

本文件亦應作為根據香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)證券上市規則(「香港上市規則」)致百勝中國控股有限公司普通股持有人的通函。

警告：本文件的內容未經香港任何監管機構審閱。閣下在買賣百勝中國控股有限公司的證券時務請審慎行事。倘閣下對本文件的任何內容有任何疑問，應尋求獨立專業意見。

香港交易及結算所有限公司及香港聯交所對本文件的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本文件全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



**YumChina**

百勝中國控股有限公司

**101 East Park Boulevard, Suite 805  
Plano, Texas 75074  
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

2024年4月11日

致各股東：

我們誠邀閣下出席百勝中國控股有限公司2024年股東週年大會(「週年大會」)。週年大會將於當地時間2024年5月23日(星期四)上午八時正假座香港九龍紅磡灣紅鸞道38號香港嘉里酒店舉行。

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。此外，隨委託投票說明書提供的本公司2023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。

倘閣下計劃出席會議，閣下亦可現場投票。倘閣下透過銀行、經紀行或其他代名人持有股份，閣下將須出示閣下自銀行、經紀行或其他代名人接獲的通知或投票指示表格或閣下的銀行、經紀人或其他代名人出具的反映閣下於2024年3月25日的持股情況的說明書副本(例如經紀人聲明或合法的委託投票表格)，以獲准參加會議。所有與會人員須攜帶附有照片的有效身份證件方能參加會議。無論閣下是否出席會議，務請閣下考慮委託投票說明書中呈列的事項並盡快投票。

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：** 2024年5月23日(星期四)上午八時正(當地時間)
- 地點：** 香港九龍紅磡灣紅鸞道38號香港嘉里酒店
- 事項：**
- (1) 選出於隨附的委託投票說明書中列名的11名被提名董事人選，任期於本公司2025年股東週年大會屆滿，為期一年。
  - (2) 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)及畢馬威會計師事務所為本公司2024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) 根據香港聯交所規則，批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2025年6月23日(以較早者為準)為止。
  - (5) 根據香港聯交所規則，批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2025年6月23日(以較早者為準)為止。
  - (6) 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：** 倘閣下為於2024年3月25日營業時間結束時登記在冊的股東，閣下可投票。
- 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。倘閣下出席週年大會，閣下可現場投票。**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2024年4月11日或前後首次郵寄予股東。

承董事會命



劉蘋蘋  
首席法務官

# 委託投票說明書 — 目錄表

<b>委託投票說明書概要</b>	<b>1</b>
<b>會議及投票問答</b>	<b>6</b>
<b>本公司管治</b>	<b>12</b>
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
風險監督	17
管理層發展及繼任計劃	20
董事獨立性	20
股東溝通及參與	20
會計及審計事宜相關政策	22
董事會委員會	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	25
對沖及投機買賣相關政策	25
<b>須由股東作出行動的事宜</b>	<b>26</b>
<b>第1項</b> 選舉董事	26
<b>第2項</b> 批准及追認獨立審計師	33
<b>第3項</b> 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬	35
<b>第4項</b> 授權發行不超過發行在外股份20%的股份	36
<b>第5項</b> 授權回購不超過發行在外股份10%的股份	38
<b>持股資料</b>	<b>42</b>

---

## 高級管理人員薪酬 44

---

列名高級管理人員 .....	44
2023年業績亮點 .....	45
薪酬設計指導原則 .....	47
股東溝通及董事會回應 .....	49
支持業務策略的2024年高級管理人員薪酬計劃 .....	52
首席執行官績效薪酬分析 .....	54
高級管理人員薪酬慣例 .....	56
高級管理人員薪酬計劃要素 .....	57
2023年首席執行官績效評估 .....	62
2023年其他列名高級管理人員績效評估 .....	65
2023年列名高級管理人員薪酬 .....	68
高級管理人員薪酬計劃的其他要素 .....	70
過往授予的績效股票單位的支付結果 .....	72
如何作出薪酬決策 .....	75
薪酬政策 .....	77
薪酬委員會報告 .....	79
高級管理人員薪酬表 .....	80
薪資比率披露 .....	94
薪酬與績效 .....	96

---

## 2023年董事薪酬 101

---

## 股權薪酬計劃資料 103

---

## 審計委員會報告 104

---

## 其他資料 106

---

# 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：2024年5月23日(星期四)上午八時正(當地時間)

地點：香港九龍紅磡灣紅鸞道38號香港嘉里酒店

記錄日期：2024年3月25日

## 投票方式

於2024年3月25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](http://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2024年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2024年5月21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：

倘閣下出席週年大會，閣下可親自投票。

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。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11名被提名董事人選，任期為一年	對各候選人 投贊成票	26
2. 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司2024年的獨立審計師	贊成	33
3. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬	贊成	35
4. 授權發行不超過發行在外股份20%的股份	贊成	36
5. 授權回購不超過發行在外股份10%的股份	贊成	38

## 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2023年系統銷售額計為中國最大的餐飲企業。我們於2023年錄得收入110億美元。截至2023年12月31日擁有14,644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Lavazza、黃記煌、小肥羊及塔可貝爾等新興品牌。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。我們完全擁有小肥羊及黃記煌餐廳品牌的知識產權。

本公司的普通股於紐約證券交易所(「**紐交所**」)及香港聯交所主板雙重主要上市。

## 候選人相關概要資料

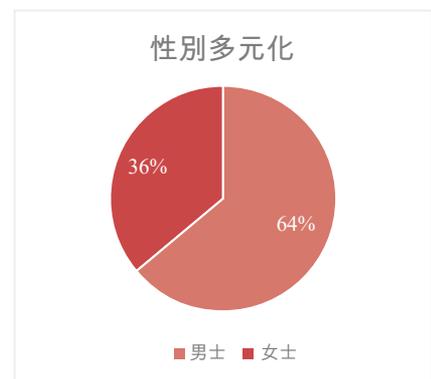
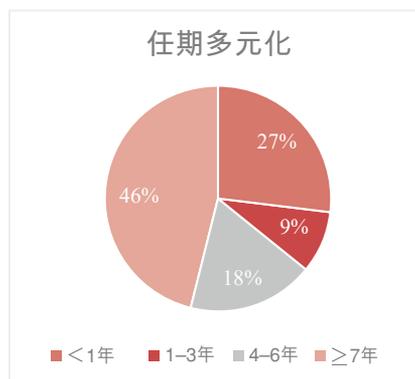
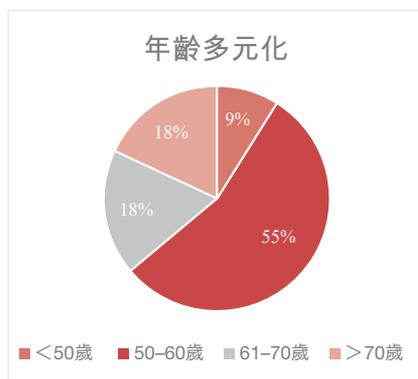
下表載列本公司董事會（「董事會」）各候選人的概要資料。

姓名	年齡	成為董事 的年份	主要職務	獨立董事	截至2024年4月11日的 董事會委員會成員			
					AC	CC	NG	FSS
胡祖六(董事長).....	60歲	2016年	春華資本集團的董事長兼創始人	✓			主席	
屈翠容.....	52歲	2017年	本公司首席執行官					
Robert B. Aiken*.....	61歲	—	Monterey Bay Herb Co.執行主席					
Peter A. Bassi.....	74歲	2016年	百勝餐飲國際前董事長	✓	主席			X
Edouard Ettegui.....	72歲	2016年	香港法國文化協會非執行主席	✓		X	X	X
David Hoffmann.....	56歲	2023年	Mammoth Holdings主席 兼首席執行官	✓	X			
盧蓉.....	53歲	2016年	風險投資家	✓		主席	X	
邵子力.....	64歲	2016年	上海金浦瓴岳投資管理有限公司 的創始人兼董事長	✓	X			主席
汪洋.....	49歲	2017年	春華資本集團的合夥人	✓		X		
張敏.....	50歲	2021年	華住集團有限公司前副主席	✓	X	X	X	
朱曉靜.....	51歲	2023年	沃爾瑪中國總裁及首席執行官	✓				

AC — 審計委員會；CC — 薪酬委員會；NG — 提名與管治委員會；FSS — 食品安全與可持續發展委員會；主席 — 委員會主席

\* Aiken先生在2024年週年大會上首次參選。

下圖概述我們被提名董事人選的多元化。



## 企業管治摘要

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
- 11名被提名董事人選當中9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
- 2023年董事會及委員會會議的董事出席率達96%

### 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58歲(截至2024年4月11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
- 積極的股東溝通
- 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](http://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2023年年度報告、董事會委員會章程、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., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074 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，大會將於當地時間2024年5月23日(星期四)上午八時正假座香港九龍紅磡灣紅鸞道38號香港嘉里酒店舉行。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2024年3月25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方式向股東提供本委託投票說明書及2023年年度報告。於2024年4月11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2023年年度報告且如何在網上投票的可通過互聯網獲取委託投票資料的重要通告(「**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。

## 可出席週年大會的人士？

週年大會向於2024年3月25日營業時間結束時登記在冊的全體股東開放。倘閣下透過銀行、經紀行或其他代名人持有股份，閣下將須出示閣下自銀行、經紀行或其他代名人接獲的通知或投票指示表格或閣下的銀行、經紀行或其他代名人出具的反映閣下於2024年3月25日的持股情況的說明書副本(例如經紀人聲明或合法的委託投票表格)，以獲准參加會議。

所有與會人員須攜帶附有照片的有效身份證件方能參加會議。請注意，會議室不允許攜帶電腦、照相機、錄音機或錄影機、大手提包、公文包和包裹。

## 誰可投票？

倘閣下於記錄日期2024年3月25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2024年3月25日，本公司有392,027,941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五項議案投票：

- 選出於本委託投票說明書中列名的11名被提名董事人選，任期為一年；
- 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司2024年的獨立審計師；
- 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬；
- 授權發行不超過本公司發行在外普通股總數20%的股份；及
- 授權回購不超過本公司發行在外普通股總數10%的股份。

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11名被提名董事人選；
- 贊成批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司2024年的獨立審計師；
- 贊成列名高級管理人員的薪酬議案；

- 贊成授權發行不超過本公司發行在外普通股總數20%的股份；及
- 贊成授權回購不超過本公司發行在外普通股總數10%的股份。

## 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](http://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2024年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2024年5月21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。

## 本人可否在週年大會上投票？

直接以閣下名義登記為登記在冊的股東的股份可於週年大會上親自投票。就透過銀行、經紀行或其他代名人持有的股份而言，僅當閣下自持有閣下的股份的銀行、經紀行或其他代名人取得賦予閣下就股份投票的權利的合法委託投票表格時可親自投票。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親自投票。

倘閣下以銀行、經紀行或其他代名人的名義持有股份，閣下於週年大會上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？

倘閣下為登記在冊的股東，只要新投票或撤銷指示於週年大會投票結束前接獲，則閣下可更新或撤銷之前的投票。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2024年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2024年5月21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
- 於週年大會上再次投票。

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。

批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)及畢馬威會計師事務所為本公司2024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？

倘閣下親自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2024年3月25日發行在外的過半數普通股股份須親自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？

閣下可就一名或多名候選人投「贊成」、「反對」或「棄權」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「棄權」，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、第3項、第4項及第5項議案獲得通過所需的「贊成」票必須超過親自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。就該等議案而言，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、第3項、第4項及第5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。由於第2項議案屬於常規事項，因此第2項議案預期不會有任何「經紀行未投票」。「經紀行未投票」將不影響第3項、第4項及第5項議案的結果。

## 股東可否提出問題？

可以。本公司代表將於週年大會後回答股東普遍關心的問題。

## 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](http://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
- 11名被提名董事人選當中9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
- 2023年董事會及委員會會議的董事出席率達96%

## 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58歲(截至2024年4月11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
- 積極的股東溝通
- 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

## 董事會的組成以及董事的選舉頻率？

董事會目前由10名董事組成，全體董事於週年大會上參加選舉。每名獲選舉的董事任期為一年。David Hoffmann（於2023年7月獲委任為董事）將首次在週年大會上參加選舉。新被提名董事人選Robert B. Aiken亦為首次在週年大會上參選。董事會已決定於週年大會後將組成董事會的人數由10人增加至11人。受委託代表於選舉董事時不得就超過11名人士投票。

## 董事會於2023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2023年，董事會舉行5次會議，而委員會會議則合共舉行27次。於2023年，董事會及委員會會議的整體出席率為96%，而全體現任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。全部當時在職的董事已出席本公司2023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。於進行技能規劃及與候選人面談後，人事顧問公司向提名與管治委員會提供候選人名單。提名與管治委員會隨後與候選人面談，之後提呈予董事會考慮及批准。根據該程序，董事會於2023年7月委任David Hoffmann為董事。

今年，在第三方人事顧問公司的協助下，提名與管治委員會為董事會識別出潛在候選人。在考慮並評估了幾位優秀的候選人後，提名與管治委員會建議董事會，且董事會隨後確定提名Robert B. Aiken在週年大會上參加選舉。

提名與管治委員會亦將以與委員會尋找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., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074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」）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。

## 被提名董事人選的資格及技能

誠如下文所列，我們的被提名董事人選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。他們在地區、行業及專業知識領域具備多樣性。

	高級 管理人員領導力	行業	信息技術/ 網絡安全	地區性 (中國/亞太地區)	上市公司 董事會
胡祖六	✓		✓	✓	✓
屈翠容	✓	✓	✓	✓	✓
Robert B. Aiken	✓	✓	✓		✓
Peter A. Bassi	✓	✓			✓
Edouard Ettegui	✓	✓		✓	✓
David Hoffmann	✓	✓		✓	✓
盧蓉	✓		✓	✓	✓
邵子力	✓			✓	✓
汪洋	✓		✓	✓	✓
張敏	✓	✓	✓	✓	✓
朱曉靜	✓	✓	✓	✓	✓

## 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有別於他人且不同程度的特質。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。36%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獨立及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

- **董事會委員會章程**。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](http://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](http://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)。

- **適用於董事的利益衝突政策**。如百勝中國的行為守則所載，百勝中國有關董事的利益衝突政策旨在確保充分披露及考慮本公司可能合理關注的利益衝突情況的類型。

因此，董事須向本公司披露所有潛在利益衝突情況，該等情況可能合理預期會影響董事在履行本公司董事職責時的獨立性及判斷。董事須在適當的時間以適當方式作出相關披露，向本公司提供充分通知及充足信息，以確保本公司能夠全面及充分考慮與潛在利益衝突有關的相關事實及情況，並決定為解決相關潛在利益衝突而應採取的行動(如有)。

本公司的管治政策符合紐交所及香港聯交所的適用規則及法規。

## 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舉行一次行政會議。
- **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。**董事會及董事會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及替換獨立審計師，惟須經股東批准。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。

## 董事會於風險監督中的角色

董事會全面負責監督本公司的風險管理框架。董事會定期審閱對本公司而言可能屬重大的風險。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。

董事會及其委員會就可能適用於本公司、行業及本公司運營的預期未來威脅、趨勢及風險諮詢外部顧問和內部專家。

## 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。審計委員會亦於委員會會議收到管理層就法律及法規風險提交的相關報告，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。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。

本公司亦設立一個管理層級別的合規監督委員會，由本公司首席法務官及首席財務官共同領導，由來自多個職能部門的領導組成。合規監督委員會定期召開會議，以監督及審查本公司合規項目的實施情況。首席法務官定期就本公司的主要風險領域及合規項目向審計委員會報告。

## 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理念以及(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(包括環境及氣候相關議題、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。

## 董事會如何監督網絡安全風險？

董事會全面負責監督本公司的風險管理框架，而網絡安全乃本公司整體風險管理框架的重要一環。董事會定期評估可能對本公司有重大影響的風險。審計委員會協助董事會監督網絡安全及其他技術風險。審計委員會聽取首席信息技術官及首席法務官的定期報告，與管理層討論網絡安全風險緩解和事件管理，並審查有關本公司網絡安全治理流程、事件響應系統和適用的網絡安全法律、法規和標準、加強內部網絡安全管理的項目現狀、不斷變化的威脅環境、漏洞評估、具體網絡安全事件以及管理層為監控、檢測及預防網絡安全威脅所採取措施的管理報告。除此之外，重大網絡安全事件將根據本公司的應急計劃立即向董事會報告。

本公司定期聘請外部顧問對我們的網絡安全風險管理進行評估和獨立驗證，力求不斷優化我們的網絡安全政策、網絡安全風險管理流程及技術措施。合作有助於確保我們的網絡安全管理實踐和技術措施符合適用的法律、法規、行業標準及本公司政策。自2018年起，本公司為部分在線業務維持ISO/IEC27001:2013認證。

就本公司所知，在過去三年內，本公司並未發生重大網絡安全違規，亦無識別出任何對我們（包括我們的業務策略、經營業績或財務狀況）有重大影響的網絡安全威脅風險。本公司將網絡安全保險納入其整體保險計劃的一部分。

## 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，涵蓋環境及氣候相關議題、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。首席執行官定期就其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。董事會亦審議香港證券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，除屈翠容及Robert B. Aiken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。Aiken先生不被視為獨立董事乃由於他的一位連襟目前為位於美國的畢馬威會計師事務所(特殊普通合伙)的合夥人，其與待股東批准的本公司獨立審計師共同隸屬於畢馬威會計師事務所全球網絡。Aiken先生的連襟並無參與審計本公司的財務報表或以其他方式向本公司提供服務，並在與本公司審計師不同的國家及辦公室工作。

得出結論後，董事會認為，胡博士、Bassi先生、Ettedgui先生、Hoffmann先生、邵先生及汪先生以及盧女士、張女士及朱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., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas, 75074，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。

## 董事會及管理層與股東溝通的方式

董事會及管理層致力定期與股東進行溝通。我們對股東進行年度溝通計劃，以徵求他們對管治、高級管理人員的薪酬、可持續發展及其他事宜的意見。自2017年起，我們一直持續聯繫前25名股東(合計持有本公司逾50%發行在外的普通股股份)。我們亦可能會在有需要的情況下聯繫其他指定股東。此外，我們的董事不時應股東的要求直接與股東溝通。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會委員會(倘適用)報告。

我們定期評估及就股東意見作出回應。於2023年，我們加強了我們的定期股東溝通計劃並在5月及11月廣泛聯繫股東，以徵求及了解股東對高級管理人員薪酬計劃的反饋。我們在股東週年大會前後均聯繫了前50名股東(佔本公司發行在外普通股股份70%以上)，並與佔發行在外股份總數50%以上的股東互動。經考慮股東反饋的共同主題及本公司長久以來的薪酬理念，薪酬委員會透過針對本公司的高級管理人員薪酬計劃作出有意義的承諾及變革以作回應。

因應股東持續關注環境、社會及管治(「ESG」)事宜，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。我們致力於到2050年實現價值鏈溫室氣體淨零排放，並已設定到2035年的中期減排目標(SBTs)。我們通過可持續發展報告、氣候相關財務信息披露工作組報告及CDP問卷(包括氣候變化、水資源安全及森林)持續提高披露透明度。

此外，自2021年年度激勵計劃開始，ESG措施併入用於釐定領導團隊成員的個人績效系數的關鍵績效指標。適用於領導團隊成員的2023年及2024年績效股票單位(PSUs)激勵的績效措施亦包括ESG措施，藉此強調環境、社會及管治相關目標對本公司長期策略的重要性。

有關更多詳情，請參閱「高級管理人員薪酬」內的「薪酬設計指導原則」、「股東溝通及董事會回應」及「2024年高級管理人員薪酬計劃以支持業務策略」。

## 本公司就報告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，審計委員會已就報告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。

## 何謂董事會委員會？

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、各委員會截至2024年4月11日的成員及各委員會於2023年舉行的會議數目。

### 審計委員會

Peter A. Bassi，主席

David Hoffmann

邵子力

張敏

2023年舉行的會議數目：  
12次

- 擁有挑選及續聘獨立審計師的專有權力，惟須待股東批准
- 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、鑑於重大控制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「董事會於風險監督中的角色」及「董事會如何監督網絡安全風險？」兩節
- 根據本公司關連人士交易政策及程序(如下文所述)審閱及批准或追認關連人士交易。

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、Hoffmann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 Ettetdgui

汪洋

張敏

2023年舉行的會議數目：

8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
- 委員會單獨或連同其他獨立董事會委員會根據上述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 Ettetdgui

盧蓉

張敏

2023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 Ettedgui

2023年舉行的會議數目：  
2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，包括環境保護及氣候相關議題、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2023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持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「2023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

除Robert B. Aiken外，各被提名董事人選目前為本公司董事。如上文「本公司管治—如何選出被提名董事人選？」所述，在提名與管治委員會完成尋找候選人的程序後，Robert B. Aiken被提名為於週年大會上參選的被提名董事。

每位被提名董事由董事會提名於週年大會上進行選舉，任期為一年。倘被提名董事獲選，則其任期將直至本公司2025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。

下文各被提名董事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董事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。所有董事的年齡及所提供的其他履歷資料乃截至2024年4月11日止。

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。

### 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，則被提名董事將獲選為董事。

### 董事會建議 閣下投票贊成選出11名被提名董事人選。

## 被提名董事人選

**胡祖六**

60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。於2020年8月至2022年3月，他擔任螞蟻集團的獨立非執行董事。胡博士擔任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**

52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。加入百勝餐飲中國前，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。



**Robert B. Aiken**

61歲

*Robert B. Aiken*自2021年起擔任批發香草和香料的供應商Monterey Bay Herb Co.執行主席。自2017年至2020年，Aiken先生擔任食品服務供應公司Diversified Foodservice Supply首席執行官，並於2015年至2017年擔任批發分銷公司Essendant Inc.總裁兼首席執行官。2012年至2015年，Aiken先生曾擔任食物救濟慈善組織Feeding America首席執行官。Aiken先生於2010年至2012年間擔任私募股權公司Bolder Foods首席執行官。在2010年進入私募股權領域前，Aiken先生在U.S. Foodservice (現稱US Foods Holding Corp.，紐交所上市公司，股票代碼：USFD)擔任不同職務，包括於2007年至2010年擔任總裁兼首席執行官、於2005年至2007年擔任總裁兼首席運營官，及於2004年至2005年擔任銷售／市場及供應鏈常務副總裁。在此之前，Aiken先生於1994年至2000年期間在Specialty Foods Corp.擔任多個職位，包括其Metz Baking Company附屬公司的首席執行官。自2000年起直至2004年，Aiken先生亦擔任Milwaukee Sign Co.總裁兼合夥人。在職業生涯早期，Aiken先生先後在Sidley & Austin及Wilson, Sonsini, Goodrich & Rosati擔任商務律師。Aiken先生亦於2010年至2017年擔任Red Robin Gourmet Burgers, Inc. (納斯達克股票代碼：RRGB)獨立董事及薪酬、提名與管治以及財務委員會成員。Aiken先生分別於1985年及1989年獲得喬治城大學的商業管理學理學士學位及法律博士學位。Aiken先生將為董事會帶來餐飲及食品行業豐富的領導、營運和物流經驗。



**Peter A. Bassi**

74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，他亦擔任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

72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首席財務官，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。



### David Hoffmann

56歲

自2023年起為董事

*David Hoffmann*自2021年10月起擔任總部位於達拉斯的傳送帶洗車運營商Mammoth Holdings董事長兼首席執行官。於加入Mammoth Holdings前，Hoffmann先生曾於全球快餐行業擔任多個高層領導職位。Hoffmann先生於2018年至2020年擔任Dunkin' Brands的董事兼首席執行官，並於2016年至2018年擔任Dunkin'的美國區總裁。加入Dunkin' Brands前，Hoffmann先生於麥當勞公司不斷擴大的國際責任區域擁有20年擔任高管的經驗，包括擔任高增長市場總裁、亞太、中東及非洲地區(APMEA)總裁、APMEA高級副總裁兼餐廳支持官、APMEA戰略、洞察及發展副總裁及麥當勞日本地區執行副總裁。Hoffmann先生於1996年獲得芝加哥大學工商管理碩士學位。Hoffmann先生為董事會帶來在全球餐飲行業方面的領導經驗、豐富的營運專業知識及在中國和亞太區開展業務的深入了解。



盧蓉

53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(包括北京易車互聯信息技術有限公司、Ecommerce China Dangdang Inc.及文思海輝技術有限公司)，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。她目前為聯合利華(紐交所股票代碼：UL)、優信有限公司(納斯達克股票代碼：UXIN)及沃爾沃汽車公司(Volvo Car AB)(斯德哥爾摩證券交易所上市公司，股票代碼：VOLCAR-B)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

64歲

自2016年起為董事

邵子力為上海金浦瓏岳投資管理有限公司的創始人及董事長。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。於2015年4月至2017年5月，邵先生亦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**

49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**

50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（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。於2020年5月至2022年10月，張女士擔任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。



**朱曉靜**

51歲

自2023年起為董事

朱曉靜為沃爾瑪中國總裁及首席執行官。於2020年5月加入沃爾瑪集團前，朱女士於2016年8月至2019年12月擔任全球乳製品出口商及牛奶加工商恆天然大中華區總裁，領導恆天然集團在中國大陸、香港及台灣地區的業務，並於2011年9月至2016年7月擔任事務總監及副總裁。在加入恆天然之前，於2005年1月至2008年5月，朱女士擔任紐交所上市科技公司霍尼韋爾國際公司的副總裁，負責戰略發展，及於2003年2月至2005年1月，朱女士擔任戰略發展總監。在此之前，於1999年至2003年，朱女士擔任麥肯錫公司的項目主管，專注於為金融機構提供服務。朱女士目前擔任於納斯達克全球精選市場上市的中國本地即時零售和配送平台達達集團(Dada Nexus Limited，納斯達克股票代碼：DADA)的董事。朱女士亦擔任於納斯達克股票市場及香港聯交所上市的電商公司京東(JD.com, Inc.，納斯達克股票代碼：JD；港交所股份代號：9618)的無表決權觀察員。朱女士獲得北京外國語大學西方研究專業學士學位及哥倫比亞大學商學院工商管理碩士學位。朱女士將為董事會帶來中國以客戶為中心的行業的領導、運營及數字經驗。

## 第2項. 批准及追認獨立審計師

### 本人投票的事項

我們尋求股東支持就美國財務申報及香港財務申報而言分別批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所作為本公司2024年的獨立審計師。畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)自2016年起擔任我們的獨立審計師。畢馬威會計師事務所自2020年本公司在港交所上市起擔任我們的獨立審計師。畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所在下文合稱為「**畢馬威會計師事務所**」。

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2024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2023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親自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2023年及2022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，以及就於2023年及2022年的審計相關服務、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2023年及2022年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。

以千美元計	2023年	2022年
審計費用 <sup>(1)</sup> .....	\$ 2,914	\$ 2,857
審計相關費用 <sup>(2)</sup> .....	41	40
稅務費用 <sup>(3)</sup> .....	20	31
所有其他費用 .....	—	—
<b>費用總額 .....</b>	<b>\$ 2,975</b>	<b>\$ 2,928</b>

(1) 審計費用包括年度合併財務報表的審計費用、中期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本公司可持續發展報告界定的若干僱員福利計劃及關鍵數據有關的見證服務的費用。

(3) 稅務費用主要包括稅務備案協助的費用。

## 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上述政策。首席會計師定期就該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，並須即時就首席會計師所知悉有關該政策的任何不合規（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2023年股東週年大會上，約67%股東選票投票批准2023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：

「決議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親自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。**

## 第4項. 授權發行不超過發行在外股份20%的股份

於我們與香港聯交所的上市地位由第二上市自願轉換為主要上市之前，董事會的權力包括發行股份的能力。此項權力與其他在紐交所上市的美國公司大致相若。然而，根據香港上市規則，主要上市公司必須獲得其股東授權方能發行股份(包括屬於公司法定但未發行股本的股份)，除非該等股份乃根據現有股東現時的持股比例向他們發售。批准此項議案將允許董事會獲授權，以授權本公司按照香港上市規則並且在我們經修訂及重列的公司註冊證書及紐交所規則已授權的範圍內發行股份。我們並無尋求股東批准增加我們的法定股本。

鑑於本公司經營所在的中國市場的動態，本公司一直堅信於保持強勁的資產負債表及最大的財務靈活性。此項權力將使本公司能夠根據其長期戰略目標及時應對業務突發事件並把握增長機會。按照董事會以往慣例，董事會只有在確定相關發行符合本公司及其股東的最佳利益時方會授權未來發行證券。董事會目前並無任何根據此項授權發行股份的計劃，而我們亦無尋求股東批准特定的股份發行。

再者，本公司無意以較「基準價格」(見香港上市規則第13.36(5)條)折讓超過10%的價格發行任何股份，而這較香港上市規則允許的最高20%折讓更具限制性。

向董事會授予此項權力是香港聯交所主要上市公司的年度常規事宜。根據香港上市規則，香港聯交所主要上市公司的慣例是尋求股東授權發行不超過公司發行在外股份20%的股份，授權有效期直至下屆週年大會為止，除非獲股東提前以正式通過的決議案撤銷或修改。因此，根據此項市場慣例，據香港上市規則所准許，我們現尋求批准董事會獲繼續授權，以授權本公司發行數目不超過截至週年大會日期發行在外股份20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至2025年股東週年大會當日或2025年6月23日(以較早者為準)為止。2025年6月23日是股東週年大會召開日期後滿第13個月當日，是授權屆滿日期，授權不得延長至該日後。我們預期將每年建議重續此項授權。根據此項議案，假設我們的發行在外股份於2024年3月25日至週年大會當日保持不變(僅供說明用途)，本公司將獲准發行最多78,405,588股普通股。

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

「決議批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2025年6月23日(以較早者為準)為止。」

為免生疑義，此項授權將包括發行可轉換為普通股的證券，或可認購本公司普通股或相關可換股證券的期權、認股權證或類似權利，以及作出或授予要約、協議及／或期權(包括可轉換為普通股的債券、認股權證及債權證)，但須遵守上述決議案中所述的限制。

## 批准此項議案需要多少票數？

此項議案獲得通過所需的贊成票必須超過親自或由委任代表出席並有權於週年大會上投票的股東所持股份的半數。

**董事會建議 閣下投票贊成批准此項議案。**

## 第5項. 授權回購不超過發行在外股份10%的股份

本節提供香港上市規則第10.06(1)(b)條項下說明函件的參考，為股東提供資料，讓股東就是否投票贊成或反對將於週年大會上提呈有關回購股份的授權的決議案作出合理知情的決定。

我們歷來使用股份回購作為向股東返還現金的一種方式。董事會認為，繼續自股東獲得一般授權以使本公司能夠於市場上購買普通股符合本公司及股東的最佳利益。作為在紐交所和香港聯交所雙重主要上市的公司，本公司優先考慮股東之間的平等地位，而不論股東持有的股份在哪個交易所買賣。我們的目標是維持此項優先考慮，確保持有在香港聯交所買賣的股份的股東亦能自股份回購計劃中受益。

本公司於2017年首次在美國採納股份回購計劃，並不時擴大授權。本公司不時會根據該計劃，於公開市場或在遵守適用監管規定的情況下透過私人協商的交易、大宗交易、加速股份回購交易及採用第10b5-1條的交易計劃回購股份。

根據香港上市規則，主要上市公司如欲在香港聯交所進行股份回購，則必須獲得其股東的授權。授予本公司此項權力是香港聯交所主要上市公司的常規事宜，符合市場慣例。倘本公司並無獲得此項授權，則回購股份的能力將僅限於回購在紐交所買賣的股份，而不能回購在香港聯交所買賣的股份。授予本公司此項權力將確保持有在紐交所買賣的股份的投資者與持有在香港聯交所買賣的股份的投資者之間繼續享有平等地位。在香港或美國進行任何回購將減少回購授權及回購批准下可享有的權力。

根據董事會就股份回購計劃制定的授權，經考慮本公司的整體財務狀況後，相關回購將僅以本公司認為符合股東整體最佳利益的價格水平進行。董事會已就股份回購計劃授權合共34億美元，其中包括2023年11月2日最近一次增加的授權。截至2023年12月31日，該項董事會授權下仍有約15億美元可用於未來的股份回購。我們作為特拉華州公司，須遵守特拉華州一般公司法的規定以及適用的美國證交會及紐交所規定。特拉華州公司法禁止公司在將導致股本減值時購買其股份。

### 股本

截至2024年3月25日，本公司發行在外普通股總數為392,027,941股。根據此項議案且僅供用作說明，假設我們的發行在外股份於2024年3月25日至週年大會當日保持不變，我們現尋求獲繼續授權回購最多39,202,794股普通股，即截至週年大會日期發行在外股份的10%。此項授權自週年大會日期起生效，直至2025年股東週年大會當日或2025年6月23日（以較早者為準）為止，除非獲股東提前以正式通過的決議案撤銷或修改。如上文所述，2025年6月23日是週年大會召開日期後滿第13個月當日，是授權屆滿日期，授權不得延長至該日後。

## 回購資金

回購或會取決於當時的市場狀況及資金安排，且只有在本公司認為相關回購將有利於本公司及其股東時方會進行。根據本公司細則、香港上市規則、適用的美國聯邦法律、特拉華州法律、紐交所上市規則以及美國及香港的其他適用法律及法規，回購普通股的資金將來自合法可用於相關目的之資金。

## 回購的影響

倘建議回購於建議回購期內任何時間悉數進行，則可能會對本公司的營運資金或槓桿比率與截至2023年12月31日的狀況相比造成重大不利影響。然而，董事對本公司負有受信責任，並須遵守特拉華州一般公司法的規定，而其禁止公司在將導致股本減值時購買其股份。

## 公司收購及合併守則

倘因根據回購股份的授權進行回購，導致特定股東在本公司投票權中的權益比例增加，則就公司收購及合併守則（「收購守則」）而言，相關增加將被視為獲得投票權。因此，視乎股東權益增加的程度，一名股東或一組一致行動的股東（定義見收購守則）可能獲得或合併對本公司的控制權，從而必須按照收購守則第26條作出強制要約。

截至2024年3月25日，據董事會所知及確信，基於最大股東於2024年2月12日向美國證交會提交的附表13G第5號修訂，其實益擁有31,408,527股普通股，佔發行在外股份約8%。倘董事會悉數行使回購股份的授權，且最大股東的持股量保持相同，則最大股東的實益所有權將增加至佔發行在外股份約8.9%。

據董事會所知及確信，相關持股量增加不會導致收購守則項下作出強制要約的責任。董事會目前無意回購普通股以致觸發最大股東按照收購守則作出強制要約的責任。董事會並不知悉按照收購守則倘根據回購股份的授權進行回購而可能產生的任何其他後果。香港上市規則規定，倘回購將導致公眾持有的發行在外股份數目佔發行在外股份總數少於25%（或香港聯交所釐定的其他規定最低百分比），則禁止公司在香港聯交所回購股份。倘回購將導致公眾持有的普通股數目低於規定的最低百分比，則董事會不會建議回購股份。

## 股份市價

本節載有根據香港上市規則第10.06(1)(b)條規定須提供的資料。儘管我們的股份在紐交所及香港聯交所雙重主要上市，惟以下資料僅與在香港聯交所上市相關，因此以港元呈列提供。以下數值並不代表我們的股份在紐交所的成交價。

我們的普通股於2020年9月10日在香港聯交所上市。下表載列直至2024年3月，過去12個月普通股在香港聯交所成交的最高及最低價格：

百勝中國每月最高及最低收盤價(2023年3月至2024年3月)

	股價	
	最高 (港元)	最低 (港元)
<b>2023年</b>		
三月 .....	500	452.2
四月 .....	505	473.6
五月 .....	504	436.6
六月 .....	476	436.8
七月 .....	477	430.8
八月 .....	475.4	407
九月 .....	453.4	406.8
十月 .....	435	403.8
十一月 .....	368.6	330.2
十二月 .....	335.6	309
<b>2024年</b>		
一月 .....	336.6	264
二月 .....	342	272.8
三月 .....	343	298.4

## 承諾

概無董事或(據董事經作出一切合理查詢後所深知)他們的任何緊密聯繫人(定義見香港上市規則)表示目前有意於回購股份授權獲批准的情況下向本公司出售任何普通股股份。

概無核心關連人士(定義見香港上市規則)知會本公司表示其目前有意於回購股份授權獲行使的情況下根據於本議案中尋求的授權向本公司出售普通股股份。

董事將根據香港上市規則及特拉華州(即本公司註冊成立的司法權區)的適用法律行使回購股份的授權。

## 回購股份

截至2023年12月31日止年度，我們在紐交所公開市場交易中回購約12.4百萬股普通股，總成本約為617百萬美元。

於過去六個月於紐交所回購的股份的詳情如下：

	回購的 股份數目 (千股)	每股支付價值	
		最高 (美元)	最低 (美元)
<b>2023年</b>			
十月 .....	601	56.10	50.87
十一月 .....	5,519	47.45	41.25
十二月 .....	1,369	43.59	38.99
<b>2024年</b>			
一月 .....	1,349	43.30	33.59
二月 .....	7,272	44.24	34.81
三月 .....	5,348	44.00	37.44

自2024年起，我們亦在香港聯交所公開市場交易中回購普通股。

於過去三個月於香港聯交所回購的股份的詳情如下：

	回購的 股份數目 (千股)	每股支付價值	
		最高 (港元)	最低 (港元)
<b>2024年</b>			
一月 .....	346	337.20	260.40
二月 .....	1,189	347.60	268.40
三月 .....	1,049	345.20	297.60

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

「決議批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2025年6月23日(以較早者為準)為止。」

## 批准此項議案需要多少票數？

此項議案獲得通過所需的贊成票必須超過親自或由委任代表出席並有權於週年大會上投票的股東所持股份的半數。

**董事會建議 閣下投票贊成批准此項議案。**

# 持股資料

## 我們的最大股東

下表載列於2024年3月25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；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2024年3月25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 <sup>(1)</sup>
<b>5%以上擁有人</b>		
<b>Invesco Ltd.</b> ..... 1331 Spring Street NW, Suite 2500 Atlanta, GA 30309	31,408,527 <sup>(2)</sup>	8.0%
<b>BlackRock, Inc.</b> ..... 50 Hudson Yards New York, NY 10001	23,544,525 <sup>(3)</sup>	6.0%
<b>GIC Private Limited</b> ..... 168 Robinson Road, #37-01 Capital Tower Singapore 068912	21,749,837 <sup>(4)</sup>	5.5%
<b>列名高級管理人員</b>		
屈翠容 .....	568,296 <sup>(5)</sup>	*
楊家威 .....	78,191	*
汪濤 .....	37,513 <sup>(6)</sup>	*
黃進柱 .....	80,414 <sup>(7)</sup>	*
陳永堅 .....	55,897	*
<b>非僱員董事</b>		
Peter A. Bassi .....	50,246	*
Edouard Ettedgui .....	41,548	*
David Hoffmann .....	5,590	*
胡祖六 .....	53,539	*
盧蓉 .....	48,902	*

實益擁有人姓名	實益擁有的 股份數目	股份 百分比 <sup>(1)</sup>
邵子力 .....	42,087	*
汪洋 .....	40,560	*
張敏 .....	7,430	*
朱曉靜 .....	5,513	*
<b>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).....</b>	<b>1,156,685<sup>(8)</sup></b>	<b>*</b>

\* 指不足1%

- (1) 擁有權百分比乃按本公司於2024年3月25日合共392,027,941股發行在外的普通股股份釐定。
- (2) 根據Invesco Ltd.於2024年2月12日提交的附表13G第5號修訂，其表示於2023年12月29日，Invesco Ltd.對31,300,772股本公司普通股擁有唯一投票權及對31,408,527股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (3) 根據BlackRock, Inc.於2024年2月7日提交的附表13G第8號修訂，其表示於2023年12月31日，BlackRock, Inc.對21,106,054股本公司普通股擁有唯一投票權及對23,544,525股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (4) 根據GIC Private Limited於2024年2月8日提交的附表13G第1號修訂，其表示於2023年12月31日，GIC Private Limited對17,569,557股本公司普通股擁有唯一投票權、對4,180,280股股份擁有共享投票權、對17,569,557股股份擁有唯一處置權及對4,180,280股本公司普通股擁有共享處置權。
- (5) 包括行使已歸屬的股票增值權(SARs)時可發行的24,986股股份。
- (6) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的14,497股股份及限制性股票單位(RSUs)歸屬後可發行的3,761股股份。
- (7) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的29,482股股份。
- (8) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的88,661股股份及限制性股票單位歸屬後可發行的3,761股股份。

# 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**」)描述高級管理人員薪酬計劃、慣例及流程的重大要素，尤其專注於下列2023年列名高級管理人員(「**列名高級管理人員**」)的薪酬決策：

姓名	職銜
屈翠容	首席執行官(「 <b>首席執行官</b> 」)
楊家威	首席財務官(「 <b>首席財務官</b> 」)
汪濤	肯德基總經理
黃進柱 <sup>(1)</sup>	前任首席顧客官
陳永堅 <sup>(2)</sup>	前任首席法務官

(1) 與黃先生在本公司服務17年後退休相關，其擔任首席顧客官至2023年12月31日，並將於2024年6月30日於本公司退休。自2024年1月1日起，陳綺女士擔任首席顧客官一職。

(2) 陳先生擔任首席法務官至2023年12月31日，並於2024年2月29日於本公司離職。自2024年1月1日起，劉蘋蘋女士擔任首席法務官一職。

本薪酬討論與分析分為四個部分：

章節	頁數	
執行摘要	• 2023年業績亮點	45
	• 薪酬設計指導原則	47
	• 股東溝通及董事會回應	49
	• 支持業務策略的2024年高級管理人員薪酬計劃	52
	• 首席執行官績效薪酬分析	54
	• 高級管理人員薪酬慣例	56
	高級管理人員薪酬計劃要素	• 基本薪金
• 短期激勵(STI)		58
◦ 2023年首席執行官績效評估		62
◦ 2023年其他列名高級管理人員績效評估		65
• 長期股權激勵(LTI)		66
• 2023年列名高級管理人員薪酬		68
• 高級管理人員薪酬計劃的其他要素		70
• 過往授予的績效股票單位的支付結果	72	

章節		頁數
如何作出薪酬決策	• 高級管理人員薪酬理念	75
	• 薪酬委員會的角色	75
	• 獨立薪酬顧問的角色	75
	• 高級管理人員薪酬同行公司	76
	• 競爭定位	77
薪酬政策	• 薪酬追回政策	77
	• 股權獎勵授予政策	77
	• 持股指引及保留政策	77
	• 本公司股票的對沖及抵押	78

## 執行摘要

### 2023年業績亮點

我們的團隊專注於成功執行公司策略及營運計劃，創下營運業績新紀錄

百勝中國在中國2,000多個城市經營六個品牌14,000多家餐廳，以2023年的系統銷售額計，為中國最大的餐飲企業。在疫情期間表現出強大的韌性後，本公司在2022年末COVID-19疫情政策變更後緊握機遇，取得了強勁的業績。於2023年：

- 本公司總收入達到110億美元，創下歷史新高。
- 不計及外幣換算的影響，本公司的系統銷售額同比增長21%。於2019年至2023年，本公司的系統銷售額複合年增長率為5%，而同期中國餐飲業總營收的複合年增長率則為3%。
- 本公司經營利潤及經調整經營利潤達11億美元，經調整經營利潤創歷史新高。
- 本公司創下淨新增門店1,697家的紀錄，截至2023年底，門店總數擴大至14,644家。
- 本公司於2023年透過現金股息及股份回購向股東回饋833百萬美元，為分拆以來最高。

2023年是公司關鍵的一年。過去幾年的業務轉型使本公司得以把握COVID-19疫情政策變化帶來的機遇，並適應不斷變化的市場狀況。如今，我們積極執行戰略計劃，致力達到我們在2023年9月舉辦的投資者日所宣佈的2024至2026年增長目標。我們相信，我們的薪酬計劃在保持百勝中國的領導地位方面發揮重要作用，使我們能夠為股東創造長期可持續價值。

以下圖表闡述我們的2023年業績亮點。下圖中的增長率指同比增長。



請參閱本公司截至2023年12月31日止年度的10-K表格年度報告，以了解根據美國公認會計準則報告的最直接可比較財務指標與經調整經營利潤的調節表。

## 薪酬設計指導原則

薪酬委員會認為本公司的高級管理人員薪酬計劃應獎勵支持實現本公司長期業務策略，以及推動可持續盈利增長及股東價值創造的行動及行為。

### 高級管理人員薪酬結構旨在支持可持續增長及股東價值創造

本公司高級管理人員薪酬計劃圍繞績效薪酬目標，旨在使高級管理人員的長期利益與股東的長期利益保持一致，並體現出以下特點：

- 我們的高級管理人員薪酬計劃主要專注於可變及基於績效的激勵。
- 我們的高級管理人員薪酬計劃的大部分基於績效的激勵乃透過長期激勵獎勵實現，平衡了我們的短期及長期目標。
- 我們高級管理人員的績效目標與本公司的策略、財務及營運目標保持一致，薪酬委員會力求激發創業及創新思維，推動達致高於市場的業績。

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，薪酬委員會基於經調整經營利潤、同店銷售額、系統新建淨量、會員活動、相對股東總回報、環境、社會及管治指標及下文詳述的其他關鍵績效指標選定本公司2023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、創造股東價值，同時支持主要環境、社會及管治舉措的重視。

### 高級管理人員薪酬設計旨在吸引、留任及激勵人才

我們的薪酬委員會已批准以下薪酬目標：

- **薪酬匹配績效**：列名高級管理人員年度目標直接薪酬總額主要基於績效並存在風險，以獎勵根據預先設定的目標衡量的短期及長期績效，包括本公司的整體績效以及個人績效及貢獻。於2023年，屈女士的年度目標直接薪酬總額的90%以及其他列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額的平均75%為可變薪酬且存在風險。
- **與股東利益保持一致**：高級管理人員的利益應透過持有股權的風險及回報與股東利益保持一致，包括專注於使用長期激勵授予，並施加持股保留要求。於2023年，屈女士的年度目標直接薪酬總額的70%以及其他列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額的平均53%由長期股權激勵授予組成，其價值會根據本公司股票價格出現波動。
- **吸引並留任合適的人才**：在不斷變化的中國監管及營運環境中，我們須吸引及留任具備在中國大規模營運所需的特定技能的高級管理人員，包括管理大規模的供應鏈、門店及數字化經營的挑戰及複雜性，以及深入了解美國及中國複雜監管制度以及紐約證券交易所及香港證券交易所的治理規定。本公司的高級

管理人員薪酬計劃可能與我們的美國同行公司有所不同，以反映吸引、留任及激勵符合本公司特性所需的具備特定技能的全球人才的需要。

#### 薪酬委員會領導全面審閱以評估薪酬計劃的適當性及競爭力

薪酬委員會至少每年審閱本公司的高級管理人員薪酬計劃，以評估該計劃是否繼續推動薪酬匹配績效，並支持吸引及留任必要的優質高級管理人員，以達致卓越的業績並支持本公司的長期可持續增長，而同時能夠要求其遵守我們高標準的道德行為及企業管治。

#### — 薪酬委員會聘請獨立薪酬顧問就薪酬事宜提供建議，並設立高級管理人員薪酬同行公司，以評估列名高級管理人員薪酬的競爭力。

薪酬委員會聘委獨立薪酬顧問，以就列名高級管理人員的目標薪酬水平的恰當性及競爭力以及高級管理人員薪酬計劃及政策的設計提供建議。薪酬委員會按照其獨立薪酬顧問的建議使用公開上市公司作為同行公司，並輔以獨立薪酬顧問提供的首席執行官以外的列名高級管理人員的薪酬調研數據，以評估我們整體薪酬計劃不同組成部分的水平以及及短期激勵（「*STI*」）及長期股權激勵（「*LTI*」）計劃的設計及架構。薪酬委員會已就獨立薪酬顧問提供的市場數據進行嚴格審閱，來設定較市場數據具備競爭力的目標直接薪酬總額，並同時考慮了內部薪酬公平性、各高級管理人員的經驗、領導力影響及對我們的策略及使命的重要性，以及競爭性聘委及留任壓力。有關進一步詳情，請參閱下文「如何作出薪酬決策」一節。

#### — 薪酬委員會在評估高級管理人員薪酬計劃設計時考慮股東反饋。

我們與股東進行年度溝通，徵求彼等對治理、高級管理人員薪酬、可持續發展及其他事宜的反饋。自2017年以來，我們一直向佔本公司普通股發行在外股份50%以上的前25名股東發出邀請。在必要情況下，我們亦可能會向其他選定股東發出邀請。薪酬委員會持續評估高級管理人員薪酬計劃設計，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。我們的2023年股東溝通工作摘要如下。

## 股東溝通及董事會回應

我們於2023年與佔我們發行在外股份總數50%以上的股東進行了溝通。

自2017年本公司在紐交所上市後舉行的首次股東週年大會以來，本公司就「薪酬建議」事項平均獲得94%的股東支持率。在我們的2023年股東週年大會（「**2023年股東週年大會**」）上，我們就「薪酬建議」事項投票獲得了大約67%的支持率。薪酬委員會認真看待本次投票結果。我們加強了定期股東溝通計劃，並於2023年5月及2023年11月（即2023年股東週年大會之前及之後）廣泛地向股東發出邀請，以徵求及了解股東對我們高級管理人員薪酬計劃的反饋。高級管理人員以及我們的人力資源、法務及投資者關係團隊的其他高級成員參加了該等會議，且薪酬委員會的成員參加了大部分會議。

	2023年5月 	2023年11月 	整體 
 發出邀請	向前 <b>50</b> 名股東發出邀請	向前 <b>50</b> 名股東發出邀請	佔發行在外股份 <b>70%</b> 以上
 溝通	舉辦 <b>23</b> 次會議	舉辦 <b>29</b> 次會議	佔發行在外股份 <b>50%</b> 以上
 薪酬委員會成員參與	薪酬委員會成員總共參與 <b>26</b> 次會議		參與 <b>50%</b> 的會議

薪酬委員會考慮股東反饋的共同主題及本公司長期以來的薪酬理念，作出了有意義的承諾及改變。

於股東溝通過程中，我們得知2023年「薪酬建議」獲得67%的支持率主要是由於股東對於薪酬委員會決定修改適用於2020年年度績效股票單位（「**2020年年度績效股票單位**」）的績效指標的權重的顧慮。如同先前所披露，薪酬委員會更加重視預先設定的相對股東總回報（「**rTSR**」）指標，是由於意識到根據COVID-19疫情暴發前設立的絕對增長目標衡量業績的難度，並就能使本公司應對疫情並變得更加強大的行動及績效作出認可。

在評估我們高級人員管理薪酬計劃的潛在變化及加強披露時，薪酬委員會及全體董事會考慮了股東溝通會議中出現的共同主題。下表概括了股東反饋的關鍵主題以及薪酬委員會對該等反饋的回應。

我們聽到的反饋	我們作出的行動
<ul style="list-style-type: none"> <li>就適用於2020年年度績效股票單位的績效指標中途變動的擔憂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 薪酬委員會承諾不會修改高級管理人員持有的長期股權激勵獎勵，除非出現特殊且不可預見的情況。</li> <li>✓ 與我們強調績效薪酬的薪酬計劃理念一致，薪酬委員會並無就於2023年歸屬的2020年合夥人績效股票單位及2021年年度績效股票單位(如下文所述)的支付結果進行任何酌情調整，有關授權的支付結果乃完全基於公式化結果。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>希望有限制地使用一次性激勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 薪酬委員會承諾，未來不向高級管理人員作出年度短期激勵及長期股權激勵計劃以外的一次性激勵，除非在新員工、晉升的情況下，或發生特殊及不可預見的情況。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>支持疫情前短期激勵計劃架構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 薪酬委員會批准的2023年及2024年短期激勵計劃架構恢復為COVID-19疫情前的短期激勵計劃架構。</li> <li>✓ 倘無特殊及不可預見的情況，針對COVID-19疫情薪酬委員會對2020年至2022年的短期激勵計劃作出其認為有必要的調整的情況預計不會再次出現。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>希望績效獎勵至少佔50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2023年及2024年長期股權激勵的授予價值的50%為績效股票單位。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>支持將環境、社會及管治指標按適度權重納入長期股權激勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 薪酬委員會批准在2023年及2024年年度績效股票單位授權中納入可量化的環境、社會及管治指標。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023年年度績效股票單位獎勵(「<b>2023年年度績效股票單位</b>」)的環境、社會及管治指標(權重為15%)與減少食物浪費及減少能源間接溫室氣體排放有關，與我們對氣候行動的公開承諾保持一致。</li> <li>• 就2024年年度績效股票單位獎勵的環境、社會及管治指標(權重為10%)而言，薪酬委員會選擇與我們產品中減鹽及減糖相關的營養目標，以回應對餐飲企業在營養方面的日益關注，並且所選指標與我們在營養方面的公開承諾一致。</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 希望將資本效率指標納入長期股權激勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 薪酬委員會批准將投資資本回報(「<b>投資資本回報</b>」)指標納入2024年年度績效股票單位獎勵。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 希望長期股權激勵與短期激勵計劃之間無重疊指標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2023年及2024年短期激勵及長期股權激勵計劃的架構恢復為本公司疫情前的慣例，避免短期激勵及長期股權激勵計劃項下的指標之間出現重疊。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 希望以MSCI中國指數外的基準評估相對股東總回報基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 就2024年年度績效股票單位獎勵而言，薪酬委員會批准了針對MSCI中國非必需消費品指數及標準普爾500非必需消費品指數成分股的相對股東總回報績效指標。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 薪酬委員會將相對股東總回報基準組由MSCI中國指數成分股變更為MSCI中國非必需消費品指數成分股，以加強基準組在市值及收入方面的行業相關性及規模可比性。</li> <li>• 儘管我們不在美國經營餐廳，薪酬委員會增加標準普爾500非必需消費品指數成分股為額外基準組，為我們相對於特定同行公司的相對股東總回報表現提供額外參考。</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 希望更可量化的個人績效目標及透明的信息披露</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 本公司亦已審閱並加強整體薪酬討論與分析披露以促進對於本公司高級管理人員薪酬計劃的更好的了解，包括加強對個人績效因素的披露。</li> </ul>

薪酬委員會對與本公司分享意見的本公司股東表示謝意。薪酬委員會認為有關回饋具有建設性，並將繼續徵求股東反饋，在評估我們的高級管理人員薪酬計劃及政策以及對我們的高級管理人員作出薪酬決定時考慮我們獨立薪酬顧問的意見以及未來「薪酬建議」事項投票的結果。

## 支持業務策略的2024年高級管理人員薪酬計劃

為進一步提升高級管理人員薪酬計劃，薪酬委員會已批准本公司2024年高級管理人員薪酬計劃的多項變更。

該等變更旨在相輔相成，從整體上支持本公司的「RGM」(意指「韌性、增長及護城河」)策略，以及於2023年9月舉行的投資者日上宣佈的2024年至2026年增長目標，同時回應股東反饋的共同主題。

	2024年至2026年目標	與策略一致的2024年短期激勵及長期股權激勵指標	短期激勵	長期股權激勵
 股東回報 <sup>1</sup>	約30億元 <sup>1</sup>	股東總回報相對於 MSCI 中國非必需消費品指數及標準普爾500非必需消費品指數成分股的百分位排名		✓
 門店總數	於2026年或之前開設20,000家門店	系統淨新增門店	✓	
 系統銷售額增長 <sup>2</sup>	高個位數至兩位數	同店銷售額增長	✓	
		系統銷售額		✓
 經營利潤增長 <sup>2</sup>	高個位數至兩位數	經調整經營利潤增長	✓	
 每股盈利增長 <sup>2</sup>	兩位數	投資資本回報率(ROIC)		✓
 其他策略舉措		活躍會員消費指數	✓	
		環境、社會及管治 — 減鹽減糖		✓

(1) 透過股份回購及現金股息所作的股東回報。

(2) 不計及外幣換算的影響。

無重疊

### 2024年長期股權激勵計劃

經考慮股東反饋，薪酬委員會批准了2024年年度績效股票單位獎勵，其將根據以下績效指標的實現情況歸屬：

2024年年度績效股票單位獎勵的績效衡量指標	權重
相對股東總回報百分等級	45%
— 相對於MSCI中國非必需消費品指數成分股(30%)	
— 相對於標準普爾500非必需消費品指數成分股(15%)	
系統銷售額(3年複合年增長率)	25%
投資資本回報(2026年)	20%
環境、社會及管治 — 減鹽減糖(3年累計)	10%

- 薪酬委員會將相對股東總回報基準組從MSCI中國指數成分股變更為MSCI中國非必需消費品指數成分股，以加強基準組在市值及收入方面的行業相關性及規模可比性。
- 儘管我們不在美國經營餐廳，薪酬委員會增加標準普爾500非必需消費品指數成分股為額外相對股東總回報基準組，為我們相對於特定同行公司的相對股東總回報表現提供額外參考。
- 此外，經考慮本公司的策略重點及股東反饋表示希望將資本效率衡量標準納入長期股權激勵計劃，薪酬委員會增加了投資資本回報指標，以激勵管理層專注於長期回報的投資，並對投資績效負責。
- 為體現我們對環境、社會及管治目標的支持，並進一步履行我們對營養的承諾，2024年年度績效股票單位授予中的10%將取決於與減少我們產品中的鹽和糖相關的可量化目標。薪酬委員會選擇此類目標乃為回應對餐飲公司在營養議題上的日益關注，並且所選擇的指標與我們對營養的公開承諾一致。
- 我們認為2024年年度績效股票單位授權的設計強調了股東長期價值的創造以及環境、社會及管治相關目標對本公司長期策略的重要性。

### 2024年短期激勵計劃

本公司於2023年已恢復至疫情前慣例，避免短期激勵及長期股權激勵計劃的目標重疊。就2024年短期激勵計劃而言，薪酬委員會選擇了其認為是本公司成功執行其業務計劃的關鍵指標的績效目標，而有關目標與本公司的「RGM」(意指「韌性、增長及護城河」)策略一致，以推動我們的店數、銷售額及利潤增長，而各目標均與我們公佈的目標一致。2024年短期激勵計劃的績效指標如下：

2024年短期激勵計劃的績效指標	權重
經調整經營利潤增長	50%
同店銷售額增長	20%
系統淨新增門店	20%
活躍會員消費指數	10%

- 薪酬委員會將同店銷售增長的權重由15%提高至20%，並將系統淨新增門店的權重由25%降低至20%，以平衡對現有門店收入增長及自身擴張的關注。
- 經考慮股東反饋，薪酬委員會批准在2024年短期激勵計劃中納入更多可量化的個人績效目標。

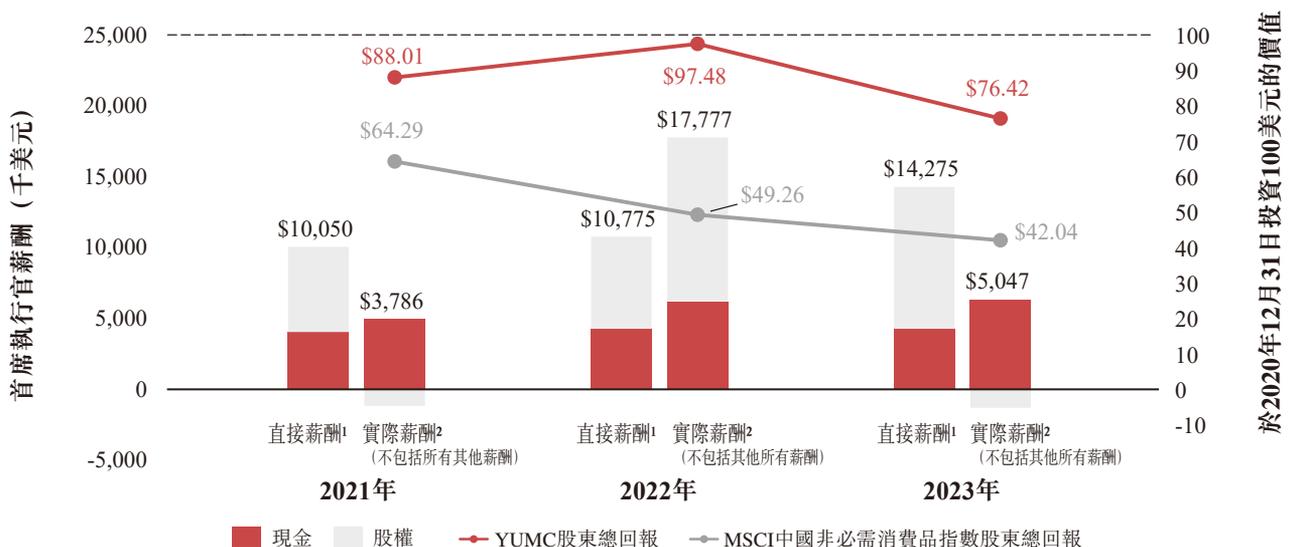
2024年初，經審閱獨立薪酬顧問提供的同行公司薪酬數據，薪酬委員會決定，相較於2023年，首席執行官及首席財務官於2024年的基本薪金、目標短期激勵機會及長期股權激勵獎勵的授予價值保持不變。

## 首席執行官績效薪酬分析

屈女士的2023年目標直接薪酬總額(包括基本薪金、目標短期激勵機會及長期股權激勵授予價值)顯著偏重於可變及基於績效的激勵薪酬，因為薪酬委員會希望屈女士的大部分薪酬與本公司業績及股東利益掛鉤。具體而言，就2023年而言，屈女士的目標直接薪酬總額中90%為可變薪酬，因此存在風險，而70%為長期股權激勵。透過將屈女士大部分目標直接薪酬總額與可變及基於績效的薪酬掛鉤，我們得以實現薪酬匹配績效的目標。下圖說明於2021年至2023年業績期間：

- 屈女士實際支付的薪酬(根據本委託投票說明書「薪酬與績效」一節所載基本薪金、短期激勵及長期股權激勵價值計算，並剔除於報告年度在薪酬概要表呈報為所有其他薪酬的金額(「**實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)**」))與本公司股東總回報表現一致。
- 本公司股價及整體績效顯著影響屈女士實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)。
- 於2021年至2023年三年期間，本公司股東總回報優於MSCI中國非必需消費品指數34.4個百分點，而我們相信這說明了我們相對於我們營運環境中的公司表現強勁。該等公司受與我們類似的市場表現因素的影響，例如受長時間的COVID-19疫情以及解除COVID-19疫情限制的時的影響。
- 與美國相比，中國的宏觀環境及經營市場可能顯著不同。於評估本公司及高級管理人員團隊的表現時，薪酬委員會考慮一系列因素，包括中國的經營環境、中國與美國的同行公司的表現、競爭市場及留任限制。

### 首席執行官3年薪酬對比股東總回報表現



- (1) 上圖目標直接薪酬總額(「**直接薪酬**」)包括基本薪金、目標短期激勵及年度長期股權激勵獎勵的授予價值(不包括一次性授予)。
- (2) 實際支付薪酬(「**實際薪酬**」)指實際支付的薪酬，有關詳情請參閱「薪酬與績效」一節。實際薪酬金額通過從第80頁的薪酬概要表(「**薪酬概要表**」)中所報告特定年份的薪酬中剔除薪酬概要表規定的當年授予的股權獎勵價值，並代之以截至所示年末的本年度授予的股權獎勵價值、以前年度授予的未歸屬的股權獎勵與上年末相比的變動額，以及年度授予的在所示年度歸屬的股權激勵與上年度末相比的變動額。有關詳情，請參閱第96頁開始的「薪酬與績效」披露。實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)或實際薪酬(不包括所有其他薪酬)進一步從實際支薪酬金額中剔除所有其他薪酬。
- (3) 股東總回報乃假設於2020年12月31日我們的普通股及MSCI中國非必需消費品指數的投資價值為100美元，並且所有股息均進行了再投資。

儘管屈女士實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)乃根據本公司「薪酬與績效」披露中的實際支付的薪酬計算得出，上述僅為補充披露，不應被視為替代「2023年薪酬概要表」或「薪酬與績效」的披露。

## 高級管理人員薪酬慣例

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最佳慣例

#### ✓ 我們做什麼

- 我們以與預先設定的績效目標相關的可變薪酬的形式提供了相當大比例的年度目標薪酬，其中屈女士2023年年度目標薪酬的90%屬於可變薪酬要素，因此存在風險
- 我們提供大比例為以股權獎勵形式的直接總目標薪酬
- 我們就股權授予設定多年歸屬期
- 短期激勵及績效股票單位設定最高薪酬機會
- 倘我們的股東總回報表現於績效期內為負，績效股票單位授予中的相對股東總回報部分將最高按目標值歸屬
- 倘發生長期激勵計劃下的控制權變更，我們的股權授予需觸發雙重條件方可歸屬
- 我們設有股權授予政策，當中訂明預先設定的年度股權授予日期
- 我們設有薪酬追回政策
- 我們聘用獨立薪酬顧問，其直接向薪酬委員會匯報
- 我們將高級管理人員薪酬與相關同行公司進行比較，反映我們在全球範圍內競爭高級管理人才
- 我們設有持股指引，包括達致指引前的持股要求
- 我們開展年度「薪酬建議」投票
- 我們進行年度股東溝通
- 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

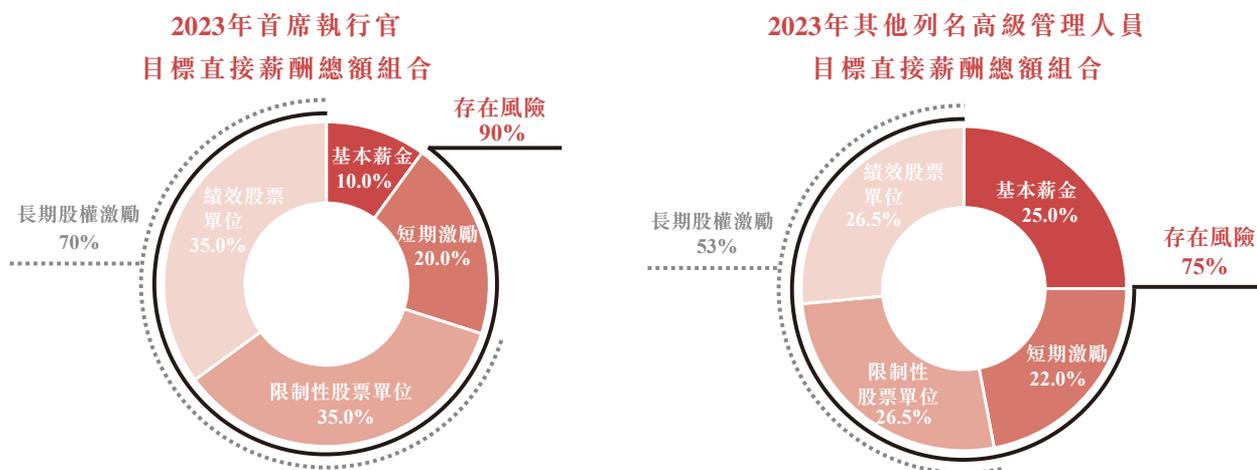
#### ✗ 我們不做什麼

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

## 高級管理人員薪酬計劃要素

本公司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)由年度績效現金獎金組成的短期激勵；及(iii)長期股權激勵。這三個組成部分構成了我們對列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額。我們相信這些關鍵要素符合本公司的薪酬理念及目標，即激勵及獎勵績效表現、吸引及留任合適人才以及使我們的高級管理人員與股東的利益保持一致。

下圖列示首席執行官屈女士及其他列名高級管理人員2023年年度目標直接薪酬總額主要側重於可變且存在風險的薪酬要素。該等要素(包括目標短期激勵計劃機會及年度長期股權激勵獎勵的授予價值)約佔屈女士2023年年度目標直接薪酬總額的90%，平均佔我們其他列名高級管理人員2023年年度目標直接薪酬總額的75%。此外，約70%的屈女士2023年年度目標直接薪酬總額以及平均約53%的其他列名高級管理人員2023年年度目標直接薪酬總額由長期股權激勵獎勵(包括績效股票單位及限制性股票單位)組成，其價值會根據本公司的股價出現波動。



## 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。

## 短期激勵(STI)

由年度績效現金獎金構成的短期激勵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2023年短期激勵結果的公式：

$$\begin{array}{c} \text{基本薪金} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{目標獎金百分比} \\ \text{(佔基本薪金的} \\ \text{百分比)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{團隊績效系數} \\ \text{(0\%至200\%)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{個人績效系數} \\ \text{(0\%至150\%)} \end{array} = \begin{array}{c} \text{最終短期激勵} \\ \text{(現金獎金)} \end{array}$$

薪酬委員會認為，上述設計對本公司而言效果良好，因為其允許本公司得以將年度績效現金獎金與本公司關鍵財務及營運目標的實現掛鉤，並根據公式基準確定支付金額，同時使薪酬委員會得以通過區分薪酬來表彰對我們整體績效作出貢獻並支持股東價值創造的關鍵個人成就。薪酬委員會認為此為一種平衡的方法，使我們得以激勵本公司績效目標的實現，並激發拓展個人績效。例如，如下文所進一步討論，薪酬委員會根據我們的公式化結果及行使負向自由裁量權，批准了150%的整體團隊系數，並通過應用為各列名高級管理人員確定的個人績效系數（範圍為90%至135%），根據個人績效結果減少或增加獎金。

### 團隊績效系數

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2023年短期激勵計劃的團隊績效衡量指標、目標及權重。2023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，包括當時COVID-19疫情帶來的持續不確定性，為預測未來業務業績帶來了挑戰。

與2022年短期激勵計劃所批准的績效指標相比，薪酬委員會決定移除外賣銷售額增長，並增加系統淨新增門店績效指標的權重，以支持本公司的整體營運計劃，包括推動堂食、外帶及外賣的銷售額增長。與往年一致，績效指標以增長率目標決定，並以2022年為基準衡量標準。此方法規定業績優於2022年方能獲得目標金額。此外，根據短期激勵計劃的設計，如績效低於門檻績效水平，則與該等指標相關的獎金將不予支付，而獎金則受達成或高於最高績效水平的績效最高支付上限的限制。

以下概述2023年團隊績效目標以及適用於列名高級管理人員的各項指標的權重。

## 本公司

團隊績效衡量指標	門檻	目標	最高	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長 <sup>(1)</sup> .....	10%	18%	50%	87%	200%	50%	100%
同店銷售額增長 .....	0%	2%	10%	7%	165%	15%	25%
系統淨新增門店 .....	1,000	1,200	1,500	1,697	200%	25%	50%
會員活躍度 <sup>(2)</sup> .....	—	—	—	—	—	10%	20%
公司團隊系數公式結果 .....							195%
負向自由裁量權後的公司 最終團隊系數 .....							<b>150%</b>

## 肯德基

團隊績效衡量指標	門檻	目標	最高	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長 <sup>(1)</sup> .....	5%	11%	32%	60%	200%	50%	100%
同店銷售額增長 .....	0%	2%	10%	7%	169%	15%	25%
系統淨新增門店 .....	800	900	1,000	1,202	200%	25%	50%
會員活躍度 <sup>(2)</sup> .....	0%	8%	18%	22%	200%	10%	20%
肯德基團隊系數公式結果 .....							195%
負向自由裁量權後的肯德基 最終團隊系數 .....							<b>150%</b>

- (1) 經調整經營利潤增長作為一項團隊績效系數，為經營利潤增長作出進一步調整，以排除特殊項目（即2022年及2023年為2020年合夥人績效股票單位確認的股權激勵費用），以及外幣換算的影響（不論正面或負面），因為我們認為外匯匯率變動可能導致經營利潤增長的呈現似乎優於或遜於業務業績表現。
- (2) 會員活躍度作為一項公司團隊績效系數，為肯德基及必勝客活躍會員消費指數的加權平均結果。肯德基及必勝客各自的活躍會員消費指數衡量的是會員銷售額的同比增長率衡量，不計及外幣換算的影響。
- (3) 汪先生以外的列名高級管理人員2023年團隊系數目標完全基於全公司績效。為了表彰汪先生擔任肯德基總經理的角色，其2023年團隊系數目標乃基於全公司績效的25%及肯德基績效的75%，以將其短期激勵的大部分直接與其責任範圍掛鉤。

如上文所述，本公司在總收入、經調整經營利潤及系統淨新增門店方面均創歷史新高，說明本公司成功執行了2023年的經營計劃，特別是在於2022年12月COVID-19疫情政策變更後業務復甦不確定的情況下得以完成。

基於我們於2023年的強勁表現，根據公式化績效結果，公司團隊系數及肯德基團隊系數達195%。儘管管理層滿意該等結果，管理層仍建議薪酬委員會考慮降低2023年公司團隊系數，考慮到公司的經營計劃乃於2022年底制定，即緊隨COVID-19政策變更之後。於制定目標時，整體業務復甦及行業復甦具有高度不確定性。儘管本公司得以利用自COVID-19疫情暴發以來實施的改善措施，實現創紀錄的收入及經調整經營利潤，本公司於2023年的業績不僅得益於公司強勁絕對的業績，亦得益於快於預期的市場復甦速度。經考慮本公司業績及管理層的建議，薪酬委員會行使負向自由裁量權，將公司團隊系數及肯德基團隊系數的支付比例從195%降低至150%。

### 個人績效系數

於2023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。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與各列名高級管理人員討論後，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。2023年績效目標是評估列名高級管理人員整體績效的框架。在此設計下，採用個人績效系數為本公司提供了一定程度的靈活性，以表彰績效並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。

用於確定2023年個人績效系數的年度績效目標屬於以下績效範疇：

- 促進創造長期股東價值；
- 加快品牌增長；
- 增強業務韌性；
- 拓展策略性護城河；及
- 推動環境、社會及管治及其他戰略舉措。

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已實現整體績效目標。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，討論首席執行官的推薦建議，並於行政會議上單獨會面，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，隨後諮詢其他獨立董事會成員，共同決定首席執行官的個人績效系數。

## 2023年首席執行官績效評估

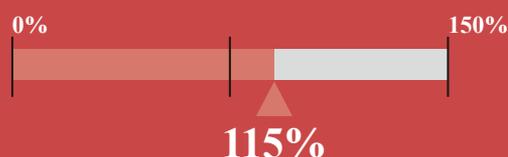
我們的首席執行官屈女士在領導百勝中國致力於在2023年實現強勁的財務及營運業績方面發揮了重要作用。我們的董事會繼續認可其卓越的領導能力。以下是薪酬委員會在釐定其個人績效因素時指出的屈女士2023年的若干績效亮點。

在設定個人績效目標時，我們使用與本公司營運指標相關的其他因素。個人績效因素目標旨在覆蓋不同層面，並與個人所擔任的相關角色及職責保持一致，從而在全公司培養紀律嚴格以及以績效為驅動力的文化。



屈翠容  
首席執行官

## 2023年個人績效系數



支柱	目標	成就	評估
推動業務增長 及股東價值創造  	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動業務復甦，於2023年收入增長<b>8%</b>，經調整經營利潤增長<b>18%</b>，該目標乃於2022年第四季度COVID-19疫情期間制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大幅超越2023年業務經營目標，全年總收入增長<b>21%</b>，經調整經營利潤增長<b>87%</b>（不計及外幣換算的影響）</li> </ul>	大幅超額完成
	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加股東回報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過股份回購及現金股息將股東回報增加至<b>8.33億美元</b></li> </ul>	達標
加速增長  	整體 <ul style="list-style-type: none"> <li>加強食品創新</li> <li>推動線上交易</li> </ul>	整體 <ul style="list-style-type: none"> <li>2023年推出超過<b>500</b>款新產品或升級產品</li> <li>透過創新菜單、性價比及有效的線上渠道，實現超過<b>17</b>億筆交易</li> </ul>	超額完成
	肯德基 <ul style="list-style-type: none"> <li>擴大牛肉漢堡及全雞產品線</li> <li>開設超過<b>800</b>家淨新增門店</li> <li>擴大新建加盟店，使其佔系統淨新增門店<b>15%</b>以上</li> <li>外賣銷售增長<b>12%</b></li> </ul>	肯德基 <ul style="list-style-type: none"> <li>全雞及牛肉漢堡相加佔銷售組合近<b>6%</b>，超過原味雞</li> <li>開設<b>1,202</b>家淨新增門店，門店總數量達<b>10,296</b>家，遍佈中國<b>2,000</b>多個城鎮</li> <li>加盟店佔我們的系統淨新增門店<b>15%</b></li> <li>在堂食復甦下仍成功使外賣銷售額提升<b>13%</b></li> </ul>	大幅超額完成

支柱	目標	成就	評估
	<p>必勝客</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開設<b>350</b>家淨新增門店</li> <li>開發必勝客新店模式作進一步滲透</li> <li>開發至少一項新類別</li> </ul>	<p>必勝客</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開設<b>409</b>家淨新增門店，於年底門店數量達<b>3,312</b>家</li> <li>必勝客新店模式較一般門店減少<b>11%</b>的前期投資，因而提高餐廳利潤率並創下淨新增門店數量紀錄</li> <li>開發並在指定城市試行一項新漢堡品類，並取得佳績</li> </ul>	超額完成
	<p>新興品牌／業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>實施新店模式</li> <li>推動業務轉虧為盈</li> </ul>	<p>新興品牌／業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>試行小肥羊及黃記煌的創新門店模式</li> <li>實現Lavazza、小肥羊及黃記煌的盈利改善</li> </ul>	達標
<p>增強業務韌性</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>與行業平均相比，實現更低的<b>商品成本</b></li> <li>將租金從固定租金優化為可變租金，並將租金與銷售額的比率降低至約<b>9%</b></li> <li>加強與設備供應商的合作關係，目標實現節省人民幣約<b>17百萬元</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>儘管稍微落後於首席執行官設定的挑戰目標，但我們的商品成本低於行業平均，展示出我們的採購效率及競爭優勢</li> <li>透過策略合作，努力確保可變租賃條款和積極的成本節約舉措，於2023年實現租金與銷售額的比率達<b>8.7%</b>，為過去10年最低水平。</li> <li>與中國領先供應商合作，成功開發新店內設備，透過協作及優化採購策略，節省人民幣約<b>34百萬元</b></li> </ul>	<p>稍落後目標</p> <p>達標</p> <p>大幅超額完成</p>
<p>拓展策略性護城河</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>領導端到端數字化</li> <li>加強會員招募及溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實現綜合數據庫及採用人工智能，並在提高銷量、減少勞動力成本及提高生產力方面帶來額外成果</li> <li>數字訂單收入超過<b>92億美元</b>，或佔本公司總銷售額約<b>89%</b></li> <li>肯德基及必勝客會員總數突破<b>470百萬名</b>，較上年增加<b>14%</b></li> <li>達成會員銷售額約佔肯德基及必勝客系統總銷售額的約<b>65%</b></li> </ul>	<p>大幅超額完成</p> <p>超額完成</p>

支柱	目標	成就	評估
	<ul style="list-style-type: none"> <li>為新門店取得黃金地段</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立策略合作夥伴關係，取得新門店黃金地段，例如購物中心、高速公路服務區及大學</li> </ul>	達標
	<ul style="list-style-type: none"> <li>將RGM(餐廳總經理)流動率維持在約9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實現餐廳總經理流動率約9%，突顯在人才留任及營運穩定性方面的有效領導力</li> </ul>	達標
推動環境、社會及管治舉措	<ul style="list-style-type: none"> <li>將食物銀行計劃擴展至90個城市</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將食物銀行計劃的覆蓋範圍擴大至118個城市的826家餐廳</li> </ul>	超額完成
	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少食物浪費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由於營業時間恢復正常及COVID-19政策改變後下單模式有所變動，導致稍超出2022年的廚餘量</li> </ul>	稍落後目標
	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定並實施路線圖以實現2035年及2050年的科學基礎目標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與2020年的基線相比，2023年每家公司門店的間接能源溫室氣體平均排放量減少26%，並消耗通過採用分散式光伏系統及綠色電力交易所產生的再生能源約8,000兆瓦時</li> </ul>	達標



## 2023年其他列名高級管理人員績效評估

於2023年，我們的列名高級管理人員團隊仍然致力於為股東創造長期價值，同時努力實現我們的財務及營運目標。委員會認為，高級管理人員團隊的整體表現對於2023年的眾多成就至關重要，因此認可該團隊在本年度的出色表現。釐定其他各列名高級管理人員的個人績效因素的方式與釐定首席執行官個人績效因素時所使用的穩健審查方法相似。根據首席執行官對其他各列名高級管理人員的個人績效因素的建議，委員會就相關預先制定的目標審閱及討論其他各列名高級管理人員的績效。以下是薪酬委員會在釐定個人績效因素時指出的其他各列名高級管理人員2023年的若干績效亮點。



**楊家威**  
首席財務官

- 推動系統銷售額增長21%，經調整經營利潤增長87%（不計及外幣換算的影響）
- 推動門店網絡擴張，實現在中國逾2,000個城市經營14,644家門店
- 持續調整成本架構，在可比基礎上實現了270個基點的餐廳利潤增長
- 致力於股東溝通並為股東回報策略作出貢獻
- 達到現金持有投資回報目標

100%



**汪濤**  
肯德基總經理

- 推動肯德基系統銷售額增長20%，經營利潤增長60%（不計及外幣換算的影響）
- 肯德基門店數量達10,296家，淨新增門店1,202家
- 透過改善基本能力，新店投資回報期維持在約兩年
- 推動食品創新，新產品為產品類別的銷售額貢獻達「1億美元俱樂部」
- 專注於推進食物銀行計劃及社區支持的環境、社會及管治舉措

135%



**黃進栓**  
前任首席顧客官

- 會員數量超過470百萬名，貢獻肯德基及必勝客系統銷售總額的約65%
- 提升肯德基及必勝客的活躍會員支出指數超過20%
- 透過吸引目標消費者及利用新興渠道，以擴大會員基礎
- 加強與戰略夥伴的合作
- 推出跨品牌環境、社會及管治方面的活動及營養舉措

100%



**陳永堅**  
前任首席法務官

- 調整本公司治理及合規政策及實踐，以適應不斷變化的監管規定
- 提高合規及風險管理，尤其是高風險領域
- 領導法律團隊內部的創新措施以提高效率
- 支持戰略項目及增長機會
- 提供有關可持續發展監察、策略實施及披露的策略諮詢

90%

## 長期股權激勵(LTI)

本公司向其高級管理人員提供長期股權激勵，以鼓勵作出可創造長期可持續股東價值的決策。於釐定年度股權授予的價值時，薪酬委員會將考慮以下各項：

- 上個年度個人及團隊績效；
- 於未來年度的預期貢獻；
- 高級管理人員的角色相對於本公司同行公司類似角色或基於薪酬調研數據的市場價值；及
- 實現本公司的持股指引。

### 2023年長期股權激勵獎勵

與2022年的30%績效股票單位相比，薪酬委員會決定將以績效股票單位形式授予的年度股權獎勵比例提高到長期股權激勵授予價值的50%，以增加與預先設定的績效目標掛鈎的年度長期激勵獎勵的比例。2023年長期股權激勵獎勵的剩餘50%以限制性股票單位的形式授予，以進一步符合市場慣例並支持歸屬期內的留任，同時保持長期股權激勵計劃的風險性質。隨著此變化，本公司的長期股權激勵計劃仍然完全面臨風險，因為獎勵的價值會根據我們的股價表現而出現波動，並且50%的長期股權激勵獎勵乃由基於績效的股權形式授予。

下表載列2023年授予列名高級管理人員年度股權激勵的詳情。

### 績效股票單位

- 績效期：2023年1月1日至2025年12月31日
- 績效衡量指標、權重及歸屬計劃表

績效衡量指標	權重	門檻 (40%支付 比率)	目標 (100%支付 比率)	最高 (200%支付 比率)
相對股東總回報百分等級 <sup>(1)</sup> .....	70%	25 <sup>th</sup>	55 <sup>th</sup>	85 <sup>th</sup>
戰略舉措 — 成本轉化 <sup>(2)</sup> .....	15%			
相對於中國CPI食品指數的本公司平均商品通膨指數.....		0.99	0.97	0.95
戰略舉措 — 環境、社會及管治 <sup>(2)</sup> .....	15%			
食物浪費百分比(三年平均數).....		1.89%	1.69%	1.49%
每家公司自有門店的能源間接溫室氣體排放減量(2025年與2020年相比).....		15%	20%	27%

- (1) 相對股東總回報按本公司相對於MSCI中國指數成分股取得的股東總回報成績衡量。選擇該指數乃因所納入的公司通常與本公司受到相同的市場條件的影響。股東總回報乃根據績效期間開始及結束(包括當日)前20個交易日的平均收市價計算，並假設股息作再投資。倘本公司的股東總回報績效為負，則相對股東總回報計量的支付金額以目標金額為限。
- (2) 薪酬委員會當時認為，環境、社會及管治及成本轉型績效目標嚴格但可實現，因此制定了目標，以便倘本公司在2023年至2025年績效期內成功執行其經營計劃，則可在目標績效水平上實現該等目標。

### 限制性股票單位

- 從授予日期一週年開始，分三年等額歸屬，受限於需在適用的歸屬日期之前繼續受僱。
- 支持本公司提供具有市場競爭力薪酬的薪酬理念，以吸引及留任高級管理人才。
- 薪酬委員會將年度限制性股票單位獎勵的行權期限由2022年的四年縮短至2023年的三年，以匹配年度績效股票單位獎勵的績效期限。

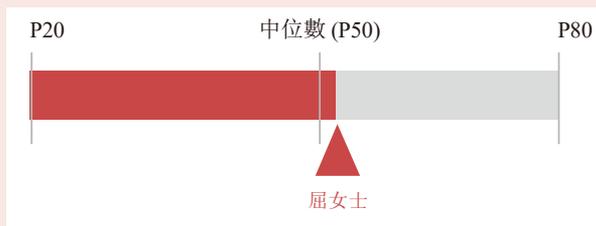
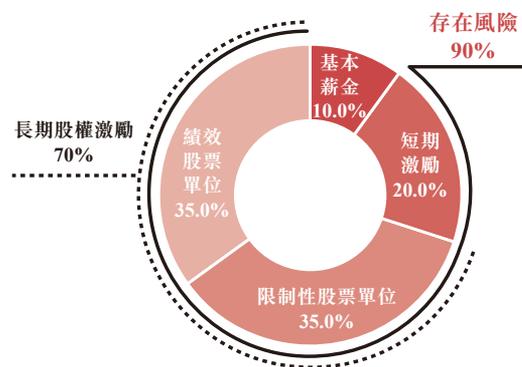
## 2023年列名高級管理人員薪酬

### 2023年首席執行官目標直接薪酬總額與短期激勵支付金額

經考慮獨立薪酬顧問的建議以及屈女士的個人績效、策略影響、任期以及相對於高級管理人員薪酬同行公司的薪酬水平後，薪酬委員會作出了以下2023年首席執行官的薪酬決定。

根據薪酬委員會獨立薪酬顧問的建議，薪酬委員會批准增加屈女士的長期股權激勵的授予金額。在批准時，薪酬委員會考慮到，於變更前，其長期股權激勵的授予價值缺乏競爭力（大約位於薪酬委員會批准的薪酬同行公司薪酬水平的四分之一分位），目標直接薪酬總額低於中位數。變更後，屈女士的目標直接薪酬總額略高於高級管理人員薪酬同行公司的中位數。

屈女士的長期股權激勵佔目標直接薪酬總額的比例由2022年的60%增至2023年的70%，而可變風險薪酬要素則由2022年的87%增至2023年的90%。



薪酬委員會認為該薪酬符合我們的績效薪酬理念，使首席執行官的利益與股東的利益保持一致。

以下載列2023年首席執行官目標直接薪酬總額與短期激勵支付金額。

2023年 基本薪金 (美元)	2023年 目標獎金 百分比 (佔基本薪金的百分比)	2023年 目標短期激勵 機會(現金獎金) (美元)	2023年 團隊系數	2023年 個人績效系數	2023年 最終短期激勵 支付金額 (現金獎金) (美元)	2023年 長期股權激勵 的授予價值 (美元)
1,425,000 <sup>(1)</sup>	200% <sup>(1)</sup>	2,850,000 <sup>(1)</sup>	150%	115%	4,916,250	10,000,000 <sup>(2)</sup>

(1) 與2022年相比並無變動。

(2) 由2022年的6,500,000美元增加3,500,000美元。有關薪酬委員會在批准有關變動時的考慮因素，請參閱上文披露。

## 一 合約及遺留的稅收平衡福利對首席執行官2023年總薪酬的影響

首席執行官的2023年薪酬概要表中報告的金額包括與屈女士行使2018年之前授予的股票增值權相關的360萬美元的稅金補償。屈女士獲稅收平衡福利的合約權利乃YUM! Brands, Inc. (「YUM」)在分拆之前向若干列名高級管理人員提供的遺留福利，旨在使個人處於與居住國相同的納稅地位。分拆後，薪酬委員會逐步取消了列名高級管理人員的稅收平衡福利(根據遺留安排的若干福利除外)。

於2023年，屈女士行使了2015年及2016年的股票增值權以及2017年的部分股票增值權。根據2023年財政年度結束時未行權的股權授予所示，屈女士持有80,197股2017年股票增值權，行權價為26.56美元，其仍享有平衡稅收優惠。舉例而言，倘這些股票增值權以每股42.43美元(本公司於2023年12月29日普通股的收市價)行使，則剩餘的稅收平衡福利約為650,000美元。

### 2023年其他列名高級管理人員目標直接薪酬總額與短期激勵支付金額



以下載列2023年其他列名高級管理人員各自的目標直接薪酬總額與短期激勵支付金額。

姓名	2023年 基本薪金 (美元)	2023年 目標獎金 百分比 (佔基本 薪金的 百分比)	2023年 目標短期 激勵機會 (現金獎金) (美元)	2023年 團隊系數	個人 績效系數	2023年 最終 短期激勵 支付金額 (現金獎金) (美元)	2023年 長期 股權激勵 的授予價值 (美元)
楊先生	840,000 <sup>(1)</sup>	100% <sup>(1)</sup>	840,000 <sup>(1)</sup>	150%	100%	1,260,000	2,500,000 <sup>(2)</sup>
汪先生 <sup>(3)</sup>	600,000	90%	540,000	150%	135%	1,047,221	1,300,000
黃先生	762,200 <sup>(1)</sup>	80% <sup>(4)</sup>	609,760 <sup>(1)</sup>	150%	100%	934,060	1,000,000 <sup>(4)</sup>
陳先生	630,000 <sup>(1)</sup>	80% <sup>(1)</sup>	504,000 <sup>(1)</sup>	150%	90%	680,400	1,200,000

(1) 與2022年相比並無變動。

(2) 楊先生的長期股權激勵授予價值由2022年的1,580,000美元有所增加。考慮到楊先生的長期股權激勵獎勵的授予價值缺乏競爭力，薪酬委員會批准於2023年增加楊先生的長期股權激勵獎勵的授予價值。調整後，楊先生的目標直接薪酬總額大約位於薪酬委員會批准的高級管理人員薪酬同行公司的中位數。

- (3) 薪酬委員會批准了汪先生薪酬的以下調整，以反映彼於2022年晉升為肯德基總經理後職責的增加：
- 基本薪金相較於2022年的460,747美元有所增加；
  - 目標短期激勵機會由基本薪金的75%增至90%；
  - 長期股權激勵的授予價值相較於2022年的750,000美元有所增加；及
  - 汪先生的團隊系數成就的25%乃基於本公司團隊系數結果，75%乃基於肯德基團隊系數結果，以便將其短期激勵的很大一部分直接與其職責範圍掛鉤。
- (4) 黃先生2023年目標短期激勵機會由100%下降至80%。黃先生2023年長期股權激勵的授予價值相較於2022年的1,330,000美元有所下降。

### 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獲得若干僱傭福利。我們認為我們提供的福利為留任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一種方式。

**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留任管理人才的薪酬理念。

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。

本公司亦擁有高級管理人員離職補償計劃，向薪酬委員會選定參與計劃且根據計劃經歷合資格終止僱傭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。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。有關本公司尚未行使的股權授予的授予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2023年12月31日就終止僱傭或控制權變更應付予各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。

**黃先生及陳先生的過渡。**由於黃先生及陳先生分別從本公司辭任，本公司與黃先生及陳先生各自簽訂了過渡及顧問協議。根據過渡及顧問協議，兩人均在各自的職位上任職至2023年12月31日，然後擔任顧問角色，協助處理與其角色相關的各種過渡事宜（就黃先生而言，任期至2024年6月30日，而就陳先生而言，則

為2024年2月29日)。根據過渡及顧問協議，各人每月均會因其服務獲得諮詢費，並且在2023年12月31日之前仍有資格根據其服務獲得2023年短期激勵計劃的支付。黃先生及陳先生的尚未獲授的獎勵將繼續根據彼等在各自諮詢期內的持續服務歸屬，而就黃先生而言，根據基於彼退任資格狀況的基本獎勵協議的條款進行歸屬。黃先生仍有資格參加2024年短期激勵計劃，目標獎金機會相當於其基本薪金的30%，而任何支付將根據當年的實際績效並根據其在當年的服務時間按比例確定。根據過渡協議的條款，黃先生及陳先生均不會因離任而獲得任何高級管理人員現金離職補償計劃費，惟相當於過去12個月平均每月基本薪金五倍的一次性金額除外，其反映中國法律對合理對價的法定要求，以換取其同意受有關僱傭關係終止後不競爭承諾的約束。彼等亦同意受有關不招攬、不貶低及不披露的承諾的約束。倘任何高級管理人員違反及／或未能遵守過渡協議中的競業禁止或競業限制條款，其將被要求向本公司支付該款項三倍的違約金。

**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參與管理人員基本薪酬10%的供款。於2023年，所有列名高級管理人員(汪先生除外)均為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，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。**如前文「薪酬討論與分析」所述，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鼓勵支持我們長期增長及策略的行動的願望。由於本公司正在設計吸引、留任及激勵全球人才的高級管理人員薪酬計劃，本公司提供與海外職務有關的若干津貼作為具競爭力的薪酬待遇的一部分，以吸引及留任全球外派高級管理人員。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。

有關列名高級管理人員於2023年收取的津貼詳情，請參閱本薪酬討論與分析內的「2023年所有其他薪酬表」。

**YUM遺留的稅收平衡福利。**我們自YUM分拆前，我們的前任母公司向兩名列名高級管理人員，屈翠容女士及黃進栓先生，提供稅收平衡福利，作為彼等薪酬的一部分。該等稅收平衡福利指與前母公司訂立的遺留安排，旨在從納稅義務的角度將列名高級管理人員置於與居住國相同的位置。分拆後，薪酬委員會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)。儘管這些是分拆前達成的遺留安排，惟此類安排的薪酬將反映為對本公司提供服務的薪酬，並將作為薪酬納入適用年度的報酬概要表中。請參閱「2023年所有其他薪酬表」，以了解與這些遺留薪酬安排有關的2023年薪酬。

## 過往授予的績效股票單位的支付結果

### 2020年合夥人績效股票單位支付結果

誠如本公司2021年委託投票說明書所披露，於2020年2月，薪酬委員會向本公司及其附屬公司選定員工授予績效股票單位獎勵（「**2020年合夥人績效股票單位**」），該等員工被認為對本公司執行策略運營計劃至關重要，包括各列名高級管理人員。授出2020年合夥人績效股票單位預定基於由2020年1月1日開始至2023年12月31日結束的四年績效期間本公司就實現有關股價、經調整總收入及經調整每股攤薄盈利增長以及轉型目標的績效情況而歸屬。根據2020年合夥人績效股票單位授予，視乎績效而定，有關歸屬可介乎目標股份數量的0%至200%。2020年合夥人績效股票單位授予屬於一次性性質，授出旨在(i)解決來自中國新零售平台公司以及其他新創公司日益激烈的競爭以及本公司高級管理人員薪酬計劃與相關競爭市場之間的薪酬差距；(ii)激勵薪酬委員會認為將有助於業務增長及卓越股東價值創造的創業思維及轉型績效；及(iii)促進長期留任人員，而由於在授予2020年合夥人績效股票單位授予前數年出現高級領導人員的變動，這一點變得越來越重要。

下表載列2020年合夥人績效股票單位授予各項衡量標準的門檻、目標及最高達成水平、權重及實際業績：

績效衡量指標	門檻 (50%) 支付金額	目標 (100%) 支付金額	最高 (200%) 支付金額	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
股價 <sup>(1)</sup> .....	\$60	\$80	\$100	\$65.55	63.9%	55%	35.1%
經調整總收入複合年增長率 <sup>(2)</sup> .....	5%	8%	12%	7.5%	91.2%	20%	18.2%
經調整EBITDA複合年增長率 <sup>(3)</sup> .....	4%	7%	10%	4.7%	62.0%	15%	9.3%
轉型目標 <sup>(4)</sup> .....	—	—	—	—	200%	10%	20%
最終支付比率.....							82.6%

- (1) 股價指績效期間任何連續六十(60)個交易日本公司普通股股份收市價的最高滾動平均值(即算術平均值)。
- (2) 經調整總收入指就截至2023年12月31日止年度10-K表格的年度報告所載合併財務報表(「**經審核財務報表**」)呈報的總收入，但作出進一步調整以撇除(i)與加盟店及聯營合營公司往來交易的收入；(ii)若干新興品牌產生的收入；及(iii)外匯波動的影響。績效目標基於2019年年底業績衡量，2019年為衡量複合年增長率的基準年。
- (3) 經調整EBITDA指就截至2023年12月31日止年度10-K表格的年度報告所呈報的經調整EBITDA，但作出進一步調整以撇除(i)若干新興品牌產生的EBITDA；(ii)若干非經常性調整；及(iii)外匯波動的影響。績效目標基於2019年年底業績衡量，2019年為衡量複合年增長率的基準年。

- (4) 2020年合夥人績效股票單位的轉型目標與端到端數字化有關，其根據從農田到餐桌的端到端數字化項目的進展及成就衡量，從而整合關鍵營運及供應商數據，提高營運效率，並增強客戶體驗。薪酬委員會於績效期間定期審閱端到端項目的進度。薪酬委員會在確定該績效指標的支付金額為200%時的考慮因素包括下列各項：
- 端到端數字化項目的完成範圍與預先訂立的目標相比更廣，其中運用大數據及演算法的食品安全及質量管理系統智能食品安全防控榮獲中國食品科學技術獎項「科技創新獎一等獎」。
  - 端到端數字化對推動會員計劃及數字銷售的增長而言發揮重要作用，包括採用人工智能技術。截至2023年底，肯德基及必勝客的會員計劃會員數量超過4.7億，與2019年底前的約2.4億相比近乎加倍。於2023年，會員銷售額約佔肯德基及必勝客系統銷售額的約65%。數字銷售額由2019年的43億美元增至2023年的92億美元，增長超過一倍。
  - 本公司對端到端數字化的投資極大地提升了營運效率，包括透過物流中心以至門店的實時存貨可見性、銷售預測及門店智慧補充存貨以及勞動力安排，而我們相信這將支持本公司實現其未來增長目標。

根據本公司的績效與預先設立的績效目標相比，薪酬委員會確認支付水平為目標的82.6%。如上文所述，薪酬委員會並未對2020年合夥人績效股票單位的公式支付結果作出任何酌情調整。

### 2021年年度績效股票單位支付結果

2023年是本公司2022年委託投票說明書中披露的2021年年度績效股票單位獎勵（「**2021年年度績效股票單位**」）的2021年至2023年績效期間的最終年度。根據2021年年度績效股票單位計劃，績效股票單位將於2021年1月1日至2023年12月31日三年績效期間根據持續服務及有關相對股東總回報的績效目標的實現情況、經調整總收入及經調整每股攤薄盈利增長，以普通股的形式結算。根據業績，2021年年度績效股票單位授予目標股份數量的歸屬範圍可介乎0%至200%，而倘本公司的絕對股東總回報績效於績效期內為負，則績效股票單位中的相對股東總回報將最高按目標值歸屬。

下表載列2021年年度績效股票單位授予各項衡量標準的門檻、目標及最高達成水平、權重及實際業績：

績效衡量指標	門檻 (50%) 支付金額	目標 (100%) 支付金額	最高 (200%) 支付金額	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
相對股東總回報百分等級 <sup>(1)</sup> .....	30 <sup>th</sup>	55 <sup>th</sup>	80 <sup>th</sup>	57 <sup>th</sup>	100.0%	50%	50.0%
經調整總收入複合年增長率 <sup>(2)</sup> .....	8%	11%	14%	12.7%	156.8%	25%	39.2%
經調整每股攤薄盈利 複合年增長率 <sup>(3)</sup> .....	10%	14%	18%	18.7%	200.0%	25%	50.0%
最終支付比率 .....							139.2%

- (1) 相對股東總回報按本公司相對於MSCI中國指數的成分股取得的股東總回報成績衡量。股東總回報乃根據績效期間開始及結束(包括當日)前20個交易日的平均收市價計算,並假設股息作再投資。倘本公司的股東總回報績效為負,則相對股東總回報業績的支付金額以目標金額為限。
- (2) 經調整總收入指經審核財務報表所呈報的總收入,但作出進一步調整以撇除(i)與加盟店及聯營合營公司往來交易的收入;(ii)若干新興品牌產生的收入;及(iii)外匯波動的影響。績效目標基於2020年年底業績衡量,2020年為衡量複合年增長率的基準年。
- (3) 經調整每股攤薄盈利界定為經調整淨利潤除以發行在外的經調整加權平均普通股及攤薄潛在普通股,其中:
- 經調整淨利潤指10-K表格內的本公司年度報告中呈列的經調整淨利潤,但作出進一步調整以撇除:(i)若干新興品牌產生的收入,(ii)計劃或實際匯回的所得稅開支影響;(iii)按公允價值計量的股權投資的投資收益或虧損;(iv)若干非經常性調整;(v)外匯波動的影響;及(vi)上述調整的所得稅影響。績效目標基於2020年年底業績衡量,2020年為衡量複合年增長率的基準年。
  - 發行在外的經調整加權平均普通股及攤薄潛在普通股指經審核財務報表附註5中呈列的發行在外的加權平均普通股及攤薄潛在普通股,並作出進一步調整以撇除:(i)與若干股份回購有關的股數的影響;(ii)本公司的全球發售及於香港聯交所的第二上市引發的對股數的影響;(iii)YUM員工持有的發行在外股份的影響;及(iv)與2020年合夥人績效股票單位有關的攤薄股份。

根據本公司的績效與預先設立的績效目標相比,薪酬委員會確認支付水平為目標的139.2%。如上文所述,薪酬委員會並未對2021年年度績效股票單位的公式支付結果作出任何酌情調整。

## 如何作出薪酬決策

### 高級管理人員薪酬理念

薪酬委員會至少每年審閱公司的高級管理人員薪酬計劃，以評估該計劃是否持續與以下薪酬委員會通過的薪酬目標保持一致：

- **薪酬匹配績效**：列名高級管理人員年度目標直接薪酬總額主要基於績效並存在風險，以獎勵根據預先設定的目標衡量的短期及長期績效，包括本公司的整體績效以及個人績效及貢獻。
- **與股東利益保持一致**：高級管理人員的利益應透過持有股權的風險及回報與股東利益保持一致，包括專注於使用長期激勵授予，並施加持股保留要求。
- **吸引並留任合適的人才**：在不斷變化的中國監管及營運環境中，我們須吸引及留任具備在中國大規模營運所需的特定技能的高級管理人員，包括管理大規模的供應鏈、門店及數字化經營的挑戰及複雜性，以及深入了解美國及中國複雜監管制度以及紐約證券交易所及香港證券交易所的治理規定。本公司的高級管理人員薪酬計劃可能與我們的美國同行公司有所不同，以反映吸引、留任及激勵具備符合本公司特性所需的具備特定技能的全球人才的需要。

### 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2023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舉行行政會議。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。

### 獨立薪酬顧問的角色

薪酬委員會就有關列名高級管理人員2023年目標薪酬水平的合理性和競爭性、高級管理人員薪酬計劃和政策的設計以及薪酬相關治理項目，包括機構股東及其顧問的政策情況向其獨立薪酬顧問美世(香港)有限公司(「美世」)尋求諮詢及意見。美世出席了所有委員會會議，包括沒有管理層參與的行政會議，並根據委員會的要求處理了各種其他事項。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激勵及保留合適人才，其反映了我們的業務及經營所在的地理位置。我們使用了一組由上市公司組成的同行公司群體來評估我們整體薪酬計劃不同組成部分的水平，以評估其是否保持競爭力，並評估我們的年度及長期激勵計劃的設計及架構。

薪酬委員會根據獨立薪酬顧問的建議批准的同行公司乃基於客觀的篩選標準，通常由美國、大中華區及歐洲的餐廳、酒店及食品行業中規模相似的公司組成，以及代理諮詢公司認為是本公司同行公司並有公開薪酬數據披露的公司。儘管我們不在美國或歐洲經營餐廳，但根據美世的建議，我們已將這些地區的公司納入同行公司，以反映我們的競爭市場，原因是我們在全球範圍內爭奪來自這些市場的高級管理人才。

於2022年9月，薪酬委員會經討論決定保留用於評估2022年薪酬決策的由17家美國公司及9家非美國公司組成的相同同行公司，並重新批准以下同行公司以評估2023年薪酬。百勝中國的收入及市值在同行公司中排名第50分位。

2023年高級管理人員薪酬同行公司		收入及市值
Aramark Corporation	Kellogg Company	
中國蒙牛乳業有限公司	聯想集團有限公司	
Chipotle Mexican Grill, Inc.	領展房地產投資信託基金	
周大福珠寶集團有限公司	萬豪國際集團	
Compass Group PLC	McCormick & Company, Incorporated	
Conagra Brands, Inc.	McDonald's Corporation	
Darden Restaurants, Inc.	Restaurant Brands International Inc.	
Domino's Pizza, Inc.	Sodexo S.A.	
Doordash, Inc.	Starbucks Corporation	
Expedia Group, Inc.	Techtronic Industries Company Limited	
General Mills, Inc.	The Hershey Company	
海底撈國際控股有限公司	康師傅控股有限公司	
希爾頓全球控股有限公司	Yum! Brands, Inc.	

就除首席執行官以外的高級管理人員而言，我們使用2023年同行公司的數據，並補充了美世在中國、中國香港和美國開展的三次高級管理人員薪酬調研中的綜合數據，並對規模進行調整以反映本公司收入。該調研信息為我們提供有關經營及爭奪高級管理人才的地區薪酬水平的更廣泛資料。於2023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當的職位的調研數據的報告。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。薪酬委員會亦審閱了包括全面薪酬、福利及股票所有權詳情的詳細記錄表，並將首席執行官已實現的直接薪酬總額及可實現的股權與同行公司進行比較。薪酬委員會在作出薪酬決定時考慮了該等信息以及上述同行公司數據。

## 競爭定位

於2023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機會的目標薪酬水平的參考框架。薪酬委員會已就獨立薪酬顧問提供的市場數據進行嚴格審閱，來設定較市場數據具備競爭力的目標直接薪酬總額，並同時考慮了內部薪酬公平性、各高級管理人員的經驗、領導力影響及對我們的策略及使命的重要性，以及競爭性聘委及留任壓力。

## 薪酬政策

### 薪酬追回政策

根據本公司的薪酬追回政策，以及《多德—弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》第954條以及相關紐交所上市規則的要求，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授出予現任或前任高級管理人員的任何績效授予。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（「**追回期**」）獲得的任何績效授予。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授予、獲取或歸屬的任何現金或股權獎勵。此外，本公司的薪酬追回政策規定，倘現任或前任非高級管理人員的不當行為完全或部分導致了重述，且倘不追回或取消則導致其不公平獲利，則薪酬委員會可追回或取消在追回期內收到的任何績效獎勵。

### 股權獎勵授予政策

本公司的股權獎勵授予政策訂明股權授予的若干程序，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努力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，高級管理人員須自委任日期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%的歸屬或行使股權授予（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%的歸屬或行使股權授予產生的除稅後股份，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要求
首席執行官 .....	6倍
首席財務官 .....	3倍
肯德基總經理 .....	2倍
前任首席顧客官 .....	2倍
前任首席法務官 .....	2倍

#### 計入指引的部分

- ✓ 未歸屬的限制性股票單位
- ✓ 個人、配偶及／或受扶養子女共同或單獨擁有的股份

#### 不計入指引的部分

- ✗ 股票增值權(不論已歸屬與否)
- ✗ 尚未獲取的績效股份單位

## 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，薪酬討論與分析載入本委託投票說明書中，並以引述方式納入截至2023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

## 2023年薪酬概要表

下表及腳註總結於2023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2022及2021財政年度列名高級管理人員獲授予、賺取或獲支付的薪酬總額。於2023財政年度，本公司的列名高級管理人員為其首席執行官、首席財務官及另外三名為獲最高薪酬高級管理人員，其於截至2023年12月31日擔任高級管理人員。

姓名及主要職位	年份	薪金 (美元)	獎金 (美元)	股票授予 (美元) <sup>(1)</sup>	期權/ 股票 增值權 授予 (美元)	非股權 激勵計劃 薪酬 (美元) <sup>(2)</sup>	所有 其他薪酬 (美元) <sup>(3)</sup>	總計 (美元) <sup>(4)</sup>	經調整 總薪酬 (無遺留 稅款退還) (美元) <sup>(5)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
屈翠容..... 首席執行官	2023	1,425,000	—	10,000,132	—	4,916,250	3,994,410	20,335,792	16,706,971
	2022	1,418,750	—	6,035,116	3,250,011	4,788,000	401,002	15,892,879	15,892,879
	2021	1,341,667	—	5,703,920	3,000,004	3,607,246	2,902,835	16,555,672	13,993,639
楊家威..... 首席財務官	2023	840,000	—	2,500,076	—	1,260,000	219,992	4,820,068	—
	2022	836,667	—	1,458,490	790,010	1,411,200	198,795	4,695,162	—
	2021	791,512	—	2,401,075	750,014	1,032,164	135,769	5,110,534	—
汪濤..... 肯德基總經理	2023	565,360	—	1,300,132	—	1,047,221	99,679	3,012,392	—
黃進栓..... 前任首席顧客官	2023	762,200	—	1,000,068	—	934,060	330,604	3,026,932	—
	2022	760,350	—	1,333,522	665,014	970,896	305,908	4,035,690	—
	2021	740,000	—	667,558	625,000	847,441	320,245	3,200,244	—
陳永堅..... 前任首席法務官	2023	630,000	—	1,200,069	—	680,400	199,946	2,710,415	—
	2022	627,500	—	1,045,708	600,004	483,840	172,256	2,929,308	—
	2021	595,000	—	2,100,748	562,502	619,967	177,468	4,055,685	—

- 本欄中報告的2023年金額指授出予各列名高級管理人員的2023年年度績效股票單位及限制性股票單位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。於授予日期限制性股票單位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。就2023年年度績效股票單位而言，相對股東總回報績效指標的公允價值乃根據蒙特卡羅模擬模型的結果而定，而其他績效指標的公允價值乃基於我們普通股於授出日期的收市價以及授予績效股票單位數量。有關計算限制性股票單位和績效股票單位授予的授予日期公允價值所使用的相關假設的進一步討論，請參閱經審核財務報表附註14。假設將達到最高水準的績效條件，2023年年度績效股票單位於授予日期的最高價值如下：屈女士，6,500,159美元；楊先生，1,625,083美元；汪先生，845,143美元；黃先生，650,033美元；及陳先生，780,065美元。
- 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獲取的年度獎勵金額，於薪酬討論與分析的「短期激勵(STI)」詳述。
- 本欄中的2023年金額於下文2023年所有其他薪酬表及該表格腳註中詳述。
- 計入薪金、非股權激勵計劃薪酬及所有其他薪酬一欄的若干薪酬以人民幣或港元計值，分別使用匯率7.08及7.83兌換為美元。

- (5) 本欄中的金額是乃首席執行官的「總計」欄中減去下文2023年所有其他薪酬表中反映的首席執行官遺留的稅金補償計算得出。在我們從YUM分拆之前，我們的前母公司向兩名列名高級管理人員屈女士及黃先生提供稅收平衡福利，作為薪酬的一部分。這些稅收平衡福利指YUM在分拆之前向若干列名高級管理人員提供的遺留福利，其目的是從稅收責任的角度將列名高級管理人員置於與如同其位於其居住國。分拆後，薪酬委員會逐步取消了列名高級管理人員的稅收平衡福利(根據遺留安排的若干原始福利除外)。於2023年，屈女士行使了2015年及2016年的股票增值權以及2017年的部分股票增值權。2023年薪酬概要表中報告的金額包括與屈女士行使2018年之前授予的股票增值權相關的360萬美元稅金補償。我們透過從「總計」欄中減去下文2023年所有其他薪酬表中反映的遺留的稅金補償額以提供此補充總計，因為我們認為其更好地反映薪酬委員會作出的薪酬決定，原因是根據原始稅金收取的薪酬指分拆前簽訂的遺留合約協議。此欄中所呈報的金額與根據薪酬概要表規則計算的「總計」欄中所呈報的金額不同，且不能取代該金額。根據2023財政年底未行使的股權授予所示，屈女士持有80,197股2017年股票增值權股份，行使價為26.56美元，仍享有稅收平衡福利。舉例來說，倘該等股票增值權以每股42.43美元(本公司普通股於2023年12月29日的收市價)行使，則剩餘的稅收平衡福利約為650,000美元。

## 2023年所有其他薪酬表

下表及腳註總結於2023年薪酬概要表「所有其他薪酬」一欄所載於截至2023年12月31日止財政年度本公司列名高級管理人員獲授予、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) <sup>(1)</sup>	税金補償 (美元) <sup>(2)</sup>	退休計劃供款 (美元) <sup>(3)</sup>	其他 (美元) <sup>(4)</sup>	總計 (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
屈女士.....	125,669	3,628,821	142,518	97,402	3,994,410
楊先生.....	90,351	—	80,513	49,128	219,992
汪先生.....	42,390	—	—	57,289	99,679
黃先生.....	91,394	130,714	76,220	32,276	330,604
陳先生.....	91,850	—	60,384	47,712	199,946

- (1) 本欄中的金額指：屈女士的教育報銷41,464美元及住房成本補貼84,205美元；楊先生、陳先生、黃先生及汪先生的住房成本補貼。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) 本欄中有關屈女士及黃先生的金額指與本公司前母公司簽訂的遺留的税金補償，其規定補償因行使2018年之前授予的股權激勵而在2023年實現的收益所產生的稅項。該等遺留的税金補償並不代表任何新利益，而是本公司根據現有合同約定的付款。
- (3) 本欄指所有所有列名高級管理人員(汪先生除外)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2023年，屈女士探親假報銷64,942美元及交通津貼25,434美元。

## 2023年授出的計劃項下的授予

下表提供有關本公司列名高級管理人員於2023年參與的年度激勵計劃，包括於2023年根據2022年長期激勵計劃向本公司列名高級管理人員授出的2023年年度績效股票單位及限制性股票單位。

姓名	授予日期	非股權激勵計劃授予項下的 估計未來支付額 <sup>(1)</sup>			股權激勵計劃授予項下的 估計未來支付額			所有其他 股票授予： 股份或股票 單位數目 (#) <sup>(2)</sup>	所有 其他期權/ 股票、 期權/股票、 股票、 期權及股票 期權及股票 期權及股票 期權及股票		
		下限 (美元)	目標 (美元)	上限 (美元)	下限 (#)	目標 (#)	上限 (#)		所有其他 股票授予： 期權相關 證券數目 (#)	授予的 行使或 基準價格 (美元/股)	授予於 授予日期 的公允價值 (美元) <sup>(3)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
屈女士 .....	—	—	2,850,000	8,550,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/9/2023 <sup>(4)</sup>	—	—	—	25,735	64,338	128,676	—	—	—	5,000,099
	2/9/2023	—	—	—	—	—	—	80,464	—	—	5,000,033
楊先生 .....	—	—	840,000	2,520,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/9/2023 <sup>(4)</sup>	—	—	—	6,434	16,085	32,170	—	—	—	1,250,068
	2/9/2023	—	—	—	—	—	—	20,116	—	—	1,250,008
汪先生 .....	—	—	540,000	1,620,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/9/2023 <sup>(4)</sup>	—	—	—	3,346	8,365	16,730	—	—	—	650,085
	2/9/2023	—	—	—	—	—	—	10,461	—	—	650,047
黃先生 .....	—	—	609,760	1,829,280	—	—	—	—	—	—	—
	2/9/2023 <sup>(4)</sup>	—	—	—	2,574	6,434	12,868	—	—	—	500,027
	2/9/2023	—	—	—	—	—	—	8,047	—	—	500,041
陳先生 .....	—	—	504,000	1,512,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/9/2023 <sup>(4)</sup>	—	—	—	3,088	7,721	15,442	—	—	—	600,045
	2/9/2023	—	—	—	—	—	—	9,656	—	—	600,024

- (1) (c)、(d)及(e)欄內的金額為基於2023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2023年績效支付的年度激勵薪酬授予的實際金額於2023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、績效目標及目標授予比例於薪酬討論與分析中「短期激勵(STI)」闡述。
- (2) (i)欄內的金額為授予各列名高級管理人員的限制性股票單位數目。限制性股票單位將於授予日期的第一、二及三週年按相同比例分期歸屬，惟被授予以須於直至適用歸屬日期持續受僱。於歸屬期內，限制性股票單位將予以調整，以反映股息等值物累計，並將於相關股份歸屬時作為本公司額外股份分配。
- (3) 本欄中報告的2023年金額指授予各列名高級管理人員的2023年年度績效股票單位及限制性股票單位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。就2023年年度績效股票單位而言，相對股東總回報績效指標的公允價值乃根據蒙特卡羅模擬模型的結果而定，而其他績效指標的公允價值乃基於我們普通股於授出日期的收市價以及授予績效股票單位數量。有關用於計算限制性股票單位及績效股票單位於授予日期的公允價值的相關假設的進一步討論，請參閱本公司經審核財務報表附註14。

- (4) 本行列報及與(f)、(g)及(h)欄相關的數目為各列名高級管理人員於2023年年度績效股票單位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2023年2月9日授出予各列名高級管理人員的2023年年度績效股票單位授予將以普通股結算，惟須達成於2023年1月1日開始至2025年12月31日為止的績效期間與相對股東總回報、商品成本通膨管理以及食品浪費和能源間接溫室氣體減排相關的業績目標，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授予的40%，及「上限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位授予的200%。在績效期間內，目標績效股票單位將進行調整，以反映股息等值物的累計，股息等值物的數量將作出調整以反映基於績效的歸屬條件的達成水平，並將在相關股份歸屬的同時作為額外的公司股份進行分配。

## 2023年底未行使的股權授予

下表載列於2023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。報告的金額包括透過應計股息等值物獲得的限制性股票單位和績效股票單位(如適用)。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。2022年Lavazza員工股權計劃授予(定義見下文)另行於下表2023年底未行使的2022年Lavazza員工股權計劃授予中列報。

姓名	授出日期	期權/股票增值權授予				股票授予			
		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 <sup>(1)</sup>	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 (#) <sup>(2)</sup>	未歸屬 股份或 股票單位 市值 (美元) <sup>(3)</sup>	股權 激勵計劃 授予: 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利數目 (#) <sup>(4)</sup>	股權 激勵計劃 授予: 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 市值或 支付價值 (美元) <sup>(3)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
屈女士 .....	2/10/2017	80,197	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	186,151	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	186,100	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	140,297	46,766 <sup>(5)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	85,994	85,995 <sup>(6)</sup>	57.39	2/5/2031	44,814 <sup>(6)</sup>	1,901,471	—	—
	2/10/2022	52,242	156,727 <sup>(6)</sup>	50.16	2/10/2032	19,829 <sup>(6)</sup>	841,350	29,172 <sup>(6)</sup>	1,237,759
	2/9/2023	—	—	—	—	81,251 <sup>(6)</sup>	3,447,490	64,967 <sup>(6)</sup>	2,756,569
楊先生 .....	2/7/2020	33,672	11,224 <sup>(6)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	21,499	21,499 <sup>(6)</sup>	57.39	2/5/2031	28,681 <sup>(6)</sup>	1,216,955	—	—
	2/10/2022	12,699	38,097 <sup>(6)</sup>	50.16	2/10/2032	4,820 <sup>(6)</sup>	204,499	7,092 <sup>(6)</sup>	300,903
	2/9/2023	—	—	—	—	20,313 <sup>(6)</sup>	861,873	16,242 <sup>(6)</sup>	689,164
汪先生 .....	2/6/2015	10,225	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	2/5/2016	14,513	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	11,550	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	6,942	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	10,479	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	4,828	1,610 <sup>(6)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	6,020	6,020 <sup>(6)</sup>	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	3,617	10,851 <sup>(6)</sup>	50.16	2/10/2032	1,374 <sup>(6)</sup>	58,312	2,020 <sup>(6)</sup>	85,700
	5/5/2022	—	—	—	—	7,491 <sup>(6)</sup>	317,859	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	10,563 <sup>(6)</sup>	448,203	8,447 <sup>(6)</sup>	358,399
黃先生 .....	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	32,543	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	32,754	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	33,672	11,224 <sup>(6)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	17,915	17,916 <sup>(6)</sup>	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	10,689	32,070 <sup>(6)</sup>	50.16	2/10/2032	4,058 <sup>(6)</sup>	172,195	5,970 <sup>(6)</sup>	253,291
	2/9/2023	—	—	—	—	8,126 <sup>(6)</sup>	344,775	6,497 <sup>(6)</sup>	275,666

姓名	授出日期	期權／股票增值權授予				股票授予			
		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 <sup>(1)</sup>	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 (#) <sup>(2)</sup>	未歸屬 股份或 股票單位 市值 (美元) <sup>(3)</sup>	股權 激勵計劃 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 市值或 支付價值 (美元) <sup>(3)</sup>	股權 激勵計劃 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 市值或 支付價值 (美元) <sup>(3)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
陳先生 .....	2/7/2020	22,448	7,483 <sup>(1)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	16,124	16,124 <sup>(1)</sup>	57.39	2/5/2031	26,888 <sup>(2)</sup>	1,140,874	—	—
	2/10/2022	9,644	28,935 <sup>(1)</sup>	50.16	2/10/2032	3,660 <sup>(2)</sup>	155,313	5,386 <sup>(3)</sup>	228,534
	2/9/2023	—	—	—	—	9,750 <sup>(2)</sup>	413,712	7,797 <sup>(3)</sup>	330,807

(1) 不可行使股票增值權的實際歸屬日期如下：

- (i) 餘下的不可行使授予於2024年2月7日歸屬。
- (ii) 二分之一的不可行使授予已或將分別於2024年及2025年2月5日歸屬。
- (iii) 三分之一的不可行使授予已或將分別於2024年、2025年及2026年2月10日歸屬。

(2) 尚未歸屬的限制性股票單位的實際歸屬日期如下：

- (i) 限制性股票單位已於2024年2月5日悉數歸屬。
- (ii) 三分之一的限制性股票單位已或將分別於2024年、2025年及2026年2月10日歸屬。
- (iii) 三分之一的限制性股票單位已或將分別於2024年、2025年及2026年2月9日歸屬。
- (iv) 二分之一的限制性股票單位將分別於2024年及2025年5月5日歸屬。

(3) 每項獎勵的市場價值以該獎勵涵蓋的股份數目乘以42.43美元(本公司股份於2023年12月29日在紐交所的收市價)計算得出。

(4) 本欄列報的授予指授出下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2022年1月1日至2024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進行歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟相關股權授予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，就該授予報告的數目已按目標估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2024年12月31日悉數歸屬。
- (ii) 績效股票單位獎勵計劃基於2023年1月1日至2025年12月31日績效期間本公司達成相對股東總回報表現、商品成本通膨管理以及食品浪費和能源間接溫室氣體減排相關的績效進行歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟相關股權授予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，就該授予報告的數目已按目標估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2025年12月31日悉數歸屬。

## 2023年底未行使的2022年Lavazza員工股權計劃授予

2022年間，列名高級管理人員根據本公司與Lavazza成立的合資公司(「Lavazza合資公司」)的股權計劃獲得一次性績效股票單位授予(「2022年Lavazza員工股權計劃授予」)。下表載列於2023年12月31日本公司列名高級管理人員持有的未歸屬2022年Lavazza員工股權計劃授予涵蓋的Lavazza合資公司股份數目。

姓名	授出日期	未歸屬的Lavazza 合資公司股份數目 (#) <sup>(1)</sup>	未歸屬的Lavazza 合資公司股份的 公允價值 (美元) <sup>(2)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)
屈女士 .....	2/10/2022	1,000,000	1,070,000
楊先生 .....	2/10/2022	200,000	214,000
汪先生 .....	2/10/2022	400,000	428,000
黃先生 .....	2/10/2022	200,000	214,000
陳先生 .....	2/10/2022	200,000	214,000

- (1) 授出予列名高級管理人員的2022年Lavazza員工股權計劃授予受以績效為基礎的歸屬條件及發生清償事件(包括Lavazza合資公司進行首次公開發售)須於授出日期七年內發生所限。
- (2) 2022年Lavazza員工股權計劃授予的每股公允價值基於Lavazza合資公司於2023年12月31日經外部估值的總企業價值，並考慮Lavazza股權計劃將予發行的潛在股份後按攤薄基準釐定。

## 2023年已行使的期權／股票增值權及已歸屬的股票

下表列示2023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／股票增值權授予		股票授予	
	於行使時 所獲得的 股份數目 (#)	於行使時 所變現的 價值 (美元)	於行使時 所獲得的 股份數目 (#)	於行使時 所變現的 價值 <sup>(1)</sup> (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
屈女士.....	109,989	6,809,752	336,565	14,403,214
楊先生.....	—	—	62,344	2,675,172
汪先生.....	3,975	185,766	27,035	1,155,643
黃先生.....	10,707	663,939	59,217	2,537,793
陳先生.....	—	—	46,772	2,007,288

- (1) 包括2020年合夥人績效股票單位基於2020年至2023年績效期間的表現以及2021年年度績效股票單位基於2021年至2023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2023年12月29日的收市價釐定。本金額亦包括限制性股票單位獎勵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適用歸屬日期的收市價釐定。

### 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，且本公司撥資金額於2023年前介乎管理人員基本薪金的5%至10%的供款，而自2023年起則為10%。除汪先生外，我們所有的列名高級管理人員於2023年均為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，亦獲得本公司提供的供款。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，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%。

## 2023年不合資格遞延薪酬表

姓名	最近 財政年度高級 管理人員供款 (美元)	最近 財政年度 註冊人供款 (美元) <sup>(1)</sup>	最近 財政年度 盈利總額 (美元) <sup>(2)</sup>	提取／分派 總額 (美元)	最近 財政年度 末結餘總額 (美元) <sup>(3)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
屈女士 .....	—	142,518	—	—	862,858 <sup>(4)</sup>
楊先生 .....	—	80,513	—	—	205,650 <sup>(4)</sup>
汪先生 .....	—	—	—	—	—
黃先生 .....	—	76,220	—	—	648,303 <sup>(4)</sup>
陳先生 .....	—	60,384	—	—	162,497 <sup>(4)</sup>

- (1) 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本公司供款，並於2023年薪酬概要表中反映。
- (2) 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。
- (3) 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。本欄金額包括過往於2022年及2021年薪酬概要表中報告的以下金額：屈女士：2022年720,206美元，2021年582,608美元；楊先生：2022年125,114美元，2021年83,893美元；黃先生：2022年571,977美元，2021年499,617美元；及陳先生：2022年102,094美元，2021年71,240美元。
- (4) 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7.83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，本公司擁有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下的任何離職補償福利（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）：

- 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(就首席執行官而言為24倍，就其他參與者而言為12倍)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合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授予或協議，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授予、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。

本公司的股權授予訂明就因身故、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，且績效股票單位根據實際績效釐定。未行使股權授予於因過錯終止時沒收。倘截至2023年12月31日列名高級管理人員並無過錯或因身故或退休(以黃先生為例)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的限制性股票單位、股票增值權及績效股票單位：屈女士，4,892,616美元；楊先生，1,936,665美元；汪先生，462,416美元；黃先生，417,612美元；及陳先生，1,544,378美元(就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成)。截至2023年12月31日，黃先生符合退休資格。如上文所述，黃先生的未歸屬股權獎勵將在黃先生的過渡期(定義見下文)結束時按比例歸屬，對於未歸屬的績效股票單位則需根據實際表現按比例歸屬。

下表列示於2023年12月31日，各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授予協議(不包括2022年Lavazza員工股權計劃授予)將獲得的最大款項及其他福利(就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成，並包含限制性股票單位和績效股票單位的股息等值單位)。

	屈 (美元)	楊 (美元)	陳 (美元)	黃 (美元)	汪 (美元)
現金遣散 .....	8,550,000	1,680,000	1,134,000	1,371,960	1,140,000
遣散費 .....	1,413	1,413	1,413	1,413	1,413
股票增值權的按比例歸屬 .....	—	—	—	—	—
限制性股票單位的按比例歸屬 .....	3,148,587	1,506,342	1,281,753	156,863	285,816
績效股票單位的按比例歸屬 .....	1,744,029	430,323	262,625	260,749	176,600
<b>總計 .....</b>	<b>13,444,029</b>	<b>3,618,078</b>	<b>2,679,791</b>	<b>1,790,985</b>	<b>1,603,829</b>

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、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。

根據股權授予協議的條款，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。根據未行使績效股票單位授予的條款，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）。

下表列示於2023年12月31日，各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授予協議（不包括Lavazza員工股權計劃授予）的條款將獲得的最大款項及其他福利（就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成），包含限制性股票單位和績效股票單位的股息等值單位。

	屈 (美元)	楊 (美元)	陳 (美元)	黃 (美元)	汪 (美元)
現金遣散 .....	15,532,500	4,502,400	2,268,000	3,466,192	2,285,367
持續健康保險 .....	16,348	9,970	15,383	11,675	10,153
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 .....	—	—	—	—	—
限制性股票單位的加速歸屬 .....	6,190,311	2,283,327	1,709,899	516,970	824,374
績效股票單位的加速歸屬 .....	3,994,328	990,067	559,341	528,957	444,099
<b>總計 .....</b>	<b>25,758,487</b>	<b>7,810,764</b>	<b>4,577,623</b>	<b>4,548,794</b>	<b>3,588,993</b>

## 2022年Lavazza員工股權計劃授予

於2022年，列名高級管理人員根據Lavazza合資公司設立的股權計劃獲得一次性績效股票單位。根據授權協議的條款，倘列名高級管理人員在實現與Lavazza合資公司有關的相關績效目標後但在發生清償事件（包括進行首次公開發售）前由於身故、殘疾、退休或並非基於過錯而終止與Lavazza合資公司的僱傭關係，則與已實現績效目標相關的授出部分將仍屬未行使，並將於授予日期七年內發生與Lavazza合資公司有關的清償事件（包括進行首次公開發售）時歸屬。假設截至2023年12月31日，與Lavazza合資公司有關的相關績效目標已實現及清償事件發生，2022年Lavazza員工股權計劃授予的估計價值如下：屈女士，1,070,000美元；楊先生，214,000美元；汪先生，428,000美元；黃先生，214,000美元；及陳先生，214,000美元。

## 黃先生及陳先生的過渡安排

如上文所述，本公司與黃先生就其退休事宜簽訂了黃先生過渡協議，據此，黃先生擔任首席顧客官至2023年12月31日，並自該日起至2024年6月30日（「黃先生過渡期」），黃先生將繼續受聘於本公司從事指定的項目並協助首席顧客官角色的過渡，每月基本薪金為25,410美元，目標獎金機會相等於根據本公司2024年短期激勵計劃其基本工資的30%（根據黃先生過渡期間的服務按比例計算為45,488美元），而任何支付金額將根據實際表現確定。此外，由於其在2023年12月31日之前繼續為本公司服務，黃先生有權根據2023年短期激勵計劃獲得現金獎金，支付金額根據2023年實際個人績效系數及團隊系數結果確定（934,060美元）。黃先生未歸屬的股權獎勵將在黃先生過渡期內繼續歸屬，並在黃先生過渡期結束後將根據其退休資格狀況（估計價值420,244美元，基於黃先生過渡期結束時預期待歸屬的股份的估計數量，並假設未歸屬的績效股票單位

按目標業績達成)。根據黃先生過渡協議的條款，黃先生將不會獲得與退休有關的任何離職補償，惟相當於過去12個月平均每月基本工資五倍(317,583美元)的一次性金額除外(反映中國法律對合理對價的法定要求)，以換取彼同意僱傭關係終止後受不競爭契約的約束。黃先生亦同意受有關不招攬、不貶低和不披露的契約的約束。此外，黃先生過渡協議規定，黃先生將無資格根據長期股權激勵計劃獲得任何額外股權授予。倘黃先生違反及／或未遵守黃先生過渡協議中的不競爭或不招攬條款，其將須向本公司支付該款項三倍的違約金。

如上文所述，本公司與陳先生就其離職事宜簽訂了陳先生過渡協議，據此，陳先生於2023年12月31日之前擔任首席法務官，並自該日起至2024年2月29日(「陳先生過渡期」)，陳先生繼續受聘於本公司，就法律事務及指定項目向本公司管理層提供諮詢及建議，陳先生在陳先生過渡期的基本月薪為21,000美元。基於其在2023年12月31日之前繼續為本公司服務，陳先生仍有權根據2023年短期激勵計劃獲得現金獎金，獎金根據2023年實際個人績效系數及團隊系數結果確定(680,400美元)。陳先生的未歸屬的股權獎勵亦將根據其繼續服務的條款繼續歸屬。陳先生過渡期結束時仍未歸屬的任何股權獎勵將被沒收。根據陳先生過渡協議的條款，陳先生並無收到任何與離職有關的離職補償，除了相當於過去12個月平均每月基本薪金五倍(262,500美元)的一次性金額外(反映中國法律對合理對價的法定要求)，以換取彼同意僱傭關係終止後受不競爭契約的約束。陳先生亦同意受有關不招攬、不貶低和不披露的契約的約束。倘陳先生違反及／或未遵守陳先生過渡協議中的不競爭或不招攬條款，其將須向本公司支付該款項三倍的違約金。

## 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2023年底，本公司僱用430,000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。392,000名餐廳員工中大約71%為兼職工作，其中約39%的人同時為大學生，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2023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2023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匯率7.08換算為美元。

採用這種方法，我們確定中位數工資僱員為一名位於中國二線城市的兼職餐廳員工。

### 比率

於2023年：

- 上文所指的中位數工資僱員的年度總薪酬為7,115美元。
- 如2023年薪酬概要表的總計一欄所列，屈女士的年度總薪酬為20,335,792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2,858比1。

事實上，我們的薪資比率深受絕大部分僱員駐於中國影響，我們的392,000名餐廳員工中，大約71%的餐廳員工為兼職和按小時僱用，且通常而言時薪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，而非替代根據美國證交會高級管理人員薪酬披露規則計算的薪酬比率，我們亦審閱了剔除與屈女士行使2018年之前獲授予的股票增值權相關的360萬美元稅金補償後的薪酬比率，該等稅金補償為YUM在分拆之前向若干列名高級管理人員(包括首席執行官)提供的合約遺留稅收均衡福利。倘不考慮這項金額，首席執行官2023年度薪酬總額將為16,706,971美元，首席執行官2023財政年度的薪酬比率將為2,348比1。

## 薪酬與績效

年份 <sup>(1)</sup>	首席 行政官的 薪酬概要表 總和 (美元) <sup>(2)</sup>	向首席 行政官 實際支付的 薪酬 (美元) <sup>(3)</sup>	非首席 行政官列名 高級 管理人員 平均薪酬 概要表總和 (美元) <sup>(2)</sup>	向非首席 行政官列名 高級 管理人員 實際支付的 平均薪酬 (美元) <sup>(3)</sup>	初始固定100美元投資的 價值基於： <sup>(4)</sup>		淨利潤 (百萬美元)	相對於 MSCI中國 指數的 成分股的 相對股東 總回報(%) <sup>(6)</sup>
					MSCI中國 非必需 消費品指數	股東總回報 (美元) <sup>(5)</sup>		
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)
2023年	20,335,792	9,041,796	3,392,452	1,569,060	91	63	827	34.46%
2022年	15,892,879	18,178,125	3,577,110	3,947,038	116	74	442	93.65%
2021年	16,555,672	6,689,317	3,737,910	2,243,769	105	97	990	33.06%
2020年	21,171,578	36,083,539	4,236,753	6,197,764	119	150	784	57.03%

- (1) 根據《多德—弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》第953(a)條以及S-K條例第402(v)條的規定，我們提供以下有關實際支付的高級管理人員薪酬與本公司若干財務績效之間關係的資料。有關本公司可變績效薪酬理念以及本公司高級管理人員薪酬如何與本公司績效保持一致的進一步資料，請參閱「高級管理人員薪酬—薪酬討論與分析」。屈女士於2020年、2021年、2022年及2023年全年擔任本公司首席執行官（「首席行政官」）以及本公司於適用年度的其他列名高級管理人員如下：
- 2023年：楊家威、汪濤、黃進栓及陳永堅。
  - 2022年：楊家威、陳永堅、黃進栓及袁耀宗。
  - 2021年：楊家威、黃進栓、陳永堅、袁耀宗及陳玟瑞。
  - 2020年：楊家威、黃進栓、陳玟瑞及袁耀宗。
- (2) 此欄中呈報的金額指(i)適用年度的薪酬概要表中呈報的薪酬總額（就屈女士而言）及(ii)適用年度的薪酬概要表中呈報的薪酬總額的平均值（就適用年度呈報的本公司列名高級管理人員而言，屈女士除外）。
- (3) 為計算實際支付的薪酬，已對適用年度的薪酬概要表中呈報的金額進行調整。美元金額並不反映屈女士於適用年度賺取或向其支付的實際薪酬金額，亦不反映於適用年度作為一個整體的列名高級管理人員（屈女士除外）賺取或向其支付的實際平均薪酬金額。在本表格腳註之後載列就屈女士及其他列名高級管理人員薪酬平均值作出調整後的對賬。
- (4) 就各財政年度而言，表格中所載金額為假設於2019年12月31日對我們普通股及同行公司的投資價值為100美元且所有股息均被再投資的情況下截至該年度末的累計股東總回報。歷史股價表現不一定反映未來股價表現。
- (5) 股東總回報同行公司為MSCI中國非必需消費品指數，該指數是基於MSCI全球可投資市場指數方法論的自由流通調整市值的加權總回報指數，其為我們的10-K表格內的年度報告使用的相同行業指數。
- (6) 如「薪酬討論與分析」所述，2023年，我們相對於MSCI中國指數成分股的股東總回報百分等級被用作2023年年度績效股票單位授予的組成部分，並被視為本公司將薪酬與績效掛鉤的最重要衡量指標。

實際支付薪酬調整 <sup>(1)</sup>								
年份	薪酬概要表 總和 (美元) <sup>(2)</sup>	減 薪酬概要表中 呈報的 期權／股票 增值權及 股票授予的 價值 (美元) <sup>(3)</sup>	加	加／(減)	加	加／(減)	減	等於
			於財政年度 授出的發行 在外及 未歸屬 期權／股票 增值權及 股票授予 於財政 年度末的 公允價值 (美元) <sup>(4)</sup>	於之前 財政年度 授出的 發行在外 及未歸屬 期權／股票 增值權及 股票授予 的公允價值 變動 (美元) <sup>(5)</sup>	於財政年度 授出且於 財政年度 歸屬的 期權／股票 增值權及 股票授予 於歸屬時的 公允價值 (美元) <sup>(6)</sup>	於之前 財政年度 授出而於 財政年度 適用歸屬 條件 已達成的 期權／股票 增值權及 股票授予 截至歸屬 日期的 公允價值 變動 (美元) <sup>(7)</sup>	於之前 財政年度 授出但於 財政年度 適用歸屬 條件 未達成的 期權／股票 增值權及 股票授予 截至之前財政 年度末的 公允價值 (美元) <sup>(8)</sup>	實際支付 薪酬 (美元)
<b>屈翠容</b>								
2023年	20,335,792	10,000,132	6,436,699	(4,405,524)	—	(3,325,039)	—	9,041,796
2022年	15,892,879	9,285,127	8,595,753	2,864,570	—	110,050	—	18,178,125
2021年	16,555,672	8,703,924	6,661,504	(7,555,976)	—	(267,959)	—	6,689,317
2020年	21,171,578	17,000,087	27,272,183	3,144,165	—	1,495,700	—	36,083,539
<b>其他列名高級管理人員<sup>(9)</sup></b>								
2023年	3,392,452	1,500,086	965,547	(864,490)	—	(424,363)	—	1,569,060
2022年	3,577,110	1,751,225	1,606,822	500,217	—	14,114	—	3,947,038
2021年	3,737,910	1,772,973	1,374,102	(1,160,113)	—	64,843	—	2,243,769
2020年	4,236,753	2,750,073	4,376,554	366,674	—	(32,144)	—	6,197,764

(1) 此表格不包括列名高級管理人員於就分拆而轉換其未行使的YUM股權激勵而收取的任何YUM股份。

(2) 指在指定財政年度的薪酬概要表中呈報的薪酬總額。就其他列名高級管理人員而言，所列金額指平均值。

(3) 指於指定財政年度授出的期權／股票增值權獎勵及股票獎勵的授予日期公允價值(如薪酬概要表中呈報)，該公允價值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，請參閱載於截至2023年12月31日止年度的10-K表格年度報告中經審核財務報表附註14及載於截至2022年12月31日止年度的10-K表格年度報告中經審核財務報表附註15。

(4) 指在指定財政年度內授出的未行使及未歸屬期權／股票增值權獎勵及股票獎勵截至指定財政年度末的公允價值，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算，及就受以績效為基礎的歸屬條件所限的授予而言，基於相關以績效為基礎的歸屬條件截至財政年度最後一日的可能結果計算。計算截至指定財政年度末的公允價值所採用的方法與計算授予日期公允價值所採用的方法一致，相關假設反映本公司根據各估值日期存在的歷史數據作出的估計。

(5) 指於之前財政年度授出及截至指定財政年度最後一日仍未行權及歸屬的各項期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於指定財政年度的公允價值，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算，及就受以績效為基礎的歸屬條件所限的授予而言，基於相關以績效為基礎的歸屬條

件截至財政年度最後一日的可能結果計算。計算截至指定財政年度末的公允價值所採用的方法與計算授予日期公允價值所採用的方法一致，相關假設反映本公司根據各估值日期存在的歷史數據作出的估計。

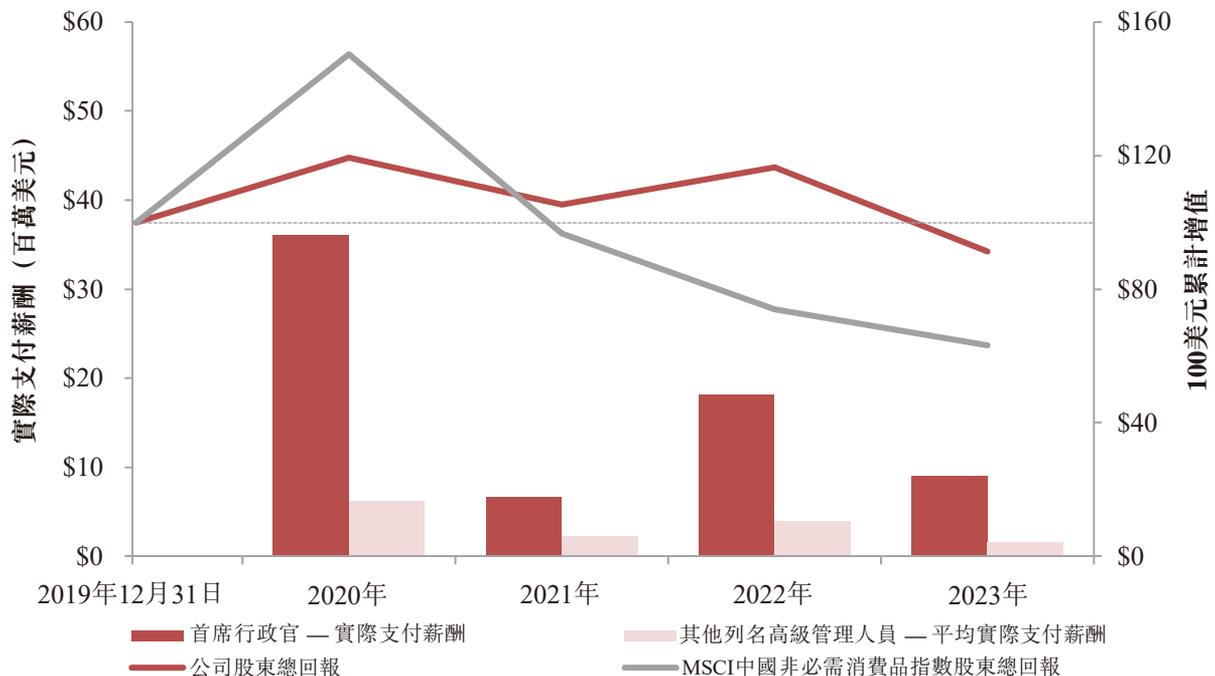
- (6) 指於指定財政年度授出及歸屬的期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於歸屬時的公允價值。
- (7) 指於之前財政年度授出及於指定財政年度歸屬的每項期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於之前財政年度末至歸屬日期計量的公允價值變動，其根據會計準則彙編第718號計算。
- (8) 指於之前財政年度授出而於指定財政年度適用歸屬條件未能達成的期權／股票增值權授予及股票授予截至之前財政年度最後一日的公允價值，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算。
- (9) 有關各財政年度平均值中包含的非首席行政官的列名高級管理人員，請參閱第96頁腳註(1)。

## 薪酬與績效之間的關係

如「高級管理人員薪酬 — 薪酬討論與分析」一節所詳述，本公司的高級管理人員薪酬計劃反映浮動績效薪酬理念。本公司的高級管理人員薪酬計劃主要由股權獎勵組成，包括績效股票單位、股票增值權及限制性股票單位。截至授予日期及各財政年度末，股權獎勵(尤其是績效股票單位)的公允價值深受截至同日本公司的股價影響，從而影響所報告的實際支付薪酬。此外，本公司授出特別績效股票單位，即2020年合夥人績效股票單位獎勵，導致2020年呈報的薪酬概要表總額較高。

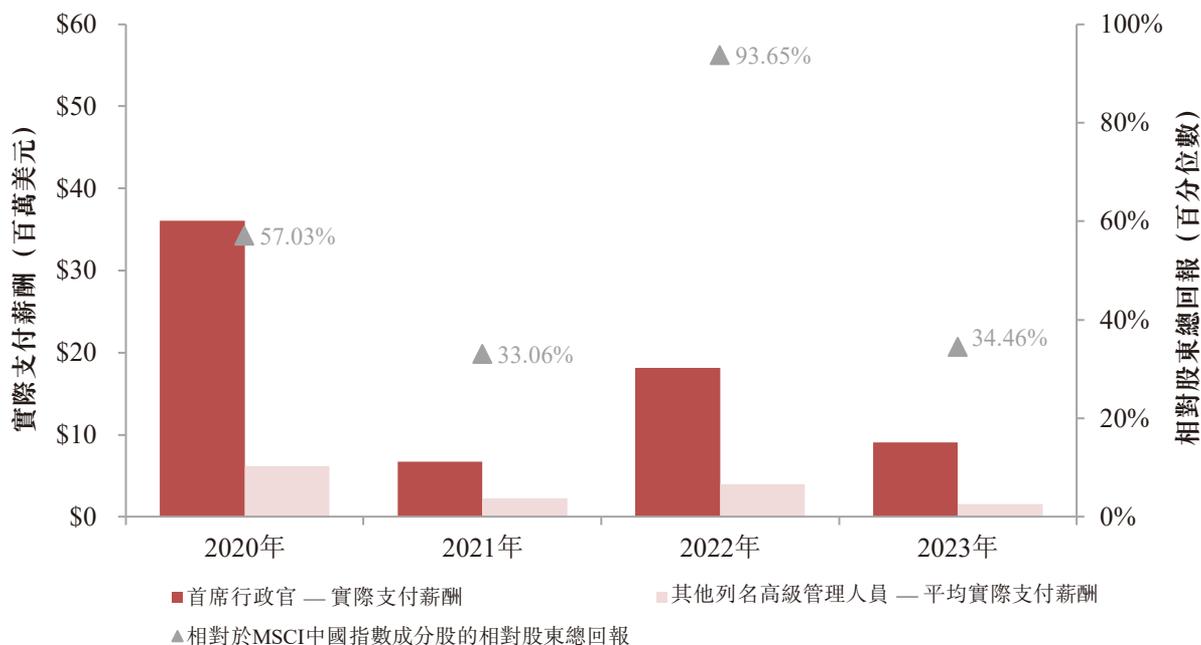
- 下圖列示期內實際支付予首席行政官及其他列名高級管理人員的薪酬與本公司及同行公司累計股東總回報之間的關係。

實際支付薪酬與公司及同行公司的股東總回報之間的關係



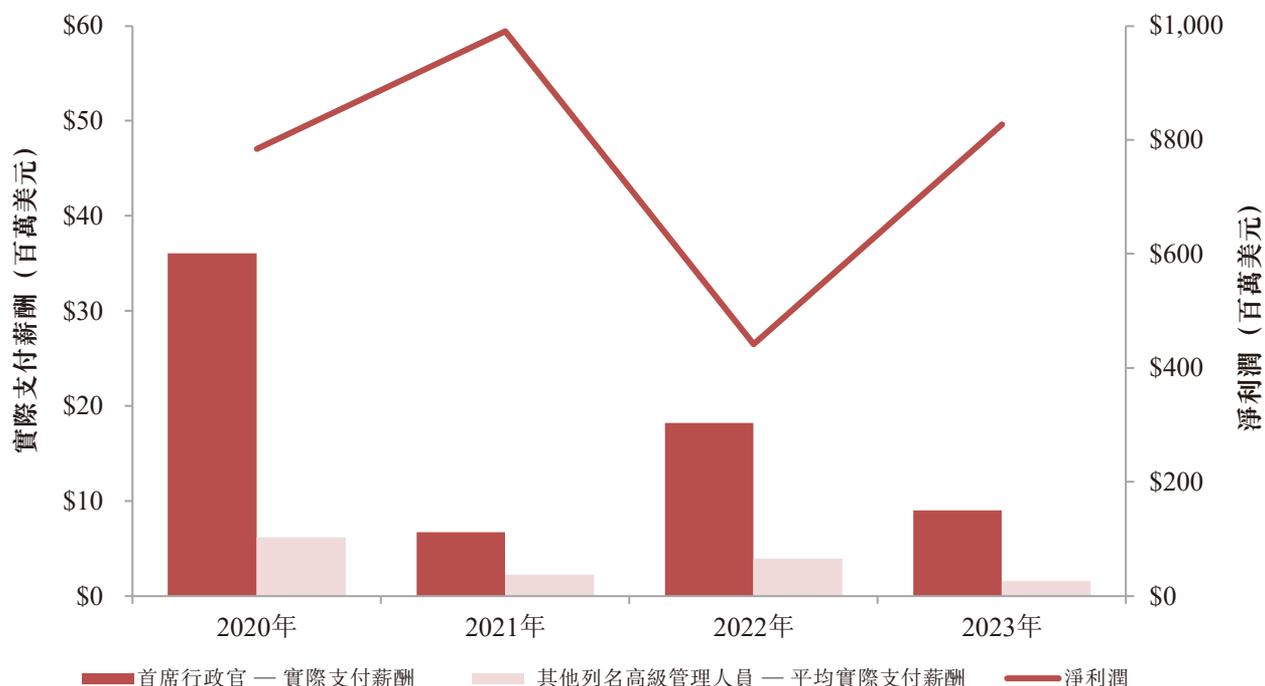
- 下圖列示期內實際支付予首席行政官及其他列名高級管理人員的薪酬與相對於MSCI中國指數成分股的相對股東總回報之間的關係。

實際支付薪酬與相對於MSCI中國指數成分股  
本公司相對股東總回報之間的關係



- 下圖列示期內實際支付予首席行政官及其他列名高級管理人員的薪酬與淨利潤之間的關係。

實際支付薪酬與淨利潤之間的關係



## 用於將本公司績效與實際支付予列名高級管理人員的薪酬掛鈎的績效衡量指標

以下為績效衡量指標清單，本公司評估其代表本公司用於將2023年實際支付予列名高級管理人員的薪酬與本公司績效掛鈎的最重要的績效指標。如「高級管理人員薪酬 — 薪酬討論與分析」所詳述，本公司的高級管理人員薪酬計劃反映浮動薪酬績效理念。本公司用於長期及短期激勵獎勵的指標乃根據激勵我們的列名高級管理人員為股東提升本公司價值的目標而選擇。

### 最重要財務績效衡量指標

- 與MSCI中國指數成分股相比的相對股東總回報
- 同店銷售額增長
- 經調整經營利潤增長
- 系統新建淨量

## 2023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，以及本公司要求董事會成員須具備的技能水平。董事會提名與管治委員會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。本公司目前的董事薪酬結構於2023年5月獲董事會批准，並於2023年6月生效。2023年5月，在考慮市場數據和薪酬委員會獨立薪酬顧問的意見後，董事會批准增加以下董事薪酬計劃。下文討論本公司2023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2023年擔任本公司首席執行官收取的薪酬，請參閱2023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315,000美元(由2022年的275,000美元有所增加)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2023年6月支付，以就董事於2023年6月1日至2024年5月31日期間的服務提供報酬(除非另有指明)。

**董事長留任費。**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美元的額外股票留任費，該留任費已於2023年前以現金形式支付。

**委員會主席及成員留任費。**於2023年，審計委員會主席Bassi先生收取額外35,000美元(由2022年的30,000美元有所增加)的年度股票任職報酬，薪酬委員會主席盧女士收取額外25,000美元(由2022年的20,000美元有所增加)的年度股票任職報酬，提名與管治委員會主席胡博士收取額外20,000美元(由2022年的15,000美元有所增加)的年度股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會主席邵先生收取額外20,000美元(由2022年的15,000美元有所增加)的年度股票任職報酬。此外，由2023年開始，審計委員會的每位成員(邵先生、張女士以及Hoffmann先生(按比例))額外收取17,500美元的年度股票任職報酬，薪酬委員會各成員(Ettedgui先生、汪先生及張女士)額外收取12,500美元的年度股票任職報酬，提名與管治委員會各成員(Ettedgui先生、盧女士及張女士)額外收取10,000美元的年度股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會各成員(Bassi先生及Ettedgui先生)額外收取10,000美元的年度股票任職報酬。

下表總結2023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)	股票授予(美元) <sup>(2)</sup>	全部其他報酬(美元)	總計(美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Peter A. Bassi	157,500 <sup>(1)</sup>	202,500	25,000 <sup>(3)</sup>	385,000
Edouard Ettegui	157,500 <sup>(1)</sup>	190,000	—	347,500
David Hoffmann <sup>(4)</sup>	—	304,790	—	304,790
胡祖六	—	560,000	—	560,000
盧蓉	—	350,000	—	350,000
邵子力	157,500 <sup>(1)</sup>	195,000	—	352,500
汪洋	—	327,500	—	327,500
張敏	157,500 <sup>(1)</sup>	197,500	—	355,000
朱曉靜 <sup>(5)</sup>	—	315,000	—	315,000

- (1) 指Bassi先生、Ettegui先生、邵先生以及張女士選擇以現金而非股票收取的年度任職報酬的部分。
- (2) 指於2023年授出的年度股票任職報酬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。
- (3) 應董事會要求，Bassi先生因於2022年對一個項目作出的貢獻而額外獲得50,000美元的報酬，於2023年6月獲得50%以現金支付，50%以股票支付。根據美國證交會披露規則，以現金支付的部分在2022年的「所有其他薪酬」欄中報告，而以股票支付的部分則在2023年的「所有其他薪酬」欄中報告。
- (4) Hoffmann先生於2023年7月獲董事會委任為董事，並收取按比例分配的2023年董事年度留任費。
- (5) 朱女士於2023年股東週年大會上首次被選為董事會成員。

**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2023年12月31日可根據(i)於本公司自YUM分拆前獲本公司唯一股東YUM批准之本公司2016年長期激勵計劃；及(ii)股東於2022年批准之本公司2022年長期激勵計劃（「**2022年長期激勵計劃**」）向我們的董事、管理人員、僱員及其他人士發放的股權薪酬。

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 ( <b>(a)</b> 欄反映的 證券除外)
	<b>(a)</b>	<b>(b)</b>	<b>(c)</b>
獲證券持有人批准的股權薪酬計劃.....	10,937,886 <sup>(1)</sup>	37.16 <sup>(2)</sup>	28,763,781 <sup>(3)</sup>
未獲證券持有人批准的股權薪酬計劃.....	—	—	—
<b>合共</b> .....	<b>10,937,886</b>		<b>28,763,781</b>

- (1) 包括就限制性股票單位及績效股票單位可發行的2,466,730股股份（假設目標績效以及包括根據2020年合夥人績效股票單位及2021年年度績效股票單位項下可發行的股份）。
- (2) 限制性股票單位及績效股票單位並無行使價。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) 儘管根據本公司2016年長期激勵計劃若干股權授予仍尚未行使，日後不會根據該計劃授出股權授予。該數目指本公司根據2022年長期激勵計劃仍可供日後授出的普通股數目。根據2022年長期激勵計劃授出予本公司僱員的全值授予（包括限制性股票單位及績效股票單位）將會減少兩股可供發行的股份數目。根據2022年長期激勵計劃授出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)、David Hoffmann、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－何謂董事會委員會？」。

## 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](http://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、披露控制及程序、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及更換獨立審計師，並直接負責釐定獨立審計師的薪酬，惟須經股東批准。審計委員會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控制是否足夠，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2023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自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控制架構的有效性。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控制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2023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將經審核合併財務報表併入截至2023年12月31日止財政年度的10-K表格內的本公司年度報告內以向美國證交會呈交及併入將向香港聯交所呈交的本公司截至2023年12月31日年度的年度報告內。

## 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

David Hoffmann

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。我們已聘請Morrow Sodali LLC協助徵求委託投票指令，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](http://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P.O. Box 43078, Providence, RI 02940-3078)或登入[www.computershare.com](http://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。倘閣下要求，我們將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., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074，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2025年股東週年大會上呈示，則我們的公司秘書須在2024年12月12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., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074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2024年11月12日後及在不遲於2024年12月12日前收到有關將載於本公司2025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2025年股東週年大會

而言，我們必須於2025年1月23日後及在不遲於2025年2月22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2025年4月23日前或2025年6月23日後舉行2025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，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2025年3月24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」、「承諾」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），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，以及我們的10-K表年度報告中「風險因素」部分所載的因素。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2023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。