經紀行未投票」。

舉行週年大會需要多少票數？

倘閣下以16位控制號碼透過網上直播出席週年大會或倘閣下透過互聯網、電話或郵寄妥為遞交的委託投票指令，閣下的股份會計入出席週年大會的票數。為舉行週年大會，本公司於2022年3月28

日發行在外的過半數普通股股份須透過網上直播出席週年大會或由委任代表代為出席，稱為「法定人數」。「棄權」票及「經紀行未投票」將計入週年大會的法定人數。

選出董事需要多少票數？

閣下可投票「贊成」各候選人或「反對」各候選人或「放棄」就一名或多名候選人投票。除非閣下於一名特定候選人或多名候選人或全部候選人旁邊標記「反對」或「放棄」投票，閣下的委任代表將投票「贊成」本委託投票說明書列名的各被提名董事人選。於非競爭性選舉中，倘該董事選舉的相關「贊成」票數超

過投票總數的50%，候選人將獲選為董事。棄權票將計入出席惟並無投票的票數。「棄權」票及「經紀行未投票」將不會影響董事選舉的結果。本公司主要投票政策的詳情載於企業管治原則且於「本公司管治—主要投票政策」釋述。

批准其他議案需要多少票數？

第2項及第3項議案獲得通過所需的「贊成」票必須超過以網上直播或由受委代表出席並有權於週年大會上投票的股東所持普通股股份的半數。就這兩項議案而言，閣下可投「贊成」、「反對」或「棄權」票。「棄權」票將計入出席週年大會並有權於會議上投票

的股東所持股份。因此，「棄權」票將與就第2項及第3項議案投「反對」票的效果相同。「經紀行未投票」將不會計入出席會議並有權就特定事項投票而經紀行並未就此投票的股東所持股份。因此，「經紀行未投票」將不影響該等議案的結果。

公司何時公佈投票結果？

本公司將於週年大會後四個營業日內，以8-K表格向美國證交會呈交週年大會的投票結果。投票結果亦

將同時於香港聯交所網站公佈。

倘週年大會上提呈其他事項以供審議該如何處理？

據本公司所知，除委託投票說明書所指議案外，並無其他事項將在週年大會上提呈予股東。如週年大會上有任何其他事項被正式提呈予股東，則委託投

票說明書內已列有其名的人士擬按所代表股份根據其最佳判斷就該等事項投票。

本公司管治

本公司的業務及事務由董事會管理。董事會相信良好的企業管治對達致業務成功及履行董事會對股東的責任尤為關鍵。董事會相信其實踐符合管理層及股東利益。

本公司網站企業管治一欄提供本公司若干企業管治資料，包括企業管治原則、各委員會章程及行為準則。該等文件可於投資者關係網站ir.yumchina.com，點擊「關於百勝中國」，然後點擊「企業管治」閱覽。

企業管治政策及慣例摘要釋述如下。

董事獨立性

- 獨立董事長
- 十名被提名董事人選當中九名為獨立董事

董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2021年董事會及委員會會議的董事出席率達99%

董事會更新及董事會成員多元化

- 董事會多元化政策
- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映年齡、性別、種族及國籍的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為56歲(2022年4月14日)
- 獨立及非管理層董事於75歲後一般不再連任

其他公司治理實踐

- 持有本公司不少於25%發行在外股份的股東有權召集特別股東大會
- 積極的股東參與
- 無股東權利計劃(又稱毒丸計劃)
- 董事及高級管理人員持股政策
- 政策禁止對本公司股份進行對沖或其他投機買賣
- 任何董事的職業角色及職責有重大改變情況下的相關辭任政策
- 董事會可以接觸高級管理層及獨立顧問

董事會的組成以及多久選出成員？

董事會目前包括10名董事，所有董事均於週年大會上再次參加選舉。每名獲選舉的董事任期為一年。

董事會於2021年舉行會議的次數

按正常情況，董事預期將出席所有董事會會議及他們擔任成員的任何委員會會議。於2021年，董事會舉行5次會議，而委員會會議則合共舉行26次。於2021年，董事會及委員會會議的整體出席率為99%，而全體董事就董事會會議及董事服務的委員會會議

合計的出席率至少為75%。獨立董事會於各定期召開的董事會會議上並在管理層不在場的情況下進行行政會議。獨立主席主持該等董事會行政會議。

董事會對週年大會的董事出席率的相關政策

我們鼓勵全體董事出席週年大會。全部現任董事已出席本公司2021年的股東週年大會。

如何選出被提名董事人選？

提名與管治委員會負責向全體董事會推薦董事候選人，以供在股東週年大會上提名及選舉。提名與管治委員會的章程規定其可委聘第三方人事顧問公司不時物色候選人。提名與管治委員會在委聘人事顧問公司時，會向人事顧問公司提供其尋找潛在候選人時對於技能、經驗及資格的指引，可能包括可對董事會的整體多元化作出貢獻的新董事等。提名與管治委員會將董事候選人提交全體董事會批准前，將先與候選人面談。

提名與管治委員會亦將以與委員會物色被提名人相同的方式，考慮由股東推薦或其他來源的董事候選人。倘股東向提名與管治委員會提名候選人予以考慮，股東須書面通知本公司的公司秘書，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

根據企業管治原則，董事會尋求來自不同專業背景且具誠信聲譽並具有廣泛的經驗及專業知識的成

員。董事應具備需要擁有高度責任感的職位經驗，並於該等公司或機構中擔任領導角色，且按他們可為董事會及管理層帶來的貢獻被選擇。提名與管治委員會就本公司股東或其他方推薦成為董事會成員的人士尋求完成慣常的審查程序及背景審查。我們認為各董事及被提名董事人選已符合企業管治原則所載指引。

本公司與春華資本集團（「春華」）及浙江螞蟻小微金融服務集團有限公司（現更名為螞蟻科技集團股份有限公司（「螞蟻集團」）的聯屬公司API (Hong Kong) Investment Limited訂立股東協議，據此，春華確定兩名指定董事人選，即胡祖六博士及汪洋先生。此外，韓歆毅先生自2016年11月起擔任螞蟻集團指定的無表決權的董事會觀察員，並於本公司2019年股東週年大會上獲推選為董事。

董事資格及技能

誠如下文所列，我們的董事擁有多間涉及眾多不同行業的上市及私營公司工作的經驗、資格及技能，

並擁有廣泛的個人及集體經驗。他們擁有多樣化的地區性、行業性及專業知識。

| | 高級 管理人員領導力 | 行業 | 信息技術 | 地區性 (中國/亞太地區) | 上市公司 董事會 |
|-----------------|---------------|----|------|------------------|-------------|
| 胡祖六 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 屈翠容 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Peter A. Bassi | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Edouard Ettegui | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 韓歆毅 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 謝東瑩 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 盧蓉 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 邵子力 | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 汪洋 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 張敏 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |

董事會的組成如何反映多元化？

提名與管治委員會尋求向董事會推薦可以為董事會帶來獨特觀點的候選人以確保董事會的整體多元化。董事會認為，擁有多元化背景的董事有助於董事會更好地監督本公司的管理及運營，以及從不同角度評估本公司業務模式的風險及機遇。根據我們的董事會多元化政策，多元化廣義上被詮釋為不同觀點、技能、個人及專業經驗與背景，以及以可見或不可見的方式呈現的其他特質，包括但不限於年

齡、性別、種族及國籍。作為董事提名程序的一部分，提名與管治委員會考慮多個因素以確保董事會整體融匯各式各樣的特質。各被提名董事人選一般將展示不同且不同程度的特質。就本公司目前的被提名董事人選狀況而言，本公司亦受惠於來自董事會成員不同年齡、性別、種族及國籍的多樣性。百分之三十的被提名董事人選為女性。

股東可否提名董事參選董事會？

可以，根據我們的經修訂及經重列的細則(「**細則**」)，股東可按「其他資料」項下釋述的程序於週年

大會上提名人士參選董事。

董事會的領導架構

董事會目前由獨立董事長胡祖六博士領導。董事會相信一名具備足夠獨立資格的董事長及透過董事會組成、委員會制度及定期舉行非管理層董事的行政會議政策(全部均於下文論述)可有效維持董事會的獨立性及對管理層的監督。再者，將董事長及首席執行官的角色分開能令董事長專注於企業管治事宜，而首席執行官則可專注於本公司的業務。我們

認為此架構效果良好，能促進獨立董事與管理層之間的公開對話及具建設性地反饋意見。其進一步讓董事會有效代表全體股東的最佳利益，並為本公司帶來長遠成功。

為推廣有效的獨立監督，董事會已採納下文所述的若干管治慣例。

本公司的管治政策及道德指引

- **董事委員會章程**。董事會審計委員會、薪酬委員會、提名與管治委員會以及食品安全與可持續發展委員會按各自的書面章程運作。該等章程獲董事會批准，並由各委員會每年審閱。各章程可在本公司網站ir.yumchina.com查閱。
- **管治原則**。董事會已採納企業管治原則，旨在體現董事會運作的管治原則及程序。該等原則可在本公司網站ir.yumchina.com查閱。
- **道德指引**。百勝中國的行為準則已獲採納以強調本公司致力達致最高的商業行為標準。行為準則

亦載有僱員在保密的情況下申報道德或會計問題、不當行為或違反行為準則的資料及程序。行為準則適用於本公司全體董事及僱員，包括首席執行官、首席財務官及首席會計師。全體僱員每年須完成百勝中國的行為準則問卷，並以書面方式證明他們已細閱及了解行為準則。行為準則可在本公司網站ir.yumchina.com查閱。本公司擬在本網站刊登行為準則的修訂或豁免遵守行為準則的情況(以適用於董事或高級管理人員為限及受美國證交會、紐交所或香港聯交所的規則所限)。

本公司的其他重大董事會管治慣例

- **董事的年度選舉。**根據我們的經修訂及經重列的註冊成立證書，董事獲選任期一年，及直至選出合資格的繼任人或直至他們身故、辭任或罷免(以較早者為準)屆滿。
- **首席董事的角色。**企業管治原則規定獨立董事在董事長根據紐交所規則不符合獨立資格時委任首席董事。本公司目前並無首席董事，乃由於董事長屬獨立。
- **行政會議。**獨立及非管理層董事定期舉行行政會議。行政會議僅由獨立及非管理層董事出席，並由獨立主席主持。獨立董事亦會至少每年一次舉行行政會議。
- **董事會及委員會評估。**董事會了解到全面而具建設性的評估程序能提升董事會的效率，且為良好企業管治的重要原素。每年，提名與管治委員會監督設計及實施評估程序、專注於董事會對本公司的貢獻及董事會相信能作出更大貢獻的範疇。此外，審計委員會、薪酬委員會、提名與管治委員會以及食品安全與可持續發展委員會各自亦根據他們的相關章程進行類似的年度自行評估。通過各董事完成的書面問卷以及與個別董事的討論，就廣泛事宜(包括董事會／委員會組成及領導能力、會議、責任及整體有效性)尋求反饋意見。董事會及委員會評估結果概要將與董事會及相關委員會討論，且政策及慣例會根據評估結果作出更新。下一年度將會考慮併入董事對評估問卷及程序的改善建議。
- **退休政策。**根據企業管治原則，除非董事會一致決定董事再次參選，則獨立或非管理層董事於年屆75歲後不再次參選。
- **董事於其他上市公司董事會的服務限制。**企業管治原則規定董事可於不多於四間其他上市公司董事會服務。本公司的首席執行官(倘為董事)可於不多於一間其他上市公司董事會服務。預期全體董事於接納任何其他上市公司董事職務或其他上市公司董事會的審計委員會或薪酬委員會工作前知會董事會以及提名與管治委員會主席。
- **過半數投票政策。**細則要求於非競爭性選舉中按過半數投票政策選出董事。換言之，於非競爭性董事選舉中的被提名董事人選必須獲得就該董事選舉的投票數逾50%的「贊成」票。企業管治原則進一步規定任何未能取得過半數「贊成」票的在任董事將即時向董事會辭任。辭任將於董事會接納後生效。董事會將透過由提名與管治委員管理的過程且在排除存在爭議的候選人的情況下接納或拒絕該辭任，且於確認選舉結果日期起計90日內公開披露董事會就該辭任的決定以及作出該決定的理由。

- **接洽管理層及僱員。**董事能充分公開地與管理層的高級成員接洽。首席執行官邀請本公司的主要僱員出席董事會會議，據此首席執行官相信他們能為董事會討論作出有意義的貢獻。
- **接洽外部顧問。**董事會及董事委員會有權諮詢及聘任獨立法律及其他顧問，費用由本公司承擔。審計委員會可全權委任獨立審計師、決定獨立審

計師的資金及替換獨立審計師。薪酬委員會可在經考慮顧問獨立於管理層的全部相關因素後全權續聘任何顧問以協助其履行職責。提名與管治委員會可全權聘任獵頭公司以識別董事候選人。食品安全與可持續發展委員會有權諮詢及聘任任何顧問以協助其行使職責及權力。

董事會於風險監控中的角色

董事會全面負責監督本公司的風險管理框架。為促進其職責，董事會已將特定風險相關責任授予審計委員會、薪酬委員會以及食品安全與可持續發展委員會。

審計委員會

審計委員會與管理層就本公司的主要風險及管理層為監控該等風險所採取的措施(包括本公司的風險評估及風險管理政策)進行重要討論。公司內部審計負責人直接向審計委員會及首席財務官報告。審計委員會亦於各委員會會議收到來自管理層就法律及法規風險的相關報告，並與我們的獨立審計師及公司核數主管舉行定期的行政會議。首席法務官定期就本公司的主要風險範疇及合規計劃向審計委員會報告。審計委員會定期向董事會提供風險範疇概要連同於審計委員會會議上討論的任何其他風險相關事項。或者，董事會可能審閱及直接與管理層討論來自本公司業務及營運的主要風險。

薪酬委員會

薪酬委員會透過管理層進行的風險評估考慮薪酬計劃可能帶來的風險，並向董事會報告結果。此監督有助本公司薪酬計劃符合本公司的目標及薪酬哲學以及(連同其他因素)減輕該等計劃或會鼓勵承擔過多或不當風險所造成的風險。

食品安全與可持續發展委員會

食品安全與可持續發展委員會協助董事會監督本公司有關保障食品安全的慣例、政策、程序、策略及措施。鑑於本公司食品安全方面的整體努力，此委員會監控影響本公司食品安全慣例的趨勢、事宜及問題以及由此產生的風險。

食品安全與可持續發展委員會亦協助董事會監督本公司有關可持續發展(包括環境、供應鏈及食品營養與健康)的慣例、政策、程序、策略及措施。此委員會監控影響本公司可持續發展慣例、政策、程序、策略及措施的趨勢、事宜及問題。

董事會如何監督食品安全風險？

董事會以及食品安全與可持續發展委員會參與監督本公司的食品安全風險。食品安全與可持續發展委員會協助董事會監督食品安全風險，並定期收到管理層就本公司有關食品安全的慣例、程序、策略及措施以及由此而生的風險所作出的報告。董事會以

及食品安全與可持續發展委員會亦監控及評估食品安全監管規定的重大變動、對本公司會造成潛在影響的重大食品安全事件，以及任何可能為本公司業務及營運帶來不利影響的嚴重公眾健康情況(包括新冠肺炎疫情)。

董事會如何監控網絡安全風險？

董事會及審計委員會參與本公司的網絡安全風險的監督。審計委員會協助董事會監控網絡安全及其他技術風險，與管理層就降低網絡安全風險及事故管理進行討論，審閱有關本公司的網絡安全管治流程、事故應對系統及適用的網絡安全法律法規及標準、旨在加強內部網絡安全的項目情況、不斷變化的環境威脅、弱點評估、特定網絡安全事故的管理層報告及管理層為監控、識別及防範網絡安全的威

脅而採取的措施。

本公司的網絡安全計劃由獨立第三方根據現有監管及行業標準定期審閱。自2018年以來，本公司對若干電子商務業務一直持有ISO/IEC 27001:2013認證。我們將定期信息安全培訓作為僱員教育及發展計劃的一部分。據其所知，本公司於過去三年並未經歷重大網絡安全事故。本公司投購網絡安全保險作為其整體保險投資組合的一部分。

董事會如何監督可持續發展風險？

本公司致力於通過建立可持續發展的餐廳，與合作夥伴一同創建可持續發展供應鏈以及與所有利益相關方一同建設可持續發展社區，打造負責任的生態系統。本公司已建立從董事會到一線餐廳團隊的可持續發展管理機制。於董事會層面，食品安全與可持續發展委員會協助董事會監督本公司與可持續發展有關的規範、政策、程序、策略及措施，涵蓋環境、供應鏈及食品營養與健康等方面。食品安全與可持續發展委員會監測影響本公司可持續發展實踐、

政策、程序、戰略和舉措的趨勢、問題及擔憂。食品安全與可持續發展委員會自管理層取得其認為屬必要或適宜的報告。本公司亦已成立可持續發展委員會，由選定的領導團隊成員、可持續發展官及跨職能團隊組成。可持續發展委員會成員舉行季度會議，以追蹤重大議題的實施，評估可持續發展風險以及制定風險管理策略及措施。董事會至少每年根據戰略計劃考慮該等可持續發展事宜。

董事會如何監督本公司應對新冠肺炎？

自新冠肺炎疫情以來，董事會及其委員會採取其他措施確保有效監督本公司緩解疫情相關風險的應對計劃。除由管理層層面的跨品牌及跨職能管理層人員組成的新冠肺炎危機管理團隊外，董事會已組建危機管理委員會，以於新冠肺炎疫情期間支持管理層。

通過定期更新信息及與管理層進行額外交流，董事會已積極參與監督本公司對新冠肺炎危機的處理，

包括保障員工與客戶的健康及安全，評估疫情對本公司營運及策略的影響，監督適用監管規定的持續合規，管理人力資本及評估疫情對本公司的流動資金及財務狀況的影響。由於新冠肺炎疫情仍然存在，其將繼續為董事會風險監督活動的一個重點。

董事會於管理層發展及繼任計劃的角色

董事會認為管理層發展及繼任計劃為本公司長期戰略的關鍵部分。根據我們的企業管治原則，董事會審閱本公司首席執行官的繼任計劃，包括其退休時的繼任計劃。首席執行官定期就她對高級管理人員

職位的潛在繼任人建議及該等人士的發展計劃向董事會報告。此外，董事會審閱獨立委員會每年根據其章程就首席執行官的表現評估作出的建議。

董事會如何釐定董事是否屬獨立？

本公司董事會採納的企業管治原則要求過半數董事符合紐交所適用規則的獨立性。董事會亦審議香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「**香港上市規則**」）的獨立性規定。董事會每年根據紐交所適用規則和香港上市規則釐定各董事是否獨立。

根據企業管治原則，董事會每年審閱董事獨立性。進行審閱時，董事會考慮各董事或其直系親屬的任何成員與本公司及其附屬公司及聯屬公司之間的交易及關係。誠如企業管治原則所訂明，審閱乃為釐定是否有任何關係或交易與董事獨立性不一致。

因此，董事會於審閱後確定，除屈翠容外，全體董事及被提名董事人選根據紐交所規則及香港上市規則乃獨立於本公司及其管理層。屈女士不被視為獨立董事乃由於她目前為本公司的首席執行官。

得出結論後，董事會認為，胡博士、Bassi先生、Ettegui先生、韓先生、謝先生、邵先生及汪先生以及盧女士及張女士除作為董事的關係外，他們與本公司概無重大關係。

股東與董事會溝通的方式

如欲個別或共同直接聯絡非管理層董事或董事會的股東或其他各方可以書面方式聯絡提名與管治委員會，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas, 75024，由公司秘書轉交。董事會提名與管治委員會已批准處理本公司收到寄發予董事會非管理層成員或董事會的書信程序。根據該程序，本公司的公司秘書會審閱所有該等書信並定期將所有該等書信(商業書信及性質上

重複的書信除外)及所有該等書信概要轉交提名與管治委員會的指定成員。董事可於任何時間審閱本公司收到寄發予董事會成員的全部書信，並要求取得任何該等書信。有關會計、內部控制或審計事宜的股東書信須提請審計委員會主席及內部審計部門垂注，並按審計委員會就相關事宜(如下文所述)制定的程序處理。股東有關薪酬委員會事宜的書信會轉交薪酬委員會主席。

股東召集特別股東大會的權利

於本公司2021年股東週年大會上，本公司股東批准修訂本公司經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有本公司發行在外股份不少於25%發行在外股份的

股東召集特別股東大會的權利，惟須遵守本公司的細則所載規定及程序。

董事會及管理層與股東交流的方式

董事會及管理層致力定期與股東進行交流。於2021年，我們聯繫了前25大股東以及先前表示有意向參與交流的選定股東(合計持有本公司逾50%發行在外的普通股股份)，以徵求他們對管治、高級管理人員的薪酬、可持續發展及其他重大事宜的意見。此

外，我們的高級管理層團隊(包括首席執行官及首席財務官)定期與股東進行有意義的對話，當中包括透過季度電話會議及投資者會議及大會的方式。高級管理層團隊定期就股東意見向董事會及董事委員會(倘適用)報告。

我們定期評估及就股東意見作出回應。因應股東持續關注多元化(包括董事會多元化)，我們於2021年通過董事會多元化政策，當中載列董事提名及確定董事會多元化的方法需要考慮的因素。

我們亦與股東討論我們對環境可持續發展的承諾及我們在可持續發展方面更好的表現。於2021年，我們宣佈通過設定科學基礎減碳目標，包括在2050年前實現價值鏈溫室氣體(GHG)淨零排放的目標，以支

持巴黎協定。我們亦於年度可持續發展報告及CDP問卷中披露環境風險及機遇的影響。

此外，自2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治(「ESG」)措施併入用於釐定各領導團隊成員的個人績效係數的關鍵績效指標，且我們已增加有關ESG措施的披露。有關更多詳情，請參閱「高級管理人員薪酬」內的「近期薪酬摘要」及「2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要」。

本公司就申報會計及審計相關問題的政策

除我們就與非管理層董事溝通所制定的政策外，審計委員會已就申報會計及審計相關問題制定政策。任何僱員可以保密或匿名的方式透過本公司的僱員熱線或透過電郵或平郵向本公司首席法務官提交有關會計或審計事宜的投訴或問題。倘僱員因任何理

由不便聯絡首席法務官，僱員可聯絡審計委員會主席。首席法務官保留所有投訴或關注事項的記錄、追蹤其收到的投訴、調查及解決方案，並為審計委員會定期編製概要報告。

何謂董事委員會？

董事會常設審計、薪酬、提名與管治以及食品安全與可持續發展委員會。下文載列各委員會的職能概要、各委員會於2022年4月14日的成員及各委員會於2021年舉行的會議數目。

審計委員會

Peter A. Bassi，

主席

韓啟毅

謝東瑩

邵子力

張敏

2021年舉行的會議數目：

11次

- 擁有挑選及續聘獨立審計師的專有權力
- 審閱及監督本公司的內部審計職能
- 審閱及批准獨立審計師將就本公司執行的全部審計服務、內部控制相關服務及獲批非審計服務
- 審閱獨立審計師的獨立性、資格及表現
- 審閱並與管理層及獨立審計師就本公司內部控制的充分性、鑑於重大監控缺失所採取任何特殊措施以及財務申報內部控制變動相關披露的充分性有關的任何重大問題進行討論
- 審閱並與管理層及獨立審計師就年度經審核財務報表、本公司季度財務報表的審閱結果及重大財務申報事宜以及就編製本公司財務報表作出的相關判斷進行討論
- 審閱並與獨立審計師就任何在審計本公司財務報表及相關財務報表賬目時發現的關鍵審計事項（「**關鍵審計事項**」）以及關鍵審計事項的相關披露進行討論
- 審閱本公司的會計及財務申報原則及慣例，包括該等原則及慣例的任何重大變動
- 向董事會提供有關本公司就遵守適用法律及法規以及本公司行為準則的政策及程序提供意見
- 與管理層就本公司重大風險及管理層為監控該等風險所採取的措施進行討論；並協助董事會監控網絡安全及其他技術風險。有關審計委員會於風險評估及風險管理中的角色之進一步詳情載於「董事會於風險監控中的角色」及「董事會如何監控網絡安全風險？」兩節

董事會認為審計委員會全體成員根據適用的美國證交會法規及紐交所上市準則乃屬獨立。董事會亦認為審計委員會各成員根據紐交所上市準則均具備財務知識，且根據美國證交會法規，Bassi先生、韓先生、謝先生及張女士各自合資格為審計委員會財務專家。

薪酬委員會

盧蓉，主席

Edouard Ettegui

汪洋

張敏

2021年舉行的會議數目：
7次

- 監督本公司的高級管理人員薪酬計劃及方案，並審閱該等計劃及方案的變動，並就此提供推薦建議
- 根據委員會設定的公司目標，監察首席執行官及其他高級管理人員的表現
- 審閱及批准有關首席執行官及其他高級管理人員薪酬的公司目標及目的，並根據該等目標及目的評估他們的表現
- 根據本評估，釐定及批准首席執行官及其他高級管理人員的薪酬水平
- 審閱本公司的薪酬計劃、政策及方案，以評估他們鼓勵過多或不當承擔風險或盈利操縱程度

董事會認為薪酬委員會全體成員根據紐交所上市準則乃屬獨立。

提名與管治委員會

胡祖六，主席

Edouard Ettegui

盧蓉

張敏

2021年舉行的會議數目：
5次

- 物色及向董事會建議合資格成為董事會成員的人士，並向董事會各個委員會推薦被提名董事人選
- 就企業管治事宜向董事會提供意見
- 不時審閱及重新評估本公司企業管治原則是否充分，並向董事會就任何建議修改提供推薦建議，以供批准
- 聽取全體董事的意見，並每年向董事會報告董事會績效的評估
- 每年就董事薪酬及福利進行審閱，並向董事會提供推薦建議
- 審閱管理層繼任計劃，並向董事會提供推薦建議
- 審閱新出現的企業管治問題及最佳慣例

董事會認為提名與管治委員會全體成員根據紐交所上市準則乃屬獨立。

**食品安全與
可持續發展委員會**

邵子力，主席

Peter A. Bassi

Edouard Ettegui

謝東瑩

2021年舉行的會議數目：
3次

- 審閱、評估及向董事會提供有關保障食品安全慣例、程序、策略及措施的意見
- 鑑於本公司食品安全方面的整體措施，審閱、評估及向董事會提供有關影響或可影響本公司食品安全慣例的趨勢、事宜及問題以及由此產生的風險的意見
- 審閱及評估管理層為解決任何有關食品安全的風險或事故而採取的任何糾正措施(如有)，並就任何與此相關的建議行動向董事會提供建議
- 審閱、評估及向董事會提供有關本公司可持續發展慣例、政策、程序、策略及措施的意見，包括環境保護、供應鏈以及食物營養及健康
- 審閱及評估影響或可能影響本公司可持續發展慣例、政策、程序、策略及措施的趨勢、事宜及問題
- 審閱及監督本公司可能就其可持續發展不時訂立的目標的變化與實行
- 監督可持續發展相關申報及與利益相關方就可持續發展溝通

本公司有關關連人士交易的政策及程序

根據本公司的關連人士交易政策及程序，審計委員會審閱須由審計委員會批准的全部關連人士交易的重大事實，並批准或反對進行關連人士交易。就釐定是否批准或追認關連人士交易，審計委員會將考慮該交易是否符合或不損害本公司的最佳利益，並將考慮(其中包括其視為合適的其他因素)該交易提供給本公司的條款是否不低於相同或類似情況下非關聯第三方一般情況下可獲得的條款，以及該關連人士於交易中的利益程度。(i)關連人士擁有或將擁有直接或間接重大利益、(ii)本公司為參與者及(iii)於任何日曆年超過120,000美元的交易、安排或關係或任何連串的類似交易、安排或關係須由審計委員會審閱。任何董事如屬正被審閱的交易之關連人士，則他們不能參與任何交易討論或批准該交易，除非該董事將向審計委員會提供該交易的全部重大資料。

關連人士為董事、被提名董事人選、高級管理人員、擁有本公司發行在外的普通股股份5%以上的實益擁有人以及他們的直系親屬。直系親屬成員包括該人士的子女、繼子女、父母、繼父母、配偶、兄弟姊妹、配偶的父母、子女的配偶、兄弟姊妹的配偶及配偶的兄弟姊妹以及任何該人士家庭成員(租戶或僱員除外)。

經審計委員會審閱後，其可能批准或追認交易。政策及程序規定即使若干交易將超過120,000美元，亦會被視作預先批准的交易。該等交易包括僱用高級管理人員、董事薪酬以及與其他公司的交易(倘交易總額不超過1百萬美元或該公司的合併總收入之2%(以較大者為準)且關連人士並非其他公司的高級管理人員)。

自2021年1月1日起直至本委託投票說明書日期期間，概無任何交易被視作關連人士交易。

本公司是否要求董事持股？

董事會相信各董事持有的本公司普通股股份數目實屬個人決定。然而，董事會強烈支持董事應持有一定數量的本公司普通股股份的立場，並預期董事將不會於董事退任或離開董事會後至少12個月內賣出任何作為董事薪酬而收到的股份。

本公司的非僱員董事以本公司普通股股份收取大部分年度薪酬。本公司相信強調董事薪酬之權益部分能進一步令董事利益與股東利益相符。

本公司是否要求高級管理人員持股？

董事會已採納持股指引，其要求高級管理人員擁有一定數量的本公司普通股，以於管理層之間加強所有權意識，並令他們的利益與股東利益相符。有關更多資料，請參閱「高級管理人員的薪酬 — 薪酬政策 — 持股指引及保留政策」。

董事及高級管理人員擁有多少公司普通股股份？

董事及高級管理人員的持股資料於「持股資料」下列示。

本公司是否制定有關本公司普通股進行對沖或其他投機買賣的政策？

董事、高級管理人員及若干其他指定僱員被禁止就本公司普通股進行投機買賣，包括進行認購、認沽或其他對沖或貨幣化交易。

董事薪酬

僱員董事並未就於董事會服務收取額外薪酬。各非本公司僱員之董事的年度薪酬於「2021年董事薪酬」項下討論。

須由股東作出行動的事宜

第1項. 選舉董事

被提名董事人選的身份

各被提名董事人選目前為本公司董事，並由董事會提名於週年大會上進行選舉，任期為一年。倘被提名人獲選，則其任期將直至本公司2023年的股東週年大會及直至妥為選出合資格的相關繼任董事或直至他們身故、辭任或遭罷免(以較早者為準)為止。

下文各被提名人的履歷包含有關各人士擔任董事的情況、業務經驗、目前或過去五年任何時間擔任董事職位的資料、涉及若干法律或行政訴訟(倘適用)的資料，以及提名與管治委員會及董事會認為該人士應出任本公司董事的經驗、資歷、特質或技能。除下文所呈列有關使董事會認為各被提名人應出任董事的特定經驗、資歷、特質及技能的資料外，我們亦相信全部被提名董事人選均擁有廉正、誠信聲

譽並遵守高道德標準。他們各自展示出商業敏銳度及行使合理判斷的能力，且致力服務本公司及董事會。

本公司的董事、被提名董事人選與高級管理人員之間概無親屬關係。年齡乃截至2022年4月14日止。

倘候選人不願或未能出任

預期不會發生此類事件。倘發生此類事件，受委託代表可就董事會提名的替補人選進行投票。

選出董事所須選票

倘就其選舉而言「贊成」票超過「反對」票，則被提名人將獲選為董事。

董事會建議 閣下投票贊成選出十名被提名董事人選。

被提名董事人選



胡祖六

58歲

自2016年起為董事

胡祖六自春華(立足於中國的全球性投資公司)2011年成立以來一直擔任其董事長兼創始人。春華成立前，胡博士於1997年至2010年曾在高盛擔任各種不同職務，包括高盛集團有限公司(Goldman Sachs Group, Inc.)大中華區合夥人兼主席。於1991年至1996年，他於華盛頓特區的國際貨幣基金組織擔任經濟學家。胡博士現為中國工商銀行股份有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：1398；上海證券交易所上市公司，股份代號：601398)及瑞銀集團(UBS Group AG)(瑞士證券交易所上市公司，股票代碼：UBSG；紐交所上市公司，股票代碼：UBS)的董事會成員。於2011年5月至2018年5月，胡博士擔任恒生銀行有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：0011)的獨立非執行董事。於2014年11月至2021年4月，他擔任香港交易及結算所有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：0388)的獨立非執行董事。胡博士自2020年8月以來擔任螞蟻集團的獨立非執行董事及清華大學中國經濟研究中心聯執主任兼教授。胡博士持有哈佛大學經濟學博士學位。胡博士為董事會帶來國際事務及中國經濟方面的廣泛專業知識。此外，胡博士亦帶來寶貴的業務、戰略發展及企業領導經驗，以及經濟、金融及全球資本市場方面的專業知識。



屈翠容

50歲

自2017年起為董事

屈翠容自2017年7月起擔任本公司董事，並自2018年3月起擔任本公司首席執行官。她於2017年2月至2018年2月擔任總裁兼首席運營官，於2016年10月至2017年2月擔任肯德基首席執行官，並於2015年8月至2016年10月在百勝餐飲中國任上述職位。屈女士於2014年9月加入百勝餐飲中國，擔任肯德基中國總裁，並於2015年8月晉升為肯德基中國首席執行官。加入百勝前，屈女士曾於2004年至2014年在國際健康、美容及生活產品零售商屈臣氏集團(「屈臣氏」)英國公司擔任管理及戰略相關的職位。她在屈臣氏離職前於2012年至2014年擔任經營Superdrug及Savers(兩間專門從事醫藥、健康及美容產品銷售的零售店)的屈臣氏健康與美容英國公司(Watson Health & Beauty U.K.)董事總經理。她於2007年由屈臣氏歐洲戰略主管轉任為Savers董事總經理。加入屈臣氏前，屈女士在管理諮詢領域工作七年，包括於2000年至2003年在麥肯錫香港辦公室任職。屈女士於2000年獲得美國西北大學凱洛格管理學院管理碩士學位。屈女士為董事會帶來本公司業務方面的廣泛知識，以及她於職業生涯(包括在零售公司擔任多項領導職務)中培養出的行業敏銳度。



Peter A. Bassi

72 歲

自2016年起為董事

*Peter A. Bassi*於2003年至2005年擔任百勝餐飲國際董事長，於1997年至2003年擔任百勝餐飲國際總裁。在此之前，Bassi先生在百事有限公司(PepsiCo, Inc.)、百事可樂國際集團(Pepsi-Cola International)、必勝客(美國及國際)、菲多利(Frito-Lay)及塔可貝爾任職各種財務及綜合管理職位25年。Bassi先生目前擔任BJ's Restaurant, Inc. (納斯達克股票代碼：BJRI) 首席獨立董事兼管治及提名委員會主席，亦擔任其審計委員會及薪酬委員會職務。自2004年起，他一直為BJ's Restaurant, Inc.的董事會成員。於2009年1月至2019年5月，Bassi先生在Potbelly Corporation (納斯達克股票代碼：PBPB)的董事會擔任各種職位。於2015年6月至2018年12月，Bassi先生任職於越南私募股權公司Mekong Capital Partners的價值優化委員會。他亦於2013年至2015年任職於AmRest Holdings SE (華沙證券交易所股票代碼：EAT)的監事會，並於2002年至2009年任職於Pep Boys-Manny, Moe & Jack的董事會。Bassi先生於1972年獲得羅德島大學工商管理碩士學位。他為董事會帶來餐飲業及全球特許經營方面的知識，以及財務專業知識及全面的上市公司董事會及企業管治經驗。



Edouard Ettedgui

70歲

自2016年起為董事

*Edouard Ettedgui*自2016年起擔任香港法國文化協會非執行主席。他亦於2016年4月至2020年5月擔任文華東方國際有限公司(Mandarin Oriental International Limited)的非執行董事，他於1998年至2016年擔任該公司的集團行政總裁。加入文華東方國際前，Ettedgui先生曾任牛奶國際控股財務總監，並曾任英美煙草(British American Tobacco) (「BAT」) 多項職務，包括業務發展總監、集團財務總監及集團財務主管。於1990年至1996年，他於倫敦在BAT Industries PLC任職約六年，最初擔任財務主管，後來擔任集團財務總監及新業務發展總監。Ettedgui先生於1975年畢業於ESSEC Business School (法國)。他為董事會帶來各種國際消費品行業方面的高級管理經驗、豐富的財務專業知識及上市公司董事會經驗。

**韓歆毅**

44歲

自2019年起為董事

韓歆毅自2020年4月起擔任創新技術供應商螞蟻集團的首席財務官。韓先生自2014年5月加入螞蟻集團，歷任資深總監、副總裁。他於2011年加入中國跨國企業集團阿里巴巴集團，擔任企業融資部資深總監。加入阿里巴巴集團前，韓先生於2001年7月至2011年9月任職於中國國際金融股份有限公司投資銀行部。他自2016年2月起擔任恆生電子股份有限公司(上海證券交易所上市公司，股份代號：600570)的非執行董事。他亦於2016年10月至2022年1月擔任眾安在線財產保險股份有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：6060)的非執行董事。韓先生獲得清華大學經濟學碩士學位。他為董事會帶來金融及技術方面的深厚知識及見解。

**謝東瑩**

57歲

自2016年起為董事

謝東瑩自2021年4月起擔任禾賽科技(全球自動駕駛及高級輔助駕駛激光雷達的領軍企業)全球首席財務官，自2021年6月起擔任董事。在此之前，謝先生於2017年5月至2019年10月擔任電動及自動駕駛汽車開發商蔚來汽車(NIO Inc.)(紐交所上市公司，股票代碼：NIO)的首席財務官。謝先生曾在私人教育服務供應商新東方教育科技集團(紐交所上市公司，股票代碼：EDU)擔任各種不同職位，包括自2007年起擔任董事、於2009年至2016年擔任總裁及於2005年至2015年擔任首席財務官。此外，謝先生亦擔任電商公司京東(JD.com, Inc.)(納斯達克股票交易所上市公司，股票代碼：JD及香港聯交所上市公司，股份代號：9618)的獨立董事、提名及企業管治委員會成員以及審計委員會主席。此前，謝先生曾任Nord Anglia Education, Inc.(紐交所股票代碼：NORD)的獨立董事兼審計委員會主席。他亦曾任完美世界股份有限公司及中華數字電視控股有限公司(China Digital TV Holding Co., Ltd.)的獨立董事兼審計委員會主席。謝先生於1990年獲得加利福尼亞大學伯克利分校法學博士學位。他為董事會帶來企業領導及上市公司董事會經驗以及豐富的財務及國際業務經驗。



盧蓉

51歲

自2016年起為董事

盧蓉是一位風險投資家，於美國及中國投資科技創業公司。盧女士於2019年創立一間早期技術風險投資公司Atypical Ventures。於2006年，她聯合創立一間風險投資公司DCM China。在其於DCM逾12年的任職期間，她投資眾多領先技術公司(包括易車控股有限公司、Ecommerce China Dangdang Inc.及Pactera Technology International Ltd.)，並於其中擔任董事會成員。於2003年加入DCM前，盧女士為加利福尼亞門洛帕克的Goldman Sachs & Co.科技、傳媒及電訊投資銀行集團的副總裁。她目前為Unilever(紐交所股票代碼：UL)及優信集團(納斯達克股票代碼：UXIN)董事會的獨立董事。她於愛康國賓健康體檢管理集團有限公司及iDreamSky Technologies Limited私有化之前，亦分別擔任這兩家公司的獨立董事兼審計委員會成員以及獨立董事兼特別委員會主席，她還曾擔任藍城兄弟控股有限公司(納斯達克股票代碼：BLCT)的獨立董事。盧女士於1996年自約翰霍普金斯大學取得文學碩士學位。她為本公司董事會帶來上市公司董事會經驗以及豐富的財務及全球市場經驗。



邵子力

62歲

自2016年起為董事

邵子力自2017年6月起於方達律師事務所(一家領先律師事務所)擔任非執行主席。邵先生亦擔任蒙特利爾銀行(中國)有限公司的獨立非執行董事，同時為EDP—Energias de Portugal, S.A.(一家在泛歐里斯本證券交易所上市的跨國能源公司，股票代碼：EDP)的獨立董事。邵先生為上海金浦瓴岳投資管理有限公司的創始人及董事長。於2015年9月至2018年1月，他擔任易生活控股有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：0223)的非執行董事。於2015年4月至2017年5月，他擔任中國金杜律師事務所的聯席主席兼合夥人。於2010年至2015年，邵先生曾在金融服務公司摩根大通(JP Morgan Chase & Co.)(「**摩根大通**」)擔任各種不同職位，包括摩根大通中國區主席兼首席執行官及摩根大通亞太區副主席。加入摩根大通前，他曾於年利達律師事務所(Linklaters LLP)(一家領先國際律師事務所)擔任合夥人12年。他曾任年利達的大中華區管理合夥人，後來獲委任為亞太區管理合夥人。邵先生於1994年獲得墨爾本大學法律碩士學位。邵先生為董事會帶來亞洲方面的廣泛專業經驗以及上市公司董事會及企業管治的經驗。

**汪洋**

47歲

自2017年起為董事

汪洋為春華的創始合夥人之一。春華成立前，汪先生曾任高盛商業銀行／直接投資部董事總經理，領導該集團在中國的重大成功投資。在此之前，汪先生曾於中國國際金融股份有限公司投資銀行部及私募股權組任職。除任春華投資組合公司的董事職位外，汪先生目前亦於吉利汽車控股有限公司（香港聯交所上市公司，股份代號：0175）及Sunlands Technology Group（紐交所上市公司，股票代碼：STG）的董事會擔任董事。汪先生於2000年獲得上海交通大學管理科學與工程管理碩士學位。他為董事會帶來中國市場方面的深入知識及投資見解。

**張敏**

48歲

自2021年起為董事

張敏於2007年9月至2021年8月於華住集團有限公司（「華住」）（納斯達克股票交易所上市（股票代碼：HTHT）及香港聯交所上市（股份代號：1179）的多品牌酒店集團）擔任多個領導職位，包括於2020年7月至2021年8月擔任副主席，於2019年11月至2020年7月擔任執行副主席，於2015年5月至2019年11月擔任首席執行官，於2015年1月至2015年5月擔任總裁，於2008年3月至2015年5月擔任首席財務官，於2013年11月至2015年1月擔任首席戰略官，及於2007年9月至2008年2月擔任高級財務副總裁。張女士亦擔任LAIX Inc.（於紐約證券交易所上市的人工智能公司，股票代碼：LAIX）的獨立董事。她於2015年8月至2018年11月擔任金斯瑞生物科技股份有限公司（香港聯交所上市公司，股份代號：1548）的獨立非執行董事，並自2018年3月至2020年2月擔任OneSmart Education Group Limited（紐約證券交易所上市公司，股票代碼：ONE）的獨立董事。於2003年，張女士獲得哈佛商學院的工商管理碩士學位。張女士為董事會帶來於中國以消費者為導向的行業的領導經驗、深厚的財務經驗及上市公司董事會經驗。

第2項. 追認獨立審計師

本人投票的事項

我們尋求股東支持批准追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)(「**畢馬威會計師事務所**」)作為本公司2022年的獨立審計師。畢馬威會計師事務所自2016年起一直為我們的獨立審計師。

作為其審計工作過程的一部分，審計委員會至少每年一次審計獨立審計師的委聘工作。決定委任畢馬威會計師事務所為2022年的獨立審計師時，審計委員會經考慮：

- 畢馬威會計師事務所於2021年的表現；
- 畢馬威會計師事務所的獨立性；
- 畢馬威會計師事務所的審計團隊的能力及專業知識，包括其對本公司行業、業務、營運及體系，以及會計政策及過程的了解；
- 畢馬威會計師事務所費用的適當性；
- 考慮畢馬威會計師事務所的已知法律風險及重大訴訟而可能損害其進行審計的能力；及
- 畢馬威會計師事務所擔任本公司獨立審計師的任期。

畢馬威會計師事務所每五年會轉換其首席審計合夥人。審計委員會直接參與評估首席審計合夥人以確保他合資格主導本公司的審計工作。經考慮上文所載述的準則後，審計委員會相信繼續聘任畢馬威會計師事務所為本公司的獨立審計師符合本公司及其股東的最佳利益。

畢馬威會計師事務所の代表會否出席週年大會？

畢馬威會計師事務所の代表將會出席週年大會，且倘他們願意，他們將有機會發表聲明，且將可回覆股東的相應問題。

批准本議案所需選票

批准本議案所需的贊成票須超過透過網上直播出席或由委任代表代為出席並有權於週年大會上投票的股份的半數。如果本議案未獲批准，審計委員會將重新考慮是否選擇畢馬威會計師事務所為本公司獨立審計師。

審計委員會及董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。

畢馬威會計師事務所就2021年及2020年的審計及其他服務收取的費用

下表呈列畢馬威會計師事務所就審計本公司年度財務報表提供專業服務所收取的費用，以及畢馬威會計師事務所就於2021年及2020年提供的審計相關服務、稅務服務及所有其他服務收取的費用。畢馬威會計師事務所於2021年及2020年提供的全部服務明確或根據下文所列程序獲審計委員會預先審批。

| | 2021年 (美元) | 2020年* (美元) |
|-----------------------------|------------------|------------------|
| 審計費用 ⁽¹⁾ | 3,085,148 | 3,840,887 |
| 審計相關費用 ⁽²⁾ | 10,741 | 236,235 |
| 稅務費用 ⁽³⁾ | 37,766 | 29,253 |
| 所有其他費用..... | — | — |
| 費用總額 | 3,133,655 | 4,106,375 |

- (1) 審計費用包括本公司年度報告內的年度合併財務報表的審計費用、本公司季度報告內的簡明財務報表的審閱費用以及法定備案或委聘相關的服務費用。
- (2) 審計相關費用主要包括審計若干僱員福利計劃的費用。
- (3) 稅務費用主要包括稅務備案協助及稅務顧問服務的費用。

* 2020年的審計費用及審計相關費用亦包括與全球發售及於香港聯交所第二上市有關的審計服務和審閱內部控制的費用。

本公司有關批准審計及非審計服務的政策

審計委員會已制定政策以預先審批全部審計及獲批非審計服務，包括由本公司獨立審計師擬向本公司

提供的稅務服務。根據該政策，審計委員會可根據審計委員會的預先審批政策按個別基準批准工作或按類別基準預先審批工作。審計委員會可授予其中一名獨立成員預先審批的權限，且目前已授予其主席審批不超過一定數額的預先審批權限。

於考慮預先審批權限時，審計委員會考慮向本公司提供服務的性質、範疇及費用以及美國證交會及美國公眾公司會計監管委員會（「PCAOB」）就審計師獨立性制定的原則及指引。按年授出的一般預先審批的服務於適用年度生效。任何擬定服務的估計費用將導致該服務類別的費用總額超過適用估計費用指標須得到審計委員會或其授權人的特定批准。

首席會計師監察獨立審計師提供的全部服務的表現，並釐定該等服務是否符合本政策。首席會計師定期就本政策合規及未進行工作的進度（包括獨立審計師提供的實際服務及相關費用）向審計委員會報告，並須即時就財務控制官所知悉有關本政策的任何不合規（或不合規企圖）向審計委員會主席報告。

第3項. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬

本人作出投票的事項

根據美國證交會規則，我們建議股東批准(按無約束力基準)本委託投票說明書內披露的本公司列名高級管理人員的薪酬。此無約束力建議投票亦稱為「薪酬建議」投票。此並非對本公司一般薪酬政策或董事會薪酬作出的投票。於本公司2021年股東週年大會上，約93%股東選票投票批准2021年委託投票說明書內披露的列名高級管理人員的薪酬。

我們的與績效掛鉤的管理人員薪酬計劃旨在吸引、獎勵及留用本公司需要的領導人才以在競爭激烈的人才市場中取得成功，同時將股東回報最大化。此方案使我們的管理層團隊成為本公司長期及短期強勁表現的主要推動力。我們相信我們的薪酬計劃已吸引及留用領導人才，且十分符合我們的股東利益。

於決定如何就本議案投票時，我們建議閣下細閱本委託投票說明書的薪酬討論與分析一節，該節詳細討論薪酬政策及程序如何運作，且旨在達成我們

的薪酬目標以及薪酬委員會如何根據計劃作出薪酬決定。

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

「**議決**批准向列名高級管理人員支付的薪酬(誠如本委託投票說明書內的薪酬討論與分析、薪酬表及相關資料所披露)。」

批准此議案所需選票

批准本議案所需的贊成票須超過透過網上直播出席或由委任代表代為出席並有權於週年大會上投票的股份的半數。由於此投票屬建議性質且對本公司不具約束力，董事會及薪酬委員會將審閱投票結果及在持續評估本公司薪酬計劃的過程中考慮股東的關切。

董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。

持股資料

我們的最大股東

下表載列於2022年3月28日由(i)本公司發行在外的普通股逾5%的實益擁有人、(ii)本公司各列名高級管理人員、(iii)本公司各董事及被提名董事人選以及(iv)本公司全體董事及高級管理人員作為一個整體實益擁有的本公司普通股股份數目，惟另有說明者除外。

根據美國證交會規則，實益擁有權包括股東實際實益擁有或記錄的所有股份、股東擁有的所有股份或享有投票權或出售控制權的股份及股東有權於2022年3月28日起60天內獲取的所有股份。除表格註腳所示外，本公司相信下表所列人士就他們實益擁有的所有股份擁有唯一投票及投資權。

| 實益擁有人姓名 | 實益擁有的 股份數目 | 股份 百分比 ⁽¹⁾ |
|---|------------------------------|--------------------------|
| 5%以上擁有人 | | |
| Invesco Ltd 1555 Peachtree Street NE, Suite 1800 Atlanta, GA 30309 | 40,727,617 ⁽²⁾ | 9.6% |
| BlackRock, Inc 55 East 52 nd Street New York, NY 10055 | 32,413,842 ⁽³⁾ | 7.7% |
| 列名高級管理人員 | | |
| 屈翠容 | 338,571 ⁽⁴⁾ | * |
| 楊家威 | 9,834 | * |
| 陳永堅 | 4,689 | * |
| 黃進柱 | 91,772 ⁽⁵⁾ | * |
| 袁耀宗 | 22,368 ⁽⁶⁾ | * |
| 陳玟瑞 | 30,769 ⁽⁷⁾ | * |
| 非僱員董事 | | |
| Peter A. Bassi | 60,026 | * |
| Edouard Ettegui | 32,085 | * |
| 韓欽毅 | 16,388 | * |
| 謝東瑩 | 61,670 | * |
| 胡祖六 | 37,264 | * |
| 盧蓉 | 36,192 | * |
| 邵子力 | 32,201 | * |
| 汪洋 | 28,690 | * |
| 張敏 | 2,001 | * |
| 全體董事及高級管理人員作為一個整體的擁有權(合共18人) | 878,382⁽⁸⁾ | * |

* 指不足1%。

- (1) 擁有權百分比乃按本公司於2022年3月28日合共423,694,283股發行在外的普通股股份釐定。
- (2) 根據Invesco Ltd.於2022年2月10日提交的附表13G修訂本第3號，其表示於2021年12月31日，Invesco Ltd.對40,684,815股本公司普通股擁有唯一投票權及對40,727,617股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (3) 根據BlackRock, Inc.於2022年2月3日提交的附表13G修訂本第6號，其表示於2021年12月31日，BlackRock, Inc.對27,828,370股本公司普通股擁有唯一投票權及對32,413,842股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (4) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的116,485股股份。
- (5) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的49,409股股份。
- (6) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的15,007股股份。
- (7) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的314股股份。
- (8) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的242,396股股份。

與第16(A)條不符的報告

美國1934年證券交易法(經修訂)第16(a)條規定，本公司董事、高級管理人員及擁有本公司發行在外普通股10%以上的人士須向美國證交會提交其關於對本公司普通股的擁有權及擁有權變更的報告。據我們所知，僅基於對該等人士向美國證交會提交的報

告副本的審閱以及董事及高級管理人員作出的無須其他報告的聲明，於2021年須由該等人士提交的所有報告均已按時提交，惟胡祖六博士於2021年6月4日提交的表格4一筆延遲報告。

高級管理人員薪酬

薪酬討論與分析

本薪酬討論與分析(「**薪酬討論與分析**」)提供2021年高級管理人員薪酬計劃概覽，釐定高級管理人員薪酬決策的背景及我們於此情況下如何開展工作。

我們的列名高級管理人員(「**列名高級管理人員**」)包括首席執行官、首席財務官及其他三名於2021年底

擔任高級管理人員並獲得最高薪酬的高級管理人員以及前首席供應鏈官。本薪酬討論與分析內對「在任列名高級管理人員」的提述指除前首席供應鏈官以外的其他列名高級管理人員。

於2021年，我們的列名高級管理人員為：

| 姓名 | 職銜 |
|------|-------------------------|
| 屈翠容 | 首席執行官(「 首席執行官 」) |
| 楊家威 | 首席財務官(「 首席財務官 」) |
| 陳永堅 | 首席法務官 |
| 黃進柱 | 肯德基總經理 |
| 袁耀宗 | 首席人力資源官 |
| 陳玟瑞* | 前首席供應鏈官 |

* 陳玟瑞先生已辭任本公司首席供應鏈官，於2021年11月8日生效。

本薪酬討論與分析分為四個部分：

| | |
|--------------|--|
| 執行摘要 | <ul style="list-style-type: none">釐定高級管理人員薪酬決策的背景2021年業務概覽及業績亮點本公司的股東總回報表現近期薪酬摘要高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致薪酬組成部分高級管理人員薪酬慣例股東參與 |
| 高級管理人員薪酬計劃要素 | <ul style="list-style-type: none">基本薪金年度績效現金獎金長期股權激勵2021年董事長授予2022年Lavazza員工股權計劃授予高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要 |

如何作出薪酬決策

- 高級管理人員薪酬理念
- 薪酬委員會的角色
- 獨立顧問的角色
- 競爭市場回顧

薪酬政策

- 薪酬追回政策
- 股權獎勵授予政策
- 持股指引及保留政策
- 本公司股票的對沖及抵押

執行摘要

釐定高級管理人員薪酬決策的背景

本公司的特別之處在於儘管於特拉華州註冊成立並於紐交所及香港證券交易所上市，但絕大部分業務營運位於中國。於2021年底，本公司在中國逾1,600多個城鎮經營11,788家餐廳。我們的經營環境及監管要求十分複雜，我們的領導層必須具備在複雜環境中調整業務及支持增長目標的能力。因此，中國的經營環境及競爭市場為薪酬委員會決策程序及設計薪酬計劃的重要因素。於作出薪酬決策時，薪酬委員會考慮我們於中國經營環境下的表現、中國餐飲業及中國同行公司的表現，以及相較於美國同行公司的表現。重要的是，由於我們的經營環境及中國餐飲業具有獨一無二的特點，我們或因若干因素受到較美國同行公司更顯著的影響。因應我們的經營環境，薪酬委員會力求在設計及完善本公司的高級管理人員薪酬計劃時保持靈活性，即使因此導致薪酬計劃與我們的美國同行公司不同。

此外，作為同時於紐交所及香港證券交易所上市的於特拉華州註冊成立的公司，我們的領導層團隊除

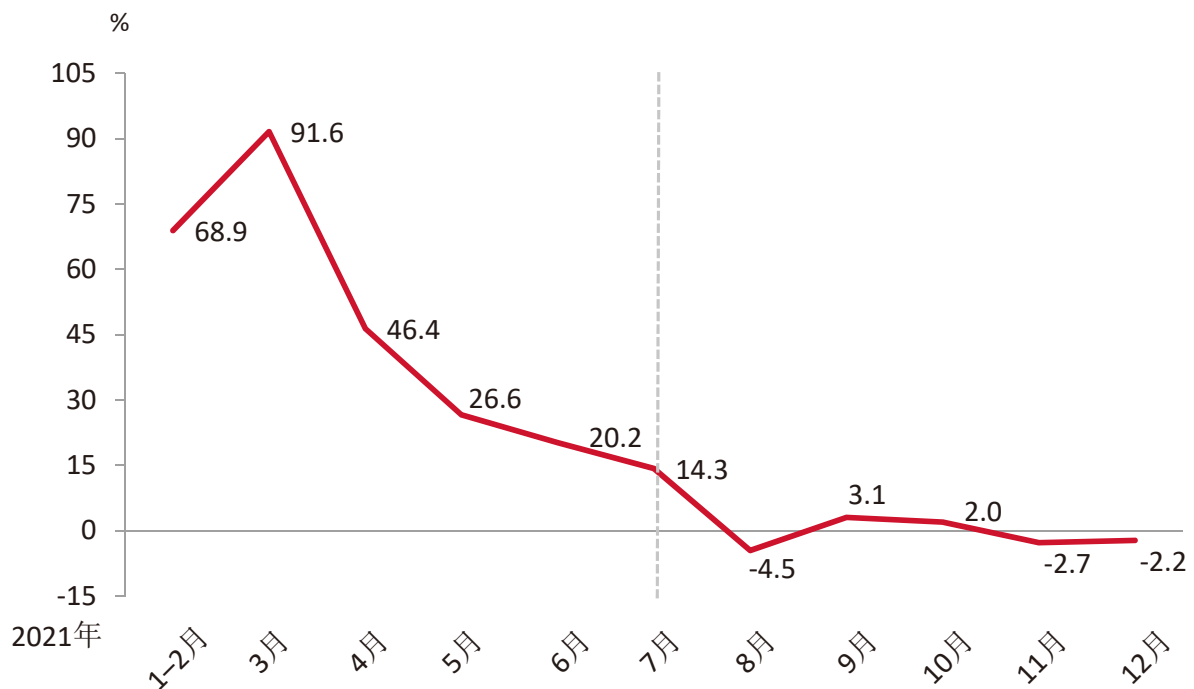
了需要深刻了解美國及香港管治規定外，還須具備於全球監管格局(包括地緣政治挑戰)不斷演變的環境中解決許多新穎及複雜問題的全球視角及專業知識。由於本公司設計的高級管理人員薪酬計劃是用於吸引、保留及激勵具備不斷演變的中國監管及經營環境(包括管理廣泛的供應鍊及商店運營的挑戰和複雜性)相關專業知識的全球人才，本公司高級管理人員薪酬計劃或會與美國同行公司不同，以反映中國競爭市場，吸引熟悉美國及中國監管制度的全球專業人才的需求，以及本公司激發企業家思維以獎勵支持我們長期增長及策略的行動的願望。基於該等原因，薪酬委員會在考慮及釐定高級管理人員薪酬時通盤考慮本公司面臨的因素。

- **經營環境：**於2021年，新冠肺炎疫情繼續為本公司的業務帶來顯著波動。於2021年上半年，新冠肺炎疫情相對穩定，但多波德爾塔變種病毒疫情在2021年7月底發生，波及中國幾乎所有省份。疫情廣泛傳播導致在全國範圍內實施嚴格的公共衛生措施，包括多座主要城市封鎖、諸多旅遊景點的關閉導致旅行量大幅下降、暑期旅行取

消及社交活動減少。華東地區是最活躍的經濟區及我們最重要的市場，在夏季(我們的交易高峰期)受到了重大影響。根據政府數據，中國餐飲業受到重大影響，收益較2019年8月下降約10%。在2021年8月的疫情高峰期，我們在17個省份的500

多家門店關閉或僅提供外帶及外賣服務。於2021年第四季度，中國餐飲業的總收入同比下跌，較美國餐飲業表現呈現顯著的分化趨勢。下圖顯示2021年中國餐飲業月度收入對比2020年的增幅：

中國餐飲業月度收入增幅 2021年對比2020年



資料來源：中國國家統計局

- **競爭市場**：本公司的許多高級管理人員須了解及熟悉美國、中國及香港的監管制度及商業慣例。此外，由於我們的高級管理人員團隊位於中國，我們須於中國市場就具備此項獨特技能的高級管理人才進行競爭。鑒於我們高級管理人員的獨特能力，本公司與於中國境外上市或計劃於中國境外上市的中國公司對高級管理人才的競爭日益加劇。該等競爭對手通常提供包含一次性大額股權授予的薪酬待遇，此為中國高級管理人員薪酬市

場的慣例。於釐定高級管理人員薪酬決策時，薪酬委員會考慮競爭的加劇及提供予新員工的相關一次性大額股權授予，以及對國際高級管理人才業已具有挑戰性的本地市場及本公司保留及激勵本公司富有遠見的全球領導層團隊的需求。

- **同行公司表現比較**：於評估本公司及高級管理人員團隊的表現時，薪酬委員會對照美國及中國同行公司的表現，以於2021年與美國經營市場截然

不同的中國經營市場的背景作出評估。因此，於審批激勵薪酬時，薪酬委員會考慮中國餐飲公司的表現並尋求獎勵反映本公司經營業績的表現，而非僅與本公司的美國同行公司進行對比，該等美國公司所處的經營環境與本公司不同。就股東總回報（「股東總回報」）而言，MSCI中國指數於2021年下跌約22%，而S&P 500指數上漲約27%。此外，MSCI中國非必需品消費指數於2021年下跌約36%，而本公司的股東總回報下降約12%。

- **推崇長期戰略：**儘管短期內會帶動銷售及保障利潤呈現巨大的挑戰，本公司亦致力於打造核心能力，以實現長期可持續增長。為支持本公司的長期增長，薪酬委員會尋求設計與我們的長期戰略一致的薪酬計劃，該等長期戰略包括加快門店網絡擴張，擴充新品類，壯大新興品牌及夯實戰略能力。為激勵實現本公司的增長計劃的表現，本公司將與外賣銷售及會員銷售有關的績效目標納入2021年年度激勵計劃，以及就本公司與Lavazza Luigi S.p.A.（「**Lavazza集團**」）成立的合資公司（「**Lavazza合資公司**」）授出股權獎勵。成立Lavazza合資公司旨在於中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念，是本公司為將咖啡打造為我們業務的重要組成部分而採取的戰略舉措。薪酬委員會認為，以推崇創始人精神及執行與長期戰略目標掛鉤的方式處理薪酬十分重要，這將讓本公司在疫情後強勁崛起。
- **年度激勵計劃調整。**於2021年9月，鑒於經營環境變化及德爾塔變種病毒爆發自2021年7月以來對

本公司的經營及財務表現造成的影響，薪酬委員會考慮可能的實時行動以協助處理當前的挑戰、挽留人才及激勵績效。儘管薪酬委員會的做法通常是在每年年初制定及溝通目標，薪酬委員會亦保留靈活性可在情況允許時修改公司高管薪酬計劃，以繼續激勵推動運營績效和長期戰略的行動。考慮到COVID-19的重大影響，以及本公司的激勵計劃目標乃於2021年初根據當時的經營環境以及經營業績連續改善而設定，因此薪酬委員會決定保持原定目標，不再以整個財政年度作為一個績效期間來衡量有關經調整經營利潤增長及同店銷售增長團隊績效衡量指標的績效，而是以三個單獨的績效期間來衡量：2021年上半年（權重50%）；2021年第三季度（權重25%）；及2021年第四季度（權重25%）。這三個不同績效期間的績效目標根據2021年初制定的績效目標而定，唯一的差異是將績效劃分為三個不同的績效期。此變動保留相同的績效目標及績效計劃設計，但有助於激勵、保留高級管理人員及專注於業務。

2021年業務概覽及業績亮點

如上文所述，2021年新冠肺炎疫情繼續嚴重衝擊本公司的業務。我們的管理層團隊反應迅速，立即採取戰略措施推動銷售增長及保障利潤。該等措施包括：

- 我們繼續將員工及顧客的安全與健康放在首位。於2021年，我們升級餐廳經理、餐廳管理組及服

務組組長的醫療保險。升級後的福利保障預計可惠及約100,000名一線員工及其家人。

- 我們通過提供優質食品及超值產品帶動人流量及銷售。憑藉我們的創新能力，於2021年，我們推出500多款新產品或升級產品，擴大產品種類，例如牛肉堡及全雞。我們在成熟的促銷機制的基礎上提供有效的促銷活動，同時最大程度地減少對利潤的影響。
- 為抓住外賣和外帶需求的轉變，我們迅速調整業務營運及營銷活動。我們亦增加店舖密度，以擴大覆蓋範圍及更好地服務客戶。2021年的外賣銷售額較2019年增長60%，貢獻了2021年公司餐廳收入的約32%。加上外帶，外賣和外帶服務佔2021年公司餐廳收入的一半以上。
- 我們憑藉龐大的會員平台與會員互動，以帶動複購。我們繼續提升客戶的數字化體驗，包括改進應用程序，讓下單更方便，更加個性化，同時擴大會員群體。我們的會員計劃於過去一年增長20%，於2021年底有超過3.6億名會員，會員銷售佔2021年系統銷售額約60%。此外，於2021年，數字化銷售超過70億美元，佔公司餐廳收入的85%以上。
- 我們積極管理成本以緩解成本壓力，並通過技術及自動化提升勞動生產率及經營效率。例如，我們採用人工智能賦能的技術分析及預測交易量，以便我們改善人員排班及庫存管理。我們亦升級騎手管理平台，以幫助優化外賣訂單排序、交易區域及騎手路線。
- 我們鞏固市場領導地位，全年共開設1,806家新店，或淨開設1,282家新店，數量創新高。全年改造842家店。

得益於在管理層團隊的領導下全體員工做出的卓絕努力，儘管我們的業務繼續受到新冠肺炎疫情的負面影響，本公司於2021年實現可觀的利潤。我們的2021年業績亮點包括以下各項：

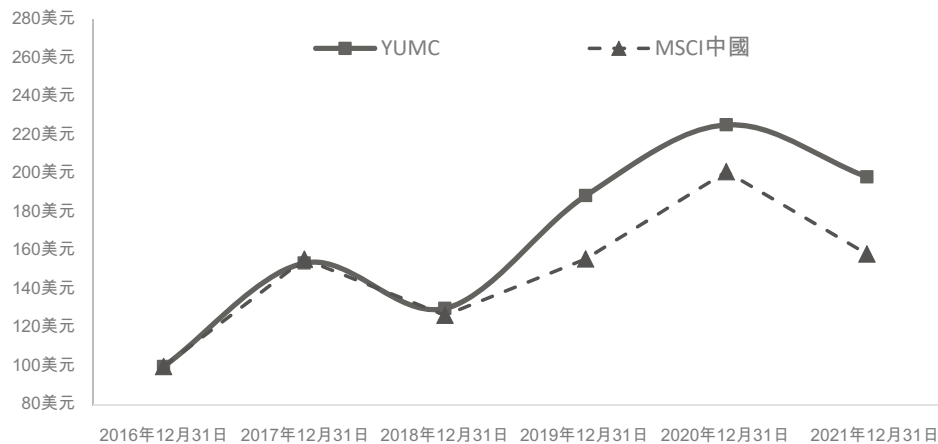
- 總收入由82.6億美元同比增加19%至98.5億美元（或增長12%，不計及外幣換算）。
- 系統銷售總額同比增加10%（不計及外幣換算）。
- 儘管我們自政府及業主獲得的一次性減免較2020年減少約9,000萬美元，經營利潤由9.61億美元增加44%至13.9億美元，同比增加主要由於收購杭州肯德基合資公司的重新計量收益及經調整經營利潤由7.32億美元同比增加5%至7.66億美元。
- 全年淨利潤為9.9億美元，較去年同期的7.84億美元增加26%，主要得益於經營利潤的增加。全年經調整淨利潤為5.25億美元，較去年同期的6.15億美元下降15%（或增加7%，不計及2021年和2020年分別自按市價計價的投資產生的5,200萬美元淨虧損和7,500萬美元的淨收益）。
- 全年每股普通股攤薄盈利為2.28美元，較去年同期的1.95美元增加17%，以及全年經調整每股普通股攤薄盈利為1.21美元，較去年同期的1.53美元下降21%（或下降1%，不計及2021年和2020年分別自按市價計價的投資產生的淨虧損和淨收益）。由於2020年9月在香港二次上市，41.9百萬股普通股獲發行。與去年同期相比，2021年加權平均股數的攤薄影響為7%。

有關最直接可比的美國公認會計準則財務計量指標與非公認會計準則經調整財務計量指標的調節，請參閱本公司截至2021年12月31日止年度的10-K表格內的年度報告。

本公司的股東總回報表現

董事會及薪酬委員會相信，本公司管理層團隊的領導是本公司多年來股東回報表現強勁的關鍵。下圖按過去五年累計的股東回報列示股東總回報。如圖所示，於2016年12月31日於我們普通股的100美元投

資，於2021年12月31日增長至198美元，假設股息已作再投資。本公司的股東回報大幅超過按MSCI中國指數計量的中國市場。MSCI中國指數涵蓋約85%的中國資本市場，約28%的成份公司屬中國非必需品消費領域。



近期薪酬摘要

雖然我們的高級管理人員薪酬計劃的關鍵特徵大體保持不變，如下文所載，薪酬委員會對我們的高級管理人員薪酬計劃實行多次完善及變動。如上文所詳述，在批准這些變動時，薪酬委員會考慮我們的戰略重心、股東的反饋、美國及中國的市場慣例、薪酬委員會的薪酬顧問的意見，以及中國的經營環境。

- **長期股權激勵(年度績效股票單位)授予**—於2021年初，因應新冠肺炎疫情對設定年度績效股票單位授予(「**年度績效股票單位獎勵**」)目標帶來的不確定性及挑戰，薪酬委員會決定分兩次同等權重的授予授出年度績效股票單位獎勵。首次授予於2021年2月發生，並根據本公司能否實現與相對股

東總回報(「**相對股東總回報**」)有關的績效目標進行歸屬，第二次授予於2021年5月發生，並根據本公司能否達成與經調整總收入增長(「**經調整總收入增長**」)及經調整每股普通股攤薄盈利增長(「**經調整每股普通股攤薄盈利增長**」)相關的績效目標進行歸屬。特別是，考慮到新冠肺炎疫情持續導致經營環境困難及動蕩，薪酬委員會選擇將相對股東總回報列作絕對績效，佔年度績效股票單位獎勵的權重為50%，而非按照此前的做法按相對股東總回報進行調整。鑒於持續爆發的新冠肺炎疫情帶來的不確定性，薪酬委員會考慮多種選擇來設計年度績效股票單位獎勵作為適當的激勵工具，同時使接受者的長期利益與我們的股東保持一致，包括於三年績效期間就經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利績效目標設定每年的年度業績目標的可能性。為了使年度績效股票

單位獎勵與股東的長期利益保持一致，薪酬委員會最終決定批准三年的績效期間，而非三個獨立的年度績效期間。為更清楚地了解經營環境並評估該等三年績效目標設定的嚴謹性，薪酬委員會將與這兩個績效目標掛鈎的年度績效股票單位獎勵的授予日期推遲三個月至2021年5月。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，績效股票單位授予的2021年5月部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。

- **年度激勵計劃指標** — 為支持與本公司長期戰略掛鈎的主要目標，薪酬委員會增加外賣銷售額增長和會員銷售額作為釐定2021年年度激勵計劃項下的薪酬結果的績效目標。為激勵達成與本公司的長期戰略有關的該等目標，薪酬委員會降低其過往分配予經調整經營利潤增長與同店銷售增長目標的權重，並取消客戶滿意度指標。由於此變動，2021年年度激勵計劃的支付金額乃按經調整經營利潤增長、同店銷售增長、外賣銷售額增長、系統新建總量及會員銷售額釐定。此等指標乃為衡量是否成功執行年度及長期經營計劃而設。
- **年度激勵計劃調整** — 團隊系數目標是在2021年初設定，當時新冠肺炎疫情相對穩定。然而，多波德爾塔變種病毒疫情在2021年下半年持續爆發。於2021年9月，鑒於經營環境變化及德爾塔變種病毒爆發自2021年7月以來對本公司的經營及財務表現造成的重大影響，薪酬委員會調整以整個財政年度作為一個業績期間衡量經調整經營利潤增長及同店銷售增長，取而代之在三個單獨的績效期間，衡量有關該等團隊績效衡量指標的績效：2021年上半年（權重50%）；2021年第三季度（權重25%）；及2021年第四季度（權重25%）。這三個不

同績效期間的績效目標根據2021年初制定的績效目標而定，唯一的差異是將績效劃分為三個不同的績效期。此變動保留相同的績效目標及績效計劃設計，但有助於激勵、保留高級管理人員及專注於業務。有關詳情，請參閱「執行摘要 — 釐定高級管理人員薪酬決策的背景 — 年度激勵計劃調整」及「高級管理人員薪酬計劃要素 — 年度績效現金獎金 — 團隊績效系數」。在審核本公司績效的最終團隊系數時，薪酬委員會酌情決定將結果自112%降至105%。

- **2021年董事長授予** — 如去年的薪酬討論與分析所披露，於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出三年期一次性歸屬的限制性股票單位（「**限制性股票單位**」）獎勵（「**2021年董事長授予**」）。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現的傑出個人領導力，特別是解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現本公司於香港聯交所進行第二上市（其被視作本公司的轉型舉措），以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。儘管受到全球疫情的掣肘，我們仍加快完成上市，從而使本公司成為首家特拉華州及合資格作為創新型公司的非TMT公司於香港聯交所成功上市。於香港聯交所第二上市募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。於列名高級管理人員中，首席執行官、首席財務官及首席法務官被授予董事長長期股權。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以授予日期的第三個週年日一次性歸屬且以股份結算的限制性股票單位的形式發放2021年董事長授予，以使彼等與股東的長期利益保持一致。雖然該等獎勵不屬於本公司年度高級管理人員薪酬計劃的組成部分，但薪酬委員會確定2021年董事長

授予為認可於香港聯交所上市並激勵需要選定高級管理人員作出重大努力和創新的類似行動的適當獎勵。薪酬委員會認為，本公司薪酬計劃的公平管理需要在符合事實及情況允許時不時使用類似於2021年董事長授予的授予，以實現本公司的薪酬目標並支持關鍵業務措施的執行。

- **將環境、社會及管治指標納入2021年年度激勵計劃** — 管理層及董事會已就如何進一步激勵及評估具體的環境、社會及管治、可持續發展及人力資本管理舉措的表現進行了廣泛的討論。從2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治措施將被納入關鍵績效指標，用於確定每個領導團隊成員的個人績效系數。環境、社會及管治績效目標乃根據每個領導團隊成員的角色及職責為其量身定制，且薪酬委員會將評估他們在這些領域的表現。環境、社會及管治、可持續發展及人力資本管理目標包括與發佈本公司可持續發展報告有關的目標、與氣候、本公司的供應鏈及環境影響有關的目標、與客戶環保目標意識有關的舉措、減塑舉措、與肯德基食物銀行、僱員滿意度及性別平等有關的目標。因此，列名高級管理人員在環境、社會及管治相關領域的表現可能顯著影響其在2021年年度激勵計劃項下的薪酬結果。
- **採納非因過錯的離職補償計劃** — 於2021年9月，薪酬委員會採納一項離職補償計劃（「**高級管理人員離職補償計劃**」），在控制權並無變動的情況下，以向本公司並非基於過錯非自願終止的若干主要管理僱員（包括各列名高級管理人員），或出

於法定理由終止及根據中國法律須支付遣散費的受中國法律約束的參與者提供離職補償福利。高級管理人員離職補償計劃有助於招聘及留任，並促進繼任計劃順利實施，同時向非自願終止僱傭的高級管理人員提供短期過渡薪酬。款項的支付以高級管理人員簽立以公司為受益人的不追索同意書及遵守限制性契諾為條件。高級管理人員離職補償計劃項下應付首席執行官的遣散費相當於其基本年薪加年度目標獎金之和的兩倍，而應付其他列名高級管理人員的遣散費相當於其基本年薪加目標年度獎金之和的一倍，並且將代替本公司與參與者訂立的任何其他安排項下的任何現金離職補償福利，且在高級管理人員違反其與本公司訂立的限制性契諾的情況下可被追索。

- **2022年Lavazza員工股權計劃授予** — 如之前所披露，本公司與Lavazza集團成立Lavazza合資公司，以在中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念。為推崇創始人精神及激勵本公司、Lavazza集團及Lavazza合資公司僱員努力執行Lavazza合資公司的業務計劃，包括實現於2025年在中國開設1,000家Lavazza門店的目標，Lavazza合資公司設立股權計劃（「**合資公司股權計劃**」），允許向Lavazza合資公司、Lavazza集團及本公司的主要僱員授出Lavazza合資公司的股權獎勵。於2022年2月，Lavazza合資公司與薪酬委員會批准根據適用的合資公司股權計劃以績效股票單位的形式向本公司的若干僱員（包括在任列名高級管理人員）授出股權獎勵。根據合資公司股權計劃，可授予Lavazza合資公司最多15%的股權作為合資公司股權計劃項下的股權

獎勵，Lavazza合資公司僱員及其他合資格參與者合資格收到最多80%的合資公司股權計劃股份，即Lavazza合資公司12%的股權。餘下合資公司股權計劃股份將根據本公司及Lavazza集團各自於Lavazza合資公司的股權分配，即Lavazza合資公司的最多2%及1%的股權授予他們各自的僱員。授予在任列名高級管理人員的績效股票單位獎勵須受以績效為基礎的歸屬條件及發生清算事件(包括須在授予日期七年內進行Lavazza合資公司的首次公開發售)所限。如上文所述，採納合資公司股權計劃及對關鍵貢獻人員的相關授予是為了通過將他們的利益與Lavazza合資公司的成功綁定來幫助執行本公司對Lavazza合資公司的戰略。

- **持股指引及保留政策。**於2021年1月，薪酬委員會修改本公司的持股指引，要求保留股份稅後價值的50%，直至於五年合規期內滿足該指引為止，如未能於五年合規期內滿足，於五年合規期結束後則保留股份稅後價值的100%。

高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致

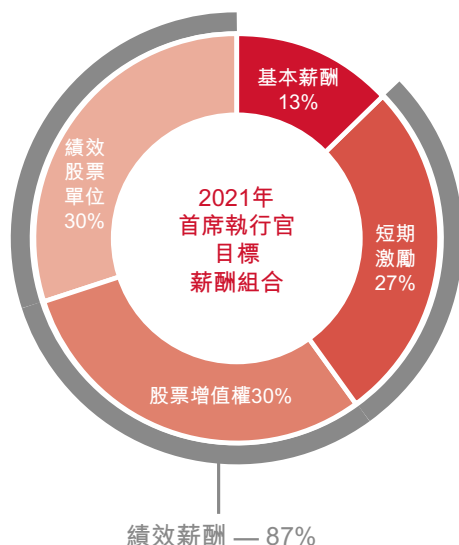
我們的績效激勵薪酬計劃旨在使高級管理人員與股東的長期利益一致並在競爭激烈的市場上吸引及保留頂尖人才而設計。本公司的高級管理人員薪酬計劃旨在通過高級管理人員與業務績效目標一致而支持本公司長遠可持續增長、為股東創造價值並激發企業家及創新思維。因此，薪酬委員會審閱並認可被視為本公司的業務績效、長期戰略及股東價值創造的核心的績效目標。具體而言，薪酬委員會基於經營利潤、同店銷售額、外賣銷售額、新建總量、會員銷售額、相對股東總回報、經調整總收入

增長、經調整每股攤薄盈利增長及下文詳述的其他關鍵績效指標選定本公司2021年激勵計劃的績效目標。薪酬委員會相信此等績效目標構成的整體高級管理人員薪酬計劃恰當反映了本公司對提升盈利能力及收入、改善客戶體驗、支持企業家思維、創造股東價值，同時支持主要環境、社會及管治舉措的重視。

儘管薪酬委員會的做法是在每年初設立和傳達目標，薪酬委員會亦保留在情況允許時修改本公司高級管理人員薪酬計劃的靈活性，以繼續激勵、推動經營業績及執行長期策略的行動。於2021年，鑒於經營環境變動及德爾塔變種病毒爆發自2021年7月以來對本公司的經營及財務表現的巨大影響，薪酬委員會調整2021年年度激勵計劃，使用年初設立的經調整經營利潤增長及同店銷售增長績效目標，但以2021年上半年、2021年第三季度及2021年第四季度三個單獨的績效期間來衡量績效。薪酬委員會認為維持這一靈活性可以讓本公司在對本公司長期策略至關重要的領域提供適當的績效獎勵。

下圖提供了適用於首席執行官的2021年目標總直接薪酬計劃概覽，包括基本薪金、年度績效現金獎金(即短期激勵)及長期股權激勵(「**長期股權激勵**」)。如下圖所示，我們首席執行官的2021年薪酬以可變薪酬部分為主，且這部分薪酬(包括現金獎勵計劃項下的目標金額、目標年度績效股票單位(「**績效股票單位**」)及股票增值權)佔屈女士2021年年度目標薪酬約87%。為進行計算，我們已剔除下述2021年董事長授予，原因為該等授予並不代表本公司年度高級管理人員薪酬計劃的組成部分。

2021年首席執行官目標薪酬組合



薪酬組成部分

本公司的高級管理人員薪酬計劃有三個基本薪酬組成部分：(i)基本薪金；(ii)年度績效現金獎金(即短期激勵)；及(iii)長期股權獎勵。如下表所示，我們相信這些關鍵因素與本公司的薪酬理念及目標一致。

| 目標 | 基本薪金 | 年度績效現金獎金 | 長期股權激勵 |
|--|------|----------|--------|
| 吸引及保留合適人才以實現卓越股東成果 — 具競爭力的總報酬計劃結構，使薪酬基於人才的角色、職責、經驗、市場價值及未來潛力變動，以促進逐年的卓越業績 | X | X | X |
| 褒獎表現 — 通過年度及長期股權計劃激勵短期及長期表現。列名高級管理人員大部分的年度目標薪酬以績效為基礎或屬可變動，因此，存在風險 | | X | X |
| 強調創造長期價值 — 本公司的理念很簡單：倘其為股東創造長期價值，則與業績負責人分享部分價值。股票增值權及績效股票單位側重本公司的長期業績並直接使被授予人的利益與本公司股東的利益一致 | | | X |
| 樹立企業主人翁意識 — 我們要求高級管理人員通過擁有大量本公司股票而對本公司的成功進行投資 | | | X |

高級管理人員薪酬慣例

薪酬委員會持續審閱本公司高級管理人員的薪酬計劃，以評估其是否支持本公司的高級管理人員薪酬理念及目標以及是否與股東的利益一致。我們的高

級管理人員薪酬慣例包括以下各方面，薪酬委員會認為其將強化我們高級管理人員薪酬理念及目標：

我們的高級管理人員薪酬慣例

- ✓ 我們提供大比例為與績效掛鈎的浮動薪酬形式的年度目標薪酬，其中屈女士2021年年度目標薪酬中浮動薪酬比例達87%
- ✓ 我們提供大比例為股權形式的總薪酬
- ✓ 短期激勵及績效股票單位設定最高薪酬機會
- ✓ 我們就股權獎勵設定多年歸屬期
- ✓ 我們將高級管理人員薪酬與相關同業公司進行市場比較，並考慮到招攬及招聘高級管理人員的地理位置並不相同
- ✓ 倘我們的股東總回報績效於績效期內為負，績效股票單位獎勵中的相對股東總回報部分將最高按目標值歸屬
- ✓ 我們聘用獨立薪酬顧問，其直接向薪酬委員會匯報
- ✓ 倘發生長期激勵計劃下的控制權變更，我們的股權獎勵需觸發雙重條件方可歸屬
- ✓ 我們執行持股指引，包括達致指引前的持股要求
- ✓ 我們執行薪酬追回政策
- ✓ 我們執行股權獎勵授出政策，當中訂明預先設定的年度股權授予日期
- ✓ 我們開展年度「薪酬建議」投票
- ✓ 我們執行年度股東參與程序
- ✓ 我們的薪酬委員會定期舉行並無任何管理層成員出席的行政會議

- X 我們不就績效股票單位派付股息或股息等同物，除非及直至其歸屬
- X 未經股東批准，我們不允許就長期激勵計劃下的「水下」股票增值權重新定價
- X 我們不允許對沖、售空或抵押我們的證券
- X 我們不允許股票增值權回溯日期
- X 我們不提供控制權變更有關的稅務補償

股東參與

於薪酬審閱過程中，薪酬委員會專注於建立服務於股東利益的高級管理人員薪酬計劃。就此而言，作為其持續審閱高級管理人員薪酬計劃的一部分，薪酬委員會考慮了2021年股東週年大會上本公司的「薪

酬建議」獲得約93%投票票數的批准。儘管薪酬委員會對此有利結果感到欣慰，以及將此支持理解為股東對我們高級管理人員薪酬計劃及政策的認可，但薪酬委員會持續評估計劃設計，並考慮根據股東反

饋、市場慣例、經營環境及其他考量調整本公司的薪酬計劃，以提供契合我們業務策略、長期價值創造及股東利益的計劃。

於2021年，本公司向其25名最大股東及先前表示有意參與會議的選定股東(佔本公司發行在外股份超過50%)發出邀請，以尋求對企業管治事宜(包括高級管理人員薪酬)的反饋，以及本公司已與接受邀請的所有股東進行討論。管理層與薪酬委員會分享股

東反饋，供其於設計本公司高級管理人員薪酬計劃時考慮。

薪酬委員會基於過往若干年本公司進行股東參與工作期間收到的反饋，已批准對本公司高級管理人員薪酬計劃作出變動，包括將環境、社會及管治指標及目標納入關鍵績效指標，用於確定2021年每個領導團隊成員於年度激勵計劃項下的個人績效系數。

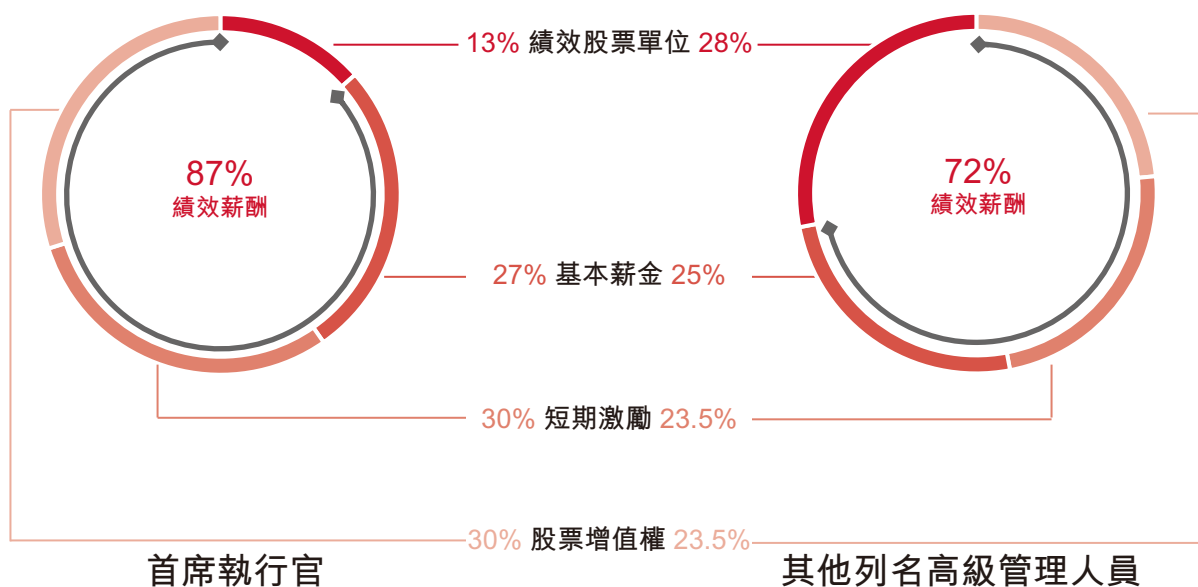
高級管理人員薪酬計劃要素

本公司2021年高級管理人員薪酬計劃包括三個基本薪酬組成部分：(i)基本薪金；(ii)年度績效現金獎金(即短期激勵)；及(iii)長期股權獎勵。下圖列示首席執行官屈女士及其他在任列名高級管理人員2021年年度目標薪酬中浮動薪酬部分所佔的比重較大。相

關組成部分(包括現金獎金計劃下的目標獎金金額及年度目標股權金額，但不包括2021年董事長授予及2021年簡要薪酬表報告的所有其他薪酬)佔屈女士2021年年度目標薪酬約87%，以及佔其他在任列名高級管理人員2021年年度目標薪酬平均72%。

2021年首席執行官目標薪酬組合

2021年其他列名高級管理人員
平均目標薪酬組合



基本薪金

本公司提供固定金額的現金薪酬，以吸引及保留高素質人才。基本薪金以現金形式根據高級管理人員的主要角色及責任支付薪酬。高級管理人員的實際薪金取決於高級管理人員的角色（包括角色的市場價值）、責任程度、經驗、個人績效及未來潛力等因素。薪酬委員會每年審閱本公司高級管理人員的薪

金水平，以保持市場競爭力及反映其不斷變化的職責。

年度績效現金獎金

年度現金激勵計劃的主要目的為鼓勵及獎勵短期的團隊及個人績效。以下為計算2021年度績效現金獎金的公式：

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{基本薪金} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{目標獎金百分比} \\ \text{(佔基本薪金的百分比)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{團隊績效係數} \\ \text{(0%至200\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{個人績效係數} \\ \text{(0%至150\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{最終個人} \\ \text{績效獎金} \\ \hline \end{array}$$

團隊績效係數

薪酬委員會審閱年度激勵計劃所用的績效衡量指標，以評估激勵計劃支付金額與本公司整體業務及經營分部的關鍵績效衡量指標的一致性。薪酬委員會於接獲管理層及薪酬委員會的薪酬顧問的意見及推薦建議後，於年初設定2021年度獎金計劃的初始團隊績效衡量指標、目標及權重。2021年的團隊績效目的及目標乃通過本公司的年度財務規劃流程而制定，當中計及本公司的增長策略、歷史績效以及現有及預期未來經營環境。

於當時的經營環境及可通過強勁的管理績效實現。各團隊績效衡量指標的槓桿公式會放大績效高於或低於績效目標時對年度獎金計算的潛在影響。該槓桿將於目標獲超過時增加支付金額及於績效低於目標時減少支付金額，須達成績效下限水平方可獲支付與該指標有關的任何獎金，並設有獎金上限。

於2021年初就本公司列名高級管理人員制定的各衡量指標的團隊績效目標及權重概述於下。本公司的績效指標設定為以2020年為衡量基準的增長率目標。為獲取目標支付金額，該方法要求業績好於2020年。

於制定目標時，設計的績效目標具有挑戰性，但鑒

團隊績效衡量指標

| | 目標 | 權重 |
|------------|-------|-----|
| 經調整經營利潤增長* | 10% | 40% |
| 同店銷售增長 | 6.8% | 15% |
| 外賣銷售增長 | 20% | 15% |
| 系統新建總量** | 1,100 | 20% |
| 會員銷售*** | 61.5% | 10% |

團隊績效系數的激勵目標乃於2021年初根據經營環境而制定，當時新冠肺炎疫情相對穩定。然而，在下半年，多波德爾塔變種病毒疫情持續爆發，並對我們的業務造成重大影響。有關詳情，請參閱「執行摘要 — 釐定高級管理人員薪酬決策的背景 — 經營環境」。

鑒於經營環境變化及德爾塔病毒疫情自2021年7月開始對經營環境以及對我們的運營以及財務業績的嚴重影響，於2021年9月，薪酬委員會決定衡量三個單

獨績效期間的經調整經營利潤增長及同店銷售增長團隊績效指標的業績：2021年上半年（權重50%）；2021年第三季度（權重25%）；及2021年第四季度（權重25%）。該等三個不同績效期間各自的績效目標基於2021年初制定的績效目標制定，唯一的區別是將績效分為三個不同的績效期間。這一變動保留了相同的績效計劃設計及保持原定目標，但有助於解決與新冠肺炎疫情相關的波動性。在上述調整之後，各衡量指標的團隊績效目標、實際業績、權重及整體績效概述於下。

| 團隊績效衡量指標 | 目標 | 實際 | 績效 達標評分 | 權重 | 最終 團隊績效 |
|------------|-------|--------|------------|-------|------------|
| 經調整經營利潤增長* | | | | | |
| 2021年上半年 | 67% | 132% | 200% | 20% | 40 |
| 2021年第三季度 | -7% | -52% | 0% | 10% | 0 |
| 2021年第四季度 | -31% | -92% | 0% | 10% | 0 |
| 同店銷售增長** | | | | | |
| 2021年上半年 | 8.1% | 7.8% | 97% | 7.5% | 7 |
| 2021年第三季度 | 6.9% | -7.1% | 0% | 3.75% | 0 |
| 2021年第四季度 | 6.8% | -10.7% | 0% | 3.75% | 0 |
| 外賣銷售增長 | 20% | 18% | 82% | 15% | 12 |
| 系統新建總量 | 1,100 | 1,806 | 200% | 20% | 40 |
| 會員銷售*** | 61.5% | 62.1% | 129% | 10% | 13 |
| 最終公司團隊系數 | | | | | 112 |

* 經調整經營利潤增長作為一項團隊績效衡量指標，為撇除人民幣換算為美元的影響（不論正面或負面）的經調整經營利潤增長，是因為我們認為外匯匯率變動可能導致經營利潤增長似乎優於或遜於業務業績指標。倘按全年計量，實際結果將為-2%。

** 倘按全年計量，實際結果將為-0.9%。

*** 會員銷售指肯德基及必勝客品牌的會員銷售額佔系統銷售總額的百分比。

如上文所述，112%的團隊系數乃基於上文所載五個績效指標得出，而經調整經營利潤增長及同店銷售增長的績效期間分割為三個不同的績效期間。倘績效衡量指標經調整經營利潤增長及同店銷售增長按

2021年初確定的全年基準衡量，由於本公司於2021年的績效因新冠肺炎疫情波動，團隊系數為65%。儘管業績表現強勁（特別是在2021年上半年），且管理團隊在2021年下半年新冠肺炎疫情影響嚴重的情況

下為控制成本及實現可觀利潤中付出的巨大努力，團隊系數達到112%，薪酬委員會採用裁量權將本公司績效的最終團隊系數從112%減少為105%。

個人績效系數

於2021年2月，薪酬委員會批准將用於釐定首席執行官個人績效系數的績效目標並就首席執行官為其他列名高級管理人員建議的績效目標提供意見，首席執行官隨後將採用該等目標對各列名高級管理人員的個人績效系數提供推薦建議。作為本公司年度績效評估流程的一環，於聽取薪酬委員會的意見及諮詢各列名高級管理人員後，首席執行官制定來年列名高級管理人員的績效目標，並最終獲得薪酬委員會批准。該等績效目標並非刻板或公式化，而是作為首席執行官評估列名高級管理人員整體績效的框架。

該等年度績效目標一般屬於以下績效範疇：減輕新冠肺炎疫情的影響、增加股東回報、加快品牌增長、推動新的業務計劃及環境、社會及管治目標。根據各績效目標類別，各列名高級管理人員設有多個相關預先制定的目標且可根據該等目標對列名高級管理人員的績效進行評估，以釐定列名高級管理人員是否可實現整體績效目標。高級管理人員的績效相對於該等目標的評估本質上屬主觀性質，涉及首席執行官基於其於全年對高級管理人員的觀察及互動作出的高度主觀判斷。作為評估高級管理人員績效的補充因素，首席執行官基於中國市場動態評估本公司的整體績效。因此，並無單一績效目標或一組目標對首席執行官評估高級管理人員的績效具有決定意義。

上述評估為首席執行官向薪酬委員會提供有關高級管理人員個人績效系數的推薦建議提供基準。薪酬

委員會隨後與首席執行官會面及討論首席執行官的推薦建議並於行政會議上單獨會面，以討論首席執行官的推薦建議及決定列名高級管理人員(首席執行官除外)的個人績效系數。

薪酬委員會於釐定首席執行官的個人績效系數時應用類似因素。薪酬委員會於行政會議上會面，以討論首席執行官的個人績效，隨後諮詢董事長，共同決定首席執行官的個人績效系數。首席執行官的整體績效相對於該等系數的評估本質上亦屬主觀性質，涉及較高度的判斷。薪酬委員會及其他獨立董事基於本公司經營所在的中國市場動態評估本公司的整體績效。因此，並無單一績效目標或一組目標對評估首席執行官的績效具有決定意義。

採用個人績效系數為本公司提供一定程度的靈活性(可被薪酬委員會合理適度應用)，以獎勵對支持創造長期價值的戰略業務計劃及組織能力的貢獻。

基於上文所述，薪酬委員會分配的2021年列名高級管理人員的個人績效系數介乎100%至130%，載列於下文「2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要」。

長期股權激勵

本公司向其高級管理人員提供長期股權薪酬，以鼓勵作出可創造長期可持續股東價值的決策。於釐定年度股權獎勵的規模時，薪酬委員會將考慮以下各項：

- 去年個人及團隊績效；
- 於未來年度的預期貢獻；

- 根據薪酬調查數據，高級管理人員的角色相對於本公司同業公司類似角色的市場價值；及
- 實現本公司的持股指引。

與2020年度股權授予一致，2021年度股權授予包括同等權重的股票增值權及績效股票單位。薪酬委員會認為全部的年度股權均為基於績效授予，原因為績效股票單位將僅根據本公司能否達成與相對股東總回報、經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長相關的績效目標進行歸屬，而股票增值權將僅於本公司股份自授予日期起上漲的情況下實現價值。

股票增值權於授予日期的第一週年開始每年按25%的等額分期歸屬，一般前提條件為須於適用歸屬日期繼續受僱。各股票增值權的行使價基於本公司相關股份於授予日期的收市價釐定。

年度績效股票單位獎勵旨在激勵各列名高級管理人員於2021年1月1日至2023年12月31日績效期間的績效及進一步使彼等利益與股東利益一致。於2021年初，因應新冠肺炎疫情對設定年度績效股票單位獎勵目標帶來的挑戰，薪酬委員會決定在分兩次同等權重的授予授出年度績效股票單位獎勵，首次授予於2021年2月發生，並根據本公司能否實現相對股東總回報績效目標進行歸屬，第二次授予於三個月後的2021年5月發生，並根據本公司能否達成與經調整總收入增長(50%權重)及經調整每股普通股攤薄盈利增長(50%權重)相關的績效目標進行歸屬。鑒於持續爆發的新冠肺炎疫情帶來的不確定性，薪酬委員會考慮多種方案設計年度績效股票單位獎勵作為

適當的激勵工具，同時使接受者的長期利益與我們的股東保持一致。其考慮的方案包括是否可能於三年績效期間就經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利績效目標設定每年的年度業績目標。為了使年度績效股票單位獎勵與股東的長期利益保持一致，薪酬委員會最終決定批准自2021年1月1日至2023年12月31日的三年績效期間，而非三個年度績效期間。為更清楚地了解經營環境並評估該等三年績效目標設定的嚴謹，薪酬委員會將與這兩個績效目標掛鉤的年度績效股票單位獎勵的授予日期推遲三個月至2021年5月。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，2021年5月授予的績效股票單位涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。由於2021年5月的股價較高，這導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值。

2021年1月1日至2023年12月31日三年績效期間的相對股東總回報績效目標按相對於MSCI中國指數的成分股取得的成績衡量。倘股東總回報績效於績效期間為負，則歸屬以目標為限。倘本公司績效位於百分等級第30位，將取得股份數目下限(目標的50%)，倘位於中位數之上百分等級第55位，將取得目標股份數目的100%，及倘位於百分等級第80位或更高，將取得股份數目上限(目標的200%)。經調整總收入增長及經調整每股攤薄盈利增長目標採用2020年業績作為衡量增長的基準。鑒於本公司於2020年(及2021年第一季度，就經調整總收入增長及經調整每股攤薄盈利增長績效目標而言)的績效及本公司於三年績效期間的經營計劃，所設置的適用於年度績效股票單位獎勵的績效目標具有挑戰性，但可通過強勁的管理績效實現。

就於2019年授出的績效股票單位而言，2021年為2019年至2021年績效期間的最後一年。屈女士於2019年的績效股票單位將基於2019年至2021年績效期間相對於2019年1月1日MSCI國際中國指數中149間公司中

於2021年12月31日仍然有效的143間公司的相對股東總回報績效以普通股結算。根據該計劃，倘於三年績效期間本公司的股東總回報為負數，則支付數目以目標數目為限。

| | | 下限 | 目標 | 上限 |
|--------------------|------|-----|------|------|
| 實現的股東總回報百分等級 | <30% | 30% | 55% | 85% |
| 目標獎勵歸屬百分比* | 0% | 35% | 100% | 200% |

* 績效水平間的績效歸屬比例將按線性插值釐定。

基於本公司於三年績效期間45.71%的股東總回報績效，與績效期末MSCI國際中國指數中的有效成分股公司的股東總回報績效相比，本公司排名第72位，導致績效股票單位以目標值的157.43%及股息等值股份歸屬，即為67,686股普通股。

2021年董事長授予

於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出2021年董事長授予。於列名高級管理人員中，屈女士、楊先生及陳永堅先生獲選為董事長長期股權授予的被授予人。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現的傑出個人領導力，特別是，解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現於香港聯交所進行第二上市，以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。本公司認為，保持靈活性以作出長期股權獎勵用於專門獎勵並未計入有關向全體管理層團隊作出股權獎勵的企業績效目標的個人領導行為及舉動至關重要，以認可本公司欲鼓勵及培養的個人行為及舉動。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以授予日期第三個週年日一次性歸屬的限制性股票單位的形式發放2021年董事

長授予，以激勵於該三年期間留任。於授予董事長獎勵時考慮的因素包括：

- 於香港聯交所上市—管理層承擔大量額外責任，以解決許多新穎且複雜的監管事宜，加快實現本公司在全球疫情中於香港聯交所進行第二上市，成為首家特拉華州及合資格作為創新型公司的非TMT企業於交易所成功上市。於香港聯交所第二上市募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。
- 新冠肺炎的應對能力—管理層團隊領導我們實施與新冠肺炎疫情相關的為保障員工、服務客戶、促進創造股東價值及回饋社會採取的若干重要行動，我們相信該等行動有助於提升我們於2020年應對疫情的能力。該等行動包括：於餐廳及工作場所實施嚴格的健康措施並向員工提供更廣泛的醫療及其他支持；即使於疫情高峰期大部分店舖仍維持開業；於減少堂食客流期間推出無接觸外賣、外帶及企業餐食以支持業務；及因應政府部門施加的監管要求的變化處理經營活動中的難題及挑戰。於2020年疫情期間，管理層展示了彼等通過採取對本公司有效應對疫情及甚至變得更加

強大的能力至關重要的措施致力於我們的長期成功，即使有關措施會產生部分額外成本。例如，儘管許多競爭對手選擇於疫情期間解僱僱員，但我們保留僱員，以令我們可於限制放寬及適合開設店舖時盡快召回僱員。諸如此類措施能讓我們靈活應對不斷變化的情況及於僱員間樹立口碑。於2020年，銷售及客流自2020年第一季度起有序恢復。本公司亦向1,450家醫院及醫療中心送出170,000多份免費餐食。

- **有力執行本公司的戰略經營計劃** — 在這充滿史無前例的挑戰的一年，本公司成績斐然，開設1,165家新店舖，使店舖總數達10,500多家，遍佈中國1,500多個城鎮。肯德基必勝客會員計劃合共擁有逾3億會員，於2020年，會員銷售佔系統銷售額約60%。憑藉數字化及配送能力，本公司繼續把握堂食、外賣及外帶機遇。該等工作重心與本公司將本公司定位為強大的市場領導者的戰略經營計劃一致。

向屈女士、楊先生及陳永堅先生的授出於授予日期的公允價值分別為2,500,000美元、1,600,000美元及1,500,000美元，並將基於持續任職至歸屬日期於授出的第三週年一次性歸屬。薪酬委員會選擇以限制性股票單位而非現金紅利形式發放2021年董事長授予，以進一步鼓勵該等關鍵貢獻人員於適用歸屬期間留任及進一步使其利益與股東利益一致。雖然該等獎勵不屬於本公司年度高級管理人員薪酬計劃的組成部分，但薪酬委員會確定2021年董事長授予為認可於香港聯交所上市並激勵需要選定高級管理人員作出重大努力和創新的類似行動的適當獎勵。

2022年Lavazza員工股權計劃授予

如之前所披露，本公司與Lavazza集團成立Lavazza合資公司，以在中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念。為激勵本公司、Lavazza集團及Lavazza合資公司僱員努力執行Lavazza合資公司的業務計劃，包括實現於2025年在中國開設1,000家Lavazza門店的目標，Lavazza合資公司設立合資公司股權計劃，允許向Lavazza合資公司主要僱員以及Lavazza集團及本公司的選定僱員授出Lavazza合資公司的股權獎勵。根據合資公司股權計劃，可授予Lavazza合資公司最多15%的股權作為合資公司股權計劃項下的股權獎勵，Lavazza合資公司僱員及其他合資格參與者(包括餐廳總經理)有權收到最多80%的合資公司股權計劃股份，即Lavazza合資公司12%的股權。餘下合資公司股權計劃股份將根據本公司及Lavazza集團各自於Lavazza合資公司的股權分配，即Lavazza合資公司最多2%及1%的股權分別分配予他們的僱員。薪酬委員會可酌情向對Lavazza合資公司作出重大貢獻及被視為對成功執行Lavazza合資公司的業務計劃至關重要的本公司僱員授予部分分配予本公司的合資公司股權。合資公司股權計劃及相關授予已獲採納，以通過與品牌擴張及我們的長期策略掛鉤的薪酬架構支持企業家精神及創新思維及領導能力。

經考慮薪酬委員會的薪酬顧問有關授予本公司僱員的股權獎勵的形式和金額的意見後，於2022年2月10日，Lavazza合資公司與薪酬委員會批准根據適用合資公司股權計劃以績效股票單位的形式向本公司的若干僱員(包括在任列名高級管理人員)授出股權獎勵。績效股票單位獎勵須受以績效為基礎的歸屬條件及發生清算事件所限。以績效為基礎的歸屬條件

與Lavazza合資公司於收入、門店層面盈利能力、品牌層面盈利能力及門店數目的表現有關且各自具有相同的權重，四年績效期間的績效將按連續四個季度滾動基準衡量。清算事件歸屬條件(包括Lavazza合資公司進行首次公開發售)須於授予日期七年內發生。任何並無歸屬的部分獎勵(不論基於以績效為基礎的適用歸屬條件或並無發生清算事件)將悉數沒收。為表彰各在任列名高級管理人員於Lavazza合資公司的努力及為激勵及激發彼等繼續專注於Lavazza合資公司的成功，薪酬委員會向各在任列名高級管理人員授出的績效股票單位於授予日期的公允價值如下：屈女士1,000,000美元；楊先生200,000美元；陳永堅先生200,000美元；黃先生200,000美元及袁先生200,000美元。

高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分

同全體本公司員工一樣，本公司高級管理人員亦收取若干僱傭福利。我們認為我們提供的福利為留任及保留各層級員工的重要部分。我們的福利旨在保障免遭健康及盈利潛力方面無法預料的災難性損失，並提供保存及積累資產作退休之用的方法。

僱傭終止後及控制權變更薪酬。

本公司提供若干僱傭終止後及控制權變更薪酬，以幫助貫徹本公司吸引及保留管理人才的薪酬理念。

控制權變更離職補償計劃。本公司擁有控制權變更離職補償計劃，覆蓋所有列名高級管理人員。離職補償福利僅於本公司控制權變更完成後24個月內發生合資格終止(界定為並非基於過錯而被本公司終止或參與者因正當理由終止)時支付。薪酬委員會認為

控制權變更薪酬可以提高管理層獨立性，並有助於控制權變更時保留、穩定及專注於高級管理人員。

高級管理人員離職補償計劃。如上文所述，於2021年9月，薪酬委員會採納高級管理人員離職補償計劃，向薪酬委員會選定參與計劃的本公司及其聯屬公司若干主要管理僱員(包括各列名高級管理人員)提供離職補償福利。高級管理人員離職補償計劃有助於招聘及留任，並促進繼任計劃順利實施，同時向非自願終止僱傭的高級管理人員提供短期過渡薪酬。款項的支付以高級管理人員簽立以公司為受益人的不追索同意書及遵守限制性契諾為條件。高級管理人員離職補償計劃項下應付首席執行官的遣散費相當於其基本年薪加年度目標獎金之和的兩倍，而應付其他列名高級管理人員的遣散費相當於其基本年薪加目標年度獎金之和的一倍，將代替與參與者訂立的任何其他安排項下的任何現金離職補償福利，且在高級管理人員違反其與本公司訂立的限制性契諾的情況下可被追索。

控制權變更離職補償計劃及高級管理人員離職補償計劃的條款乃經考慮市場數據及薪酬顧問的意見後釐定。如下文所述，有關本公司尚未行使的股權獎勵的獎勵協議亦規定倘發生若干合資格終止僱傭，則按比例歸屬。

有關截至2021年12月31日就終止僱傭或控制權變更應付予各在任列名高級管理人員的量化金額，請參閱下文「於僱傭終止或控制權變更時的潛在付款」一節。

退休計劃。本公司根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃(「百勝餐飲中國控股有限公司退休計

劃」)，向若干在中國工作的管理人員提供退休福利。根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，管理人員可作出個人供款，而本公司提供由公司出資的介乎參與管理人員基本薪酬5%至10%的供款。於2021年，所有列名高級管理人員均為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，以及各列名高級管理人員皆獲公司出資的供款。

醫療、牙科及人壽保險以及傷殘保障。本公司通過提供予所有合資格中國僱員的相同福利計劃，向其高級管理人員提供醫療、牙科及人壽保險以及傷殘保障等福利。

津貼。本公司為若干公司高級管理人員提供與海外職務有關的若干津貼。津貼受本公司正式外派政策所規管，視具體情況提供及反映各高級管理人員的具體情況，一般反映於中國內地的國際公司工作的處境相似的全球外派高級管理人員的市場慣例。

例如，本公司向於中國提供服務的高級管理人員提供住房成本補貼、受扶養人士教育及探親費用等津貼。該等津貼被認為是本公司高級管理人員薪酬計劃的必要組成部分，以吸引及保留來自不同國家的具備於中國內地成功管理及領導本公司的技能及經驗且表現優異的高級管理人員。

我們自YUM! Brands, Inc. (「YUM」)分拆前，向若干列名高級管理人員提供稅收平衡福利，作為薪酬的一部分。該等稅收平衡福利指與前母公司訂立的遺留補償安排。分拆後，薪酬委員會開始逐步取消列名高級管理人員的稅收平衡福利(根據遺留安排可繼續獲得的若干福利除外)。

有關列名高級管理人員於2021年收取的津貼詳情，請參閱本薪酬討論與分析內的「2021年所有其他薪酬表」。

2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要

下文為列名高級管理人員2021年薪酬概要—包括基本薪金、年度現金獎金及股權獎勵—及2021年列名

高級管理人員相對於年度績效目標的績效概覽。

屈翠容

首席執行官

2021年績效概要。薪酬委員會釐定屈女士的績效超過目標績效，個人績效系數達130%。年初，薪酬委員會為屈女士設定個人績效目標，涵蓋五個預先界定的績效範疇：(1)以銷售額和利潤增長衡量的財務績效；(2)環境、社會及管治；(3)領先品牌加速成長；(4)發展新的業務計劃及(5)人員、文化和組織建設。

此外，屈女士因領導本公司的危機管理團隊應對2021年新冠肺炎疫情帶來的許多挑戰，並通過嚴格的審查流程繼續執行本公司的業務計劃而獲得認可。儘管新冠肺炎在2021年下半年嚴重影響本公司的業務，屈女士仍帶領本公司實現10%的系統銷售增長，且肯德基及必勝客分別實現20%及14%的外賣銷售增長。在屈女士的領導下，2017年啟動的必勝客振興計劃明顯改善必勝客的基本面，必勝客在2021年的銷售額和利潤均實現了顯著增長。本公司實現了創紀錄地開設1,806家多樣化模式的新門店，實現穩健的單店經濟效益。自2018年初屈女士被任命為首席執行官以來，本公司的股東總回報率一直優於MSCI中國指數。薪酬委員會亦看重屈女士對本公司人才儲備的管理。在她的指導下，本公司在三個城市啟動數字研發中心的建設，以支持為期多年的端到端數字化計劃。屈女士亦積極指導本公司的ESG工作。本公司2021年的ESG成就包括淘汰一次性塑料餐具，以及逐步將不可降解塑料袋替換為紙袋或可生物降解塑料袋。屈女士亦組建一個由外部顧問支

持的項目團隊，以制定長期的溫室氣體排放戰略，引領本公司作出設定科學基礎減碳目標的承諾。

2021年薪酬決策。經考慮屈女士在中國消費市場的經驗和專業知識以及全球專長，薪酬委員會決定使屈女士的2021年目標薪酬水平更接近本公司同行公司薪酬水平的中位數，自2021年2月1日起生效。該等決定將屈女士的總目標直接薪酬定於本公司2021年同行公司薪酬水平百分等級第42位。經考慮其薪酬顧問的建議、市場慣例及屈女士的個人績效，薪酬委員會作出以下薪酬決定。

- **基本薪金。**屈女士的基本薪金由1,250,000美元上漲至1,350,000美元，上調8%。
- **年度激勵計劃目標及支付金額水平。**屈女士的年度現金獎金目標由其基本薪金的150%增加至200%，年內混合目標獎金達2,642,671美元。屈女士的2021年年度現金獎金獎勵支付金額為3,607,246美元，反映基於105%的團隊績效系數及130%的個人績效系數，合共獲支付137%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向屈女士授予6,000,000美元的年度長期激勵獎勵，按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，而2020年的年度長期激勵獎勵為5,000,000美元。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，屈女士績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高

的授予日期公允價值，為6,203,901美元。屈女士亦獲得於授予日期公允價值為2,500,000美元的2021年董事長授予。包括董事長授予在內，2021年的

目標直接總薪酬處於本公司2021年同行公司薪酬水平百分等級第56位。

楊家威 首席財務官

2021年績效概要。薪酬委員會釐定楊先生的績效超過目標績效，個人績效系數達125%。儘管本公司因2021年下半年新冠肺炎疫情的反復而受到重大衝擊，但楊先生因推動嚴格的財務規劃及有力的成本管理措施，實現經營利潤同比增長而獲得認可。他亦領導本公司長期資本配置戰略的制定。隨著本公司於2020年9月在香港聯交所新上市，他領導本公司遵守證交會及香港聯交所的規則方面的工作。楊先生在ESG方面發揮積極作用，包括本公司與設定科學基礎減碳目標相關的戰略和路線。對於新的增長計劃，楊先生在與Lavazza Group制定長期合資協議方面發揮了至關重要的作用。他亦針對所有新的增長計劃(包括Lavazza合資企業)設計並實施扎實的月度財務審查，為領導團隊對相關增長計劃的全面業務審查進行補充，以促進有序的快速增長。

2021年薪酬決策。薪酬委員會經考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及楊先生的個人績效設定楊先生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。具體而言，對楊先生的薪酬進行調整，以使他的年度目標直接總薪酬組成部分更接近同行公司薪酬水平的中位數。

- **基本薪金。**楊先生的基本薪金由700,000美元上漲至800,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付金額水平。**楊先生的年度現金獎金目標由其基本薪金的80%增加至100%，年內混合獎金目標達786,411美元。楊先生的2021年年度現金獎金獎勵支付金額為1,032,164美元，反映基於105%的團隊績效系數及125%的個人績效系數，合共獲支付131%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向楊先生授予1,500,000美元的年度長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，較2020年年度長期激勵獎勵1,200,000美元有所增加，該金額令楊先生的年度目標直接總薪酬位於同行公司薪酬水平百分等級第41位。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，楊先生績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為1,551,056美元。楊先生亦獲得於授予日期公允價值為1,600,000美元的2021年董事長授予。包括董事長授予在內，2021年的目標直接總薪酬位於同行公司薪酬水平中位數與第三四分位數之間。

陳永堅 首席法務官

2021年績效概要。薪酬委員會釐定陳永堅先生的績效超過目標績效，個人績效系數達125%。陳永堅先生對打造及升級本公司的合規及管治框架，特別是在本公司於2020年9月在香港聯交所進行第二上市後做出巨大貢獻。陳永堅先生亦在支持開展戰略投資，包括交易結構、盡職調查、最終協議起草及談判及監管批准方面扮演重要角色。陳永堅先生亦進一步增強本公司管理及減輕網絡安全及知識產權保護等新興風險的能力。陳永堅先生因擔任本公司可持續發展委員會的核心成員，引領及指導本公司的可持續發展披露，以遵守不斷演變的監管規定及遵循市場慣例而獲認可。他在環境、社會及管治戰略及規劃制定方面做出巨大貢獻，包括本公司對設定科學基礎減碳目標的承諾。

2021年薪酬決策。薪酬委員會經考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及陳永堅先生的個人績效設定陳永堅先生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。

- **基本薪金。**陳永堅先生的基本薪金由540,000美元上漲至600,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付金額水平。**陳永堅先生的年度現金獎金目標由其基本薪金的65%增加至80%，年內混合目標獎金達472,356美元。陳永堅先生的2021年年度現金獎金獎勵支付金額為619,967美元，反映基於105%的團隊績效系數及125%的個人績效系數，合共獲支付131%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向陳永堅先生授予1,125,000美元長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，陳永堅先生的績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為1,163,248美元。陳永堅先生亦獲得於授予日期公允價值，為1,500,000美元的2021年董事長授予。

黃進栓 肯德基總經理

2021年績效概要。於2021年，黃先生自2020年病假回歸後擔任肯德基總經理。薪酬委員會釐定黃先生的2021年績效達到目標，個人績效系數為110%。黃先生因推動肯德基在應對多輪新冠肺炎疫情(尤其是2021年下半年的疫情)帶來的衝擊下迅速採取行動而獲得認可。在黃先生的領導下，肯德基品牌系統銷售額增長8%，並實現外賣銷售額增長20%，共開設1,232家新店，獲取新會員5,500萬人。黃先生在實施

肯德基拓展地方特色菜單及採用多樣化門店模式的戰略方面取得重大進展。他亦領導通過使用數字化技術及自動化提升餐廳生產力的工作，提高了勞動生產效率並減少浪費。黃先生領導通過推出首款碳中和產品及取代一次性塑料吸管、餐具及塑料袋等行動支持本公司的環境、社會及管治戰略，2021年節約超過7,000噸塑料。他支持肯德基食物銀行項目持續擴充，於2021年底擴張至27個城市。

2021年薪酬決策。薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例、黃先生的個人表現及肯德基的強勁表現後，設定黃先生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。

- **基本薪金。**黃先生的基本薪金仍保持在740,000美元不變。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**黃先生的年度現金獎金目標由他的基本薪金的90%提高至100%，年內混合目標獎金733,715美元。黃先生於2021年年度現金獎金獎勵支付金額為847,441美元，反映基於105%的團隊績效系數及110%的個人績效系數的混合結果，合共獲支付116%的目標金額。

袁耀宗

首席人力資源官

2021年績效概要。薪酬委員會釐定袁先生的績效超過目標，個人績效系數為125%。袁先生因他在指導及協調員工制定健康及安全措施應對多輪新冠肺炎疫情(尤其是2021年下半年的疫情)中扮演重要角色而獲得認可。於2021年，本公司升級了餐廳總經理、餐廳管理組及服務組組長的醫療保險。為打造組織能力，他在建立本公司的數字研發中心及從無到有組建Lavazza合資公司團隊方面，成果斐然。袁先生亦擔任本公司可持續發展委員會的核心成員。他為本公司在其年報及可持續發展報告中加強其人力資本管理的披露提供寶貴指引及意見。於2021年，本公司連續第三年入選彭博性別平等指數及獲傑出僱主調研機構評為中國傑出僱主。

- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向黃先生授予1,250,000美元的長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，原因為薪酬審閱顯示，前一年的獎勵規模(與之前一年保持不變)缺乏競爭力。與本公司每年定期授出的慣例一致，黃先生的績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為1,292,558美元。

2021年薪酬決策。薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及袁先生的個人表現後，設定袁先生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。

- **基本薪金。**袁先生的基本薪金由560,000美元上漲至600,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**袁先生的年度現金獎金目標由他的基本薪金的65%提高至70%，年內混合目標獎金417,452美元。袁先生於2021年年度現金獎金獎勵支付金額為547,906美元，反映基於105%的團隊績效系數及125%的個人績效系數，合共獲支付131%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向袁先生授予700,000美元的長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，原因為薪

酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵規模缺乏競爭力。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，袁先生的績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月

的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，2021年5月的股價較高，這導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為723,892美元。

陳玟瑞

前首席供應鏈官(至2021年11月8日)及首席執行官高級顧問(2021年11月9日至2022年2月10日)

2021年績效概要。薪酬委員會釐定陳玟瑞先生的績效達到目標，個人績效系數為100%。陳玟瑞先生因他在管理及優化銷售成本，從而大幅減省原材料及物流成本方面作出貢獻而獲得認可。他亦在規劃擴大本公司的物流中心網絡方面提供寶貴意見。於2021年，本公司收購三個物流中心的土地，其中兩塊土地用於綠地建設。他在擔任可持續發展委員會主席期間在制定本公司的環境、社會及管治戰略及規劃方面發揮至關重要的作用，包括本公司對設定科學基礎減碳目標的承諾及尋求與重要利益相關方的利益保持一致。DJSI、ISS及MSCI等第三方機構的評估結果表明，在他的領導下，本公司的環境、社會及管治工作取得長足的進步。

2021年薪酬決策。薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及陳玟瑞先生的個人表現後，設定陳玟瑞先生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。

- **基本薪金。**陳玟瑞先生的基本薪金由670,000美元上漲至700,000美元。

- **年度激勵計劃目標及支付水平。**陳玟瑞先生的年度現金獎金目標設定為其基本薪金的80%，與前一年保持不變，導致年內目標獎金560,000美元。陳玟瑞先生於2021年年度現金獎金獎勵支付金額為588,000美元，反映基於105%的團隊績效系數及100%的個人績效系數，合共獲支付105%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向陳玟瑞先生授予1,000,000美元的長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，原因為薪酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵規模(與之前一年保持不變)缺乏競爭力。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，陳玟瑞先生的績效股票單位授予的2021年5月部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為1,034,078美元。

有關陳玟瑞先生就其離職而獲得的量化金額，請參閱下文「於僱傭終止或控制權變更時的潛在付款」一節。

如何作出薪酬決策

高級管理人員薪酬理念

本公司的一個獨特之處在於儘管其在特拉華州註冊成立並在紐交所及香港聯交所上市，但其絕大部分業務位於中國。因此，本公司的許多高級管理人員均須瞭解及深諳美國及中國的監管制度及商業慣例。

本公司的高級管理人員薪酬計劃乃為吸引及留任必要人才而設，以達致卓越的股東業績並支持本公司的長期可持續增長，而同時使高級管理人員每年對持續達致業績負責。此外，此計劃乃為褒獎表現、強調長期價值創造及促進主人翁精神而設。

薪酬委員會的角色

薪酬委員會審閱及批准與首席執行官及其他高級管理人員薪酬相關的目標及目的、設定每名高級管理人員的薪酬水平，並與董事會的其他獨立董事共同批准首席執行官的薪酬。薪酬委員會於其章程下的責任在本委託投票說明書「本公司管治」一節進一步載述。儘管並非薪酬委員會成員，但首席執行官、首席財務官、首席人力資源官及首席法務官於必要時亦出席2021年的薪酬委員會會議，以促成及理解薪酬委員會對高級管理人員薪酬進行的監督及決策。首席執行官、首席財務官、首席人力資源官及首席法務官並不會出席與他們本身薪酬有關的部分。薪酬委員會定期在管理層不出席的情況下進行行政會議。薪酬委員會亦持續就評估及設立高級管理人員薪酬計劃的要素與其薪酬顧問、首席執行官及首席人力資源官進行對話。

獨立顧問的角色

於2021年，薪酬委員會聘任美世(香港)有限公司(「美世」)作為其獨立顧問，就高級管理人員薪酬事宜向其提供意見。美世出席2021年的薪酬委員會會議並就以下各項向薪酬委員會提供意見及指引：(i)本公司高級管理人員的薪酬慣例及水平的市場競爭力；(ii)激勵薪酬計劃設計的市場慣例，包括監管變動及機構股東的意見，及有關適用合資公司股權計劃項下的股權獎勵；(iii)高級管理人員離職補償計劃的設計基準；(iv)2022年同行公司薪酬水平；(v)股權薪酬分析及獎勵估值的結果；(vi)2021年董事長授予；(vii)本公司的持股指引及保留政策；及(viii)薪酬披露，包括薪酬討論與分析。薪酬委員會已根據紐交所規則及美國證交會具體列舉的六大利益衝突因素評估美世的獨立性，且本公司認為，美世為薪酬委員會工作不會引發任何利益衝突。薪酬委員會每年審閱其與美世的關係，並釐定是否續聘。只有薪酬委員會有權批准其薪酬顧問提供的服務，或終止其薪酬顧問的服務。

高級管理人員薪酬同行公司

我們高級管理人員薪酬計劃的其中一個主要目標是通過提供合理且具有競爭力的薪酬保留及獎勵合適人才。薪酬委員會為實現這一目標所採用的一種方法是通過確立一組同行公司，對高級管理人員薪酬慣例進行比較。

薪酬委員會根據美世的建議批准的同行公司由美國、大中華區及歐洲的餐飲、食品及消費者服務行業的公司組成，原因為本公司與該等行業競爭高級

管理人才。此外，美世建議，就除首席執行官以外的列名高級管理人員的基準薪酬水平而言，同行公司數據應輔以薪酬調查數據，提供更廣泛的市場慣例視角。本薪酬討論與分析中對市場數據的提述指同行公司或調查數據（倘適用）。

經考慮美世的意見後，薪酬委員會批准經修訂同行公司，以評估列名高級管理人員的2021年薪酬決策，該同行公司包括以下公司。作為此等修訂的一環，薪酬委員會在修訂後的同行公司中加入Beyond Meat, Inc.、中國蒙牛乳業、eBay Inc.、Expedia Group, Inc.、Kellogg Company、萬豪國際集團及McCormick

& Company, Incorporated，並移除凱悅酒店集團、新濠國際發展有限公司、US Foods Holding Corp.、Whitbread PLC、Wm Morrison Supermarkets PLC、Wynn Macau, Limited及X5 Retail Group N.V.。作出這些變動是為進一步使同行公司與本公司的規模及運營保持一致。於競爭市場回顧中，Beyond Meat, Inc.、海底撈國際控股有限公司及中國旺旺控股有限公司的創始人首席執行官被排除在外。我們的同行公司反映截至2021年6月30日的市值中位數及年度收入中位數分別為236億美元及112億美元，且包括17間美國公司及十間非美國公司。

2021年高級管理人員薪酬同行公司



美世在中國、中國香港和美國開展的三次高級管理人員薪酬調查中的數據，是對我們2021年同行公司的數據的補充，並對規模進行調整以反映本公司收入。於2021年，薪酬委員會審閱總結了同行公司的第25、50及75分位的薪酬水平及（倘適用）與列名高級管理人員相若的職位的調查數據的報告。此報告將每名列名高級管理人員的目標及實際總現金薪酬（基本薪金及年度激勵）以及直接總薪酬（基本薪金加年度激勵加長期激勵）與該等基準進行比較。薪酬委員會亦審閱獲取全面薪酬、福利及股票所有權詳細的詳細記錄表並將首席執行官已實現的直接總薪酬及可實現的股權與同行公司進行比較。

於2021年9月，薪酬委員會出於行業適當性及已披露數據的可用性修訂本公司的薪酬同行公司並決定

移除四(4)間公司及加入三(3)間公司。薪酬委員會移除Beyond Meat, Inc.、eBay Inc.、萬洲國際有限公司及中國旺旺控股有限公司，並加入DoorDash, Inc.、General Mills, Inc.及周大福珠寶集團有限公司。新的薪酬同行公司由17間美國公司及九間非美國公司組成。作出這些變動是為進一步使同行公司與本公司的規模及運營保持一致。此經修訂同行公司將用於評估2022年薪酬決策。於首席執行官的競爭市場回顧中，預期DoorDash, Inc.及海底撈國際控股有限公司的創始人首席執行官將被排除在外。

競爭定位及制定薪酬

於2021年初，薪酬委員會將「高級管理人員薪酬同行公司」數據視作確定各列名高級管理人員的基本薪金及年度和長期激勵獎勵的目標薪酬水平的參考框

架。薪酬委員會對市場數據進行了廣泛的審閱，並決定將目標總直接薪酬定位在接近市場中位數，並

根據市場性、各列名高級管理人員的績效和潛力以及其角色在組織中的重要性進行調整。

薪酬政策

薪酬追回政策

根據本公司的薪酬追回政策，倘本公司的財務報表因嚴重違反證券法項下的任何財務報告規定而出現任何重述，則薪酬委員會將追回或取消因達致根據重述業績原本不會達到的績效目標而獎勵現任或前任高級管理人員的任何績效獎勵。本公司的追回權適用於現任或前任高級管理人員在緊接本公司被要求擬備重述日期之前三個最近完整財政年度內獲得的任何績效獎勵。根據此政策的條款，績效獎勵指全部或部分基於財務報告指標的業績而作出、歸屬或支付的任何現金或股權獎勵。

股權獎勵授予政策

本公司的股權獎勵授予政策訂明授予股權獎勵的若干程序，包括訂明年度及非週期授予的預定日期及明確本公司將不會為了即將作出的股權授予而故意加快或延遲公開發佈重大資料。一般而言，年度股權授予於本公司公開披露其於上一財政年度業績後兩個營業日當日生效。

持股指引及保留政策

為使高級管理人員的工作與股東的長期利益保持一致，並強化他們對本公司長期目標的承諾，薪酬委員會設立適用於第16條高級職員及我們領導團隊的所有成員的持股及保留政策。根據持股及保留政策，高級管理人員須自2017年7月1日或委任日期（倘較後）起計五年期間達到規定的所有權水平。在五年

的初步階段期間，高級管理人員須保留至少50%的歸屬或行使股權獎勵（包括績效股票單位）產生的除稅後股份，直至達到規定的所有權指引水平為止。倘該指引在五年合規期間後未實現，高級管理人員將須保留100%的歸屬或行使股權獎勵產生的除稅後股份，直至達到該指引的要求為止。

下圖列示作為我們在任列名高級管理人員的年度基本薪金倍數的持股規定。於記錄日期，每名在任列名高級管理人員均符合本公司的持股規定及保留政策。

| 列名高級管理人員 | 作為年度基本薪金倍數的股票所有權 |
|---------------|------------------|
| 首席執行官 | 6倍 |
| 首席財務官 | 3倍 |
| 首席法務官 | 2倍 |
| 肯德基總經理 | 2倍 |
| 首席人力資源官 | 2倍 |

本公司股票的對沖及抵押

根據本公司的行為準則，僱員或董事不得從事將使該等僱員或董事自身免受本公司股價下跌的影響或從中獲益的證券交易。同樣地，僱員或董事不得就本公司的股票訂立對沖交易。該等交易包括（但不限於）衍生證券的賣空及對沖交易（如認沽期權、認購期權、掉期或領式期權）及與本公司股票有關的其他投機交易。高級管理人員及董事亦禁止抵押本公司的股票。

薪酬委員會報告

薪酬委員會已與管理層審閱並討論了薪酬討論與分析。

根據與管理層的該等審閱及討論，薪酬委員會向董事會建議，薪酬討論與分析將載入本委託投票說明書中，並以引述方式納入截至2021年12月31日止財政年度本公司10-K表格的年度報告中。

薪酬委員會：

盧蓉(主席)

Edouard Ettedgui

汪洋

張敏

2021年薪酬概要表

下表及腳註總結於2021財政年度及按美國證交會高級管理人員薪酬披露規則要求須披露的2020及2019財政年度列名高級管理人員獲獎勵、賺取或獲支付的薪酬總額。於2021財政年度，本公司的列名高級管理人員為其首席執行官、首席財務官、於2021年12月31日擔任高級管理人員的另外三名獲最高薪酬高級管理人員及其前任首席供應鏈官。

| 姓名及主要職位 | 年份 | 薪金 (美元) | 獎金 (美元) | 股票獎勵 (美元) ⁽¹⁾ | 期權/ 股票 增值權 獎勵 (美元) ⁽²⁾ | 非股權 激勵計劃 薪酬 (美元) ⁽³⁾ | 所有 其他薪酬 (美元) ⁽⁴⁾ | 總計 (美元) ⁽⁵⁾ | 經調整 薪酬總額 (不含遺留 的稅金 補償) ⁽⁶⁾ |
|----------------|------|------------|------------|-----------------------------|---|--|-----------------------------------|---------------------------|---|
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) | (h) | (i) | (j) |
| 屈翠容 首席執行官 | 2021 | 1,341,667 | — | 5,703,920 | 3,000,004 | 3,607,246 | 2,902,835 | 16,555,672 | 13,993,639 |
| | 2020 | 1,151,083 | — | 14,500,084 | 2,500,003 | 2,502,664 | 517,744 | 21,171,578 | 20,995,478 |
| | 2019 | 1,180,667 | — | 2,500,031 | 2,500,012 | 4,355,208 | 1,634,083 | 12,170,001 | 10,900,805 |
| 楊家威 首席財務官 | 2021 | 791,512 | — | 2,401,075 | 750,014 | 1,032,164 | 135,769 | 5,110,534 | 5,110,534 |
| | 2020 | 643,333 | — | 2,600,068 | 600,013 | 701,865 | 149,144 | 4,694,423 | 4,694,423 |
| | 2019 | 189,895 | — | 1,000,030 | — | 322,407 | 29,638 | 1,541,970 | 1,541,970 |
| 陳永堅 首席法務官 | 2021 | 595,000 | — | 2,100,748 | 562,502 | 619,967 | 177,468 | 4,055,685 | 4,055,685 |
| 黃進柱 肯德基總經理 | 2021 | 740,000 | — | 667,558 | 625,000 | 847,441 | 320,245 | 3,200,244 | 3,108,580 |
| | 2020 | 516,814 | — | 2,600,068 | 600,013 | 251,021 | 209,701 | 4,177,617 | 4,177,617 |
| | 2019 | 695,833 | — | 440,013 | 440,007 | 1,682,635 | 386,480 | 3,644,968 | 3,466,790 |
| 袁耀宗 首席人力資源官 | 2021 | 595,236 | — | 373,881 | 350,011 | 547,906 | 596,068 | 2,463,102 | 2,066,736 |
| | 2020 | 517,413 | 100,566 | 1,825,078 | 325,011 | 461,599 | 542,754 | 3,772,421 | 3,388,514 |
| | 2019 | 512,527 | 99,552 | 228,005 | 228,010 | 882,224 | 193,251 | 2,143,569 | 2,107,840 |
| 陳玫瑰 首席供應鏈官 | 2021 | 695,544 | — | 534,074 | 500,004 | 588,000 | 1,542,364 | 3,859,986 | 2,605,097 |
| | 2020 | 618,431 | — | 1,975,039 | 475,001 | 631,166 | 602,913 | 4,302,550 | 3,968,872 |
| | 2019 | 624,689 | — | 380,023 | 380,013 | 1,313,575 | 666,369 | 3,364,669 | 2,956,605 |

(1) 本欄中報告的2021年金額指授予各列名高級管理人員的年度績效股票單位獎勵及以限制性股票單位形式授予屈女士、楊先生及陳永堅先生的2021年董事長授予於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則彙編第718號(「會計準則彙編第718號」)「薪酬—股票薪酬」計算。於授予日期董事長授予的公允價值按已授出限制性股票單位數目乘以於授予日期一股本公司普通股的收市價計算。基於績效條件的績效股票單位獎勵的公允價值總額根據普通股於授予日期的收市價及於授予日期該等獎勵可能達成的績效條件計算。附有基於市場條件的績效股票單位獎勵的公允價值按蒙地卡羅模擬模型的結果釐定。假設達致最高水平的績效條件，2021年績效股票單位獎勵於授予日期的最大值如下：屈女士4,907,768美元；楊先生1,227,058美元；陳永堅先生920,243美元；黃先生1,022,582美元；袁先生572,710美元及陳玫瑰先生818,107美元。有關用於計算該等金額的相關假設的進一步討論，參閱截至2021年12月31日止年度10-K表格的年度報告所載本公司合併財務報表(「經審核財務報表」)附註15。

(2) 本欄中報告的2021年金額指向各列名高級管理人員授予的年度股票增值權獎勵於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則彙編第718號計算。有關用於計算該等金額的相關假設的進一步討論，參閱本公司經審核財務報表附註15。

- (3) 本欄中的金額反映年度獎金計劃下於適用財政年度績效期內所賺取的年度激勵獎勵，於薪酬討論與分析的「年度績效現金獎金」詳述。
- (4) 本欄中的2021年金額於下文2021年所有其他薪酬表及該表格腳註中詳述。
- (5) 所有其他薪酬一欄中包括的若干薪酬以人民幣計值。陳玟瑞先生及袁先生的薪金及2021年年度獎勵及獎金獎勵均以港元計值。以人民幣或港元支付的薪酬分別按匯率6.4489及7.7725換算為美元，以供披露。
- (6) 本欄中的金額乃通過減去遺留的稅金補償而計算得出，於下文2021年所有其他薪酬表「總計」一欄反映。如薪酬討論與分析所述，我們自YUM分拆前，向若干列名高級管理人員提供稅收平衡福利作為薪酬的一部分。該等稅收平衡福利指我們作為前母公司的附屬公司時訂立的遺留補償安排。分拆後，薪酬委員會開始逐步取消在任列名高級管理人員的稅收平衡福利(根據YUM的遺留安排可繼續獲得的若干福利除外)。我們提供總計這一補充欄乃由於我們相信其更好地反映薪酬委員會的薪酬決定，原因為根據可繼續獲得的退稅所收取的薪酬為分拆前訂立的遺留合約協議。本欄中報告的金額與「總計」(根據薪酬概要表規則計算)一欄中報告的金額不同，且並非其替代金額。

2021年所有其他薪酬表

下表及腳註總結於2021年薪酬概要表「所有其他薪酬」一欄所載於截至2021年12月31日止財政年度本公司列名高級管理人員獲獎勵、賺取或獲支付的薪酬及福利。

| 姓名 | 額外津貼及 其他個人福利 (美元) ⁽¹⁾ | 税金補償 (美元) ⁽²⁾ | 退休計劃供款 (美元) ⁽³⁾ | 其他 (美元) ⁽⁴⁾ | 總計 (美元) |
|-------------|--|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------|
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) |
| 屈女士 | 150,590 | 2,562,032 | 134,108 | 56,105 | 2,902,835 |
| 楊先生 | 62,934 | — | 39,566 | 33,269 | 135,769 |
| 陳永堅先生 | 99,963 | — | 29,737 | 47,768 | 177,468 |
| 黃先生 | 112,430 | 91,664 | 73,966 | 42,185 | 320,245 |
| 袁先生 | 113,224 | 396,366 | 59,524 | 26,954 | 596,068 |
| 陳玟瑞先生 | 176,881 | 1,254,888 | 69,583 | 41,012 | 1,542,364 |

- (1) 本欄中的金額指：屈女士的教育報銷28,960美元及住房成本補貼121,630美元；楊先生、陳永堅先生、黃先生及袁先生的住房成本補貼；及陳玟瑞先生的教育報銷44,765美元及住房成本補貼132,116美元。該等金額根據直接支付予列名高級管理人員或服務提供商(倘適用)的金額估值。
- (2) 本欄中有關屈女士、黃先生、袁先生及陳玟瑞先生的金額指於2021年就於2018年前授出的股權激勵實現的收益的遺留的税金補償，並不代表任何新利益，而是根據現有合同約定的付款。
- (3) 本欄指所有列名高級管理人員的百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃供款。
- (4) 本欄報告所提供的其他福利的總額。直接支付予列名高級管理人員或服務提供商(倘適用)的相關金額反映於中國內地的國際公司工作的處境相似的全球高級管理人員的市場慣例。除下文所述的若干福利外，概無其他單獨超過25,000美元或該等其他福利與(b)欄所示列名高級管理人員額外津貼及其他個人福利總額的10%的較高者的福利。該等其他福利包括就生活設施支付的金額、探親假費用、交通津貼及高級管理人員體檢費用。於2021年，屈女士探親假報銷27,478美元。

2021年授出的計劃項下的獎勵

下表提供有關本公司列名高級管理人員於2021年參與的年度激勵計劃以及於2021年根據本公司的長期激勵計劃向本公司列名高級管理人員授出的股票增值權、年度績效股票單位獎勵及董事長授予的資料。

| 姓名 | 授予日期 | 非股權激勵計劃獎勵項下的 估計未來支付額 ⁽¹⁾ | | | 股權激勵計劃獎勵項下的 估計未來支付額 | | | 所有其他 股票獎勵： 股份或股票 單位數目 (#) ⁽²⁾ | 所有 其他期權/ 股票 增值權 獎勵： 期權相關 證券數目 (#) ⁽³⁾ | | 股票、 期權及股票 增值權 獎勵於 授予日期的 公允價值 (美元) ⁽⁴⁾ |
|--------------------------|-------------------------|--|------------|------------|------------------------|-----------|-----------|--|---|---|--|
| | | 下限 (美元) | 目標 (美元) | 上限 (美元) | 下限 (#) | 目標 (#) | 上限 (#) | | 行使或 基準價格 (美元/股) ⁽⁴⁾ | 股票 增值權 獎勵於 公允價值 (美元) ⁽⁵⁾ | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) | (h) | (i) | (j) | (k) | (l) |
| 屈女士 | — | — | 2,642,671 | 7,928,013 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 171,989 | 57.39 | 3,000,004 |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | 43,562 | — | — | 2,500,023 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 10,262 | 20,523 | 41,046 | — | — | — | 1,500,026 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 13,069 | 26,137 | 52,274 | — | — | — | 1,703,871 | |
| 楊先生 | — | — | 786,411 | 2,359,233 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 42,998 | 57.39 | 750,014 |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | 27,880 | — | — | 1,600,033 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 2,566 | 5,131 | 10,262 | — | — | — | 375,025 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 3,268 | 6,535 | 13,070 | — | — | — | 426,017 | |
| 陳永堅先生 | — | — | 472,356 | 1,417,068 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 32,248 | 57.39 | 562,502 |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | 26,137 | — | — | 1,500,002 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 1,924 | 3,848 | 7,696 | — | — | — | 281,250 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 2,451 | 4,901 | 9,802 | — | — | — | 319,496 | |
| 黃先生 | — | — | 733,715 | 2,201,145 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 35,831 | 57.39 | 625,000 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 2,138 | 4,276 | 8,552 | — | — | — | 312,533 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 2,723 | 5,446 | 10,892 | — | — | — | 355,025 | |
| 袁先生 | — | — | 417,452 | 1,252,356 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 20,066 | 57.39 | 350,011 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 1,198 | 2,395 | 4,790 | — | — | — | 175,051 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 1,525 | 3,050 | 6,100 | — | — | — | 198,830 | |
| 陳玟瑞先生 | — | — | 560,000 | 1,680,000 | — | — | — | — | — | — | — |
| | 2/5/2021 | — | — | — | — | — | — | — | 28,665 | 57.39 | 500,004 |
| | 2/5/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 1,711 | 3,421 | 6,842 | — | — | — | 250,041 |
| 5/25/2021 ⁽⁶⁾ | — | — | — | 2,179 | 4,357 | 8,714 | — | — | — | 284,033 | |

- (1) (c)、(d)及(e)欄內的金額為基於2021年的團隊及個人績效的應付予各列名高級管理人員的下限、目標及上限年度激勵薪酬金額。就2021年績效支付的年度激勵薪酬獎勵的實際金額於2021年薪酬概要表「非股權激勵計劃薪酬」一欄中列示。績效衡量方法、績效目標及目標獎勵比例於薪酬討論與分析中「年度績效現金獎金」闡述。
- (2) (i)欄內的金額為授予本公司選定高級管理人員及僱員(包括屈女士、楊先生及陳永堅先生)的2021年董事長授予數目。2021年董事長授予於2021年2月5日以限制性股票單位授出並於授出的第三個週年日悉

數歸屬，惟被授予人須於直至歸屬日期持續受僱。於歸屬期內，限制性股票單位將予以調整，以反映股息等同物累計，該等限制性股票單位將於相關股份歸屬同時作為本公司額外股份分配。

- (3) 股票增值權讓承授人可收取相等於相關普通股就所授出股票增值權數目自授予日期至行使日期增值的價值的相關普通股股份數目。股票增值權可於授予日期的第一、二、三及四週年之日按相同比例分期行使，惟被授予人須於直至適用歸屬日期持續受僱。
- (4) 股票增值權的行使價等於相關普通股於授予日期的收市價。
- (5) 本欄中報告的2021年金額指授予各列名高級管理人員的年度股票增值權獎勵、年度績效股票單位獎勵及授予屈女士、楊先生及陳永堅先生的董事長授予於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則法規彙編第718號計算。基於績效條件的績效股票單位獎勵的公允價值總額根據普通股於授予日期的收市價及於授予日期可能達成的績效條件計算。附有基於市場條件的績效股票單位獎勵的公允價值按蒙地卡羅模擬模型的結果釐定。限制性股票單位於授予日期的公允價值根據本公司普通股於授予日期的收市價釐定。有關用於計算股票增值權、限制性股票單位及績效股票單位獎勵於授予日期的公允價值的相關假設的進一步討論，參閱本公司經審核財務報表附註15。
- (6) 本行列報及與(f)、(g)及(h)欄相關的數目為承授人於年度績效股票單位獎勵歸屬後可收取的普通股股份下限數目、目標數目及上限數目。於2021年2月5日及2021年5月25日授予各列名高級管理人員的年度績效股票單位獎勵將以普通股結算，惟須達成於2021年1月1日開始至2023年12月31日的績效期間與相對股東總回報、經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長相關的業績目標，且列名高級管理人員於績效期間的最後一日繼續受僱。「下限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的50%，及「上限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的200%。

2021年底的未行使股權獎勵

下表載列於2021年12月31日本公司列名高級管理人員持有的可行使及不可行使股票增值權、未歸屬限制性股票單位及未歸屬績效股票單位涵蓋的本公司股份數目。此表格不包括列名高級管理人員於就分拆轉換其未行使YUM股權激勵時收取的任何YUM股份。

| 姓名 | 授出日期 | 期權／股票增值權獎勵 | | | | 股票獎勵 | | | |
|-------------|------------|---|---|-----------------------------|---------------------|--|---|--|--|
| | | 未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使 | 未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 ⁽¹⁾ | 期權／ 股票增值權 行使價 (美元) | 期權／ 股票增值權 到期日 | 未歸屬 股份或 股票單位 數目 (#) ⁽²⁾ | 未歸屬 股份或 股票單位 市值 (美元) ⁽³⁾ | 未歸屬 股票單位或 其他 權利數目 (#) ⁽⁴⁾ | 股權 激勵計劃 獎勵： 尚未 賺取的 股份、 未歸屬的 其他 權利的 市值或 支付價值 (美元) ⁽⁵⁾ |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) | (h) | (i) | (j) |
| 屈女士 | 2/6/2015 | 27,063 | — | 22.32 | 2/6/2025 | — | — | — | — |
| | 3/25/2015 | 32,309 | — | 23.90 | 3/25/2025 | — | — | — | — |
| | 2/5/2016 | 41,316 | — | 21.06 | 2/5/2026 | — | — | — | — |
| | 11/11/2016 | 48,846 | — | 26.98 | 11/11/2026 | — | — | — | — |
| | 2/10/2017 | 111,774 | — | 26.56 | 2/10/2027 | — | — | — | — |
| | 2/9/2018 | 139,613 | 46,538 ⁽⁶⁾ | 40.29 | 2/9/2028 | — | — | — | — |
| | 2/7/2019 | 93,050 | 93,050 ⁽⁶⁾ | 41.66 | 2/7/2029 | — | — | — | — |
| | 2/7/2020 | 46,765 | 140,298 ⁽⁶⁾ | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 23,213 ⁽⁶⁾ | 1,156,926 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 312,666 ⁽⁶⁾ | 15,583,273 |
| | 2/5/2021 | — | 171,989 ⁽⁶⁾ | 57.39 | 2/5/2031 | 43,931 ⁽⁶⁾ | 2,189,536 | 10,262 ⁽⁶⁾ | 511,433 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 13,069 ⁽⁶⁾ | 651,334 |
| 楊先生 | 11/1/2019 | — | — | — | — | 8,335 ⁽⁶⁾ | 415,440 | — | — |
| | 2/7/2020 | 11,224 | 33,672 ⁽⁶⁾ | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 5,571 ⁽⁶⁾ | 277,669 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 52,112 ⁽⁶⁾ | 2,597,262 |
| | 2/5/2021 | — | 42,998 ⁽⁶⁾ | 57.39 | 2/5/2031 | 28,116 ⁽⁶⁾ | 1,401,319 | 2,566 ⁽⁶⁾ | 127,865 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 3,268 ⁽⁶⁾ | 162,852 |
| 陳永堅先生 | 9/3/2019 | — | — | — | — | 3,571 ⁽⁶⁾ | 177,970 | — | — |
| | 2/7/2020 | 7,482 | 22,449 ⁽⁶⁾ | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 3,714 ⁽⁶⁾ | 185,126 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 39,084 ⁽⁶⁾ | 1,947,947 |
| | 2/5/2021 | — | 32,248 ⁽⁶⁾ | 57.39 | 2/5/2031 | 26,359 ⁽⁶⁾ | 1,313,712 | 1,924 ⁽⁶⁾ | 95,892 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 2,451 ⁽⁶⁾ | 122,133 |
| 黃先生 | 2/6/2013 | 9,652 | — | 19.00 | 2/6/2023 | — | — | — | — |
| | 2/5/2014 | 6,797 | — | 21.30 | 2/5/2024 | — | — | — | — |
| | 2/5/2014 | 9,516 | — | 21.30 | 2/5/2024 | — | — | — | — |
| | 2/6/2015 | 10,149 | — | 22.32 | 2/6/2025 | — | — | — | — |
| | 2/5/2016 | 13,772 | — | 21.06 | 2/5/2026 | — | — | — | — |
| | 11/11/2016 | 24,423 | — | 26.98 | 11/11/2026 | — | — | — | — |
| | 2/10/2017 | 37,258 | — | 26.56 | 2/10/2027 | — | — | — | — |
| | 2/9/2018 | 24,407 | 8,136 ⁽⁶⁾ | 40.29 | 2/9/2028 | — | — | — | — |
| | 2/7/2019 | 16,377 | 16,377 ⁽⁶⁾ | 41.66 | 2/7/2029 | 10,819 ⁽⁶⁾ | 539,194 | — | — |
| | 2/7/2020 | 11,224 | 33,672 ⁽⁶⁾ | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 5,571 ⁽⁶⁾ | 277,669 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 52,112 ⁽⁶⁾ | 2,597,262 |
| | 2/5/2021 | — | 35,831 ⁽⁶⁾ | 57.39 | 2/5/2031 | — | — | 2,138 ⁽⁶⁾ | 106,558 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 2,723 ⁽⁶⁾ | 135,714 |

| 姓名 | 授出日期 | 期權／股票增值權獎勵 | | | | 股票獎勵 | | | |
|--------------------------|------------|---|---|-----------------------------|---------------------|--|---|--|--|
| | | 未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使 | 未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 ⁽¹⁾ | 期權／ 股票增值權 行使價 (美元) | 期權／ 股票增值權 到期日 | 未歸屬 股份或 股票單位 數目 (#) ⁽²⁾ | 未歸屬 股份或 股票單位 市值 (美元) ⁽³⁾ | 股權 激勵計劃 獎勵： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 支付價值 (美元) ⁽³⁾ | 股權 激勵計劃 獎勵： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 支付價值 (美元) ⁽³⁾ |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) | (h) | (i) | (j) |
| 袁先生 | 2/6/2013 | 3,591 | — | 19.00 | 2/6/2023 | — | — | — | — |
| | 2/5/2014 | 3,602 | — | 21.30 | 2/5/2024 | — | — | — | — |
| | 2/6/2015 | 4,060 | — | 22.32 | 2/6/2025 | — | — | — | — |
| | 2/6/2015 | 4,060 | — | 22.32 | 2/6/2025 | — | — | — | — |
| | 2/5/2016 | 4,614 | — | 21.06 | 2/5/2026 | — | — | — | — |
| | 2/10/2017 | 11,364 | — | 26.56 | 2/10/2027 | — | — | — | — |
| | 2/9/2018 | 12,647 | 4,216 ⁽⁴⁾ | 40.29 | 2/9/2028 | — | — | — | — |
| | 2/7/2019 | 8,486 | 8,487 ⁽⁴⁾ | 41.66 | 2/7/2029 | 5,606 ⁽⁴⁾ | 279,398 | — | — |
| | 2/7/2020 | 6,079 | 18,240 ⁽⁴⁾ | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 3,018 ⁽⁴⁾ | 150,417 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 39,084 ⁽⁴⁾ | 1,947,947 |
| | 2/5/2021 | — | 20,066 ⁽⁴⁾ | 57.39 | 2/5/2031 | — | — | 1,198 ⁽⁴⁾ | 59,683 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 1,525 ⁽⁴⁾ | 76,006 |
| 陳致瑞先生 ⁽⁵⁾ ... | 11/11/2016 | 24,423 | — | 26.98 | 11/11/2026 | — | — | — | — |
| | 2/10/2017 | 37,258 | — | 26.56 | 2/10/2027 | — | — | — | — |
| | 2/9/2018 | — | 7,027 | 40.29 | 2/9/2028 | — | — | — | — |
| | 2/7/2019 | — | 14,144 | 41.66 | 2/7/2029 | 9,344 | 465,682 | — | — |
| | 2/7/2020 | — | 26,657 | 42.71 | 2/7/2030 | — | — | 4,410 | 219,814 |
| | 2/7/2020 | — | — | — | — | — | — | 39,084 | 1,947,947 |
| | 2/5/2021 | — | 28,665 | 57.39 | 2/5/2031 | — | — | 1,711 | 85,251 |
| | 5/25/2021 | — | — | — | — | — | — | 2,179 | 108,576 |

(1) 不可行使股票增值權的實際歸屬日期如下：

- (i) 餘下的不可行使獎勵於2022年2月9日歸屬。
- (ii) 二分之一的不可行使獎勵已或將分別於2022年及2023年2月7日歸屬。
- (iii) 三分之一的不可行使獎勵已或將分別於2022年、2023年及2024年2月7日歸屬。
- (iv) 四分之一的不可行使獎勵已或將分別於2022年、2023年、2024年及2025年2月5日歸屬。

(2) 本欄列報的限制性股票單位包括就股息等同物收取的額外限制性股票單位，其仍受相同的相關歸屬條件規限。尚未歸屬的限制性股票單位的實際歸屬日期如下：

- (i) 限制性股票單位將於2024年2月5日悉數歸屬。
- (ii) 限制性股票單位將於2022年11月1日歸屬。
- (iii) 限制性股票單位已於2022年2月7日悉數歸屬。
- (iv) 限制性股票單位將於2022年9月3日歸屬。

- (3) 每項獎勵的市場價值以獎勵涵蓋的股份數目乘以49.84美元(本公司股份於2021年12月31日在紐交所所報收市價)計算得出。
- (4) 本欄列報的獎勵指授予列名高級管理人員的績效股票單位獎勵，其歸屬日期如下：
- (i) 績效股票單位獎勵計劃基於2020年1月1日至2022年12月31日績效期間本公司的經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長歸屬，並按相對股東總回報進行調整，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟合資格終止僱傭後相關股權獎勵協議另有規定者除外。根據美國證交會披露規則，就該獎勵報告的數目已按下限估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2022年12月31日悉數歸屬。
 - (ii) 績效股票單位獎勵計劃基於2020年1月1日至2023年12月31日績效期間本公司絕對股價基準、經調整總收入增長、經調整EBITDA增長及轉型目標歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟合資格終止僱傭後相關股權獎勵協議另有規定者除外。績效股票單位獎勵受制於具有不同預期績效水平的不同目標，並且報告該獎勵的金額是在假設達成目標的情況下作出。根據績效表現，該等績效股票單位將於2023年12月31日悉數歸屬。
 - (iii) 績效股票單位獎勵計劃基於2021年1月1日至2023年12月31日績效期間本公司達成相對股東總回報表現目標及本公司經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長進行歸屬，條件是高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟相關股權獎勵協議另有規定的合資格終止僱傭後除外。根據美國證交會披露規則，就該獎勵報告的數目已按下限估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2023年12月31日悉數歸屬。
- (5) 根據獎勵安排的條款，陳玟瑞先生須於受僱最後一天起的90天內行使其已歸屬的股票增值權，而在其離職時，其所有未歸屬的股權獎勵將遭沒收。

2021年已行使的期權／股票增值權及已歸屬的股票

下表列示2021年在行使本公司股票增值權獎勵及本公司股票獎勵歸屬時以及支付適用預扣稅及經紀佣金前獲得的本公司股份數目。本表並不包括行使或歸屬未行使YUM股權激勵時獲得的任何股份。

| 姓名 | 期權／股票增值權獎勵 | | 股票獎勵 | |
|-------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | 於行使時 所獲得的 股份數目 (#) | 於行使時 所變現的 價值 (美元) | 於歸屬時 所獲得的 股份數目 (#) | 於歸屬時 所變現的 價值 |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) |
| 屈女士 | — | — | 145,218 | 8,064,169 ⁽¹⁾ |
| 楊先生 | — | — | 8,069 | 469,965 |
| 陳永堅先生 | — | — | 3,440 | 215,008 |
| 黃先生 | 6,342 | 418,581 | 32,143 | 1,903,658 |
| 袁先生 | 1,480 | 81,570 | 5,812 | 354,909 |
| 陳玟瑞先生 | 34,112 | 1,668,564 | 9,688 | 591,535 |

- (1) 本金額包括2019年績效股票單位獎勵基於2019年至2021年績效期間的表現歸屬時獲得的股份數目，而於歸屬時所變現的價值乃基於本公司普通股於2021年12月31日的股票收市價釐定。

不合資格遞延薪酬

本公司根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，向本公司若干在中國工作的管理人員提供退休福利。根據此計劃，管理人員可能作出個人供款，且本公司撥資提供金額介乎管理人員基本薪金的5%至10%的供款。在2021年，陳玟瑞先生向百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出相等於基本薪金5%的個人供款。本公司於2021年作出的供款相當於楊先生及陳永堅先生薪金的5%以及屈女士以及黃先生、袁先生及陳玟瑞先生各自薪金的10%。參與者可將

該計劃項下的賬戶結餘用於對彼等選擇的各類互惠基金的投資。此外，終止僱傭後，參與者將一次性收取一筆款項，金額相等於本公司供款的一定百分比（包括投資回報）。該百分比乃基於歸屬時間表釐定，其訂明在參與者完成至少三年任期後獲得30%的歸屬權益，並在每完成一個額外完整年度任期後獲得額外10%的歸屬利益，上限為100%。由於陳玟瑞先生於2022年2月離職，陳玟瑞先生收到百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的一次性分配。

2021年不合資格遞延薪酬表

| 姓名 | 最近期 財政年度高級 管理人員供款 (美元) ⁽¹⁾ | 最近期 財政年度 註冊人供款 (美元) ⁽²⁾ | 最近期 財政年度 盈利總額 (美元) ⁽³⁾ | 提取/分派 總額(美元) | 最近期 財政年度 末結餘總額 (美元) ⁽⁴⁾ |
|-------------|--|---|--|-----------------|---|
| | (a) | (b) | (c) | (d) | (e) |
| 屈女士 | — | 134,108 | — | — | 582,608 ⁽⁵⁾ |
| 楊先生 | — | 39,566 | — | — | 83,893 ⁽⁵⁾ |
| 陳永堅先生 | — | 29,737 | — | — | 71,240 ⁽⁵⁾ |
| 黃先生 | — | 73,966 | — | — | 499,617 ⁽⁵⁾ |
| 袁先生 | — | 59,524 | — | — | 347,921 ⁽⁵⁾ |
| 陳玟瑞先生 | 34,792 | 69,583 | — | — | 465,553 ⁽⁵⁾ |

- (1) 本欄金額反映陳玟瑞先生於2021年向百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出的個人供款。
- (2) 本欄金額反映就列名高級管理人員向百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出的註冊人供款，並於2021年薪酬概要表中反映。
- (3) 根據香港數據隱私法案，百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的管理人披露百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的個人賬戶結餘受到限制，因此，本公司無法編製有關百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的盈利資料。根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的條款，參與者可將其於百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃項下的賬戶結餘用於對其選擇的各類互惠基金的投資。
- (4) 本欄反映的金額為列名高級管理人員在百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃下的估計年末結餘。
- (5) 本金額指本公司供款總額，不包括投資回報。有關百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的投資回報的進一步資料，請參閱本表附註(3)。本金額以港元計值，並按7.7725港元兌1美元的匯率換算為美元，以供披露。

於僱傭終止或控制權變更時的潛在付款

在控制權並無變更時終止僱傭。如薪酬討論與分析所述，於2021年，薪酬委員會採納高級管理人員離職補償計劃，為並非基於過錯被本公司終止僱傭的列名高級管理人員，或根據中國法律出於任何法定理由被終止僱傭且根據中國法律享有遣散費的參與者(各自為「高級管理人員離職補償計劃合資格終止」)提供離職補償福利。倘屬高級管理人員離職補償計劃合資格終止，列名高級管理人員可獲得以下離職補償福利，代替與參與者訂立的任何其他安排(包括但不限於限制性契諾函件協議及本公司的控

制權變更離職補償計劃，惟倘屬控制權變更離職補償計劃項下的合資格終止，則以控制權變更離職補償計劃的條款為準)下的任何離職補償福利：

- 現金離職補償福利包括以下兩者中的較高者：(i) 中國法律下的法定應付遣散費及相等於參與者於高級管理人員離職補償計劃合資格終止前12個月的平均月薪的五倍的金額總和(作為遵守若干限制性契諾(包括下文詳述的不競爭相關契諾)的代價)；及(ii)參與者基本月薪加參與者的目標年度獎金的1/12，再乘以遣散費倍數24(就首席執行官

而言)及遣散費倍數12(就全部其他參與者而言)總和；

- 截至高級管理人員離職補償計劃合資格終止日期的任何應計但未支付的高級管理人員離職補償計劃合資格終止前任何完整財政年度的年度現金獎金；及
- 倘高級管理人員離職補償計劃合資格終止於6月30日或之後發生，則基於年內實際績效及僱傭期比例計算在和資格終止的年度按比例獲得的年度獎金。

根據參與者與本公司之間的任何獎勵或協議，倘參與者嚴重違反對本公司承擔的重大責任，包括嚴重違反任何要約函件所載的限制性契諾、參與者與本公司訂立的限制性契諾或其他協議，或確定構成「過錯」的事件已發生，薪酬委員會可(i)終止參與者獲得高級管理人員離職補償計劃項下款項的權利；及(ii)追討之前支付參與者的高級管理人員離職補償計劃項下的款項，包括通過在法律允許的最大範圍內就本公司或其任何聯屬公司以其他方式應付參與者的任何其他獎勵、福利或款項行使抵銷、沒收或取消的權利。

本公司與各列名高級管理人員簽訂限制性契諾函件協議。限制性契諾函件協議包括與不披露、不競

爭、不招攬及不詆毀有關的限制性契諾，以及配合調查和訴訟的條款。作為限制性契諾的對價，本公司有義務在終止僱傭時支付相當於列名高級管理人員平均月薪五倍的款項，但與控制權變更相關的僱傭終止或列名高級管理人員身故的情況除外。該款項將被僱員與本公司之間的任何其他終止相關協議(包括高級管理人員離職補償計劃)項下結欠的其他款項抵銷，因此不會重複付款。

本公司的股權獎勵訂明就因身故、退休(55歲及服務十年或65歲及服務五年)或本公司並非基於過錯的非自願終止導致的終止僱傭按比例歸屬，而績效股票單位根據實際績效釐定。未行使股權獎勵於因過錯終止時沒收。倘截至2021年12月31日列名高級管理人員並無過錯或因身故或退休而被終止僱用，則其將有權按下文所述按比例歸屬其未行使限制性股票單位、股票增值權及績效股票單位：屈女士，12,360,918美元；楊先生，2,550,850美元；陳永堅先生，1,955,632美元；黃先生，2,677,732美元；及袁先生，1,712,176美元(就本次披露而言，假設目標績效達成)。截至2021年12月31日，黃先生及袁先生符合退休資格。

下表列示於2021年12月31日，各在任列名高級管理人員在合資格終止後根據高級管理人員離職補償計劃及本公司股權獎勵協議將獲得的最大款項及其他福利(就本次披露而言，假設績效股票單位的目標績效達成)。

| | 屈 美元 | 楊 美元 | 陳 美元 | 黃 美元 | 袁 美元 |
|---------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 現金遣散 | 8,100,000 | 1,600,000 | 1,080,000 | 1,480,000 | 1,020,000 |
| 遣散費 | 1,551 | 1,551 | 1,551 | 1,551 | 1,551 |
| 股票增值權的按比例歸屬 | 1,061,916 | 73,358 | 48,908 | 205,978 | 108,461 |
| 限制性股票單位的按比例歸屬 | 669,025 | 497,421 | 460,735 | 524,216 | 271,637 |
| 績效股票單位的按比例歸屬 | 10,629,977 | 1,980,070 | 1,445,989 | 1,947,537 | 1,332,078 |
| 總計 | 20,462,469 | 4,152,400 | 3,037,183 | 4,159,282 | 2,733,727 |

於控制權變更時終止僱傭。如薪酬討論與分析所述，本公司維持控制權變更離職補償計劃，倘本公司並非基於過錯或列名高級管理人員因「正當理由」而終止僱用（於各情況下於控制權變更後24個月內），則列名高級管理人員享有離職補償福利（「**控制權變更合資格終止**」）。各列名高級管理人員已簽立參與及限制性契諾協議，以參與控制權變更離職補償計劃，當中載有以本公司為受益人的有關不競爭、不招攬、不披露及不詆毀的限制性契諾。倘發生控制權變更離職補償計劃項下的控制權變更合資格終止，則列名高級管理人員將獲得以下離職補償福利，代替與參與者訂立的任何其他安排項下的任何離職補償福利：

- 相等於「**遣散費倍數**」乘以(x)相關列名高級管理人員緊接控制權變更合資格終止前或出於合理理由扣減之前的基本月薪及(y)相關列名高級管理人員於控制權變更合資格終止發生的日曆年的年度目標現金獎金與向列名高級管理人員支付的最近年度現金獎金兩者中較高者的1/12的總和的款項，而相關款項應在列名高級管理人員終止僱用後12個月內的期間支付。首席執行官的遣散費倍數為30，其他參與列名高級管理人員各自的遣散費倍數為24。
- 截至控制權變更合資格終止日期於控制權變更合資格終止前任何完整財政年度的任何應計但未支付年度現金獎金，應在控制權變更合資格終止之日起60天內支付。
- 任何退休計劃或健康或福利計劃下的應計福利。
- 在本公司的健康計劃及適用法律條款允許的情況下，本公司按現行員工工資率資助的持續健康保

險，直至參與者終止僱用一週年或參與者合資格享受其他僱主計劃下的健康保險（以較早者為準）。

- 為期一年（或，倘提前，直至列名高級管理人員接受僱用要約）的轉職諮詢服務，但本公司因此產生的總費用不超過25,000美元。

根據股權協議的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被僱用並於控制權變更之日或之後兩年內非自願終止（因過錯導致的終止除外），則所有未行使的股票增值權及限制性股票單位將在本公司控制權變更後悉數及立即歸屬。根據自2020年開始的年度績效股票單位獎勵和2020年合夥人績效股票單位獎勵的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被僱用並在控制權變更後的兩年內出於正當理由辭職或並非因過錯而非自願被終止僱傭，則歸屬應基於以下兩者中的較大者來衡量：(i)直至僱用終止日期的績效期的實際績效，及(ii)目標績效（然而，倘控制權變更及終止僱用於績效期第一年發生，則績效將基於目標績效計量）。此外，自2020年股權獎勵開始，倘本公司控制權變更中並無有效轉換已授予的獎勵，則獎勵將於相關控制權變更時悉數歸屬，而任何股票價格績效目標基於相關控制權變更中的每股交易價格歸屬，以及其他績效目標按直至控制權變更之日的實際績效與目標績效中的較大者歸屬（然而，倘控制權變更於績效期第一年發生，則績效將基於目標績效計量）。

下表列示於2021年12月31日，各在任列名高級管理人員在控制權變更及合資格終止後根據控制權變更離職補償計劃及本公司股權獎勵協議的條款將獲得的最大款項及其他福利(就本次披露而言，假設績效股票單位的目標績效達成)。

| | 屈 美元 | 楊 美元 | 陳 美元 | 黃 美元 | 袁 美元 |
|--------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 現金遣散 | 10,125,000 | 3,200,000 | 2,160,000 | 2,960,000 | 2,123,198 |
| 持續健康保險 | 18,885 | 11,517 | 17,770 | 11,517 | 13,487 |
| 轉職諮詢服務 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 |
| 股票增值權的加速歸屬 | 2,205,912 | 240,081 | 160,061 | 451,744 | 239,738 |
| 限制性股票單位的加速歸屬 | 2,189,536 | 1,816,760 | 1,491,682 | 539,194 | 279,398 |
| 績效股票單位的加速歸屬 | 21,063,899 | 3,920,908 | 2,882,072 | 3,823,308 | 2,628,266 |
| 總計 | 35,628,232 | 9,214,266 | 6,736,585 | 7,810,763 | 5,309,087 |

與陳玟瑞先生之間的安排

就陳玟瑞先生的離任而言，本公司與陳玟瑞先生訂立終止僱傭後協議(「**陳玟瑞終止僱傭協議**」)。根據陳玟瑞終止僱傭協議，本公司同意根據陳玟瑞先生之前的限制性契諾函件協議的條款向其支付按實際績效計算的2021年年度現金獎金2,260,415港元(290,236美元，基於7.7882港元兌1美元的匯率換算)(相當於陳玟瑞先生過去12個月的平均月薪總額的五倍，已於支付其他列名高級管理人員2021年年度現金獎金時支付)，並根據適用地方規定向其支

付遣散費人民幣10,000元(1,564美元，基於人民幣6.3949元兌1美元的匯率換算)及長期服務金375,000港元(48,150美元，基於7.7882港元兌1美元的匯率換算)。倘陳玟瑞先生就長期服務金享有退稅，則陳玟瑞先生須退回相關退稅款項予本公司。根據獎勵協議的條款，陳玟瑞先生可於僱傭最後一天起計90天內行使其已歸屬股票增值權，而其所有未歸屬股權獎勵將於其離任時沒收。陳玟瑞終止僱傭協議載有以本公司為受益人的有關不競爭、不招攬、不詆毀及不披露的限制性契諾。

薪資比率披露

根據《多德—弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)第953(b)條的規定，本公司提供以下有關僱員年度總薪酬與屈女士年度總薪酬關係的披露。

確定中位數工資僱員

截至2021年底，本公司僱用450,000多名員工，且絕大部分員工駐於中國。由於其業務性質，本公司約90%的僱員為餐廳員工。405,000名餐廳員工中大約75%為兼職工作，其中約41%的人在工作的同時求

學，並按小時計酬。餐廳員工的工資率基於多個因素釐定，包括但不限於生活成本、勞動力供需以及餐廳員工所在城市的競爭市場工資率。

我們選擇2021年12月31日作為釐定中位數工資僱員的日期。為了從僱員基數(不包括屈女士)中確定中位數工資僱員，我們考慮根據我們的工資記錄匯總的所有僱員的總薪酬。此外，我們使用2021年12月的工資記錄衡量薪酬，以確定中位數工資僱員。以外幣支付的薪酬根據相關期間的加權平均匯率換算為美元。

採用這種方法，我們確定中位數工資僱員為位於中國二線城市的兼職餐廳員工。

比率

於2021年，

- 上文所指的中位數工資僱員的年度總薪酬為6,738美元。
- 如2021年薪酬概要表的總計一欄所列，屈女士的年度總薪酬為16,555,672美元。
- 根據上述資料，屈女士的年度總薪酬與全體僱員的年度總薪酬中位數的比率約為2,457：1。

我們的薪資比率深受絕大部分僱員駐於中國影響，我們的405,000名餐廳員工中，大約75%的餐廳員工

為兼職和按小時僱用，且通常而言工資視乎餐廳所在城市而不同。

上述比率及中位數工資僱員的年度總薪酬為採用美國證交會規則允許的方法和假設計算的合理估計。該比率及年度總薪酬可能無法與其他公司直接比較，原因為不同公司確定中位數工資僱員採用的方法和假設可能截然不同。

為提供補充披露，而非替代按美國證交會高級管理人員薪酬披露規則計算的薪資比率，我們亦審閱首席執行官的薪資比率(不包括於2021年2月授予的一次性董事長獎勵的價值)。倘撇除有關獎勵，則首席執行官的2021年年度總薪酬為14,055,649美元，於2021年財政年度，首席執行官的年度總薪酬與全體僱員的年度總薪酬中位數的比率約為2,086：1。

2021年董事薪酬

本公司主要使用股票薪酬吸引及留聘合資格候選人擔任董事會成員。在設定董事薪酬時，董事會考慮董事在履行本公司職責方面花費的大量時間，以及本公司董事會成員須具備的技能水平。董事會提名與管治委員會每年審議薪酬顧問的建議，並審閱董事薪酬和福利及向董事會提出建議。下文討論本公司2021年的董事薪酬結構。

僱員董事。僱員董事並無就於董事會任職收取額外薪酬。有關屈女士就其於2021年擔任本公司首席執行官收取的薪酬，請參閱2021年薪酬概要表。

非僱員董事留任費。我們的非僱員董事每人每年獲得相當於275,000美元的任職報酬，以本公司普通股支付，或應董事的要求，最多以現金支付一半。年

度任職報酬在2021年6月支付，以就董事於2021年6月1日至2022年5月31日期間的服務提供報酬。

董事長及委員會主席留任費。除支付予全體非僱員董事的年度任職報酬外，董事長胡博士每年收取225,000美元的額外現金任職報酬。審計委員會主席Bassi先生收取額外30,000美元的股票任職報酬，薪酬委員會主席盧女士收取額外20,000美元的股票任職報酬，提名與管治委員會主席胡博士收取額外15,000美元的股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會主席邵先生收取額外15,000美元的股票任職報酬。所有相關任職報酬於2021年6月支付，以就董事於2021年6月1日至2022年5月31日期間的服務提供報酬。

下表總結2021年每位非僱員董事賺取的現金報酬及授予每位非僱員董事作為任職報酬的股票。

| 姓名 | 賺取或 以現金支付的 袍金(美元) | 股票獎勵 (美元) ^(a) | 全部其他報酬 (美元) | 總計 (美元) |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) |
| Peter A. Bassi | 137,500 ⁽¹⁾ | 167,500 | — | 305,000 |
| Edouard Ettedgui | — | 275,000 | — | 275,000 |
| 韓欽毅 | — | 275,000 | — | 275,000 |
| 謝東螢 | 137,500 ⁽¹⁾ | 137,500 | — | 275,000 |
| 胡祖六 | 225,000 ⁽²⁾ | 290,000 | — | 515,000 |
| 盧蓉 | — | 295,000 | — | 295,000 |
| 邵子力 | — | 290,000 | — | 290,000 |
| 汪洋 | — | 275,000 | — | 275,000 |
| 張敏 | 137,500 ⁽³⁾ | 137,500 | — | 275,000 |
| Christian L. Campbell | — | — | 127,500 ⁽⁶⁾ | 127,500 |
| 陳耀昌 | — ⁽⁴⁾ | — | — | — |

(1) 指Bassi先生及謝先生選擇以現金而非股票收取的年度任職報酬的部分。

(2) 指支付予擔任董事長的胡博士的年度任職報酬。

- (3) 指張女士選擇以現金而非股票收取的年度任職報酬的部分。張女士於2021年股東週年大會首次當選為董事會成員。
- (4) 陳永堅先生並無於2021年股東週年大會上再次參選董事。儘管陳永堅先生於2021年擔任董事，其於2021年並無就其任職收取任何報酬，原因為於2020年董事薪酬表呈報的其2020年股權授予為其直至2021年5月的任職報酬。
- (5) 指於2021年授予的年度股票任職報酬獎勵的授予日期公允價值。董事各自收取按適用年度任職報酬除以授予日期一股本公司普通股的收市價釐定的本公司普通股，而任何零碎股份以現金而非股票支付。
- (6) Campbell先生並無於2021年股東週年大會上再次參選董事。儘管Campbell先生於2021年擔任董事，其於2021年並無就其任職收取任何報酬，原因為於2020年董事薪酬表呈報的其2020年股權授予為其直至2021年5月的任職報酬。於2021年7月15日，Campbell先生與本公司訂立高級顧問服務合約，據此，Campbell先生將於2021年7月1日至2022年5月31日期間向董事會提供管治及其他諮詢服務，任職報酬為每月21,000美元。根據高級顧問服務合約，每季度超過42小時的工時按每小時1,500美元支付。金額指已付Campbell先生2021年任職顧問的報酬。

持股要求。儘管我們的董事不受持股指引規限，但我們預期董事將擁有相當數量的本公司普通股，且我們已為董事制定股份保留政策。根據股份保留政

策，在董事退休或自董事會離職後至少12個月內，任何董事不得出售作為董事報酬收取的任何股票。

股權薪酬計劃資料

下表概述我們於截至2021年12月31日可根據本公司的長期激勵計劃（「**長期激勵計劃**」）向我們的董事、管理人員、僱員及其他人士發放的股權薪酬，該計劃於本公司自YUM分拆前獲本公司唯一股東YUM批准。

| 計劃類別 | 行使尚未行使的 期權、認股權證及 權利時將予發行的 證券數目 | 尚未行使的 期權、認股權證及 權利的加權平均行使價 | 根據股權薪酬計劃 可供日後發行的 餘下證券數目 (a)欄反映的 證券除外) |
|-----------------------|---|---------------------------------|---|
| | (a) | (b) | (c) |
| 獲證券持有人批准的股權薪酬計劃..... | 12,811,477 ⁽¹⁾ | 31.65 ⁽²⁾ | 10,060,206 ⁽³⁾ |
| 未獲證券持有人批准的股權薪酬計劃..... | — | — | — |
| 合共..... | 12,811,477 | 31.65 | 10,060,206 |

- (1) 包括就限制性股票單位及績效股份單位可發行的1,988,944股股份。
- (2) 限制性股票單位及績效股份單位並無行使價。因此，此金額指尚未行使的股票增值權及股票期權的加權平均行使價。
- (3) 於分拆後，根據長期激勵計劃授予本公司僱員的全值獎勵（包括限制性股票單位及績效股份單位）將會減少兩股可供發行的股份數目。根據長期激勵計劃授予本公司僱員的股票增值權將會減少一股可供發行的股份數目。

審計委員會報告

董事會審計委員會成員

審計委員會成員為Peter A. Bassi (主席)、韓歆毅、謝東螢、邵子力及張敏，各自根據適用美國證交會法規及紐交所上市準則的涵義屬獨立。有關審計委員

會成員的其他資料，請參閱「本公司管治 — 何謂董事委員會？」。

規管審計委員會事務的文件

審計委員會按董事會採納的書面章程運作。審計委員會的職責載於章程。審計委員會每年審閱及重新評估其章程是否充分，並就任何建議變動向董事

會提供推薦建議，以供批准。章程可在本公司網站 ir.yumchina.com 查閱。

審計委員會的職責

審計委員會協助董事會履行職責以整體監督本公司財務報表的完整性、本公司的內部控制及程序的充分性、披露監控及程序、本公司的風險管理、本公司遵守法律及法規規定、獨立審計師資格以及本公司內部審計部門及獨立審計師的獨立性及表現。審計委員會有權取得其視為就執行職責所必需或適當的獨立法律、會計或其他顧問的意見及協助，其可就有關意見及協助自本公司收取審計委員會釐定的適當資金。

審計委員會可全權委任獨立審計師、決定獨立審計師的資金或替換獨立審計師，並管理本公司與其獨立審計師(其直接向審計委員會報告)的關係。審計委員會每年評估獨立審計師的表現、資格及獨立

性。在此過程中，審計委員會經計及管理層及內部審計師的意見後，會考慮獨立審計師的質量監控是否足夠，且提供的獲批非審計服務是否與維持審計師的獨立性相符。

審計委員會成員定期與管理層(包括本公司首席財務官、首席法務官及首席會計師)、內部審計師及獨立審計師分別舉行行政會議，並在審計委員會成員認為合適的情況下不時與該等人士進行其他直接及獨立交流。審計委員會可要求本公司任何管理人員或僱員或本公司的外部顧問或獨立審計師出席審計委員會會議或與審計委員會任何成員或顧問會面。

審計委員會成員與管理層及獨立審計師討論的事宜

作為監督本公司財務報表的一部分，於發行全部年度及季度財務報表前，審計委員會審閱該等報表並與管理層及本公司的獨立審計師進行討論。於2021年，管理層告知審計委員會每份已審閱的財務報表乃按美國公認會計準則編製，並已與審計委員會審閱重大會計及披露事宜。該等審閱包括根據PCAOB及美國證交會適用規定須與獨立審計師討論的事宜，包括本公司會計原則的質量（不僅是可接受性）、重大判斷的合理性、財務報表披露的明確性、關鍵會計慣例相關披露及審計過程中的關鍵審計事項。審計委員會亦已與畢馬威會計師事務所討論有關其獨立性的事宜，包括審閱審計及非審計費用以及畢馬威會計師事務所收到PCAOB適用規定所規定的有關畢馬威會計師事務所與審計委員會有關獨立

性溝通的書面披露及函件。審計委員會亦考慮獨立審計師提供的非審計服務是否符合獨立審計師的獨立性。審計委員會亦收到定期更新及PCAOB規則（就稅務及其他服務而言）所規定有關審計、審計相關、稅務及其他服務的費用金額及範疇的書面概要。

此外，審計委員會審閱關鍵措施及計劃，旨在加強本公司內部及披露監控架構的有效性。作為此過程的一部分，審計委員會監察本公司內部審計計劃的範疇及準確性，並審閱人員安排情況及實施內部程序及監控建議改進所採取的步驟。審計委員會亦已審閱並與管理層及（倘需要或合適）本公司的獨立審計師討論法律及合規事宜。

審計委員會有否就2021年財政年度經審核財務報表作出推薦建議？

基於審計委員會與管理層及獨立審計師的討論以及審計委員會審閱管理層聲明及獨立審計師致董事會的報告，且在上文及審計委員會章程所述的審計委員會角色及職責的限制規限下，審計委員會向董事

會建議其於截至2021年12月31日止財政年度將本公司年度報告內的經審核合併財務報表併入10-K表格以向美國證交會呈交。

編製本報告人士

本報告由審計委員會成員提交：

Peter A. Bassi，主席

韓欽毅

謝東瑩

邵子力

張敏

其他資料

誰支付徵求委託投票指令產生的相關開支？

我們將支付徵求委託投票指令的相關開支。委託投票指令主要透過郵寄、電話及透過互聯網作徵求。我們已續聘Georgeson Inc.作為委託投票指令徵求員，費用估計為10,000美元另加償付其實付費用。此外，我們的董事、管理人員及固定僱員個人在毋須額外

補償下可透過電郵、電話、傳真或特別信件徵求委託投票指令。我們將償付經紀行及其他人就他們向本公司普通股股份的實益擁有人寄發委託投票資料所產生的開支。

如何選擇收取股東資料？

就登記在美國股東名冊的普通股股東而言

直接以自身名義登記股份並以郵寄方式收取股東資料的股東可選擇透過互聯網收取日後的年度報告及委託投票說明書以及就他們的股份投票，取代透過郵寄方式收取印刷本。我們提供此項服務為股東帶來便利，並減低對環境造成的影響，以及降低年度報告印刷及郵寄成本。

如欲選擇此選項，請到www.computershare.com，點擊登入投資者中心，登入並選取以電郵方式收取本公司函件的選項。選擇此選項的股東將透過郵寄方式獲取如何取得委託投票資料及如何透過互聯網或電話投票的方法。

倘閣下同意未來以電子形式收取委託投票資料，閣下的同意將一直生效，直至閣下書面通知我們的股份過戶登記處Computershare Trust Company, N.A (地址為505000, Louisville, KY 40233-5000)或登入www.computershare.com並跟從適當指示撤回同意。此外，此同意生效期間，倘閣下決定欲收取委託投票資料的印刷本，則閣下可致電、書面或電郵通知Computershare Trust Company, N.A.。

就登記在香港股東名冊的普通股股東而言

我們將在我們的網站及香港聯交所網站上以中英文刊登年度報告及委託投票說明書。我們將應閣下要求免費提供委託投票資料的中英文印刷副本。

本人與另一名股東地址相同，而我們僅收到一份委託投票資料。本人如何能取得額外一份委託投票資料？

本公司已採納獲美國證交會批准的「按戶寄發」程序。本公司及若干經紀行按戶寄發委託投票資料，向地址相同的多名股東寄發一份通告及(倘適用)本委託投票說明書及年度報告，除非收到受影響股東的相反指示或他們以電郵收取委託投票資料則另作別論。

參與按戶寄發的股東將能繼續讀取及收到單獨的委託投票表格。此程序有助減低我們的印刷及郵寄成本，並能節省自然資源。倘閣下於任何時間不再

希望參與按戶寄發且欲收到單獨的委託投票說明書，或倘閣下正收到多份委託投票說明書而僅希望收取一份，若閣下的股份存於經紀賬戶，請通知閣下的經紀行，或倘閣下持有登記股份，則請通知我們。閣下可透過向我們的投資者關係部發出書面通知要求，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

本人可否於下一年度的公司股東週年大會上提出行動建議或提名董事人選？

根據美國證交會規則，倘股東希望我們於委託投票說明書及委託投票表格加入議案，以在本公司2023年股東週年大會上呈示，則我們的公司秘書須在2022年12月16日前收到該議案，我們的主要行政辦公室郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。我們強烈鼓勵任何有意呈交議案的股東於期限前聯絡我們的首席法務官以商討議案。股東可就適用的證券法詳細規定諮詢具有相關知識的顧問。提呈議案並不保證我們將於委託投票說明書加入有關議案。

此外，我們的細則載有條文，於若干條款及條件規限下，允許至少連續三年持有本公司發行在外普通

股股份至少3%的股東使用週年大會委託投票說明書，以提名不超過現任董事人數20%的董事候選人(於若干情況下可減少)(「**董事提名**」)。根據董事提名細則，我們的公司秘書須於2022年11月15日後及在不遲於2022年12月15日前收到有關將載於本公司2023年股東週年大會的委託投票說明書及委託投票表格的股東提名董事。股東亦須遵守細則訂明的其他規定。閣下可透過上文所述地址聯絡本公司的公司秘書，以取得根據董事提名以提名董事候選人的規定的相關細則條文副本。

根據我們的細則，股東亦可提名人士於週年大會上參加董事選舉或加入委託投票說明書並未包含的事項。該等程序規定提名董事候選人及/或於週年大會上加入事項須向公司秘書書面呈交，郵寄地址為

我們的主要行政辦公室，而股東提交的任何該等提名或事項須包含細則所載資料。就本公司2023年股東週年大會而言，我們必須於2023年1月27日後及在不遲於2023年2月26日前收到閣下擬作出的提名或建議事項的通知，除非我們於2023年4月27日前或2023年6月26日後舉行2023年週年大會則除外，該情況下我們須在寄發週年大會日期通知或公開披露週年大會日期(以最早發生者為準)後10日內收到有關通知。股東亦須遵守細則訂明的其他規定。閣下可透過上文所述地址聯絡本公司的公司秘書，以取

得作出股東議案及提名董事候選人的規定的相關細則條文副本。

除滿足上述我們細則項下的規定外，為遵守一般委託投票規則(一旦生效)，擬尋求委託投票以支持被提名董事人選而非我們的候選人的股東，需最晚於2023年3月28日提供載有美國1934年證券交易法(經修訂)第14a-19條規定的資料的通知。

是否會於週年大會上處理任何其他事務？

除本委託投票說明書所指的事務外，董事會並不知悉任何預期將於週年大會上提呈的事務。倘週年大會上提呈任何其他事務，委託投票表格上列名的人士擬根據他們的最佳判斷作出投票。

倘與前述程序不符，週年大會主席可拒絕批准處理任何事項，或拒絕確認提名任何人士。

前瞻性陳述

本委託投票說明書中包含的「前瞻性聲明」符合1933年《證券法》第27A條和1934年《證券交易法》第21E條所指的意義。我們意圖將所有前瞻性聲明納入1995年《私人證券訴訟改革法案》的安全港條款範圍。前瞻性聲明的特徵通常是其與歷史事實或當前事實並不完全相關，而且會包含前瞻性詞語，如「預期」、「期望」、「認為」、「預計」、「可能」、「可以」、「打算」、「相信」、「計劃」、「估計」、「目標」、「預測」、「規劃」、「有望」、「將會」、「繼續」、「應該」、「預測」、「展望」或類似術語。這些聲明是基於我們根據我們的經驗和對歷史趨勢、當前條件和預期未來發展的看法，以及我們認為在當時情況下適當和合理的其他因素而做出的當前估計和假設，但我們不能保證這些估計和假設將被證明正確。前

瞻性聲明包括但不限於有關百勝中國未來戰略、增長和業務計劃(包括可持續發展目標)的陳述。前瞻性聲明並不能保證業績，其本身就存在難以預測的已知和未知風險和不確定性，可能導致我們的實際結果或事件與這些聲明所顯示的結果或事件存在實質性差異。我們不能向您保證我們的任何預測、估計或假設會實現。本委託投票說明書中的前瞻性聲明僅在本委託投票說明書發佈之日發表，除非法律要求，否則我們不承擔公開更新任何前瞻性聲明以反映後續事件或情況的義務。眾多因素可能導致我們的實際結果或事件與前瞻性聲明所表達或暗示的結果或事件存在實質性差異，包括但不限於：我們是否能夠按照目前預測的時間和數字實現開發目標(如有)，我們的營銷活動和產品創新是否成功，我

們維護食品安全和質量控制系統的能力，公共衛生狀況的變化(包括新冠肺炎疫情以及其現有或新增變異毒株引發的區域性疫情暴發)，我們控制成本和費用(包括稅收成本)的能力，以及中國政治、經濟和監管條件的變化。此外，我們目前不知道的或者我們目前認為不重要的其他風險和不確定因素可能會影響任何此類前瞻性聲明的準確性。在評估所有

前瞻性聲明時，應了解其內在的不確定性。您應查閱我們向美國證交會提交的文件(包括我們截至2021年12月31日止年度的10-K表年度報告中「風險因素」和「管理層對財務狀況和經營業績的討論和分析」部分的內容)，以了解可能影響到我們財務業績和其他結果的因素的更多細節。

語言

委託投票說明書的英文版與其中文譯本之間如有任何歧義，概以英文版為準。