



百勝中國控股有限公司

7100 Corporate Drive  
Plano, Texas 75024  
United States of America

中華人民共和國  
上海市200030  
天鑰橋路20號  
百勝中國大廈

2021年4月15日

致各股東：

我們誠邀閣下出席百勝中國控股有限公司2021年股東週年大會(「週年大會」)。週年大會將於2021年5月28日(星期五)北京／香港時間上午八時正(2021年5月27日(星期四)美國東部時間下午八時正)舉行。董事會曾在2020年採用虛擬會議形式，鑑於新型冠狀病毒(新冠肺炎)疫情相關的持續公共衛生考慮以及相關旅行限制，董事會慎重決定本年度再次舉行虛擬會議。

閣下可透過網站[www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021)參加週年大會。閣下將須輸入可通過互聯網獲取委託投票資料的通告(「通告」)、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加週年大會。隨附的週年大會通告及委託投票說明書載列週年大會上將處理的事務詳情以及出席週年大會並在會上提交問題及投票的詳細程序。此外，隨委託投票說明書提供的本公司2020年年度報告載列與本公司及其表現有關的資料。

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

屈翠容  
首席執行官

百勝中國控股有限公司

## 股東週年大會通告

- 時間及日期：** 2021年5月28日(星期五)北京／香港時間上午八時正／  
2021年5月27日(星期四)美國東部時間下午八時正。
- 地點：** 網站[www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021)。
- 事項：**
- (1) 選出於隨附的委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期於本公司2022年股東週年大會屆滿，為期一年。
  - (2) 追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2021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) 批准修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有25%的本公司發行在外股份的股東召集特別股東大會的權利。
  - (5) 處理大會或任何續會或延會上可能正式提呈的有關其他事務。
- 可投票人士：** 倘閣下於2021年3月29日營業時間結束時為登記在冊的股東，則閣下有權投票。
- 出席會議：** 於2021年3月29日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽週年大會網站[www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021)參加週年大會。閣下將須輸入通告、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加週年大會。
- 週年大會將於2021年5月28日北京／香港時間上午八時正／2021年5月27日美國東部時間下午八時正立即開始。會議開始前15分鐘將可進行網上登入，閣下應預留充裕時間進行登入程序。
- 投票方法：** 閣下可按隨附的委託投票說明書所載指示透過互聯網或透過電話投票。倘閣下收到委託投票資料印刷本，閣下亦可透過填寫、簽署及註明日期並交回委託投票表格的方式投票。倘閣下以16位控制號碼出席週年大會，閣下可於週年大會上投票。**閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席週年大會，務請盡快投票。**
- 郵寄日期：** 此週年大會通告、隨附的委託投票說明書及委託投票表格於2021年4月15日或前後首次郵寄予股東。

承董事會命



陳永堅  
首席法務官

# 委託投票說明書 — 目錄表

<b>委託投票說明書概要</b>	<b>1</b>
<b>會議及投票問答</b>	<b>5</b>
<b>本公司管治</b>	<b>11</b>
管治摘要	11
董事會組成及董事選舉	12
董事會會議及董事出席率	12
選出被提名董事人選	12
董事資格及技能	13
董事會成員多元化	13
股東提名董事	14
董事會領導架構	14
管治政策	14
風險監控	16
管理層發展及繼任計劃	18
董事獨立性	18
股東溝通及參與	18
會計及審計事宜相關政策	19
董事委員會	20
關連人士交易政策及程序	22
董事及高級管理人員的持股政策	22
對沖及投機買賣相關政策	23
<b>須由股東作出行動的事宜</b>	<b>24</b>
<b>第1項</b> 選舉董事	24
<b>第2項</b> 追認獨立審計師	30
<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	32
<b>第4項</b> 批准修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有本公司 發行在外股份 <b>25%</b> 的股東召集特別股東大會的權利	33
<b>持股資料</b>	<b>35</b>

<b>高級管理人員薪酬</b>	<b>37</b>
列名高級管理人員 .....	37
新冠肺炎對我們業務的影響 .....	38
2020年業務概覽及業績亮點 .....	39
本公司的股東總回報表現 .....	39
近期薪酬摘要 .....	40
高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致 .....	42
薪酬組成部分 .....	43
高級管理人員薪酬慣例 .....	44
股東參與 .....	44
高級管理人員薪酬計劃要素 .....	45
2020年列名高級管理人員薪酬及績效概要 .....	57
如何作出薪酬決定 .....	60
薪酬政策及慣例 .....	62
薪酬委員會報告 .....	63
高級管理人員薪酬表 .....	64
薪資比率披露 .....	75
<b>2020年董事薪酬</b>	<b>77</b>
<b>股權薪酬計劃資料</b>	<b>79</b>
<b>審計委員會報告</b>	<b>80</b>
<b>其他資料</b>	<b>83</b>
<b>附錄A</b>	<b>86</b>
<b>附錄B</b>	<b>87</b>

# 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： 2021年5月28日(星期五)北京／香港時間上午八時正／  
2021年5月27日(星期四)美國東部時間下午八時正

地點： 網站[www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021)

記錄日期： 2021年3月29日

## 投票方式

於2021年3月29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2021年5月27日北京／香港時間下午十一時五十九分／美國東部時間上午十一時五十九

分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

### 週年大會期間：

- 於週年大會期間於網上投票。閣下可於週年大會期間透過[www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021)以16位控制號碼投票。

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

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

## 事項

議案	董事會投票建議	頁數參考
1. 選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期為一年	對各候選人投贊成票	24
2. 追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2021年的獨立審計師	贊成	30
3. 以建議的方式批准列名高級管理人員的薪酬	贊成	32
4. 批准修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有25%的本公司發行在外股份的股東召集特別股東大會的權利。	贊成	33

## 公司概覽

百勝中國控股有限公司(一間特拉華州公司,「本公司」或「我們」)按系統銷售額計為中國最大的餐飲企業,於2020年錄得收入83億美元。截至2020年底擁有超過10,500家餐廳。我們不斷發展的餐飲網絡包括旗艦品牌肯德基及必勝客,以及小肥羊、黃記煌、COFFii & JOY、東方既白、塔可貝爾及Lavazza

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

## 候選人相關概要資料

下表載列本公司董事會(「董事會」)各候選人的概要資料。

姓名	年齡	成為董事的年份	主要職務	獨立董事	2021年4月15日的董事委員會成員*			
					A	C	G	F
胡祖六(董事長).....	57歲	2016年	春華資本集團的董事長兼創始人	✓			CC	
屈翠容.....	49歲	2017年	本公司首席執行官					
Peter A. Bassi.....	71歲	2016年	百勝餐飲國際前董事長	✓	X			X
Edouard Ettegui.....	69歲	2016年	香港法國文化協會非執行主席	✓		X	X	X
韓歆毅.....	43歲	2019年	螞蟻科技集團股份有限公司的首席財務官	✓	X			
謝東瑩.....	56歲	2016年	蔚來汽車(NIO Inc.)的前首席財務官	✓	X			
盧蓉.....	50歲	2016年	風險投資家	✓		CC	X	
邵子力.....	61歲	2016年	方達律師事務所的非執行主席	✓				CC
汪洋.....	46歲	2017年	春華資本集團的合夥人	✓		X		
張敏.....	47歲	—	華住集團有限公司副主席	✓				

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

\* Christian L. Campbell為審計委員會主席以及薪酬委員會及提名與管治委員會成員。陳耀昌為審計委員會成員。Campbell先生及陳先生將不會於週年大會上再次參選董事。

## 管治摘要

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

### 董事獨立性

- 獨立董事長
- 十名被提名董事人選當中九名為獨立董事

### 董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2020年董事會及委員會會議的董事出席率達97%

### 董事會更新及 董事會成員多元化

- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映性別、種族及民族的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為55歲(2021年4月15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

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

## 如何獲得更多資料

---

投資者關係網站為 [ir.yumchina.com](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2020年年度報告、董事委員會章程、企業管治原則、行為準則及我們呈交美國證券交易委員會（「**美國證交會**」）及香港聯合交易所有限公司（「**香港聯交所**」）存檔的報告。該等

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



## 會議及投票問答

百勝中國控股有限公司董事會提供隨附的委託投票說明書以供於週年大會上使用，大會將於2021年5月28日(星期五)北京／香港時間上午八時正／2021年5月27日(星期四)美國東部時間下午八時正舉行。本年度將僅以虛擬形式透過網上直播舉行週年大會。

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

### 為何舉行週年大會？

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

表現作出報告，且於會議後回答股東的問題。

### 為何本人收到此等資料？

閣下收到此等資料乃由於董事會徵求閣下的委任代表於週年大會上就閣下的股份投票。作為於2021年3月29日營業時間結束時登記在冊的股

東，閣下獲邀參加週年大會，並有權就本委託投票說明書所述事項投票。

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

我們獲美國證交會規則批准可透過互聯網以電子化方式向股東提供本委託投票說明書及2020年年度報告。於2021年4月15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2020年年度報告且如何在網上投票的指示通告。倘閣下以郵寄方式收到通告，則除閣下特別要求外，閣下將不會收到委託投票資料的印刷本。通告載有如何取得及閱覽委託投票說明書及年度報告所載全部重要資料的

指示。通告亦就閣下如何於互聯網提交委託投票指令提供指示。倘閣下接獲以郵寄方式發出的通告，並欲接獲委託投票資料的印刷本，閣下應遵從通告所載有關要求以獲取該等資料。

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

## 本年度為何以虛擬形式舉行週年大會？

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

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

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

## 本人如何出席週年大會？

週年大會將以虛擬形式透過網上直播舉行。週年大會將僅以網上直播舉行；將不會有實際會議地點。於2021年3月29日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽週年大會網站 [www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021](http://www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2021) 參加週年大會。閣下將須輸入通告、委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以出席週年大會。

週年大會將於2021年5月28日北京／香港時間上午八時正／2021年5月27日美國東部時間下午八時正立即開始。會議開始前15分鐘將可進行網上登入，閣下應預留充裕時間進行登入程序。我們鼓勵股東於會議開始時間前參與會議。

## 股東可否提出問題？

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

根據週年大會行為守則回答所有有關本公司及會議事宜的提問。

## 倘本人在連線週年大會時遇到技術問題或困難該如何處理？

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

## 誰可投票？

倘閣下於記錄日期2021年3月29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2021年3月29日，本公司有420,467,575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四項議案投票：

- 選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選，任期為一年；
- 追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2021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；及
- 批准修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有25%的本公司發行在外股份的股東召集特別股東大會的權利。

我們亦將審議會議前妥為提呈的其他事宜。

## 董事會就本人投票有甚麼建議？

董事會建議 閣下就 閣下的股份投票：

- **贊成**選出於本委託投票說明書中列名的十名被提名董事人選；
- **贊成**追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2021年的獨立審計師；及

- **贊成**列名高級管理人員的薪酬議案。
- **贊成**修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有不少於25%的本公司發行在外股份的股東召集特別股東大會的權利的議案。

## 本人如何在週年大會前投票？

於會議前投票的三種方式：

- 透過**互聯網**— 我們鼓勵 閣下按通告或委託投票表格的指示於網站[www.proxyvote.com](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2021年5月27日北京／香港時間下午十一時五十九分／美國東部時間上午十一時五十九分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

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

## 本人可否在舉行週年大會期間投票？

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

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

## 本人投票後可否作出更改？

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

- 簽署另一份較後日期的委託投票表格並於週年大會前將委託投票表格寄回予我們；
- 透過互聯網或透過電話於2021年5月27日北京／香港時間下午十一時五十九分／美國東部時間上午十一時五十九分前再次投票；

- 於週年大會前書面通知本公司的公司秘書；或
- 於週年大會期間再次投票。

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

## 誰負責點算票數？

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

## 倘本人交回委託投票表格但並未提供投票指示該如何處理？

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

如何就股份投票，於委託投票表格列名為委任代表的人士將根據第1頁所載的董事會建議就閣下的股份投票。

## 為何本人會收到超過一份通告或委託投票表格？

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

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

## 倘本人並未提供委託投票指令，本人的股份會否計入投票中？

倘閣下的股份以經紀行的名義持有，即使閣下並無向經紀行提供投票指示，亦可對若干事宜投票。經紀行根據紐約證券交易所（「**紐交所**」）的規則有權就未就若干「常規」事宜提供投票指示的客戶之股份投票。

追認委任畢馬威華振會計師事務所為本公司2021年的獨立審計師議案屬於常規事項，而經紀行可就他

們並未收到投票指示的股份投票。根據適用規則，週年大會上將予投票的其他事宜並不屬「常規」。倘事宜並不屬常規且經紀行並未收到股份實益擁有人就該事宜的投票指示，則經紀行不可就該議案投票。此為「經紀行未投票」。

## 舉行週年大會需要多少票數？

倘閣下以16位控制號碼透過網上直播出席週年大會或倘閣下透過互聯網、電話或郵寄妥為遞交的委託投票指令，閣下的股份會計入出席週年大會的票數。為舉行週年大會，本公司於2021年3月29

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

## 選出董事需要多少票數？

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

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

## 批准其他議案需要多少票數？

第2項及第3項議案獲得通過所需的「贊成」票必須超過以網上直播或由受委代表出席並有權於週年大會上投票的股東所持普通股股份的半數。就這兩項議案而言，閣下可投「贊成」、「反對」或「棄權」票。「棄權」票將計入出席週年大會並有權於會議上投票的股東所持股份。因此，「棄權」票將與就第2項及第3項議案投「反對」票的效果相同。「經紀行未投票」將不會計入出席會議並有權就特定事項投票而經紀

行並未就此投票的股東所持股份。因此，「經紀行未投票」將不影響該等議案的結果。

第4項議案獲得通過所需的「贊成」票必須超過發行在外並有權就該議案投票的普通股股份的半數。閣下可就第4項決議案投「贊成」、「反對」或「棄權」票。「棄權」票及「經紀行未投票」構成發行在外及有權就第4項議案投票的股份，因此「棄權」票或「經紀行未投票」將具有與第4項議案「反對」票的相同作用。

## 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。

企業管治政策及慣例摘要釋述如下。

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 — 企業管治」，然後點擊「企業管治文件」閱覽。

## 董事獨立性

- 獨立董事長
- 十名被提名董事人選當中九名為獨立董事

## 董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2020年董事會及委員會會議的董事出席率達97%

## 董事會更新及 董事會成員多元化

- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映性別、種族及民族的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為55歲(2021年4月15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

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

## 董事會的組成以及多久選出成員？

董事會目前包括11名董事，其中九名於週年大會上再次參加選舉。每名獲選舉的董事任期為一年。

兩名現任董事Christian L. Campbell及陳耀昌將不會於週年大會上再次參加選舉。本公司對Campbell先生及

陳先生作為董事會成員提供的服務表示感謝。董事會確認，自週年大會結束時起，董事會的成員人數將由11名縮減至十名。

## 董事會於2020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2020年，董事會舉行10次會議，而委員會會議則合共舉行25次。於2020年，董事會及委員會會議的整體出席率為97%，

而全體董事就董事會會議及董事服務的委員會會議合計的出席率至少為75%。獨立董事會於各定期召開的董事會會議上並在管理層不在場的情況下進行行政會議。獨立主席主持該等董事會行政會議。

## 董事會對週年大會的董事出席率的相關政策

我們鼓勵全體董事出席週年大會。全部現任董事已出席本公司2020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。提名與管治委員會將董事候選人提交全體董事會批准前，將先與候選人面談。提名與管治委員會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。今年，在第三方人事顧問公司的協助下，提名與管治委員會廣招賢士，尋求可對董事會的整體技能、經驗及多元化作出貢獻的新董事。提名與管治委員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，據此，人事顧問公司確定多名潛在候選人。經考慮及面談若干名高素質候選

人，提名與管治委員會向董事會推薦提名張敏於週年大會上接受股東的選舉。

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



根據企業管治原則，董事會尋求來自不同專業背景且具誠信聲譽並具有廣泛的經驗及專業知識的成員。董事應具備需要擁有高度責任感的職位經驗，並於該等公司或機構中擔任領導角色，且按他們可為董事會及管理層帶來的貢獻被選擇。提名與管治委員會就本公司股東或其他方推薦成為董事會成員的人士尋求完成慣常的審查程序及背景審查。我們

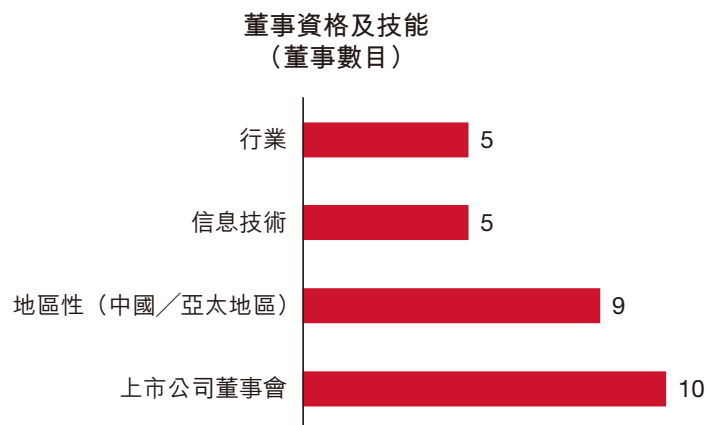
認為各董事及被提名董事人選已符合企業管治原則所載指引。

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

## 董事資格及技能

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

並擁有廣泛的個人及集體經驗。他們為本公司帶來多樣化的地區性、行業性及專業知識。



## 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。作為此過程的一部分，就董事提名而言，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，包括專業背景、經驗、技能及

知識。各被提名董事人選一般將展示不同且不同程度的特質。就本公司目前的被提名董事人選狀況而言，本公司亦受惠於來自董事會成員不同年齡、性別、種族及民族的多樣性。百分之三十的被提名董事人選為女性。

## 股東可否提名董事參選董事會？

可以，根據我們的經修訂及經重列的細則（「**細則**」），股東可按「其他資料」項下釋述的程序於週年大會上提名人士參選董事。

## 董事會的領導架構

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

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

為推廣有效的獨立監督，董事會已採納下文所述的若干管治慣例。

## 本公司的管治政策及道德指引

- **董事委員會章程**。董事會審計委員會、薪酬委員會、提名與管治委員會以及食品安全與可持續發展委員會按各自的書面章程運作。該等章程獲董事會批准，並由各委員會每年審閱。各章程可在本公司網站[ir.yumchina.com](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](http://ir.yumchina.com)查閱。本公司擬在本網站刊登行為準則的修訂或豁免遵守行為準則的情況（以適用於董事或高級管理人員為限及受美國證交會、紐交所或香港聯交所的規則所限）。

## 本公司的其他重大董事會管治慣例

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

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

## 董事會於風險監控中的角色

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

### 審計委員會

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

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

### 薪酬委員會

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

### 食品安全與可持續發展委員會

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

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

## 董事會如何監督食品安全風險？

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

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

## 董事會如何監控網絡安全風險？

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

層報告及管理層為監控、識別及防範網絡安全的威脅而採取的措施。

本公司的網絡安全計劃由獨立第三方根據現有監管及行業標準定期審核。我們將定期信息安全培訓作為僱員教育及發展計劃的一部分。此外，本公司投購網絡安全保險作為其整體保險投資組合的一部分。

## 董事會如何監督本公司應對新冠肺炎？

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

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

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



## 董事會於管理層發展及繼任計劃的角色

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

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

## 董事會如何釐定董事是否屬獨立？

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

根據企業管治原則，董事會每年審閱董事獨立性。進行審閱時，董事會考慮各董事或其直系親屬的任何成員與本公司及其附屬公司及聯屬公司之間的交

易及關係。誠如企業管治原則所訂明，審閱乃為釐定是否有任何關係或交易與董事獨立性不一致。

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

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

## 股東與董事會溝通的方式

如欲個別或共同直接聯絡非管理層董事或董事會的股東或其他各方可以書面方式聯絡提名與管治委員會，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas, 75024，由公司秘書轉交。董事會提名與管治委員會已批准處理本公司收

到寄發予董事會非管理層成員或董事會的書信程序。根據該程序，本公司的公司秘書會審閱所有該等書信並定期將所有該等書信（商業書信及性質上重複的書信除外）及所有該等書信概要轉交提名與管治委員會的指定成員。董事可於任何時間審閱本

公司收到寄發予董事會成員的全部書信，並要求取得任何該等書信。有關會計、內部控制或審計事宜的股東書信須提請審計委員會主席及內部審計部門

垂注，並按審計委員會就相關事宜(如下文所述)制定的程序處理。股東有關薪酬委員會事宜的書信會轉交薪酬委員會主席。

## 董事會及管理層與股東交流的方式

董事會及管理層致力定期與股東進行交流。於2020年，我們聯繫了前25大股東(持有本公司逾50%發行在外的普通股股份)，以徵求他們對管治、高級管理人員的薪酬、可持續發展及其他重大事宜的意見。此外，我們的高級管理層團隊(包括首席執行官及首席財務官)定期與股東進行有意義的對話，當中包括透過季度電話會議及投資者會議及大會的方式。高級管理層團隊定期就股東意見向董事會及(倘適用)董事委員會報告。

我們評估及就股東意見作出回應。基於過往數年本公司股東參與期間獲得的反饋，薪酬委員會於2020年批准本公司高級管理人員薪酬計劃的若干變動，

包括擴大年度績效股票單位(「**績效股票單位**」)授出的被授予人範圍，以及使用帶有多項績效指標的績效股票單位替代現有限制性股票單位(「**限制性股票單位**」)組成部分。有關股東參與高級管理人員薪酬的更多資料，請參閱「高級管理人員的薪酬 — 股東參與」。

隨著環境可持續問題日益受到關注，食品安全委員會(近期更名為食品安全與可持續發展委員會)的責任已擴大至亦包括監察環境、供應鏈及食品營養與安全事宜。此外，自2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治(「**ESG**」)措施將併入用於釐定各領導團隊成員的個人績效係數的關鍵績效指標。

## 本公司就申報會計及審計相關問題的政策

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

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

## 何謂董事委員會？

董事會常設審計、薪酬、提名與管治以及食品安全與可持續發展委員會。下文載列各委員會的職能概要、各委員會於2021年4月15日的成員及各委員會於2020年舉行的會議數目。

### 審計委員會

Christian L. Campbell\*，

主席

Peter A. Bassi

陳耀昌\*

韓歆毅

謝東瑩

2020年舉行的會議數目：

11次

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

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



**薪酬委員會**

盧蓉，主席

Christian L. Campbell\*

Edouard Ettetdgui

汪洋

2020年舉行的會議數目：  
9次

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

董事會認為薪酬委員會全體成員根據紐交所上市準則乃屬獨立。

**提名與管治委員會**

胡祖六，主席

Christian L. Campbell\*

Edouard Ettetdgui

盧蓉

2020年舉行的會議數目：  
3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 Ettetdgui

2020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、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

\*在週年大會上，Campbell先生及陳先生將退出董事會及其委員會並不會再次參選。

## 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2020年1月1日起直至本委託投票說明書日期期間，概無任何交易被視作關連人士交易。

## 本公司是否要求董事持股？

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

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

## 本公司是否要求高級管理人員持股？

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

## 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「2020年董事薪酬」項下討論。

# 須由股東作出行動的事宜

## 第1項. 選舉董事

### 被提名董事人選的身份

各被提名董事人選(張敏除外)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,張女士在提名與管治委員會進行遴選過程後獲提名為董事,以在週年大會上推選。

各被提名人由董事會提名於週年大會上進行選舉,任期為一年。倘被提名人獲選,則其任期將直至本公司2022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。

於週年大會上,受委託代表不得就超過本委託投票說明書中列名的十名被提名人的提名人數投票。

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

董事的特定經驗、資歷、特質及技能的資料外,我們亦相信全部被提名董事人選均擁有廉正、誠信聲譽並遵守高道德標準。他們各自展示出商業敏銳度及行使合理判斷的能力,且致力服務本公司及董事會。

本公司的董事、被提名董事人選與高級管理人員之間概無親屬關係。年齡乃截至2021年4月15日止。

### 倘候選人不願或未能出任

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

### 選出董事所須選票

倘就其選舉而言「贊成」票超過「反對」票,則被提名人將獲選為董事。

**董事會建議 閣下投票贊成選出十名被提名董事人選。**

## 被提名董事人選



**胡祖六**

57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)、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。胡博士自2020年8月以來擔任螞蟻集團的獨立非執行董事及清華大學中國經濟研究中心聯執主任兼教授。胡博士持有哈佛大學經濟學博士學位。胡博士為董事會帶來國際事務及中國經濟方面的廣泛專業知識。此外，胡博士亦帶來寶貴的業務、戰略發展及企業領導經驗，以及經濟、金融及全球資本市場方面的專業知識。



**屈翠容**

49歲

自2017年起為董事

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



**Peter A. Bassi**

71歲

自2016年起為董事

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



**Edouard Ettegui**

69歲

自2016年起為董事

*Edouard Ettegui* 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，Ettegui先生曾任牛奶國際控股財務總監，並曾任英美煙草(British American Tobacco) (「BAT」) 多項職務，包括業務發展總監、集團財務總監及集團財務主管。於1990年至1996年，他於倫敦在BAT Industries PLC任職約六年，最初擔任財務主管，後來擔任集團財務總監及新業務發展總監。Ettegui先生於1975年畢業於ESSEC Business School (法國)。他為董事會帶來各種國際消費品行業方面的高級管理經驗、豐富的財務專業知識及上市公司董事會經驗。



**韓歆毅**

43歲

自2019年起為董事

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

**謝東瑩**

56歲

自2016年起為董事

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



**盧蓉**

50歲

自2016年起為董事

盧蓉是一位風險投資家，於美國及中國投資科技創業公司。盧女士於2019年創立一間早期技術風險投資公司Atypical Ventures。於2006年，她聯合創立一間風險投資公司DCM China。在其於DCM逾12年的任職期間，她投資眾多領先技術公司(包括易車控股有限公司、Ecommerce China Dangdang Inc.及Pactera Technology International Ltd.)，並於其中擔任董事會成員。於2003年加入DCM前，盧女士為加利福尼亞門洛帕克的Goldman Sachs & Co.科技、傳媒及電訊投資銀行集團的副總裁。她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。她目前為優信集團(納斯達克股票代碼：UXIN)及藍城兄弟控股有限公司(納斯達克股票代碼：BLCT)董事會的獨立董事，她擔任該兩間公司的薪酬委員會主席及審計委員會成員，及在優信集團，她亦擔任提名及管治委員會成員。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**

61歲

自2016年起為董事

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



**汪洋**

46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**

47歲

被提名董事人選

張敏自2020年7月20日起擔任華住集團有限公司（「華住」）（納斯達克股票交易所上市（股票代碼：HTHT）及香港聯交所上市（股份代號：1179）的多品牌酒店集團）的副主席。張女士於2007年9月加入華住並擔任多個職位，包括於2019年11月至2020年7月擔任執行副主席，於2015年5月至2019年11月擔任首席執行官，於2015年1月至2015年5月擔任總裁，於2008年3月至2015年5月擔任首席財務官，於2013年11月至2015年1月擔任首席戰略官，及於2007年9月至2008年2月擔任高級財務副總裁。張女士亦擔任LAIX Inc.（於紐約證券交易所上市的人工智能公司，股票代碼：LAIX）的獨立董事。她於2015年8月至2018年11月擔任金斯瑞生物科技股份有限公司（香港聯交所上市公司，股份代號：1548）的獨立非執行董事，並自2018年3月至2020年2月擔任OneSmart Education Group Limited（紐約證券交易所上市公司，股票代碼：ONE）的獨立董事。於2003年，張女士獲得哈佛商學院的工商管理碩士學位。張女士將為董事會帶來於中國以消費者為導向的行業的領導經驗、深厚的財務經驗及上市公司董事會經驗。

## 第2項. 追認獨立審計師

### 本人投票的事項

我們尋求股東支持批准追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)(「畢馬威會計師事務所」)作為本公司2021年的獨立審計師。畢馬威會計師事務所自2016年起一直為我們的獨立審計師。

作為其審計工作過程的一部分，審計委員會至少每年一次審計獨立審計師的委聘工作。決定委任畢馬威會計師事務所為2021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2020年的表現；
- 畢馬威會計師事務所的獨立性；
- 畢馬威會計師事務所的審計團隊的能力及專業知識，包括其對本公司行業、業務、營運及體系，以及會計政策及過程的了解；
- 畢馬威會計師事務所費用的適當性；
- 考慮畢馬威會計師事務所的已知法律風險及重大訴訟而可能損害其進行審計的能力；及
- 畢馬威會計師事務所擔任本公司獨立審計師的任期。

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

### 畢馬威會計師事務所の代表會否出席週年大會？

畢馬威會計師事務所の代表將會出席週年大會，且

倘他們願意，他們將有機會發表聲明，且將可回覆股東的相應問題。

### 批准本議案所需選票

批准本議案所需的贊成票須超過透過網上直播出席或由委任代表代為出席並有權於週年大會上投票的股份的半數。

### 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2020年及2019年的審計及其他服務收取的費用

下表呈列畢馬威會計師事務所就審計本公司年度財務報表提供專業服務所收取的費用，以及畢馬威會計師事務所就於2020年及2019年提供的審計相關服務、稅務服務及所有其他服務收取的費用。畢馬威會計師事務所於2020年及2019年提供的全部服務明確或根據下文所列程序獲審計委員會預先審批。

	2020年	2019年
審計費用 <sup>(1)</sup> .....	3,840,887美元	2,613,403美元
審計相關費用 <sup>(2)</sup> .....	236,235	12,237
稅務費用 <sup>(3)</sup> .....	29,253	25,905
所有其他費用 .....	—	—
<b>費用總額 .....</b>	<b>4,106,375美元</b>	<b>2,651,545美元</b>

- (1) 審計費用包括本公司年度報告內的年度合併財務報表的審計費用、本公司季度報告內的簡明財務報表的審閱費用以及法定備案或委聘相關的服務費用。2020年的審計費用亦包括與全球發售及於香港聯交所第二上市有關的審計服務。
- (2) 審計相關費用包括審計若干僱員福利計劃及經協定程序。2020年的審計相關費用亦包括審閱

與全球發售及於香港聯交所第二上市有關的內部控制，並未於「審計費用」下呈報。

- (3) 稅務費用主要包括稅務備案協助服務的費用。

#### 本公司有關批准審計及非審計服務的政策

審計委員會已制定政策以預先審批全部審計及獲批非審計服務，包括由本公司獨立審計師擬向本公司提供的稅務服務。根據該政策，審計委員會可根據審計委員會的預先審批政策按個別基準批准工作或按類別基準預先審批工作。審計委員會可授予其中一名獨立成員預先審批的權限，且目前已授予其主席審批不超過一定數額的預先審批權限。

於考慮預先審批權限時，審計委員會考慮向本公司提供服務的性質、範疇及費用以及美國證交會及美

國公眾公司會計監管委員會（「*PCAOB*」）就審計師獨立性制定的原則及指引。按年授出的一般預先審批的服務於適用年度生效。任何擬定服務的估計費用將導致該服務類別的費用總額超過適用估計費用指標須得到審計委員會或其授權人的特定批准。

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

## 第3項. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬

### 本人作出投票的事項

根據美國證交會規則，我們建議股東批准(按無約束力基準)本委託投票說明書內披露的本公司列名高級管理人員的薪酬。此無約束力建議投票亦稱為「薪酬建議」投票。此並非對本公司一般薪酬政策或董事會薪酬作出的投票。於本公司2020年股東週年大會上，約94%股東選票投票批准2020年委託投票說明書內披露的列名高級管理人員的薪酬。

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

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

的薪酬目標以及薪酬委員會如何根據計劃作出薪酬決定。

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

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

### 批准此議案所需選票

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

### 董事會推薦建議

**董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。**

## 第4項. 批准修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有本公司發行在外股份25%的股東召集特別股東大會的權利

本公司普通股於香港聯交所第二上市時，董事會同意建議修訂本公司的經修訂及經重列的註冊證書，以賦予持有本公司發行在外股份不少於25%的股東召集特別股東大會的權利（「特別股東大會修訂」）及倘股東批准特別股東大會修訂，則將據此修訂本公司的細則。本第4項議案中建議特別股東大會修訂之描述整體上受限於建議經修訂及經重列的註冊證書第七(b)條所載的特別股東大會修訂全文（載於本委託投票說明書附錄A），並應與特別股東大會修訂一併閱讀。

倘本第4項議案獲股東批准，董事會計劃採納細則修訂以行使特別股東大會請求權。本第4項議案對細則擬議修訂的描述整體上受限於擬議修訂全文（載於本委託投票說明書附錄B），並應與該等修訂一併閱讀。

### 經修訂及經重列的註冊證書修訂本描述

特拉華州法例並無授予公司股東絕對權利召集或要求公司召集特別股東大會。其規定特別股東大會可由董事會或公司註冊證書或細則可能授權的有關人士召集。經修訂及經重列的註冊證書目前准許特別

股東大會僅可由以下人士召集(i)董事會或(ii)董事長、首席執行官或公司秘書，在各情況下須獲得董事會大部分成員同意。倘本第4項議案獲股東批准，特別股東大會亦可由公司秘書應擁有全部發行在外普通股至少25%並在其他方面遵守細則所載規定的股東的書面要求召集。

董事會認為，25%所有權門檻旨在於賦予股東權利召集特別股東大會就重要事宜投票與保護百勝中國所有股東的利益及百勝中國的資源之間取得適當平衡。25%所有權門檻亦符合股東利益及與美國大型上市公司的現行市場慣例一致。

### 細則相關變動概覽

倘本第4項議案獲股東批准，董事會將採納細則修訂以行使特別股東大會請求權，預期將包括載列下文所述舉行期間、程序及信息規定的條文。董事會認為，該等規定通過阻止濫用權利要求召集特別股東大會，對保障本公司及其股東的長期利益實屬重要。該等程序及信息規定旨在確保本公司避免召集解決股東近期審議或股東不久將於即將舉行的股東大會上審議的事宜的重複及不必要的特別股東大

會。此外，彼等提供若干保障，以便特別股東大會權利不會被短期股東(包括擁有特別權益的股東)濫用及預防產生開支及分散特別股東大會注意力(i)而追求股東並無廣泛分享的權益或(ii)去實現可能不符合百勝中國及我們股東的最佳利益的目的。該等條文亦擬向本公司提供有關提出要求的股東身份及提議將於特別股東大會解決的事宜的合理資料。該等規定包括(但不限於)：

- 提出要求的股東須於要求召集特別股東大會前持有規定數量的本公司普通股至少一年。
- 提出要求的股東須提供資料，證明該等股東已持續擁有25%或以上本公司普通股至少一年。
- 提出要求的股東須提供有關擬於特別股東大會上提議開展的事務的資料及與股東將週年大會提名董事或提議業務所需提供的資料大致相似。
- 為避免召集重複或不必要的特別股東大會，條文規定了特別股東大會要求無效的若干情況。例如，不能要求於上屆股東週年大會第一個週年日前90日開始至下一屆週年大會最後一次續會日期結束召集特別股東大會，或倘於收到特別股東大會要求前120日內舉行的任何股東大會上提出或於已召集或將召集及將於收到特別股東大會要求後90日內召集的股東大會通知內載入大致相似的項目，則不能要求召集特別股東大會。倘建議特別股東大會與並非股東獲授權根據適用法律行事或

涉及違反適用法律的事宜的業務項目相關，我們亦毋須召集特別股東大會。

倘細則修訂本所述的條件獲達成，我們將須在收到股東適當要求召集大會的請求後90日內舉行股東要求的特別股東大會。在大會上處理的事務將以特別股東大會請求所述的目的及董事會向大會提交的任何其他事宜為限。

在該等細則修訂本獲採納後，此等條文將可由董事會根據細則的修訂條文不時進行進一步可能的修訂或修改。

### 批准此議案所需選票

為獲批准，本第4項議案需要持有過半數發行在外的普通股並有權對特別股東大會修訂進行投票的持有人投贊成票。倘本公司的股東批准本第4項議案，我們擬立即向特拉華州州務卿提交本委託投票說明書附錄A隨附的特別股東大會修訂所載的經修訂及經重列的註冊證書，及我們將採納本委託投票說明書附錄B隨附的細則修訂本，以行使特別股東大會請求權。倘本公司股東不批准本第4項議案，股東將不能要求本公司召集特別股東大會。

### 董事會推薦建議

**董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。**



# 持股資料

## 我們的最大股東

下表載列於2021年3月29日由(i)本公司發行在外的普通股逾5%的實益擁有人、(ii)本公司各列名高級管理人員、(iii)本公司各董事及被提名董事人選以及(iv)本公司全體董事及高級管理人員作為一個整體實益擁有的本公司普通股股份數目。

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2021年3月29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> ..... 1555 Peachtree Street NE, Suite 1800 Atlanta, GA 30309	41,897,729 <sup>(2)</sup>	10.0%
<b>BlackRock, Inc.</b> ..... 55 East 52 <sup>nd</sup> Street New York, NY 10055	29,685,927 <sup>(3)</sup>	7.1%
<b>Goldman Sachs &amp; Co. LLC</b> ..... 200 West Street New York, NY 10282	23,919,072 <sup>(4)</sup>	5.7%
<b>列名高級管理人員</b>		
屈翠容 .....	416,251 <sup>(5)</sup>	*
楊家威 .....	7,926 <sup>(6)</sup>	*
黃進柱 .....	110,972 <sup>(7)</sup>	*
陳玟瑞 .....	108,719 <sup>(8)</sup>	*
袁耀宗 .....	32,046 <sup>(9)</sup>	*
<b>非僱員董事及被提名董事人選</b>		
Peter A. Bassi .....	57,588	*
Christian L. Campbell .....	169,881 <sup>(10)</sup>	*
陳耀昌 .....	27,876	*
Edouard Ettedgui .....	28,083	*
韓欽毅 .....	12,386	*
謝東瑩 .....	59,669	*
胡祖六 .....	33,043	*
盧蓉 .....	31,898	*
邵子力 .....	27,980	*
汪洋 .....	24,688	*
張敏 .....	—	—
<b>全體董事及高級管理人員作為一個整體的擁有權(合共20)</b> .....	<b>1,284,626<sup>(11)</sup></b>	*

\* 指不足1%。

- (1) 擁有權百分比乃按本公司於2021年3月29日合共420,467,575股發行在外的普通股股份釐定。
- (2) 根據Invesco Ltd.於2021年2月12日提交的附表13G修訂本第2號，其表示於2020年12月31日，Invesco Ltd.對41,865,970股本公司普通股擁有唯一投票權及對41,897,729股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (3) 根據BlackRock, Inc.於2021年3月15日提交的附表13G修訂本第5號，其表示於2020年12月31日，BlackRock, Inc.對25,046,301股本公司普通股擁有唯一投票權及對29,685,927股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (4) 根據The Goldman Sachs Group, Inc.於2021年2月12日提交的附表13G，其表示於2020年12月31日，The Goldman Sachs Group, Inc.對23,744,213股本公司普通股擁有共同投票權及對23,919,072股本公司普通股擁有共同處置權。
- (5) 包括行使已歸屬的股票增值權(「**股票增值權**」)時可發行的232,021股股份。
- (6) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的3,016股股份。
- (7) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的86,688股股份。
- (8) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的78,264股股份。
- (9) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的28,388股股份。
- (10) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的109,924股股份。亦包括Campbell先生的配偶持有的80股股份。
- (11) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的642,409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**」)提供2020年高級管理人員薪酬計劃及高級管理人員薪酬理念及目標概覽。

我們的列名高級管理人員(「**列名高級管理人員**」)包括首席執行官、首席財務官及2020年其他三名獲得最高薪酬的高級管理人員。

於2020年，列名高級管理人員為：

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> 」)
黃進柱	肯德基總經理
陳玟瑞	首席供應鏈官
袁耀宗	首席人力資源官

本薪酬討論與分析分為四個部分：

執行摘要	<ul style="list-style-type: none"><li>• 新冠肺炎對我們業務的影響</li><li>• 2020年業務概覽及業績亮點</li><li>• 本公司的股東總回報表現</li><li>• 近期薪酬摘要</li><li>• 高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致</li><li>• 薪酬組成部分</li><li>• 高級管理人員薪酬慣例</li><li>• 股東參與</li></ul>
高級管理人員薪酬計劃要素	<ul style="list-style-type: none"><li>• 基本薪金</li><li>• 年度績效現金獎金</li><li>• 長期股權激勵</li><li>• 2020年合夥人長期績效授予</li><li>• 2021年董事長授予</li><li>• 高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分</li><li>• 2020年列名高級管理人員薪酬及績效概要</li></ul>
如何作出薪酬決策	<ul style="list-style-type: none"><li>• 高級管理人員薪酬理念</li><li>• 薪酬委員會的角色</li><li>• 獨立顧問的角色</li><li>• 競爭市場回顧</li></ul>

薪酬政策及慣例

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

## 執行摘要

### 新冠肺炎對我們業務的影響

新冠肺炎疫情帶來前所未有的挑戰且對本公司於2020年的運營及財務業績產生嚴重影響。於2020年中國新年假期，疫情爆發導致同店銷售額較2019年同期下降40%至50%。截至2020年2月中旬的疫情高峰期，我們關閉了約35%的餐廳，各地的關店情況存在顯著差異。就仍在營業的餐廳而言，同店銷售額因營業時間縮短及客流減少而下降，並且大部分門店僅提供外賣及外帶服務。2020年後三個季度的經營業績逐步改善，儘管銷售額繼續受交通及旅遊地人流大幅減少、延遲及縮短的學校假期、地區性再度爆發以及新冠肺炎的其他延續性影響所影響。

管理層團隊領導我們實施與新冠肺炎疫情相關的為保障員工、服務客戶、促進創造股東價值及回饋社會採取的重要行動，我們相信該等行動迄今仍有助於提升我們應對疫情的能力。該等行動包括：

- 我們優先考慮員工及顧客的安全與健康。我們通過提高員工的假期工資以及擴大他們的醫療保險範圍，為員工及其家人提供支持。我們的董事會成員及高級管理人員對受新冠肺炎影響的一線員工及其家人提供額外援助以及其他緊急救濟的資金供款。
- 在疫情期間，我們大部分門店仍然保持營業，我們的員工及配送騎手繼續提供重要的餐飲服務保

障。就暫時關閉的店舖而言，我們兌現對僱員的排班時間承諾，這讓我們能於限制放寬及適當時候迅速重新開店營業。諸如此類措施能讓我們靈活應對不斷變化的情況及於僱員間樹立口碑。

- 我們憑藉龐大的會員平台向會員提供資料並與彼等互動。我們的會員計劃持續增長，於2020年底會員人數超過3億，會員銷售額佔2020年系統銷售額約60%。
- 利用我們的數字化預點餐能力及強大的價值定位，我們把握外賣及外帶的顧客需求。於2020年1月底，我們在肯德基及必勝客超級APP上推出備受顧客歡迎的無接觸配送。外賣對我們門店的線上訂單業務至關重要，而外帶則在堂食服務有限或停止時提供一種安全的選擇。外賣銷售額增長快速，佔2020年本公司餐廳收入總額約30%，2019年佔比約21%。
- 我們迅速實施措施控制成本，包括管理庫存以減少撇銷，及動態調度員工以應對客流量減少和增強的安全措施。由於我們的僱員在堂食、外賣和外帶方面的努力以及強大的數字化平台，我們迅速適應並解決從庫存管理到勞動生產率提高的運營挑戰。
- 我們為全國許多醫院及社區衛生中心提供了超過17萬份免費餐食。

- 儘管新店開設因疫情相關的交通限制及建築工人減少而中斷，但我們克服了许多營運挑戰以加快2020年下半年的發展計劃。本公司於2020年開設了1,165家新店，創下我們在中國33年運營歷史中開設新門店的最高記錄。

### 2020年業務概覽及業績亮點

2020年是前所未有的考驗我們的人員、系統和能力的一年。如上文所述，我們調整經營活動，憑藉數字化及配送資源把握堂食、外賣及外帶機遇。自2020年第一季度以來，銷售及客流有序恢復。

儘管新冠肺炎疫情對我們的業務造成影響，但我們有力地執行了2020年運營計劃且我們的2020年績效亮點包括以下各項：

- 我們於2020年實現22.74%的股東總回報（「**股東總回報**」），股東總回報乃根據2020年日曆年開始及結束日期前20個交易日（包括首尾兩日）的平均收市價計算並假設將所有股息進行再投資；
- 全年共開設1,165家新店，門店總數達到10,506家，覆蓋中國超過1,500個城鎮；
- 改造939家店；
- 肯德基及必勝客的會員計劃合計擁有超過3億會員，會員銷售額佔2020年系統銷售額約60%；
- 於2020年9月10日，我們完成於香港聯交所主板的第二上市及全球發售，所得款項淨額為22億美元，擴大了我們於中國及亞洲的股東基礎；
- 在應對新冠肺炎疫情帶來的挑戰時，我們的管理層團隊採取迅捷及戰略性的措施保障我們的業務、銷售及經營活動。儘管新冠肺炎疫情對我們的經營造成重大影響，我們設法將總收入的下降控制在6%，由2019年的87.8億美元下降至2020年的82.6億美元；
- 由於實施其他措施控制成本，本公司產生經營利潤9.61億美元，而2019年為9.01億美元，同比增長主要是由於蘇州肯德基收購的重新計量收益，以及全年經調整的經營利潤下降20%，從去年同期的9.12億美元下降至7.32億美元；
- 全年淨利潤為7.84億美元，較去年同期的7.13億美元增加10%，主要得益於經營利潤的增加，全年經調整淨利潤為6.15億美元，較去年同期的7.29億美元下降16%（或下降19%，不計及公司2020年和2019年分別對美團進行股權投資帶來的7,500萬美元和6,300萬美元的淨收益）；及
- 全年每股普通股攤薄盈利為1.95美元，較去年同期的1.84美元增加6%，以及全年經調整每股普通股攤薄盈利為1.53美元，較去年同期的1.88美元下降19%（或下降22%，不計及公司2020年和2019年對美團的股權投資收益）。

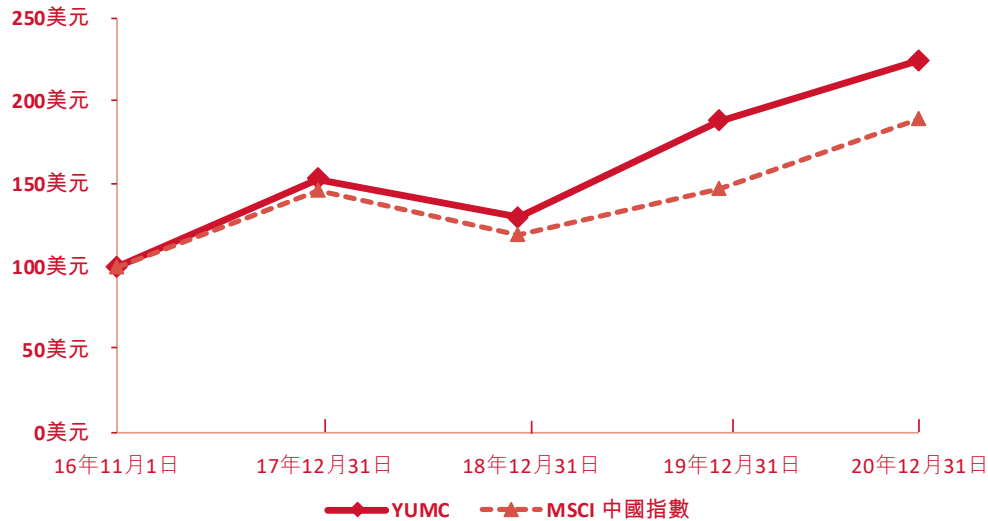
有關最直接可比的美國公認會計準則財務計量指標與非公認會計準則經調整財務計量指標的調節，請參閱本公司截至2020年12月31日止年度的10-K表格內的年度報告。

### 本公司的股東總回報表現

董事會及薪酬委員會相信，本公司管理層團隊的領導對本公司於2020年的執行力及穩健表現至為關鍵。此外，如下圖所示，自本公司於2016年11月1日從YUM! Brands, Inc.（「**YUM**」）分拆以來，本公司的股

東總回報表現優於MSCI中國指數。下圖假設於2016年11月1日本公司普通股的投資價值及MSCI中國指數為100美元及所有股息已作再投資，並於此後每個

日歷年的最後一日對其進行追蹤，直至2020年12月31日。基於該等假設，本公司於2020年的股東總回報為19.47%及自分拆以來的股東總回報為124.55%。



基於2020日歷年第一日及最後一日(包括首尾兩日)前20個交易日的平均收市價計算並假設將所有股息進行再投資，於2020年，本公司的股東總回報為22.74%。

### 近期薪酬摘要

作為其持續審閱高級管理人員薪酬計劃的一部分及經考慮市場慣例、薪酬委員會的薪酬顧問的意見以及股東的反饋，薪酬委員會對本公司高級管理人員薪酬實行下文載列的變動。部分該等薪酬變動乃為應對疫情及其產生的影響而作出。

- **自願減薪，以應對新冠肺炎的影響** — 於2020年，我們的董事會成員及高級管理層(包括列名高級管理人員)同意自願放棄其於2020年4月至2020年12月期間的基本薪酬的10%，以向受新冠肺炎影響的一線僱員及其家屬提供額外資助以及其他緊急救濟。
- **對年度激勵計劃績效衡量指標進行補充，以應對新冠肺炎的影響** — 於2020年7月，薪酬委員會考慮了新冠肺炎疫情對本公司的業務及餐飲行業整體的影響以及顧客需求從堂食服務轉向外賣及外

帶服務。為進一步激勵把握外帶及外賣的市場機遇，薪酬委員會評估是否有必要對2020年年度激勵計劃進行任何調整，以繼續激勵及獎勵為支持關鍵戰略及長期價值創造而設的行動，包括為幫助本公司渡過疫情及成為創新及強大的市場領導者而設的戰略。於2020年7月16日，薪酬委員會確定以額外的關鍵績效指標(「**關鍵績效指標**」)及相對股東總回報(「**相對股東總回報**」)衡量指標補充年度績效指標符合本公司及其股東的最佳利益。該等關鍵績效指標被視為支持本公司的長期戰略及創造股東價值，且薪酬委員會認為基於該等衡量指標的績效將反映本公司在新冠肺炎爆發後執行其運營計劃的情況。具體而言，關鍵績效指標衡量本公司增加非堂食交易、把握市場、控制成本及提高股東價值的能力。

- 2021年董事長授予** — 於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出三年期一次性歸屬的限制性股票單位獎勵。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現的傑出個人領導力，特別是解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現本公司於香港聯交所進行第二上市，以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。儘管受到全球疫情的掣肘，我們仍加快完成上市，從而使本公司成為首家特拉華州及合資格作為創新型公司的非TMT公司於香港聯交所成功上市。於香港聯交所第二上市募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。於列名高級管理人員中，屈女士及楊先生被授予董事長長期股權。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以第三個週年日一次性歸屬的限制性股票單位的形式發放董事長授予，以激勵於該三年期間留任。
- 將環境、社會及管治指標納入2021年年度激勵計劃** — 管理層及董事會已就如何進一步激勵及評估具體的環境、社會及管治、可持續發展及人力資本管理舉措的表現進行了廣泛的討論。從2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治措施將被納入關鍵績效指標，用於確定每個領導團隊成員的個人績效係數。根據他們的角色及職責，領導團隊成員將須在他們的績效目標中反映環境、社會及管治衡量指標，委員會將根據這些目標評估他們在這些領域的表現。因此，列名高級管理人員在環境、社會及管治相關領域的表現可能顯著影響其在2021年年度激勵計劃項下的薪酬結果。
- 擴大年度績效股票單位授予的被授予人範圍** — 自2018年起，首席執行官的年度股權授予以等權重

績效股票單位及股票增值權的形式發放，而本公司的其他列名高級管理人員通常獲得同等比例的股票增值權及依據時間歸屬的限制性股票單位組合。從2020年年度股權授予開始，績效股票單位計劃已拓展至涵蓋本公司全體高級管理人員，並以股票增值權及績效股票單位的形式授予2020年年度績效股權。作出這一改變後，薪酬委員會認為全部年度股權授予均以績效為基礎。2020年績效股票單位將僅基於本公司達成有關為年度績效股票單位授予之目的而經調整以撇除若干項目的總收入增長（「**經調整總收入增長**」）及為年度績效股票單位授予之目的而經調整以撇除若干項目的每股普通股攤薄盈利增長（「**經調整每股普通股攤薄盈利增長**」）的績效目標時歸屬，並按本公司相對MSCI中國指數的相對股東總回報進行調整。只有在本公司股價自授出日期起上漲時，股票增值權才會實現價值。

- 長期股權激勵計劃項下採用的擴展績效指標** — 從2020年績效股票單位授予開始，與我們之前使用相對股東總回報作為績效股票單位計劃下唯一績效衡量指標的做法相比，我們將基於三項績效衡量指標（經調整總收入增長、經調整每股普通股攤薄盈利增長及相對股東總回報）來確定股權歸屬。薪酬委員會相信，該指標組合在促進收入增長、改善盈利能力及股價表現方面實現適當平衡。
- 2020年2月合夥人績效股票單位獎勵** — 如下文「2020年合夥人長期績效授予」一節進一步詳述，薪酬委員會讚同特別績效股票單位設計（「**合夥人績效股票單位獎勵**」）並於2020年2月7日批准向被視為對執行本公司的戰略運營計劃至關重要的本公司及其附屬公司的選定僱員（包括每名列名高級管理人員）授出合夥人績效股票單位獎勵。合



夥人績效股票單位獎勵僅於自2020年1月1日起至2023年12月31日止四年績效期內達成有關股價、經調整總收入增長、為合夥人績效股票單位獎勵的授予之目的而經調整以撇除若干項目的EBITDA增長(「**經調整EBITDA增長**」)的下限表現目標及轉型目標時歸屬。合夥人績效股票單位獎勵亦包括不競爭及不招攬限制性契諾。授出合夥人績效股票單位獎勵旨在(i)應對日益激烈的中國新零售平台公司以及其他創業公司的競爭及本公司高級管理人員薪酬計劃與相關競爭市場之間的現有薪酬差距；(ii)激勵企業家精神及績效改革，薪酬委員會相信這將有助於業務增長及創造卓越股東價值；及(iii)促進長期留任，鑒於過去幾年中高層領導的變動，這一點變得越來越重要。

### 高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致

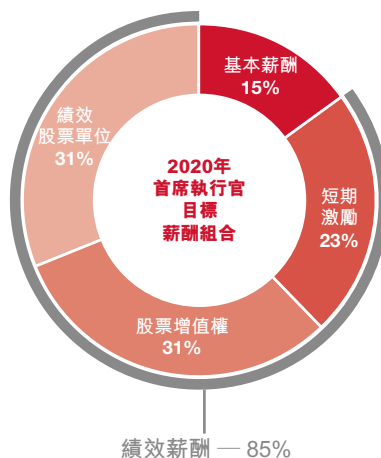
吸引、激勵及保留有才幹的高級管理人員對我們的成功至關重要，而我們的高級管理人員薪酬計劃正為支持此目標而設計。本公司的高級管理人員薪酬計劃旨在通過高級管理人員與業務績效目標一致而支持本公司長遠可持續增長及為股東創造價值。因此，薪酬委員會審閱並認可被視為本公司的業務績效及股東價值創造的核心的績效目標。具體而言，薪酬委員會基於經營利潤、同店銷售額、新建總量、客戶滿意度、股東總回報、收入增長、每股盈利增長及下文詳述的其他關鍵績效指標選定本公司2020年激勵計劃的績效目標。薪酬委員會相信此等績效目標構成的整體高級管理人員薪酬計劃恰當反映了本公司對提升盈利能力及收入、改善客戶體驗及創造股東價值的重視。

儘管薪酬委員會的做法是在每年初設立和傳達目標，薪酬委員會亦保留在情況允許時修改本公司高級管理人員薪酬計劃的靈活性，以繼續激勵推動經營業績及執行長期策略的行動。於2020年，鑒於新冠肺炎對本公司的影響及整體經濟(尤其是餐飲業)面臨前所未有的具挑戰性的業務環境，導致客戶需求從堂食服務向外賣及外帶服務的轉變，薪酬委員會在釐定年度激勵薪酬時將額外績效指標納入考慮。為進一步激勵把握外帶及外賣市場機遇，薪酬委員會批准額外團隊績效指標，以繼續激勵及獎勵為支持關鍵戰略及創造長期價值而設的行動，包括為幫助本公司過渡疫情及成為創新及強大的市場領導者而設的戰略。薪酬委員會認為維持這一靈活性可以讓本公司在對本公司長期策略至關重要的領域提供適當的績效獎勵。

下圖提供了適用於首席執行官的2020年目標總直接薪酬計劃概覽，包括基本薪金、年度績效現金獎金(即短期激勵)及長期股權激勵(「**長期股權激勵**」)。如下圖所示，我們首席執行官的2020年薪酬以可變薪酬部分為主，且這部分薪酬(包括現金獎勵計劃項下的目標金額、目標年度績效股票單位及以股份結算的股票增值權)佔屈女士2020年年度目標薪酬約85%。為進行計算，我們已剔除下述合夥人績效股票單位獎勵，原因為該等授予並不代表本公司高級管理人員薪酬計劃的年度組成部分。



### 2020年首席執行官目標 薪酬組合



#### 薪酬組成部分

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

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

### 高級管理人員薪酬慣例

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

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

## 我們的高級管理人員薪酬慣例

- ✓ 我們提供大比例為與績效掛鈎的浮動薪酬形式的年度目標薪酬，其中屈女士2020年年度目標薪酬中浮動薪酬比例達85%
  - ✓ 我們提供大比例為股權形式的總薪酬
  - ✓ 我們就股權獎勵設定多年歸屬期
  - ✓ 我們將高級管理人員薪酬與相關同業公司進行市場比較，並考慮到招攬及招聘高級管理人員的地理位置並不相同
  - ✓ 我們聘用獨立薪酬顧問，其直接向薪酬委員會匯報
  - ✓ 倘發生長期激勵計劃下的控制權變動，我們的股權獎勵需觸發雙重條件方可歸屬
  - ✓ 我們執行持股指引，包括達致指引前的持股要求
  - ✓ 我們執行薪酬追回政策
  - ✓ 我們執行股權獎勵授出政策，當中訂明預先設定的年度股權授出日期
  - ✓ 我們開展年度「薪酬建議」投票
  - ✓ 我們執行年度股東參與程序
  - ✓ 我們的薪酬委員會定期舉行並無任何管理層成員出席的行政會議
- 
- X 我們不就績效股票單位派付股息或股息等同物，除非及直至其歸屬
  - X 未經股東批准，我們不允許就長期激勵計劃下的「水下」股票增值權重新定價
  - X 我們不允許對沖、售空或抵押我們的證券
  - X 我們不允許股票增值權回溯日期

### 股東參與

於薪酬審閱過程中，薪酬委員會專注於建立服務於股東利益的高級管理人員薪酬計劃。就此而言，作為其持續審閱高級管理人員薪酬計劃的一部分，薪酬委員會考慮了2020年股東週年大會上本公司的「薪酬建議」獲得約94%票數的批准。儘管薪酬委員會對此有利結果感到欣慰，以及將此支持理解為股東對我們高級管理人員薪酬計劃及政策的認可，但薪酬

委員會持續評估計劃設計，並考慮根據股東反饋、市場慣例及其他考量調整本公司的薪酬計劃，以提供契合我們業務策略、長期價值創造及股東利益的計劃。

於2020年，本公司向其25名最大股東（佔本公司發行在外股份超過50%）發出邀請，以尋求對企業管治事

宜(包括高級管理人員薪酬)的反饋，以及本公司已與接受邀請的所有股東進行討論。管理層與薪酬委員會分享股東反饋，供其於設計本公司高級管理人員薪酬計劃時考慮。

薪酬委員會基於過往若干年本公司進行股東參與工作期間收到的反饋，已批准對本公司高級管理人員薪酬計劃作出的以下變動：

- **擴大使用績效股票單位** — 於2020年初，薪酬委員會擴大績效股票單位計劃至涵蓋所有列名高級管理人員。
- **50%的股權薪酬以績效股票單位授予** — 自2020年年度績效股票單位授出開始，列名高級管理人員的年度股權獎勵以績效股票單位及股票增值權的形式提供(各佔比50%)，績效股票單位基於達致

預定績效目標歸屬以及股票增值權僅於股價自授出日期上漲時有價值。通過將限制性股票單位部分替換為績效股票單位，薪酬委員會認為全部的年度股權均為基於績效授予。

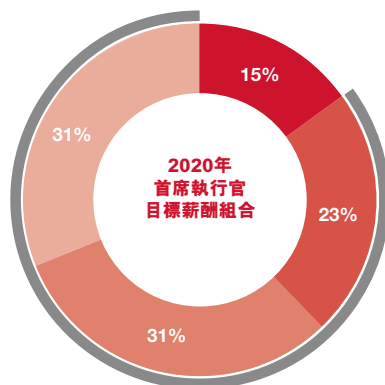
- **擴大長期股權激勵計劃項下採用的績效指標** — 從2020年績效股票單位授予開始，與我們之前使用相對股東總回報作為績效股票單位計劃下唯一績效衡量指標的做法相比，我們將基於三項績效衡量指標(經調整總收入增長、經調整每股普通股攤薄盈利增長及相對股東總回報)來確定股權歸屬。
- **將環境、社會及管治指標納入2021年年度激勵計劃** — 如上文所述，從2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治措施將被納入關鍵績效指標，用於確定每個領導團隊成員的個人績效係數。

## 高級管理人員薪酬計劃要素

本公司2020年高級管理人員薪酬計劃包括三個基本薪酬組成部分：(i)基本薪金；(ii)年度績效現金獎金(即短期激勵)；及(iii)長期股權獎勵。下圖列示首席執行官屈女士及其他列名高級管理人員2020年年度目標薪酬中浮動薪酬部分所佔的比重較大。相關組

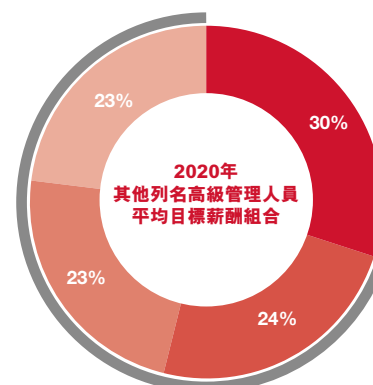
成部分(包括現金獎金計劃下的目標獎金金額及年度目標股權金額，但不包括合夥人績效股票單位獎勵及2020年簡要薪酬表報告的所有其他薪酬)佔屈女士2020年年度目標薪酬約85%，以及佔其他列名高級管理人員2020年年度目標薪酬平均70%。

2020年首席執行官  
目標薪酬組合



績效薪酬 — 85%

2020年其他列名高級管理人員  
平均目標薪酬組合



績效薪酬 — 70%

■ 基本  
■ 短期激勵  
■ 股票增值權  
■ 績效股票單位

### 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。

如前文所述，於2020年，高級管理人員（包括列名高級管理人員）同意自願放棄彼等於2020年4月至2020年12月期間基本薪酬的10%，作為對受新冠肺炎影響的一線員工及其家人提供額外援助以及其他緊急救濟的資金供款。

### 年度績效現金獎金

年度現金激勵計劃的主要目的為鼓勵及獎勵短期的團隊及個人績效。以下為計算2020年度績效現金獎金的公式：

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

### 團隊績效係數

薪酬委員會審閱年度激勵計劃所用的績效衡量指標，以評估激勵計劃支付金額與本公司於制定衡量指標時整體業務及經營分部的關鍵績效衡量指標的一致性。於審閱年度激勵計劃所用的績效衡量指標時，薪酬委員會鑒於目前及預期未來經營環境考慮本公司的經營計劃及戰略重點。選擇下文所述的衡量指標乃由於其當時被視為本公司成功執行其業務計劃的關鍵指標。

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2020年度獎金計劃的團隊績效衡量指標、目標及權重。

2020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，包括本公司於2019年非常穩健的績效，並據此重新設定了衡量2020年績效提升的基準。由於目標制定流程於2019年底開始並於2020年初完成，故該等目標乃於新冠肺炎疫情全面爆發前制定。

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

於2020年初就本公司列名高級管理人員制定的各衡量指標的團隊績效目標、實際業績、權重及整體績效概述於下。本公司的績效指標設定為以2019年為

衡量基準的增長率目標。為獲取目標支付金額，該方法要求績效高於2019年。因此，儘管經調整經營利潤增長率目標設定為低於去年增長率目標，有

關目標仍須超過去年的實際業績後方可實現。鑒於2019年為業績異常強勁的一年且並無受新冠肺炎疫情的影響，該方法使得2020年的目標富有挑戰性。

## 本公司

團隊績效衡量指標	目標	實際	績效 達標評分 (於2020年初)	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長*	2.5%	負增長率	0	50%	0
同店銷售增長	2.8%	負增長率	0	25%	0
系統新建總量**	832	1,044	200	15%	30
系統客戶滿意度***	—	—	198	10%	19.8
最終公司團隊係數					49.8

\* 經調整經營利潤增長作為一項團隊績效衡量指標，為不計及收購黃記煌、開設Lavazza及外匯匯率的影響的經調整經營利潤增長。撇除收購黃記煌及開設Lavazza的影響，經調整經營利潤增長方可按與2019年的可比基準計算。我們亦撇除人民幣換算為美元的影響（不論正面或負面），是因為我們認為外匯匯率變動可能導致經營利潤增長似乎優於或遜於業務業績指標。

\*\* 於釐定本公司系統新建總量績效衡量指標的目標及實際業績時，薪酬委員會撇除黃記煌及Lavazza，原因為Lavazza業務仍處於初始測試階段，本公司的新增年度計劃可能變動，而黃記煌於制定績效目標後收購。

\*\*\* 系統客戶滿意度根據透過線上客戶調查獲得的客戶反饋意見衡量。就本公司而言，該目標就本公司所有品牌進行整體衡量。

鑒於新冠肺炎疫情的影響，於2020年5月初，薪酬委員會開始重新評估2020年度激勵計劃並意識到整體經濟（尤其是餐飲業）面臨前所未有的具挑戰性的業務環境，導致客戶需求從堂食服務向外賣及外帶服務的轉變。服務轉變及疫情的影響使得上文所述的團隊績效目標的實現較原計劃的挑戰性大幅增加。為進一步激勵把握外帶及外賣市場機遇，薪酬委員會評估2020年度激勵計劃是否須作出任何團隊績效

指標調整，以繼續採取激勵及獎勵措施支持執行關鍵戰略及創造長期價值，包括為幫助本公司過渡疫情及成為創新及強大的市場領導者而設的戰略。具體而言，薪酬委員會欲支持以下對本公司成功應對疫情而言至關重要的戰略：實施端對端數字化；深化B2B生態系統；增加外賣及企業對企業機遇；及擴展新零售業務，旨在激勵採取改革措施發展疫情後業務。

薪酬委員會在其審閱時討論了多種替代方案，包括年終酌情調整以確認戰略成果及完全替代績效目標。薪酬委員會認為，為了使管理層對該等目標負責，使用年初制定的初始目標釐定年度激勵支付金額仍然合適，但該等目標需由其他關鍵績效指標以及相對股東總回報衡量指標來補充，以幫助激勵管理層專注於上文所述的關鍵戰略，該等戰略被視為對本公司於新冠肺炎環境下經營業務的能力至關重要及被視為有助於創造長期價值且符合股東利益。當時，薪酬委員會決定建立用於評估補充關鍵績效指標(包括績效目標)的績效框架。

於審閱管理層有關關鍵績效指標的反饋意見以及薪酬委員會的薪酬顧問的意見後，於2020年7月，薪酬委員會批准(i)維持初始關鍵績效指標以使參與者對該等目標負責，但上文所述團隊績效係數的權重由團隊係數權重的100%減少至35%，(ii)為激勵幫助本公司過渡疫情及成為創新及強大的市場領先者所採取戰略行動，引入六個補充的關鍵績效指標，佔團隊係數權重的35%，及(iii)引入相對股東總回報指標，佔團隊係數權重的剩餘30%，如下圖所示：

### 2020年經調整團隊績效指標及權重



\* 基於上文所述的初始團隊績效衡量指標的實現情況及於2020年7月批准的經調整權重，初始關鍵績效指標的最終團隊績效係數為17.5(即團隊績效係數49.8乘以經調整權重)。



薪酬委員會認為，該績效指標的組合對激勵管理層於此具挑戰性時期專注於成功執行本公司的經營計劃而言屬適當及同時契合本公司將本公司定位為穩健的市場領導者的戰略重心。

薪酬委員會於2020年7月批准的六項新關鍵績效指標載列於下表。鑒於2020年堂食客流減少，四項關鍵績效指標（數字化、B2B生態系統、肯德基外賣銷售

額增長及必勝客非堂食交易）與本公司探索新增長機遇的戰略相符及被視為對本公司應對新冠肺炎疫情的能力及成為強大的市場領導者而言至關重要。成本控制措施被視為保障經營利潤及盈利能力的關鍵措施。最後，市場滲透率係數被視為促進本公司長期增長的強勁因素。關鍵績效指標旨在激勵列名高級管理人員實現具有戰略意義的重要目標，該等目標亦具挑戰性，但可通過強勁的管理績效實現。

#### 關鍵績效指標

市場滲透率*	.....
數字化**	.....
B2B生態系統***	.....
肯德基外賣銷售額增長****	.....
必勝客非堂食交易*****	.....
成本控制*****	.....

目標	實際	績效對比目標	權重
*	*	達致目標	25%
60.0%	60.2%	達致目標	15%
920	1,015	超過目標	10%
38.0%	41.9%	超過目標	25%
42.0%	45.2%	超過目標	15%
-10.0%	-12%	超過目標	10%

\* 市場滲透率衡量本公司總店舖數佔本公司及其主要同業公司總店舖數的百分比。由於該目標具有競爭敏感性，本公司不披露有關目標。該目標具有挑戰性，但可通過強勁的管理績效實現。

\*\* 數字化衡量肯德基及必勝客品牌的數字會員銷售額佔系統銷售總額的百分比。

\*\*\* B2B生態系統衡量本公司企業對企業的總商品價值總額，以百萬美元計。

\*\*\*\* 肯德基衡量肯德基品牌的外賣銷售同比增長。

\*\*\*\*\* 必勝客衡量歸屬於非堂食交易的必勝客品牌銷售百分比。

\*\*\*\*\* 成本控制衡量與本公司於2020年的經營計劃相比，該年度的實際管理費用。

基於績效評估，委員會就六項新的關鍵績效指標的表現給予40的係數。該績效評估反映本公司於具挑戰性的新冠肺炎環境下該等類別的績效整體強勁，達致目標及超出目標水平即是佐證。

於2020年7月，薪酬委員會亦決定將相對股東總回報納入經調整年度激勵計劃的補充性團隊績效係

數。薪酬委員會認為，相對股東總回報被視為評估本公司績效及股權價值創造的核心衡量指標。此外，鑒於新冠肺炎疫情導致的前所未有的經營環境，薪酬委員會認為採用相對股東總回報屬適當。於作出該決定時，薪酬委員會亦認為，就初始關鍵績效指標及於2020年7月引入的補充業務轉型關鍵績效指標而言，相對股東總回報績效衡量指標乃

絕對績效目標的補充，以於2020年在激勵財務、經營、轉型及股東總回報績效方面實現適當平衡。

與截至2020年1月1日的MSCI中國指數的成分股相比，年度激勵計劃的相對股東總回報部分基於本公

司於2020年的相對股東總回報績效根據下表支付。基於本公司22.74%的股東總回報績效及第57位的相應百分等級，股東總回報團隊績效係數基於分配予股東總回報績效指標的權重為32個係數（即股東總回報目標歸屬水平106.77%乘以股東總回報權重）。

本公司股東總回報對比MSCI中國指數成分股*					
實現的百分等級 .....	<40th	40th	55th	85th	實際
目標獎勵歸屬百分比 .....	0%	50%	100%	200%	106.77%

\* 根據2020年日曆年開始及結束日期前20個交易日（包括首尾兩日）的平均收市價計算並假設將所有股息進行再投資。

基於團隊係數績效目標（包括上文所述的初始及補充性關鍵績效指標及相對股東總回報指標）實現，薪酬委員會釐定團隊績效係數為90%。

### 個人績效係數

於2020年2月，薪酬委員會制定將用於釐定首席執行官個人績效係數的績效目標並就首席執行官為其他列名高級管理人員制定的績效目標提供意見，首席執行官隨後將採用該等目標對各列名高級管理人員的個人績效係數提供推薦建議。作為本公司年度績效評估流程的一環，於聽取薪酬委員會的意見及諮詢各列名高級管理人員後，首席執行官制定來年列名高級管理人員的績效目標，並最終獲得薪酬委員會批准。該等績效目標並非刻板或公式化，而是作為首席執行官評估列名高級管理人員整體績效的框架。

該等年度績效目標一般屬於以下績效範疇：減輕新冠肺炎疫情的影響、增加股東回報、加快品牌增長、推動新的業務計劃及增強人員能力、組織實力及韌性。根據各績效目標類別，各列名高級管理人員

設有多個相關預先制定的目標且可根據該等目標對列名高級管理人員的績效進行評估，以釐定列名高級管理人員是否可實現整體績效目標。高級管理人員的績效相對於該等目標的評估本質上屬主觀性質，涉及首席執行官基於其於全年對高級管理人員的觀察及互動作出的高度主觀判斷。作為評估高級管理人員績效的補充因素，首席執行官基於中國市場動態評估本公司的整體績效。因此，並無單一績效目標或一組目標對首席執行官評估高級管理人員的績效具有決定意義。

上述評估為首席執行官向薪酬委員會提供有關高級管理人員個人績效係數的推薦建議提供基準。薪酬委員會隨後與首席執行官會面及討論首席執行官的推薦建議並於行政會議上單獨會面，以討論首席執行官的推薦建議及決定列名高級管理人員（首席執行官除外）的個人績效係數。

薪酬委員會於釐定首席執行官的個人績效係數時應用類似因素。薪酬委員會於行政會議上會面，以討論首席執行官的個人績效，隨後諮詢董事長，共同決定首席執行官的個人績效係數。首席執行官的

整體績效相對於該等係數的評估本質上亦屬主觀性質，涉及較高程度的判斷。薪酬委員會及其他獨立董事基於本公司經營所在的中國市場動態評估本公司的整體績效。因此，並無單一績效目標或一組目標對評估首席執行官的績效具有決定意義。

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

基於上文所述，薪酬委員會分配的2020年列名高級管理人員的個人績效係數介乎100%至150%，載列於下文「2020年列名高級管理人員薪酬及績效概要」。

### 長期股權激勵

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

- 去年個人及團隊績效；
- 於未來年度的預期貢獻；
- 根據薪酬調查數據，高級管理人員的角色相對於本公司同業公司類似角色的市場價值；及
- 實現本公司的持股指引。

從2020年度股權授予開始，績效股票單位計劃已擴展至包括各列名高級管理人員，導致2020年度股權

按同等權重以股票增值權及績效股票單位形式授予。由於該變動，薪酬委員會認為全部的年度股權均為基於績效授予，原因為績效股票單位將僅根據本公司能否達成與經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長相關的績效目標進行歸屬，並按照相對股東總回報進行調整，而股票增值權將僅於本公司股份自授予日期起上漲的情況下實現價值。

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

年度績效股票單位授予（「**年度績效股票單位獎勵**」）旨在激勵各列名高級管理人員於2020年1月1日至2022年12月31日績效期間的績效及進一步使彼等利益與股東利益一致。年度績效股票單位獎勵將根據能否達成與經調整總收入增長（60%權重）、經調整每股普通股攤薄盈利增長（40%權重）進行歸屬並按相對股東總回報進行調整。經調整總收入增長及經調整每股攤薄盈利增長目標採用2019年業績作為衡量增長的基準。鑒於2019年績效及本公司於三年績效期間的經營計劃，所設置的經調整總收入增長及經調整每股攤薄盈利增長績效目標具有挑戰性，但可通過強勁的管理績效實現。倘本公司的表現高於或低於MCSI中國指數20%，則根據本公司的經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長績效歸屬的績效股票單位數目將根據本公司的相對股東總回報增加或減少20%。根據績效，歸屬可能介乎年度績效股票單位獎勵涉及的目標股份總數的0%至240%。

本公司於2018年首次應用績效股票單位計劃，就屈女士於2018年的績效股票單位獎勵而言，2020年為2018年至2020年績效期間的最後一年。屈女士幾乎於整個績效期間擔任本公司的首席執行官。根據2018年績效股票單位計劃，屈女士於2018年的績效

股票單位將基於2018年至2020年績效期間相對於2018年1月1日MSCI國際中國指數中的149間公司的相對股東總回報績效以普通股結算。根據計劃，倘於三年績效期間本公司的股東總回報為負數，則支付數目以目標數目為限。

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

\* 績效水平間的績效歸屬比例將按線性插值釐定。

基於本公司於三年績效期間44.76%的股東總回報績效，與績效期末MSCI國際中國指數中的有效成分股公司的股東總回報績效相比，本公司排名第79位，導致績效股票單位以目標值的181.27%及股息等同物歸屬，即為111,489.79股普通股。

### 2020年合夥人長期績效授予

薪酬委員會以合夥人績效股票單位獎勵形式向被視為對本公司執行其戰略經營計劃而言至關重要的本公司及其附屬公司的選定僱員(包括列名高級管理人員)授出績效股票單位獎勵，作為對2020年的高級管理人員薪酬計劃的補充。薪酬委員會認為該等合夥人績效股票單位獎勵就以下情況屬必要：

- **應對日益激烈的競爭及解決現有薪酬差距**—本公司與中國的新食品零售平台公司以及其他初創公司對管理人才的競爭日益激烈。憑藉良好及成功的往績記錄，本公司於中國的餐飲及零售行業佔有舉足輕重的地位。新零售領域的競爭對手(包括考慮於美國或海外上市的初創公司)對具備深厚的美國及中國市場實踐及監管環境知識的管理人才的競爭日益激烈。該等競爭對手經常提供包含

一次性大額股權授予的薪酬計劃，此為中國高級管理人員薪酬市場的慣例。競爭日益激烈及向相關新僱員工提供一次性大額股權授予，加上管理人才市場已充滿挑戰，導致本公司領導團隊與競爭市場存在薪酬差距，並對本公司保留及激勵本公司富有遠見及具創業精神的領導團隊的能力提出巨大挑戰。於2019年，四名管理團隊成員自本公司離職並加入初創公司或準備海外上市並擁有新零售平台的公司。薪酬委員會認為，合夥人績效股票單位獎勵有助於解決現有薪酬差距，以回應日益激烈的競爭所提供的薪酬方案(包括授予一次性大額股權授予的慣例)並旨在建立企業家思維。

- **激勵績效改革**—薪酬委員會認為，由於本公司處於朝著成為全球最創新的餐飲先鋒的願景邁進的戰略轉折點，合夥人績效股票單位獎勵尤為重要。具體而言，合夥人績效股票單位獎勵旨在支持執行本公司的多年戰略經營計劃，專注於本公司強勁的休閒餐飲業務的改革及重塑以及透過本公司的端對端數字生態系統通過加深與客戶、供應商、分銷商及業務合作夥伴的聯繫以增強變現能力。本公司認為，線下餐廳及線上份額的結合



及其於數字、數據及配送方面的領先地位對打造旨在滿足其客戶不斷變化的需求的轉型業務模式而言至關重要。合夥人績效股票單位獎勵旨在激勵企業家思維及績效改革，薪酬委員會認為此將促進業務增長及創造卓越的股東價值。

- **鼓勵長期留任**—於過去數年，本公司經歷多名高級領導人員變動。董事會致力於建立具備管理層持續性的公司。於設計獎勵時，薪酬委員會考慮（尤其是）與吸引及保留高質素領導人員長期管理本公司複雜業務相關的挑戰。委員會尋求制定一項激勵長期留任的獎勵。

薪酬委員會評估構建該特殊激勵的多項替代方案，以解決與競爭市場相比的薪酬差距及對作為保留人才及執行本公司戰略經營計劃的具有意義的激勵。根據薪酬委員會的獨立薪酬顧問的建議，薪酬委員會認為，於未來至少四年內，保留主要領導人的最佳方法為向彼等提供有吸引力的加薪機會，該機會超出本公司的常規長期激勵計劃並將激勵彼等實現本公司的戰略重點（包括業務增長及持續創新及執行戰略）。僅於本公司成功執行其戰略經營計劃時，該等獎勵方向高級管理人員提供價值，薪酬委員會認為這將有助於推動股東價值大幅增長。鑒於該等獎勵的獨特性質，儘管獎勵被授予人將繼續收取作為本公司常規年度計劃一部分的股權獎勵，薪酬委員會承諾不會於績效期間授出類似的特殊績效單位獎勵。

因此，於2020年2月，薪酬委員會批准授予列名高級管理人員的長期合夥人績效股票單位獎勵。於授予日期，授予列名高級管理人員的合夥人績效股票單位獎勵於授予日期的公允價值總額（假設目標績效）如下：屈女士為12,000,000美元；楊先生為2,000,000美元；黃先生為2,000,000美元；陳先生為1,500,000美元；及袁先生為1,500,000美元。根據彼等於四年績效期間的合夥人績效股票單位獎勵年化價值，屈女士的直接目標薪酬總額將定於同行薪酬的中位數附近，而其他列名高級管理人員的薪酬將定於相關市場約下四分位數及中位數之間。

該等長期合夥人績效股票單位將僅於2020年1月1日起直至2023年12月31日止年度四年績效期間達成股價（55%權重）、經調整總收入增長（20%權重）、經調整EBITDA增長（15%權重）及轉型目標（10%權重）相關的下限績效目標的情況下歸屬。除非本公司的股價至少為80.00美元（按過往60天平均收市價計算），與股價觸發相關的目標歸屬將不會發生，以及基於相等於60.00美元及100.00美元的平均股價分別進行下限歸屬及上限歸屬。於授出日期，股份收市價為42.71美元。其他績效目標具有挑戰性，但若本公司的戰略經營計劃得到有力執行，該等績效目標仍可實現。經調整總收入增長及經調整EBITDA增長使用2019年業績作為基準按複合年增長率(CAGR)設定，並與本公司長期增長計劃一致，以為股東創造價值。根據績效，合夥人績效股票單位獎勵涉及的股份歸屬將介於目標數目的0%至200%之間。

於設計合夥人績效股票單位獎勵時，薪酬委員會力求確保被授予人的利益與本公司股東利益一致，以及激勵創造長期股東價值，令合夥人績效股票單位獎勵設計呈現以下特徵：

- **四年績效及歸屬期**—即使績效目標於績效期間屆

滿前達成，合夥人績效股票單位獎勵仍須基於直至績效期間屆滿的任職情況歸屬。

- **具挑戰的股價目標** — 為獲取獎勵的目標數目，股價須較授出日期股份收市價上漲近一倍，以及獲取下限數目要求股價上漲40%。
- **激勵績效期間股價績效的支付金額上限** — 於整個績效期間，為激勵股價績效，倘績效期間最後60天平均股價低於下限，即使於績效期間提前達到較高的股價平均值，最終支付的數目將以目標數目為上限。
- **終止條文** — 倘因身故、退休終止或無故終止，獎勵通常將會基於績效期間結束時的實際績效按比例歸屬。倘於本公司控制權發生變動後兩年內本公司並非基於過錯終止僱用或獎勵被授予人因正當理由終止僱用，獎勵將基於實際績效或目標績效(以較高者為準)歸屬。
- **薪酬追回政策** — 合夥人績效股票單位獎勵須受本公司薪酬追回政策所限，讓本公司可追回或取消績效獎勵，例如合夥人績效股票單位獎勵。
- **限制性契諾** — 合夥人績效股票單位獎勵亦包括不競爭及不招攬限制性契諾。

### 2021年董事長授予

於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出三年期一次性歸屬的限制性股票單位獎勵。於列名高級管理人員中，屈女士及楊先生獲選為董事長長期股權授予的被授予人。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現

的傑出個人領導力，特別是，解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現於香港聯交所進行第二上市，以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。本公司認為，保持靈活性以作出長期股權獎勵用於專門獎勵並未計入有關向全體管理層團隊作出股權獎勵的企業績效目標的個人領導行為及舉動至關重要，以認可本公司欲鼓勵及培養的個人行為及舉動。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以授予日期第三個週年日一次性歸屬的限制性股票單位的形式發放董事長授予，以激勵於該三年期間留任。於授予董事長獎勵時考慮的因素包括：

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



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

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

向屈女士及楊先生的授出於授出日期的公允價值分別為2,500,000美元及1,600,000美元，並將基於持續任職至歸屬日期於授出的第三週年一次性歸屬。薪酬委員會選擇以限制性股票單位而非現金紅利形式發放董事長授予，以進一步鼓勵該等關鍵貢獻人員於適用歸屬期間留任及進一步使其利益與股東利益一致。儘管薪酬委員會於釐定該等獎勵時已考慮該等高級管理人員及員工對本公司於2020年的績效作出的重大貢獻，根據適用美國證交會披露規則，該等

獎勵被視為2021年薪酬並將於2021年簡要薪酬表反映。

### 高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分

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

### 僱傭終止後及控制權變動薪酬。

本公司提供若干僱傭終止後及控制權變動薪酬，以幫助貫徹本公司吸引及保留管理人才的薪酬理念。薪酬委員會認為控制權變動薪酬可以提高管理層獨立性，以及幫助於控制權變動時保留、穩定及專注於高級管理人員。遣散福利僅於本公司控制權變動完成後24個月內發生合資格終止（界定為並非由於過錯而被本公司終止或參與者因正當理由終止）時支付。此外，本公司提供的若干終止後薪酬有助於保障本公司的利益，原因為提供該薪酬以換取高級管理人員同意遵守僱傭終止後的限制性契諾。有關本公司尚未行使的股權獎勵的獎勵協議亦規定倘發生若干合資格終止僱傭，則按比例加速歸屬。本公司僱傭終止後及控制權變動薪酬的條款乃經考慮市場數據、薪酬顧問的意見及（於若干情況下）雙方磋商後釐定。

有關截至2020年12月31日就終止僱傭或控制權變動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。

**退休計劃。**本公司根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃(「**百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃**」)，向若干在中國工作的管理人員提供退休福利。根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，管理人員可作出個人供款，而本公司提供由公司出資的介乎參與管理人員基本薪酬5%至10%的供款。於2020年，所有列名高級管理人員均為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，以及各列名高級管理人員皆獲公司出資的供款。

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

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

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

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

有關列名高級管理人員於2020年收取的津貼詳情，請參閱本薪酬討論與分析內的2020年所有其他薪酬表。

## 2020年列名高級管理人員薪酬及績效概要

下文為列名高級管理人員2020年薪酬概要—包括基本薪金、年度現金獎金及股權獎勵—及2020年列名

高級管理人員相對於年度績效目標的績效概覽。

### 屈翠容 首席執行官

**2020年績效概要。**薪酬委員會釐定屈女士的績效大幅超過目標績效，個人績效係數達150%。薪酬委員會認可屈女士的遠見及領導力對於領導本公司度過危機至關重要。屈女士制定即時戰略響應計劃，以應對前所未有的疫情帶來的挑戰，例如不斷變化的政府規例、封城、物流挑戰及潛在重大撤銷。屈女士展示了其強大的領導力，將本公司業務重點轉移至把握新機遇。憑藉創新的「無接觸外賣」模式，她帶領肯德基及必勝客實現其外賣及非堂食業務大幅增長。屈女士亦支持靈活的經營模式，以幫助發現及滿足客戶未得到滿足的需求並快速追蹤本公司的企業餐食業務。薪酬委員會亦看重屈女士通過與選定戰略夥伴合作打造B2B生態系統，展示出有前景的新商機。在其監督下，本公司於香港聯交所第二上市於2020年9月順利完成，募集資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。在這充滿史無前例的挑戰的一年，本公司成績斐然，開設1,165家新店鋪，使店鋪總數達10,500多家，遍佈中國1,500多個城鎮，肯德基必勝客會員計劃擴大，

合共擁有逾3億會員，會員銷售佔2020年系統銷售額約60%，以及2020年的股東總回報達22.74%。憑藉數字化及配送能力，本公司繼續把握堂食、外賣及外帶機遇。該等工作重心與本公司的戰略經營計劃一致，以將本公司定位為強大的市場領導者。

**2020年薪酬決策。**本公司經考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及屈女士的個人績效設定屈女士的2020年薪酬水平，自2020年2月1日起生效。

- **基本薪金。**屈女士的基本薪金由1,188,000美元上漲至1,250,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付金額水平。**屈女士的年度現金獎金目標由其基本薪金的130%增加至150%，年內混合目標獎金達1,853,825美元。屈女士的2020年年度現金獎金獎勵支付金額為2,502,664美元，反映基於90%的團隊績效係數及150%的個人績效係數，合共獲支付135%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**於2020年，屈女士收取於授出日期公允價值為約5,000,000美元的年度長期激勵獎勵，較2019年並無變化及按股票增值權及績效股票單位同等比例提供。屈女士亦收取於授出日期公允價值總額（假設達到目標績效）為12,000,000美元的合夥人績效股票單位獎勵。

**楊家威**  
首席財務官

**2020年績效概要。**薪酬委員會釐定楊先生的績效大幅超過目標績效，個人績效係數達140%。楊先生作為本公司於2020年9月順利完成於香港聯交所主板第二上市的全局領導者作出的重大貢獻獲得認可。他帶領團隊解決許多新穎及複雜問題，令百勝中國成為首家於香港上市的特拉華州註冊成立公司，以及首家作為創新型公司於香港完成第二上市的非TMT公司。此次全球發售募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。楊先生在疫情高峰期採取多項積極主動的措施，包括嚴格的營運資金管理以及深思熟慮的經營及現金流量模式以及現金分配指引，在保障本公司流動性方面發揮至關重要的作用。為解決銷量，特別是2020年第一季度的銷量急劇下降的問題，楊先生迅速制定及精心組織涵蓋全公司的成本控制計劃，令2020年的管理費用較本公司年內的經營計劃節省12%。

**2020年薪酬決策。**薪酬委員會經考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及楊先生自其擔任首席財務官職務以來優秀的個人績效設定楊先生的2020年薪酬水平，自2020年2月1日起生效。

- **基本薪金。**楊先生的基本薪金由650,000美元上漲至700,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付金額水平。**楊先生的年度現金獎金目標由其基本薪金的75%增加至80%，年內混合獎金目標達557,036美元。楊先生的2020年年度現金獎金獎勵支付金額為701,865美元，反映基於90%的團隊績效係數及140%的個人績效係數，合共獲支付126%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**於2020年，楊先生收取於授出日期公允價值為約1,200,000美元的年度長期激勵獎勵，按股票增值權及績效股票單位同等比例提供。楊先生亦收取於授出日期公允價值總額(假設達到目標績效)為2,000,000美元的合夥人績效股票單位獎勵。

**黃進栓**  
肯德基總經理

**2020年績效概要。**於2020年，黃先生擔任肯德基總經理。薪酬委員會釐定黃先生的2020年績效已達標，個人績效係數為100%。如之前所披露，黃先生在本年因病休假並於2020年12月休完病假返崗。在黃先生於2020年因病休假之前，他有效領導肯德基團隊，即使在疫情高峰期，亦保持大部分門店營業，同時為僱員及顧客實施安全措施，並利用肯德基的數字化及配送能力把握外賣及外帶消費機會。在2020年全年，黃先生為他的團隊在管理各種複雜問

題上(包括封城、強制關店及潛在的原材料撤銷)提供方向及指引。

**2020年薪酬決策。**薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例、黃先生的個人表現及肯德基的強勁表現後，設定黃先生的2020年薪酬水平，自2020年2月1日起生效。

- **基本薪金。**黃先生的基本薪金由700,000美元上漲至740,000美元。

- **年度激勵計劃目標及支付水平。**黃先生的年度現金獎金目標由他的基本薪金的85%提高至90%，年內混合目標獎金662,866美元。黃先生於2020年年度現金獎金獎勵支付金額為251,021美元，反映基於90%的團隊績效係數及100%的個人績效係數的混合結果，並就其在年內服務期按比例進行折算，合共獲支付38%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**黃先生在2020年獲得長期激勵獎勵，授出日期的公允價值為約1,200,000美元，以股票增值權及績效股票單位同等比例發放，原因為薪酬審閱顯示，前一年的獎勵規模與之前保持不變，缺乏競爭力。黃先生亦獲得合夥人績效股票單位獎勵，授出日期公允價值總額(假設達到目標績效)為2,000,000美元。

### 陳致瑞 首席供應鏈官

**2020年績效概要。**薪酬委員會釐定陳先生的績效大幅超過目標，個人績效係數為130%。陳先生因在疫情期間應對許多運營挑戰及複雜性問題的重大貢獻以及作為本公司危機管理團隊的核心成員而獲得認可。在陳先生的領導下，供應鏈團隊克服當時的全球短缺，確保僱員獲得充足防護設備，並解決因城市封鎖帶來的複雜物流問題。陳先生亦確保我們的門店及供應鏈均持續遵守中國各地各級政府施加的食品安全規定及防疫措施。陳先生亦成功領導與品牌團隊合作的工作，盡可能降低疫情爆發時的原材料撤銷。陳先生領導本公司的可持續發展戰略及規劃的精細化，以及編製其可持續發展報告。於2020年，百勝中國在可持續發展方面取得顯著進展，被道瓊斯可持續發展指數(DJSI)評為全球餐飲行業30家公司中的第一名。

**2020年薪酬決策。**薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及陳先生的個人表現後，設定陳先

生的2020年薪酬水平，自2020年2月1日起生效。

- **基本薪金。**陳先生的基本薪金由630,000美元上漲至670,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**陳先生的年度現金獎金目標設定為其基本薪金的80%，與前一年保持不變，導致年內目標獎金536,000美元。陳先生於2020年年度現金獎金獎勵支付金額為631,166美元，反映基於90%的團隊績效係數及130%的個人績效係數，合共獲支付118%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**陳先生在2020年獲得長期激勵獎勵，授出日期的公允價值為約950,000美元，以股票增值權及績效股票單位同等比例發放，原因為薪酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵與之前保持不變，缺乏競爭力。陳先生亦獲得合夥人績效股票單位獎勵，授出日期公允價值總額(假設達到目標績效)為1,500,000美元。

### 袁耀宗 首席人力資源官

**2020年績效概要。**薪酬委員會釐定袁先生的績效大幅超過目標，個人績效係數為140%。袁先生負責協

調本公司的新冠肺炎危機管理團隊。在此職位上，袁先生負責制訂及實施措施，以保護我們僱員的安



全及健康，並遵守中國各地不同的健康追蹤及申報規定。袁先生亦及時指導僱員進行溝通，以在前所未有的疫情期間保持僱員士氣、敬業精神及信心。袁先生幫助重新評估用於合資格僱員的績效目標，以建立將作為強大激勵機制的獎金計劃及重新引導僱員關注為應對因疫情而特別充滿挑戰的環境及將本公司定位為強大的市場領導者而設的關鍵績效目標。袁先生亦為全公司成本管理舉措的主要參與者，並與所有職能部門合作調整其人員計劃，為於2020年對比本公司全年的運營計劃節省12%的管理費用作出貢獻。

**2020年薪酬決策。**自2020年2月1日起，薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及袁先生的個人表現後，設定袁先生的2020年薪酬水平。

## 如何作出薪酬決策

### 高級管理人員薪酬理念

本公司的一個獨特之處在於儘管其在美國註冊並在紐交所上市，但主要在中國運營。因此，本公司的許多高級管理人員均須瞭解及深諳美國及中國的監管制度及商業慣例。

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

- **基本薪金。**袁先生的基本薪金由518,000美元上漲至560,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**袁先生的年度現金獎金目標維持在其基本薪金的65%，導致年內目標獎金364,000美元。袁先生於2020年年度現金獎金獎勵支付金額為461,599美元，反映基於90%的團隊績效係數及140%的個人績效係數，合共獲支付127%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**袁先生在2020年獲得長期激勵獎勵，授出日期的公允價值為約650,000美元，以股票增值權及績效股票單位同等比例發放，原因為薪酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵規模缺乏競爭力。袁先生亦獲得合夥人績效股票單位獎勵，授出日期公允價值總額（假設達到目標績效）為1,500,000美元。
- **留任獎勵。**袁先生於2020年2月基於其直至適用付款日期繼續受僱於本公司收取2018年現金留任獎勵的兩筆分期付款中的第二筆，金額為100,566美元。

### 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2020年的薪酬委員會會議，以促成及理解薪酬委員會對高級管理人員薪酬進行的監督及決策。首席執行官、首席財務官、首席人力資源官及首席法務官並不會出席與他們本身薪酬有關的部分。薪酬委員會定期在管理層不出席的情況下進行



行政會議。薪酬委員會亦持續就評估及設立高級管理人員薪酬計劃的要素與其薪酬顧問、首席執行官及首席人力資源官進行對話。

### 獨立顧問的角色

於2020年，薪酬委員會聘任美世(香港)有限公司(「美世」)作為其獨立顧問，就高級管理人員薪酬事宜向其提供意見。美世出席2020年的薪酬委員會會議並就以下各項向薪酬委員會提供意見及指引：(i)本公司高級管理人員的薪酬慣例及水平的市場競爭力；(ii)合夥人績效股票單位獎勵；(iii)受新冠肺炎影響、監管變動及機構股東的意見所影響的餐飲行業高級管理人員薪酬趨勢；(iv)鑒於新冠肺炎對本公司的影響，將額外的績效因素納入2020年年度薪酬計劃；(v)2021年同行薪酬組別；(vi)股權薪酬分析及獎勵估值的結果；(vii)為選定的本公司高級職員授予2021年董事長股權獎勵；(viii)本公司的持股指引及保留政策；及(ix)薪酬披露，包括薪酬討論與分析。薪酬委員會已根據紐交所規則及美國證交會具體列舉的六大利益衝突因素評估美世的獨立性，且本公司認為，美世為薪酬委員會工作不會引發任何利益衝突。薪酬委員會每年審閱其與美世的關係，並釐定是否續聘。只有薪酬委員會有權批准其薪酬顧問提供的服務，或終止其薪酬顧問的服務。

### 競爭市場回顧

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

薪酬委員會根據美世的建議批准的同行公司由美國、大中華區及歐洲的餐飲、食品及消費者服務行業的公司組成。此外，美世建議，就除首席執行官以外的列名高級管理人員的基準薪酬水平而言，同行公司數據應輔以薪酬調查數據，提供更廣泛的市場慣例視角。本薪酬討論與分析中對市場數據的提述指同行公司或調查數據(倘適用)。

經考慮美世的意見後，薪酬委員會批准經修訂同行公司，以評估列名高級管理人員的2020年薪酬決策，該同行公司包括以下公司。作為此等修訂的一環，薪酬委員會在修訂後的同行公司中加入海底撈國際控股有限公司及麥當勞公司，原因為此等公司在同一行業運營且屬直接競爭對手，並移除The Gap, Inc.，原因為其認為專營零售屬關聯度不大的行業。我們的同行公司反映截至2020年6月30日的市值中位數及年度收入中位數分別為126億美元及79億美元，且包括13間美國及14間非美國公司。

同行公司

Aramark Corporation  
Chipotle Mexican Grill, Inc.  
Compass Group PLC  
Conagra Brands, Inc.  
Darden Restaurants, Inc.  
Domino's Pizza, Inc.  
海底撈國際控股有限公司  
希爾頓全球控股有限公司  
凱悅酒店集團  
聯想集團有限公司  
領展房地產投資信託基金  
麥當勞公司  
新濠國際發展  
Restaurant Brands International Inc.

Sodexo S.A.  
Starbucks Corporation  
Techtronic Industries Company Limited  
The Hershey Company  
康師傅控股有限公司  
US Foods Holding Corp.  
中國旺旺控股有限公司  
萬洲國際有限公司  
Whitbread PLC  
Wm Morrison Supermarkets PLC  
Wynn Macau, Limited  
X5 Retail Group N.V.  
YUM! Brands, Inc.

美世在中國、中國香港和美國開展的三次高級管理人員薪酬調查中的數據，是對我們2020年同行公司的數據的補充，並對規模進行調整以反映本公司收入。於2020年，薪酬委員會審閱總結了同行公司的第25、50及75分位的薪酬水平及(倘適用)與列名高級管理人員相若的職位的調查數據的報告。此報告將每名列名高級管理人員的目標及實際總現金薪酬(基本薪金及年度激勵)以及直接總薪酬(基本薪金加年度激勵加長期激勵)與該等基準進行比較。薪酬委員會亦審閱獲取全面薪酬、福利及股票所有權詳情的詳細記錄表。

於2020年12月，薪酬委員會修訂本公司的薪酬同行公司並決定移除七(7)間公司及加入七(7)間公司，以

剔除賭場及博彩以及食品零售公司，並更側重於互聯網及直接營銷零售及包裝食品行業。薪酬委員會加入Beyond Meat, Inc.、中國蒙牛乳業、eBay Inc.、Expedia Group, Inc.、Kellogg Company、萬豪國際集團及McCormick & Co.並移除凱悅酒店集團、新濠國際發展有限公司、US Foods Holding Corp.、Whitbread PLC、Wm Morrison Supermarkets PLC、Wynn Macau, Limited及X5 Retail Group N.V.。新的薪酬同行公司由17間美國及十間非美國同行公司組成。作出這些變動是為進一步使同行公司與本公司的規模及運營保持一致。此經修訂同行公司將用於評估2021年薪酬決策。於競爭市場回顧中，預期Beyond Meat, Inc.、海底撈國際控股有限公司及中國旺旺控股有限公司的創始人首席執行官將被排除在外。

## 薪酬政策及慣例

### 薪酬追回政策

根據本公司的薪酬追回政策，倘本公司的財務報表因嚴重違反證券法項下的任何財務報告規定而出現任何重述，則薪酬委員會將追回或取消因達致根據

重述業績原本不會達到的績效目標而獎勵現任或前任高級管理人員的任何績效獎勵。本公司的追回權適用於現任或前任高級管理人員在緊接本公司被要求擬備重述日期之前三個最近完整財政年度內獲得的任何績效獎勵。根據此政策的條款，績效獎勵指

全部或部分基於財務報告指標的業績而作出、歸屬或支付的任何現金或股權獎勵。

### 股權獎勵授予政策

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

### 持股指引

為使高級管理人員的工作與股東的長期利益保持一致，並強化他們對本公司長期目標的承諾，薪酬委員會設立適用於第16條高級職員及我們領導團隊的所有成員的持股及保留政策。根據持股及保留政策，高級管理人員須自2017年7月1日或委任日期(倘較後)起計五年期間達到規定的所有權水平。在五年的初步階段期間，高級管理人員須保留至少50%的歸屬或行使股權獎勵(包括績效股票單位)產生的除稅後股份，直至達到規定的所有權指引水平為止。倘該指引在五年期間後未實現，高級管理人員將須保

留100%的歸屬或行使股權獎勵產生的除稅後股份，直至達到該指引的要求為止。

下圖列示作為我們的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。

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

### 本公司股票的對沖及抵押

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

## 薪酬委員會報告

薪酬委員會已與管理層審閱並討論了薪酬討論與分析。

根據與管理層的該等審閱及討論，薪酬委員會向董事會建議，薪酬討論與分析將載入本委託投票說明書中，並以引述方式納入截至2020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)

Christian L. Campbell

Edouard Ettegui

汪洋

## 2020年薪酬概要表

下表及腳註總結於2020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2019及2018財政年度列名高級管理人員獲獎勵、賺取或獲支付的薪酬總額。於2020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獲最高薪酬高級管理人員。

姓名及主要職位	年份	薪金 (美元) <sup>(1)</sup>	獎金 (美元) <sup>(2)</sup>	股票獎勵 (美元) <sup>(3)</sup>	期權/ 股票 增值權 獎勵 (美元) <sup>(4)</sup>	非股權 激勵計劃 薪酬 (美元) <sup>(5)</sup>	所有 其他薪酬 (美元) <sup>(6)</sup>	總計 (美元) <sup>(7)</sup>
屈翠容 首席執行官	2020	1,151,083	—	14,500,084	2,500,003	2,502,664	517,744	21,171,578
	2019	1,180,667	—	2,500,031	2,500,012	4,355,208	1,634,083	12,170,001
	2018	1,041,667	—	2,500,032	2,516,929	1,635,469	2,792,279	10,486,376
楊家威 首席財務官	2020	643,333	—	2,600,068	600,013	701,865	149,144	4,694,423
	2019	189,895	—	1,000,030	—	322,407	29,638	1,541,970
黃進柱 <sup>(8)</sup> 肯德基總經理	2020	516,814	—	2,600,068	600,013	251,021	209,701	4,177,617
	2019	695,833	—	440,013	440,007	1,682,635	386,480	3,644,968
	2018	644,583	—	440,007	440,011	866,775	453,540	2,844,916
陳玫瑞 首席供應鏈官	2020	618,431	—	1,975,039	475,001	631,166	602,913	4,302,550
	2019	624,689	—	380,023	380,013	1,313,575	666,369	3,364,669
	2018	592,990	—	380,015	380,005	554,218	1,338,085	3,245,313
袁耀宗 首席人力資源官	2020	517,413	100,566	1,825,078	325,011	461,599	542,754	3,772,421
	2019	512,527	99,552	228,005	228,010	882,224	193,251	2,143,569

- 於2020年，我們的高級管理人員(包括列名高級管理人員)同意自願放棄彼等於2020年4月至2020年12月期間基本薪酬的10%，作為對受新冠肺炎影響的一線員工及其家人提供額外援助以及其他緊急救濟的資金供款。本欄中報告的2020年金額反映了扣減10%之後的薪金。
- 本欄中報告的2020年金額指向袁先生支付的2018年現金留任獎勵第二筆。
- 本欄中報告的2020年金額指授予各列名高級管理人員的年度績效股票單位獎勵及合夥人績效股票單位獎勵於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則彙編第718號(「會計準則彙編第718號」)「薪酬—股票薪酬」計算。基於績效條件的績效股票單位獎勵的公允價值總額根據普通股於授予日期的收市價及於授予日期該等獎勵可能達成的績效條件計算。附有基於市場條件的績效股票單位獎勵的公允價值按蒙地卡羅模擬模型的結果釐定。假設達致最高水平的績效條件，2020年績效股票單位獎勵於授予日期的最大值如下：屈女士的年度績效股票單位獎勵為5,000,037美元及合夥人績效股票單位獎勵為17,400,104美元；楊先生的年度績效股票單位獎勵為1,200,036美元及合夥人績效股票單位獎勵為2,900,078美元；黃先生的年度績效股票單位獎勵為1,200,036美元及合夥人績效股票單位獎勵為2,900,078美元；陳先生的年度績效股票單位獎勵為950,000美元及合夥人績效股票單位獎勵為2,175,071美元；及袁先生的年度績效股票單位獎勵為650,077美元及合夥人績效股票單位獎勵為2,175,071美元。有關用於計算該等金額的相關假設的進一步討論，參閱截至2020年12月31日止年度10-K表格的年度報告所載本公司合併財務報表(「經審核財務報表」)附註14。
- 本欄中報告的2020年金額指向各列名高級管理人員授予的年度股票增值權獎勵於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則彙編第718號計算。本公司基於以下假設採用柏力克—舒爾斯模型計算股票增

值權獎勵於授予日期的公允價值：無風險利率1.5%、基於過往經驗的預期期限6.5年、預期波幅33.2%及預期股息收益率1.1%。有關用於計算該等金額的相關假設的進一步討論，參閱本公司經審核財務報表附註14。

- (5) 本欄中的金額反映年度獎金計劃下於適用財政年度績效期內所賺取的年度激勵獎勵，於薪酬討論與分析的「年度績效現金獎金」詳述。
- (6) 本欄中的2020年金額於下文2020年所有其他薪酬表及該表格腳註中詳述。
- (7) 所有其他薪酬一欄中包括的若干薪酬以人民幣計值。陳先生及袁先生的薪金及2020年年度獎勵及獎金獎勵均以港元計值。以人民幣或港元支付的薪酬分別按匯率6.8946及7.7561換算為美元，以供披露。
- (8) 於2020年，黃先生因病向本公司告假並於2020年12月返崗。黃先生於2020年的基本薪金及年度獎勵薪酬因病假而較2019年減少。

## 2020年所有其他薪酬表

下表及腳註總結於2020年薪酬概要表「所有其他薪酬」一欄所載於截至2020年12月31日止財政年度本公司列名高級管理人員獲獎勵、賺取或獲支付的薪酬及福利。

姓名	額外津貼及 其他個人福利 (美元) <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 .....	148,474	176,100	124,608	68,562	517,744
楊先生 .....	92,004	—	34,826	22,314	149,144
黃先生 .....	113,131	—	73,740	22,830	209,701
陳先生 .....	167,277	333,677	67,044	34,915	602,913
袁先生 .....	83,679	383,907	55,965	19,203	542,754

- (1) 本欄中的金額指：屈女士的教育報銷34,340美元及住房成本補貼114,134美元；楊先生、黃先生及袁先生的住房成本補貼；及陳先生的教育報銷43,703美元及住房成本補貼123,574美元。該等金額根據直接支付予列名高級管理人員或服務提供商（倘適用）的金額估值。
- (2) 本欄中有關陳先生及袁先生的金額指於2020年就於2018年前授出的股權激勵實現的收益的遺留的税金補償。就屈女士而言，該金額包括行使Yum! Brands, Inc.股票增值權的遺留的税金補償。
- (3) 本欄指所有列名高級管理人員的百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃供款。
- (4) 本欄報告所提供的其他福利的總額。直接支付予列名高級管理人員或服務提供商（倘適用）的相關金額反映於中國內地的國際公司工作的處境相似的全球高級管理人員的市場慣例。除下文所述的若干福利外，概無其他單獨超過25,000美元或該等其他福利與(b)欄所示列名高級管理人員額外津貼及其他個人福利總額的10%的較高者的福利。該等其他福利包括就生活設施支付的金額、探親假費用、交通津貼、遣返費用報銷及高級管理人員體檢費用。於2020年，屈女士探親假報銷29,566美元。



## 2020年授出的計劃項下的獎勵

下表提供有關本公司列名高級管理人員於2020年參與的年度激勵計劃以及於2020年根據本公司的長期激勵計劃向本公司列名高級管理人員授出的股票增值權、年度績效股票單位獎勵及合夥人績效股票單位獎勵的資料。

姓名	授予日期	非股權激勵計劃獎勵項下的 估計未來支付額 <sup>(1)</sup>			股權激勵計劃獎勵項下的 估計未來支付額			所有其他 股票獎勵： 股份或股票 單位數目 (#)	所有 其他期權/ 股票 增值權 獎勵： 期權相關 證券數目 (#) <sup>(2)</sup>	股票、 期權/股票 增值權 獎勵的 行使或 基準價格 (美元/股) <sup>(3)</sup>	股票、 期權及股票 增值權 獎勵於 授予日期的 公允價值 (美元) <sup>(4)</sup>
		下限 (美元)	目標 (美元)	上限 (美元)	下限 (#)	目標 (#)	上限 (#)				
<b>(a)</b>	<b>(b)</b>	<b>(c)</b>	<b>(d)</b>	<b>(e)</b>	<b>(f)</b>	<b>(g)</b>	<b>(h)</b>	<b>(i)</b>	<b>(j)</b>	<b>(k)</b>	<b>(l)</b>
屈女士	—	—	1,853,825	5,561,475	—	—	—	—	—	—	—
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	—	187,063	\$42.71	2,500,003
	2/7/2020 <sup>(5)</sup>	—	—	—	23,213	58,032	139,277	—	—	—	2,500,019
	2/7/2020 <sup>(6)</sup>	—	—	—	156,333	312,666	625,332	—	—	—	12,000,065
楊先生	—	—	557,036	1,671,108	—	—	—	—	—	—	—
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	—	44,896	\$42.71	600,013
	2/7/2020 <sup>(5)</sup>	—	—	—	5,571	13,928	33,427	—	—	—	600,018
	2/7/2020 <sup>(6)</sup>	—	—	—	26,056	52,112	104,224	—	—	—	2,000,050
黃先生	—	—	662,866	1,988,598	—	—	—	—	—	—	—
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	—	44,896	\$42.71	600,013
	2/7/2020 <sup>(5)</sup>	—	—	—	5,571	13,928	33,427	—	—	—	600,018
	2/7/2020 <sup>(6)</sup>	—	—	—	26,056	52,112	104,224	—	—	—	2,000,050
陳先生	—	—	536,000	1,608,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	—	35,542	\$42.71	475,001
	2/7/2020 <sup>(5)</sup>	—	—	—	4,410	11,026	26,462	—	—	—	475,000
	2/7/2020 <sup>(6)</sup>	—	—	—	19,542	39,084	78,168	—	—	—	1,500,039
袁先生	—	—	364,000	1,092,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	—	24,319	\$42.71	325,011
	2/7/2020 <sup>(5)</sup>	—	—	—	3,018	7,545	18,108	—	—	—	325,039
	2/7/2020 <sup>(6)</sup>	—	—	—	19,542	39,084	78,168	—	—	—	1,500,039

- (1) (c)、(d)及(e)欄內的金額為基於2020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2020年績效支付的年度激勵薪酬獎勵的實際金額於2020年薪酬概要表「非股權激勵計劃薪酬」一欄中列示。績效衡量方法、績效目標及目標獎勵比例於薪酬討論與分析中「年度績效現金獎金」闡述。
- (2) 股票增值權讓承授人可收取相等於相關普通股就所授出股票增值權數目自授出日期至行使日期增值的價值的相關普通股股份數目。股票增值權可於授予日期的第一、二、三及四週年之日按相同比例分期行使，惟被授人須於直至適用歸屬日期持續受僱。
- (3) 股票增值權的行使價等於相關普通股於授予日期的收市價。
- (4) 本欄中報告的2020年金額指授予各列名高級管理人員的年度股票增值權獎勵、年度績效股票單位獎勵及合夥人績效股票單位獎勵於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則法規彙編第718號計算。基於

績效條件的績效股票單位獎勵的公允價值總額根據普通股於授予日期的收市價及於授予日期可能達成的績效條件計算。附有基於市場條件的績效股票單位獎勵的公允價值按蒙地卡羅模擬模型的結果釐定。本公司基於以下假設採用柏力克—舒爾斯模型計算股票增值權獎勵於授予日期的公允價值：無風險利率1.5%、基於過往經驗的預期期限6.5年、預期波幅33.2%及預期股息收益率1.1%。有關用於計算股票增值權及績效股票單位獎勵於授予日期的公允價值的相關假設的進一步討論，參閱本公司經審核財務報表附註14。

- (5) 本行列報及與(f)、(g)及(h)欄相關的數目為承授人於年度績效股票單位獎勵歸屬後可收取的普通股股份下限數目、目標數目及上限數目。於2020年2月7日授予各列名高級管理人員的年度績效股票單位獎勵將以普通股結算，惟須達成與經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長相關的業績目標，並按於2020年1月1日開始至2022年12月31日的績效期間的相對股東總回報進行調整，且列名高級管理人員於績效期間的最後一日繼續受僱。「下限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的40%，及「上限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的240%。
- (6) 本行列報及與(f)、(g)及(h)欄相關的數目為承授人於合夥人績效股票單位獎勵歸屬後可收取的普通股股份下限數目、目標數目及上限數目。於2020年2月7日授予各列名高級管理人員的合夥人績效股票單位獎勵將以普通股結算，惟須達成與於2020年1月1日開始及於2023年12月31日截止的四年業績期間內的絕對股價、經調整總收入增長、經調整EBITDA增長及轉型目標相關的業績目標，且列名高級管理人員於業績期間的最後一日繼續受僱。「下限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的50%，及「上限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位獎勵的200%。

## 2020年底的未行使股權獎勵

下表載列於2020年12月31日本公司列名高級管理人員持有的可行使及不可行使股票增值權、未歸屬限制性股票單位及未歸屬績效股票單位涵蓋的本公司股份數目。此表格不包括列名高級管理人員於就分拆轉換其未行使YUM股權激勵時收取的任何YUM股份。

姓名	授出日期	期權／股票增值權獎勵				股票獎勵			
		未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使	未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 <sup>(i)</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>	股票獎勵 未歸屬的 其他 權利數目 (#) <sup>(4)</sup>	股權 激勵計劃 獎勵： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 支付價值 (美元) <sup>(5)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
屈女士 .....	2/6/2015	27,063	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	3/25/2015	32,309	—	23.90	3/25/2025	—	—	—	—
	2/5/2016	41,316	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	11/11/2016	48,846	—	26.98	11/11/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	83,830	27,944 <sup>(i)</sup>	26.56	2/10/2027	77,532 <sup>(i)</sup>	4,426,314	—	—
	2/9/2018	93,075	93,076 <sup>(ii)</sup>	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	46,525	139,575 <sup>(iii)</sup>	41.66	2/7/2029	—	—	83,950 <sup>(i)</sup>	4,792,706
	2/7/2020	—	187,063 <sup>(iv)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	23,213 <sup>(ii)</sup>	1,325,219
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	156,333 <sup>(iii)</sup>	8,925,051
楊先生 .....	11/1/2019	—	—	—	—	16,287 <sup>(ii)</sup>	929,809	—	—
	2/7/2020	—	44,896 <sup>(iv)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	5,571 <sup>(ii)</sup>	318,060
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	26,056 <sup>(iii)</sup>	1,487,537
黃先生 .....	2/8/2012	8,994	—	19.46	2/8/2022	—	—	—	—
	2/6/2013	9,652	—	19.00	2/6/2023	—	—	—	—
	2/5/2014	6,797	—	21.30	2/5/2024	—	—	—	—
	2/5/2014	9,516	—	21.30	2/5/2024	—	—	—	—
	2/6/2015	10,149	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	2/5/2016	13,772	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	11/11/2016	24,423	—	26.98	11/11/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	27,943	9,315 <sup>(i)</sup>	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	11/1/2017	—	—	—	—	20,801 <sup>(iii)</sup>	1,187,549	—	—
	2/9/2018	16,271	16,272 <sup>(ii)</sup>	40.29	2/9/2028	11,217 <sup>(iv)</sup>	640,387	—	—
	2/7/2019	8,188	24,566 <sup>(iii)</sup>	41.66	2/7/2029	10,728 <sup>(v)</sup>	612,436	—	—
	2/7/2020	—	44,896 <sup>(iv)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	5,571 <sup>(ii)</sup>	318,060
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	26,056 <sup>(iii)</sup>	1,487,537
陳先生 .....	2/8/2012	3,679	—	19.46	2/8/2022	—	—	—	—
	2/6/2013	7,556	—	19.00	2/6/2023	—	—	—	—
	2/5/2014	6,797	—	21.30	2/5/2024	—	—	—	—
	2/5/2014	7,681	—	21.30	2/5/2024	—	—	—	—
	2/6/2015	10,149	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	2/5/2016	13,772	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	11/11/2016	24,423	—	26.98	11/11/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	27,943	9,315 <sup>(i)</sup>	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	14,052	14,053 <sup>(ii)</sup>	40.29	2/9/2028	9,688 <sup>(iv)</sup>	553,075	—	—
	2/7/2019	7,072	21,216 <sup>(iii)</sup>	41.66	2/7/2029	9,265 <sup>(v)</sup>	528,938	—	—
	2/7/2020	—	35,542 <sup>(iv)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	4,410 <sup>(ii)</sup>	251,790
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	19,542 <sup>(iii)</sup>	1,115,653

姓名	授出日期	期權／股票增值權獎勵				股票獎勵			
		未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使	未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 <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>	股票獎勵 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利數目 (#) <sup>(4)</sup>	股票獎勵 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 支付價值 (美元) <sup>(5)</sup>
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
袁先生 . . . . .	2/8/2012	2,290	—	19.46	2/8/2022	—	—	—	—
	2/6/2013	3,591	—	19.00	2/6/2023	—	—	—	—
	2/5/2014	3,602	—	21.30	2/5/2024	—	—	—	—
	2/6/2015	4,060	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	2/6/2015	4,060	—	22.32	2/6/2025	—	—	—	—
	2/5/2016	4,614	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	8,523	2,841 <sup>(i)</sup>	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	8,431	8,432 <sup>(ii)</sup>	40.29	2/9/2028	5,812 <sup>(iv)</sup>	331,833	—	—
	2/7/2019	4,243	12,730 <sup>(iii)</sup>	41.66	2/7/2029	5,559 <sup>(v)</sup>	317,350	—	—
	2/7/2020	—	24,319 <sup>(iv)</sup>	42.71	2/7/2030	—	—	3,018 <sup>(ii)</sup>	172,298
	2/7/2020	—	—	—	—	—	—	19,542 <sup>(iii)</sup>	1,115,653

(1) 不可行使股票增值權的實際歸屬日期如下：

- (i) 餘下的不可行使獎勵於2021年2月10日歸屬。
- (ii) 二分之一的不可行使獎勵已或將分別於2021年及2022年2月9日歸屬。
- (iii) 三分之一的不可行使獎勵已或將分別於2021年、2022年及2023年2月7日歸屬。
- (iv) 四分之一的不可行使獎勵已或將分別於2021年、2022年、2023年及2024年2月7日歸屬。

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

- (i) 限制性股票單位於2021年2月10日悉數歸屬。
- (ii) 二分之一的限制性股票單位將分別於2021年及2022年11月1日歸屬。
- (iii) 限制性股票單位將於2021年11月1日悉數歸屬。
- (iv) 限制性股票單位於2021年2月9日悉數歸屬。
- (v) 限制性股票單位將於2022年2月7日悉數歸屬。

(3) 每項獎勵的市場價值以獎勵涵蓋的股份數目乘以57.09美元(本公司股份於2020年12月31日在紐交所所報收市價)計算得出。

(4) 本欄列報的獎勵指授予列名高級管理人員的績效股票單位獎勵，其歸屬日期如下：

- (i) 績效股票單位獎勵計劃基於2019年1月1日至2021年12月31日績效期間本公司相對股東總回報表現相對MSCI國際中國指數成份股的表現歸屬，條件是屈女士繼續受僱至績效期間最後一日，惟合

資格終止僱傭後相關股權獎勵協議另有規定者除外。根據美國證交會披露規則，就該獎勵報告的數目已按上限估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2021年12月31日悉數歸屬。

- (ii) 績效股票單位獎勵計劃基於2020年1月1日至2022年12月31日績效期間本公司的經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利增長歸屬，並按相對股東總回報進行調整，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟合資格終止僱傭後相關股權獎勵協議另有規定者除外。根據美國證交會披露規則，就該獎勵報告的數目已按下限估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2022年12月31日悉數歸屬。
- (iii) 績效股票單位獎勵計劃基於2020年1月1日至2023年12月31日績效期間本公司絕對股價基準、經調整總收入增長、經調整EBITDA增長及轉型目標歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟合資格終止僱傭後相關股權獎勵協議另有規定者除外。根據美國證交會披露規則，就該獎勵報告的數目已按下限估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2023年12月31日悉數歸屬。

## 2020年已行使的期權／股票增值權及已歸屬的股票

下表列示2020年在行使本公司股票增值權獎勵及本公司股票獎勵歸屬時以及支付適用預扣稅及經紀佣金前獲得的本公司股份數目。本表並不包括行使或歸屬未行使YUM股權激勵時獲得的任何股份。

姓名	期權／股票增值權獎勵		股票獎勵	
	於行使時 所獲得的 股份數目 (#)	於行使時 所變現的 價值 (美元)	於歸屬時 所獲得的 股份數目 (#)	於歸屬時 所變現的 價值 (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
屈女士 .....	—	—	111,489 <sup>(1)</sup>	6,364,952 <sup>(1)</sup>
楊先生 .....	—	—	8,005	426,103
黃先生 .....	—	—	—	—
陳先生 .....	5,238	305,584	—	—
袁先生 .....	2,015	116,713	—	—

(1) 本金額包括2018年績效股票單位獎勵基於2018年至2020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2020年12月31日的股票收市價釐定。

### 不合資格遞延薪酬

本公司根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，向本公司若干在中國工作的管理人員提供退休福利。根據此計劃，管理人員可能作出個人供款，且本公司撥資提供金額介乎管理人員基本薪金的5%至10%的供款。在2020年，陳先生向百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出相等於基本薪金5%的個人供款。本公司於2020年作出的供款相當於楊先生薪金的5%以及屈女士以及黃先生、陳先生及袁先生各自

薪金的10%。參與者可將該計劃項下的賬戶結餘用於對彼等選擇的各類互惠基金的投資。此外，終止僱傭後，參與者將一次性收取一筆款項，金額相等於本公司供款的一定百分比(包括投資回報)。該百分比乃基於歸屬時間表釐定，其訂明在參與者完成至少三年任期後獲得30%的歸屬權益，並在每完成一個額外完整年度任期後獲得額外10%的歸屬利益，上限為100%。



## 2020年不合資格遞延薪酬表

姓名	最近期 財政年度 管理人員供款 (美元) <sup>(1)</sup>	最近期 財政年度 註冊人供款 (美元) <sup>(2)</sup>	最近期 財政年度 盈利總額 (美元) <sup>(3)</sup>	提取／分派 總額(美元)	最近期 財政年度 末結餘總額 (美元) <sup>(4)</sup>
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
屈女士 .....	—	124,608	—	—	444,920 <sup>(5)</sup>
楊先生 .....	—	34,826	—	—	43,972 <sup>(5)</sup>
黃先生 .....	—	73,740	—	—	422,252 <sup>(5)</sup>
陳先生 .....	33,522	67,044	—	—	392,809 <sup>(5)</sup>
袁先生 .....	—	55,965	—	—	286,095 <sup>(5)</sup>

- (1) 本欄的金額反映了陳先生在2020年對百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出的個人供款。
- (2) 本欄的金額反映了本公司為列名高級管理人員向百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃作出的註冊人供款並於2020年薪酬概要表中有所反映。
- (3) 根據香港數據隱私法案，百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的管理人披露百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃項下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，參與者可將他們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彼等選擇的各類互惠基金的投資。
- (4) 本欄所反映的金額是列名高級管理人員在百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃下的估計年末結餘。
- (5) 本金額指本公司供款總額，不包括投資回報。有關百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的投資回報的進一步資料，參閱本表附註(3)。本金額乃以港元計值且按7.7561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。**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。該款項被僱員與本公司之間的任何其他終止相關協議(包括下文所述涉及屈

女士及楊先生的協議)項下結欠的其他款項抵銷，因此不會重複付款。

截至2020年12月31日，屈女士已與本公司單獨簽訂協議，當中規定，倘本公司在2021年3月1日前並非基於過錯而終止僱用屈女士，則屈女士將有權收取遣散費(6,250,000美元)，按月分期支付，相當於其基本年薪和年度目標獎金的兩倍，惟屈女士須簽立終止僱傭後協議，當中包括與不招攬、不競爭及不披露有關的限制性契諾。根據屈女士的函件協議應

支付的款項將被根據限制性契諾函件協議支付的款項抵銷。此外，倘屈女士符合根據控制權變更遣散計劃享受福利的資格，則據此支付的相關福利將代替其函件協議下的任何款項。

截至2020年12月31日，楊先生已與本公司簽訂函件協議，當中規定，倘本公司並非基於過錯而終止僱用楊先生，本公司將向楊先生一次性支付款項(289,930美元)，相等於其在終止前12個月期間內平均基本月薪的五倍。作為此項付款的回報，楊先生必須在終止僱用後一年內遵守若干不競爭限制性契諾。根據楊先生的函件協議應支付的款項將被根據限制性契諾函件協議支付的款項抵銷。

本公司的股權獎勵訂明就因身故、退休(55歲及服務十年或65歲及服務五年)或本公司並非基於過錯的非自願終止導致的終止僱傭按比例歸屬，而績效股票單位根據實際表現釐定。未行使股權獎勵於因事由終止時沒收。倘截至2020年12月31日列名高級管理人員並無過錯或因身故而被終止僱用，則其將有權按下文所述按比例歸屬其未行使限制性股票單位、股票增值權及績效股票單位：屈女士，14,323,412美元；楊先生，1,237,918美元；黃先生，3,617,420美元；陳先生，2,233,000美元；及袁先生，1,514,707美元(就本次披露而言，假設目標績效達成)。截至2020年12月31日，黃先生及袁先生符合退休資格。

**於控制權變更時終止僱用。**如薪酬討論與分析所述，本公司維持控制權變更遣散計劃，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受遣散福利(「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

控制權變更遣散計劃，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。倘發生控制權變更遣散計劃項下的合資格終止，則列名高級管理人員將收取以下遣散福利而代替與參與人的任何其他安排項下的任何遣散福利：

- 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二者中較高者的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。就進行2020年計算而言，除楊先生以外的各列名高級管理人員的遣散費計算乃基於2019年實際獎金釐定，而楊先生的遣散費計算則基於2020年目標獎金釐定。
- 截至合資格終止日期於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，應在合資格終止之日起60天內支付。
- 任何退休計劃或健康或福利計劃下的應計福利。
- 在本公司的健康計劃及適用法律條款允許的情況下，本公司按現行員工工資率資助的持續健康保險，直至參與人終止僱用一週年或參與人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2020年之前的股權協議的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被僱用並於控制權變更之日或之後兩年內非自願終止(因過錯導致的終止除外)，則所有股票增值權、限制性股票單位及績效股票單位將在本公司控制權變更後悉數及立即歸屬，並計量直至終止日的績效，對於績效股票單位，則按比例計量績效期內的服務時間。根據2020年度績效股票單位獎勵和合夥人績效股票單位獎勵的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被僱用並在控制權變更後的兩年內出於正當理由辭職或並非因過錯而非自願被終止僱傭，則歸屬應基於以下

兩者中的較大者來衡量：(i)直至僱用終止日期的績效期的實際績效，及(ii)目標績效(然而，倘控制權變更及終止僱用於績效期第一年發生，則績效將基於目標績效計量)。此外，自2020年股權獎勵開始，倘本公司控制權變更中並無有效轉換已授予的獎勵，則獎勵將於相關控制權變更時悉數歸屬，而任何股票價格績效目標基於相關控制權變更中的每股交易價格歸屬，以及其他績效目標按直至控制權變更之日的實際績效與目標績效中的較大者歸屬(然而，倘控制權變更於績效期第一年發生，則績效將基於目標績效計量)。

下表列示於2020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遣散計劃及本公司股權獎勵協議的條款將收取的最大付款及其他利益(就績效股份單位而言，以下披露假設達成目標績效)。

	屈 美元	楊 美元	黃 美元	陳 美元	袁 美元
現金遣散 .....	14,013,020	2,520,000	4,845,270	3,967,150	2,884,448
持續健康保險 .....	17,664	10,773	10,773	16,621	12,615
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 .....	7,260,415	645,604	1,582,414	1,358,934	774,524
限制性股票單位的加速歸屬 .....	4,426,314	929,809	2,440,371	1,082,012	649,184
績效股票單位的加速歸屬 .....	22,886,919	3,788,245	3,788,245	2,874,455	2,674,774
總計 .....	48,629,332	7,919,432	12,692,074	9,324,172	7,020,545

## 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2020年底，本公司僱用400,000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。366,000名餐廳員工中大約74%為兼職工作，其中約42%的人在工作的同時求

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

我們選擇2020年12月31日作為釐定中位數僱員的日期。為了從僱員基數(不包括屈女士)中確定中位數僱員，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2020年12月的工資記錄衡量薪酬，以確定中位數僱員。以外幣支付的薪酬根據相關期間的加權平均匯率換算為美元。

採用這種方法，我們確定中位數僱員為位於中國的二線城市的兼職大學生餐廳員工。

### 比率

於2020年，

- 上文所指的中位數員工的年度總薪酬為5,507美元。
- 如2020年薪酬概要表的總計一覽所列，屈女士的年度總薪酬為21,171,578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3,844：1。

我們的薪資比率深受絕大部分僱員駐於中國影響，我們的366,000名餐廳員工中，大約74%的工作人員為兼職和按小時僱用，且通常而言工資視乎餐廳所在城市而不同。

上述比率及中位數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僱員採用的方法和假設可能截然不同。

### 年化合夥人績效股票單位獎勵之後的替代比率

如上文在薪酬討論與分析中所討論，在2020年，列名高級管理人員(包括屈女士)各自收取合夥人績效股票單位獎勵，以應對日益激烈的競爭及解決本公

司目前的薪酬差距，激勵績效改革並鼓勵四年績效期內長期留任。根據美國證交會披露規則，合夥人績效股票單位獎勵的整個授予日期的公允價值須在授予年度而非績效期內的薪酬概要表中報告。因此，在計算上文披露的薪酬比率時，計及按授出日期公允價值計算的屈女士的2020年合夥人績效股票單位獎勵的全額。

然而，在釐定授予水平時，薪酬委員會考慮合夥人績效股票單位獎勵的長期績效期，並按年化基準而非按授予日期審閱高級管理人員薪酬。薪酬委員會認為，於績效期年化屈女士的2020年合夥人績效股票單位獎勵更能代表該獎勵的取得方式，並可以更好地與按年報告的市場水平進行比較。除上述要求的薪酬比率計算外，本公司使用屈女士薪酬的經調整金額計算替代薪酬比率，相關調整年化屈女士的2020年合夥人績效股票單位獎勵，方法是：(i)從2020年的薪酬中扣減2020年合夥人績效股票單位獎勵的授予日公允價值及(ii)將授予屈女士的2020年合夥人績效股票單位獎勵的授予日公允價值的四分之一納入2020年薪酬，以反映四年績效期。以這種方式計算，屈女士的經調整薪酬為12,171,529美元及屈女士的年度總薪酬與除屈女士外的公司全體僱員的年度總薪酬中位數的比率估計為2,210比1。

該替代薪資比率不能替代根據美國證交會披露規則計算的薪資比率，但本公司相信其有助於全面評估屈女士的年度總薪酬與本公司全體僱員的年度總薪酬中位數的比率。



## 2020年董事薪酬

本公司主要使用股票薪酬吸引及留聘合資格候選人擔任董事會成員。在設定董事薪酬時，董事會考慮董事在履行本公司職責方面花費的大量時間，以及本公司董事會成員須具備的技能水平。董事會提名與管治委員會每年審議薪酬顧問的建議，並審閱董事的薪酬和福利及向董事會提出建議。下文討論本公司2020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2020年擔任本公司首席執行官收取的薪酬，請參閱2020年薪酬概要表。

**非僱員董事留任費。**我們的非僱員董事每人每年獲得相當於275,000美元的任職報酬，以本公司普通股支付，或應董事的要求，最多以現金支付一半。每年的任職報酬在2020年6月支付，以就董事自2020年6月1日至2021年5月31日的服務提供報酬。於2020

年，董事會成員同意自願放棄2020年6月至2020年12月期間的任職報酬的10%，作為對受新冠肺炎影響的一線員工及其家人提供額外援助以及其他緊急救濟的資金供款，已在披露2020年向非僱員董事支付的任職報酬的表格中反映。

**董事長及委員會主席留任費。**除支付予全體非僱員董事的年度任職報酬外，董事長胡博士每年收取225,000美元的額外現金任職報酬。審計委員會主席Campbell先生收取額外30,000美元的股票任職報酬，薪酬委員會主席盧女士收取額外20,000美元的股票任職報酬，提名與管治委員會主席胡博士收取額外15,000美元的股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會主席邵先生收取額外15,000美元的股票任職報酬。所有相關任職報酬於2020年6月支付，以就董事自2020年6月1日至2021年5月31日的服務提供報酬。

下表總結2020年每位非僱員董事賺取的現金報酬及授予各非僱員董事的作為任職報酬的股票。

姓名	賺取或以現金支付的袍金(美元) <sup>(1)</sup>	股票獎勵(美元) <sup>(2)</sup>	總計(美元)
(a)	(b)	(c)	(d)
Peter A. Bassi .....	129,479	129,479	258,958
Christian L. Campbell .....	—	288,958	288,958
陳耀昌 .....	—	275,000	275,000
Edouard Ettedgui .....	—	258,958	258,958
韓欽毅 .....	—	258,958	258,958
謝東瑩 .....	—	275,000	275,000
胡祖六 .....	225,000	273,958	498,958
盧蓉 .....	—	278,958	278,958
邵子力 .....	—	273,958	273,958
汪洋 .....	—	258,958	258,958

- (1) 指Bassi先生選擇以現金而非股票收取的年度任職報酬的部分，以及支付予擔任董事長的胡博士的年度任職報酬。
- (2) 指於2020年授予的年度股票任職報酬獎勵的授出日期公允價值。董事各自收取按適用年度任職報酬除以授出日期一股本公司普通股股份的收市價釐定的本公司普通股股份，而任何零碎股份以現金而非股票支付。

**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2020年12月31日可根據本公司的長期激勵計劃（「**長期激勵計劃**」）向我們的董事、管理人員、僱員及其他人士發放的股權薪酬，該計劃於本公司自YUM分拆前獲本公司唯一股東YUM批准。

計劃類別	行使尚未行使的 期權、認股權證及 權利時將予發行的 證券數目	尚未行使的 期權、認股權證及 權利的加權平均行使價	根據股權薪酬計劃 可供日後發行的 餘下證券數目 (a)欄反映的 證券除外)
	(a)	(b)	(c)
獲證券持有人批准的股權薪酬計劃.....	13,627,981 <sup>(1)</sup>	27.49 <sup>(2)</sup>	11,640,269 <sup>(3)</sup>
未獲證券持有人批准的股權薪酬計劃.....	—	—	—
合共.....	13,627,981	27.49	11,640,269

- (1) 包括就限制性股票單位及績效股份單位可發行的1,778,057股股份。
- (2) 限制性股票單位及績效股份單位並無行使價。因此，此金額指尚未行使的股票增值權及股票期權的加權平均行使價。
- (3) 於分拆後，根據長期激勵計劃授予本公司僱員的全值獎勵（包括限制性股票單位及績效股份單位）將會減少兩股可供發行的股份數目。根據長期激勵計劃授予本公司僱員的股票增值權將會減少一股可供發行的股份數目。

# 審計委員會報告

## 董事會審計委員會成員

審計委員會成員為Christian L. Campbell (主席)、Peter A. Bassi、陳耀昌、韓歆毅及謝東螢，各自根據適用美國證交會法規及紐交所上市準則的涵義屬獨立。

有關審計委員會成員的其他資料，請參閱「本公司管治—何謂董事委員會？」。

## 規管審計委員會事務的文件

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

會提供推薦建議，以供批准。章程可在本公司網站 [ir.yumchina.com](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、披露監控及程序、本公司的風險管理、本公司遵守法律及法規規定、獨立審計師資格以及本公司內部審計部門及獨立審計師的獨立性及表現。審計委員會有權取得其視為就執行職責所必需或適當的獨立法律、會計或其他顧問的意見及協助，其可就有關意見及協助自本公司收取審計委員會釐定的適當資金。

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

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

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

## 審計委員會成員與管理層及獨立審計師討論的事宜

作為監督本公司財務報表的一部分，於發行全部年度及季度財務報表前，審計委員會審閱該等報表並與管理層及本公司的獨立審計師進行討論。於2020年，管理層告知審計委員會每份已審閱的財務報表乃按美國公認會計準則編製，並已與審計委員會審閱重大會計及披露事宜。該等審閱包括根據PCAOB及美國證交會適用規定須與獨立審計師討論的事宜，包括本公司會計原則的質量（不僅是可接受性）、重大判斷的合理性、財務報表披露的明確性、關鍵會計慣例相關披露及審計過程中的關鍵審計事項。審計委員會亦已與畢馬威會計師事務所討論有關其獨立性的事宜，包括審閱審計及非審計費用以及畢馬威會計師事務所收到PCAOB適用規定所規定

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

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

## 審計委員會有否就2020年財政年度經審核財務報表作出推薦建議？

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

會建議其於截至2020年12月31日止財政年度將本公司年度報告內的經審核合併財務報表併入10-K表格以向美國證交會呈交。

## 編製本報告人士

---

本報告由審計委員會成員提交：

Christian L. Campbell，*主席*

Peter A. Bassi

陳耀昌

韓欽毅

謝東瑩

## 其他資料

### 誰支付徵求委託投票指令產生的相關開支？

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

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

### 如何選擇收取股東資料？

#### *就登記在美國股東名冊的普通股股東而言*

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

如欲選擇此選項，請到[www.computershare.com](http://www.computershare.com)，點擊股東賬號登入，登入並選取以電郵方式收取本公司函件的選項。選擇此選項的股東將透過郵寄方式獲取如何取得委託投票資料及如何透過互聯網或電話投票的方法。

倘閣下同意未來以電子形式收取委託投票資料，閣下的同意將一直生效，直至閣下書面通知我們的股份過戶登記處Computershare Trust Company, N.A. (地址為505000, Louisville, KY 40233-5000)或登入[www.computershare.com](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*

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

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

本公司已採納獲美國證交會批准的「按戶寄發」程序。本公司及若干經紀行按戶寄發委託投票資料，向地址相同的多名股東寄發一份通告及(倘適用)本

委託投票說明書及年度報告，除非收到受影響股東的相反指示或他們以電郵收取委託投票資料則另作別論。

參與按戶寄發的股東將能繼續讀取及收到單獨的委託投票表格。此程序有助減低我們的印刷及郵寄成本，並能節省自然資源。倘閣下於任何時間不再希望參與按戶寄發且欲收到單獨的委託投票說明書，或倘閣下正收到多份委託投票說明書而僅希望收取一份，若閣下的股份存於經紀賬戶，請通

知閣下的經紀行，或倘閣下持有登記股份，則請通知我們。閣下可透過向我們的投資者關係部發出書面通知要求，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

## 本人可否於下一年度的公司股東週年大會上提出行動建議或提名董事人選？

根據美國證交會規則，倘股東希望我們於委託投票說明書及委託投票表格加入議案，以在本公司2022年股東週年大會上呈示，則我們的公司秘書須在2021年12月16日前收到該議案，我們的主要行政辦公室郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 7100 Corporate Drive, Plano, Texas 75024或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。我們強烈鼓勵任何有意呈交議案的股東於期限前聯絡我們的首席法務官以商討議案。股東可就適用的證券法詳細規定諮詢具有相關知識的顧問。提呈議案並不保證我們將於委託投票說明書加入有關議案。

此外，我們的細則載有條文，於若干條款及條件規限下，允許至少連續三年持有本公司發行在外普通股股份至少3%的股東使用週年大會委託投票說明書，以提名不超過現任董事人數20%的董事候選人（於若干情況下可減少）（「**董事提名**」）。根據董事提名細則，我們的公司秘書須於2021年11月16日後及在不遲於2021年12月16日前收到有關將載於本公司2022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2022年股東週年大會而言，我們必須於2022年1月28日後及在不遲於2022年2月27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2022年4月28日前或2022年6月27日後舉行2022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。



## 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。

## 語言

---

本委託投票說明書的英文版與其中文譯本之間如有任何歧義，概以英文版為準。

## 附錄A

### 建議修訂百勝中國的經修訂及經重列的註冊證書第七(b)條

就建議修訂的文本而言，刪除以加刪除線標識，添加以加下劃線標識。

(b)特別股東大會僅可由(i)董事會；或(ii)董事長、本公司首席執行官或本公司秘書，在各情況下均須同時獲得董事會大部分成員同意；或(iii)公司秘書應擁有本公司全部發行在外普通股股份至少百分之二十五(25) (根據細則釐定)並另行遵守目前或之後生效的細則所載的有關其他規定及程序的股東的書面要求召集召開。特別股東大會將於董事會酌情釐定的有關地點及時間舉行。於任何股東大會召開之前，應按照細則規定的方式預先發出股東提名選舉董事及將予提呈的事宜的通知。

### 建議修訂百勝中國的經修訂及經重列的細則

倘股東在週年大會上批准第4項議案，則董事會現時擬對本公司的細則第2章第3條及第4條作以下修訂：

就建議修訂的文本而言，刪除以加刪除線標識，添加以加下劃線標識。

第3條、 特別股東大會。

(a) 一般事項。特別股東大會僅可由(ai)董事會；或(bii)董事長、本公司首席執行官或公司秘書，在各種情況下均須同時獲得董事會大部分成員同意；特別股東大會須於董事會酌情釐定的相關地點(如有)及時間舉行或(iii)公司秘書應代表有權就股東要求的股東大會上提呈的事宜投票的不少於本公司所有發行在外的每股面值0.01美元的普通股(「普通股」)25%(有關百分比，為「所需百分比」)且全面遵守本第3條所載的規定及該等細則的相關條文的登記在冊股東的書面請求(各有關請求，為「特別股東大會請求」)且有關大會，為「股東要求的特別股東大會」)召集召開；惟各有關登記在冊股東或指示有關登記在冊股東的實益擁有人須在有關特別股東大會請求送交本公司日期之前至少一(1)年內連續持有其計入構成所需百分比的有關數額的全部股份。董事會善意酌情釐定股東是否提交代表所需百分比及遵守本第3條及該等細則的相關條文的有效特別股東大會請求(「有效特別股東大會請求」)，其決定將對本公司及股東屬終局性及具有約束力。

(b) 要求召開股東要求的特別股東大會。如欲要求召開股東要求的特別股東大會，特別股東大會請求須經代表合共不少於所需百分比的登記在冊股東(或其正式授權代理)簽署並註明日期，且親身或通過掛號郵件送交予公司秘書(地址為本公司主要行政辦事處)。有關特別股東大會請求須遵守第3條且就提交特別股東大會請求的登記在冊股東及任何股東相關人士(定義見下文)(統稱「提出請求的股東」)具體而言，須載列：(i)要求召開股東要求的特別股東大會的具體目的陳述，包括所有擬定提案的描述；(ii)除被徵求股東(定義見下文)以外，根據本第2章第9(a)至(d)條將須載於通告的所有資料；(iii)簽署特別股東大會請求的各登記在冊股東已持續擁有所需百分比股份一年的文件證明；然而，倘提出特別股東大會請求的任何登記在冊股東並非代表所需百分比的普通股實益擁有人，則各有關特別股東大會請求亦須載列證明有關特別股東大會請求所代表的實益擁有人的文件，連同作為實益擁有人的登記在冊股東，有關特別股東大會請求送交予公司

秘書的日期及有關送交日期前最少一個整年的所需百分比的文件證明，方為有效；(iv)各提出請求的股東及被代為提出特別股東大會請求的實益擁有人(如有)(或其各自的正式授權代理)確認就有關股東於特別股東大會請求送交日期及於建議股東要求的特別股東大會的記錄日期前所擁有的股份數目作出任何削減，有關削減將構成特別股東大會請求的撤回，及承諾立即通知本公司任何有關削減；及(v)至少一名提出請求的股東或至少一名提出請求的股東的合資格代表擬親身陳述將提請股東要求的特別股東大會處理的各項事務的聲明。此外，並非被徵求股東的各提出請求的股東須就特別股東大會請求立即提供本公司合理要求的任何其他資料。倘董事會釐定特別股東大會請求符合該等細則的條文及將予審議的提案或將予進行的事務為適用法律項下的合適採取股東行動的事務，則董事會須根據本第2章第4條要求發出股東要求的特別股東大會通告，以供載入特別股東大會請求。

此外，為視為及時、妥善及有效，特別股東大會請求應在必要時作出進一步更新，以致(x)截至股東要求的特別股東大會的記錄日期及(y)有關會議或會議的任何續會或延會前十(10)個營業日，有關特別股東大會請求中提供或要求提供的資料均屬真實及準確(惟有關更新須不遲於大會記錄日期後的第五(5)個營業日，遞交予本公司的公司秘書，地址為本公司主要行政辦事處(若要求更新須根據前述第(x)條作出)，且不遲於會議日期或會議的任何續會或延會日期前第八(8)個營業日(若要求更新須根據前述第(y)條作出))。為免疑義，本第3條或該等細則的任何其他條文所載的更新責任不得限制本公司就股東提供的任何特別股東大會請求或其他通知中的任何缺陷、延長修訂或更新任何提案或提名(或有關通知)或遞交任何新提案或提名(或有關通知)的任何適用截止日期的權利，包括但不限於變更或增加於股東大會上提呈的提名人、事項、事務及/或決議案。

就本第3條而言，「被徵求股東」應指根據並按照美國證券法第14條應請求而提出要求召開特別股東大會的請求的任何股東；而「股東相關人士」應指(A)與提供通知的有關股東或與該股東在其他方面一致行動的「集團」(該詞彙於美國1934年證券交易法(經修訂)第13d-5條及其項下的規則及規例(經修訂及連同相關規則及規例稱為「證券交易法」)(或任何法律後繼條文)中使用)內成員的任何人士；(B)有關股東(屬受託人的股東除外)記名擁有的普通股的任何實益擁有人；(C)有關股東的任何聯屬人士或聯繫人或有關股東相關人士；(D)有關股東或其他股東相關人士就任何提案或提名(倘適用)的任何參與者(定義見附表14A第4條第3條指示第(a)(ii)至(vi)段或任何後續指示)及(E)任何被股東擬提名選舉或重選為本公司董事的人士；惟，然而，在任何情況下，均不指被徵求股東。

(c) 多個特別股東大會請求。在釐定特別股東大會請求是否符合本第3條的規定時，僅在(i)各特別股東大會請求指明股東要求的特別股東大會的相同或大致相同目的及擬提請股東要求的特別股東大會處理的相同或大致相同的事項(倘有關目的為提名人士參選董事會，則將意味著完全相同的人士於各相關特別股東

大會請求中獲提名)及(ii)有關特別股東大會請求已註明日期並於向公司秘書遞交有關該等事項的最早日期特別股東大會請求六十(60)日內送交予公司秘書的情況下，多個特別股東大會請求將獲共同審議。提出請求的股東可隨時向公司秘書送交書面撤銷通知，撤銷特別股東大會請求，而倘在有關撤銷後，持有少於所需百分比的提出請求的股東仍有未撤銷的請求，則董事會可酌情取消股東要求的特別股東大會。

(d) 股東要求的特別股東大會的有效事項。儘管有上文第3條所述，但倘(i)特別股東大會請求並未遵守該等細則；(ii)特別股東大會請求的有關事項並非適用法律項下的合適採取股東行動的事務；(iii)特別股東大會請求由公司秘書於前一年股東週年大會週年日期前九十(90)日起計至下一屆股東週年大會的最後續會日期止期間接獲；(iv)在公司秘書接獲特別股東大會請求前不超過一百二十(120)日舉行的任何股東大會上提交過相同或大致相同事務(「類似事務」)；(v)董事會已或現時要求在公司秘書接獲特別股東大會請求後九十(90)日內舉行股東週年大會或特別股東大會且董事會釐定有關大會的事務包括(其中包括妥為提交週年大會或特別股東大會處理的任何其他事務)類似事務；或(vi)特別股東大會請求以牽涉違反證券交易法第14A章的方式作出，將違反適用法律或法規，或將導致公司違反法律或其他適用法律，則股東要求的特別股東大會不得舉行。就本第3(d)條而言，提名、選舉或罷免董事將被視為涉及提名、選舉或罷免董事、變更董事會規模及因董事法定數目增加而填補空缺及新增董事職位的所有事務的「類似事務」。倘提出請求的股東並無出席或派出合資格代表陳述股東提交的事務，以供在股東要求的特別股東大會上審議，即使本公司或有關股東可能已收取涉及有關投票的委託投票表格，但有關事務不得在有關股東要求的特別股東大會上提交股東進行投票。提出請求的股東是否已遵守本第3條的規定及該等細則的相關條文應由董事會善意釐定，且其決定將對本公司及股東具有終局性及具有約束力。本第3條載有的規定不得禁止董事會在任何股東要求的特別股東大會上向股東提交事務。

(e) 舉行特別股東大會。特別股東大會須按董事會可能設定的有關日期、時間及地點舉行；惟根據有效特別股東大會請求要求舉行任何股東要求的特別股東大會的日期不得超過向公司秘書送交有效特別股東大會請求日期後九十(90)日。

第4條、大會通告。本公司須於股東週年大會或特別股東大會前至少十(10)日且不超過六十(60)日，通知股東大會的日期、時間及地點(如有)以及遠程通訊方式(如有)，而倘召開特別股東大會或本公司經修訂及經重列的註冊證書(「證書」)或法規另有規定，應簡要說明大會的目的。倘向股東發送通告的方式並無限制，大會通告可根據適用法律以電子傳輸的方式向股東發送。特別股東大會僅處理通告內所述目的事務。細則載有的規定不得禁止董事會在任何股東要求的特別股東大會上向股東提交事宜。除非證書或法規另有規

定，否則本公司僅須向有權於大會上投票的股東發送通告。倘股東週年大會或特別股東大會續會於不同日期、時間或地點舉行，而新日期、時間或地點(如有)及遠程通訊方式(如有)已於續會前在大會上公佈，則毋須發送續會通告。倘續會的新記錄日期根據第5章第7條確定，續會通告須向截至新記錄日期屬股東的人士發送。倘以郵遞方式發送，有關通告於郵件在美國寄出並已預付郵件郵資且已在郵件上正確註明股東於本公司現時股東名冊中所示地址時即視作有效。