

本文件亦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合交易所有限公司對本通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不會就本通函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。



百勝中國控股有限公司

(紐交所股份代號：YUMC；香港股份代號：9987)

7100 Corporate Drive
Plano, Texas 75024
United States of America

中華人民共和國
上海市天鑰橋路20號
百勝中國大廈，200030

2022年9月1日

致各股東：

我們誠邀閣下出席百勝中國控股有限公司特別股東大會(「特別大會」)。特別大會將於北京／香港時間2022年10月11日(星期二)上午八時正(美國東部時間2022年10月10日(星期一)下午八時正)舉行。鑑於新冠肺炎疫情及相關旅行限制，特別大會將僅以線上方式舉行，以維護合作夥伴、僱員及股東的健康及福祉。

百勝中國控股有限公司(「本公司」、「百勝中國」或「我們」)的普通股目前在其主要上市地紐約證券交易所(「紐交所」)及第二上市地香港聯交所買賣。於2022年8月15日，本公司宣佈已就其申請將本公司在香港聯交所主板上市的普通股的上市地位由第二上市自願轉換為主要上市(「主要上市轉換」)接獲香港聯交所的收悉確認。於主要上市轉換後，本公司普通股將在香港聯交所及紐交所雙重主要上市。

本公司認為，進行主要上市轉換符合股東的最佳利益。因此，鑑於適用於在香港聯交所具有主要上市地位的發行人的香港上市規則，本公司董事會（「**董事會**」）認為，就以下目的（「**事項**」）召開特別大會符合本公司股東的最佳利益：

1. 批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換的生效日期（「**主要上市轉換生效日期**」）起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日（以較早者為準）為止；
2. 批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日（以較早者為準）為止；及
3. 批准百勝中國控股有限公司2022年長期激勵計劃（「**2022年激勵計劃**」）。

主要上市轉換須待股東批准所有事項，方可生效。倘股東並未批准上述召開特別大會的任何事項，則主要上市轉換將不會生效。

閣下可透過網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022SM參加特別大會。閣下將須輸入可通過委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加特別大會。隨附的特別大會通告及委託投票說明書載列特別大會上將處理的事項詳情以及出席特別大會並在會上提交問題及投票的詳細程序。

閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席特別大會，務請盡快投票。閣下可透過互聯網或透過電話投票，亦可透過填寫、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的方式投票。



屈翠容
首席執行官

百勝中國控股有限公司

特別股東大會通告

時間及日期：北京／香港時間2022年10月11日(星期二)上午八時正／
美國東部時間2022年10月10日(星期一)下午八時正。

地點：網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022SM

- 事項：
- (1) 批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止。
 - (2) 批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止。
 - (3) 批准2022年激勵計劃。

根據本公司經修訂及經重列的細則，特別大會僅處理本特別股東大會通告(「**通告**」)內所述事務。因此，僅上文所述事宜將會提交於特別大會。

可投票人士：倘閣下於2022年8月24日營業時間結束時為登記在冊的股東，則閣下有權投票。

出席會議：於2022年8月24日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽特別大會網站www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022SM參加特別大會。閣下將須輸入委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加特別大會。

特別大會將於北京／香港時間2022年10月11日(星期二)上午八時正／美國東部時間2022年10月10日(星期一)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網上登入程序。

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。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位控制號碼出席特別大會，閣下可於特別大會上投票。**閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席特別大會，務請盡快投票。**

郵寄日期：

就特別大會而言，我們已選擇使用美國證券交易委員會（「美國證交會」）規則下的「完整交付」方式，因此我們向每位股東交付所有委託投票資料的印刷本，並於可公開訪問的網站上提供該等委託投票資料。

本通告、隨附的委託投票說明書及委託投票表格於2022年9月1日或前後開始郵寄予股東。

承董事會命



陳永堅
首席法務官

有關查閱將於2022年10月11日／2022年10月10日召開的特別股東大會的委託投票資料的重要通知：

特別股東大會通告及委託投票說明書可於<http://www.proxyvote.com>上查閱。

Georgeson

1290 Avenue of the Americas, 9th Floor
New York, NY 10104

股東、銀行及經紀行

免費電話服務：

866-316-3922

國際號碼：

781-575-2137

委託投票說明書 — 目錄表

特別大會及投票問答	1
須由股東作出行動的事宜	8
第1項 授權發行不超過發行在外股份20%的股份	8
第2項 授權回購不超過發行在外股份10%的股份	10
第3項 百勝中國控股有限公司2022年激勵計劃	13
持股資料	23
高級管理人員薪酬	25
列名高級管理人員	25
釐定高級管理人員薪酬決策的背景	26
2021年業務概覽及業績亮點	28
本公司的股東總回報表現	30
近期薪酬摘要	30
高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致	33
薪酬組成部分	34
高級管理人員薪酬慣例	35
股東參與	35
高級管理人員薪酬計劃要素	36
2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要	45
如何作出薪酬決策	50
薪酬政策	52
薪酬委員會報告	53
高級管理人員薪酬表	54
薪資比率披露	66
2021年董事薪酬	68
股權薪酬計劃資料	70
其他資料	71
附錄A — 百勝中國控股有限公司2022年長期激勵計劃	74

特別大會及投票問答

本公司董事會提供隨附的委託投票說明書以供於特別大會上使用，大會將於北京／香港時間2022年10月11日(星期二)上午八時正／美國東部時間2022年10月10日(星期一)下午八時正舉行。特別大會將僅

以虛擬形式透過網上音頻直播舉行。特別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特別大會上將予投票的事宜及投票程序的資料。

為何董事會召開特別大會？

董事會召開特別大會以尋求股東對若干事宜的批准，以促使本公司在香港聯交所的上市地位由第二上市自願轉換為主要上市。於2020年9月10日，本公司普通股開始在香港聯交所第二上市及買賣，同時在紐交所主要上市及買賣。董事會已確定，主要上市轉換將為本公司帶來戰略裨益，包括促使股份在更鄰近我們經營所在地(以及我們的僱員、客戶及其他利益相關方)的交易所買賣，從而進一步擴大我們的股東基礎並提高流動性。

此外，董事會認為，主要上市轉換將減輕因美國證交會實施外國公司問責法案(Holding Foreign Companies Accountable Act) (「法案」，於2020年12月18日簽署成為法律)而在紐交所面臨的退市風險對本公司的影響。法案規定，自2021年起，倘任何「被監管發行人」(包括本公司)的財務報表審計師連續三年未接受美國公眾公司會計監督委員會(「公眾公司會計監督委員會」)的審查，則美國證交會應禁止該被監管發行人的證券在任何美國證券交易所(包括紐交所)買賣或以「場外交易」方式買賣。於2021年12月2日，美國證交會通過實施法案的最終規則，據此，美國證交會將在公司提交下一份年度報告後盡早認

定受法案約束的公司(即「被認定的發行人」)，並在公司連續三年被最終認定為被認定的發行人後，盡快實施交易禁令。

根據法案及美國證交會通過的最終規則，本公司於2022年3月被美國證交會最終認定為被認定的發行人。因此，倘未來通過法律減少觸發法案規定的交易禁令所需的連續未獲審查年數，則本公司普通股可能會於2024年初或2023年初從紐交所退市。於2022年8月26日，公眾公司會計監督委員會與中國證券監督管理委員會及中華人民共和國財政部簽署有關對中國及香港審計師事務所進行檢查及調查的合作檢查議定書(Statement of Protocol) (「議定書」)。然而，視乎議定書的實施情況，倘公眾公司會計監督委員會繼續被禁止對向公眾公司會計監督委員會註冊的中國會計師事務所進行全面檢查及調查，則即使存在議定書，中國公司仍將根據法案退市。因此，概不保證議定書可以緩解本公司因採納法案而面臨的退市風險。倘本公司股份最終根據法案從紐交所退市，則主要上市轉換將為本公司股份買賣提供主要市場，並有助於在此情況下將買賣向香港聯交所有序過渡。具體而言，透過現時開始主要上市轉換，

本公司正在進行自願轉換，以便就本公司股份最終從紐交所退市的情況積極主動做好準備。

鑑於上述理由，董事會認為申請主要上市轉換符合本公司及其股東的最佳利益。

於2022年8月15日，本公司就本公司申請主要上市轉換接獲香港聯交所的收悉確認。

本公司作為香港上市規則第19C章項下的香港聯交所第二上市發行人，過去及目前一直獲豁免遵守香港上市規則的若干條文，包括(其中包括)股份發行規則、回購、須予公佈交易、關連交易、購股權計劃及財務報表內容，以及若干其他持續責任。本公司作為第二上市發行人，亦獲豁免嚴格遵守多項適用的香港法律及法規。

自主要上市轉換生效日期起，本公司將在香港聯交所享有主要上市地位，且本公司將受適用的香港法律及法規的完整制度約束，除非已獲得香港聯交所或香港證券及期貨事務監察委員會特別豁免。

董事會召開特別大會以根據香港上市規則獲得股東對下述三項事項的批准。根據特拉華州法律及紐交所上市規則，本公司及董事會毋須就前兩項事項獲得股東批准(受適用限制所限)。本公司正尋求批准下述前兩項事項，僅為了遵守香港上市規則(詳情載於下文)。轉換至香港聯交所主要上市須待股東批准所有議案，方告完成。

在獲得股東對特別大會上所提呈的所有議案的批准並獲得香港聯交所的必要批准後，主要上市轉換生效日期預期為2022年10月24日。

本公司認為，董事會根據該等議案獲繼續授權發行股份、回購股份及根據2022年激勵計劃授出股權獎勵，對本公司的業務及運營至關重要。倘股東並未批准召開特別大會的任何事項，則主要上市轉換將不會生效。

倘主要上市轉換並無生效，則本公司及其董事會將保留在適用的美國聯邦法律、特拉華州法律、紐交所上市規則及本公司組織文件允許的最大範圍內授權及進行股份發行及股份回購的能力。

- **議案1：**香港上市規則准許主要上市公司在一定限制下發行股份。在該等限制下，香港上市規則要求所有股份發行必須事先由股東以「一般發行授權」的方式或就特定交易獲得特別批准的方式批准。在特別大會上，百勝中國股東將投票批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26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。此項批准將作為香港上市規則項下的一般發行授權。
- **議案2：**香港上市規則准許主要上市公司在一定限制下回購股份。在該等限制下，香港上市規則

要求所有股份回購必須事先由股東以「一般回購授權」的方式或就特定交易獲得特別批准的方式批准。在特別大會上，百勝中國股東將投票批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26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。此項批准將作為香港上市規則項下的一般回購授權。

• **議案3**：批准2022年激勵計劃。

根據本公司經修訂及重列的章程，事項必須符合特別大會通告中描述的目的，方能在特別大會上審議。因此，通告中載列的事項是將提呈特別大會的全部事項。

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 閣下的委任代表於特別大會上就 閣下的股份投票。作為於2022年8月24日營業時間結束時登記在冊的股

東， 閣下獲邀參加特別大會，並有權就本委託投票說明書所述事項投票。

本人如何出席特別大會？

特別大會將僅以虛擬形式透過網上音頻直播舉行。特別大會將僅以網上直播舉行，將不會有實際會議地點。於2022年8月24日營業時間結束時登記在冊的股東及公眾將能透過瀏覽特別大會網站 www.virtualshareholdermeeting.com/YUMC2022SM 參加特別大會。 閣下將須輸入委託投票表格或委託

投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以參加特別大會。

特別大會將於北京／香港時間2022年10月11日（星期二）上午八時正／美國東部時間2022年10月10日（星期一）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網上登入程序。我們鼓勵股東於會議開始時間前連線會議。

股東可否提出問題？

當然。股東將有權於特別大會期間透過特別大會網站提出問題。作為特別大會的一部分，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

根據特別大會行為守則回答所有有關本公司及會議事宜的提問。

倘本人在連線特別大會時遇到技術問題或困難該如何處理？

於特別大會開始前30分鐘及會議期間，閣下可致電虛擬會議平台上發佈的技術支持號碼尋求協助。

誰可投票？

倘閣下於記錄日期2022年8月24日營業時間結束時擁有本公司任何普通股，則閣下可投票。本公司

每股普通股有權投一票。於2022年8月24日，本公司有419,620,866股發行在外的普通股。

本人就哪些事宜投票？

閣下將於特別大會上就以下三項事項投票：

1. 批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止；
2. 批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大

會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止；及

3. 批准2022年激勵計劃。

根據本公司經修訂及重列的章程，事項必須符合特別大會通告中描述的目的，方能在特別大會上審議。因此，通告中載列的事項是將提呈特別大會的全部事項。

倘股東並未批准召開特別大會的任何事項，則主要上市轉換將不會生效。

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：

- 贊成批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止；
- 贊成批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2023年6月26日(以較早者為準)為止；及
- 贊成批准2022年激勵計劃。

本人如何在特別大會前投票？

於會議前投票的三種方式：

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

誠如上文所述，透過互聯網或透過電話遞交的委託投票指令須在北京／香港時間2022年10月10日上午十一時五十九分／美國東部時間2022年10月9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，閣下於特別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。

本人可否在舉行特別大會期間投票？

當然。閣下將須輸入委託投票表格或委託投票資料隨附的指示所載的16位控制號碼以於特別大會期間投票。即使閣下計劃參加特別大會，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，閣下仍可於特別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，閣下於特別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？

閣下可於特別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特別大會前將委託投票表格寄回予我們；
- 透過互聯網或透過電話於北京／香港時間2022年10月10日上午十一時五十九分／美國東部時間2022年10月9日下午十一時五十九分前再次投票；

• 於特別大會前書面通知本公司的公司秘書；或

• 於特別大會期間再次投票。

進行上述步驟將導致閣下先前的投票被撤銷。

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5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委託投票表格？

倘閣下收到超過一份委託投票表格，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及／或過戶登記處以盡量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？

根據適用規則，特別大會上將予投票的事宜並不屬「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，則經紀行不可就相關股份對該議案投票，稱為「經紀行未投票」。由

於並無經紀行可在並無指示的情況下投票的常規事宜，因此在特別大會上預期不會出現「經紀行未投票」的情況。

舉行特別大會需要多少票數？

倘閣下以16位控制號碼透過網上直播出席特別大會或倘閣下透過互聯網、電話或郵寄妥為遞交委託投票指令，閣下的股份會計入出席特別大會的票數。為舉行特別大會，本公司於2022年8月24日發

行在外的過半數普通股須透過網上直播出席特別大會或由委任代表代為出席，稱為「法定人數」。「棄權」票將計入特別大會的法定人數。

批准議案需要多少票數？

第1項、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委任代表出席並有權於特別大會上投票的股東所持普通股的半數。就每項議案而言，閣下可投「贊成」、「反對」或「棄權」票。「棄權」票將計入出席特別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1項、第

2項及第3項議案投「反對」票的效果相同。由於特別大會上將予投票的事宜並不屬「常規」，故「經紀行未投票」將不會計入出席會議並有權就特定事宜投票而經紀行並未就此投票的股東所持股份。因此，「經紀行未投票」將不影響該等議案的結果。

公司何時公佈投票結果？

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

將同時於香港聯交所網站公佈。

倘特別大會上提呈其他事宜以供審議該如何處理？

據本公司所知，除本委託投票說明書所指議案外，並無其他事宜將在特別大會上提呈予股東。如特別大會上有任何其他事宜被正式提呈予股東，則委託

投票表格內列名的人士可按其意向就所代表的股份根據其最佳判斷對該等事宜投票。

本委託投票說明書中如何呈列貨幣價值？

本委託投票說明書中，「美元」指美元價值，「港元」指港元價值。

須由股東作出行動的事宜

第1項：授權發行不超過發行在外股份20%的股份。

於主要上市轉換生效日期之前，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 閣下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 閣下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。2023年6月26日是2022年週年大會召開日期後滿第13個月當日，是授權屆滿日期，該日後授權不得延長。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特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至2023年股東週年大會當日或2023年6月26日(以較早者為準)為止。我們預期將在2023年股東週年大會上建議重續此項授權，此後每年重續一次。根據此項議案，假設我們的發行在外股份於2022年8月24日至特別大會當日期間保持不變(僅供說明用途)，本公司將獲准發行最多83,924,173股普通股。

主要上市轉換須待此項議案獲通過，方可生效。

不論投票結果如何，倘主要上市轉換並無生效，則

本公司及其董事會將保留在適用的美國聯邦法律、特拉華州法律、紐交所上市規則及本公司組織文件允許的最大範圍內授權及進行股份發行的能力。

因此，我們建議股東於特別大會上就以下決議案投贊成票：

批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至特別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，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或**2023年6月26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以網上直播或由委任代表出席並有權於特別大會上投票的股東所持股份的半數。

董事會建議股東投票贊成批准此項議案。

第2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特別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，在我們成為香港聯交所主要上市公司後，繼續自股東獲得一般授權以使本公司能夠在市場上購買股份符合本公司及股東的最佳利益。此外，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。在我們成為香港聯交所主要上市公司後，我們的目標是保持此項優先考慮，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（「**美國回購計劃**」），並不時擴大授權。本公司亦已根據美國1934年證券交易法（「**交易法**」）第10b5-1條及／或第10b-18條採納多項計劃，以根據美國回購計劃進行回購。在我們成為香港聯交所主要上市公司後，我們擬繼續進行美國回購計劃。我們亦預期於主要上市轉換後在香港採納類似於美國回購計劃的股份回購計劃。

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。在我們成為香港聯交所主要

上市公司後，我們預期將於2023年週年大會以及之後每年提呈重續此項授權。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24億美元，其中包括2022年3月最近一次擴大的授權。截至2022年6月30日，該項董事會授權下仍有約12億美元可用。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2022年8月24日，本公司發行在外普通股總數為419,620,866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2022年8月24日至特別大會當日期間保持不變，我們現尋求獲繼續授權回購最多41,962,086股普通股，即截至特別大會日期發行在外股份的10%。此項授權自主要上市轉換生效日期起生效，直至2023年股東週年大會當日或2023年6月26

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該授權。如前文所述，2023年6月26日是2022年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。根據本公司經修訂及重列的章程、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

倘建議回購於授權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2022年6月30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(「收購守則」)

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2022年8月24日，據董事會所知及確信，基於最大股東於2022年2月10日向美國證交會提交的附表13G第3號修訂，其實益擁有40,727,617股普通股，佔發行在外股份約9.7%。倘董事會悉數行使回購股份的授權，則最大股東的持股量將增加至佔發行在外股份約10.8%。

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主要上市，惟以下資料僅與在香港聯交所第二上市相關，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2022年7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
(2021年7月至2022年7月)

	股價	
	最高 (港元)	最低 (港元)
2021年		
7月	514.5	467.8
8月	480.2	453.0
9月	498.2	416.4
10月	473.8	450.0
11月	449.8	390.2
12月	407.0	366.6
2022年		
1月	390.4	348.8
2月	412.8	347.4
3月	416.4	290.0
4月	355.4	313.2
5月	360.2	292.8
6月	385.2	320.4
7月	392.2	358.2

回購股份

截至2021年12月31日止年度及截至2022年6月30日止六個月，我們在公開市場交易中分別回購約1.3百萬股及9百萬股普通股，總成本分別約為75百萬美元及400百萬美元。

主要上市轉換須待此項議案獲通過，方可生效。

不論投票結果如何，倘主要上市轉換並無生效，則本公司及其董事會將保留在適用的美國聯邦法律、特拉華州法律、紐交所上市規則及本公司章程文件允許的最大範圍內授權及進行股份回購的能力。

因此，我們建議股東於特別大會上就以下決議案投贊成票：

批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至特別大會日期本公司發行在外普通股總數**10%**的普通股，自主要上市轉換生效日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或**2023年6月26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以網上直播或由委任代表出席並有權於特別大會上投票的股東所持股份的半數。

董事會建議股東投票贊成批准此項議案。

第3項 — 百勝中國控股有限公司2022年激勵計劃

於2022年9月1日，董事會批准百勝中國控股有限公司2022年激勵計劃（「**2022年激勵計劃**」），須待股東在特別大會上批准後生效。於股東在特別大會上批准後，2022年激勵計劃將根據其條款於完成主要上市轉換後生效。

倘2022年激勵計劃獲股東批准，則2022年激勵計劃將取代就我們自YUM! Brands, Inc.（「**YUM**」）分拆而採納的百勝中國控股有限公司長期激勵計劃（「**2016年激勵計劃**」）。2022年激勵計劃生效後，我們將不會根據2016年激勵計劃作出新的授權，但2016年激勵計劃將繼續規管在2022年激勵計劃生效前根據2016年激勵計劃授予的授權。於2022年激勵計劃在主要上市轉換完成而生效後，我們將能根據2022年激勵計劃提供長期股權激勵授權，我們認為這對吸引、激勵、獎勵及保留將對我們的成功作出貢獻的優秀團隊至關重要。

倘2022年激勵計劃並未獲股東批准或主要上市轉換並未生效，本公司將繼續根據2016年激勵計劃現有條文運作且根據2016年激勵計劃授予授權。

2022年激勵計劃大致以2016年激勵計劃為基礎，但作出與香港上市規則相符的更新，刪去不再適用的與我們的分拆有關的條文並進行若干其他行政條款的變更。2022年激勵計劃將受香港上市規則（經不時修訂、補充或以其他方式修改）第17章項下規定所規限。

股權授出慣例

我們擬通過限制每年授予的股權激勵授權的數目管理我們的長期股權攤薄。薪酬委員會審慎監督我們的年度消耗率、總攤薄及股權費用，以通過僅授予其認為對吸引、授權及保留僱員而言屬必要的合適數目股權激勵授權的方式，最大化股東價值。

截至2022年8月24日，根據2016年激勵計劃已授出且尚未行使的限制性股票單位及績效股票單位授權（假設實現尚未行使的績效股票單位的目標歸屬水平）涉及2,069,722股本公司普通股。根據授權協議的條款，績效股票單位授權的歸屬水平可能介乎目標的0%至200%（或於若干情況下，目標的240%），視乎相關授權有關的適用績效目標的達成情況而定。截至2022年8月24日，2016年激勵計劃項下尚未行使的股票期權及股票增值權涉及10,391,188股本公司普通股。截至當日，尚未行使股票增值權及股票期權的加權平均基準價為33.96美元，尚未行使股票增值權及股票期權的加權平均剩餘合約期為5.10年。截至2022年8月24日，2016年激勵計劃項下仍有9,559,849股本公司普通股可供日後發行（假設尚未歸屬的績效授權按最高歸屬水平計算及應用適用於限制性股票單位及績效股票單位授權的二比一的可互換股份比率）。倘我們的股東批准2022年激勵計劃，則在2022年激勵計劃於完成主要上市轉換而生效後，我們將不會根據2016年激勵計劃授予任何額外授權。

消耗率是我們每年授予的股權授權涉及的股份數目的計量指標，其有助於反映我們的股權激勵計劃的預期壽命並作為股權攤薄程度的計量指標。我們以

年內授予的授權涉及的股份總數除以年內發行在外的股數的加權平均數目確定消耗率。我們過往三個財政年度的消耗率如下：

	全值授權				股票 增值權+ 全值授權	發行在外 普通股 股數的 加權平均 數目	消耗率
	已授予的 股票 增值權	已授予的 限制性 股票單位	已授予的 績效股票 單位 ⁽¹⁾	已授予的 直接 股份發行			
2021年	1,171,030	460,785	135,241	31,182	1,798,238	422,540,478	0.43%
2020年	1,313,547	103,913	1,110,091	54,757	2,582,308	389,907,587	0.66%
2019年	1,468,569	284,076	47,700	60,419	1,860,764	377,361,406	0.49%

(1) 我們的年度績效股票單位授予為期三年並在三年績效期到期後一次性歸屬。

我們的三年平均消耗率為0.53%。應用適用於根據2016年激勵計劃授出的全值授權的二比一可互換股份比率將導致三年平均消耗率為0.72%。

2022年激勵計劃的若干管治特點

2022年激勵計劃的以下特點旨在使根據2022年激勵計劃授予的股權薪酬安排與股東利益之間更趨於一致：

- 如授權協議或其他協議條款所載，授權將受一年最低歸屬期所限，並受下述2022年激勵計劃內所載的有限例外情況以及委員會(定義見下文)訂明加速行使或歸屬任何授權的能力所規限，例如在退休、離任、留任、身故、無行為能力或控制權變動的情況下；
- 全值授權(定義見下文)按二比一基準扣減可用股份池，而股票期權及股票增值權則按一比一基準扣減股份儲備；
- 並無貼現股票期權或股票增值權；
- 並無在未經股東批准的情況下重新定價或替換「水下」股票期權或股票增值權；

- 並無股票期權或股票增值權的股息等同物；
- 並無就未歸屬的授權派付股息或股息等同物；
- 非僱員董事薪酬有年度限額；
- 在任何五個歷年期間，概無人士可收取涉及超過9,000,000股股份的股票期權及股票增值權或涉及超過3,000,000股股份的全值授權；
- 並無2022年計劃項下的「自由」控制權變動釋義；
- 於控制權變動後，並無自動單一觸發條件歸屬；及
- 除非委員會另有規定，根據2022年激勵計劃授出的授權將受不時生效的薪酬收回、追回及追償政策所規限。

2022年激勵計劃的目的

股權薪酬乃我們的薪酬計劃的重要組成部分，且2022年激勵計劃擬作以下用途：

- 吸引及保留合資格參與2022年激勵計劃的人士；

- 通過適當的激勵措施激勵參與者實現長期目標；
- 提供較其他類似公司更具競爭力的激勵薪酬機會；及
- 讓參與者的利益與本公司股東的利益保持一致。

根據2022年激勵計劃，本公司可授予：

- 不合資格股票期權；
- 激勵性股票期權(定義見「美國國內稅收法典」第422條)；
- 股票增值權；
- 「全值授權」(包括限制性股票、限制性股票單位、績效股份及績效單位)；及
- 現金激勵授權。

2022年激勵計劃的描述

以下描述須與計劃文件(其副本附於附錄A)一併閱讀，以保證其完整性並通過引用載入本委託投票說明書。

管理

2022年激勵計劃由董事會選任的「委員會」管理，「委員會」由兩名或以上董事會非僱員成員組成，倘並無選出委員會或出於董事會確定的任何其他原因，董事會可根據2022年激勵計劃採取本應由委員會負責採取的任何措施。薪酬委員會現時作為2016年激勵計劃項下的「委員會」並預期將作為2022年激勵計劃項下的「委員會」。薪酬委員會成員符合紐交所的獨立性規定。

在2022年激勵計劃的明文規限下，委員會有權酌情(其中包括)(a)自合資格人士中挑選收取2022年激勵

計劃項下授權的人士、(b)釐定收取授權的時間、(c)釐定授權類型及授權涉及的股份數目、(d)確定相關授權的條款、條件、績效目標、限制及其他規定，並在2022年激勵計劃的條款及條件的規限下，有權取消、中止授權或加速任何授權的行使或歸屬、(e)在委員會釐定2022年激勵計劃施加的限制將無法在美國境外司法管轄區實現授權的重要目的的情況下，以委員會釐定為必要或適當的方式修改相關限制，以符合美國境外司法管轄區的適用規定或實踐、(f)對2022年激勵計劃進行最終詮釋、(g)制訂、修訂及廢除與2022年激勵計劃有關的任何規則及規定、(h)釐定根據2022年激勵計劃訂立的任何授權協議的條款及條文及(i)就管理2022年激勵計劃作出可能屬必要或適宜的所有其他決定。

除適用法律或本公司普通股上市的證券交易所的適用規則禁止的情況外，委員會可將其全部或任何部分責任及權力分配予其任何一名或多名成員，且可將其全部或任何部分責任及權利委託予其選定的任何一名或多名人士。

現有股份

在2022年激勵計劃所載的資本化調整條文的規限下，就根據2022年激勵計劃將予授出的所有授權可交付予參與者及其受益人的最大股份數目將等於(i) 31,000,000股股份及(ii)截至特別大會日期本公司已發行普通股總數的10% (**「10%限額」**) (以較低者為準)，減去在2022年8月24日至2022年激勵計劃生效期間根據2016年激勵計劃作出的任何授予涉及的股份數目(或就全值授權而言，股份數目的兩倍)。根據2022年激勵計劃可交付予參與者及其受益人的股份數目可由股東自批准上次增加日期(或採納2022年激勵計劃日期)起計三年後在股東大會上增加。任何三年期內的額外增加須經獨立股東按符合不時生效的香港上市規則第17章的方式予以批准。2022年激勵計劃項下股份限額的任何增加不得導致根據2022年激勵計劃可交付予參與者及其受益人的本公司普通股數目超過截至股東批准有關增加當日已發行股份總數的10%。於記錄日期，紐交所所報每股本公

司普通股的收市價為48.09美元。根據2022年激勵計劃可供發行的股份將為已授權但未發行的股份。

如根據2022年激勵計劃授予的授權所涉及股份因(i)授權因有關授權終止、到期或遭沒收而失效，(ii)有關授權以現金結算，或(iii)本公司扣留有關股份以履行適用稅務代扣責任或支付行使價(以淨額結算或淨額行使方式)未發行或未交付，則在各情況下，該等股份不會扣減根據2022年激勵計劃仍可發行的股份數目。惟有以股份結算的股票增值權涉及的於相關以股份結算的股票增值權獲行使時向參與者發行的股份將扣減根據2022年激勵計劃仍可發行的股份數目。此外，在10%限額規限下，(x)本公司於2022年8月24日後預扣以繳付根據2016年激勵計劃授出的尚未行使授權有關的預扣稅的股份及(y)於2022年8月24日及特別大會日期期間根據2016年激勵計劃授出而因其根據2016年激勵計劃的條款已失效(包括因授權遭沒收、終止或到期)的授權而尚未交付予參與者或受益人的授權涉及股份，於各情況下亦將根據2022年激勵計劃可供授出。

2022年激勵計劃使用可互換股份計數法，即全值授權按照二比一基準扣減2022年激勵計劃的股份儲備，而股票期權及股票增值權則按一比一基準扣減2022年激勵計劃的股份儲備。

其他股份限制

根據2022年激勵計劃的條款，(i)在根據香港上市規則或紐交所規則所施加的任何較低限制的規限下，2022年激勵計劃項下初步可供授予激勵性股票期權的股份數目等於31,000,000；(ii)在任何五個曆年期間授予任何一名人士的股票期權或股票增值權可能涉及的最大股份數目將為9,000,000股；(iii)對於全值授權，在任何五個曆年期間，授予任何一名人士的全值授權可能涉及股份不得超過3,000,000股；及(iv)非僱員董事不得在任何曆年內獲授予於授予日期釐定價值超過1,500,000美元的授權。

此外，倘向任何一名人士授出授權將導致就於截至相關授出日期(包括當日)前12個月期間向相關人士授出的所有授權(不包括根據2022年激勵計劃已被沒收或失效的任何授權)而發行或將發行的股份合共超過香港上市規則所載限額(現時為截至相關日期本公司已發行股份的1%)，則相關授出須經股東根據香港上市規則另行批准。根據香港上市規則，倘(i)向任何一名執行董事或我們的首席執行官或彼等的任何關聯人士授出授權(不包括期權及股票增值權)(「其他股權授權」)將導致就於截至相關授出日期(包括當日)前12個月期間向相關人士授出的所有其他股權授權(不包括根據2022年激勵計劃失效的授權)而發行的股份及將發行的股份合共超過相關授

出日期已發行股份總數的0.1%，或(ii)向任何一名獨立董事或本公司主要股東或彼等的任何關聯人士授出授權(包括期權、股票增值權及任何其他類型的股份授權)將導致就於截至相關授出日期(包括當日)前12個月期間的所有授權(不包括根據2022年激勵計劃失效的授權)而發行的股份及將發行的股份合共超過相關授出日期已發行股份總數的0.1%，則超出0.1%限額的相關進一步授出須經股東批准。

控制權變動

除非2022年激勵計劃或授權協議另有規定，倘於本公司控制權變動起兩年當日或兩年內，本公司終止參與者的僱傭(有事由的情況除外)，則(i)所有未行使期權(不論是否與股票增值權同時授出)將變為可全部行使；(ii)所有未行使股票增值權(不論是否與期權同時授出)將變為可全部行使；及(iii)所有全值授權將全部歸屬，而委員會將根據2022年激勵計劃及適用授權協議的條款釐定達成任何適用績效條件的程度。在任何情況下，本規定的應用均不會導致非僱員參與者(定義見下文)持有的任何授權歸屬期少於12個月。

根據2022年激勵計劃的條款，控制權變動一般界定為(i)導致在任董事不再構成董事會之多數的董事會變動；(ii)發生本公司合資格投票選舉董事會的當時發行在外證券的35%或以上的若干收購；或(iii)完成涉及本公司或其任何附屬公司的若干合併或整合。

並無重新定價

除根據下述調整條文或經本公司股東批准外，本公司將不會調低任何尚未行使的期權或股票增值權的行使價，亦不會為換取以較低行使價授出替代期權或股票增值權或全值授權而收回任何尚未行使的期權或股票增值權。除經本公司股東批准外，本公司概不會為換取現金款項而收回任何期權或股票增值權(倘於收回時期權或股票增值權的行使價高於當時每股本公司普通股的市場公允價值)。

限制、不當行為及賠償

委員會可酌情對根據2022年激勵計劃獲取的股份(無論根據行使股票期權或股票增值權、結算全值授權或其他事宜)實施其釐定為必要的相關限制(包括與處置股份相關的限制及基於服務、績效、參與者持有股份情況、與本公司的追償、薪酬收回或回補政策一致以及委員會釐定為適當的其他因素導致的沒收限制)。

倘委員會釐定現任或前任僱員(a)利用本公司或我們的附屬公司的機密資料或商業秘密牟利或向未獲授權人士披露相關資料或秘密；(b)違反與本公司或我們的附屬公司訂立的任何合約或違反向本公司或我們的附屬公司承諾的任何受信責任；或(c)從事委員會釐定為對我們或我們的附屬公司有害的任何行為，則委員會可促使沒收相關僱員於2022年激勵計劃項下的未行使授權。此條文並不適用於控制權出現潛在變動或發生控制權變動後的任何期間。

生效日期、終止及修訂

2022年激勵計劃將於完成主要上市轉換後生效且將於其獲股東批准的第十週年終止。在適用法律以及紐交所及香港聯交所上市規則的規限下，董事會可隨時修訂或終止2022年激勵計劃，並且委員會可修訂任何授權協議。然而，在未獲受影響參與者或受益人(如適用)對有關變動作出書面同意的情况下，2022年激勵計劃的修訂或終止或任何授權協議的修訂不得對任何參與者或受益人於有關修訂或終止日期前根據2022年激勵計劃獲授任何授權所享有的權利產生重大不利影響，除非委員會於授出授權時明確保留該等權利。根據公司交易及重組作出的調整不受上述限制規限。此外，對2022年激勵計劃的所有重大修訂未經我們的股東批准不會生效，包括但不限於對禁止股票期權及股票增值權重新定價的2022年激勵計劃條文的修訂、擴大合資格人士組別的修訂或增加根據2022年激勵計劃預留的股份總數、以激勵性股票期權的形式發行的股份、有關授

權的個人限制及有關授權限制的修訂，於各種情況下，以適用法律所規定者為限。此外，倘法律或本公司普通股上市的任何證券交易所的規則(包括紐交所及香港聯交所的規則)規定須取得有關批准，未經股東、董事會、董事會獨立董事或委員會(如適用)批准，不會對2022年激勵計劃、適用授權協議及根據2022年激勵計劃授予的授權的條款進行修訂。此外，修訂後的計劃或修訂後的授權協議仍須遵守相關適用法律或股票上市的任何證券交易所的適用規則。於2022年激勵計劃終止後，將不會授出其他授權，但2022年激勵計劃的條文就於2022年激勵計劃終止前授予的授權而言仍完全有效，而終止2022年激勵計劃將不影響在終止前授予的任何授權的條款或條件。在終止前已授予的授權將繼續有效及可根據2022年激勵計劃行使。

資格

2022年激勵計劃的參與者將包括可由委員會選出的本公司、其附屬公司或本公司持有權益的其關聯公司的有關高級職員、董事或其他僱員，以及預期成為本公司或附屬公司或本公司持有權益的其關聯公司的高級職員、僱員或董事的人士。根據2022年激勵計劃授予授權將基於本公司所確定參與者對本公司發展及增長的貢獻作出，而除適用法律規定者外，參與者毋須為申請或接納授權支付任何款項。

截至2022年7月31日，約400,000名僱員(包括十名高

級管理人員)及九名非僱員董事，若被委員會選定將合資格參與2022年激勵計劃。

績效衡量指標

就根據2022年激勵計劃授予的績效授權使用的績效衡量指標可能包括以下任何一項或多項公司或附屬公司、部門、運營單位、業務線、項目、地理或個人層級的衡量指標：現金流量、盈利、每股盈利、附加市場價值或附加經濟價值、利潤、資本回報、權益回報、投資回報、銷售額、收入、股價、股東回報總額、客戶滿意度指標或餐廳單位發展以及委員會可能決定是否在2022年激勵計劃內列出的其他目標，或上述指標的任何組合。

最短歸屬時間

儘管2022年激勵計劃有任何相反的其他條文，但根據2022年激勵計劃授予的授權(現金授權除外)將不早於授予授權當日第一週年歸屬；惟以下授予本公司或其任何附屬公司的董事、高級職員或其他僱員以及預期成為本公司或其任何附屬公司的董事、高級職員或其他僱員的人士(「**僱員參與者**」)的授權不受上述最短歸屬時間所規限：任何(i)就根據本公司或其任何附屬公司所訂立的合併、收購或類似交易而承擔、轉換或替代的授權授予的替代授權；(ii)向非僱員董事授予於授予日期一週年及上一年度週年大會後至少50週召開的下一屆股東週年大會(以較早

發生者為準)歸屬的授權；及(iii)委員會可授予的任何額外授權，上限為根據2022年激勵計劃授權發行的可用股份儲備(可根據2022年激勵計劃項下的公司資本化條文予以調整)的百分之五(5%)，其中包括就(A)對新僱員參與者的簽約或全額授予，(B)授予具有基於績效的歸屬條件的授權，(C)因行政或合規原因分批授予的授權，(D)在12個月或更長時間內平均授予的授權，(E)授予總歸屬和持有期超過12個月的授權，或(F)交付僱員參與者根據僱員與公司的薪酬安排將持有至少12個月的股份(包括向有關非僱員董事交付其年度薪酬涉及的本公司普通股)。

董事會及委員會認為，上段第(i)至(iii)條所描述的授權類型屬適當，且符合2022年激勵計劃的目的(即為本公司吸引及保留人才、激勵績效、提供有競爭力的激勵機會並使參與者的利益與我們股東的利益保持一致)。在第(i)條中，在收購目標的情況下，交易可能涉及對授予目標僱員的股權授權的承擔。由於對目標的股權授權將代表目標公司與參與者之間的合約安排，本公司將無法以不利於參與者利益的方式單方面更改條款。因此，倘目標的相應授權歸屬時間安排少於一年，則本公司需要靈活地授出歸屬時間少於一年的股權授權。對於第(ii)條所述的授權，委員會認為此類授權是適當的，並且符合2022年激勵計劃的目的，因為此類授出通常與董事的任期一致。第(ii)條中的例外情況將允許在下一屆選舉董事的週年大會未滿授出日期的12個月週年的情況下歸屬授權，而這種情況不時會發生。這種情況下，任何不參加連任選舉的董事在任期滿後，其授權仍將歸屬，前提是週年大會在上一年度週年大會後至少50週舉行。第(iii)(A)至(iii)(F)條為董事會及委員會提供自有限的股份池中授出授權的靈活性。參與激勵計劃並實現授權的全部價值有助公司吸引關

鍵人才；而具有基於績效的歸屬條件的授權使參與者的利益與我們股東的利益保持一致，並提供有競爭力的激勵補償機會；倘授出股權用於結算參與者已經獲得的補償，要求本公司涵括至少12個月的額外歸屬條件，將損害本公司在情況允許時以股票結算全額獲得的授權的能力，且對已經獲得該等補償或結算的參與者不公平。12個月的最短歸屬時間不適用於委員會在授權協議或其他條款中規定的範圍內在退休、離職、保留安排、身亡、殘疾或控制權變更的情況下提供加速行使或歸屬任何授權的酌情處理權。委員會認為，在這種情況下，其提供加速行使或歸屬授權的行使能力可令其能夠吸引及保留為本公司及其附屬公司提供服務的人才，並為繼任計劃及僱員職責提供有效過渡。

股票期權及股票增值權

2022年激勵計劃規定授予股票期權及股票增值權。股票增值權賦予持有人於行權時收取總價值等於本公司普通股於行使日期的市場公允價值與股票增值權的行權價之間的差額的現金或本公司普通股(須扣繳稅項)。

委員會將釐定行使每個期權及股票增值權的條件。每個期權及股票增值權將可於其授予日期後不超過十(10)年行使。除就公司交易授予替代授權的情況(須滿足香港聯交所批准、豁免、確認或其他適用規定)外，期權或股票增值權的行使價將不得低於(i)授出日期(須為紐交所交易日)本公司普通股的市場公允價值及(ii)本公司普通股緊接授出日期前五個紐交所交易日的平均市場公允價值(或(倘更高)有關日期的本公司普通股面值)(以較高者為準)。

在遵守上述限制的情況下，每個期權或股票增值權

的行權價格將通過委員會在授予時制定的方法確定或決定。

儘管授權協議有任何相反規定，期權或股票增值權的持有人將無權就有關期權或股票增值權涉及的本公司普通股收取股息等價物。

全值授權及現金激勵授權

「全值授權」為授出一股或多股本公司普通股或於未來收取一股或多股本公司普通股(包括限制性股票、限制性股票單位、績效股份及績效單位)的權利，其以持續服務、於特定績效期間達成績效目標或由委員會釐定的其他限制作為或然條件。授出全值授權亦可能受到委員會釐定的其他條件、限制及或然事項規限。除2022年激勵計劃另有規定者外，個人達致獲取相關權利的條件及其名義登記股份日期前，根據2022年激勵計劃授出的任何授權並無賦予其持有人作為本公司股東享有的任何權利。

「現金激勵授權」為授出收取現金款項(或委員會酌情釐定的價值等同於另行支付的現金的股份)的權利，其以於委員會指定的特定期間達成績效目標作為或然條件。授出現金激勵授權亦可能受到委員會釐定的相關其他條件、限制及或然事項規限。

本公司將根據該人士對本公司及其附屬公司的發展及增長的貢獻釐定授出全值授權，而參與者無需支付根據全值授權及現金激勵授權獲授本公司普通股的任何購買價格。

授權失效及註銷

除非授權協議另有規定或委員會另行釐定，授權須於參與者終止受僱於本公司或終止向本公司提供服務或參與者不再屬2022年激勵計劃項下的合資格個人後停止歸屬。倘期權或股票增值權在行使期間內未行使而到期，或授權並未歸屬，有關授權將自動失效，由本公司無償沒收及註銷，而毋須參與者採取任何行動，且本公司不會就本段下任何授權失效而對任何參與者承擔任何責任。

股東權利

在結算或行使授權後將予配發及發行的本公司普通股將在所有方面與於截至配發日期已發行的其他悉數繳足的本公司普通股享有同等權益。除非及直至參與者成為本公司普通股的登記股東，否則參與者概無就任何本公司普通股擁有身為本公司股東享有的任何權利。一旦參與者成為授權涉及的本公司普通股的登記股東，參與者將擁有身為股東享有的一切權利，包括但不限於投票權、收取股息的權利及參與適用於所有股東的任何資本調整的權利。

授權的可轉讓性

授權不得轉讓，惟參與者在適用法律允許的情況下按遺囑或遺產繼承分配法律或(倘委員會規定)根據合資格的家庭關係令(定義見「美國國內稅收法典」及其項下的適用規則)指定除外。倘根據2022年激勵計劃獲得授權的參與者有權行使此類授權，則相關授權僅可由參與者在其一生之中行使。儘管有上文條

文，倘委員會規定並且在獲得香港交易所的批准、豁免、確認或其他安排的情況下，可向參與者家庭或為其利益轉讓授權（包括但不限於為參與者家庭的利益向信託或合夥轉讓），並須遵守委員會可能設立的相關程序。倘轉讓激勵性股票期權會違反「美國國內稅收法典」第422條項下適用於該期權的規定，則於任何情況下不可進行相關轉讓。

資本化調整的影響

倘發生資本化發行、供股、股份分拆或合併或削減股本，委員會將在適用範圍內及於其釐定為必要及適當時根據「美國國內稅收法典」第409A條及香港上市規則對(i) 2022年激勵計劃項下證券的數目及類別；(ii)各項未行時期權及股票增值權的條款（包括各項未行使的期權及股票增值權涉及的證券數目及類別以及每股行使價或底價）；及(iii)各項未行使全值授權的條款（包括涉及的證券數目及類別）進行公平調整。僅在獲得香港聯交所批准、豁免、確認或其他適用規定的情況下，倘發生「財務會計準則委員會會計準則編纂主題718，補償一股票補償或任何後續或替代會計準則」所定義的任何其他股權重組事件或公司市值發生任何其他變化，包括本公司併購、合併、重組或部分或全部清算，上述文句描述的公平調整可於委員會確定屬適當公平的情況下作出，以防止參與者的權利被稀釋或擴大。在根據2022長期激勵計劃調整條文進行調整的情況下，委員會有關任何相關調整的決定均應是最終決定、具有約束力及屬定論。

新計劃福利

2022年計劃並無規定設定的福利或授權金額且委員會未曾批准以股東批准為條件的任何授權。委員會酌情根據2022年激勵計劃授予授權，因此，截至本委託投票說明書日期不能釐定參與者根據2022年激

勵計劃將收取的日後授權。有關於2021年根據2016年激勵計劃向列名高級管理人員授予授權的資料於「2021年簡要薪酬表」及「2021年授出的計劃項下的授權」表提供。有關於2021年根據2016年激勵計劃向非僱員董事授予授權的資料於「2021年董事薪酬」表提供。

美國聯邦所得稅後果

以下概述2022年激勵計劃項下授權一般會產生的若干美國聯邦所得稅後果。本討論並未涵蓋參與2022年激勵計劃而鑒於參與者的個人投資或稅務情況可能與參與者有關的美國聯邦所得稅後果的所有方面，亦無討論參與2022年激勵計劃的任何州、地方或非美國稅務後果。謹請各參與者就任何授權採取任何行動前就美國聯邦所得稅法適用於有關參與者的具體情況以及任何州、地方及非美國稅法的適用情況及影響諮詢其特定稅務顧問。

「美國國內稅收法典」第162(m)條

「美國國內稅收法典」第162(m)條一般將允許上市公司對支付予公司首席執行官、公司首席財務官以及公司若干其他在任及前任高級管理人員各自的薪酬抵扣的款項限制在1百萬美元。

股票期權

參與者將不會在授予期權時確認應課稅收入及本公司當時將不會有權享有扣減。參與者將於行使不合資格股票期權後將應課稅薪酬確認為等於其購買股份的市場公允價值超逾其行使價部分的普通收入（及須繳納涉及僱員的預扣所得稅），而本公司將有權作出相應扣減，惟受「美國國內稅收法典」第162(m)條的扣減限制所規限。參與者將不會於行使激勵性股票期權後確認收入（除出於替代性最低稅項目的

外)。倘行使激勵性股票期權購入的股份自授予期權日期起持有兩年以上及自獲行使日期起持有一年以上，則後續出售該等股份所產生的任何收益或虧損將作為長期資本收益或虧損徵稅，而本公司將無權享有任何扣減。然而，倘該等股份於上述期間出售，則於出售年度參與者將應課稅薪酬確認為等於(1)於該出售後已變現的金額與該等股份在行使日期的市場公允價值(以較低者為準)超過(2)行使價的部分的普通收入，本公司將有權享有相應扣減，惟受「美國國內稅收法典」162(m)條項下的扣減限制所規限。

股票增值權

參與者將不會在授予股票增值權時確認應課稅收入及本公司當時將不會有權享有扣稅。於行使後，參與者將以相等於已交付的任何股份的市場公允價值及本公司已派付的現金的金額確認應課稅薪酬為普通收入(及須繳納僱員涉及的預扣所得稅)，而本公司將有權享有相應扣減，惟受「美國國內稅收法典」162(m)條項下的扣減限制所規限。

全值授權

全值授權的美國聯邦所得稅後果將視乎授權類型而定。授予本公司普通股的稅務處理視乎股份於授予時是否面臨重大沒收風險(根據「美國國內稅收法典」釐定)而定。倘股份面臨重大沒收風險，則參與者將不會於授予時確認應課稅收入(及本公司將無權享有扣減)，且於有關股份的限制失效時(即當股份不

再面臨重大沒收風險時)，參與者將以相等於股份當時的市場公允價值減就有關股份支付的價格(如有)的金額確認普通應課稅收入。倘股份並無面臨重大沒收風險或倘參與者選擇根據「美國國內稅收法典」第83(b)條於授予有關股份時進行徵稅，則參與者將在授予股份時以相等於有關股份當時的市場公允價值(於釐定時並無考慮任何限制)減就有關股份支付的價格(如有)的金額確認應課稅收入。

倘股份於限制失效前被沒收，則參與者將無權因沒收股份而享有任何扣減。參與者的股份稅基為其確認為有關股份的應佔收入金額，加上參與者就有關股份支付的金額(如有)。

如屬限制性股票單位或績效股票單位，參與者一般不會於授予授權後有應課稅收入。參與者一般在授權獲結算時確認普通收入。此時，參與者將確認相等於在結算有關授權時的現金或當時可予發行股份的市場公允價值的應課稅收入，而有關金額將為任何已收取股份的稅基。

現金激勵授權

參與者一般不會於授予現金激勵授權時確認收入。於現金激勵授權獲歸屬及派付時，參與者將確認等於已派付現金金額的普通收入。本公司一般有權在參與者確認普通收入同時享有參與者確認普通收入等額的扣減。

董事會建議股東投票贊成批准百勝中國控股有限公司2022年激勵計劃。

持股資料

我們的最大股東

下表載列於2022年8月24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)本公司各董事以及(iv)本公司全體董事及高級管理人員作為一個整體實益擁有的本公司普通股股份數目，惟另有說明者除外。

根據美國證交會規則，實益擁有權包括股東實際實益擁有或記錄的所有股份、股東擁有的所有股份或享有投票權或出售控制權的股份及股東有權於2022年8月24日起60天內獲取的所有股份。除表格註腳所示外，本公司相信下表所列人士就他們實益擁有的所有股份擁有唯一投票及投資權。

實益擁有人姓名	實益擁有的 股份數目	股份 百分比 ⁽¹⁾
5%以上擁有人		
Invesco Ltd. 1555 Peachtree Street NE, Suite 1800 Atlanta, GA 30309	40,727,617 ⁽²⁾	9.7%
BlackRock, Inc. 55 East 52 nd Street New York, NY 10055	32,413,842 ⁽³⁾	7.7%
列名高級管理人員		
屈翠容	406,860 ⁽⁴⁾	*
楊家威	12,345 ⁽⁵⁾	*
陳永堅	9,962 ⁽⁶⁾	*
黃進柱	108,939 ⁽⁷⁾	*
袁耀宗	29,365 ⁽⁸⁾	*
陳玟瑞	41,593	*
非僱員董事		
Peter A. Bassi	63,764	*
Edouard Ettegui	38,223	*
韓欽毅	22,526	*
謝東瑩	64,739	*
胡祖六	43,737	*
盧蓉	42,776	*
邵子力	38,674	*
汪洋	34,828	*
張敏	5,070	*
全體董事及高級管理人員作為一個整體的擁有權(合共19人)	1,080,148⁽⁹⁾	*

* 指少於百分之一

(1) 擁有權百分比乃按本公司於2022年8月24日合共419,620,866股發行在外的普通股股份釐定。

- (2) 根據Invesco Ltd.於2022年2月10日提交的附表13G修訂本第3號，其表示於2021年12月31日，Invesco Ltd.對40,684,815股本公司普通股擁有唯一投票權及對40,727,617股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (3) 根據BlackRock, Inc.於2022年2月3日提交的附表13G修訂本第6號，其表示於2021年12月31日，BlackRock, Inc.對27,828,370股本公司普通股擁有唯一投票權及對32,413,842股本公司普通股擁有唯一處置權。
- (4) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的184,774股股份。
- (5) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的2,511股股份。
- (6) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的1,674股股份及歸屬限制性股票單位時可發行的3,599股股份。
- (7) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的66,576股股份。
- (8) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的22,004股股份。
- (9) 包括行使已歸屬股票增值權時可發行的391,367股股份及歸屬限制性股票單位時可發行的3,599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2021年高級管理人員薪酬計劃概覽，釐定高級管理人員薪酬決策的背景及我們於此情況下如何開展工作。

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

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

於2021年，我們的列名高級管理人員為：

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

* 陳玟瑞先生已辭任本公司首席供應鏈官，於2021年11月8日生效。

本薪酬討論與分析分為四個部分：

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

- 高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分
- 2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要

如何作出薪酬決策

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

薪酬政策

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

執行摘要

釐定高級管理人員薪酬決策的背景

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

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

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

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

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

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

中國餐飲業月度收入增幅 2021年對比2020年



資料來源：中國國家統計局

- **競爭市場**：本公司的許多高級管理人員須了解及熟悉美國、中國及香港的監管制度及商業慣例。此外，由於我們的高級管理人員團隊位於中國，我們須於中國市場就具備此項獨特技能的高級管理人才進行競爭。鑒於我們高級管理人員的獨特能力，本公司與於中國境外上市或計劃於中國境外上市的中國公司對高級管理人才的競爭日益加

劇。該等競爭對手通常提供包含一次性大額股權授予的薪酬待遇，此為中國高級管理人員薪酬市場的慣例。於釐定高級管理人員薪酬決策時，薪酬委員會考慮競爭的加劇及提供予新員工的相關一次性大額股權授予，以及對國際高級管理人才業已具有挑戰性的本地市場及本公司保留及激勵本公司富有遠見的全球領導層團隊的需求。

- **同行公司表現比較**：於評估本公司及高級管理人員團隊的表現時，薪酬委員會對照美國及中國同行公司的表現，以於2021年與美國經營市場截然不同的中國經營市場的背景作出評估。因此，於審批激勵薪酬時，薪酬委員會考慮中國餐飲公司的表現並尋求獎勵反映本公司經營業績的表現，而非僅與本公司的美國同行公司進行對比，該等美國公司所處的經營環境與本公司不同。就股東總回報（「**股東總回報**」）而言，MSCI中國指數於2021年下跌約22%，而S&P 500指數上漲約27%。此外，MSCI中國非必需品消費指數於2021年下跌約36%，而本公司的股東總回報下降約12%。
- **推崇長期戰略**：儘管短期內會帶動銷售及保障利潤呈現巨大的挑戰，本公司亦致力於打造核心能力，以實現長期可持續增長。為支持本公司的長期增長，薪酬委員會尋求設計與我們的長期戰略一致的薪酬計劃，該等長期戰略包括加快門店網絡擴張，擴充新品類，壯大新興品牌及夯實戰略能力。為激勵實現本公司的增長計劃的表現，本公司將與外賣銷售及會員銷售有關的績效目標納入2021年年度激勵計劃，以及就本公司與Lavazza Luigi S.p.A.（「**Lavazza集團**」）成立的合資公司（「**Lavazza合資公司**」）授出股權獎勵。成立Lavazza合資公司旨在於中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念，是本公司為將咖啡打造為我們業務的重要組成部分而採取的戰略舉措。薪酬委員會認為，以推崇創始人精神及執行與長期戰略目

標掛鉤的方式處理薪酬十分重要，這將讓本公司在疫情後強勁崛起。

- **年度激勵計劃調整**。於2021年9月，鑒於經營環境變化及德爾塔變種病毒爆發自2021年7月以來對本公司的經營及財務表現造成的影響，薪酬委員會考慮可能的實時行動以協助處理當前的挑戰、挽留人才及激勵績效。儘管薪酬委員會的做法通常是在每年年初制定及溝通目標，薪酬委員會亦保留靈活性可在情況允許時修改公司高管薪酬計劃，以繼續激勵推動運營績效和長期戰略的行動。考慮到新冠肺炎的重大影響，以及本公司的激勵計劃目標乃於2021年初根據當時的經營環境以及經營業績連續改善而設定，因此薪酬委員會決定保持原定目標，不再以整個財政年度作為一個績效期間來衡量有關經調整經營利潤增長及同店銷售增長團隊績效衡量指標的績效，而是以三個單獨的績效期間來衡量：2021年上半年（權重50%）；2021年第三季度（權重25%）；及2021年第四季度（權重25%）。這三個不同績效期間的績效目標根據2021年初制定的績效目標而定，唯一的差異是將績效劃分為三個不同的績效期。此變動保留相同的績效目標及績效計劃設計，但有助於激勵、保留高級管理人員及專注於業務。

2021年業務概覽及業績亮點

如上文所述，2021年新冠肺炎疫情繼續嚴重衝擊本公司的業務。

我們的管理層團隊反應迅速，立即採取戰略措施推動銷售增長及保障利潤。該等措施包括：

- 我們繼續將員工及顧客的安全與健康放在首位。於2021年，我們升級餐廳經理、餐廳管理組及服務組組長的醫療保險。升級後的福利保障預計可惠及約100,000名一線員工及其家人。
- 我們通過提供優質食品及超值產品帶動人流量及銷售。憑藉我們的創新能力，於2021年，我們推出500多款新產品或升級產品，擴大產品種類，例如牛肉堡及全雞。我們在成熟的促銷機制的基礎上提供有效的促銷活動，同時最大程度地減少對利潤的影響。
- 為抓住外賣和外帶需求的轉變，我們迅速調整業務營運及營銷活動。我們亦增加店舖密度，以擴大覆蓋範圍及更好地服務客戶。2021年的外賣銷售額較2019年增長60%，貢獻了2021年公司餐廳收入的約32%。加上外帶，外賣和外帶服務佔2021年公司餐廳收入的一半以上。
- 我們憑藉龐大的會員平台與會員互動，以帶動複購。我們繼續提升客戶的數字化體驗，包括改進應用程序，讓下單更方便，更加個性化，同時擴大會員群體。我們的會員計劃於過去一年增長20%，於2021年底有超過3.6億名會員，會員銷售佔2021年系統銷售額約60%。此外，於2021年，數字化銷售超過70億美元，佔公司餐廳收入的85%以上。
- 我們積極管理成本以緩解成本壓力，並通過技術及自動化提升勞動生產率及經營效率。例如，我們採用人工智能賦能的技術分析及預測交易量，以便我們改善人員排班及庫存管理。我們亦升級

騎手管理平台，以幫助優化外賣訂單排序、交易區域及騎手路線。

- 我們鞏固市場領導地位，全年共開設1,806家新店，或淨開設1,282家新店，數量創新高。全年改造842家店。

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

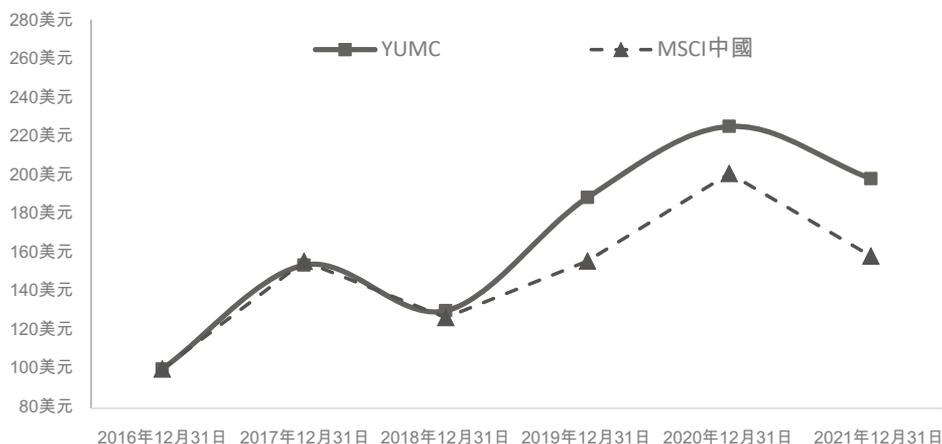
- 總收入由82.6億美元同比增加19%至98.5億美元（或增長12%，不計及外幣換算）。
- 系統銷售總額同比增加10%（不計及外幣換算）。
- 儘管我們自政府及業主獲得的一次性減免較2020年減少約9,000萬美元，經營利潤由9.61億美元增加44%至13.9億美元，同比增加主要由於收購杭州肯德基合資公司的重新計量收益及經調整經營利潤由7.32億美元同比增加5%至7.66億美元。
- 全年淨利潤為9.9億美元，較去年同期的7.84億美元增加26%，主要得益於經營利潤的增加。全年經調整淨利潤為5.25億美元，較去年同期的6.15億美元下降15%（或增加7%，不計及2021年和2020年分別自按市價計價的投資產生的5,200萬美元淨虧損和7,500萬美元的淨收益）。
- 全年每股普通股攤薄盈利為2.28美元，較去年同期的1.95美元增加17%，以及全年經調整每股普通股攤薄盈利為1.21美元，較去年同期的1.53美元下降21%（或下降1%，不計及2021年和2020年分別自按市價計價的投資產生的淨虧損和淨收益）。由於2020年9月在香港第二上市，約41.9百萬股普通股

獲發行。與去年同期相比，2021年加權平均股數的攤薄影響為7%。

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

本公司的股東總回報表現

董事會及薪酬委員會相信，本公司管理層團隊的領導是本公司多年來股東回報表現強勁的關鍵。下圖



近期薪酬摘要

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

- **長期股權激勵(年度績效股票單位)授予** — 於2021年初，因應新冠肺炎疫情對設定年度績效股票單位授予(「**年度績效股票單位獎勵**」)目標帶來的不

按過去五年累計的股東回報列示股東總回報。如圖所示，於2016年12月31日於我們普通股的100美元投資，於2021年12月31日增長至198美元，假設股息已作再投資。本公司的股東回報大幅超過按MSCI中國指數計量的中國市場。MSCI中國指數涵蓋約85%的中國資本市場，約28%的成份公司屬中國非必需品消費領域。

確定性及挑戰，薪酬委員會決定分兩次同等權重的授予授出年度績效股票單位獎勵。首次授予於2021年2月發生，並根據本公司能否實現與相對股東總回報(「**相對股東總回報**」)有關的績效目標進行歸屬，第二次授予於2021年5月發生，並根據本公司能否達成與經調整總收入增長(「**經調整總收入增長**」)及經調整每股普通股攤薄盈利增長(「**經調整每股普通股攤薄盈利增長**」)相關的績效目標進行歸屬。特別是，考慮到新冠肺炎疫情持續導致經營環境困難及動蕩，薪酬委員會選擇將相對股東總回報列作絕對績效，佔年度績效股票單位獎勵的權重為50%，而非按照此前的做法按相對

股東總回報進行調整。鑒於持續爆發的新冠肺炎疫情帶來的不確定性，薪酬委員會考慮多種選擇來設計年度績效股票單位獎勵作為適當的激勵工具，同時使接受者的長期利益與我們的股東保持一致，包括於三年績效期間就經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利績效目標設定每年的年度業績目標的可能性。為了使年度績效股票單位獎勵與股東的長期利益保持一致，薪酬委員會最終決定批准三年的績效期間，而非三個獨立的年度績效期間。為更清楚地了解經營環境並評估該等三年績效目標設定的嚴謹性，薪酬委員會將與這兩個績效目標掛鉤的年度績效股票單位獎勵的授予日期推遲三個月至2021年5月。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，績效股票單位授予的2021年5月部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。

- **年度激勵計劃指標** — 為支持與本公司長期戰略掛鉤的主要目標，薪酬委員會增加外賣銷售額增長和會員銷售額作為釐定2021年年度激勵計劃項下的薪酬結果的績效目標。為激勵達成與本公司的長期戰略有關的該等目標，薪酬委員會降低其過往分配予經調整經營利潤增長與同店銷售增長目標的權重，並取消客戶滿意度指標。由於此變動，2021年年度激勵計劃的支付金額乃按經調整經營利潤增長、同店銷售增長、外賣銷售額增長、系統新建總量及會員銷售額釐定。此等指標乃為衡量是否成功執行年度及長期經營計劃而設。
- **年度激勵計劃調整** — 團隊系數目標是在2021年初設定，當時新冠肺炎疫情相對穩定。然而，多波德爾塔變種病毒疫情在2021年下半年持續爆發。於2021年9月，鑒於經營環境變化及德爾塔變種病

毒爆發自2021年7月以來對本公司的經營及財務表現造成的重大影響，薪酬委員會調整以整個財政年度作為一個業績期間衡量經調整經營利潤增長及同店銷售增長，取而代之在三個單獨的績效期間，衡量有關該等團隊績效衡量指標的績效：2021年上半年（權重50%）；2021年第三季度（權重25%）；及2021年第四季度（權重25%）。這三個不同績效期間的績效目標根據2021年初制定的績效目標而定，唯一的差異是將績效劃分為三個不同的績效期。此變動保留相同的績效目標及績效計劃設計，但有助於激勵、保留高級管理人員及專注於業務。有關詳情，請參閱「執行摘要 — 釐定高級管理人員薪酬決策的背景 — 年度激勵計劃調整」及「高級管理人員薪酬計劃要素 — 年度績效現金獎金 — 團隊績效系數」。在審核本公司績效的最終團隊系數時，薪酬委員會酌情決定將結果自112%降至105%。

- **2021年董事長授予** — 如去年的薪酬討論與分析所披露，於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出三年期一次性歸屬的限制性股票單位獎勵（「**2021年董事長授予**」）。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現的傑出個人領導力，特別是解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現本公司於香港聯交所進行第二上市（其被視作本公司的轉型舉措），以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。儘管受到全球疫情的掣肘，我們仍加快完成上市，從而使本公司成為首家特拉華州及合資格作為創新型公司的非TMT（Telecommunications, Media, Technology，即電信、媒體和科技）企業於香港聯交所成功上市。於香港聯交所第二上市募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。於列名高級管理人員中，首席執行官、首席

財務官及首席法務官被授予董事長長期股權。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以授予日期的第三個週年日一次性歸屬且以股份結算的限制性股票單位的形式發放2021年董事長授予，以使彼等與股東的長期利益保持一致。雖然該等獎勵不屬於本公司年度高級管理人員薪酬計劃的組成部分，但薪酬委員會確定2021年董事長授予為認可於香港聯交所上市並激勵需要選定高級管理人員作出重大努力和創新的類似行動的適當獎勵。薪酬委員會認為，本公司薪酬計劃的公平管理需要在符合事實及情況允許時不時使用類似於2021年董事長授予的授予，以實現本公司的薪酬目標並支持關鍵業務措施的執行。

- **將環境、社會及管治指標納入2021年年度激勵計劃** — 管理層及董事會已就如何進一步激勵及評估具體的環境、社會及管治、可持續發展及人力資本管理舉措的表現進行了廣泛的討論。從2021年年度激勵計劃開始，環境、社會及管治措施將被納入關鍵績效指標，用於確定每個領導團隊成員的個人績效系數。環境、社會及管治績效目標乃根據每個領導團隊成員的角色及職責為其量身定制，且薪酬委員會將評估他們在這些領域的表現。環境、社會及管治、可持續發展及人力資本管理目標包括與發佈本公司可持續發展報告有關的目標、與氣候、本公司的供應鏈及環境影響有關的目標、與客戶環保目標意識有關的舉措、減塑舉措、與肯德基食物銀行、僱員滿意度及性別平等有關的目標。因此，列名高級管理人員在環

境、社會及管治相關領域的表現可能顯著影響其在2021年年度激勵計劃項下的薪酬結果。

- **採納非因過錯的離職補償計劃** — 於2021年9月，薪酬委員會採納一項離職補償計劃（「**高級管理人員離職補償計劃**」），在控制權並無變動的情況下，以向本公司並非基於過錯非自願終止的若干主要管理僱員（包括各列名高級管理人員），或出於法定理由終止及根據中國法律須支付遣散費的受中國法律約束的參與者提供離職補償福利。

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

- **2022年Lavazza員工股權計劃授予** — 如之前所披露，本公司與Lavazza集團成立Lavazza合資公司，以在中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念。為推崇創始人精神及激勵本公司、Lavazza集團及Lavazza合資公司僱員努力執行Lavazza合資公司的業務計劃，包括實現於2025年或之前在中國開設

1,000家Lavazza門店的目標，Lavazza合資公司設立股權計劃（「合資公司股權計劃」），允許向Lavazza合資公司、Lavazza集團及本公司的主要僱員授出Lavazza合資公司的股權獎勵。於2022年2月，Lavazza合資公司與薪酬委員會批准根據適用的合資公司股權計劃以績效股票單位的形式向本公司的若干僱員（包括在任列名高級管理人員）授出股權獎勵。根據合資公司股權計劃，可授予Lavazza合資公司最多15%的股權作為合資公司股權計劃項下的股權獎勵，Lavazza合資公司僱員及其他合資格參與者合資格收到最多80%的合資公司股權計劃股份，即Lavazza合資公司12%的股權。餘下合資公司股權計劃股份將根據本公司及Lavazza集團各自於Lavazza合資公司的股權分配，即Lavazza合資公司的最多2%及1%的股權授予他們各自的僱員。授予在任列名高級管理人員的績效股票單位獎勵須受以績效為基礎的歸屬條件及發生清算事件（包括須在授予日期七年內進行Lavazza合資公司的首次公開發售）所限。如上文所述，採納合資公司股權計劃及對關鍵貢獻人員的相關授予是為了通過將他們的利益與Lavazza合資公司的成功綁定來幫助執行本公司對Lavazza合資公司的戰略。

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

高級管理人員薪酬計劃與業務績效一致

我們的績效激勵薪酬計劃旨在使高級管理人員與股東的長期利益一致並在競爭激烈的市場上吸引

及保留頂尖人才而設計。本公司的高級管理人員薪酬計劃旨在通過高級管理人員與業務績效目標一致而支持本公司長遠可持續增長、為股東創造價值並激發企業家及創新思維。因此，薪酬委員會審閱並認可被視為本公司的業務績效、長期戰略及股東價值創造的核心的績效目標。具體而言，薪酬委員會基於經營利潤、同店銷售額、外賣銷售額、新建總量、會員銷售額、相對股東總回報、經調整總收入增長、經調整每股攤薄盈利增長及下文詳述的其他關鍵績效指標選定本公司2021年激勵計劃的績效目標。薪酬委員會相信此等績效目標構成的整體高級管理人員薪酬計劃恰當反映了本公司對提升盈利能力及收入、改善客戶體驗、支持企業家思維、創造股東價值，同時支持主要環境、社會及管治舉措的重視。

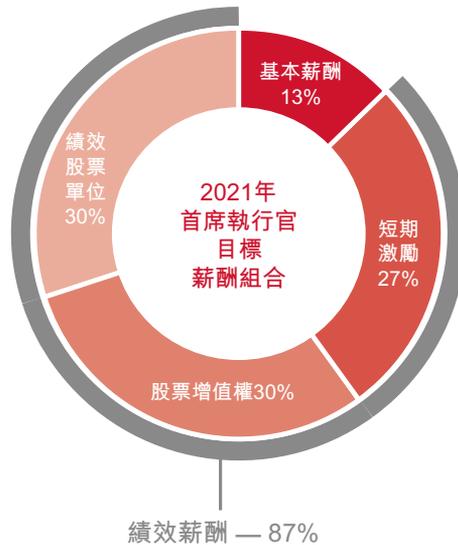
儘管薪酬委員會的做法是在每年初設立和傳達目標，薪酬委員會亦保留在情況允許時修改本公司高級管理人員薪酬計劃的靈活性，以繼續激勵、推動經營業績及執行長期策略的行動。於2021年，鑒於經營環境變動及德爾塔變種病毒爆發自2021年7月以來對本公司的經營及財務表現的巨大影響，薪酬委員會調整2021年年度激勵計劃，使用年初設立的經調整經營利潤增長及同店銷售增長績效目標，但以2021年上半年、2021年第三季度及2021年第四季度三個單獨的績效期間來衡量績效。薪酬委員會認為維持這一靈活性可以讓本公司在對本公司長期策略至關重要的領域提供適當的績效獎勵。

下圖提供了適用於首席執行官的2021年目標總直接薪酬計劃概覽，包括基本薪金、年度績效現金獎金（即短期激勵）及長期股權激勵（「長期股權激勵」）。如下圖所示，我們首席執行官的2021年薪酬以可變

薪酬部分為主，且這部分薪酬(包括現金獎勵計劃項下的目標金額、目標年度績效股票單位及股票增值權)佔屈女士2021年年度目標薪酬約87%。為進行計

算，我們已剔除下述2021年董事長授予，原因為該等授予並不屬於本公司年度高級管理人員薪酬計劃的組成部分。

2021年首席執行官目標薪酬組合



薪酬組成部分

本公司的高級管理人員薪酬計劃有三個基本薪酬組成部分：(i)基本薪金；(ii)年度績效現金獎金(即短期

激勵)；及(iii)長期股權獎勵。如下表所示，我們相信這些關鍵因素與本公司的薪酬理念及目標一致。

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

高級管理人員薪酬慣例

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

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

我們的高級管理人員薪酬慣例

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

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

股東參與

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

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

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

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

東反饋，供其於設計本公司高級管理人員薪酬計劃時考慮。

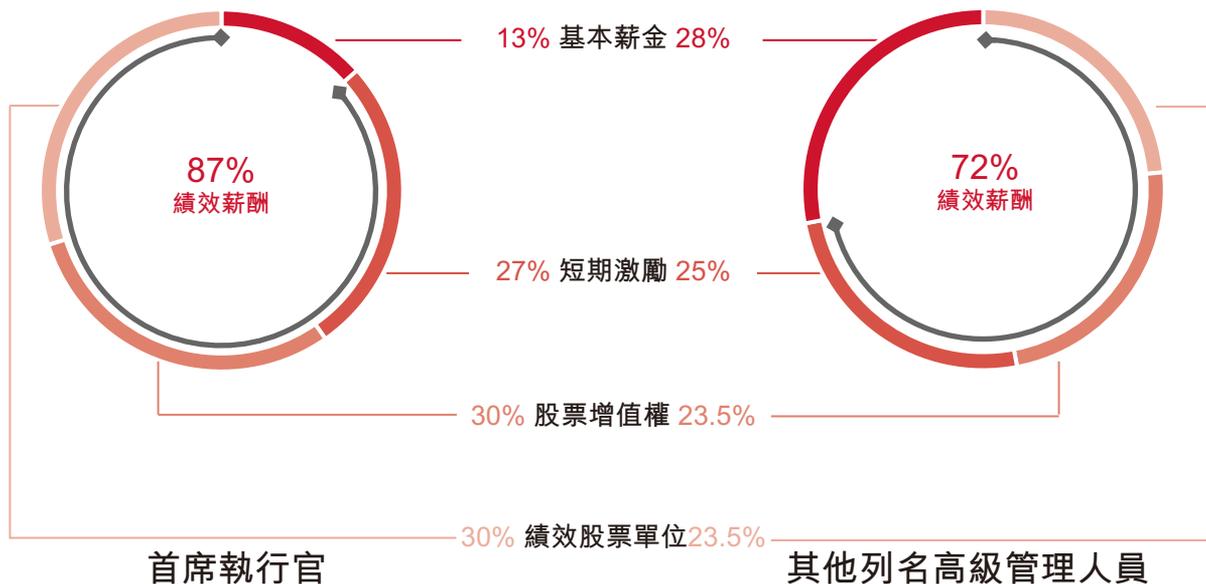
薪酬委員會基於過往若干年本公司進行股東參與工作期間收到的反饋，已批准對本公司高級管理人員薪酬計劃作出變動，包括將環境、社會及管治指標及目標納入關鍵績效指標，用於確定2021年每個領導團隊成員於年度激勵計劃項下的個人績效系數。

高級管理人員薪酬計劃要素

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

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

2021年首席執行官目標薪酬組合



2021年其他列名高級管理人員平均目標薪酬組合

首席執行官

其他列名高級管理人員

基本薪金

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

金水平，以保持市場競爭力及反映其不斷變化的職責。

年度績效現金獎金

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

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

團隊績效系數

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2021年度獎金計劃的初始團隊績效衡量指標、目標及權重。2021年的團隊績效目的及目標乃通過本公司的年度財務規劃流程而制定，當中計及本公司的增長策略、歷史績效以及現有及預期未來經營環境。

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

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

於制定目標時，設計的績效目標具有挑戰性，但鑒

團隊績效衡量指標

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

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

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

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

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

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

** 倘按全年計量，實際結果將為-0.9%。

*** 會員銷售指肯德基及必勝客品牌的會員銷售額佔系統銷售總額的百分比。

如上文所述，112%的團隊系數乃基於上文所載五個績效指標得出，而經調整經營利潤增長及同店銷售增長的績效期間分割為三個不同的績效期間。倘績效衡量指標經調整經營利潤增長及同店銷售增長按2021年初確定的全年基準衡量，由於本公司於2021年的績效因新冠肺炎疫情波動，團隊系數為65%。儘

管業績表現強勁（特別是在2021年上半年），且管理團隊在2021年下半年新冠肺炎疫情影響嚴重的情況下為控制成本及實現可觀利潤中付出的巨大努力，團隊系數達到112%，薪酬委員會採用裁量權將本公司績效的最終團隊系數從112%減少為105%。

個人績效系數

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

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

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

薪酬委員會於釐定首席執行官的個人績效系數時應用類似因素。薪酬委員會於行政會議上會面，以討論首席執行官的個人績效，隨後諮詢董事長，共同決定首席執行官的個人績效系數。首席執行官的整體績效相對於該等系數的評估本質上亦屬主觀性質，涉及較程度的判斷。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。

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

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

長期股權激勵

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

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

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

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

年度績效股票單位獎勵旨在激勵各列名高級管理人員於2021年1月1日至2023年12月31日績效期間的績效及進一步使彼等利益與股東利益一致。於2021年初，因應新冠肺炎疫情對設定年度績效股票單位獎勵目標帶來的挑戰，薪酬委員會決定在分兩次同等權重的授予授出年度績效股票單位獎勵，首次授予於2021年2月發生，並根據本公司能否實現相對股東總回報績效目標進行歸屬，第二次授予於三個月後的2021年5月發生，並根據本公司能否達成與經調整總收入增長（50%權重）及經調整每股普通股攤薄盈利增長（50%權重）相關的績效目標進行歸屬。鑒於持續爆發的新冠肺炎疫情帶來的不確定性，薪酬委員會考慮多種方案設計年度績效股票單位獎勵作為適當的激勵工具，同時使接受者的長期利益與我們的股東保持一致。其考慮的方案包括是否可能於三年績效期間就經調整總收入增長及經調整每股普通股攤薄盈利績效目標設定每年的年度業績目標。為了使年度績效股票單位獎勵與股東的長期利益保持一致，薪酬委員會最終決定批准自2021年1月1日至2023年12月31日的三年績效期間，而非三個年度績

效期間。為更清楚地了解經營環境並評估該等三年績效目標設定的嚴謹，薪酬委員會將與這兩個績效目標掛鉤的年度績效股票單位獎勵的授予日期推遲三個月至2021年5月。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，2021年5月授予的績效股票單位涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定。由於2021年5月的股價較高，這導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值。

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

就於2019年授出的績效股票單位而言，2021年為2019年至2021年績效期間的最後一年。根據2019年績效股票單位計劃，屈女士於2019年的績效股票單位將基於2019年至2021年績效期間相對於2019年1月1日MSCI國際中國指數中149間公司中於2021年12月31日仍然有效的143間公司的相對股東總回報績效以普通股結算。根據該計劃，倘於三年績效期間本公司的股東總回報為負數，則支付數目以目標數目為限。

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

* 績效水平間的績效歸屬比例將按線性插值釐定。

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

2021年董事長授予

於2021年2月，薪酬委員會向選定的本公司高級管理人員及僱員授出2021年董事長授予。於列名高級管理人員中，屈女士、楊先生及陳永堅先生獲選為董事長長期股權授予的被授予人。該等獎勵旨在認可選定的高級管理人員及僱員於2020年展現的傑出個人領導力，特別是，解決許多新穎且複雜的監管事宜以實現於香港聯交所進行第二上市，以及帶領本公司渡過新冠肺炎危機。本公司認為，保持靈活性以作出長期股權獎勵用於專門獎勵並未計入有關向全體管理層團隊作出股權獎勵的企業績效目標的個人領導行為及舉動至關重要，以認可本公司欲鼓勵及培養的個人行為及舉動。儘管授予該等獎勵旨在認可被授予人於2020年展現的重大個人成就及領導能力，薪酬委員會選擇以授予日期第三個週年日一次性歸屬的限制性股票單位的形式發放2021年董事長授予，以激勵於該三年期間留任。於授予董事長獎勵時考慮的因素包括：

- 於香港聯交所上市 — 管理層承擔大量額外責任，以解決許多新穎且複雜的監管事宜，加快實現本

公司在全球疫情中於香港聯交所進行第二上市，成為首家特拉華州及合資格作為創新型公司的非TMT企業於交易所成功上市。於香港聯交所第二上市募集的資金淨額達22億美元，擴大了本公司於中國及亞洲的股東基礎。

- 新冠肺炎的應對能力 — 管理層團隊領導我們實施與新冠肺炎疫情相關的為保障員工、服務客戶、促進創造股東價值及回饋社會採取的若干重要行動，我們相信該等行動有助於提升我們於2020年應對疫情的能力。該等行動包括：於餐廳及工作場所實施嚴格的健康措施並向員工提供更廣泛的醫療及其他支持；即使於疫情高峰期大部分店舖仍維持開業；於減少堂食客流期間推出無接觸外賣、外帶及企業餐食以支持業務；及因應政府部門施加的監管要求的變化處理經營活動中的難題及挑戰。於2020年疫情期間，管理層展示了彼等通過採取對本公司有效應對疫情及甚至變得更加強大的能力至關重要的措施致力於我們的長期成功，即使有關措施會產生部分額外成本。例如，儘管許多競爭對手選擇於疫情期間解僱僱員，但我們保留僱員，以令我們可於限制放寬及適合開設店舖時盡快召回僱員。諸如此類措施能讓我們靈活應對不斷變化的情況及於僱員間樹立口碑。於2020年，銷售及客流自2020年第一季度起有序

恢復。本公司亦向1,450家醫院及醫療中心送出170,000多份免費餐食。

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

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

2022年Lavazza員工股權計劃授予

如之前所披露，本公司與Lavazza集團成立Lavazza合資公司，以在中國探索及發展Lavazza咖啡店品牌概念。為激勵本公司、Lavazza集團及Lavazza合資公司僱員努力執行Lavazza合資公司的業務計劃，包括實現於2025年在中國開設1,000家Lavazza門店的目標，Lavazza合資公司設立合資公司股權計劃，允許向

Lavazza合資公司主要僱員以及Lavazza集團及本公司的選定僱員授出Lavazza合資公司的股權獎勵。根據合資公司股權計劃，可授予Lavazza合資公司最多15%的股權作為合資公司股權計劃項下的股權獎勵，Lavazza合資公司僱員及其他合資格參與者(包括餐廳總經理)有權收到最多80%的合資公司股權計劃股份，即Lavazza合資公司12%的股權。餘下合資公司股權計劃股份將根據本公司及Lavazza集團各自於Lavazza合資公司的股權分配，即Lavazza合資公司最多2%及1%的股權分別分配予他們的僱員。薪酬委員會可酌情向對Lavazza合資公司作出重大貢獻及被視為對成功執行Lavazza合資公司的業務計劃至關重要的本公司僱員授予部分分配予本公司的合資公司股權。合資公司股權計劃及相關授予已獲採納，以通過與品牌擴張及我們的長期策略掛鉤的薪酬架構支持企業家精神及創新思維及領導能力。

經考慮薪酬委員會的薪酬顧問有關授予本公司僱員的股權獎勵的形式和金額的意見後，於2022年2月10日，Lavazza合資公司與薪酬委員會批准根據適用合資公司股權計劃以績效股票單位的形式向本公司的若干僱員(包括在任列名高級管理人員)授出股權獎勵。績效股票單位獎勵須受以績效為基礎的歸屬條件及發生清算事件所限。以績效為基礎的歸屬條件與Lavazza合資公司於收入、門店層面盈利能力、品牌層面盈利能力及門店數目的表現有關且各自具有相同的權重，四年績效期間的績效將按連續四個季度滾動基準衡量。清算事件歸屬條件(包括Lavazza合資公司進行首次公開發售)須於授予日期七年內發生。任何並無歸屬的部分獎勵(不論基於以績效為基礎的適用歸屬條件或並無發生清算事件)將悉數沒收。為表彰各在任列名高級管理人員於Lavazza合資公司的努力及為激勵及激發彼等繼續專注於Lavazza

合資公司的成功，薪酬委員會向各在任列名高級管理人員授出的績效股票單位於授予日期的公允價值如下：屈女士1,000,000美元；楊先生200,000美元；陳永堅先生200,000美元；黃先生200,000美元及袁先生200,000美元。

高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分

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

僱傭終止後及控制權變更薪酬。

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

控制權變更離職補償計劃。本公司擁有控制權變更離職補償計劃，覆蓋所有列名高級管理人員。離職補償福利僅於本公司控制權變更完成後24個月內發生合資格終止（界定為並非基於過錯而被本公司終止或參與者因正當理由終止）時支付。薪酬委員會認為控制權變更薪酬可以提高管理層獨立性，並有助於控制權變更時保留、穩定及專注於高級管理人員。

高級管理人員離職補償計劃。如上文所述，於2021年9月，薪酬委員會採納高級管理人員離職補償計劃，向薪酬委員會選定參與計劃的本公司及其聯屬公司若干主要管理僱員（包括各列名高級管理人員）提供離職補償福利。

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

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

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

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

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

津貼。本公司為若干公司高級管理人員提供與海外職務有關的若干津貼。津貼受本公司正式外派政策所規管，視具體情況提供及反映各高級管理人員的具體情況，一般反映於中國內地的國際公司工作的處境相似的全球外派高級管理人員的市場慣例。例如，本公司向於中國提供服務的高級管理人員提供住房成本補貼、受扶養人士教育及探親費用等津貼。該等津貼被認為是本公司高級管理人員薪酬計劃的必要組成部分，以吸引及保留來自不同國家的具備於中國內地成功管理及領導本公司的技能及經驗且表現優異的高級管理人員。

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

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

2021年列名高級管理人員薪酬及績效概要

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

高級管理人員相對於年度績效目標的績效概覽。

屈翠容 首席執行官

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

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

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

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

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

年5月的授予日期的股價釐定。由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為6,203,901美元。屈女士亦獲得於授予日期公允價值為2,500,000美元的2021

年董事長授予。包括董事長授予在內，2021年的目標直接總薪酬處於本公司2021年同行公司薪酬水平百分等級第56位。

楊家威 首席財務官

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

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

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

陳永堅 首席法務官

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

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

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

黃進柱 肯德基總經理

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

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

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

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

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

袁耀宗

首席人力資源官

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

2021年薪酬決策。薪酬委員會在考慮其薪酬顧問的意見、市場慣例及袁先生的個人表現後，設定袁先

生的2021年薪酬水平，自2021年2月1日起生效。

- **基本薪金。**袁先生的基本薪金由560,000美元上漲至600,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**袁先生的年度現金獎金目標由他的基本薪金的65%提高至70%，年內混合目標獎金417,452美元。袁先生於2021年年度現金獎金獎勵支付金額為547,906美元，反映基於105%的團隊績效系數及125%的個人績效系數，合共獲支付131%的目標金額。
- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向袁先生授予700,000美元的長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，原因為薪酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵規模缺乏競

爭力。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，袁先生的績效股票單位於2021年5月授予的部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，

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

陳玟瑞

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

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

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

- **基本薪金。**陳玟瑞先生的基本薪金由670,000美元上漲至700,000美元。
- **年度激勵計劃目標及支付水平。**陳玟瑞先生的年度現金獎金目標設定為其基本薪金的80%，與前

一年保持不變，導致年內目標獎金560,000美元。陳玟瑞先生於2021年年度現金獎金獎勵支付金額為588,000美元，反映基於105%的團隊績效系數及100%的個人績效系數，合共獲支付105%的目標金額。

- **長期激勵獎勵。**薪酬委員會於2021年2月批准向陳玟瑞先生授予1,000,000美元的長期激勵獎勵，將按股票增值權及績效股票單位同等比例授予，原因為薪酬審閱顯示，前一年的長期激勵獎勵規模(與之前一年保持不變)缺乏競爭力。與本公司通常在2月授予年度長期股權激勵獎勵的做法一致，陳玟瑞先生的績效股票單位授予的2021年5月部分涉及的股份數目基於2021年2月的股價而非2021年5月的授予日期的股價釐定，由於2021年5月的股價較高，導致較2021年2月批准的授予擁有更高的授予日期公允價值，為1,034,078美元。

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

如何作出薪酬決策

高級管理人員薪酬理念

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

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

薪酬委員會的角色

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

獨立顧問的角色

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

高級管理人員薪酬同行公司

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

薪酬委員會根據美世的建議批准的同行公司由美國、大中華區及歐洲的餐飲、食品及消費者服務行

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

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

Inc.、Kellogg Company、萬豪國際集團及McCormick & Company, Incorporated，並移除凱悅酒店集團、新濠國際發展有限公司、US Foods Holding Corp.、Whitbread PLC、Wm Morrison Supermarkets PLC、Wynn Macau, Limited及X5 Retail Group N.V.。作出這些變動是為進一步使同行公司與本公司的規模及運營保持一致。於競爭市場回顧中，Beyond Meat, Inc.、海底撈國際控股有限公司及中國旺旺控股有限公司的創始人首席執行官被排除在外。我們的同行公司反映截至2021年6月30日的市值中位數及年度收入中位數分別為236億美元及112億美元，且包括17間美國公司及十間非美國公司。

2021年高級管理人員薪酬同行公司



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

於2021年9月，薪酬委員會出於行業適當性及已披露數據的可用性修訂本公司的薪酬同行公司並決定移除四(4)間公司及加入三(3)間公司。薪酬委員會移除Beyond Meat, Inc.、eBay Inc.、萬洲國際有限公司及中國旺旺控股有限公司，並加入DoorDash, Inc.、General Mills, Inc.及周大福珠寶集團有限公司。新的薪酬同行公司由17間美國公司及九間非美國公司組成。作出這些變動是為進一步使同行公司與本公司的規模及運營保持一致。此經修訂同行公司將用於評估2022年薪酬決策。於首席執行官的競爭市場回顧中，預期DoorDash, Inc.及海底撈國際控股有限公司的創始人首席執行官將被排除在外。

競爭定位及制定薪酬

於2021年初，薪酬委員會將「高級管理人員薪酬同行公司」數據視作確定各列名高級管理人員的基本薪金及年度和長期激勵獎勵的目標薪酬水平的參考框架。薪酬委員會對市場數據進行了廣泛的審閱，並決定將目標總直接薪酬定位在接近市場中位數，並根據市場性、各列名高級管理人員的績效和潛力以及其角色在組織中的重要性進行調整。

薪酬政策

薪酬追回政策

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

股權獎勵授予政策

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

持股指引及保留政策

為使高級管理人員的工作與股東的長期利益保持一致，並強化他們對本公司長期目標的承諾，薪酬委員會設立適用於第16條高級職員及我們領導團隊的所有成員的持股及保留政策。根據持股及保留政策，高級管理人員須自2017年7月1日或委任日期(倘較後)起計五年期間達到規定的所有權水平。在五年的初步階段期間，高級管理人員須保留至少50%的歸屬或行使股權獎勵(包括績效股票單位)產生的除稅後股份，直至達到規定的所有權指引水平為止。倘該指引在五年合規期間後未實現，高級管理人員將須保留100%的歸屬或行使股權獎勵產生的除稅後股份，直至達到該指引的要求為止。

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

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

本公司股票的對沖及抵押

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

薪酬委員會報告

薪酬委員會已與管理層審閱並討論了薪酬討論與分析。

根據與管理層的該等審閱及討論，薪酬委員會向董事會建議，薪酬討論與分析載入於2022年4月14日提交的本公司有關股東週年大會的正式委託投票說明書中，並以引述方式納入截至2021年12月31日止財政年度本公司10-K表格的年度報告中。

薪酬委員會：

盧蓉(主席)

Edouard Ettedgui

汪洋

張敏

2021年薪酬概要表

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

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

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

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

2021年所有其他薪酬表

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

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

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

2021年授出的計劃項下的獎勵

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

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

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

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

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

2021年底的未行使股權獎勵

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

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

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

(1) 不可行使股票增值權的實際歸屬日期如下：

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

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

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

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

2021年已行使的期權／股票增值權及已歸屬的股票

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

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

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

不合資格遞延薪酬

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

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

2021年不合資格遞延薪酬表

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

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

於僱傭終止或控制權變更時的潛在付款

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

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

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

獎金的1/12，再乘以遣散費倍數24（就首席執行官而言）及遣散費倍數12（就全部其他參與者而言）總和；

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

與陳玟瑞先生之間的安排

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

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

薪資比率披露

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

確定中位數工資僱員

截至2021年底，本公司僱用450,000多名員工，且絕大部分員工駐於中國。由於其業務性質，本公司約90%的僱員為餐廳員工。405,000名餐廳員工中大約

75%為兼職工作，其中約41%的人在工作的同時求學，並按小時計酬。餐廳員工的工資率基於多個因素釐定，包括但不限於生活成本、勞動力供需以及餐廳員工所在城市的競爭市場工資率。

我們選擇2021年12月31日作為釐定中位數工資僱員的日期。為了從僱員基數(不包括屈女士)中確定中位數工資僱員，我們考慮根據我們的工資記錄匯總的所有僱員的總薪酬。此外，我們使用2021年12月的工資記錄衡量薪酬，以確定中位數工資僱員。以

外幣支付的薪酬根據相關期間的加權平均匯率換算為美元。

採用這種方法，我們確定中位數工資僱員為位於中國二線城市的兼職餐廳員工。

比率

於2021年：

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

我們的薪資比率深受絕大部分僱員駐於中國影響，我們的405,000名餐廳員工中，大約75%的餐廳員工為兼職和按小時僱用，且通常而言工資視乎餐廳所在城市而不同。

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

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

2021年董事薪酬

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) 指支付予擔任董事長的胡博士的年度任職報酬。

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

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

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

股權薪酬計劃資料

下表概述我們於截至2021年12月31日可根據2016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，該計劃於本公司自YUM分拆前獲本公司唯一股東YUM批准。

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

- (1) 包括就限制性股票單位及績效股份單位可發行的1,988,944股股份。
- (2) 限制性股票單位及績效股份單位並無行使價。因此，此金額指尚未行使的股票增值權及股票期權的加權平均行使價。
- (3) 於分拆後，根據2016年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2016年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。

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 LLC作為委託投票指令徵求員，費用估計為25,000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。



1290 Avenue of the Americas, 9th Floor
New York, NY 10104

股東、銀行及經紀行

免費電話服務：

866-316-3922

國際號碼：

781-575-2137

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本委託投票說明書，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，或致電+86 21 2407 7556 / +852 2267 5801。

本人可否於下一年度的公司股東週年大會上提出行動建議或提名董事人選？

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

此外，我們的細則載有條文，於若干條款及條件規限下，允許至少連續三年持有本公司發行在外普通股股份至少3%的股東使用週年大會委託投票說明書，以提名不超過現任董事人數20%的董事候選人（於若干情況下可減少）（「**董事提名**」）。根據董事提名細則，我們的公司秘書須於2022年11月15日後及在不遲於2022年12月15日前收到有關將載於本公司2023年股東週年大會的委託投票說明書及委託投票表格的股東提名董事。股東亦須遵守細則訂明的其他規定。閣下可透過上文所述地址聯絡本公司的公司秘書，以取得根據董事提名以提名董事候選人的規定的相關細則條文副本。

根據我們的細則，股東亦可提名人士於週年大會上參加董事選舉或加入委託投票說明書並未包含的事項。該等程序規定提名董事候選人及／或於週年大會上加入事項須向公司秘書書面呈交，郵寄地址為我們的主要行政辦公室，而股東提交的任何該等提名或事項須包含細則所載資料。就本公司2023年股東週年大會而言，我們必須於2023年1月27日後及在不遲於2023年2月26日前收到閣下擬作出的提名或建議事項的通知，除非我們於2023年4月27日前或2023年6月26日後舉行2023年週年大會則除外，該情況下我們須在寄發週年大會日期通知或公開披露週年大會日期（以最早發生者為準）後10日內收到有關通知。股東亦須遵守細則訂明的其他規定。閣下可透過上文所述地址聯絡本公司的公司秘書，以取得作出股東議案及提名董事候選人的規定的相關細則條文副本。

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

是否會於特別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特別大會上提呈的事務。倘特別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，特別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《證券交易法》第21E條所指的意義，包括但不限於有關主要上市轉換計劃的時間表及完成的陳述以及有關我們未來薪酬安排(包括根據2022年長期激勵計劃作出的安排)的陳述。我們意圖將所有前瞻性聲明納入1995年《私人證券訴訟改革法案》的安全港條款範圍。前瞻性聲明的特徵通常是其與歷史事實或當前事實並不完全相關，而且會包含前瞻性詞語，如「預期」、「期望」、「認為」、「預計」、「可能」、「可以」、「打算」、「相信」、「計劃」、「估計」、「目標」、「預測」、「規劃」、「有望」、「將會」、「繼續」、「應該」、「預測」、「展望」或類似術語。這些聲明是基於我們根據我們的經驗和對歷史趨勢、當前條件和預期未來發展的看法，以及我們認為在當時情況下適當和合理的其他因素而做出的當前估計和假設，但我們不能保證這些估計和假設將被證明正確。前瞻性聲明並不能保證業績，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。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(包括我們的10-K表年度報告和後續的10-Q表季度報告中「風險因素」和「管理層對財務狀況和經營業績的討論和分析」部分的內容)，以了解可能影響到我們財務業績和其他結果的因素的更多細節。

語言

委託投票說明書的英文版與其中文譯本之間如有任何歧義，概以英文版為準。

附錄A — 百勝中國控股有限公司2022年長期激勵計劃

百勝中國控股有限公司

2022年長期激勵計劃

第1節 一般資料

1.1 **目的。**本百勝中國控股有限公司2022年長期激勵計劃（「本激勵計劃」）由百勝中國控股有限公司（「本公司」）制定，旨在(i)吸納及留聘合資格參與本激勵計劃的人士；(ii)通過適當的激勵措施激勵參與者實現長期目標；(iii)提供較其他類似公司更具競爭力的激勵薪酬機會；及(iv)讓參與者的利益與本公司股東的利益保持一致。本激勵計劃替代百勝中國控股有限公司長期激勵計劃（「2016年激勵計劃」）及2016年激勵計劃將繼續規管於生效日期（定義見下文）前授予的授權，惟於生效日期後不得根據2016年激勵計劃授予新授權。

1.2 **參與。**受本激勵計劃的條款及條件所限，委員會將不時從合資格人士中按本公司決定的對本集團的發展及增長的貢獻釐定及指定根據本激勵計劃將獲授予一項或多項授權的人士，從而成為本激勵計劃的「參與者」。

1.3 **運作、管理及定義。**如第7節所述，本激勵計劃將由委員會運作及管理。本激勵計劃中的詞彙應按本激勵計劃（包括本激勵計劃第9節的定義條文）所載者界定。

第2節 購股權及股票增值權

2.1 定義。

- (a) 授出「購股權」賦予參與者於委員會確定的特定時間內以行權價購買股份的權利。根據第2節授出的任何購股權可為委員會酌情釐定的不合資格股票期權（「不合資格股票期權」）或激勵性股票期權（「激勵性股票期權」）。「不合資格股票期權」為不擬作為稅法典第422(b)條所述「激勵性股票期權」的購股權。「激勵性股票期權」為符合稅法典第422(b)條所述「激勵性股票期權」的適用規定的購股權，且於授出時指定為「激勵性股票期權」。購股權將被視為不合資格股票期權，除非委員會特別指定其為激勵性股票期權及／或倘其不符合激勵性股票期權的要求。
- (b) 授出股票增值權（「股票增值權」）賦予參與者獲得以現金或股票（根據本激勵計劃條款釐定並於適用授予協議訂明）結算，價值等同（或另行基於）(i)指定數目股份於行權時的市場公允價值；扣減(ii)委員會指定的行權價的餘額。

2.2 資格。委員會應指定根據第2節獲授購股權或股票增值權的參與者並應釐定受限於各有關購股權或股票增值權及其他條款及條件的股份數目，惟須不與本激勵計劃相抵觸。在不影響上文普遍適用性的情況下，委員會不會就根據本激勵計劃授出的任何購股權或股票增值權授出股息或股息等價物（即期或遞延）。激勵性股票期權僅可授予本公司或附屬公司僱員。

2.3 激勵性股票期權的限制。倘委員會授出激勵性股票期權，則在任何人士於任何曆年首次可予行使激勵性股票期權涉及的股份的市場公允價值總額（根據本公司、任何母公司及所有附屬公司的所有計劃）超過稅法典確定的金額（目前為100,000美元）的情況下，有關購股權應被視為稅法典第422條規定的不合資格股票期權。任何擬構成激勵性股票期權的購股權應符合稅法典第422條的任何其他規定，並且倘有關購股權不符合相關規定，相關購股權將被視為不合資格股票期權。

2.4 行權價。根據第2節授出的各購股權或股票增值權的「行權價」將由委員會確定或將按委員會於購股權或股票增值權授出時確定的方式釐定，然而，前提是行權價不得低於(i)授出股份日期（須為紐交所交易日）的市場公允價值及(ii)緊接授出日期前五個紐交所交易日普通股的平均市場公允價值（或（倘更高）有關日期的股份面值）（以較高者為準）。儘管有上文規定，惟經香港聯交所批准、豁免、確認或作出其他適用安排後，倘委員會認為行權價對保障授權的經濟利益而言屬適當，則根據本激勵計劃授出以替代本公司或附屬公司激勵計劃或安排下於業務合併或類似公司交易中承擔的購股權或股票增值權可訂明行權價低於替代授出時股份的市場公允價值。

2.5 行權／歸屬。除本激勵計劃另行明確規定外，根據本激勵計劃授出的購股權或股票增值權將可根據下文所述行權：

- (a) 與行權及歸屬購股權或股票增值權有關的條款及條件應由委員會制定，惟須不與本激勵計劃相抵觸，且可能包括（但不限於）與參與者完成指定服務期間、於行使前實現按照績效衡量指標評估的業績標準或達致股票所有權指引有關的條件。
- (b) 參與者不得於購股權或股票增值權可予行權（或歸屬）日期前或購股權或股票增值權授出日期十週年後（或委員會於授出時釐定或法律或有關股份上市的任何證券交易所的規則或稅法典所規定的較短期間）行使購股權或股票增值權。

2.6 支付購股權行權價。支付根據第2節授出的購股權的行權價須受下文所述規限：

- (a) 受第2.6分節的以下條文所限，於任何購股權獲行權時購買的股份的全部行權價應於行權時支付（惟第2.6(c)段所述的行權安排且經委員會批准的情況下，款項可於行權後於實際可行情況下盡快支付）。
- (b) 行權價應以現金，或通過授權本公司扣除本應交付的整股股份（該等扣除股份按行權當日釐定的

市場公允價值總額等於履行該等責任所需的金額)以淨行權的方式支付，或透過委員會釐定的上述任何組合方式支付。

- (c) 委員會可許可參與者選擇透過向第三方作出不可撤銷授權出售行使購股權時獲得的股份(或部分的股份)並向本公司匯入足夠支付全部行權價及任何因行權而產生的扣繳稅的出售股份所得款的方式支付。

2.7 行權後限制。委員會可酌情就根據行使購股權或股票增值權而購入的股份施加其確定為合宜的相關限制，包括但不限於與處置股份有關的限制及基於參與者的服務、績效、持有股份、與本公司追償、追回政策相符以及委員會釐定為適當的其他因素的沒收限制。

2.8 同時授出購股權及股票增值權。購股權可以但毋須與股票增值權同時授出，及股票增值權可以但毋須與購股權同時授出(於任何一種情況下，不論初始授予是否根據本激勵計劃或其他計劃或安排授出)。倘購股權與股票增值權同時授出，購股權與股票增值權的行權價將相同及行使同時授出的相應股票增值權或購股權將註銷該等股份涉及的同時授出的相應股票增值權或購股權。倘股票增值權連同購股權授出，但於購股權授出後才授出，或倘購股權連同股票增值權授出，但於股票增值權授出後才授出，在後的授予應與先前授予的行權價相同，惟於任何情況下須受第2.4分節所規限。

2.9 不得重新定價。除根據第4.2分節(有關股份調整)或經本公司股東批准的調低行權價外，本公司將不會於授出日期當日後調低任何尚未行使的購股權或股票增值權的行權價，亦不會為換取以較低行權價授出替代購股權或股票增值權或全值授權而收回任何根據本激勵計劃授出但尚未行使的購股權或股票增值權。除經本公司股東批准外，在任何情況下，本公司均不會為換取現金款項而收回任何根據本激勵計劃授出的購股權或股票增值權(倘於收回時購股權或股票增值權的行權價高於當時每股股份的市場公允價值)。倘重新定價，行權價仍須受根據適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則施加的任何其他規定或取得的豁免所限。

第3節 全值授權及現金激勵授權

3.1 定義

- (a) 「全值授權」為授出一股或多股股份或於未來收取一股或多股股份的權利，包括限制性股票、限制性股票單位、績效股份及績效單位，並以持續服務、於特定績效期間達成按照績效衡量指標評估的績效目標或由委員會釐定的其他限制作為或然條件。授出全值授權亦可能受到委員會釐定的其他條件、限制及或然事項規限，包括與股息或股息同等權利以及遞延支付或結算有關的條款。儘管有上文所述，未獲得或歸屬的全值授權將不獲支付或結算任何股息或股息同等權利。
- (b) 「現金激勵授權」為授出收取現金款項的權利，或委員會酌情釐定的價值等同於現金的股份，並以於委員會指定的特定期間達成按照績效衡量指標評估的績效目標作為或然條件，方可獲授相關

權利。授出現金激勵授權亦可能受到委員會釐定的其他相關條件、限制及或然事項規限，包括與遞延支付有關的條款。

3.2 **全值授權的限制**。每項全值授權受到本激勵計劃所載及由委員會釐定且與本激勵計劃一致的條件、限制及或然事項所約束。

3.3 **無購買價**。全值授權的授予應按本公司釐定的基於參與者對本集團發展及增長的貢獻作出，且參與者無需支付根據全值授權及現金激勵授權獲授予的股份的任何購買價款。

第4節 保留股份及限制

4.1 **預留股份及受激勵計劃／限制所限的其他金額**。根據本激勵計劃可授出的授權（為免生疑問，包括購股權、股票增值權及全值授權）涉及的股份受下文所述規限：

- (a) 根據本激勵計劃的授予涉及股份應為目前已授權但未發行的股份。
- (b) 在本第4.1分節以下條文及第4.2分節條文的規限下，根據本激勵計劃可交付予參與者及其受益人的最大股份數目應等於31,000,000股；然而，前提是根據本激勵計劃可作出的所有授權涉及的最大股份數目（「計劃授權限額」）應為(i)31,000,000股股份及(ii)佔本公司股東批准本激勵計劃當日發行在外股份總數10%的股份數目（「10%限額」）兩者中的較低者。上述計劃授權限額應減去在2022年8月24日至生效日期期間根據2016年激勵計劃作出的任何授予下的股份數目（或就全值授權而言，相關股份數目的兩倍）。就應用本4.1(b)分段的限制而言，根據有關全值授權的第3節交付的每股股份應計為涵蓋兩股股份，以及根據本4.1(b)分段可交付的股份數目應扣減兩股股份。
- (c) 在委員會規定及授予協議所載的範圍內，任何授權均可以現金而非股份結算。倘所涉及的任何股份因授權以現金結算而未交付予參與者或受益人，就確定本激勵計劃下可供交付的最大股份數目而言，該等股份不會被視為已交付。
- (d) 倘授權所涉及的任何股份由於根據本激勵計劃的條款而已告失效（包括由於授權被沒收、終止或到期）而未交付予參與者或受益人，則該等股份不得扣減計劃授權限額，且仍可根據本激勵計劃授出。此外，惟有以股份結算的股份增值權獲行使而向參與者發行的股份會扣減計劃授權限額。如授權所涉及的任何股份因(i)股份受購股權所限並在該購股權淨結算或淨行使時並未發行或交付，或(ii)股票已由本公司扣除用以支付購買價或與已發行授權有關的預扣稅而未交付予參與者

或受益人，則該等股份不得扣減計劃授權限額，且仍可根據本激勵計劃授予。此外，受限於10%限額，(x)本公司於2022年8月24日之後為支付根據2016年計劃授出的授權相關的預扣稅而扣除的股份及(y)於2022年8月24日至生效日期根據2016年計劃授出的而未交付予參與者或受益人的授權下的股份(由於根據2016年計劃的條款已失效(包括由於授權被沒收、終止或屆滿)，可根據本激勵計劃授出。本公司在公開市場上以行使購股權的所得款項回購的股份將予註銷且不可再根據本激勵計劃交付。

- (e) 根據本激勵計劃的條款及條件，就本激勵計劃項下的激勵性股票期權而言，可交付予參與者及其受益人的最大股份數目應為31,000,000股；然而，前提是倘未發行股份須作為遵守激勵性股票期權的適用規則的條件計入該限額，則相關規則應適用於根據本激勵計劃授出的激勵性股票期權限額。
- (f) 在第4.2分節的限制下，本激勵計劃設置以下額外最高限額：
 - (i) 在計劃授權限額內，在任何五個曆年期間根據第2節(與購股權及股票增值權有關)授予任何合資格人士的所有授權涉及的可發行的最大股份數目，應為9,000,000股，並應受適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則施加的任何其他規定所限。倘購股權與股票增值權同時行使，以致就股份行使購股權與股票增值權取消相關股份涉及的同時授出的股票增值權或購股權，則就應用本(i)分段的限制而言，每股股份涉及的同時授出的購股權及股票增值權應計為涵蓋一股股份。
 - (ii) 對於全值授權，在任何五個曆年期間，授予任何合資格人士的相關授權涉及的股份不得超過3,000,000股(無論相關股份何時可交付)，以及須受適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則施加的任何其他規定所限。
 - (iii) 倘向合資格人士作出任何授權將導致在截至授出當日(包括該日)的12個月期間內，就授予有關人士的所有授權(不包括根據本激勵計劃條款已被沒收或失效的任何授權)發行或將予發行的股份合共超過香港聯交所上市規則規定的限額(目前為本公司於授出當日發行的股份總數的1%)(「1%個人限額」)，則有關授出必須根據香港聯交所上市規則經本公司股東另行批准。
 - (iv) 就授予非僱員董事的授權而言，在任何曆年(於授予日期釐定)內授予任何非僱員董事的授權的美元價值無論如何不得超過1,500,000美元。
- (g) 於任何情況下本公司將就超出適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則項下的適用個人限額的授予遵守所有適用規定(包括獲得相關批准)。

4.2 股份及股票授權調整。倘進行資本化發行、供股、股份拆細或合併或削減股本，本激勵計劃項下證券的數目及類別、各未行使購股權及股票增值權的條款(包括各項未行使的購股權及股票增值權涉及的證券數目及類別以及每股行權價或底價)及各項未行使全值授權的條款(包括涉及的證券數目及類別)應由委員會適當調整，而就尚未行使的購股權及股票增值權作出的相關調整應在適用範圍內根據稅法典第409A條及香港聯交所上市規則第17.03(13)條作出。僅在獲得香港聯交所批准、豁免、確認或作出其他適用安排的情況下，倘發生任何其他股權重組事件(定義見美國財務會計準則委員會會計準則匯編第718號議題薪酬—股票薪酬，或任何後續或替代會計準則)，或倘公司市值發生任何其他變化，包括本公司併購、合併、重組或部分或全部清算，上文描述的公平調整可於委員會確定屬適當公平的情況下作出，以在必要時防止參與者的權利被稀釋或擴大。在根據第4.2條進行調整的情況下，委員會有關任何相關調整的決定均應是最終決定、具有約束力及屬定論。

4.3 向董事、首席執行官或主要股東作出授權。倘向本公司董事、首席執行官或主要股東或彼等的任何聯繫人(根據香港聯交所上市規則確定)或本公司任何其他關連人士(定義見香港聯交所上市規則)作出授權，相關授予須遵守適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則項下的批准規定。

4.4 更新計劃授權限額。在不時生效的香港聯交所上市規則規定的規限下，計劃授權限額可於本公司股東批准最後更新(或採納本激勵計劃)日期起計三年後由股東於股東大會上予以更新。任何三年期限內的額外「更新」需經本公司獨立股東以符合不時生效的上市規則第17章的方式批准。根此更新的計劃授權限額不得超過於股東批准更新計劃授權限額日期已發行股份總數的10%。

4.5 超出計劃授權限額的授予。本公司可按香港聯交所上市規則所允許的方式尋求股東另行批准授予超出計劃授權限額的授予。

4.6 最低歸屬期規定。儘管本激勵計劃有任何相反的其他條文，但根據本激勵計劃作出的授權(現金授權除外)須不早於授權當日第一週年歸屬；惟以下授予僱員參與者的授權不受上述最短歸屬時間所規限：任何(i)就根據本公司或其任何附屬公司所訂立的合併、收購或類似交易而承擔、轉換或替代的授權授予的替代授權；(ii)向非僱員董事授予於授予日期一週年及上一年度週年大會後至少50週召開的下一屆股東週年大會(以較早發生者為準)歸屬的授權；及(iii)委員會可授予的任何額外授權，上限為第4.1(b)條項下計劃授權限額(可根據第4.2條予以調整)的百分之五(5%)，其中包括就(A)對新僱員參與者的簽約或全額授予，(B)授予具有基於績效的歸屬條件的授權，(C)因行政或合規原因分批授予的授權，(D)在12個月或更長時間內平均授予的授權，(E)授予總歸屬和持有期超過12個月的授權，或(F)交付僱員參與者根據僱員與公司的薪酬安排將持有至少12個月的股份(包括向有關非僱員董事交付其年度薪酬涉及的本公司股份)。上述限制並

不適用於委員會以授予協議條款或其他方式酌情規定在退休、離職、留任安排、身故、無行為能力或控制權變動的情況下加速執行或歸屬任何授權。委員會於釐定每批授予授權的歸屬期時應考慮本激勵計劃的目的，包括但不限於吸引及挽留人員加入本公司、激勵績效及提供具競爭力的激勵機會。

4.7 授權失效。除非授予協議另有規定或委員會另行釐定，授權須於參與者終止受僱於本公司或向本公司提供服務或參與者不再屬合資格個人後停止歸屬。倘購股權或股票增值權在第2.5(b)條規定的期間內未行使而到期，或授權並未歸屬，有關授權將自動失效，由本公司無償沒收及註銷，而毋須參與者採取任何行動。本公司不會就本段下任何授權失效而對任何參與者承擔任何責任。

第5節 控制權變動

在與股份調整有關的第4.2分節條文的規限下，且除本激勵計劃或反映適用授權的授予協議另有規定外，倘控制權變動於授權歸屬日期及參與者離職前發生，且倘於控制權變動起兩年當日或兩年內，本公司非自願終止參與者的僱傭（有事由的情況除外），則：

- (a) 所有未行使購股權（不論是否與股票增值權同時授出）將變全部行使。
- (b) 所有未行使股票增值權（不論是否與購股權同時授出）將可全部行使。
- (c) 所有全值授權（包括任何與本公司延遲計劃一併授予的以股票支付的授權）將全面歸屬，而委員會將根據本激勵計劃及適用授予協議的條款釐定按照績效衡量指標評估的績效條件的達成程度。

在任何情況下，第5節的應用均不得導致任何非僱員參與者的任何授權的歸屬期短於12個月。

儘管本激勵計劃或任何授予協議有任何相反規定，但在本激勵計劃或授予協議的任何條文將導致在發生控制權變動後須按稅法典第409A條的規定支付延遲薪酬的情況下，除非該控制權變動亦構成稅法典第409A條所定義的「所有權變動」、「實際控制權變動」或「本公司資產重大部分所有權變動」，則該款項將不予支付。

第6節 雜項

6.1 生效日期；期限。待本公司股東事先批准後，本激勵計劃自股份於香港聯交所主板雙重主要上市的生效日期生效（「生效日期」）。除非由董事會提早終止，否則本激勵計劃將於本公司股東批准日期第十週年終止。於本激勵計劃終止後，將不會作出新的授予，但本激勵計劃的條文在所有其他方面仍具有十足效

力及作用。終止本激勵計劃將不影響在終止前授予的任何授權的條款或條件。已授予但尚未行使或歸屬的授權根據本激勵計劃將繼續有效並可予行使。

6.2 一般限制。根據本激勵計劃分派股份或其他金額將受以下各項所規限：

- (a) 儘管本激勵計劃有任何其他條文，除非有關交付或分派將遵守所有適用法律（包括但不限於1933年證券法的規定）以及任何證券交易所或類似實體的適用規定，本公司並無責任根據本激勵計劃交付任何股份或根據本激勵計劃作出任何其他福利分派。
- (b) 如屬受證券交易法第16(a)及16(b)條所規限的參與者，委員會可隨時對授予有關參與者的任何授權加入有關條件及限制或委員會全權酌情認為對遵守證券交易法第16(a)或16(b)條以及其項下的規則及規例或取得任何豁免屬必要或可取的任何相關授權的任何特點。
- (c) 倘本激勵計劃訂明發行股票證書以反映股份發行，在適用法律或任何證券交易所的適用規則並無禁止的範圍內，股份亦可在無證書基礎上發行。

6.3 稅務扣繳。本激勵計劃下的所有分派均須扣繳所有適用稅項，委員會可在履行適用扣繳責任的前提下，根據本激勵計劃交付任何股份或其他福利。委員會可酌情及在委員會於進行相關扣繳前可能實施的相關規定規限下許可透過(i)參與者以現金繳付、(ii)通過授權本公司扣除本應交付的整股股份（扣留的股份於結算當日的市場公允價值總額等於履行該等扣繳稅項責任所需的金額）以淨交付的方式繳付、(iii)參與者不可撤銷地授權第三方出售授權交付後獲得的股份（或足夠數目的股份）並向本公司匯入出售所得款項的足夠金額，以繳付任何因股份交付而產生的扣繳稅務或(iv)委員會批准及適用法律准許的任何其他方式履行相關扣繳責任。然而，參與者已持有的之前擁有的股份或參與者根據本激勵計劃有權獲得的股份僅可用作繳付適用法律規定的最低稅務扣繳（或在本公司允許的情況下，將不會導致當時生效的會計規則項下的不利會計後果的其他比率）。

6.4 授予及使用授權。在第4.1分節的規限下，委員會可酌情向參與者授予本激勵計劃的條文所允許的任何授權，且可向參與者授予超過一項授權。除適用法律規定者外，參與者毋須為申請或接納授權支付任何款項。在第2.9分節的規限下，授權可作為根據本激勵計劃或本公司或附屬公司的任何其他計劃或安排（包括本公司或附屬公司全部或部分收購的業務或實體的計劃或安排）已授予或尚未行使的授權的替代而授予。在適用法律及股份上市的任何證券交易所的適用規則以及本激勵計劃項下可交付的股份數目的整體限制的規限下，委員會可使用預留股份作為支付本公司或附屬公司的任何其他薪酬計劃或安排（包括本公司或附屬公司在業務合併中承擔的計劃及安排）項下所獲得或到期的薪酬、補助或權利的形式。

6.5 授予授權的時間。於適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則所禁止的期間內，不得授予任何授權。

6.6 結算及付款。授權可透過現金付款、交付股份、授出替代授權或委員會將予釐定的結合方式結算。任何授權結算(包括付款延遲)可能受委員會釐定的有關條件、限制及或然事項所限。在委員會可能制定的有關規則及程序(可能包括支付或扣除利息或股息等值(包括將有關扣除轉換為延遲股份等值)的條文)的規限下,委員會可允許或要求延遲支付任何授權款項(除非稅法典第409A條准許,否則購股權或股票增值權除外)。每間附屬公司須就任何參與者就歸因於其為該附屬公司提供的服務所獲福利支付本激勵計劃項下的到期現金。任何與附屬公司作出現金付款的責任有關的爭議將由委員會解決。

6.7 可轉讓性。根據本激勵計劃授出的授權不得轉讓,惟參與者在適用法律允許的情況下按遺囑或遺產繼承分配法律或(倘委員會規定)根據合格的家庭關係令(定義見稅法典及其項下的適用規則)指定除外。倘根據本激勵計劃收取授權的參與者有權行使相關授權,授權僅可由參與者於參與者在世時行使。儘管有上文第6.7分節條文,倘委員會規定,經香港聯交所批准、豁免、確認或作出其他適用安排後,可向參與者家庭或為其利益轉讓授權(包括但不限於為參與者家庭的利益向信託或合夥轉讓),惟須遵守委員會可能設立的相關程序。倘轉讓激勵性股票期權會違反稅法典第422條項下適用於該期權的規定,則於任何情況下不可進行相關轉讓。

6.8 股東權利。除非及直至參與者成為相關股份的登記股東,否則參與者概無就任何股份擁有身為本公司股東享有的任何權利。一旦參與者成為授權涉及的股份的登記股東,參與者將擁有身為本公司股東享有的一切權利,包括但不限於投票權、收取股息的權利及參與適用於所有普通股持有人的任何資本調整的權利;然而,前提是僅本公司有權就受歸屬條件所限的股份涉及的決定作出分派或股息(包括定期現金股息),且該等分派或股息受限於作出相關分派涉及的股份相同的限制。

6.9 選擇形式及時間。除另有訂明外,任何參與者或有權享有本激勵計劃項下權益的其他人士須作出或允許作出的每次選擇以及任何獲准許的修訂或撤銷,須按委員會要求於相關時間、以相關形式並在與本激勵計劃條款不相抵觸的相關限制的規限下以書面形式向委員會提交。

6.10 與公司的協議。根據本激勵計劃授出的授權須受委員會全權酌情規定的與本激勵計劃不相抵觸的相關條款及條件規限。向任何參與者授出的任何授權的條款及條件須於委員會釐定的相關形式的書面文件中反映。相關文件副本須提供予參與者,而委員會可(但非必需)要求參與者簽署相關文件副本。無論是否需要參與者簽名,相關文件均為本激勵計劃中的「授予協議」。

6.11 通知。根據本激勵計劃須向委員會存檔的任何通知或文件,如以掛號郵件、預付郵資的方式交付或郵寄至委員會(由本公司或其附屬公司(如適用)於其主要行政辦公室代收),須妥善存檔。委員會可通過向受影響人士發出事先書面通知不時修改相關通知程序。根據本激勵計劃要求的任何通知(選擇通知除外)可由有權接獲通知的人士豁免。

6.12 公司或附屬公司的行動。本公司或任何附屬公司根據本激勵計劃須採取或允許採取的任何行動須藉助其董事會決議案或獲適當授權代董事會行事的董事會(包括董事委員會)一名或多名非僱員成員的行動,或通過該公司的適當授權高級人員或獲董事會授權採取相關行動的本公司或附屬公司的任何僱員進行(適用法律或任何證券交易所的適用規則禁止的範圍除外)。

6.13 性別及數字。倘文義允許,任何性別的單詞應包括另一性別,單數詞應包括複數以及複數詞應包括單數。

6.14 隱含權利的限制。

- (a) 參與者及任何其他人士均不得因參與本激勵計劃而取得於本公司或任何附屬公司的任何資產、資金或財產的權利或所有權,包括但不限於本公司或任何附屬公司因應本激勵計劃項下的責任全權酌情劃撥的任何特定資金、資產或其他財產。參與者僅對本激勵計劃項下應付的並未以本公司或任何附屬公司的任何資產作擔保的股份或款項(如有)擁有合約權利,以及本激勵計劃所載任何內容均不構成本公司或任何附屬公司的資產將足以向任何人士支付任何利益的保證。
- (b) 本激勵計劃不構成僱傭合約或持續服務合約,以及獲選為參與者將不會給予任何參與僱員或其他人士留任本公司或附屬公司的權利或繼續向本公司或附屬公司提供服務的權利,以及對本激勵計劃項下的任何利益並無權利或申索權,除非相關權利或申索權根據本激勵計劃的條款特別產生。除本激勵計劃另有規定者外,於個人達致獲取相關權利的所有條件及其名義登記股份日期前,根據本激勵計劃授出的任何授權並無賦予其持有人作為本公司股東享有的任何權利。

6.15 憑證。本激勵計劃要求任何人士提供的憑證可為依賴該等文件行事的人士認為相關及可靠的證書、誓章、文件或其他資料,並由適當的一方或多方簽署、作出或呈交。

6.16 不當行為。倘委員會釐定現任或前任僱員(a)利用本公司或任何附屬公司的機密資料或商業秘密牟利或向未獲授權人士披露相關資料或秘密;(b)違反與本公司或任何附屬公司訂立的任何合約或違反向本公司或任何附屬公司承諾的任何受信責任;或(c)從事委員會釐定為對本公司或其附屬公司有害的任何行為,則委員會可促使沒收相關僱員於本激勵計劃項下的未行使授權,惟於潛在控制權變更而未決期間及截至控制權變動發生及之後,本激勵計劃項下的未行使授權毋須根據第6.16分節沒收。本激勵計劃所載任何內容或其他內容不擬禁止或不禁止合資格人士(i)向政府機構(例如美國平等就業機會委員會、其他平等就業執行機構、美國國家勞動關係局、美國勞工部或美國證券交易委員會(「美國證交會」))提出指控或起訴、提供真實的資料或配合其調查;(ii)從事其他受法律保護的活動;(iii)為回應傳票或其他有效的法律程序或於任何法律程序中提供真實的證詞或進行宣誓聲明;(iv)按照法律或有效法律程序的規定另行作出真

實陳述；或(v)直接或間接以保密為基礎向政府官員或向律師披露商業秘密(倘披露僅出於報告或調查涉嫌違法行為的目的作出)。因此，根據任何聯邦或州商業秘密法，合資格人士不對(i)(A)直接或間接秘密地向聯邦、州或地方政府官員或向律師披露商業秘密；及(B)僅出於報告或調查涉嫌違法行為的目的披露商業秘密；或(ii)於訴訟或其他程序備案的起訴書或其他文件(倘相關備案加蓋印章)中披露商業秘密承擔刑事或民事責任。倘合資格人士針對報告本公司涉嫌違法進行的報復提出訴訟，合資格人士可向其律師提供本公司商業秘密並於法律程序中使用商業秘密資料，條件是合資格人士(i)將載有商業秘密的任何文件存檔且加蓋印章；及(ii)僅僅根據法院命令披露商業秘密。根據適用法律，以及儘管本激勵計劃有任何其他條文，本激勵計劃或本公司或任何聯屬公司適用於合資格人士的任何政策或協議的任何內容概不(i)妨礙合資格人士就可能違反聯邦證券或其他法律或法規的情況與美國證交會或任何其他政府機構溝通的權利或(ii)要求合資格人士在進行任何相關溝通前向本公司或其聯屬公司提供任何事先通知或取得其事先批准。

6.17 股份及授權限制。委員會可酌情對根據本激勵計劃獲得的股份(無論根據行使股票期權或股票增值權、全值授權或現金激勵授權的結算或其他事宜)實施其釐定為必要的相關限制，包括但不限於與處置股份相關的限制及基於服務、績效、參與者擁有股份、與本公司追償、薪酬收回或回補政策一致以及委員會釐定為適當的其他因素的沒收限制。在不限制前文普遍適用性的前提下，除非委員會另有指明，否則本激勵計劃項下任何授權及根據本激勵計劃發行的任何股份將受本公司不時生效的薪酬收回、回補及追償政策規限。

6.18 適用法律。本激勵計劃的條文將據特拉華州法例詮釋，不影響法律選擇原則。倘本激勵計劃的任何條款與紐交所或香港聯交所的適用規則相抵觸或不符，則以紐交所或香港聯交所的適用規則為準。

6.19 外國個人。儘管本激勵計劃中有任何其他相反條文，委員會可於委員會判斷對促進及達成本激勵計劃的目的屬必要或適宜時按有別於本激勵計劃所訂明的條款及條件向合資格外藉人士作出授權。為推動相關目的，委員會可作出可能屬必要或適宜的相關修訂、修改、程序及附屬計劃，以遵守本公司或其任何附屬公司運營或聘用僱員所在其他國家或司法權區的法律條文。上述本第6.19分節條文不得用於提高本激勵計劃第4節的股份數目限制或以其他方式更改本激勵計劃中原應須經本公司股東批准的任何條文。

6.20 現金付款責任。在第6節條文規限下，各附屬公司應就本激勵計劃下有關任何參與者的歸因於其為該附屬公司提供的服務所獲授權的到期現金付款負責。任何與附屬公司現金付款責任有關的爭議應由委員會決定。

第7節 委員會

7.1 管理。根據第7節，控制及管理本激勵計劃的運作及管理的權限應歸屬於董事委員會(「委員會」)。委員會應由董事會挑選並應僅由兩名或以上董事會非僱員成員組成，各成員擬定為(i)證券交易法第16b-3條

界定的「非僱員董事」及(ii)股份買賣當時的主要證券交易所規則界定的「獨立董事」。倘委員會並不存在或出於董事會確定的任何其他原因，董事會可根據本激勵計劃採取本應由委員會負責的任何措施。截至生效日期，委員會指董事會薪酬委員會。

7.2 委員會的權力。委員會對本激勵計劃的管理應遵守以下規定：

- (a) 根據本激勵計劃條款，委員會有權酌情自合資格人士中選擇收取授權的人士、釐定收取授權的時間或次數、釐定授權類型及授權涉及的股份數目、確定相關授權的條款、條件、績效目標、限制及其他規定，並在第8節施加的限制規限下，有權取消或中止授權、重新發行或回購授權以及加速任何授權的行使或歸屬。於作出相關授權決定時，委員會可能會考慮相關僱員提供的服務的性質、個人對本公司或附屬公司成功的貢獻及委員會認為相關的其他因素。
- (b) 在委員會釐定本激勵計劃施加的限制無法實現在美國境外司法權區授權的重要目的的情況下，委員會有權酌情以委員會釐定為必要或適當的方式修改相關限制，以符合美國境外司法權區的適用規定或慣例。
- (c) 委員會有權酌情對本激勵計劃進行最終詮釋、制訂、修訂及廢除與本激勵計劃有關的任何規則及法規、釐定根據本激勵計劃訂立的任何協議的條款及條文以及就管理本激勵計劃作出可能屬必要或適宜的所有其他決定。
- (d) 委員會對本激勵計劃的任何詮釋及其根據本激勵計劃作出的任何決策均屬最終性質且對所有人士具有約束力。
- (e) 於控制及管理本激勵計劃的運作及管理時，委員會應按符合本公司細則以及適用國家公司法的方式採取行動。

7.3 委員會指派。除適用法律或股份上市的證券交易所的適用規則禁止的情況外，委員會可分配全部或任何部分責任及權力予其任何一名或多名成員且可指派其挑選的任何一名或多名人士履行全部或任何部分責任及行使權力。委員會可隨時撤回任何相關分配或指派。

7.4 向委員會提交的資料。本公司及附屬公司應向委員會提交其認為對履行職責而言可能須提供的相關數據及資料。除非被釐定為不準確，否則本公司及附屬公司有關個人或參與者就業(或提供服務)、終止僱傭(或停止提供服務)、休假、再就業及薪酬的記錄對所有人而言均屬定論。參與者或有權享有本激勵計劃項下權益的其他人士須向委員會提供委員會認為對執行本激勵計劃條款屬必要的有關證據、數據或資料。

7.5 委員會的責任限制及彌償保證。除非因自身欺詐或故意不當行為，否則委員會成員或授權代表概不對就管理本激勵計劃的採取或不採取任何行動對任何人士負責；除非因本公司或附屬公司董事或僱員欺詐或故意不當行為，否則本公司及任何附屬公司概不就任何有關行動對任何人士負責。倘委員會或其成員或授權代表並無不誠實行為或並無故意違反法律或法規從而產生有關責任、損失、費用或開支，本公司應就委員會或其成員或授權代表因履行委員會職能而可能被施加、招致或提出的任何及全部責任、損失、費用及開支(包括法律費用及開支)(無論屬何種類型或性質)對委員會、其個別成員及根據本激勵計劃擔任委員會授權代表的人士提供彌償保證。彌償保證不得重複適用，但可補充任何適用保單下可獲得的任何保障。

第8節 修訂及終止

董事會可隨時修訂或終止本激勵計劃，並可修訂任何授予協議，前提是：

- (a) 在受影響參與者(或倘參與者不在世，則為受影響受益人)未對有關變動作出書面同意的情況下，本激勵計劃的修訂或終止或任何授予協議的修訂不得對任何參與者或受益人於董事會或委員會採納有關修訂或終止日期前根據本激勵計劃獲授任何授權所享有的權利產生重大不利影響，除非委員會於作出授權時明確保留權利；
- (b) 根據第4.2分節作出的調整不受第8節的上述限制規限；
- (c) 對本激勵計劃的所有重大修訂，包括但不限於修訂有關購股權及股票增值權重新定價的第2.9分節條文、擴大合資格人士組別、修訂或增加第4.1(b)段規定的有關預留的股份總數、修訂有關激勵性股票期權的限制的第4.1(e)段及修訂有關個人限制的第4.1(f)段，如適用法律要求，須限待本公司股東批准方可生效；
- (d) 倘適用法律或股份上市的任何證券交易所的規則規定修訂本激勵計劃、授予協議及授權的條款應尋求本公司股東、董事會、董事會獨立董事或委員會(如適用)的批准，則應取得相關批准。本公司擬定，倘本激勵計劃或據此授出的任何授權的任何條文受稅法典第409A條規限，本激勵計劃及授權應遵守稅法典第409A條的規定及董事會將有權按其認為必要或可取的方式修訂本激勵計劃，以符合稅法典第409A條。儘管上文所述，本公司及附屬公司概不保證本激勵計劃下的授權將符合稅法典第409A條且委員會並無義務對任何授權作出任何更改以使其合規；及
- (e) 經修訂的計劃或經修訂的授予協議必須仍符合相關適用法律或股份上市的任何證券交易所的適用規則。

第9節 術語

除本激勵計劃所載的其他定義外，以下定義應適用：

- (a) **1%個人限額**。「1%個人限額」一詞於第4.1(f)(iii)分節界定。
- (b) **10%限額**。「10%限額」一詞於第4.1(b)分節界定。
- (c) **授權**。「授權」一詞指根據本激勵計劃授予的任何授權或福利，包括但不限於授予購股權、股票增值權或全值授權。
- (d) **授予協議**。「授予協議」一詞於第6.10分節界定。
- (e) **董事會**。「董事會」一詞指本公司董事會。
- (f) **控制權變動**。倘發生以下任何分段所載事件，則視作已發生「控制權變動」：
 - (i) 任何人士為或成為擁有佔本公司當時發行在外證券總投票權35%或以上的本公司證券（不計入有關人士實益擁有的自本公司或其聯屬人士直接收購的任何證券）的直接或間接實益擁有人，不包括任何就下文第(iii)分段(I)款所述的交易而成為有關實益擁有人的人士；或
 - (ii) 以下人士因任何原因不再構成當時在職董事人數之大多數：於本激勵計劃日期構成董事會的人士，及獲至少三分之二(2/3)當時仍在職董事委任或選舉或向本公司股東提名參選的新董事或其委任、選舉或提名已在此前獲批准或推薦（首次就任與實際或威脅的競選有關的董事（包括以徵求同意的形式競選）除外）；或
 - (iii) 本公司或任何直接或間接附屬公司與任何其他公司之間完成合併或整合，惟以下合併或整合除外：(I)(A)緊隨合併或整合後，於緊接完成有關合併或整合前已構成董事會的該等人士構成本公司存續或由此產生實體或其任何母公司董事會之大多數；或(B)合併或整合導致於緊接有關合併或整合前本公司發行在外附帶投票權的證券，連同本公司或本公司任何附屬公司的僱員福利計劃項下任何受託人或其他持有證券的受託人的所有權繼續佔（通過保持發行在外或轉換為存續實體或其任何母公司附帶投票權的證券）本公司或有關存續實體或其任何母公司於緊隨有關合併或整合後發行在外證券總投票權至少50%；或(II)旨在實施本公司資本重整（或類似交易）的合併或整合，其中概無人士為或成為擁有佔本公司當時發行在外證

券總投票權35%或以上的本公司證券(不包括有關人士實益擁有的自本公司或其聯屬人士直接收購的任何證券)的直接或間接實益擁有人。

儘管有以上條文，倘緊隨任何交易或系列綜合交易後緊接相關交易或系列交易前的本公司普通股登記持有人繼續於緊隨有關交易或系列交易後擁有本公司全部或絕大部分資產的實體中擁有大致相同比例的所有權，則不應視作因完成任何交易或系列綜合交易而發生「控制權變動」。儘管有上述定義或本激勵計劃任何其他條文，但控制權變動一詞不應包括出售資產、合併或僅為變更本公司所在地而進行的其他交易。就本定義而言，以下詞彙應具有所訂明的涵義：

- (I) 「聯屬人士」應具有證券交易法第12條項下規則第12b-2條所載的涵義。
 - (II) 「實益擁有人」應具有證券交易法項下規則第13d-3條所載的涵義，惟任何人士均不應視作根據13-G表格妥為備案的任何證券的實益擁有人。
 - (III) 「人士」指具有證券交易法第3(a)(9)條所賦予的涵義(於證券交易法第13(d)及14(d)條經修訂及使用)，惟該詞彙不應包括(i)本公司或其任何聯屬人士；(ii)本公司或其任何附屬公司的僱員福利計劃項下的受託人或其他持有證券的受託人；(iii)因有關證券發售而臨時持有證券的承銷商；或(iv)本公司股東按與彼等於本公司的股份所有權大致相同的比例直接或間接擁有的公司。
- (g) **稅法典**。「稅法典」一詞指1986年美國國內稅收稅法典(經修訂)。對任何稅法典條文的提述應包括對稅法典的任何後續條文的提述。
 - (h) **委員會**。「委員會」一詞於第7.1分節界定。
 - (i) **董事**。就本激勵計劃而言，「董事」一詞指董事會成員。
 - (j) **生效日期**。「生效日期」一詞於第6.1分節界定。
 - (k) **合資格人士**。就本激勵計劃而言，「合資格人士」一詞指僱員參與者及本公司擁有股權的本公司聯營公司的任何高級職員、董事或其他僱員，以及預期將會成為僱員參與者或本公司擁有股權的本公司聯營公司的高級職員、董事或其他僱員的人士(惟不早於有關人士開始為本公司、附屬公司或本公司的聯營公司提供服務之日生效)。
 - (l) **僱員參與者**。就本激勵計劃而言，「僱員參與者」一詞指本公司或其任何附屬公司的任何高級職員、董事或其他僱員(為免生疑問，包括非僱員董事)，以及預期將會成為本公司或其任何附屬公司的高級職員、董事或其他僱員的人士。
 - (m) **證券交易法**。「證券交易法」一詞指美國1934年證券交易法(經不時修訂)。

- (n) **行權價**。「行權價」一詞於第2.4分節界定。
- (o) **市場公允價值**。股份的「市場公允價值」指於任何日期根據以下規則釐定的價值：
- (i) 倘股份當時於紐約證券交易所上市或獲准交易，則市場公允價值應為股份於相關日期在紐約證券交易所的每股收市價，或倘該日並無報告任何出售，則為報告出售的之前一日的股份收市價。
 - (ii) 倘股份並無於紐約證券交易所上市或獲准買賣，而當時於其他交易所上市或獲准買賣，則市場公允價值應為股份於相關日期在股份當時上市或獲准買賣的交易所的每股收市價，或倘該日並無報告任何出售，則為報告出售的之前一日的股份收市價。
 - (iii) 倘股份當時並無於證券交易所上市或獲准買賣，則市場公允價值應為股份於有關日期在場外交易市場的收盤價及要價的收盤平均值，而相關價格於委員會選定的一般流通及定期報告相關市場中股票的市場價格的出版物中呈報。
 - (iv) 倘股份並無於任何證券交易所上市或獲准買賣或在場外交易市場買賣，則市場公允價值應由委員會善意釐定。
- (p) **本集團**。「本集團」一詞指本公司及其附屬公司。
- (q) **香港聯交所**。「香港聯交所」一詞指香港聯合交易所有限公司。
- (r) **香港聯交所上市規則**。「香港聯交所上市規則」一詞指香港聯合交易所有限公司證券上市規則。
- (s) **非僱員董事**。就本激勵計劃而言，「非僱員董事」一詞指並非本公司或任何附屬公司的高級職員或僱員的董事會成員。
- (t) **紐交所**。「紐交所」一詞指紐約證券交易所。
- (u) **其他授權**。「其他授權」一詞指除購股權及股票增值權以外所有授權類別。
- (v) **參與者**。「參與者」一詞於第1.2分節界定。
- (w) **績效衡量指標**。「績效衡量指標」一詞指以下任何一項或多項企業或附屬公司、部門、運營單位、業務線、項目、地理或個人衡量指標：現金流量、盈利、每股盈利、附加市場價值或附加經濟價值、利潤、資產回報、權益回報、投資回報、銷售量、收入、股價、股東回報總額、客戶滿意度指標或餐廳數量發展以及委員會可能決定在此處或不在此處列出的其他目標，或上述目標的任何組合。每項目標可按實際及／或相對基準列示，亦可基於或對內部目標、本公司過往表現及／或其他公司的過往或現行表現進行比較，倘採取盈利作準的方法，則可使用或運用對資金、股東權益及／或發行在外股份、投資或資產或資產淨值進行的比較。績效衡量指標可按稅前或稅後

基礎應用，並且可以進行調整以計及或排除任何績效衡量指標的組成部分，包括但不限於外匯損益、資產減記、收購及剝離、財政年度的變化、未預算的資本支出、重組或減值費用等特殊費用、債務再融資成本、特殊或非現金項目、影響公司或其財務報表或法律或會計原則變更的不尋常、不經常發生、非經常性或一次性事件（「調整事件」）。委員會可鑒於任何調整事件而全權酌情修改或調整衡量績效指標或未行使授權的其他條款和條件。績效衡量指標受委員會可能隨時制定的其他特殊規則及條件所規限。

- (x) **潛在控制權變動**。「潛在控制權變動」將於下文第(i)、(ii)、(iii)或(iv)分段所描述的情況存在的任何期間存在（惟潛在控制權變動將於控制權變動發生後不再存在）：
- (i) 本公司或其任何繼任人或受讓人訂立協議，而其完成會導致發生控制權變動；惟第(i)分段所述的潛在控制權變動於所有相關協議屆滿或另行終止後不再存在。
 - (ii) 任何人士（包括本公司）公開宣佈有意採取或考慮採取完成後可能會構成控制權變動的行動；惟第(ii)分段所述的潛在控制權變動於撤回相關意向，或董事會合理釐定相關行動無合理機會完成時不再存在。
 - (iii) 任何人士成為佔本公司當時發行在外證券（不包括相關人士實益擁有的直接自本公司或其任何聯屬公司收購的任何證券）的合併投票權15%或以上的本公司證券的直接或間接實益擁有人。然而，於根據重組、資本重整、分拆或其他類似交易（包括系列預先安排的相關交易）收購本公司相關證券的情況下，倘緊隨相關一項或多項交易後，直接或間接擁有的證券比例與緊接該項或多項交易前本公司證券擁有權比例大致相同，則潛在控制權變動不會因任何人士擁有本公司證券而被視為存在。
 - (iv) 董事會採納一項決議案，以致就本激勵計劃而言存在潛在控制權變動；惟第(iv)分段所述的潛在控制權變動將於董事會合理釐定導致潛在控制權變動的理由已終止或不再存在後終止。
- (y) **計劃授權限額**。「計劃授權限額」一詞於第4.1(b)分節中界定。
- (z) **附屬公司**。「附屬公司」一詞應指根據本公司採納的會計準則，(i)於另一間實體的經審核綜合賬目

中作為附屬公司入賬及合併入賬的一間實體；及(ii)將因另一間實體收購股權而於相關其他實體的下一份經審核綜合賬目中作為附屬公司入賬及合併入賬的任何實體。

- (aa) **替代授權**。「替代授權」一詞指本公司為承擔或替代或交換先前由本公司或任何附屬公司收購的公司或本公司或任何附屬公司與之合併的公司授予的授權或作出未來授權的權利或義務而授予的授權或發行的股份。於任何情況下發行替代授權不得更改相關先前授予授權的條款，而該更改為第2.9分節的條文所禁止。
- (bb) **股份**。「股份」一詞指於所有方面與其他已發行繳足股份享有同等權益的本公司普通股股份。