

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

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

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



101 East Park Boulevard, Suite 805
Plano, Texas 75074
United States of America

中華人民共和國
上海市天鑰橋路20號
百勝中國大廈，200030

2025年4月11日

致各股東：

我們誠邀閣下出席百勝中國控股有限公司2025年股東週年大會(「週年大會」)。週年大會將於當地時間2025年5月23日(星期五)上午八時正假座香港中環干諾道中5號香港文華東方酒店舉行。

隨附的週年大會通告及委託投票說明書載列週年大會上將處理的事務詳情。此外，隨委託投票說明書提供的本公司2024年年度報告載列與本公司及本公司業績表現有關的資料。

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

倘閣下計劃出席會議，閣下亦可現場投票。倘閣下透過銀行、經紀行或其他代名人持有股份，閣下將須出示閣下自銀行、經紀行或其他代名人接獲的通知或投票指示表格或閣下的銀行、經紀人或其他代名人出具的反映閣下於2025年3月25日的持股情況的說明書副本(例如經紀人聲明或合法的委託投票表格)，以獲准參加會議。所有與會人員須攜帶附有照片的有效身份證件方能參加會議。無論閣下是否出席會議，務請閣下考慮委託投票說明書中呈列的事項並盡快投票。

屈翠容
首席執行官

百勝中國控股有限公司

股東週年大會通告

- 時間及日期：** 2025年5月23日(星期五)上午八時正(當地時間)
- 地點：** 香港中環干諾道中5號香港文華東方酒店
- 事項：**
- (1) 選出於隨附的委託投票說明書中列名的12名被提名董事人選，任期於本公司2026年股東週年大會屆滿，為期一年。
 - (2) 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)及畢馬威會計師事務所為本公司2025年的獨立審計師。
 - (3) 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬。
 - (4) 根據香港聯交所規則，批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2026年6月23日(以較早者為準)為止。
 - (5) 根據香港聯交所規則，批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2026年6月23日(以較早者為準)為止。
 - (6) 處理大會或任何續會或延會上可能正式提呈的有關其他事務。
- 可投票人士：** 倘閣下為於2025年3月25日營業時間結束時登記在冊的股東，閣下可投票。
- 投票方法：** 閣下可按隨附的委託投票說明書所載指示透過互聯網或透過電話投票。倘閣下收到委託投票資料印刷本，閣下亦可透過填寫、簽署及註明日期並交回委託投票表格的方式投票。倘閣下出席週年大會，閣下可現場投票。**閣下的投票十分重要。無論閣下是否計劃出席週年大會，務請盡快投票。**
- 郵寄日期：** 此週年大會通告、隨附的委託投票說明書及委託投票表格於2025年4月11日或前後首次郵寄予股東。

承董事會命



劉蘋蘋
首席法務官

委託投票說明書 — 目錄表

委託投票說明書概要	1
會議及投票問答	6
本公司管治	12
管治摘要	12
董事會組成及董事選舉	13
董事會會議及董事出席率	13
選出被提名董事人選	13
董事資格及技能	14
董事會成員多元化	14
股東提名董事	15
董事會領導架構	15
管治政策	15
風險監督	17
管理層發展及繼任計劃	20
董事獨立性	20
股東溝通及參與	20
會計及審計事宜相關政策	21
董事會委員會	22
關連人士交易政策及程序	24
董事及高級管理人員的持股政策	25
交易政策	25
須由股東作出行動的事宜	27
第1項. 選舉董事	27
第2項. 批准及追認獨立審計師	34
第3項. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬	36
第4項. 授權發行不超過發行在外股份20%的股份	37
第5項. 授權回購不超過發行在外股份10%的股份	39
持股資料	44

高級管理人員薪酬	45
列名高級管理人員	45
2024年業績亮點	46
薪酬設計指導原則	48
2024年高級管理人員薪酬亮點	49
首席執行官績效薪酬分析	52
高級管理人員薪酬慣例	54
高級管理人員薪酬計劃要素	55
2024年首席執行官績效評估	61
2024年其他列名高級管理人員績效評估	65
高級管理人員薪酬計劃的其他要素	69
過往授予的績效股票單位的支付結果	71
如何作出薪酬決策	72
薪酬政策	74
薪酬委員會報告	77
高級管理人員薪酬表	78
薪資比率披露	92
薪酬與績效	93
2024年董事薪酬	98
股權薪酬計劃資料	100
審計委員會報告	101
其他資料	103

委託投票說明書概要

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

會議資料

時間及日期：2025年5月23日(星期五)上午八時正(當地時間)

地點：香港中環干諾道中5號香港文華東方酒店

記錄日期：2025年3月25日

投票方式

於2025年3月25日營業時間結束時登記在冊的股東可透過任何以下方法投票：

週年大會前：

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

誠如上文所述，透過互聯網或透過電話遞交的委託投票指令須在北京／香港時間2025年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2025年5月21日下午十一時五十九分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

週年大會期間：

倘閣下出席週年大會，閣下可親自投票。

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

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

事項

議案	董事會投票建議	頁數參考
1. 選出於本委託投票說明書中列名的 12名 被提名董事人選，任期為一年	對各候選人 投贊成票	27
2. 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司 2025年 的獨立審計師	贊成	34
3. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬	贊成	36
4. 授權發行不超過發行在外股份 20% 的股份	贊成	37
5. 授權回購不超過發行在外股份 10% 的股份	贊成	39

公司概覽

百勝中國控股有限公司(一間特拉華州公司，「**本公司**」或「**我們**」)按2024年系統銷售額計為中國最大的餐飲企業。我們於2024年錄得收入113億美元。截至2024年12月31日擁有16,395家餐廳。我們不斷發展的餐飲網絡包括旗艦品牌肯德基及必勝客，以及Lavazza、黃記煌、小肥羊及塔可貝爾等新興品牌。我們擁有肯德基、必勝客及(待達成若干協定的里程碑後)塔可貝爾品牌在中國大陸地區(不包括香港、澳門及台灣)的獨家運營和授權經營權。我們完全擁有小肥羊及黃記煌餐廳品牌的知識產權。

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

候選人相關概要資料

下表載列本公司董事會（「董事會」）各候選人的概要資料。

姓名	年齡	成為董事 的年份	主要職務	獨立董事	截至2025年4月11日的 董事會委員會成員***			
					AC	CC	NG	FSS
胡祖六(董事長).....	61歲	2016年	春華資本集團的董事長兼創始人	✓			主席	
屈翠容.....	53歲	2017年	本公司首席執行官					
Robert B. Aiken*.....	62歲	2024年	Monterey Bay Herb Co.執行主席					X
Mikel A. Durham.....	62歲	2024年	American Seafoods Group前 首席執行官	✓	X	X		
Edouard Ettegui.....	73歲	2016年	香港法國文化協會非執行主席	✓		X	X	X
葛新**.....	48歲	—	高橋投資管理有限公司(G-Bridge Partners)創始合夥人	✓				
David Hoffmann.....	57歲	2023年	Mammoth Holdings主席 兼首席執行官	✓	X			
盧蓉.....	54歲	2016年	風險投資家	✓		X	X	
邵子力.....	65歲	2016年	上海金浦瓊岳投資管理有限公司 的創始人兼董事長	✓	X			主席
汪洋.....	50歲	2017年	春華資本集團的合夥人	✓		X		
張敏.....	51歲	2021年	華住集團有限公司前副主席	✓		主席	X	
朱曉靜.....	52歲	2023年	沃爾瑪中國總裁及首席執行官	✓				X

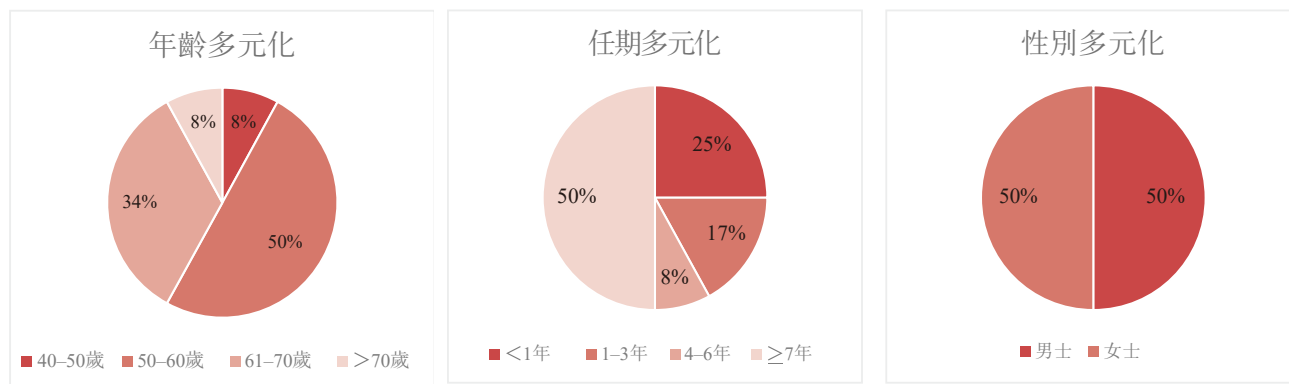
AC — 審計委員會；CC — 薪酬委員會；NG — 提名與管治委員會；FSS — 食品安全與可持續發展委員會；主席 — 委員會主席

* Aiken先生不被視為獨立董事乃由於他的一位連襟目前為位於美國的畢馬威會計師事務所（特殊普通合夥）的合夥人，其與待股東批准的本公司獨立審計師共同隸屬於畢馬威會計師事務所全球網絡。Aiken先生的連襟並無參與審計本公司的財務報表或以其他方式向本公司提供服務，並在與本公司審計師不同的國家及辦公室工作。

** 葛女士在2025年週年大會上首次參選。

*** Peter A. Bassi為審計委員會主席兼食品安全與可持續發展委員會成員。Bassi先生將不會於週年大會上再次參選。

下圖概述我們被提名董事人選的多元化。



企業管治摘要

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

董事獨立性

- 獨立董事長
- 12名被提名董事人選當中10名為獨立董事

董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2024年董事會及委員會會議的董事出席率達99%

董事會更新及 董事會成員多元化

- 董事會多元化政策
- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映年齡、性別、種族及國籍的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為57歲(截至2025年4月11日)
- 獨立及非管理層董事於75歲後一般不再連任

其他公司治理實踐

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

如何獲得更多資料

投資者關係網站為 ir.yumchina.com。雖然網站所載或相關資料並非本委託投票說明書的一部分，閣下可閱覽網站的額外資料，如2024年年度報告、董事會委員會章程、企業管治原則、行為準則及我們呈交美國證券交易委員會（「美國證交會」）及香港聯交所存檔的報告。該等文件副本亦可透過向公司秘書發出書面通知要求免費索取，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

會議及投票問答

百勝中國控股有限公司董事會提供隨附的委託投票說明書以供於週年大會上使用，大會將於當地時間2025年5月23日(星期五)上午八時正假座香港中環干諾道中5號香港文華東方酒店舉行。本委託投票說明書載有週年大會上將予投票的事宜及投票程序的資料，以及董事及獲付最高薪酬的高級管理人員的資料。

為何舉行週年大會？

週年大會上，股東將就本公司的多項重要事宜進行投票。此外，管理層將就本公司上一個財政年度的業績表現作出報告，且於會議後回答股東的問題。

為何本人收到此等資料？

閣下收到此等資料乃由於董事會徵求 閣下的委任代表於週年大會上就 閣下的股份投票。作為於2025年3月25日營業時間結束時登記在冊的股東， 閣下獲邀參加週年大會，並有權就本委託投票說明書所述事項投票。

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

我們獲美國證交會規則批准可透過互聯網以電子方式向股東提供本委託投票說明書及2024年年度報告。於2025年4月11日或前後，我們向股東寄發載有如何取得本委託投票說明書及2024年年度報告且如何在網上投票的可通過互聯網獲取委託投票資料的重要通告(「**通告**」)。倘 閣下以郵寄方式收到通告，則除 閣下特別要求外， 閣下將不會收到委託投票資料的印刷本。通告載有如何取得及閱覽委託投票說明書及年度報告所載全部重要資料的指示。通告亦就 閣下如何於互聯網提交委託投票指令提供指示。倘 閣下接獲以郵寄方式發出的通告，並欲接獲委託投票資料的印刷本， 閣下應遵從通告所載有關要求以獲取該等資料。

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

可出席週年大會的人士？

週年大會向於2025年3月25日營業時間結束時登記在冊的全體股東開放。倘閣下透過銀行、經紀行或其他代名人持有股份，閣下將須出示閣下自銀行、經紀行或其他代名人接獲的通知或投票指示表格或閣下的銀行、經紀行或其他代名人出具的反映閣下於2025年3月25日的持股情況的說明書副本(例如經紀人聲明或合法的委託投票表格)，以獲准參加會議。

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

誰可投票？

倘閣下於記錄日期2025年3月25日營業時間結束時擁有本公司任何普通股股份，則閣下可投票。本公司普通股每股股份有權投一票。於2025年3月25日，本公司有374,996,934股發行在外的普通股。

本人就哪些事宜作出投票？

閣下將於週年大會上就以下五項議案投票：

- 選出於本委託投票說明書中列名的12名被提名董事人選，任期為一年；
- 批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司2025年的獨立審計師；
- 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬；
- 授權發行不超過本公司發行在外普通股總數20%的股份；及
- 授權回購不超過本公司發行在外普通股總數10%的股份。

我們亦將審議會議前妥為提呈的其他事宜。

董事會就本人投票有甚麼建議？

董事會建議閣下就閣下的股份投票：

- 贊成選出於本委託投票說明書中列名的12名被提名董事人選；
- 贊成批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所為本公司2025年的獨立審計師；
- 贊成列名高級管理人員的薪酬議案；

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

本人如何在週年大會前投票？

於會議前投票的三種方式：

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

誠如上文所述，透過互聯網或透過電話遞交的委託投票指令須在北京／香港時間2025年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2025年5月21日下午十一時五十九分前收訖。透過郵寄遞交的委託投票表格須在會議前收訖。

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

本人可否在週年大會上投票？

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

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

本人投票後可否作出更改？

倘閣下為登記在冊的股東，只要新投票或撤銷指示於週年大會投票結束前接獲，則閣下可更新或撤銷之前的投票。閣下可透過以下方式更改投票：

- 簽署另一份較後日期的委託投票表格並於週年大會前將委託投票表格寄回予我們；
- 透過互聯網或透過電話於北京／香港時間2025年5月22日上午十一時五十九分／美國東部時間2025年5月21日下午十一時五十九分前再次投票；

- 於週年大會前書面通知本公司的公司秘書；或
- 於週年大會上再次投票。

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

誰負責點算票數？

Broadridge Financial Solutions的代表將點算票數並將作為投票的獨立檢查員。

倘本人交回委託投票表格但並未提供投票指示該如何處理？

倘閣下透過委託投票表格投票，閣下的股份將會按閣下所指示由委託投票表格列名的人士投票。倘閣下簽署及寄回委託投票表格惟並無列明如何就股份投票，於委託投票表格列名為委任代表的人士將根據第2頁所載的董事會建議就閣下的股份投票。

為何本人會收到超過一份通告或委託投票表格？

倘閣下收到超過一份通告或委託投票表格，這代表閣下有多個經紀行及／或過戶登記處賬戶。請就閣下的股份悉數作出投票。我們建議閣下聯絡閣下的經紀行／或過戶登記處以整合相同姓名及地址項下的多個賬戶。我們的美國過戶登記處為Computershare Trust Company, N.A.，電話號碼為1 (877) 854-0865 (美國) 及1 (781) 575-3102 (國際)。證券登記有限公司為共同過戶登記處，負責維護香港登記股份，電話號碼為852-2862-8500 (香港)。

倘本人並未提供委託投票指令，本人的股份會否計入投票中？

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

批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合伙)及畢馬威會計師事務所為本公司2025年的獨立審計師議案屬於常規事項，而經紀行可就他們並未收到投票指示的股份投票。根據適用規則，週年大會上將予投票的其他事宜並不屬「常規」。倘事宜並不屬常規且經紀行並未收到股份實益擁有人就該事宜的投票指示，則經紀行不可就該議案投票。此為「經紀行未投票」。

舉行週年大會需要多少票數？

倘閣下親自出席週年大會或倘閣下透過互聯網、電話或郵寄妥為遞交的委託投票指令，閣下的股份會計入出席週年大會的票數。為舉行週年大會，本公司於2025年3月25日發行在外的過半數普通股股份須親自出席週年大會或由委任代表代為出席，稱為「法定人數」。「棄權」票及「經紀行未投票」將計入週年大會的法定人數。

選出董事需要多少票數？

閣下可就一名或多名候選人投「贊成」、「反對」或「棄權」票。除非閣下於一名特定候選人或多名候選人或全部候選人旁邊標記「反對」或「棄權」，閣下的委任代表將投票「贊成」本委託投票說明書列名的各被提名董事人選。於非競爭性選舉中，倘該董事選舉的相關「贊成」票數超過投票總數的50%，候選人將獲選為董事。棄權票將計入出席惟並無投票的票數。「棄權」票及「經紀行未投票」將不會影響董事選舉的結果。本公司主要投票政策的詳情載於企業管治原則且於「本公司管治—主要投票政策」釋述。

批准其他議案需要多少票數？

第2項、第3項、第4項及第5項議案獲得通過所需的「贊成」票必須超過親自或由受委託代表出席並有權於週年大會上投票的股東所持普通股股份的半數。就該等議案而言，閣下可投「贊成」、「反對」或「棄權」票。「棄權」票將計入出席週年大會並有權於會議上投票的股東所持股份。因此，「棄權」票將與就第2項、第3項、第4項及第5項議案投「反對」票的效果相同。「經紀行未投票」將不會計入出席會議並有權就特定事項投票而經紀行並未就此投票的股東所持股份。由於第2項議案屬於常規事項，因此第2項議案預期不會有任何「經紀行未投票」。「經紀行未投票」將不影響第3項、第4項及第5項議案的結果。

股東可否提出問題？

可以。本公司代表將於週年大會後回答股東普遍關心的問題。

公司何時公佈投票結果？

本公司將於週年大會後四個營業日內，以8-K表格向美國證交會呈交週年大會的投票結果。投票結果亦將同時於香港聯交所網站公佈。

倘週年大會上提呈其他事項以供審議該如何處理？

據本公司所知，除委託投票說明書所指議案外，並無其他事項將在週年大會上提呈予股東。如週年大會上有任何其他事項被正式提呈予股東，則委託投票說明書內已列有其名的人士擬按所代表股份根據其最佳判斷就該等事項投票。

本公司管治

本公司的業務及事務在董事會的領導下管理。董事會相信良好的企業管治對達致業務成功及履行董事會對股東的責任尤為關鍵。董事會認為其實踐符合管理層及股東利益。

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

企業管治政策及慣例摘要釋述如下。

董事獨立性

- 獨立董事長
- 12名被提名董事人選當中10名為獨立董事

董事選舉及會議出席情況

- 每年重新選舉全體董事
- 非競爭性選舉中，董事選舉採用多數投票政策
- 股東可以提名董事候選人
- 2024年董事會及委員會會議的董事出席率達99%

董事會更新及董事會成員多元化

- 董事會多元化政策
- 董事擁有廣泛的上市公司和私營公司經驗、資歷及技能
- 董事會構成反映年齡、性別、種族及國籍的多樣性
- 被提名董事人選平均年齡為57歲(截至2025年4月11日)
- 獨立及非管理層董事於75歲後一般不再連任

其他公司治理實踐

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

董事會的組成以及董事的選舉頻率？

董事會目前由12名董事組成，其中11名董事將於週年大會上參加選舉。每名獲選舉的董事任期為一年。現任董事Peter A. Bassi將不會在週年大會上再次參選。本公司感謝Bassi先生在擔任董事會成員期間作出的貢獻。Mikel A. Durham（於2024年8月獲委任為董事）將首次在週年大會上參加選舉。被提名的新董事人選葛新亦為首次在週年大會上參選。受委託代表於選舉董事時不得就超過12名人士投票。

董事會於2024年舉行會議的次數

按正常情況，董事預期將出席所有董事會會議及他們擔任成員的任何委員會會議。於2024年，董事會舉行7次會議，而委員會會議則合共舉行27次。於2024年，董事會及委員會會議的整體出席率為99%，而全體現任董事就董事會會議及董事服務的委員會會議合計的出席率至少為75%。在定期召開的董事會會議上，會預留時間供獨立及非管理層董事在管理層不在場的情況下進行行政會議。獨立主席主持該等董事會行政會議。

董事會對週年大會的董事出席率的相關政策

我們鼓勵全體董事出席週年大會。全部當時在職的董事已出席本公司2024年的股東週年大會。

如何選出被提名董事人選？

提名與管治委員會負責向全體董事會推薦董事候選人，以供在股東週年大會上提名及選舉。提名與管治委員會的章程規定其可委聘第三方人事顧問公司不時物色候選人。提名與管治委員會在委聘人事顧問公司時，會向人事顧問公司提供其尋找潛在候選人時對於技能、經驗及資格的指引，可能包括可對董事會的整體多元化作出貢獻的新董事等。於進行技能規劃及與候選人面談後，人事顧問公司向提名與管治委員會提供候選人名單。提名與管治委員會成員、董事會主席、首席執行官及其他董事會成員（根據需要）與入圍的董事候選人進行面談。取得提名與管治委員會的建議後，全體董事會考慮及批准提名董事候選人。根據該程序，董事會於2024年8月委任Mikel A. Durham為董事。

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

提名與管治委員會亦將以與委員會尋找被提名人相同的方式，考慮由股東推薦或其他來源的董事候選人。倘股東向提名與管治委員會提名候選人予以考慮，股東須書面通知本公司的公司秘書，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

根據企業管治原則，董事會尋求來自不同專業背景且具誠信聲譽並具有廣泛的經驗及專業知識的成員。董事應具備需要擁有高度責任感的職位經驗，並於該等公司或機構中擔任領導角色，且按他們可為董事會及管理層帶來的貢獻被選擇。提名與管治委員會就本公司股東或其他方推薦成為董事會成員的人士尋求完成慣常的審查程序及背景審查。我們認為各董事及被提名董事人選已符合企業管治原則所載指引。本公司與春華資本集團（「春華」）訂立股東協議，據此，春華確定兩名指定董事人選，即胡祖六博士及汪洋先生。

被提名董事人選的資格及技能

誠如下文所列，我們的被提名董事人選擁有多間涉及眾多不同行業的上市及私營公司工作的經驗、資格及技能，並擁有廣泛的個人及集體經驗。他們在地區、行業及專業知識領域具備多樣性。

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

董事會的組成如何反映多元化？

提名與管治委員會尋求向董事會推薦可以為董事會帶來獨特觀點的候選人以確保董事會的整體多元化。董事會認為，擁有多元化背景的董事有助於董事會更好地監督本公司的管理及運營，以及從不同角度評估

本公司業務模式的風險及機遇。根據我們的董事會多元化政策，多元化廣義上被詮釋為不同觀點、技能、個人及專業經驗與背景，以及以可見或不可見的方式呈現的其他特質，包括但不限於年齡、性別、種族及國籍。作為董事提名程序的一部分，提名與管治委員會考慮多個因素以確保董事會整體融匯各式各樣的特質。各被提名董事人選一般將展示有別於他人且不同程度的特質。就本公司目前的被提名董事人選狀況而言，本公司亦受惠於來自董事會成員不同年齡、性別、種族及國籍的多樣性。50%的被提名董事人選為女性。

股東可否提名董事參選董事會？

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

董事會的領導架構

董事會目前由獨立董事長胡祖六博士領導。董事會相信一名具備足夠獨立資格的董事長及透過董事會組成、委員會制度及定期舉行獨立及非管理層董事的行政會議政策（全部均於下文論述）可有效維持董事會的獨立性及對管理層的監督。再者，將董事長及首席執行官的角色分開能令董事長專注於企業管治事宜，而首席執行官則可專注於本公司的業務。我們認為此架構效果良好，能促進獨立董事與管理層之間的公開對話及具建設性地反饋意見。其進一步讓董事會有效代表全體股東的最佳利益，並為本公司帶來長遠成功。

為推廣有效的獨立監督，董事會已採納下文所述的若干管治慣例。

本公司的管治政策及道德指引

- **董事會委員會章程。**董事會審計委員會、薪酬委員會、提名與管治委員會以及食品安全與可持續發展委員會按各自的書面章程運作。該等章程獲董事會批准，並由各委員會定期審閱。各章程可在本公司網站 ir.yumchina.com 查閱。
- **管治原則。**董事會已採納企業管治原則，旨在體現董事會運作的管治原則及程序。該等原則可在本公司網站 ir.yumchina.com 查閱。
- **道德指引。**百勝中國的行為準則已獲採納以強調本公司致力達致最高的商業行為標準。行為準則亦載有僱員在保密的情況下申報道德或會計問題、不當行為或違反行為準則的資料及程序。行為準則適用於本

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

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

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

本公司的管治政策符合紐交所及香港聯交所的適用規則及法規。

本公司的其他重大董事會管治慣例

- **董事的年度選舉**。根據我們的經修訂及經重列的註冊成立證書，獲選董事任期一年，及直至選出合資格的繼任人或直至他們身故、辭任或罷免（以較早者為準）屆滿。
- **首席董事的角色**。企業管治原則規定獨立董事在董事長根據紐交所規則不符合獨立資格時委任首席董事。本公司目前並無首席董事，乃由於董事長屬獨立。
- **行政會議**。獨立及非管理層董事定期舉行行政會議。行政會議僅由獨立及非管理層董事出席，並由獨立主席主持。在定期舉行的董事會會議上，會預留時間進行該等行政會議。
- **董事會及委員會評估**。董事會了解全面而具建設性的評估程序能提升董事會的效率，且為良好企業管治的重要組成部分。每年，提名與管治委員會監督設計及實施評估程序、專注於董事會對本公司的貢獻及董事會相信能作出更大貢獻的領域。此外，審計委員會、薪酬委員會、提名與管治委員會以及食品安全與可持續發展委員會各自亦根據他們的相關章程進行類似的年度自行評估。於2024年，董事會委聘第三

方協助促進年度董事會及委員會的評估流程。通過各董事完成的書面問卷以及與個別董事的討論，就多項議題廣泛徵詢意見，包括董事會及委員會組成及領導能力、會議、責任及整體有效性。董事會及委員會評估結果概要將與董事會及相關委員會討論，且政策及慣例會根據評估結果作出更新。下一年度將會考慮併入董事對評估問卷及程序的改善建議。

- **退休政策。**根據企業管治原則，除非董事會一致決定董事再次參選，則獨立或非管理層董事於年屆75歲後不再次參選。
- **董事於其他上市公司董事會的服務限制。**企業管治原則規定董事可於不多於四間其他上市公司董事會服務。本公司的首席執行官(倘為董事)可於不多於一間其他上市公司董事會服務。預期全體董事於接納任何其他上市公司董事職務或其他上市公司董事會的審計委員會或薪酬委員會工作前知會董事會以及提名與管治委員會主席。
- **過半數投票政策。**細則要求於非競爭性選舉中按過半數投票政策選出董事。換言之，於非競爭性董事選舉中的被提名董事人選必須獲得就該董事選舉的投票數逾50%的「贊成」票。企業管治原則進一步規定任何未能取得過半數「贊成」票的在任董事將即時向董事會辭任。辭任將於董事會接納後生效。董事會將透過由提名與管治委員會管理的過程且在排除存在爭議的候選人的情況下接納或拒絕該辭任，且於確認選舉結果日期起計90日內公開披露董事會就該辭任的決定以及作出該決定的理由。
- **接洽管理層及僱員。**董事能充分公開地與管理層的高級成員接洽。首席執行官邀請本公司的主要僱員出席董事會會議，據此首席執行官相信他們能為董事會討論作出有意義的貢獻。
- **接洽外部顧問。**董事會及董事會委員會有權諮詢及聘任獨立法律及其他顧問，費用由本公司承擔。審計委員會可全權委任及替換獨立審計師，惟須經股東批准。薪酬委員會可在經考慮顧問獨立於管理層的全部相關因素後全權續聘任何顧問以協助其履行職責。提名與管治委員會可全權聘任獵頭公司以識別董事候選人。食品安全與可持續發展委員會有權諮詢及聘任任何顧問以協助其行使職責及權力。

董事會於風險監督中的角色

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

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

審計委員會

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

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

薪酬委員會

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

食品安全與可持續發展委員會

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

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

董事會如何監督食品安全風險？

董事會以及食品安全與可持續發展委員會參與監督本公司的食品安全風險。食品安全與可持續發展委員會協助董事會監督食品安全風險，並定期收到管理層就本公司有關食品安全的慣例、程序、策略及措施以及由此而生的風險所作出的報告。董事會以及食品安全與可持續發展委員會亦監控及評估食品安全監管規定的重大變動、對本公司會造成潛在影響的重大食品安全事件，以及任何可能為本公司業務及營運帶來不利影響的嚴重公眾健康情況。

董事會如何監督網絡安全風險？

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

本公司定期聘請外部顧問對我們的網絡安全風險管理進行評估和獨立驗證，力求不斷優化我們的網絡安全政策、網絡安全風險管理流程及技術措施。合作有助於確保我們的網絡安全管理實踐和技術措施符合適用的法律、法規、行業標準及本公司政策。自2018年起，本公司為部分在線業務維持ISO/IEC 27001認證。

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

董事會如何監督可持續發展風險？

本公司致力於通過建立可持續發展的餐廳，與合作夥伴一同創建可持續發展供應鏈以及與所有利益相關方一同建設可持續發展社區，打造負責任的生態系統。本公司已建立從董事會到一線餐廳團隊的可持續發展管理機制。於董事會層面，食品安全與可持續發展委員會協助董事會監督本公司與可持續發展有關的規範、政策、程序、策略及措施，涵蓋環境及氣候相關議題、供應鏈及食品營養與健康等方面。食品安全與可持續發展委員會監測影響本公司可持續發展實踐、政策、程序、戰略和舉措的趨勢、問題及擔憂。食品安全與可持續發展委員會自管理層取得其認為屬必要或適宜的報告。本公司亦已成立可持續發展委員會，由選定的領導團隊成員及跨職能團隊組成。可持續發展委員會成員舉行季度會議，以追蹤重大議題的實施，評估可持續發展風險以及制定風險管理策略及措施。董事會至少每年根據戰略計劃考慮該等可持續發展事宜。

董事會於管理層發展及繼任計劃的角色

董事會認為管理層發展及繼任計劃為本公司長期戰略的關鍵部分。根據我們的企業管治原則，董事會審閱本公司首席執行官的繼任計劃，包括其退休時的繼任計劃。首席執行官定期就其對高級管理人員職位的潛在繼任人建議及該等人士的發展計劃向董事會報告。此外，董事會審閱薪酬委員會每年根據其章程就首席執行官的表現評估作出的建議。

董事會如何釐定董事是否屬獨立？

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

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

因此，董事會於審閱後確定，除屈翠容及Robert B. Aiken外，全體董事及被提名董事人選根據紐交所規則及香港上市規則乃獨立於本公司及其管理層。屈女士不被視為獨立董事乃由於她目前為本公司的首席執行官。Aiken先生不被視為獨立董事乃由於他的一位連襟目前為位於美國的畢馬威會計師事務所(特殊普通合伙)的合夥人，其與待股東批准的本公司獨立審計師共同隸屬於畢馬威會計師事務所全球網絡。Aiken先生的連襟並無參與審計本公司的財務報表或以其他方式向本公司提供服務，並在與本公司審計師不同的國家及辦公室工作。

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

股東與董事會溝通的方式

如欲個別或共同直接聯絡非管理層董事或董事會，股東或其他各方可以書面方式聯絡提名與管治委員會，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas, 75074，由公司秘書轉交。董事會提名與管治委員會已批准處理本公司收到寄送予董事會非管理層成員或董事會的書信程序。根據

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

董事會及管理層與股東溝通的方式

董事會及管理層致力定期與股東進行溝通。我們對股東進行年度溝通計劃，以徵求他們對管治、高級管理人員的薪酬、可持續發展及其他事宜的意見。自2017年起，我們持續聯繫前25名股東（合計持有本公司逾50%發行在外的普通股股份）。此外，我們的董事不時應股東的要求直接與股東溝通。我們的高級管理層團隊（包括首席執行官及首席財務官）定期與股東進行有意義的對話，當中包括透過季度電話會議及投資者會議及大會的方式。高級管理層團隊定期就股東意見向董事會及董事會委員會（倘適用）報告。

我們定期評估及就股東意見作出回應。於2023年，我們改善了我們的定期股東溝通計劃並進行廣泛的股東溝通，以徵求及了解股東對高級管理人員薪酬計劃的反饋。經考慮股東反饋的共同主題及本公司長久以來的薪酬理念，薪酬委員會於2024年透過針對本公司的高級管理人員薪酬計劃作出承諾及變革以作回應。有關該等變革的詳情，請參閱「高級管理人員薪酬」項下的「2024年高級管理人員薪酬亮點」及「股東溝通」。於2024年，本公司繼續其年度溝通計劃，並與接受邀請的所有股東進行討論。在有關溝通中，股東普遍表示支持薪酬委員會因回應股東反饋而採取的行動，並分享彼等的期望，即薪酬計劃應能夠有效留任及激勵關鍵人才。此外，為符合股東對環境、社會及管治（「ESG」）事宜的期望，自2021年年度激勵計劃開始，ESG措施併入用於釐定領導團隊成員的個人績效系數的關鍵績效指標。適用於領導團隊成員的2023年及2024年績效股票單位激勵的績效措施亦包括ESG措施，藉此強調環境、社會及管治相關目標對本公司長期策略的重要性。

本公司就報告會計及審計相關問題的政策

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

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

何謂董事會委員會？

董事會常設審計、薪酬、提名與管治以及食品安全與可持續發展委員會。下文載列各委員會的職能概要、各委員會截至2025年4月11日的成員及各委員會於2024年舉行的會議數目。

審計委員會

Peter A. Bassi*，主席

Mikel A. Durham

David Hoffmann

邵子力

2024年舉行的會議數目：
11次

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

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

薪酬委員會

張敏，主席

Mikel A. Durham

Edouard Ettedgui

盧蓉

汪洋

2024年舉行的會議數目：
8次

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

董事會認為薪酬委員會全體成員根據紐交所上市準則乃屬獨立。

提名與管治委員會

胡祖六，主席

Edouard Ettedgui

盧蓉

張敏

2024年舉行的會議數目：
6次

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

董事會認為提名與管治委員會全體成員根據紐交所上市準則乃屬獨立。

食品安全與 可持續發展委員會

邵子力，主席

Robert B. Aiken

Peter A. Bassi*

Edouard Ettedgui

朱曉靜

2024年舉行的會議數目：
2次

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

* 於週年大會上，Bassi先生辭去董事會及其委員會的職務且不再參選。

本公司有關關連人士交易的政策及程序

根據本公司的關連人士交易政策及程序，審計委員會審閱須由審計委員會批准的全部關連人士交易的重大事實，並批准或反對進行關連人士交易。就釐定是否批准或追認關連人士交易，審計委員會將考慮該交易是否符合或不損害本公司的最佳利益，並將考慮（其中包括其視為合適的其他因素）該交易提供給本公司的條款是否不低於相同或類似情況下非關聯第三方一般情況下可獲得的條款，以及該關連人士於交易中的利益程度。(i)關連人士擁有或將擁有直接或間接重大利益、(ii)本公司為參與者及(iii)於任何日曆年超過120,000美元的交易、安排或關係或任何一系列的類似交易、安排或關係須由審計委員會審閱。任何董事如屬正被審閱的交易之關連人士，除了向審計委員會提供該交易的全部重大資料以外，他們不能參與任何交易討論或批准該交易。

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

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

自2024年1月1日起直至本委託投票說明書日期期間，概無任何交易或任何目前擬議的交易被視作關連人士交易。

本公司是否要求董事持股？

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

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

本公司是否要求高級管理人員持股？

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

董事及高級管理人員擁有多少公司普通股股份？

董事及高級管理人員的持股資料於「持股資料」下列示。

本公司是否制定有關本公司普通股進行買賣的政策？

本公司訂有內幕交易政策，規管本公司、董事、管理人員及受限制人士購買、銷售及／或以其他方式處置本公司股份，我們認為，該等政策的設計合理，用以促進遵守內幕交易法律、規則及法規，以及適用的上市準則。此外，董事、高級管理人員及若干其他指定僱員被禁止就本公司普通股進行投機買賣，包括進行認購、認沽或其他對沖或貨幣化交易。

董事薪酬

僱員董事並未就於董事會服務收取額外薪酬。各非本公司僱員之董事的年度薪酬於「2024年董事薪酬」項下討論。

須由股東作出行動的事宜

第1項. 選舉董事

被提名董事人選的身份

除葛新外，各被提名董事人選目前為本公司董事。如上文「本公司管治 — 如何選出被提名董事人選？」所述，在提名與管治委員會完成尋找候選人的程序後，葛新被提名為於週年大會上參選的被提名董事。每位被提名董事由董事會提名於週年大會上進行選舉，任期為一年。倘被提名董事獲選，則其任期將直至本公司2026年的股東週年大會及直至妥為選出合資格的相關繼任董事或直至他們身故、辭任或遭罷免（以較早者為準）為止。

下文各被提名董事的履歷包含有關各人士擔任董事的情況、業務經驗、目前或過去五年任何時間擔任董事職位的資料、涉及若干法律或行政訴訟（倘適用）的資料，以及提名與管治委員會及董事會認為該人士應出任本公司董事的經驗、資歷、特質或技能。除下文所呈列有關使董事會認為各被提名董事應出任董事的特定經驗、資歷、特質及技能的資料外，我們亦相信全部被提名董事人選均擁有廉正、誠信聲譽並遵守高道德標準。他們各自展示出商業敏銳度及行使合理判斷的能力，且致力服務本公司及董事會。所有董事的年齡及所提供的其他履歷資料乃截至2025年4月11日止。

本公司的董事、被提名董事人選與高級管理人員之間概無親屬關係。

倘候選人不願或未能出任

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

選出董事所須選票

倘就其選舉而言「贊成」票超過「反對」票，則被提名董事將獲選為董事。

董事會建議 閣下投票贊成選出12名被提名董事人選。

被提名董事人選



胡祖六

61歲

自2016年11月起擔任董事

胡祖六自春華2011年成立以來一直擔任其董事長兼創始人。春華為立足於中國的全球性投資公司。春華成立前，胡博士於1997年至2010年曾在高盛擔任各種不同職務，包括高盛集團有限公司(Goldman Sachs Group, Inc.)大中華區合夥人兼主席。於1991年至1996年，他於華盛頓特區的國際貨幣基金組織擔任經濟學家。胡博士現為中國工商銀行股份有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：1398；上海證券交易所上市公司，股份代號：601398)及瑞銀集團(UBS Group AG)(瑞士證券交易所上市公司，股票代碼：UBSG；紐交所上市公司，股票代碼：UBS)的董事會成員。於2011年5月至2018年5月，胡博士擔任恒生銀行有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：0011)的獨立非執行董事。於2014年11月至2021年4月，他擔任香港交易及結算所有限公司(香港聯交所上市公司，股份代號：0388)的獨立非執行董事。於2020年8月至2022年3月，他擔任螞蟻集團的獨立非執行董事。胡博士曾擔任清華大學中國經濟研究中心聯執主任兼教授。胡博士持有哈佛大學經濟學博士學位。胡博士為董事會帶來國際事務及中國經濟方面的廣泛專業知識。此外，胡博士亦帶來寶貴的業務、戰略發展及企業領導經驗，以及經濟、金融及全球資本市場方面的專業知識。



屈翠容

53歲

自2017年7月起擔任董事

屈翠容自2018年3月起擔任本公司首席執行官，並自2017年7月起擔任本公司董事會成員。她於2017年2月至2018年2月擔任總裁兼首席運營官，於2016年10月至2017年2月擔任肯德基首席執行官，並於2015年8月至2016年10月在百勝餐飲中國任肯德基首席執行官。屈女士於2014年9月加入百勝餐飲中國，擔任肯德基中國總裁。加入百勝餐飲中國前，屈女士曾於2004年至2014年在國際健康、美容及生活產品零售商屈臣氏集團(「屈臣氏」)英國公司擔任管理及戰略相關的職位。加入屈臣氏前，屈女士的職業生涯始於管理諮詢領域，包括在麥肯錫香港任職。屈女士獲得美國西北大學凱洛格管理學院管理碩士學位。屈女士為董事會帶來本公司業務方面的廣泛知識，以及她於職業生涯(包括在零售公司擔任多項領導職務)中培養出的行業敏銳度。

**Robert B. Aiken**

62歲

自2024年5月起擔任董事

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

**Mikel A. Durham**

62歲

自2024年8月起擔任董事

*Mikel A. Durham*目前擔任海藻養殖公司Atlantic Sea Farms的臨時首席執行官。Durham女士於2017年1月至2022年2月期間擔任全球領先的海上海鮮加工企業American Seafoods Group的首席執行官。她還擔任了阿拉斯加野生鱈魚貿易協會，全球最大的消費類漁業協會的主席。Durham女士於2014年至2016年期間擔任私募股權支持的烘焙供應製造商CSM Bakery Solutions的全球首席商務官。在加入CSM Bakery Solutions之前，Durham女士於1994年至1998年及2009年至2013年期間在PepsiCo, Inc.擔任多個職位，其中最後一個職位是PepsiCo Foodservice全球增長官。她還曾在2006年至2008年期間於CEB Global Inc.的運營研究部門、2002年至2006年期間於Cadbury Schweppes供應鏈部門以及1998年至2001年期間於Diageo包裝食品和餐飲服務部門擔任多個領導職位(包括2000年至2001年期間擔任漢堡王北美地區總裁)。於1985年至1994年期間，Durham女士在Bain & Company擔任多個職位，曾在美國、英國和澳大利亞工作，並於1992年至1994年期間共同領導俄羅斯辦事處。她自2023年起擔任海洋管理委員會的董事。Durham女士於2015年7月至2024年8月期間擔任Tyson Foods, Inc. (NYSE: TSN)的獨立董事。Durham女士於1990年獲得哈佛大學工商管理碩士(MBA)學位。Durham女士為董事會帶來對食品產業的深厚了解、豐富的上市公司董事會經驗及全球業務專業知識。



Edouard Ettedgui

73歲

自2016年10月起擔任董事

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



葛新

48歲

新候選人

葛新自2022年9月起擔任高橋投資管理有限公司(G-Bridge Partners)的創始合夥人。高橋投資管理有限公司為一家在歐洲及亞洲開展業務的專注於跨境業務建設及創業加速的投資及諮詢公司。葛女士於2022年2月至2022年12月，擔任自百度分拆出來的金融科技公司度小滿的顧問，並於2019年5月至2022年1月擔任度小滿的高級副總裁兼首席財務官。在此之前，她於2014年6月至2018年12月擔任Ares Management Private Equity Group的合夥人。自2005年8月起至2014年5月，葛女士擔任高盛投資銀行部管理董事。她於2012年1月至2014年5月為高盛(亞洲)有限責任公司的保薦人主事人。她於1998年7月至2003年6月於普華永道會計師事務所北京及三藩市分所任職。葛女士目前為於香港聯交所上市的線上健身平台及解決方案公司Keep Inc. (股份代號：3650) 及於香港聯交所上市的資產投資公司的金涌投資有限公司(股份代號：1328)董事會的獨立董事。葛女士為美國註冊會計師。葛女士獲得北京大學英語文學和經濟學雙學士學位及哈佛商學院工商管理碩士學位。葛女士將為董事會帶來深厚的金融專業知識及豐富的全球資本市場經驗。

葛女士於2025年1月前為於新加坡註冊成立的私人股份有限公司Hyperganic Pte. Ltd.的董事及於2024年9月前為於德國註冊成立的私人股份有限公司Hyperganic Technologies GmbH的董事。兩間公司目前分別於新加坡及德國進行債權人自願清盤(「法律程序」)。葛女士確認，該等法律程序預期不會導致她個人承擔任何責任或義務，或倘獲選後影響其擔任董事的合適性。本披露旨在滿足香港上市規則第13.51(2)條的規定。

**David Hoffmann**

57歲

自2023年7月起擔任董事

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

**盧蓉**

54歲

自2016年10月起擔任董事

盧蓉是一位風險投資家，於美國及中國投資科技創業公司。盧女士於2019年創立一間早期技術風險投資公司Atypical Ventures。於2006年，她聯合創立一間風險投資公司DCM China。於加入DCM前，盧女士為加利福尼亞門洛帕克的Goldman Sachs & Co.科技、傳媒及電訊投資銀行部的副總裁。她目前為聯合利華(紐交所股票代碼：UL)、優信有限公司(納斯達克股票代碼：UXIN)及沃爾沃汽車公司(Volvo Car AB)(斯德哥爾摩證券交易所上市公司，股票代碼：VOLCAR-B)董事會的獨立董事。她亦於愛康國賓健康體檢管理集團有限公司私有化之前，於2020年至2021年擔任其獨立董事。盧女士於1996年自約翰霍普金斯大學取得文學碩士學位。盧女士為本公司董事會帶來上市公司董事會經驗以及豐富的財務及全球市場經驗。



邵子力

65歲

自2016年10月起擔任董事

邵子力為上海金浦瓊岳投資管理有限公司的創始人及董事長。邵先生亦擔任EDP — Energias de Portugal, S.A. (一家在泛歐里斯本證券交易所上市的跨國能源公司，股票代碼：EDP) 的獨立董事。於2015年4月至2017年5月，邵先生為中國金杜律師事務所的聯席主席兼合夥人。於2010年至2015年，邵先生曾在摩根大通 (JP Morgan Chase & Co.) (「**摩根大通**」) 擔任各種不同職位，包括摩根大通中國區主席兼首席執行官及摩根大通亞太區副主席。加入摩根大通前，他曾於年利達律師事務所 (Linklaters LLP) (一家領先國際律師事務所) 擔任合夥人12年。他曾任年利達的大中華區管理合夥人，後來獲委任為亞太區管理合夥人。邵先生於1994年獲得墨爾本大學法律碩士學位。邵先生為董事會帶來亞洲方面的廣泛專業經驗以及上市公司董事會及企業管治的經驗。



汪洋

50歲

自2017年7月起擔任董事

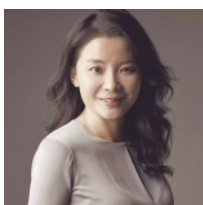
汪洋為春華的創始合夥人之一。春華成立前，汪先生曾任高盛商業銀行／直接投資部董事總經理，領導該集團在中國的重大成功投資。在此之前，汪先生曾於中國國際金融股份有限公司投資銀行部及私募股權組任職。除任春華投資組合公司的董事職位外，汪先生目前亦於吉利汽車控股有限公司 (香港聯交所上市公司，股份代號：0175) 及Sunlands Technology Group (紐交所上市公司，股票代碼：STG) 的董事會擔任董事。汪先生於2000年獲得上海交通大學管理科學與工程管理碩士學位。汪先生為董事會帶來中國市場方面的深入知識及投資見解。

**張敏**

51歲

自2021年5月起擔任董事

張敏於2007年9月至2021年8月於華住集團有限公司(納斯達克股票交易所上市(股票代碼：HTHT)及香港聯交所上市(股份代號：1179)的多品牌酒店集團)擔任多個領導職位，包括於2020年7月至2021年8月擔任副主席，於2019年11月至2020年7月擔任執行副主席，於2015年5月至2019年11月擔任首席執行官，於2015年1月至2015年5月擔任總裁，於2008年3月至2015年5月擔任首席財務官，於2013年11月至2015年1月擔任首席戰略官，及於2007年9月至2008年2月擔任高級財務副總裁。於2020年5月至2022年10月，張女士擔任於紐約證券交易所上市的人工智能公司LAIX Inc. (紐交所股票代碼：LAIX)的獨立董事。她於2015年8月至2018年11月擔任金斯瑞生物科技股份有限公司(香港聯交所股份代號：1548)的獨立非執行董事，並自2018年3月至2020年2月擔任OneSmart Education Group Limited (紐交所股票代碼：ONE)的獨立董事。於2003年，張女士獲得哈佛商學院的工商管理碩士學位。張女士為董事會帶來於中國以消費者為導向的行業的領導經驗、深厚的財務經驗及上市公司董事會經驗。

**朱曉靜**

52歲

自2023年5月起擔任董事

朱曉靜為沃爾瑪中國總裁及首席執行官。於2020年5月加入沃爾瑪集團前，朱女士於2016年8月至2019年12月擔任全球乳製品出口商及牛奶加工商恆天然大中華區總裁，領導恆天然集團在中國大陸、香港及台灣地區的業務，並於2011年9月至2016年7月擔任事務總監及副總裁。在加入恆天然之前，於2005年1月至2008年5月，朱女士擔任紐交所上市科技公司霍尼韋爾國際公司的副總裁，負責戰略發展，及於2003年2月至2005年1月，朱女士擔任戰略發展總監。在此之前，於1999年至2003年，朱女士擔任麥肯錫公司的項目主管，專注於為金融機構提供服務。自2020年5月起至2024年9月，朱女士擔任於納斯達克全球精選市場上市的中國本地即時零售和配送平台達達集團(Dada Nexus Limited，納斯達克股票代碼：DADA)的董事。自2020年5月起至2024年8月，朱女士擔任於納斯達克股票市場及香港聯交所上市的電商公司京東(JD.com, Inc.，納斯達克股票代碼：JD；港交所股份代號：9618)的無表決權觀察員。朱女士獲得北京外國語大學西方研究專業學士學位及哥倫比亞大學商學院工商管理碩士學位。朱女士為董事會帶來中國以客戶為中心的行業的領導、運營及數字經驗。

第2項. 批准及追認獨立審計師

本人投票的事項

我們尋求股東支持就美國財務申報及香港財務申報而言分別批准及追認委任畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所作為本公司2025年的獨立審計師。畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)自2016年起擔任我們的獨立審計師。畢馬威會計師事務所自2020年本公司在港交所上市起擔任我們的獨立審計師。畢馬威華振會計師事務所(特殊普通合夥)及畢馬威會計師事務所在下文合稱為「**畢馬威會計師事務所**」。

作為其審計工作過程的一部分，審計委員會至少每年一次審計獨立審計師的委聘工作。決定委任畢馬威會計師事務所為2025年的獨立審計師時，審計委員會經考慮：

- 畢馬威會計師事務所於2024年的表現；
- 畢馬威會計師事務所的獨立性；
- 畢馬威會計師事務所的審計團隊的能力及專業知識，包括其對本公司行業、業務、營運及體系，以及會計政策及過程的了解；
- 畢馬威會計師事務所費用的適當性；
- 考慮畢馬威會計師事務所的已知法律風險及重大訴訟而可能損害其進行審計的能力；及
- 畢馬威會計師事務所擔任本公司獨立審計師的任期。

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

畢馬威會計師事務所の代表會否出席週年大會？

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

批准本議案所需選票

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

審計委員會及董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。

畢馬威會計師事務所就2024年及2023年的審計及其他服務收取的費用

下表呈列畢馬威會計師事務所就審計本公司年度財務報表提供專業服務所收取的費用，以及就於2024年及2023年的審計相關服務、稅務服務及所有其他服務收取的費用。畢馬威會計師事務所於2024年及2023年的全部服務明確或根據下文所列程序獲審計委員會預先審批。

以千美元計	2024年	2023年
審計費用 ⁽¹⁾	\$ 2,744	\$ 2,914
審計相關費用 ⁽²⁾	39	41
稅務費用 ⁽³⁾	20	20
所有其他費用	—	—
費用總額	\$ 2,803	\$ 2,975

(1) 審計費用包括年度合併財務報表的審計費用、中期簡明財務報表的審閱費用以及法定備案或委聘相關的服務費用。

(2) 審計相關費用主要包括本公司可持續發展報告界定的若干僱員福利計劃及關鍵數據有關的見證服務的費用。

(3) 稅務費用主要包括稅務備案協助的費用。

本公司有關批准審計及非審計服務的政策

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

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

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

第3項. 以建議的方式批准本公司列名高級管理人員的薪酬

本人作出投票的事項

根據美國證交會規則，我們建議股東批准(按無約束力基準)本委託投票說明書內披露的本公司列名高級管理人員的薪酬。此無約束力建議投票亦稱為「薪酬建議」投票。此並非對本公司一般薪酬政策或董事會薪酬作出的投票。於本公司2024年股東週年大會上，約93%股東選票投票批准2024年委託投票說明書內披露的列名高級管理人員的薪酬。

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

於決定如何就本議案投票時，我們建議閣下細閱本委託投票說明書的薪酬討論與分析一節，該節詳細討論薪酬政策及程序如何運作，且旨在達成我們的薪酬目標以及薪酬委員會如何根據計劃作出薪酬決定。

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

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

批准此議案所需選票

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

董事會建議 閣下投票贊成批准本議案。

第4項. 授權發行不超過發行在外股份20%的股份

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

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

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

向董事會授予此項權力是香港聯交所主要上市公司的年度常規事宜。根據香港上市規則，香港聯交所主要上市公司的慣例是尋求股東授權發行不超過公司發行在外股份20%的股份，授權有效期直至下屆週年大會為止，除非獲股東提前以正式通過的決議案撤銷或修改。因此，根據此項市場慣例，據香港上市規則所准許，我們現尋求批准董事會獲繼續授權，以授權本公司發行數目不超過截至週年大會日期發行在外股份20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至2026年股東週年大會當日或2026年6月23日（以較早者為準）為止。2026年6月23日是股東週年大會召開日期後滿第13個月當日，是授權屆滿日期，授權不得延長至該日後。我們預期將每年建議重續此項授權。根據此項議案，假設我們的發行在外股份於2025年3月25日至週年大會當日保持不變（僅供說明用途），本公司將獲准發行最多74,999,386股普通股。

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

「決議批准董事會獲繼續授權批准本公司發行數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數20%的普通股或可轉換為普通股的證券，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2026年6月23日（以較早者為準）為止。」

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

批准此項議案需要多少票數？

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

董事會建議 閣下投票贊成批准此項議案。

第5項. 授權回購不超過發行在外股份10%的股份

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

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

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

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

根據董事會就股份回購計劃制定的授權，經考慮本公司的整體財務狀況後，相關回購將僅以本公司認為符合股東整體最佳利益的價格水平進行。董事會已就股份回購計劃授權合共44億美元，其中包括最近一次於2024年11月4日增加的授權。截至2024年12月31日，該項董事會授權下仍有約13億美元可用於未來的股份回購。我們作為特拉華州公司，須遵守特拉華州一般公司法的規定以及適用的美國證交會及紐交所規定。特拉華州公司法禁止公司在將導致股本減值時購買其股份。

股本

截至2025年3月25日，本公司發行在外普通股總數為374,996,934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2025年3月25日至週年大會當日保持不變，我們現尋求獲繼續授權回購最多37,499,693股普通股，即截至週年大會日期發行在外股份的10%。此項授權自週年大會日期起生效，直至2026年股東

週年大會當日或2026年6月23日(以較早者為準)為止，除非獲股東提前以正式通過的決議案撤銷或修改。如上文所述，2026年6月23日是週年大會召開日期後滿第13個月當日，是授權屆滿日期，授權不得延長至該日後。

回購資金

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

回購的影響

倘建議回購於建議回購期內任何時間悉數進行，則可能會對本公司的營運資金或槓桿比率與截至2024年12月31日的狀況相比造成重大不利影響。然而，董事對本公司負有受信責任，並須遵守特拉華州一般公司法的規定，而其禁止公司在將導致股本減值時購買其股份。

公司收購及合併守則

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

截至2025年3月25日，據董事會所知及確信，基於最大股東於2024年7月8日向美國證交會提交的附表13G第9號修訂，其實益擁有18,137,228股普通股，佔發行在外股份約4.8%。倘董事會悉數行使回購股份的授權，且最大股東的持股量保持相同，則最大股東的實益所有權將增加至佔發行在外股份約5.4%。

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

股份市價

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

下表載列直至2025年3月，過去12個月普通股在香港聯交所成交的最高及最低價格：

百勝中國每月最高及最低收盤價(2024年3月至2025年3月)

	股價	
	最高 (港元)	最低 (港元)
2024年		
三月	343	298.4
四月	316.2	287.4
五月	307.6	269.2
六月	280.8	241.4
七月	253.4	228.4
八月	268.8	228.6
九月	368.2	265.2
十月	400	337
十一月	399.8	343.8
十二月	393	360.4
2025年		
一月	367.2	329.4
二月	384.4	349.8
三月	419.2	377.6

承諾

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

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

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

回購股份

截至2024年12月31日止年度，我們在紐交所公開市場交易中回購約26百萬股普通股，總成本約為1,033百萬美元。過去六個月於紐交所回購的股份的詳情如下：

	回購的 股份數目 (千股)	每股支付價值	
		最高 (美元)	最低 (美元)
2024年			
十月	1,207	51.66	43.07
十一月	1,002	51.98	44.84
十二月	1,033	51.39	46.09
2025年			
一月	968	47.56	41.78
二月	954	50.61	44.06
三月	988	53.97	48.24

截至2024年12月31日止年度，我們在香港聯交所公開市場交易中回購約5.3百萬股普通股，總成本約為1,635百萬港元。過去六個月於香港聯交所回購的股份的詳情如下：

	回購的 股份數目 (千股)	每股支付價值	
		最高 (港元)	最低 (港元)
2024年			
十月	242	399.8	337
十一月	232	395.2	343.2
十二月	248	397.8	355.6
2025年			
一月	231	360.4	325.8
二月	240	388.4	345.6
三月	229	420.2	374.2

因此，我們建議股東於週年大會上就以下決議案投贊成票：

「決議批准董事會獲繼續授權批准本公司回購數目不超過截至週年大會日期本公司發行在外普通股總數10%的普通股，自週年大會日期起生效，直至下屆週年大會召開日期或2026年6月23日(以較早者為準)為止。」

批准此項議案需要多少票數？

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

董事會建議 閣下投票贊成批准此項議案。

持股資料

下表載列於2025年3月25日由(i)本公司各列名高級管理人員；(ii)本公司各董事及被提名董事人選；及(iii)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。據本公司所知，截至2025年3月25日，概無人士實益擁有本公司股份逾5%。

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2025年3月25日起60天內獲取的所有股份。除表格註腳所示外，本公司相信下表所列人士就他們實益擁有的所有股份擁有唯一投票及投資權。

實益擁有人姓名	實益擁有的 股份數目	股份 百分比 ⁽¹⁾
列名高級管理人員		
屈翠容	764,737 ⁽²⁾	*
丁曉	44,934 ⁽³⁾	*
汪濤	61,085 ⁽⁴⁾	*
蒯俊	81,949 ⁽⁵⁾	*
張雷	77,532 ⁽⁶⁾	*
楊家威	810 ⁽⁷⁾	*
非僱員董事／被提名董事人選		
Robert B. Aiken	12,088	*
Peter A. Bassi	55,908	*
Mikel A. Durham	4,429	*
Edouard Ettedgui	51,265	*
葛新	0	*
David Hoffmann	14,888	*
胡祖六	69,576	*
盧蓉	58,339	*
邵子力	47,540	*
汪洋	49,718	*
張敏	11,439	*
朱曉靜	10,197	*
全體董事、被提名董事人選及高級管理人員作為一個整體的擁有權(合共21人)	1,505,494⁽⁶⁾	*

* 指不足1%

(1) 擁有權百分比乃按本公司於2025年3月25日合共374,996,934股發行在外的普通股股份釐定。

(2) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的109,136股股份。

(3) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的2,152股股份。

(4) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的18,859股股份及限制性股票單位歸屬後可發行的3,808股股份。

(5) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的25,347股股份。

(6) 包括行使已歸屬的股票增值權時可發行的25,457股股份。

(7) 為行使已歸屬的股票增值權時可發行的股份。

高級管理人員薪酬

薪酬討論與分析

薪酬討論與分析本薪酬討論與分析(「**薪酬討論與分析**」)描述高級管理人員薪酬計劃、慣例及流程的重大要素，專注於2024年列名高級管理人員(「**列名高級管理人員**」)的薪酬決策。本薪酬討論與分析內對「**留任列名高級管理人員**」的提述指除前首席財務官以外的其他列名高級管理人員。

於2024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
丁曉 ⁽¹⁾	首席財務官
汪濤	肯德基總經理
蒯俊	必勝客總經理
張雷	首席信息技術官
楊家威 ⁽²⁾	前首席財務官

(1) 丁先生自2024年10月1日起擔任代理首席財務官，並自2025年3月6日起獲委任為首席財務官。

(2) 如下文所述，楊先生擔任首席財務官至2024年9月30日，並於2024年10月1日至2025年2月28日擔任首席執行官的高級顧問。

本薪酬討論與分析分為四個部分：

章節	頁數
執行摘要	
• 2024年業績亮點	46
• 薪酬設計指導原則	48
• 2024年高級管理人員薪酬亮點	49
• 首席執行官績效薪酬分析	52
• 高級管理人員薪酬慣例	54
• 股東溝通	55
高級管理人員薪酬計劃要素	
• 基本薪金	56
• 短期激勵(STI)	57
• 長期股權激勵(LTI)	67
• 高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分	69
• 過往授予的績效股票單位的支付結果	71

章節	頁數
如何作出薪酬決策	72
• 高級管理人員薪酬理念	72
• 薪酬委員會的角色	72
• 獨立薪酬顧問的角色	72
• 高級管理人員薪酬同行公司	73
• 競爭定位	74
薪酬政策	74
• 薪酬追回政策	75
• 股權獎勵授予政策	75
• 持股指引及保留政策	75
• 本公司股票的對沖及抵押	76

執行摘要

2024年業績亮點

儘管市場環境充滿挑戰，但得益於提效和創新雙輪驅動的策略以及高度敬業的團隊，本公司於本年又創新紀錄。

以2024年的系統銷售額計，百勝中國為中國最大的餐飲企業，在中國2,200多個城市經營六個品牌16,000多家餐廳，包括我們的旗艦品牌肯德基，該品牌仍然是我們的主要增長引擎及利潤貢獻者。百勝中國絕大部分業務運營都在中國。儘管本公司對中國的中長期增長機遇保持樂觀，2024年內本公司在中國經歷了充滿挑戰的市場環境，並受到中國餐飲業增長放緩的影響，2024年月增長率同比由1月及2月的12.5%下降至3月的6.9%，其後於2024年下半年進一步下降至平均3.2%。此外，我們觀察到愈來愈多重視性價比的消費者，這反映在中國消費者信心指數的下降上，中國消費者信心指數由2024年第一季度的平均89.1點下降至2024年第四季度的平均86.5點¹。儘管面臨這些挑戰，但我們提效和創新雙輪驅動的策略推動了收入及利潤雙重增長，並幫助我們在2024年創下多項公司記錄。

我們的2024年業績亮點包括以下各項：

- 不計及外幣換算的影響，系統銷售額同比增長5%。
- 第二季度開始，同店銷售指數環比提升，於2024年第四季度，本公司連續第八個季度實現同店交易量正增長。
- 總收入達113億美元，創分拆上市以來新高。
- 門店總數增加12%，淨新增門店1,751家，創下公司新紀錄。
- 經營利潤同比增長5%至12億美元。經調整經營利潤達12億美元，創歷史新高。核心經營利潤率同比增長12%。
- 自2024年第二季度以來，本公司利潤率不斷擴大，年內經營利潤率（界定為經營利潤佔總收入的百分比）為10.3%，同比增長20個基點。

¹ 中國餐飲業及消費者信心指數資料來源：中國國家統計局。

- 每股攤薄盈利同比增長18%至2.33美元，為年度新高，或增長22%，不計及外幣換算的影響。
- 本公司於2024年透過現金股息及股份回購向股東回饋15億美元，為分拆以來最高。
- 數字訂單收入達96億美元，數字訂單佔公司餐廳收入約90%。
- 肯德基及必勝客會員總數超過5.25億，較去年增長11%，會員銷售額佔肯德基及必勝客系統銷售總額約65%。

從品牌表現來看，肯德基貢獻了本公司年內總收入的約75%。於2024年，肯德基的系統銷售額增長6%（不計及外幣換算的影響），優於同期中國餐飲業的收入增長率。必勝客亦在轉型方面取得重大進展，提升了其大眾市場吸引力及營運效率，助力必勝客在2024年實現分拆以來的最高人民幣經營利潤。

我們相信，我們的薪酬計劃在保持百勝中國的領導地位方面舉足輕重，使我們能夠為股東創造長期可持續價值。本公司的一年期股東總回報為21%²，在MSCI中國非必需消費品指數成分股中排名約62分位，在標準普爾500非必需消費品指數成分股中排名約55分位。

參閱本公司截至2024年12月31日止年度的10-K表格年度報告，以了解根據美國公認會計準則報告的最直接可比較財務指標與經調整經營利潤及核心經營利潤的調節表。

² 股東總回報乃根據績效期間開始及結束（包括當日）前20個交易日的平均收市價計算，並假設股息作再投資。

薪酬設計指導原則

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

高級管理人員薪酬結構旨在支持可持續增長及股東價值創造

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

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

因此，薪酬委員會審閱並認可被視為本公司的業務績效、長期戰略及股東價值創造的核心的績效目標。具體而言，薪酬委員會基於經調整經營利潤、同店銷售額、系統淨新增門店、會員活動、相對股東總回報、系統銷售額、投資資本回報率、環境、社會及管治指標及下文詳述的個人績效目標選定本公司2024年激勵計劃的績效目標。薪酬委員會相信此等績效目標構成的整體高級管理人員薪酬計劃恰當反映了本公司對提升盈利能力及收入、創造股東價值，同時支持主要環境、社會及管治舉措的重視。

高級管理人員薪酬設計旨在吸引、留任及激勵人才

我們的薪酬委員會已批准以下薪酬目標：

- **薪酬匹配績效**：列名高級管理人員年度目標直接薪酬總額主要基於績效並存在風險，以獎勵根據預先設定的目標衡量的短期及長期績效，包括本公司的整體績效以及個人績效及貢獻。於2024年，屈女士的年度目標直接薪酬總額的90%以及其他列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額的平均75%為可變薪酬且存在風險。
- **與股東利益保持一致**：高級管理人員的利益應透過持有股權的風險及回報與股東利益保持一致，包括專注於使用長期激勵授予，並施加持股保留要求。於2024年，屈女士的年度目標直接薪酬總額的70%以及其他列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額的平均53%由長期股權激勵獎勵組成，其價值會根據本公司股票價格出現波動。
- **吸引並留任合適的人才**：在不斷變化的中國監管及營運環境中，我們須吸引及留任具備在中國大規模營運所需的特定技能的高級管理人員，包括管理大規模的供應鏈、門店及數字化經營的挑戰及複雜性，以

及深入了解美國及中國複雜監管制度以及紐約證券交易所及香港證券交易所的治理規定。本公司的高級管理人員薪酬計劃可能與我們的美國同行公司有所不同，以反映吸引、留任及激勵符合本公司特性所需的具備特定技能的全球人才的需要。

薪酬委員會領導全面審閱以評估薪酬計劃的適當性及競爭力

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

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

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

— 薪酬委員會在評估高級管理人員薪酬計劃設計時考慮股東反饋。

如下文所進一步討論，我們與股東進行年度溝通，徵求彼等對治理、高級管理人員薪酬、可持續發展及其他事宜的反饋。作為我們的年度股東溝通工作的一部分，自2017年以來，我們一直向佔本公司普通股發行在外股份50%以上的前25名股東發出邀請。薪酬委員會持續評估高級管理人員薪酬計劃設計，並考慮根據股東反饋、市場慣例、經營環境及其他考量調整本公司的薪酬計劃，以提供契合我們業務策略、長期價值創造及股東利益的計劃。

2024年高級管理人員薪酬亮點

本公司2024年的高級管理人員薪酬計劃的各項要素旨在相輔相成，從整體上支持本公司長期的「RGM」策略，以及於2023年9月舉行的投資者日上宣佈的2024年至2026年增長目標。制定每位列名高級管理人員的直接薪酬總額要素時，薪酬委員會堅持其一貫做法，提供大比例為可變及基於績效的薪酬形式的總薪酬。

下圖概述我們的2024年短期激勵及長期股權激勵指標。

	2024年至2026年目標	與策略一致的2024年短期激勵及長期股權激勵指標	短期激勵	長期股權激勵
 向股東回報資本 ¹	於2023年9月宣佈為30億美元，並於2024年11月宣佈增加至45億美元	股東總回報相對於MSCI中國非必需消費品指數及標準普爾500非必需消費品指數成分股的百分位排名		✓
 門店總數	於2026年或之前開設20,000家門店	系統淨新增門店	✓	
 系統銷售額增長 ²	高個位數至兩位數	同店銷售額增長	✓	
		系統銷售額增長		✓
 經營利潤增長 ²	高個位數至兩位數	經調整經營利潤增長	✓	
 每股盈利增長 ²	兩位數	投資資本回報率(ROIC)		✓
 其他策略舉措		活躍會員消費指數	✓	
		環境、社會及管治 — 減鹽減糖		✓

XX 根據股東反饋修訂或新增

1. 透過股份回購及現金股息所作的股東回報。
2. 不計及外幣換算的影響。

無重疊

2024年長期股權激勵計劃

就2024年長期激勵獎勵而言，薪酬委員會決定以50%限制性股票單位(RSUs)及50%績效股票單位(PSUs)的形式授予年度股權獎勵，這與2023年的構成一致，並反映以基於績效的獎勵的形式提供至少50%的長期股權激勵的股東反饋。

經考慮我們於2023年收到的股東反饋，薪酬委員會批准了2024年年度績效股票單位獎勵，其將根據以下績效指標的實現情況歸屬：

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

薪酬委員會已批准2024年年度績效股票單位獎勵與2023年績效股票單位獎勵比較的多項變更，有關變更概述如下：

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

我們認為2024年年度績效股票單位授權的設計強調了股東長期價值的創造以及環境、社會及管治相關目標對本公司長期策略的重要性。

2024年短期激勵計劃

就2024年短期激勵計劃而言，薪酬委員會選擇了其認為是本公司成功執行其業務計劃的關鍵指標的績效目標，而有關目標與本公司的「RGM」策略一致，以推動我們的店數、銷售額及利潤增長，而各目標均與我們公佈的目標一致。2024年短期激勵計劃的績效指標如下：

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

- 與2023年短期激勵計劃相比，薪酬委員會將同店銷售增長指標的權重由15%提高至20%，並將系統淨新增門店指標的權重由25%降低至20%，反映我們對現有門店收入增長及自身擴張的雙重關注。
- 經考慮於2023年收到的股東反饋，薪酬委員會批准在2024年短期激勵計劃中納入更多可量化的個人績效目標。

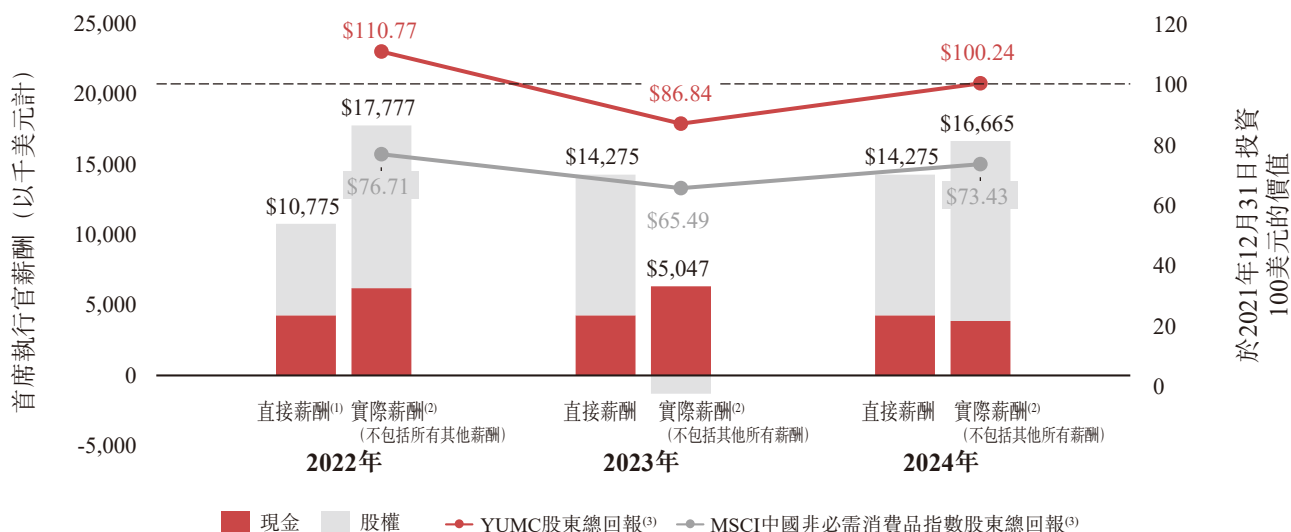
首席執行官績效薪酬分析

屈女士的2024年目標直接薪酬總額(包括基本薪金、目標短期激勵機會及年度長期股權激勵授予價值)顯著偏重於可變及基於績效的激勵薪酬，因為薪酬委員會希望屈女士的大部分薪酬與本公司業績及股東利益掛鉤。具體而言，就2024年而言，屈女士的目標直接薪酬總額中90%為可變薪酬，因此存在風險，而70%為長期股權激勵。透過將屈女士大部分目標直接薪酬總額與可變及基於績效的薪酬掛鉤，我們得以實現薪酬匹配績效的目標。在確定屈女士2024年的直接薪酬總額時，經審閱獨立薪酬顧問提供的同行公司的薪酬數據，薪酬委員會決定，相較於2023年，屈女士的基本薪金、目標短期激勵機會或長期股權激勵獎勵的授予價值保持不變。

下圖說明於2022年至2024年業績期：

- 屈女士實際支付的薪酬(根據本委託投票說明書「薪酬與績效」一節所載基本薪金、短期激勵及長期股權激勵價值計算，並剔除於報告年度在薪酬概要表呈報為所有其他薪酬的金額(「**實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)**」))與本公司股東總回報表現一致。
- 本公司股價及整體績效顯著影響屈女士實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)。
- 於2022年至2024年三年期間，本公司股東總回報優於MSCI中國非必需消費品指數26.8個百分點，而我們相信這說明了我們相對於我們營運環境中的公司表現強勁。該等公司受與我們類似的市場表現因素的影響，例如受長時間的COVID-19疫情以及2022年年底解除COVID-19疫情限制的時光的影響。
- 與美國相比，中國的宏觀環境及經營市場可能顯著不同。於評估本公司及高級管理人員團隊的表現時，薪酬委員會考慮一系列因素，包括中國的經營環境、中國與美國的同行公司的表現、競爭市場及留任限制。

首席執行官3年薪酬對比股東總回報表現



- (1) 上圖目標直接薪酬總額包括基本薪金、目標短期激勵及年度長期股權激勵獎勵的授予價值(不包括2022年Lavazza員工股權計劃授予(定義見下文))。
- (2) 實際支付薪酬(「**實際薪酬**」)指實際支付的薪酬，有關詳情請參閱「薪酬與績效」一節。實際薪酬金額通過從第78頁的2024年薪酬概要表(「**薪酬概要表**」)中所報告特定年份的薪酬中剔除薪酬概要表規定的當年授予的股權獎勵價值，並代之以截至所示年末的本年度授予的股權獎勵價值、以前年度授予的未歸屬的股權獎勵與上年末相比的變動額，以及年度授予的在所示年度歸屬的股權激勵與上年度末相比的變動額。有關詳情，請參閱第93頁開始的「薪酬與績效」披露。實際支付的薪酬(不包括所有其他薪酬)或實際薪酬(不包括所有其他薪酬)進一步從實際薪酬金額中剔除所有其他薪酬。
- (3) 股東總回報乃假設於2021年12月31日我們的普通股及MSCI中國非必需消費品指數的投資價值為100美元，並且所有股息均進行了再投資。

儘管屈女士的實際薪酬(不包括所有其他薪酬)乃根據本公司「薪酬與績效」披露中實際支付的薪酬計算得出，上述僅為補充披露，不應被視為替代「2024年薪酬概要表」或「薪酬與績效」的披露。

高級管理人員薪酬慣例

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

我們的高級管理人員薪酬最佳慣例

✓ 我們做什麼

- 我們以與預先設定的績效目標相關的可變薪酬的形式提供相當大比例的年度目標薪酬
- 我們以股權獎勵形式提供相當大比例的目標直接薪酬總額
- 我們就股權授予設定多年歸屬期
- 短期激勵及績效股票單位設定最高薪酬機會
- 倘我們的股東總回報表現於績效期內為負，績效股票單位授予中的相對股東總回報部分將最高按目標值歸屬
- 倘發生長期激勵計劃下的控制權變更，我們的股權授予需觸發雙重條件方可歸屬
- 我們設有股權授予政策，當中訂明預先設定的年度股權授予日期
- 我們設有薪酬追回政策
- 我們聘用獨立薪酬顧問，其直接向薪酬委員會匯報
- 我們將高級管理人員薪酬與相關同行公司進行比較，反映我們在全球範圍內競爭高級管理人才
- 我們設有持股指引，包括達致指引前的持股要求
- 我們開展年度「薪酬建議」投票
- 我們進行年度股東溝通
- 我們的薪酬委員會定期舉行並無任何管理層成員出席的行政會議

✗ 我們不做什麼

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

股東溝通

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「薪酬建議」的結果、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，以契合我們業務策略、長期價值創造及股東利益。

於2023年，本公司加強了定期股東溝通計劃，並進行了廣泛的股東溝通，以徵求及了解股東對我們高級管理人員薪酬計劃的反饋。於2024年初批准我們的高級管理人員薪酬計劃時，薪酬委員會考慮了2023年股東溝通會議中出現的共同主題，並作出回應，對本公司的高級管理人員薪酬計劃作出承諾及改變。該等改變的例子包括，根據股東反饋，將投資資本回報率作為我們2024年年度績效股票單位獎勵的績效衡量指標，以將資本效率指標納入我們的長期股權激勵計劃；根據股東反饋，將2024年年度績效股票單位獎勵中用於衡量相對股東總回報績效的相對股東總回報基準組由MSCI中國指數變更為MSCI中國非必需消費品指數，並擴大相對股東總回報基準組以包括標準普爾500非必需消費品指數，以MSCI中國指數外的基準評估相對股東總回報表現。有關我們2024年高級管理人員薪酬計劃的變動的進一步詳情，請參閱「— 執行摘要 — 2024年高級管理人員薪酬亮點」。

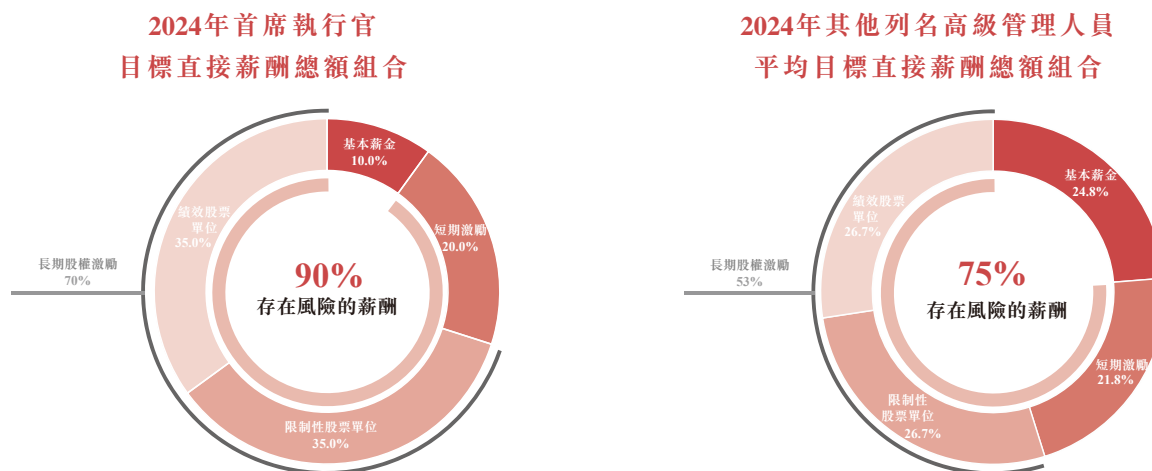
在我們的2024年股東週年大會上，約93%投票票數贊成批准高級管理人員薪酬的建議投票。儘管薪酬委員會對本公司2024年股東週年大會上「薪酬建議」的有利結果感到欣慰，但薪酬委員會亦根據股東反饋及獨立薪酬顧問的意見，持續評估並完善我們的高級管理人員薪酬計劃。

於2024年，本公司繼續其年度溝通計劃，並向佔本公司普通股發行在外股份約50%的前25名股東發出邀請，以徵求對各種企業管治事宜（包括高級管理人員薪酬）的反饋，本公司與接受邀請的所有股東進行討論。本公司參與者包括高級管理人員以及我們的人力資源、法務、供應鏈及投資者關係團隊的其他高級成員。討論的主題涵蓋對本公司2024年高級管理人員薪酬計劃的變更以及更廣泛的高級管理人員薪酬事宜。在有關溝通中，股東普遍表示支持薪酬委員會最近因回應股東反饋而採取的行動，並分享彼等的期望，即薪酬計劃應能夠有效留任及激勵關鍵人才。與過去的做法一致，管理層與薪酬委員會分享了股東反饋，以供其在設計本公司高級管理人員薪酬計劃時作考慮。

高級管理人員薪酬計劃要素

本公司高級管理人員薪酬計劃有三個基本薪酬組成部分：(i)基本薪金；(ii)由年度績效現金獎金組成的短期激勵；及(iii)長期股權激勵。這三個組成部分構成了我們對列名高級管理人員的年度目標直接薪酬總額。我們相信這些關鍵要素符合本公司的薪酬理念及目標，即激勵及獎勵績效表現、吸引及留任合適人才以及使我們的高級管理人員與股東的利益保持一致。

下圖列示首席執行官屈女士及其他列名高級管理人員2024年年度目標直接薪酬總額主要側重於可變且存在風險的薪酬要素。該等要素(包括目標短期激勵計劃機會及長期股權激勵獎勵的授予價值)約佔屈女士2024年年度目標直接薪酬總額的90%，平均佔我們其他列名高級管理人員2024年年度目標直接薪酬總額的75%。此外，70%的屈女士2024年年度目標直接薪酬總額以及平均53%的其他列名高級管理人員2024年年度目標直接薪酬總額由長期股權激勵獎勵(以績效股票單位及限制性股票單位形式)組成，其價值會根據本公司的股價出現波動。



基本薪金

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

經進行該審查並考慮同行公司薪酬數據及獨立薪酬顧問提供的薪酬調研數據後，根據獨立顧問的建議，薪酬委員會批准了下列所載的列名高級管理人員基本薪金，該基本薪金與2023年保持一致。

姓名	2024年基本薪金 (美元)
屈女士	1,425,000
丁先生	510,129 ⁽¹⁾
汪先生	566,810 ⁽¹⁾
蒯先生	519,576 ⁽¹⁾
張女士	518,631 ⁽¹⁾
楊先生	840,000 ⁽²⁾

(1) 薪酬以人民幣計值，且基本薪金以人民幣計與2023年保持一致。表中所示基本薪金金額使用匯率7.2(2024年的平均匯率)兌換為美元。

(2) 楊先生的基本薪金金額由薪酬委員會於2024年初批准，未反映下文所述的因其首席財務官職責轉變而導致的薪酬變化。詳情請參閱「首席財務官過渡」。

短期激勵(STI)

由年度績效現金獎金構成的短期激勵的主要目的為鼓勵及獎勵短期的團隊及個人績效。以下為計算2024年短期激勵結果的公式：

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{基本薪金} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{目標獎金百分比} \\ \text{(佔基本薪金的百分比)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{團隊績效系數} \\ \text{(0\%至200\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{個人績效系數} \\ \text{(0\%至150\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{最終短期激勵} \\ \text{(現金獎金)} \\ \hline \end{array}$$

薪酬委員會認為，上述設計對本公司而言效果良好，因為其允許本公司得以將年度績效現金獎金與本公司關鍵財務及營運目標的實現掛鉤，並根據公式基準確定支付金額，同時使薪酬委員會得以通過區分薪酬來表彰對我們整體績效作出貢獻並支持股東價值創造的關鍵個人成就。薪酬委員會認為此為一種平衡的方法，使我們得以激勵本公司績效目標的實現，並激發拓展個人績效。

目標獎金百分比

於2024年初，薪酬委員會批准了以下列名高級管理人員的目標獎金百分比，該目標獎金百分比自2023年起保持不變。

姓名	2024年 目標獎金 百分比 (佔基本薪金的 百分比)	2024年 目標短期 激勵機會 (現金獎金) (美元)
屈女士	200%	2,850,000
丁先生	75%	382,597
汪先生	90%	510,129
蒯先生	85%	441,639
張女士	80%	414,905
楊先生	100%	840,000

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獨立薪酬顧問的意見及推薦建議後，於年初設定2024年短期激勵計劃的團隊績效衡量指標、目標及權重。2024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。

就2024年短期激勵計劃而言，薪酬委員會選擇了其認為是本公司成功執行其業務計劃的關鍵指標的績效目標，而有關目標與本公司的「RGM」策略一致，以推動我們的店數、銷售額及利潤增長，而各目標均與我們已公佈的目標一致。2024年短期激勵計劃的績效指標與2023年短期激勵計劃的績效指標保持一致。與2023年短期激勵計劃相比，薪酬委員會將同店銷售增長指標的權重由15%提高至20%，並將系統淨新增門店指標的權重由25%降低至20%，反映了對現有門店收入增長及門店擴張的雙重關注。績效指標（系統淨新增門店除外）以增長率目標決定，並以2023年為基準衡量標準，2023年業績卓越，不僅得益於公司強勁的絕對業績，亦得益於2022年底COVID-19疫情政策變更後快於預期的市場復甦速度。此方法要求業績優於2023年方能獲得目標金額。此外，根據短期激勵計劃的設計，如績效低於門檻績效水平，則與該等指標相關的獎金將不予支付，而達成或高於最高績效水平的績效獎金則受最高支付上限的限制。

以下概述2024年團隊績效目標以及適用於列名高級管理人員的各項指標的權重。

本公司

團隊績效衡量指標	門檻	目標	最高	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長 ⁽¹⁾	3.0%	9.5%	18.0%	6.3%	76%	50%	38%
同店銷售額增長	0.0%	2.0%	4.0%	(2.8)%	—	20%	—
系統淨新增門店	1,450	1,700	2,190	1,751	110%	20%	22%
活躍會員消費指數 ⁽²⁾	—	—	—	—	—	10%	6%
公司團隊系數結果							66%

肯德基

團隊績效衡量指標	門檻	目標	最高	實際業績	績效 達標評分	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長 ⁽¹⁾	4.0%	8.0%	15.0%	1.5%	—	50%	—
同店銷售額增長	0.0%	2.0%	4.0%	(2.0)%	—	20%	—
系統淨新增門店	1,090	1,230	1,500	1,352	145%	20%	29%
活躍會員消費指數 ⁽²⁾	5.0%	9.0%	13.0%	6.7%	71%	10%	7%
肯德基團隊系數結果							36%

必勝客

團隊績效衡量指標	門檻	目標	最高	實際業績	績效達標 評分	權重	最終 團隊績效
經調整經營利潤增長 ⁽¹⁾	3.0%	12.0%	30.0%	10.6%	92%	50%	46%
同店銷售額增長	0.0%	2.0%	4.0%	(5.3)%	—	20%	—
系統淨新增門店	340	410	550	412	101%	20%	20%
活躍會員消費指數 ⁽²⁾	5.0%	9.0%	13.0%	1.3%	—	10%	—
必勝客團隊系數結果							66%

- (1) 經調整經營利潤增長作為一項團隊績效系數，為經營利潤增長作出調整，以排除特殊項目（即2023年為於2020年授出的一次性績效股票單位（「2020年合夥人績效股票單位」）確認的股權激勵費用），以及外幣換算的影響（不論正面或負面），因為我們認為外匯匯率變動可能導致經營利潤增長的呈現似乎優於或遜於業務業績表現。
- (2) 會員活躍度作為一項公司團隊績效系數，為肯德基及必勝客活躍會員消費指數的加權平均結果。肯德基及必勝客各自的活躍會員消費指數衡量的是會員銷售額的同比增長率衡量，不計及外幣換算的影響。
- (3) 汪先生及蒯先生以外的列名高級管理人員2024年團隊系數目標完全基於全公司績效。鑑於汪先生及蒯先生分別擔任肯德基總經理及必勝客總經理的角色，其2024年團隊系數目標乃基於全公司績效的25%及分別基於肯德基及必勝客績效的75%，以將其短期激勵的大部分直接與其責任範圍掛鉤。

如上文所述，本公司、肯德基及必勝客的團隊系數分別達成66%、36%及66%。

薪酬委員會對本公司整體及各品牌的表現進行整體評估。薪酬委員會指出，本公司於2023年9月制定其2024年度經營計劃，反映了當時對前景的積極展望。於2024年初，薪酬委員會批准了2024年短期激勵計劃項下的激勵目標，該等目標與本公司的策略規劃緊密一致，並反映了對績效導向的薪酬的明確關注。該等目標旨在積極推動突破性績效並支持長期股東價值創造。於2024年，本公司經歷了充滿挑戰且不斷變化的市場環境，這主要導致我們於短期激勵計劃項下的支付金額低於目標金額。如「執行摘要 — 2024年業績亮點」一節所述，該業務受到中國餐飲業增長放緩以及愈來愈多重視性價比的消費者的影響。儘管面臨挑戰，自2024年第二季度開始，本公司同店銷售指數環比提升，並且於2024年第四季度，本公司連續第八個季度實現同店交易量正增長，顯示了本公司業務的強勁和韌性。

尤其是對於肯德基而言，薪酬委員會指出，肯德基在2024年持續表現強勁，系統銷售額同比增長6%（不計及外幣換算的影響），表現優於同期中國餐飲業約5%的收入增長率。剔除影響可比性的項目（包括額外的增值稅加計抵減、去年自業主及政府機構收到的COVID-19相關臨時補貼）以及外幣換算的影響後，肯德基的經調整經營利潤同比增長6%。肯德基2024年的其他主要業績亮點包括下列各項：

- 肯德基於2024年創下淨新增門店1,352家的紀錄，覆蓋中國2,200多個城市。
- 肯德基外賣銷售額同比增長16%，延續了本公司過去十年來持續的年度雙位數增長勢頭，該增長乃透過調整外賣費及推出更多平價產品來滿足增量消費者需求而實現。

- 肯德基持續在創新方面表現出色，從產品組合及效率措施至門店及商業模式均有所體現，以拉動銷售額及利潤增長，並發掘更多商機。例如，肯德基旗艦品類原味雞及秘汁全雞的產品創新使這些品類的銷售額與2023年相比實現雙位數增長。肯德基亦將其肯悅咖啡模式由2023年的約50家擴張至約700家，從而推動額外的銷售額及利潤增長。

基於上述因素，且鑑於肯德基是我們的主要增長引擎及利潤貢獻者，薪酬委員會認為肯德基團隊系數36%的公式化結果無法反映肯德基在2024年的成就。

為適當表彰肯德基的表現及對本公司整體業績的貢獻，包括有關2024年公司團隊系數方面的成就，薪酬委員會批准對2024年短期激勵計劃的所有肯德基參與者（包括肯德基總經理汪先生）的團隊係數結果進行調整，以提高支付係數水平，使其與本公司整體的團隊係數水平相當。經此次調整後，肯德基團隊系數提高至66%，仍低於目標水平，但表彰了肯德基參與者對本公司整體績效的重大貢獻。由於汪先生的團隊系數乃基於全公司績效的25%及肯德基績效的75%，經此次調整後，汪先生的2024年團隊系數由43.5%提高至66%，其於2024年短期激勵計劃項下的支付金額增由310,668美元增加160,691美元至471,359美元。

薪酬委員會認為，作出此項調整，以表彰卓越的業績表現、支持人才留任、維持肯德基的發展勢頭以及在保持高水平績效薪酬的同時專注於下一階段增長的重要性，乃適當且符合本公司的最佳利益。

個人績效系數

於2024年年初，薪酬委員會批准將用於釐定首席執行官個人績效系數的績效目標並就首席執行官為其他列名高級管理人員建議的績效目標提供意見。作為本公司年度績效評估流程的一環，於聽取薪酬委員會的意見及與各列名高級管理人員討論後，首席執行官制定來年列名高級管理人員的績效目標。2024年績效目標是評估列名高級管理人員整體績效的框架。在此設計下，採用個人績效系數為本公司提供了一定程度的靈活性，以表彰績效並獎勵對支持創造長期價值的戰略業務計劃及組織能力的貢獻。

在設定個人績效目標時，我們使用被視為與本公司營運指標相關的其他因素。個人績效因素目標的設計旨在具有挑戰性，並與個人所擔任的相關角色及職責保持一致，從而在全公司培養紀律嚴明的以績效為驅動力的文化。

用於確定2024年個人績效系數的年度績效目標屬於以下績效範疇：

- 促進創造長期股東價值；
- 加快品牌增長；
- 增強業務韌性；

- 拓展策略性護城河；及
- 推動環境、社會及管治及其他戰略舉措。

根據各績效目標類別，各列名高級管理人員設有多個相關預先制定的目標且可根據該等目標對列名高級管理人員的績效進行評估，以釐定列名高級管理人員是否已實現整體績效目標。上述評估為首席執行官向薪酬委員會提供有關其他列名高級管理人員個人績效系數的推薦建議提供基準。薪酬委員會隨後與首席執行官會面，討論首席執行官的推薦建議，並於行政會議上單獨會面，決定列名高級管理人員(首席執行官除外)的個人績效系數。薪酬委員會於釐定首席執行官的個人績效系數時應用類似因素。薪酬委員會於行政會議上會面，以討論首席執行官的個人績效，隨後諮詢其他獨立董事會成員，共同決定首席執行官的個人績效系數。

2024年首席執行官績效評估

儘管中國市場環境充滿挑戰，本公司在2024年仍實現強勁的財務及營運業績，創下多項公司記錄。該等紀錄包括淨新增門店數量、總收入、經調整經營利潤及每股攤薄盈利。此外，本公司的一年期股東總回報為21%³，在MSCI中國非必需消費品指數成分股中排名約第62分位，在標準普爾500非必需消費品指數成分股中排名約第55分位。詳情請參閱「執行摘要 — 2024年業績亮點」。儘管2024年短期激勵計劃項下低於目標的支付金額未能充分反映本公司在充滿挑戰的營運環境中的強勁表現，我們的董事會持續認可屈女士在領導團隊應對該等挑戰、增強本公司韌性及戰略執行力方面卓越的領導能力。

以下是薪酬委員會在釐定其個人績效因素時考慮的屈女士2024年的若干績效亮點。

³ 股東總回報乃根據績效期間開始及結束(包括當日)前20個交易日的平均收市價計算，並假設股息作再投資。



屈翠容
首席執行官

2024年個人績效系數
130%

關鍵績效	目標	成就	評估
推動業務增長及股東價值創造	增加股東資本回報	- 將2024年至2026年計劃向股東回報的資本由30億美元增加至45億美元 - 創下全年向股東回報資本15億美元的紀錄	超額完成
	推動「RGM」策略，更強調增長（「RGM 2.0」），目標是同店銷售額增長2.0%（不計及外幣換算的影響）、經調整經營利增長9.5%（不計及外幣換算的影響）、1,700家淨新增門店	- 系統總銷售額同比增長5%（不計及外幣換算的影響），主要得益於7%的淨新增門店的貢獻 - 同店銷售額達去年水平的97% - 經調整經營利潤同比增長6%（不計及外幣換算的影響） - 創下淨新增門店1,751家的紀錄，門店總數增加12%	落後目標
加速增長	整體 - 加強食品創新 - 創新門店模式	整體 - 推出約600款新品或升級產品，較上年增加約20% - 創新突破性商業模式，例如肯悅咖啡及必勝客WOW，以拓展空白市場並觸達更多消費者	超額完成
	肯德基 - 推動系統銷售額增長**%，加速門店擴張以實現1,230家淨新增門店 - 創新菜單項目，包括經典產品及全新產品 - 推動外賣增長 - 推動以咖啡作為增長動力，於2024年底實現300家肯悅咖啡	肯德基 - 實現系統銷售額增長6%（不計及外幣換算的影響），超過同期中國餐飲業的收入增長率。於2024年創下淨新增門店1,352家的紀錄 - 為肯德基旗艦品類原味雞及秘汁全雞開發創新產品，實現雙位數銷售增長 - 外賣銷售額同比增長16%，佔肯德基的公司餐廳收入約40%，吸引了更多小額訂單，並在第三方外送平台上贏得了更大的市場份額 - 實現肯德基咖啡銷量增長30% - 突破性商業模式肯悅咖啡由2023年的約50家擴張至700家，推動額外的銷售額及利潤增長	整體超額完成



關鍵績效	目標	成就	評估
拓展策略性 護城河 	加強數字化及供應鏈	- 加倍努力推行數字化，利用生成式人工智能等技術來提升顧客體驗及效率 - 加速推進中央廚房、上游協作等重點計劃，鞏固供應鏈策略優勢	超額完成
	加強會員計劃，將活躍會員人數增加至**百萬以上	肯德基及必勝客的會員總數增長至超過5.25億，同比增長11%，會員銷售額約佔肯德基和必勝客系統銷售總額的65%	大幅超額完成
推動環境、社會 及管治舉措 	實現275,000兆瓦時的再生能源使用量，包括我們的自營業務及與我們業務相關的供應商設施	於2024年實現超過308,000兆瓦時的再生能源使用量，包括透過vPPA（虛擬購電協議）及DPV（分佈式光伏）於自營業務使用超過38,000兆瓦時的電量，以及於與我們業務相關的供應商設施使用超過270,000兆瓦時的電量	超額完成
	目標是於2024年底前將食物銀行計劃推至120多個城市的1,000家餐廳	將食物銀行的覆蓋範圍擴大至150多個城市的約1,000家餐廳，並於2024年新增覆蓋170多家門店	達標
	將餐廳經理流動率維持在約9%	將餐廳經理流動率維持在9.7%	達標

** 代表本公司不披露若干目標的具體內容，原因是該等信息可能是競爭敏感信息。該等目標的設計雖然具有挑戰性，但仍可通過強勁的管理層表現實現。

下表載列首席執行官的最終短期激勵支付金額：

2024年 目標短期激勵 機會（現金獎金） （美元）	2024年 團隊系數	2024年 個人績效系數	2024年 最終短期激勵 支付金額 （現金獎金） （美元）
2,850,000	66%	130%	2,445,300

2024年其他列名高級管理人員績效評估

於2024年，我們的列名高級管理人員團隊仍然致力於為股東創造長期價值，同時努力實現我們的財務及營運目標。委員會認為，高級管理人員團隊的整體表現對於2024年的眾多成就至關重要，因此認可該團隊在本年度的出色表現。釐定其他各列名高級管理人員的個人績效因素的方式與釐定首席執行官個人績效因素時所使用的嚴謹審核方法相似。根據首席執行官對其他各列名高級管理人員的個人績效因素的建議，委員會就相關預先制定的目標審閱及討論其他各列名高級管理人員的績效。以下是薪酬委員會在釐定個人績效因素時指出的其他各列名高級管理人員2024年的若干績效亮點。



丁曉*

首席財務官

(自2025年3月起)

代理首席財務官

(自2024年10月至
2025年3月)



汪濤

肯德基總經理



蒯俊

必勝客總經理



張雷

首席資訊技術官



楊家威

前首席財務官

(任職至2024年9月)

高級顧問

(自2024年10月至
2025年2月)

- 在推動第四季度強勁的財務業績方面發揮重要作用，包括系統銷售額增長達4% (不計及外幣換算的影響)，表現優於中國餐飲業第四季度約3%的收入增長
- 第四季度核心經營利潤**同比增長35%，實現2024年核心經營利潤同比增長12% (不計及外幣換算的影響)
- 於制定2024年至2026年期間股東回報由30億美元增加至45億美元計劃方面發揮關鍵作用
- 推動肯德基系統銷售額增長6% (不計及外幣換算的影響) 及核心經營利潤**增長6% (不計及外幣換算的影響)
- 肯德基淨新增門店1,352家，創歷史新高，門店總數達11,648家
- 外賣銷售額增長16%，佔肯德基公司餐廳收入的約40%
- 為肯德基旗艦品類原味雞及秘汁全雞開發創新產
- 推動必勝客系統銷售額增長2% (不計及外幣換算的影響) 及核心經營利潤**增長19% (不計及外幣換算的影響)
- 必勝客淨新增門店412家，創歷史新高，門店總數達3,724家
- 透過擴大價格帶及豐富菜單，繼續將必勝客轉變為更大眾化的品牌
- 開發必勝客WOW模式，自其推出起計7個月內門店數量突破200家，擴大潛在市場
- 建立完善的數據管理體系，打造一體化數據生態
- 進一步增強應用程序的客戶體驗並擴大渠道覆蓋範圍，推動2024年的數字訂單收入達96億美元
- 實施完善的數據安全合規框架，確保遵守嚴格的監管要求
- 率先利用數字化平台推動會員銷售，會員銷售額
- 截至2024年9月30日止九個月，核心經營利潤**增長10% (不計及外幣換算的影響)
- 持續調整成本結構，截至2024年9月30日止九個月，核心經營利潤率增長50個基點
- 截至2024年9月30日止九個月，於為股東實現

• 加強與利益相關方(包括資本市場)的溝通 • 透過戰略投資與主要供應商建立長期合作關係，增強戰略護城河 • 帶動Lavazza咖啡店及零售業務的雙重增長引擎，並實現零售業務的盈利	• 品，實現雙位數銷售增長 • 將肯悅咖啡由2023年的約50家擴展至2024年的約700家，推動額外的銷售額和利潤的增長 • 先進的ESG舉措，專注於食物銀行及社區支持	• 推出漢堡品類，第四季度銷售佔比達到低個位數 • 利用必勝客的專業知識賦能新興品牌探索增長機遇	• 約佔肯德基和必勝客系統銷售總額的65% • 引領技術舉措，包括利用生成式人工智能(Gen AI)，以提升客戶體驗和營運效率	• 12.4億美元的資本回報方面發揮了重要作用 • 於其擔任顧問期間，支持代理首席財務官的平穩過渡
135%	140%	135%	120%	100%

* 此外，丁先生擔任本公司首席投資官直至2025年3月，並擔任本公司的Lavazza合資公司總經理直至2024年12月。

** 有關根據美國公認會計準則報告的最直接可比財務計量指標與核心經營利潤的調節細節，請參閱本公司截至2024年12月31日止年度10-K表格年度報告。

下表載列除首席執行官以外其他列名高級管理人員的最終短期激勵支付金額：

姓名	2024年 目標短期 激勵機會 (現金獎金) (美元)	2024年 團隊系數	2024年 個人績效系數	2024年 最終短期激勵 支付金額 (現金獎金) (美元)
丁先生.....	382,597	66%	135%	340,894
汪先生.....	510,129	66%	140%	471,359
蒯先生.....	441,639	66%	135%	393,501
張女士.....	414,905	66%	120%	328,605
楊先生.....	840,000	66%	100%	484,722 ⁽¹⁾

(1) 楊先生的最終短期激勵支付金額乃基於2024年實際向彼支付的735,000美元基本薪金計算，反映其首席財務官轉換導致的薪酬變動(如下文所述)。

長期股權激勵(LTI)

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

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

2024年長期股權激勵獎勵

於2024年初，薪酬委員會批准了列名高級管理人員年度長期股權激勵獎勵的授予價值，該價值相較2023年保持不變，惟汪先生及蒯先生的長期股權激勵授予價值分別增加7.7%及5.0%，該變化基於市場競爭力考量及薪酬委員會獨立薪酬顧問的建議作出。如下所載：

姓名	2024年 長期股權激勵的 授予價值 (美元)
屈女士.....	10,000,000
丁先生.....	700,000
汪先生.....	1,400,000
蒯先生.....	1,050,000
張女士.....	700,000
楊先生.....	2,500,000

2024年，薪酬委員會以績效股票單位及限制性股票單位的形式授予長期股權激勵獎勵，權重分別為50%及50%。本公司的長期股權激勵計劃仍然完全「基於風險」，因為獎勵的價值會根據我們的股價表現而出現波動，並且50%的長期股權激勵獎勵乃以與實現預先設定的績效目標掛鉤的股權的形式授予。下表載列2024年授予列名高級管理人員的績效股票單位及限制性股票單位詳情。

績效股票單位

- 績效期：2024年1月1日至2026年12月31日

- 績效衡量指標、權重及歸屬計劃表：

績效衡量指標	權重	門檻 (40% 支付比率)	目標 (100% 支付比率)	最高 (200% 支付比率)
相對股東總回報百分位排名 ⁽¹⁾				
— 相對於MSCI中國非必需消費品指數成分股	30%	25 th	55 th	85 th
— 相對於標準普爾500非必需消費品指數成分股	15%	25 th	55 th	85 th
系統銷售額增長(3年複合年增長率)	25%	6%	9%	14%
投資資本回報率(2026年) ⁽²⁾	20%	15%	20%	25%
環境、社會及管治：營養(3年累計減少噸數) ⁽³⁾				
— 減鹽	5%	175	234	330
— 減糖	5%	1,200	1,500	2,100

- (1) 薪酬委員會選擇MSCI中國非必需消費品指數，以加強基準組在市值及收入方面的行業相關性及規模可比性。儘管我們不在美國經營餐廳，薪酬委員會選擇標準普爾500非必需消費品指數作為額外相對股東總回報基準組，為我們的相對股東總回報表現提供額外參考。股東總回報乃根據績效期間開始及結束(包括當日)前20個交易日的平均收市價計算，並假設股息作再投資。倘本公司的股東總回報績效為負，則相對股東總回報計量的支付金額以目標金額為限。
- (2) 經考慮本公司的策略重點及股東反饋表示希望將資本效率衡量標準納入長期股權激勵計劃，薪酬委員會增加了投資資本回報率指標，以激勵管理層專注於長期回報的投資，並對投資績效負責。投資資本回報率乃按本公司稅後經營利潤淨額除以本公司平均投資資本計算。就計算投資資本回報率而言，稅後經營利潤淨額指本公司經調整稅後經營利潤，進一步調整以加回經營租賃的隱含利息開支，並減去截至2026年12月31日止財政年度的應佔非控股權益淨利潤。就計算投資資本回報率而言，平均投資資本指本公司股東權益、短期及長期借款、經營租賃負債的總餘額減去現金及現金等價物、短期投資、長期銀行存款及票據，截至2025年及2026年12月31日的平均值。
- (3) 薪酬委員會選擇與減鹽減糖有關的目標，以回應對餐飲公司在營養議題上的日益關注，並且所選擇的指標與我們在營養方面的公開承諾一致。

限制性股票單位

- 從授予日期一週年開始，分三年等額歸屬，受限於需在適用的歸屬日期之前繼續受僱。
- 支持本公司提供具有市場競爭力薪酬的薪酬理念，以吸引及留任高級管理人才。
- 限制性股票單位獎勵的三年歸屬期限與績效股票單位獎勵的績效期限相匹配。

高級管理人員薪酬計劃的其他組成部分

同全體本公司員工一樣，本公司高級管理人員亦獲得若干僱傭福利。我們認為我們提供的福利為留任各層級員工的重要部分。我們的福利旨在保障免遭健康及收入潛力方面無法預料的災難性損失，並提供保存及積累資產作退休之用的一種方式。

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

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

本公司亦擁有高級管理人員離職補償計劃，向薪酬委員會選定參與計劃且根據計劃經歷合資格終止僱傭的本公司及其聯屬公司若干主要管理僱員（包括各列名高級管理人員）提供離職補償福利。高級管理人員離職補償計劃有助於招聘及留任，並促進繼任計劃順利實施，同時向非自願終止僱傭的高級管理人員提供短期過渡薪酬。款項的支付以高級管理人員簽立以公司為受益人的不追索同意書及遵守限制性契諾為條件。控制權變更離職補償計劃及高級管理人員離職補償計劃的條款乃經考慮市場數據及獨立薪酬顧問的意見後釐定。有關本公司尚未行使的股權授予的授予協議亦規定倘發生若干合資格終止僱傭，則按比例歸屬。有關截至2024年12月31日就終止僱傭或控制權變更應付予每名留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。

首席財務官過渡。由於楊先生從本公司辭任，彼與本公司簽訂了過渡及顧問協議（「**過渡協議**」），根據過渡協議，楊先生擔任本公司的首席財務官至2024年9月30日，並且自2024年10月1日至2025年2月28日（「**過渡期**」），楊先生繼續受聘於本公司，向首席執行官提供諮詢服務，於過渡期內，每月基本薪金為35,000美元，服務時間為每月80個小時。此外，基於彼在2024年12月31日之前繼續為本公司服務，楊先生有權根據2024年短期激勵計劃獲得現金獎金，支付金額根據2024年向其實際支付的基本薪金、2024年實際個人績效系數及

團隊系數結果確定。楊先生未歸屬的股權獎勵亦於過渡期內繼續歸屬。根據獎勵協議的條款，楊先生自僱傭截止之日起計擁有90日行使其已歸屬的股票增值權，所有仍未歸屬的股權獎勵(包括2022年Lavazza員工股權計劃授予)於其過渡期結束時離職後被沒收。根據過渡協議的條款，楊先生不會收到任何與離職有關的現金離職補償，除了相當於彼在過渡協議生效日期前12個月平均每月基本薪金五倍的一次性金額外(反映中國法律對合理對價的法定離職補償要求)，以換取彼同意僱傭關係終止後受不競爭契諾的約束。楊先生亦同意受有關不招攬、不貶低和不披露的契約的約束。倘楊先生違反及／或未能遵守過渡協議中的不競爭或不招攬條款，其將須向本公司支付該法定遣散費三倍的違約金。

丁先生獲委任為代理首席財務官，自2024年10月1日起生效，薪酬委員會批准彼擔任該職務期間每月向其支付6,560美元的額外現金津貼。丁先生獲委任為首席財務官，自2025年3月6日起生效。

醫療、牙科及人壽保險以及傷殘保障。本公司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團體保險福利。

津貼。本公司的高級管理人員薪酬計劃可能與我們的美國同行公司有所不同，以反映中國市場競爭激烈。由於本公司的高級管理人員薪酬計劃旨在吸引、留任及激勵符合本公司特性所需的具備特定技能的合適人才，本公司正在過渡到為其領導團隊提供一個以報銷方式為主的靈活福利計劃。靈活福利計劃允許列名高級管理人員選擇適合其人生階段及個人需求的福利，其可能因年齡及家庭規模等因素而異。2024年，每名留任列名高級管理人員均有資格獲得年度靈活福利，金額上限為人民幣400,000元或55,570美元(屈女士為人民幣500,000元或69,462美元)，外加年度基本薪金的5%，可用於住房及生活設施費用、探親假費用、差旅費、教育費用、財務規劃、家居安防以及健康和保健福利。在靈活福利計劃的上限預算之內，根據列名高級管理人員的選擇，相當於其在高級管理人員靈活福利計劃項下年度基本薪金的5%的金額可以遞延支付，並於離職時向其支付。2024年，蒯先生及張女士選擇將其年度基本薪金的5%遞延至未來支付，汪先生選擇自2024年8月起按比例將其年度基本薪金的5%遞延至未來支付。

此外，每名留任列名高級管理人員均有資格獲得上限為人民幣200,000元或27,785美元(屈女士為人民幣300,000元或41,677美元)的子女教育津貼，並可獲得人民幣150,000元或20,839美元(屈女士為人民幣180,000元或25,006美元)的交通津貼。

有關列名高級管理人員於2024年收取的津貼詳情，請參閱本薪酬討論與分析內的「2024年所有其他薪酬表」。

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，向若干管理人員提供退休福利。根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，管理人員可作出個人供款，而本公司提供由公司出資的參與管理人員基本薪酬的10%的供款。於2024年，屈女士、丁先生及楊先生均為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，且各列名高級管理人員皆獲公司出資的供款。

YUM遺留的稅收平衡福利。我們自YUM分拆前，我們的前任母公司向屈女士提供稅收平衡福利，作為彼薪酬的一部分。該等稅收平衡福利指與前母公司訂立的遺留安排，旨在從納稅義務的角度將屈女士置於與居住國相同的位置。分拆後，薪酬委員會逐步取消列名高級管理人員的稅收平衡福利（根據遺留安排可繼續獲得的若干福利除外）。儘管這是分拆前達成的遺留安排，惟此類安排的薪酬將反映為對本公司提供服務的薪酬，並將作為薪酬納入適用年度的報酬概要表中。

過往授予的績效股票單位的支付結果

2022年年度績效股票單位支付結果

2024年是本公司2023年委託投票說明書中披露的2022年年度績效股票單位獎勵（「**2022年年度績效股票單位**」）的2022年至2024年績效期間的最終年度。根據2022年年度績效股票單位計劃，績效股票單位將於2022年1月1日至2024年12月31日三年績效期間根據持續服務及有關相對股東總回報的績效目標的實現情況，以普通股的形式結算。根據業績，2022年年度績效股票單位授予目標股份數量的歸屬範圍可介乎0%至200%，而倘本公司的絕對股東總回報績效於績效期內為負，則將最高按目標值歸屬。

下表載列2022年年度績效股票單位授予的門檻、目標及最高達成水平及實際業績：

績效衡量指標	門檻 (40% 支付金額)	目標 (100% 支付金額)	最高 (200% 支付金額)	實際業績	績效達標 評分	權重	最終 團隊績效
相對股東總回報 百分位排名 ⁽¹⁾	25 th	55 th	85 th	75.71 th	169.03%	100%	169.03%

(1) 相對股東總回報按本公司相對於MSCI中國指數的成分股取得的股東總回報成績衡量。股東總回報乃根據績效期間開始及結束（包括當日）前20個交易日的平均收市價計算，並假設股息作再投資。

根據本公司的績效與預先設立的績效目標相比，薪酬委員會確認支付水平為目標的169.03%。

如何作出薪酬決策

高級管理人員薪酬理念

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

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

薪酬委員會的角色

薪酬委員會審閱及批准與首席執行官及其他高級管理人員薪酬相關的目標及目的、設定每名高級管理人員的薪酬水平，並作為委員會或與其他獨立董事會成員共同釐定並批准首席執行官的薪酬水平。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2024年的薪酬委員會會議，以促成及理解薪酬委員會對高級管理人員薪酬進行的監督及決策。首席執行官、首席財務官、首席人力資源官及首席法務官並不會出席與他們本身薪酬有關的部分。薪酬委員會定期在管理層不出席的情況下舉行行政會議。薪酬委員會亦持續就評估及設立高級管理人員薪酬計劃的要素與其獨立薪酬顧問、首席執行官及首席人力資源官進行對話。

獨立薪酬顧問的角色

薪酬委員會就有關列名高級管理人員2024年目標薪酬水平的合理性和競爭性、高級管理人員薪酬計劃和政策的設計以及薪酬相關治理項目，包括機構股東及其顧問的政策情況向其獨立薪酬顧問美世(香港)有限公司(「美世」)尋求諮詢及意見。美世出席了所有委員會會議，包括沒有管理層參與的行政會議，並根據委員會的要求處理了各種其他事項。薪酬委員會已根據紐交所規則及美國證交會具體列舉的六大利益衝突因素

評估美世的獨立性，且本公司認為，美世為薪酬委員會工作不會引發任何利益衝突。薪酬委員會每年審閱其與美世的關係，並釐定是否續聘。只有薪酬委員會有權批准其薪酬顧問提供的服務，或終止其獨立薪酬顧問的服務。

高級管理人員薪酬同行公司

我們高級管理人員薪酬計劃的其中一個主要目標是通過提供合理且具有競爭力的薪酬激勵及保留合適人才，其反映了我們的業務及經營所在的地理位置。我們使用了一組由上市公司組成的同行公司群體來評估我們整體薪酬計劃不同組成部分的水平，以評估其是否保持競爭力，並評估我們的年度及長期激勵計劃的設計及架構。

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

於2023年9月，薪酬委員會經討論決定保留用於評估2023年薪酬決策的由17家美國公司及9家非美國公司組成的相同同行公司，並重新批准以下同行公司以評估2024年薪酬。於批准時，百勝中國的市值及收入在同行公司中分別排名第55分位及40分位。

2024年高級管理人員薪酬同行公司

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

就除首席執行官以外的高級管理人員而言，我們使用2024年同行公司的數據，並補充了美世在中國、中國香港和美國開展的三次高級管理人員薪酬調研中的綜合數據，並對規模進行調整以反映本公司收入。該調研信息為我們提供有關經營及爭奪高級管理人才的地區薪酬水平的更廣泛資料。於2024年，薪酬委員會審閱總結了同行公司的第25、50及75分位的薪酬水平及(倘適用)與列名高級管理人員相當的職位的調研數據

的報告。此報告將每名列名高級管理人員的目標及實際總現金薪酬(基本薪金及年度激勵)以及直接總薪酬(基本薪金加年度激勵加長期激勵)與該等基準進行比較。薪酬委員會亦審閱了包括全面薪酬、福利及股票所有權詳情的詳細記錄表，並將首席執行官已實現的直接薪酬總額及可實現的股權與同行公司進行比較。薪酬委員會在作出薪酬決定時考慮了該等信息以及上述同行公司數據。

於2024年11月，在與美世諮詢後，經計及地理組合和規模可比性等因素，薪酬委員會修改了本公司的薪酬同行公司，並決定移除五家美國公司和四家非美國公司，並增加四家非美國公司。由於該等調整，用於評估2025年薪酬決策的薪酬同行公司由12家美國公司及9家非美國公司組成，如下表所示。



競爭定位

於2024年初，薪酬委員會將「高級管理人員薪酬同行公司」數據視作確定各列名高級管理人員的基本薪金及年度和長期激勵機會的目標薪酬水平的參考框架。薪酬委員會已就獨立薪酬顧問提供的市場數據進行了一致及嚴格的審閱，並設定了較市場數據具備競爭力的目標直接薪酬總額，同時考慮內部薪酬公平性、各高級管理人員的經驗、領導力影響及對我們策略及使命的重要性，以及競爭性聘委及留任壓力。

薪酬政策

薪酬追回政策

根據本公司的薪酬追回政策，以及《多德—弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》第954條以及相關紐交所上市規則的要求，倘本公司的財務報表因嚴重違反證券法項下的任何財務報告規定而出現任何重述，則薪酬委員會將追回或取消因達致根據重述業績原本不會達到的績效目標而授出予現任或前任高級管理人員的任何績效授予。本公司的追回權適用於現任或前任高級管理人員在緊接本公司被要求擬備重述日期之前三個

最近完整財政年度內(「**追回期**」)獲得的任何績效授予。根據此政策的條款,「績效獎勵」指全部或部分基於財務報告指標的業績而授予、獲取或歸屬的任何現金或股權獎勵。此外,本公司的薪酬追回政策規定,倘現任或前任非高級管理人員的不當行為完全或部分導致了重述,且倘不追回或取消則導致其不公平獲利,則薪酬委員會可追回或取消在追回期內收到的任何績效獎勵。

股權獎勵授予政策

本公司的股權獎勵授予政策訂明股權授予的若干程序,包括訂明年度及非週期授予的預定日期及明確本公司將不會為了即將作出的股權授予而故意加快或延遲公開發佈重大資料。一般而言,年度股權授予於本公司公開披露其於上一財政年度業績後兩個營業日當日生效。與往年相同,根據本公司的股權獎勵授予政策,向我們的列名高級管理人員授予年度股權獎勵的日期為2024年2月宣佈2023年的財務業績後。本公司並無根據重大非公開資料的發佈安排其股權授予,亦無根據股權授予日期安排重大非公開資料的發佈時間。

持股指引及保留政策

為使高級管理人員的努力與股東的長期利益保持一致,並強化他們對本公司長期目標的承諾,薪酬委員會設立適用於第16條高級職員及我們領導團隊所有成員的持股及保留政策。根據持股及保留政策,高級管理人員須自委任日期起計五年期間達到規定的所有權水平。倘管理人員並未於五年後達到該指引的要求,則在滿五年期這一年的12月31日之前,管理人員須保留至少50%的歸屬或行使股權授予產生的除稅後股份。倘該指引在有關日期前未實現,高級管理人員將須保留100%的歸屬或行使股權授予產生的除稅後股份,直至達到該指引的要求為止。

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

列名高級管理人員	作為年度基本薪金倍數的股票所有權要求
首席執行官	6倍
首席財務官	3倍
肯德基總經理	2倍
必勝客總經理	2倍
首席信息技術官	2倍

計入指引的部分

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

不計入指引的部分

- ✗ 股票增值權(不論已歸屬與否)
- ✗ 尚未獲取的績效股份單位

本公司股票的對沖及抵押

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

薪酬委員會報告

薪酬委員會已與管理層審閱並討論了薪酬討論與分析。

根據與管理層的該等審閱及討論，薪酬委員會向董事會建議，薪酬討論與分析載入本委託投票說明書中，並以引述方式納入截至2024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：

張敏(主席)

Mikel A. Durham

Edouard Ettedgui

盧蓉

汪洋

2024年薪酬概要表

下表及腳註總結於2024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2023及2022財政年度列名高級管理人員獲授予、賺取或獲支付的薪酬總額。於2024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、另外三名截至2024年12月31日擔任高級管理人員且獲最高薪酬的人士，以及前首席財務官。

姓名及主要職位	年份	薪金 (美元)	獎金 (美元)	股票授予 (美元) ⁽¹⁾	期權/ 股票 增值權 授予 (美元)	非股權 激勵計劃 薪酬 (美元) ⁽²⁾	所有 其他薪酬 (美元) ⁽³⁾	總計 (美元) ⁽⁴⁾	經調整 總薪酬 (無遺留 稅款退還) (美元) ⁽⁵⁾
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
屈翠容.....	2024	1,425,000	—	10,000,081	—	2,445,300	351,696	14,222,077	14,222,077
首席執行官	2023	1,425,000	—	10,000,132	—	4,916,250	3,994,410	20,335,792	16,706,971
	2022	1,418,750	—	6,035,116	3,250,011	4,788,000	401,002	15,892,879	15,892,879
丁曉.....	2024	510,129 ⁽⁶⁾	—	700,088	—	340,894	172,312	1,723,423 ⁽⁷⁾	—
首席財務官									
汪濤.....	2024	566,810 ⁽⁶⁾	—	1,400,082	—	471,359	106,339	2,544,590	—
肯德基總經理	2023	565,360	—	1,300,132	—	1,047,221	99,679	3,012,392	—
蒯俊.....	2024	519,576 ⁽⁶⁾	—	1,050,085	—	393,501	133,782	2,096,944	—
必勝客總經理									
張雷.....	2024	518,631 ⁽⁶⁾	—	700,088	—	328,605	100,366	1,647,690	—
首席信息技術官									
楊家威.....	2024	735,000 ⁽⁸⁾	—	2,500,062	—	484,722	218,740	3,938,524	—
前首席財務官	2023	840,000	—	2,500,076	—	1,260,000	219,992	4,820,068	—
	2022	836,667	—	1,458,490	790,010	1,411,200	198,795	4,695,162	—

(1) 本欄中報告的2024年金額指授出予各列名高級管理人員的2024年年度績效股票單位及限制性股票單位於授出日期的公允價值，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。於授出日期限制性股票單位授出的公允價值按已授出限制性股票單位數目乘以於授出日期一股本公司普通股的收市價計算。就2024年年度績效股票單位而言，相對股東總回報績效指標的公允價值乃根據蒙特卡羅模擬模型的結果而定，而其他績效指標的公允價值乃基於我們普通股於授出日期的收市價以及授出績效股票單位數量。有關計算限制性股票單位和績效股票單位授出的授出日期公允價值所使用的相關假設的進一步討論，請參閱經審核財務報表附註13。假設將達到最高水準的績效條件，2024年年度績效股票單位於授出日期的最高價值如下：屈女士，7,750,063美元；丁先生，542,559美元；汪先生，1,085,062美元；蒯先生，813,850美元；張女士，542,559美元；及楊先生，1,937,587美元。

(2) 本欄中的金額反映年度獎金計劃下於適用財政年度績效期內所獲取的年度獎勵金額，於薪酬討論與分析的「短期激勵(STI)」詳述。

- (3) 本欄中的2024年金額於下文2024年所有其他薪酬表及該表格腳註中詳述。
- (4) 計入薪金、非股權激勵計劃薪酬及所有其他薪酬一欄的若干薪酬以人民幣或港元計值，分別使用匯率7.2及7.8兌換為美元。
- (5) 本欄中的金額是乃首席執行官的「總計」欄中減去遺留稅款退還計算得出。在我們從YUM分拆之前，我們的前母公司向屈女士提供稅收平衡福利，作為薪酬的一部分。這些稅收平衡福利指YUM在分拆之前提供的遺留福利，其目的是從稅收責任的角度將屈女士置於與如同其位於其居住國。分拆後，薪酬委員會逐步取消了列名高級管理人員的稅收平衡福利（根據遺留安排的若干原始福利除外）。於2023年，屈女士行使了2015年及2016年的股票增值權以及2017年的部分股票增值權。2023年薪酬概要表中報告的金額包括與屈女士行使2018年之前授予的股票增值權相關的360萬美元稅金補償。我們透過從「總計」欄中減去遺留的稅金補償額以提供此補充總計，因為我們認為其更好地反映薪酬委員會作出的薪酬決定，原因是根據原始稅金收取的薪酬指分拆前簽訂的遺留合約協議。此欄中所呈報的金額與根據薪酬概要表規則計算的「總計」欄中所呈報的金額不同，且不能取代該金額。根據2024年年底未行使的股權授予所示，屈女士持有80,197股2017年股票增值權股份，行使價為26.56美元，仍享有稅收平衡福利。於2025年3月6日，屈女士按每股49.30美元行使該等80,197股股票增值權股份。與有關已行使股票增值權股份相關的稅收平衡福利將於2025年薪酬概要表中列入並呈報。
- (6) 薪酬以人民幣計值，且基本薪金與2023年保持一致。所示基本薪金金額使用年內平均匯率折算為美元，即2024年為7.2，而2023年為7.08。
- (7) 丁先生於2025年3月獲委任為本公司首席財務官。該金額反映了丁先生於2024年因擔任本公司首席投資官及本公司Lavazza合資公司總經理而獲得的總薪酬，以及自2024年10月以來擔任本公司代理首席財務官的津貼。
- (8) 該金額指2024年實際向楊先生支付的基本薪金，反映了其首席財務官職責過渡期間薪酬的變化。

2024年所有其他薪酬表

下表及腳註總結於2024年薪酬概要表「所有其他薪酬」一欄所載於截至2024年12月31日止財政年度本公司列名高級管理人員獲授予、賺取或獲支付的薪酬及福利。

姓名	額外津貼及其他個人福利 (美元) ⁽¹⁾	公司對特定供款計劃供款 (美元) ⁽²⁾	其他 (美元) ⁽³⁾	總計 (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
屈女士.....	107,247	142,583	101,866	351,696
丁先生.....	48,346	51,690	72,276	172,312
汪先生.....	41,677	11,809	52,853	106,339
蒯先生.....	83,354	25,979	24,449	133,782
張女士.....	—	25,932	74,434	100,366
楊先生.....	88,831	73,585	56,324	218,740

- (1) 就屈女士而言，本欄中的金額指教育報銷(42,231美元)及住房成本補貼(65,016美元)；就蒯先生而言，本欄中的金額指教育報銷；以及就丁先生、汪先生及楊先生而言，本欄中的金額指住房成本補貼。該等金額根據直接支付予列名高級管理人員或服務提供商(倘適用)的金額估值。
- (2) 本欄指屈女士、丁先生及楊先生的百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的公司供款，以及汪先生、蒯先生及張女士於本公司靈活福利計劃項下的遞延薪酬金額。
- (3) 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美元或與(b)欄所示額外津貼及其他個人福利以及(d)欄所示列名高級管理人員其他福利總額的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、交通津貼及體檢費用等。於2024年，屈女士探親假報銷69,889美元及交通津貼25,006美元；丁先生獲得探親假報銷29,840美元及2024年10月至2024年12月擔任代理首席財務官期間獲得，代理首席財務官津貼合共19,130美元；以及楊先生獲得探親假報銷31,282美元。

2024年授出的計劃項下的授予

下表提供有關本公司列名高級管理人員於2024年參與的年度激勵計劃，包括於2024年根據本公司股東於2022年批准的2022年長期激勵計劃向本公司列名高級管理人員授出的績效股票單位及限制性股票單位。

								所有 其他期權／ 股票 期權／股票 期權及股票 股票、 期權及股票 期權			
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

- (1) 薪酬委員會於2024年1月25日批准列名高級管理人員2024年的薪酬方案，且董事會於2024年2月6日批准向首席執行官授予長期激勵，並以2024年2月8日作為授予日期。
- (2) (c)、(d)及(e)欄內的金額為基於2024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2024年績效支付的年度激勵薪酬授予的實際金額於2024年薪酬概要表「非股權激勵計劃薪酬」一欄中列示。楊先生的最終支付金額乃基於2024年實際向彼支付的735,000美元基本薪金計算，反映了其首席財務官職責轉換導致的薪酬變動。績效衡量方法、績效目標及目標授予比例於薪酬討論與分析中「短期激勵(STI)」闡述。
- (3) (i)欄內的金額為授予各列名高級管理人員的限制性股票單位數目。限制性股票單位將於授予日期的第一、二及三週年按相同比例分期歸屬，惟被授予以須於直至適用歸屬日期持續受僱。於歸屬期內，限制性股票單位將予以調整，以反映股息等值物累計，並將於相關股份歸屬時作為本公司額外股份分配。

- (4) 本欄中報告的2024年金額指授予各列名高級管理人員的2024年年度績效股票單位及限制性股票單位於授予日期的公允價值，其乃根據會計準則彙編第718號計算。就2024年年度績效股票單位而言，相對股東總回報績效指標的公允價值乃根據蒙特卡羅模擬模型的結果而定，而其他績效指標的公允價值乃基於我們普通股於授出日期的收市價以及授予績效股票單位數量。有關於計算限制性股票單位及績效股票單位於授予日期的公允價值的相關假設的進一步討論，請參閱本公司經審核財務報表附註13。
- (5) 本行列報及與(f)、(g)及(h)欄相關的數目為各列名高級管理人員於2024年年度績效股票單位歸屬後可收取的普通股股份門檻數目、目標數目及上限數目。於2024年2月8日授出予各列名高級管理人員的2024年年度績效股票單位授予將以普通股結算，惟須達成於2024年1月1日開始至2026年12月31日為止的績效期間與相對股東總回報、系統銷售額增長、投資資本回報率以及減鹽減糖相關的業績目標，且列名高級管理人員於績效期間的最後一日繼續受僱。「門檻」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位授予的40%，及「上限」一欄報告的數目指支付目標績效股票單位授予的200%。在績效期間內，目標績效股票單位將進行調整，以反映股息等值物的累計，股息等值物的數量將作出調整以反映基於績效的歸屬條件的達成水平，並將在相關股份歸屬的同時作為額外的公司股份進行分配。

2024年底未行使的股權授予

下表載列於2024年12月31日本公司列名高級管理人員持有的可行使及不可行使股票增值權、未歸屬限制性股票單位及未歸屬績效股票單位涵蓋的本公司股份數目。報告的限制性股票單位和績效股票單位金額包括股息等值物單位。2022年Lavazza員工股權計劃授予另行於下表2024年底未行使的2022年Lavazza員工股權計劃授予中列報。

姓名	授出日期	期權／股票增值權授予				股票授予			
		未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使	未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 ⁽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 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 數目 (#) ⁽⁴⁾	股權 激勵計劃 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 支付價值 (美元) ⁽⁵⁾
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
屈女士.....	2/10/2017	80,197	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	186,151	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	186,100	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	187,063	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	128,991	42,998 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	104,484	104,485 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	13,442 ⁽ⁱ⁾	647,493	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	55,357 ⁽ⁱⁱ⁾	2,666,530	66,063 ⁽ⁱ⁾	3,182,235
	2/8/2024	—	—	—	—	128,230 ^(iv)	6,176,825	114,193 ⁽ⁱⁱ⁾	5,500,677
丁先生.....	2/7/2020	11,224	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	10,320	3,440 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	8,841	8,841 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	1,138 ⁽ⁱ⁾	54,811	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	3,876 ⁽ⁱⁱ⁾	186,719	4,625 ⁽ⁱ⁾	222,773
	2/9/2023	—	—	—	—	6,611 ⁽ⁱⁱⁱ⁾	318,431	—	—
	2/8/2024	—	—	—	—	8,977 ^(iv)	432,413	7,995 ⁽ⁱⁱ⁾	385,097
汪先生.....	2/5/2016	14,513	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	11,550	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	6,942	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	10,479	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	6,438	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	9,030	3,010 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	7,234	7,234 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	931 ⁽ⁱ⁾	44,867	—	—
	5/5/2022	—	—	—	—	3,809 ^(v)	183,470	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	7,197 ⁽ⁱⁱ⁾	346,695	8,589 ⁽ⁱ⁾	413,743
	2/8/2024	—	—	—	—	17,953 ^(iv)	864,777	15,988 ⁽ⁱⁱ⁾	770,143

姓名	授出日期	期權／股票增值權授予				股票授予			
		未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 可行使	未行使 期權／ 股票增值權 相關 證券數目 (#) 不可行使 ⁽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 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 數目 (#) ⁽⁴⁾	股權 激勵計劃 授予： 尚未 賺取的 股份、 股票單位或 其他 權利的 市值或 支付價值 (美元) ⁽³⁾
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
蒯先生.....	2/5/2016	9,251	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	11/11/2016	12,212	—	26.98	11/11/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	11,178	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	13,313	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	13,400	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	17,959	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	15,049	5,017 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	12,056	12,056 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	1,552 ⁽ⁱ⁾	74,746	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	5,537 ⁽ⁱⁱ⁾	266,707	6,606 ⁽ⁱ⁾	318,235
	2/9/2023	—	—	—	—	1,653 ⁽ⁱⁱⁱ⁾	79,632	—	—
	2/8/2024	—	—	—	—	13,464 ^(iv)	648,571	11,992 ⁽ⁱⁱ⁾	577,645
張女士.....	2/5/2016	13,876	—	21.06	2/5/2026	—	—	—	—
	2/10/2017	20,492	—	26.56	2/10/2027	—	—	—	—
	2/9/2018	11,094	—	40.29	2/9/2028	—	—	—	—
	2/7/2019	11,166	—	41.66	2/7/2029	—	—	—	—
	2/7/2020	15,714	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	12,899	4,300 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	10,448	10,449 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	1,344 ⁽ⁱ⁾	64,755	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	3,876 ⁽ⁱⁱ⁾	186,719	4,625 ⁽ⁱ⁾	222,773
	2/9/2023	—	—	—	—	3,305 ⁽ⁱⁱⁱ⁾	159,215	—	—
	2/8/2024	—	—	—	—	8,977 ^(iv)	432,413	7,995 ⁽ⁱⁱ⁾	385,097
楊先生 ⁽⁵⁾	2/7/2020	44,896	—	42.71	2/7/2030	—	—	—	—
	2/5/2021	32,248	10,750 ⁽ⁱ⁾	57.39	2/5/2031	—	—	—	—
	2/10/2022	25,398	25,398 ⁽ⁱⁱ⁾	50.16	2/10/2032	3,267 ⁽ⁱ⁾	157,379	—	—
	2/9/2023	—	—	—	—	13,839 ⁽ⁱⁱ⁾	666,645	16,516 ⁽ⁱ⁾	795,584
	2/8/2024	—	—	—	—	32,057 ^(iv)	1,544,206	28,549 ⁽ⁱⁱ⁾	1,375,218

(1) 不可行使股票增值權的實際歸屬日期如下：

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

(2) 尚未歸屬的限制性股票單位的實際歸屬日期如下：

- (i) 二分之一的限制性股票單位已或將分別於2025年及2026年2月10日歸屬。
- (ii) 二分之一的限制性股票單位已或將分別於2025年及2026年2月9日歸屬。
- (iii) 二分之一的限制性股票單位已或將分別於2025年及2026年2月9日歸屬。
- (iv) 三分之一的限制性股票單位已或將分別於2025年、2026年及2027年2月8日歸屬。
- (v) 餘下的限制性股票單位將於2025年5月5日歸屬。

- (3) 每項獎勵的市場價值以該獎勵涵蓋的股份數目乘以48.17美元(本公司股份於2024年12月31日在紐交所的收市價)計算得出。
- (4) 本欄列報的授予指授出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2023年1月1日至2025年12月31日績效期間本公司達成相對股東總回報表現、商品成本通膨管理以及食品浪費和能源間接溫室氣體減排相關的績效目標進行歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟相關股權授予協議另有規定的合資格終止僱傭後除外。根據美國證交會披露規則，就該授予報告的數目已按目標估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2025年12月31日悉數歸屬。
 - (ii) 績效股票單位獎勵計劃基於2024年1月1日至2026年12月31日績效期間本公司達成相對股東總回報表現、系統銷售額增長、投資資本回報率及減鹽減糖相關的績效進行歸屬，條件是列名高級管理人員繼續受僱至績效期間最後一日，惟相關股權授予協議另有規定的合資格終止僱傭後除外。根據美國證交會披露規則，就該授予報告的數目已按目標估計報告。根據績效表現，該等績效股票單位將於2026年12月31日悉數歸屬。
- (5) 根據授予協議的條款，楊先生自最後受聘日期起計90天內可行使其已歸屬的股票增值權，而其所有餘下未歸屬的股權獎勵(包括2022年Lavazza員工股權計劃授予)於其離職時被沒收。

2024年底未行使的2022年Lavazza員工股權計劃授予

2022年間，列名高級管理人員根據本公司與Lavazza成立的合資公司(「**Lavazza合資公司**」)的股權計劃獲得一次性績效股票單位授予(「**2022年Lavazza員工股權計劃授予**」)。下表載列於2024年12月31日本公司列名高級管理人員持有的未歸屬2022年Lavazza員工股權計劃授予涵蓋的Lavazza合資公司股份數目。

姓名	授出日期	未歸屬的Lavazza 合資公司股份數目 (#) ⁽¹⁾	歸屬的Lavazza 合資公司股份的 公允價值 (美元) ⁽²⁾
(a)	(b)	(c)	(d)
屈女士.....	2/10/2022	1,000,000	1,110,000
丁先生.....	2/10/2022	500,000	555,000
汪先生.....	2/10/2022	400,000	444,000
蒯先生.....	2/10/2022	200,000	222,000
張女士.....	2/10/2022	350,000	388,500
楊先生.....	2/10/2022	200,000	222,000

- (1) 授出予列名高級管理人員的2022年Lavazza員工股權計劃授予受以績效為基礎的歸屬條件及發生清償事件(包括Lavazza合資公司進行首次公開發售)須於授出日期七年內發生所限。
- (2) 2022年Lavazza員工股權計劃授予的每股公允價值基於Lavazza合資公司截至2024年12月31日經外部估值的總企業價值，並考慮Lavazza股權計劃將予發行的潛在股份後按攤薄基準釐定。

2024年已行使的期權／股票增值權及已歸屬的股票

下表列示2024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。

姓名	期權／股票增值權授予		股票授予	
	於行使時 所獲得的 股份數目 (#)	於行使時 所變現的 價值 (美元)	於行使時 所獲得的 股份數目 (#)	於行使時 所變現的 價值 ⁽¹⁾ (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
屈女士.....	—	—	128,377	5,372,690
丁先生.....	—	—	21,019	817,823
汪先生.....	5,459	261,453	11,176	470,659
蒯先生.....	4,729	220,178	9,230	417,537
張女士.....	8,025	378,876	7,552	343,831
楊先生.....	—	—	49,180	1,952,637

(1) 包括2022年年度績效股票單位(及股息等值物單位)基於2022年至2024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2024年12月31日的收市價釐定。本金額亦包括限制性股票單位獎勵(及股息等值物單位)歸屬時獲得的股份數目，而於歸屬時所變現的價值乃基於本公司普通股於適用歸屬日期的收市價釐定。

不合資格遞延薪酬

本公司根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃，向本公司若干管理人員提供退休福利。根據此計劃，管理人員可能作出個人供款，且本公司撥資金額於2023年前介乎管理人員基本薪金的5%至10%的供款，而自2023年起則為10%。於2024年，屈女士、丁先生及楊先生為百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的參與者，各列名高級管理人員參與者亦獲得本公司提供的供款。參與者可將該計劃項下的賬戶結餘用於對彼等選擇的各類互惠基金的投資。此外，終止僱傭後，參與者將一次性收取一筆款項，金額相等於本公司供款的一定百分比(包括投資回報)。該百分比乃基於歸屬時間表釐定，在參與者完成至少三年任期後獲得30%的歸屬權益，並在每完成一個額外完整年度任期後獲得額外10%的歸屬利益，上限為100%。

根據本公司的高級管理人員靈活福利計劃，根據高級管理人員的選擇，高級管理人員靈活福利計劃項下金額相當於其年度基本薪金的5%可以遞延，並在離職時支付予高級管理人員。2024年，蒯先生及張女士選擇將其年基本薪金的5%遞延至未來支付，汪先生選擇自2024年8月起按比例遞延其年基本薪金的5%至未來支付。

2024年不合資格遞延薪酬表

下表提供有關已根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的條款由屈女士、丁先生及楊先生遞延的薪酬，以及根據本公司彈性福利計劃由汪先生、蒯先生及張女士遞延的薪酬。

姓名	最近 財政年度高級 管理人員供款 (美元)	最近 財政年度 註冊人供款 (美元) ⁽¹⁾	最近 財政年度 盈利總額 (美元) ⁽²⁾	提取／分派 總額 (美元)	最近 財政年度 未結餘總額 (美元) ⁽³⁾
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
屈女士.....	—	142,583	—	—	1,008,310
丁先生.....	—	51,690	—	—	178,876
汪先生.....	—	11,809	—	—	11,809
蒯先生.....	—	25,979	—	—	206,642
張女士.....	—	25,932	—	—	208,577
楊先生.....	—	73,585	—	—	279,918

- (1) 本欄所列金額反映(i)屈女士、丁先生及楊先生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；及(ii)汪先生、蒯先生及張女士在本公司靈活福利計劃項下選擇遞延薪酬金額作出的註冊人供款，並於2024年薪酬概要表中反映。
- (2) 根據香港數據隱私法案，百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的管理人披露百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的個人賬戶結餘受到限制，因此，本公司無法編製有關百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的盈利資料。根據百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃的條款，參與者可將其於百勝餐飲中國控股有限公司退休計劃項下的賬戶結餘用於對其選擇的各類互惠基金的投資。根據本公司的彈性福利計劃，遞延薪金的參與者結餘金額不計入利息或收入。
- (3) 本欄反映的金額為列名高級管理人員屈女士、丁先生及楊先生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(不包括投資回報)以及汪先生、蒯先生及張女士在本公司靈活福利計劃項下的遞延薪酬金額。金額以人民幣及港元計值，並分別按人民幣7.2元及7.8港元兌1美元的匯率換算為美元，以供披露。本欄金額包括過往於2023年及2022年薪酬概要表中「所有其他薪酬」欄中報告的以下金額(指本公司供款)：屈女士：2023年142,518美元，2022年141,897美元；及楊先生：2023年80,513美元，2022年41,840美元。

於僱傭終止或控制權變更時的潛在付款

在控制權並無變更時終止僱傭。如薪酬討論與分析所述，本公司擁有高級管理人員離職補償計劃，為並非基於過錯被本公司終止僱傭的列名高級管理人員，或根據中國法律出於任何法定理由被終止僱傭且根據中國法律享有遣散費的參與者(各自為「高級管理人員離職補償計劃合資格終止」)提供離職補償福利。倘屬高級管理人員離職補償計劃合資格終止，列名高級管理人員可獲得以下離職補償福利，代替與參與者訂立的

任何其他安排下的任何離職補償福利(包括但不限於限制性契諾函件協議及本公司的控制權變更離職補償計劃，惟倘屬控制權變更離職補償計劃項下的合資格終止，則以控制權變更離職補償計劃的條款為準)：

- 現金離職補償福利包括以下兩者中的較高者：(i)中國法律下的法定應付遣散費及相等於參與者於高級管理人員離職補償計劃合資格終止前12個月的平均月薪的五倍的金額總和(作為遵守若干限制性契諾(包括下文詳述的不競爭相關契諾)的代價)；及(ii)參與者基本月薪加參與者的目標年度獎金的1/12，再乘以遣散費倍數(就首席執行官而言為24倍，就其他參與者而言為12倍)總和；
- 截至高級管理人員離職補償計劃合資格終止日期的任何應計但未支付的高級管理人員離職補償計劃合資格終止前任何完整財政年度的年度現金獎金；及
- 倘高級管理人員離職補償計劃合資格終止於6月30日或之後發生，則基於年內實際績效及僱傭期比例計算在合資格終止的年度按比例獲得的年度獎金。

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

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

本公司的股權授予訂明就因身故、退休(55歲及服務十年或65歲及服務五年)或本公司並非基於過錯的非自願終止導致的終止僱傭按比例歸屬，且績效股票單位根據實際績效釐定。未行使股權授予於因過錯終止時沒收。倘截至2024年12月31日列名高級管理人員並無過錯或因身故而被終止僱用，則其將有權按下文所述按比例歸屬其未行使的限制性股票單位、股票增值權及績效股票單位：屈女士，7,324,192美元；丁先生，669,636美元；汪先生，1,093,517美元；蒯先生，793,648美元；及張女士，597,883美元(就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成)。截至2024年12月31日，張女士符合退休資格。

下表列示於2024年12月31日，各列名留任高級管理人員在合資格終止後根據高級管理人員離職補償計劃及本公司股權授予協議(不包括2022年Lavazza員工股權計劃授予)將獲得的最大款項及其他福利(就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成，並包含限制性股票單位和績效股票單位的股息等值單位)。

	屈 (美元)	丁 (美元)	汪 (美元)	蒯 (美元)	張 (美元)
現金遣散	8,550,000	892,725	1,636,085	961,215	1,456,753
遣散費.....	1,389	1,389	1,389	1,389	1,389
股票增值權的按比例歸屬	—	—	—	—	—
限制性股票單位的按比例歸屬.....	3,369,143	392,755	560,974	388,943	321,002
績效股票單位的按比例歸屬.....	3,955,049	276,881	532,543	404,705	276,881
總計.....	15,875,581	1,563,750	2,730,991	1,756,252	2,056,025

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

- 相等於「**遣散費倍數**」乘以(x)相關列名高級管理人員緊接控制權變更合資格終止前或出於合理理由扣減之前的基本月薪及(y)相關列名高級管理人員於控制權變更合資格終止發生的日曆年的年度目標現金獎金與向列名高級管理人員支付的最近年度現金獎金兩者中較高者的1/12的總和的款項，而相關款項應在列名高級管理人員終止僱用後12個月內的期間支付。首席執行官的遣散費倍數為30，其他參與列名高級管理人員各自的遣散費倍數為24。
- 截至控制權變更合資格終止日期於控制權變更合資格終止前任何完整財政年度的任何應計但未支付年度現金獎金，應在控制權變更合資格終止之日起60天內支付。
- 任何退休計劃、健康或福利計劃下的應計福利。
- 在本公司的健康計劃及適用法律條款允許的情況下，本公司按現行員工工資率資助的持續健康保險，直至參與者終止僱用一週年或參與者合資格享受其他僱主計劃下的健康保險(以較早者為準)。
- 為期一年(或，倘提前，直至列名高級管理人員接受僱用要約)的轉職諮詢服務，但本公司因此產生的總費用不超過25,000美元。

根據股權授予協議的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被僱用並於控制權變更之日或之後兩年內非自願終止(因過錯導致的終止除外)，則所有未行使的股票增值權及限制性股票單位將在本公司控制權變更後悉數及立即歸屬。根據未行使績效股票單位授予的條款，倘列名高級管理人員在控制權變更之日被

僱用並在控制權變更後的兩年內出於正當理由辭職或並非因過錯而非自願被終止僱傭，則歸屬應基於以下兩者中的較大者來衡量：(i)直至僱用終止日期的績效期的實際績效，及(ii)目標績效(然而，倘控制權變更及終止僱用於績效期第一年發生，則績效將基於目標績效計量)。

下表列示於2024年12月31日，各留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授予協議(不包括Lavazza員工股權計劃授予)的條款將獲得的最大款項及其他福利(就本披露而言，假設績效股票單位按目標績效達成)，包含限制性股票單位和績效股票單位的股息等值單位。

	屈 (美元)	丁 (美元)	汪 (美元)	蒯 (美元)	張 (美元)
現金遣散	15,853,125	2,397,605	3,170,396	2,752,940	2,530,919
持續健康保險	16,073	4,934	9,982	9,982	9,982
轉職諮詢服務	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000
股票增值權的加速歸屬	—	—	—	—	—
限制性股票單位的加速歸屬	9,490,848	992,374	1,439,809	1,069,656	843,103
績效股票單位的加速歸屬	8,682,912	607,870	1,183,887	895,880	607,870
總計	34,067,958	4,027,783	5,829,074	4,753,458	4,016,874

2022年Lavazza員工股權計劃授予

於2022年，列名高級管理人員根據Lavazza合資公司設立的股權計劃獲得一次性績效股票單位。根據授權協議的條款，倘列名高級管理人員在實現與Lavazza合資公司有關的相關績效目標後但在發生清償事件(包括進行首次公開發售)前由於身故、殘疾、退休或並非基於過錯而終止與Lavazza合資公司的僱傭關係，則與已實現績效目標相關的授出部分將仍屬未行使，並將於授予日期七年內發生與Lavazza合資公司有關的清償事件(包括進行首次公開發售)時歸屬。假設截至2024年12月31日，與Lavazza合資公司有關的相關績效目標已實現及清償事件發生，2022年Lavazza員工股權計劃授予的估計價值如下：屈女士，1,110,000美元；丁先生，555,000美元；汪先生，444,000美元；蒯先生，222,000美元；及張女士，388,500美元。

楊先生的過渡安排

如上文所述，本公司與楊先生就其辭任事宜簽訂了過渡協議，根據過渡協議，楊先生於2024年9月30日之前擔任本公司的首席財務官，並且自2024年10月1日至2025年2月28日的過渡期內繼續受聘於本公司，向本公司首席執行官提供諮詢服務，在該期間內每月提供80小時服務，每月基本薪金為35,000美元。此外，由於其在2024年12月31日之前繼續為本公司服務，楊先生有權根據2024年短期激勵計劃獲得現金獎金，支付金額根據2024年實際支付予其的基本月薪、2024年實際個人績效系數及團隊系數結果確定(484,722美元)。楊先生未歸屬的股權獎勵在過渡期內繼續歸屬。根據授予協議的條款，楊先生自最後受僱日期起有90天的時

間行使其已歸屬的股票增值權，而過渡期結束離職時其所有餘下未歸屬的股權獎勵(包括2022年Lavazza員工股權計劃授予)被沒收。根據過渡協議的條款，楊先生將不會獲得與離職有關的任何現金離職補償，惟相當於其在過渡協議生效日期前12個月平均每月基本薪金五倍(350,000美元)的一次性金額除外(反映中國法律對合理對價的法定離職補償要求)，以換取彼同意僱傭關係終止後受不競爭契諾的約束。楊先生亦同意受有關不招攬、不貶低和不披露的契約的約束。倘楊先生違反及／或未遵守過渡協議中的不競爭或不招攬條款，其將須向本公司支付該法定遣散費金額三倍的違約金。

薪資比率披露

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

確定中位數工資僱員

截至2024年底，本公司僱用350,000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89%的僱員為餐廳員工。餐廳員工中大約68%為兼職工作，其中約39%的人同時為大學生，並按小時計酬。餐廳員工的工資率基於多個因素釐定，包括但不限於生活成本、勞動力供需以及餐廳員工所在城市的競爭市場工資率。

我們選擇2024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2024年12月的工資記錄衡量薪酬，以確定中位數工資僱員。以外幣支付的薪酬根據相關期間的匯率7.2換算為美元。

採用這種方法，我們確定中位數工資僱員為一名位於中國二線城市上大學的兼職餐廳員工。

比率

於2024年：

- 上文所指的中位數工資僱員的年度總薪酬為8,037美元。
- 如2024年薪酬概要表的總計一欄所列，屈女士的年度總薪酬為14,222,077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1,770比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310,000名餐廳員工中，大約68%的餐廳員工為兼職和按小時僱用，且通常而言時薪視乎餐廳所在城市而不同。

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

薪酬與績效

年份 ⁽¹⁾	首席 行政官的 薪酬概要表 總和 (美元) ⁽²⁾	向首席 行政官 實際支付的 薪酬 (美元) ⁽³⁾	非首席 行政官列名 高級 管理人員 平均薪酬 概要表總和 (美元) ⁽²⁾	向非首席 行政官列名 高級 管理人員 實際支付的 平均薪酬 (美元) ⁽³⁾	初始固定100美元投資的 價值基於： ⁽⁴⁾		淨利潤 (百萬美元)	相對於 MSCI中國 非必需 消費品 指數的 成分股的 相對股東 總回報 ⁽⁶⁾
					MSCI中國 非必需 消費品指數 股東總回報 (美元) ⁽⁵⁾	股東總回報 (美元) ⁽⁴⁾		
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)
2024年.....	14,222,077	17,016,684	2,390,234	2,737,242	105	71	911	62.2%
2023年.....	20,335,792	9,041,796	3,392,452	1,569,060	91	63	827	36.2%
2022年.....	15,892,879	18,178,125	3,577,110	3,947,038	116	74	442	89.1%
2021年.....	16,555,672	6,689,317	3,737,910	2,243,769	105	97	990	36.9%
2020年.....	21,171,578	36,083,539	4,236,753	6,197,764	119	150	784	34.9%

- (1) 根據《多德—弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》第953(a)條以及S-K條例第402(v)條的規定，我們提供以下有關實際支付的高級管理人員薪酬與本公司若干財務績效之間關係的資料。有關本公司可變績效薪酬理念以及本公司高級管理人員薪酬如何與本公司績效保持一致的進一步資料，請參閱「高級管理人員薪酬—薪酬討論與分析」。屈女士於2020年、2021年、2022年、2023年及2024年全年擔任本公司首席執行官以及本公司於適用年度的其他列名高級管理人員如下：
- 2024年：丁曉、汪濤、蒯俊、張雷及楊家威。
 - 2023年：楊家威、汪濤、黃進栓及陳永堅。
 - 2022年：楊家威、陳永堅、黃進栓及袁耀宗。
 - 2021年：楊家威、黃進栓、陳永堅、袁耀宗及陳玟瑞。
 - 2020年：楊家威、黃進栓、陳玟瑞及袁耀宗。
- (2) 此欄中呈報的金額指(i)適用年度的薪酬概要表中呈報的薪酬總額(就屈女士而言)及(ii)適用年度的薪酬概要表中呈報的薪酬總額的平均值(就適用年度呈報的本公司列名高級管理人員而言，屈女士除外)。
- (3) 為計算實際支付的薪酬，已對適用年度的薪酬概要表中呈報的金額進行調整。美元金額並不反映屈女士於適用年度賺取或向其支付的實際薪酬金額，亦不反映於適用年度作為一個整體的列名高級管理人員(屈女士除外)賺取或向其支付的實際平均薪酬金額。在本表格腳註之後載列就屈女士及其他列名高級管理人員薪酬平均值作出調整後的對賬。
- (4) 就各財政年度而言，表格中所載金額為假設於2019年12月31日對我們普通股及同行公司的投資價值為100美元且所有股息均被再投資的情況下截至該年度末的累計股東總回報。歷史股價表現不一定反映未來股價表現。
- (5) 股東總回報同行公司為MSCI中國非必需消費品指數，該指數是基於MSCI全球可投資市場指數方法論的自由流通調整市值的加權總回報指數，其為我們的10-K表格內的年度報告使用的相同行業指數。
- (6) 如「薪酬討論與分析」所述，我們相對於MSCI中國非必需消費品指數成分股的股東總回報百分位排名被用作2024年年度績效股票單位授予的組成部分，並被視為本公司將薪酬與績效掛鉤的最重要衡量指標。

實際支付薪酬調整 ⁽¹⁾								
年份	薪酬概要表 總和 (美元) ⁽²⁾	減 薪酬概要表中 呈報的 期權／股票 增值權及 股票授予的 價值 (美元) ⁽³⁾	加 於財政年度 授出的發行 在外及 未歸屬 期權／股票 增值權及 股票授予 於財政 年度末的 公允價值 (美元) ⁽⁴⁾	加／(減) 於之前 財政年度 授出的 發行在外 及未歸屬 期權／股票 增值權及 股票授予的 公允價值 變動 (美元) ⁽⁵⁾	加 於財政年度 授出且於 財政年度 歸屬的 期權／股票 增值權及 股票授予 於歸屬時的 公允價值 (美元) ⁽⁶⁾	加／(減) 於之前 財政年度 授出而於 財政年度 適用歸屬 條件 已達成的 期權／股票 增值權及 股票授予 截至歸屬 日期的 公允價值 變動 (美元) ⁽⁷⁾	減 於之前 財政年度 授出但於 財政年度 適用歸屬 條件 未達成的 期權／股票 增值權及 股票授予 截至之前財政 年度末的 公允價值 (美元) ⁽⁸⁾	等於 實際支付 薪酬 (美元)
屈翠容								
2024年	14,222,077	10,000,081	11,173,884	1,587,107	—	33,697	—	17,016,684
2023年	20,335,792	10,000,132	6,436,699	(4,405,524)	—	(3,325,039)	—	9,041,796
2022年	15,892,879	9,285,127	8,595,753	2,864,570	—	110,050	—	18,178,125
2021年	16,555,672	8,703,924	6,661,504	(7,555,976)	—	(267,959)	—	6,689,317
2020年	21,171,578	17,000,087	27,272,183	3,144,165	—	1,495,700	—	36,083,539
其他列名高級管理人員 ⁽⁹⁾								
2024年	2,390,234	1,270,081	1,419,166	215,882	—	(17,959)	—	2,737,242
2023年	3,392,452	1,500,086	965,547	(864,490)	—	(424,363)	—	1,569,060
2022年	3,577,110	1,751,225	1,606,822	500,217	—	14,114	—	3,947,038
2021年	3,737,910	1,772,973	1,374,102	(1,160,113)	—	64,843	—	2,243,769
2020年	4,236,753	2,750,073	4,376,554	366,674	—	(32,144)	—	6,197,764

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

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

(3) 指於指定財政年度授出的期權／股票增值權獎勵及股票獎勵的授予日期公允價值(如薪酬概要表中所呈報)，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算。有關用於計算該等金額的相關假設的進一步討論，請參閱載於截至2024年12月31日止年度的10-K表格年度報告中經審核財務報表附註13。

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

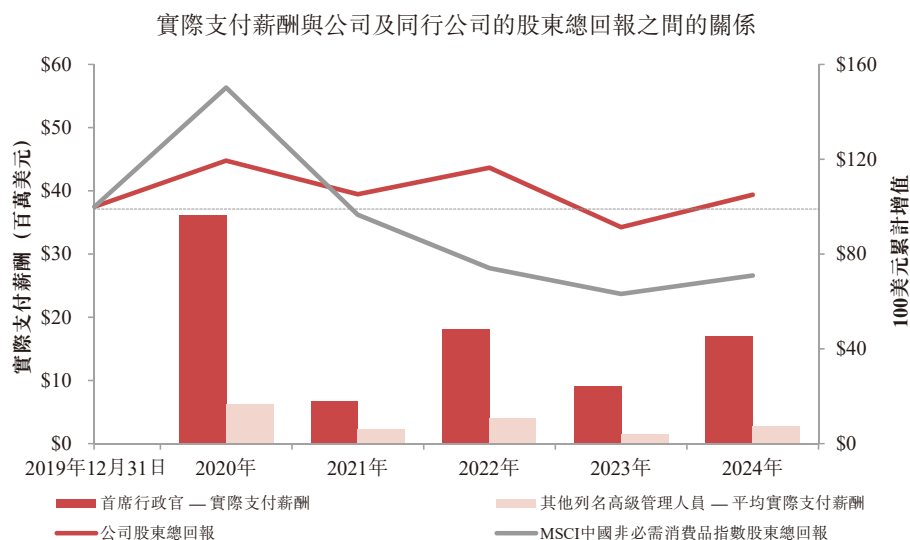
(5) 指於之前財政年度授出及截至指定財政年度最後一日仍未行權及歸屬的各項期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於指定財政年度的公允價值，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算，及就受以績效為基礎的歸屬條件所限的授予而言，基於相關以績效為基礎的歸屬條件截至財政年度最後一日的可能結果計算。計算截至指定財政年度末的公允價值所採用的方法與計算授予日期公允價值所採用的方法一致，相關假設反映本公司根據各估值日期存在的歷史數據作出的估計。

- (6) 指於指定財政年度授出及歸屬的期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於歸屬時的公允價值。
- (7) 指於之前財政年度授出及於指定財政年度歸屬的每項期權／股票增值權獎勵及股票獎勵於之前財政年度末至歸屬日期計量的公允價值變動，其根據會計準則彙編第718號計算。
- (8) 指於之前財政年度授出而於指定財政年度適用歸屬條件未能達成的期權／股票增值權授予及股票授予截至之前財政年度最後一日的公允價值，該公允價值根據會計準則彙編第718號計算。
- (9) 有關各財政年度平均值中包含的非首席行政官的列名高級管理人員，請參閱第93頁腳註(1)。

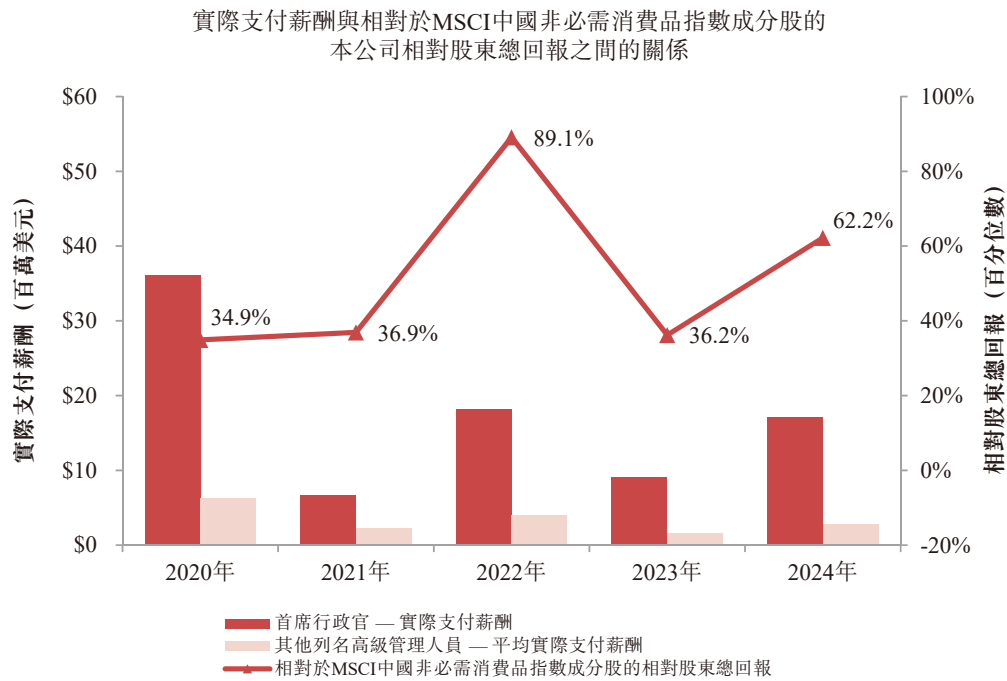
薪酬與績效之間的關係

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

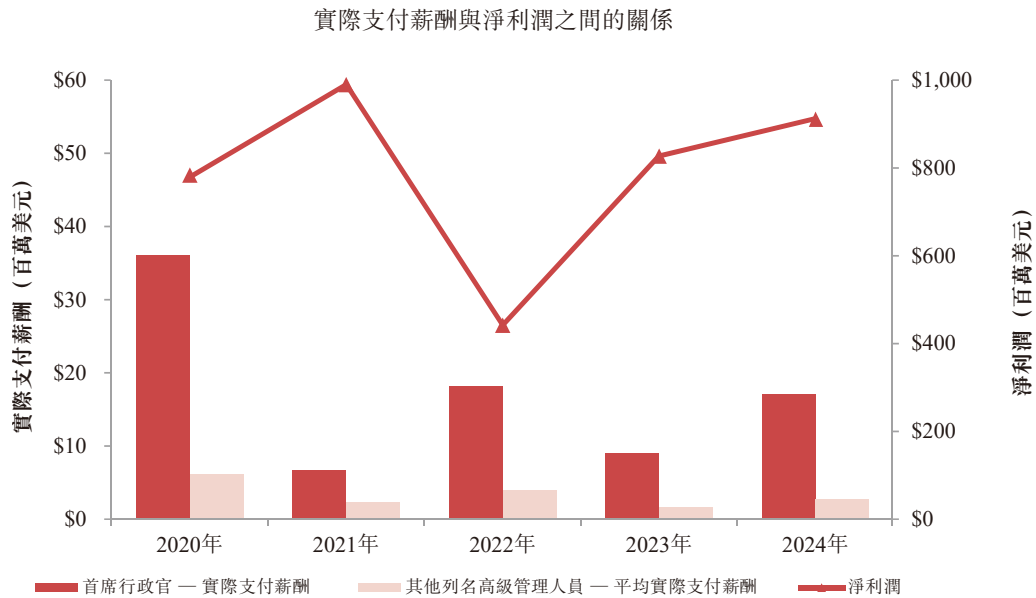
- 下圖列示期內實際支付予首席行政官及其他列名高級管理人員的薪酬與本公司及同行公司累計股東總回報之間的關係。



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



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



用於將本公司績效與實際支付予列名高級管理人員的薪酬掛鈎的績效衡量指標

以下為績效衡量指標清單，本公司評估其代表本公司用於將2024年實際支付予列名高級管理人員的薪酬與本公司績效掛鈎的最重要的績效指標。如「薪酬討論與分析」所詳述，本公司的高級管理人員薪酬計劃反映浮動薪酬績效理念。本公司用於長期及短期激勵獎勵的指標乃根據激勵我們的列名高級管理人員為股東提升本公司價值的目標而選擇。

最重要財務績效衡量指標

- 與MSCI中國非必需消費品指數成分股相比的相對股東總回報
- 與標準普爾500非必需消費品指數成分股相比的相對股東總回報
- 系統銷售額增長
- 投資資本回報率
- 經調整經營利潤增長
- 同店銷售額增長
- 系統新建淨量

2024年董事薪酬

本公司主要使用股票薪酬吸引及留聘合資格候選人擔任董事會成員。在設定董事薪酬時，董事會考慮董事在履行本公司職責方面花費的大量時間，以及本公司要求董事會成員須具備的技能水平。董事會提名與管治委員會審議獨立薪酬顧問的建議，並審閱董事薪酬和福利及向董事會提出建議。本公司目前的董事薪酬結構於2023年5月獲董事會批准，並於2023年6月生效。下文討論本公司2024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2024年擔任本公司首席執行官收取的薪酬，請參閱2024年薪酬概要表。

非僱員董事留任費。我們的非僱員董事每人每年獲得相當於315,000美元的任職報酬，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。2024年任職報酬已支付，以就董事於2024年6月1日至2025年5月31日期間的服務提供報酬(除非另有指明)。

董事長留任費。除支付予全體非僱員董事的年度任職報酬外，董事長胡博士每年收取225,000美元的額外股票留任費。

委員會主席及成員留任費。於2024年，審計委員會主席Bassi先生收取額外35,000美元的年度股票任職報酬，薪酬委員會主席張女士收取額外25,000美元的年度股票任職報酬，提名與管治委員會主席胡博士收取額外20,000美元的年度股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會主席邵先生收取額外20,000美元的年度股票任職報酬。此外，審計委員會的每位成員(Hoffmann先生、邵先生、張女士以及Durham女士(按比例))額外收取17,500美元的年度股票任職報酬，薪酬委員會各成員(Ettedgui先生、盧女士、汪先生以及Durham女士(按比例))額外收取12,500美元的年度股票任職報酬，提名與管治委員會各成員(Ettedgui先生、盧女士及張女士)額外收取10,000美元的年度股票任職報酬，食品安全與可持續發展委員會各成員(Aiken先生、Bassi先生、Ettedgui先生以及朱女士)額外收取10,000美元的年度股票任職報酬。

下表總結2024年每位非僱員董事賺取的現金報酬及授予每位非僱員董事作為任職報酬的股票。

姓名	賺取或以現金 支付的袍金 (美元)	股票授予 (美元) ⁽²⁾	全部其他報酬 (美元)	總計 (美元)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Robert B. Aiken ⁽³⁾	—	325,000	—	325,000
Peter A. Bassi	157,500 ⁽⁴⁾	202,500	—	360,000
Mikel A. Durham ⁽⁴⁾	131,250 ⁽⁴⁾	153,750	—	285,000
Edouard Ettedgui	—	347,500	—	347,500
David Hoffmann	—	332,500	—	332,500
胡祖六	—	560,000	—	560,000
盧蓉	—	337,500	—	337,500
邵子力	157,500 ⁽⁴⁾	195,000	—	352,500
汪洋	—	327,500	—	327,500
張敏	157,500 ⁽⁴⁾	210,000	—	367,500
朱曉靜	157,500 ⁽⁴⁾	167,500	—	325,000

- (1) 指Bassi先生、邵先生、Durham女士、張女士以及朱女士選擇以現金而非股票收取的年度任職報酬的部分。
- (2) 指於2024年授出的年度股票任職報酬的授予日期公允價值。董事各自收取按適用年度任職報酬除以授予日期一股本公司普通股的收市價釐定的本公司普通股(如果授出日期並非交易日，則為緊接授出日期前一個交易日)，而任何零碎股份以現金而非股票支付。
- (3) Aiken先生於2024年股東週年大會上首次被選為董事會成員。
- (4) Durham女士於2024年8月獲董事會委任為董事。

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2024年12月31日可根據(i)於本公司自YUM分拆前獲本公司唯一股東YUM批准之本公司2016年長期激勵計劃；及(ii)本公司2022年長期激勵計劃向我們的董事、管理人員、僱員及其他人士發放的股權薪酬。

計劃類別	行使尚未行使的 期權、認股權證及 權利時將予發行的 證券數目	尚未行使的 期權、認股權證及 權利的加權平均行使價	根據股權薪酬計劃 可供日後發行的 餘下證券數目 ((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.....	8,871,055 ⁽¹⁾	39.28 ⁽²⁾	26,927,771 ⁽³⁾
未獲證券持有人批准的股權薪酬計劃.....	—	—	—
合共	8,871,055		26,927,771

- (1) 包括就限制性股票單位及績效股票單位可發行的1,780,998股股份(假設目標績效以及包括根據2022年年度績效股票單位項下可發行的股份)。
- (2) 限制性股票單位及績效股票單位並無行使價。因此，此金額指尚未行使的股票增值權加權平均行使價。
- (3) 儘管根據本公司2016年長期激勵計劃若干股權授予仍尚未行使，日後不會根據該計劃授出股權授予。該數目指本公司根據2022年長期激勵計劃仍可供日後授出的普通股數目。根據2022年長期激勵計劃授出予本公司僱員的全值授予(包括限制性股票單位及績效股票單位)將會減少兩股可供發行的股份數目。根據2022年長期激勵計劃授出予本公司僱員的股票增值權將會減少一股可供發行的股份數目。

審計委員會報告

董事會審計委員會成員

審計委員會成員為Peter A. Bassi (主席)、Mikel A. Durham、David Hoffmann及邵子力，各自根據適用美國證交會法規及紐交所上市準則的涵義屬獨立。有關審計委員會成員的其他資料，請參閱「本公司管治－何謂董事會委員會？」。

規管審計委員會事務的文件

審計委員會按董事會採納的書面章程運作。審計委員會的職責載於章程。審計委員會每年審閱及重新評估其章程是否充分，並就任何建議變動向董事會提供推薦建議，以供批准。章程可在本公司網站ir.yumchina.com查閱。

審計委員會的職責

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

審計委員會可全權委任及更換獨立審計師，並直接負責釐定獨立審計師的薪酬，惟須經股東批准。審計委員會管理本公司與其獨立審計師(其直接向審計委員會報告)的關係。審計委員會每年評估獨立審計師的表現、資格及獨立性。在此過程中，審計委員會經計及管理層及內部審計師的意見後，會考慮獨立審計師的質量控制是否足夠，且提供的獲批非審計服務是否與維持審計師的獨立性相符。

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

審計委員會成員與管理層及獨立審計師討論的事宜

作為監督本公司財務報表的一部分，於發行全部年度及季度財務報表前，審計委員會審閱該等報表並與管理層及本公司的獨立審計師進行討論。於2024年，管理層告知審計委員會每份已審閱的財務報表乃按美國公認會計準則編製，並已與審計委員會審閱重大會計及披露事宜。該等審閱包括根據PCAOB及美國證交會適用規定須與獨立審計師討論的事宜，包括本公司會計原則的質量（不僅是可接受性）、重大判斷的合理性、財務報表披露的明確性、關鍵會計慣例相關披露及審計過程中的關鍵審計事項。審計委員會亦已與畢馬威會計師事務所討論有關其獨立性的事宜，包括審閱審計及非審計費用以及自畢馬威會計師事務所收到PCAOB適用規定所規定的有關畢馬威會計師事務所與審計委員會有關獨立性溝通的書面披露及函件。審計委員會亦考慮獨立審計師提供的非審計服務是否符合獨立審計師的獨立性。審計委員會亦收到定期更新及PCAOB規則（就稅務及其他服務而言）所規定有關審計、審計相關、稅務及其他服務的費用金額及範疇的書面概要。

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

審計委員會有否就2024年財政年度經審核財務報表作出推薦建議？

基於審計委員會與管理層及獨立審計師的討論以及審計委員會審閱管理層聲明及獨立審計師致董事會的報告，且在上文及審計委員會章程所述的審計委員會角色及職責的限制規限下，審計委員會向董事會建議其將經審核合併財務報表併入截至2024年12月31日止財政年度的10-K表格年度報告內以向美國證交會呈交及併入將向香港聯交所呈交的本公司截至2024年12月31日年度的年度報告內。

編製本報告人士

本報告由審計委員會成員提交：

Peter A. Bassi，主席

Mikel A. Durham

David Hoffmann

邵子力

其他資料

誰支付徵求委託投票指令產生的相關開支？

我們將支付徵求委託投票指令的相關開支。委託投票指令主要透過郵寄、電話及透過互聯網作徵求。我們已聘請Sodali & Co (前稱為Morrow Sodali LLC) 協助徵求委託投票指令，費用估計為10,000美元另加償付其實付費用。此外，我們的董事、管理人員及固定僱員個人在毋須額外補償下可透過電郵、電話、傳真或特別信件徵求委託投票指令。我們將償付經紀行及其他人就他們向本公司普通股股份的實益擁有人寄發委託投票資料所產生的開支。

如何選擇收取股東資料？

就登記在美國股東名冊的普通股股東而言

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

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

倘閣下同意未來以電子形式收取委託投票資料，閣下的同意將一直生效，直至閣下以書面通知我們的股份過戶登記處Computershare Trust Company, N.A (地址為P.O. Box 43078, Providence, RI 02940-3078) 或登入www.computershare.com並跟從適當指示撤回同意。此外，此同意生效期間，倘閣下決定欲收取委託投票資料的印刷本，則閣下可致電、書面或電郵通知Computershare Trust Company, N.A.。

就登記在香港股東名冊的普通股股東而言

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

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

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

參與按戶寄發的股東將能繼續讀取及收到單獨的委託投票表格。此程序有助減低我們的印刷及郵寄成本，並能節省自然資源。倘閣下於任何時間不再希望參與按戶寄發且欲收到單獨的委託投票說明書，或倘閣下正收到多份委託投票說明書而僅希望收取一份，若閣下的股份存於經紀賬戶，請通知閣下的經紀行，或倘閣下持有登記股份，則請通知我們。閣下可透過向我們的投資者關係部發出書面通知要求，郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074，或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。

本人可否於下一年度的公司股東週年大會上提出行動建議或提名董事人選？

根據美國證交會規則，倘股東希望我們於委託投票說明書及委託投票表格加入議案，以在本公司2026年股東週年大會上呈示，則我們的公司秘書須在2025年12月12日前收到該議案，我們的主要行政辦公室郵寄地址為Yum China Holdings, Inc., 101 East Park Boulevard, Suite 805, Plano, Texas 75074或中華人民共和國上海市天鑰橋路20號百勝中國大廈百勝中國控股有限公司，郵編200030。我們強烈鼓勵任何有意呈交議案的股東於期限前聯絡我們的首席法務官以商討議案。股東可就適用的證券法詳細規定諮詢具有相關知識的顧問。提呈議案並不保證我們將於委託投票說明書加入有關議案。

此外，我們的細則載有條文，於若干條款及條件規限下，允許至少連續三年持有本公司發行在外普通股股份至少3%的股東使用週年大會委託投票說明書，以提名不超過現任董事人數20%的董事候選人（於若干情況下可減少）（「**董事提名**」）。根據董事提名細則，我們的公司秘書須於2025年11月12日後及在不遲於2025年12月12日前收到有關將載於本公司2026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2026年股東週年大會

而言，我們必須於2026年1月23日後及在不遲於2026年2月22日前收到 閣下擬作出的提名或建議事項的通知，除非我們於2026年4月23日前或2026年6月23日後舉行2026年週年大會則除外，該情況下我們須在寄發週年大會日期通知或公開披露週年大會日期(以最早發生者為準)後10日內收到有關通知。股東亦須遵守細則訂明的其他規定。 閣下可透過上文所述地址聯絡本公司的公司秘書，以取得作出股東議案及提名董事候選人的規定的相關細則條文副本。

除滿足上述我們細則項下的規定外，為遵守一般委託投票規則，擬尋求委託投票以支持被提名董事人選而非我們的候選人的股東，需最晚於2026年3月24日提供載有美國1934年證券交易法(經修訂)第14a-19條規定的資料的通知。

是否會於週年大會上處理任何其他事務？

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

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

前瞻性陳述

本委託投票說明書中包含的「前瞻性聲明」符合1933年《證券法》第27A條和1934年《證券交易法》第21E條所指的意義。我們意圖將所有前瞻性聲明納入1995年《私人證券訴訟改革法案》的安全港條款範圍。前瞻性聲明的特徵通常是其與歷史事實或當前事實並不完全相關，而且會包含前瞻性詞語，如「預期」、「期望」、「認為」、「預計」、「可能」、「可以」、「打算」、「相信」、「計劃」、「估計」、「目標」、「預測」、「規劃」、「有望」、「將會」、「繼續」、「應該」、「預測」、「展望」、「承諾」或類似術語。這些聲明是基於我們根據我們的經驗和對歷史趨勢、當前條件和預期未來發展的看法，以及我們認為在當時情況下適當和合理的其他因素而做出的當前估計和假設，但我們不能保證這些估計和假設將被證明正確。前瞻性聲明包括但不限於有關百勝中國未來戰略、增長和業務計劃(包括可持續發展目標)的陳述。我們向股東回報資本的計劃乃基於目前的預期，可能會因市場情況、資本需求或其他因素而改變。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 閣下保證我們的任何預測、估計或假設會實現。本委託投票說明書中的前瞻性聲明僅在本委託投票說明書發佈之日發表，除非法律要求，否則我們不承擔公開更新任何前瞻性聲明

以反映後續事件或情況的義務。眾多因素可能導致我們的實際結果或事件與前瞻性聲明所表達或暗示的結果或事件存在實質性差異，包括但不限於：我們是否能夠按照目前預測的時間和數字實現開發目標(如有)，我們的營銷活動和產品創新是否成功，我們維護食品安全和質量控制系統的能力，公共衛生狀況的變化，我們控制成本和費用(包括稅收成本)的能力，以及中國政治、經濟和監管條件的變化，以及我們的10-K表年度報告中「風險因素」部分所載的因素。此外，我們目前不知道的或者我們目前認為不重要的其他風險和不確定因素可能會影響任何此類前瞻性聲明的準確性。在評估所有前瞻性聲明時，應了解其內在的不確定性。閣下應查閱我們向美國證交會提交的文件(包括我們截至2024年12月31日止年度的10-K表格年度報告中「風險因素」和「管理層對財務狀況和經營業績的討論和分析」部分的內容)，以了解可能影響到我們財務業績和其他結果的因素的更多細節。