

中電控股有限公司

董事會成員多元化政策

1. 目的

1.1 本政策旨在列載中電控股為維持一個成員多元化的董事會而秉持的原則。

2. 背景

2.1 在董事會任命方面，中電控股一直以來實行著多元化政策，並已在現時董事會的組合中反映。

2.2 因此，本政策旨在將本公司的董事會成員多元化政策正式編製成章，並配合香港聯合交易所的《企業管治守則》和《董事會及董事指引》。

2.3 中電集團的價值觀架構強調以人為本及多元共融，董事會成員多元化政策是我們廣泛應用價值觀架構的一個例子。

3. 原則

3.1 我們相信董事會成員多元化能提高決策能力，而且一個多元化的董事會能更有效地處理組織的變化，並較少可能受到群體思維的壓力。

3.2 我們認為董事會的多元化是本公司可持續發展的一個基本要素。

3.3 在執行本政策時，我們明白董事並非由董事會或本公司任命，而是由股東委任。委任董事是股東最重要的權利之一，有關權利並不會受本政策束縛。為此，用人惟才，以及可為董事會、股東服務，仍然是委任董事的首要原則。

3.4 本政策的目標是讓公司擁有一個獲股東支持的董事會，致使：

- a) 在討論業務時，因成員不同經驗可產生廣泛意見；
- b) 有利作出知情和關鍵的決定；及
- c) 以可持續發展作為其核心價值，

並從而能夠公平、有效地維護我們所有持份者的利益，特別是本公司股東的長遠利益。

4. 範圍

4.1 中電在制定本政策時，考慮多元化的概念應包含許多不同方面，如專業經驗、營商視野、技能、知識、性別、年齡、文化和教育背景、族裔，以及服務年期。

4.1.1 獨立性

董事會內執行董事、非執行董事，以及獨立非執行董事的組合應保持均衡，以確保董事會具備高度的獨立性。獨立非執行董事需具備充分才幹及視野，其意見才具影響力。董事的獨立性屬事實問題，董事會致力持續評估董事的獨立性，當中會考慮所有相關因素，而不僅限於董事服務年期是否超過九年。

4.1.2 性別

中電承諾在所有營運業務範疇提供一個不論性別相互尊重的環境，並致力維持一個不受滋擾或不存有任何性別、身體或精神狀況、種族、國籍、宗教、年齡、家庭狀況或性取向歧視，或是與中電業務所在地的法律所認受的任何其他性質歧視相關的工作間。同樣的原則也適用於董事候選人的甄選。截至 2018 年 12 月 1 日，董事會中女性成員的比例為 20%。有見愈來愈多女性在經濟體系中出任高職，帶動適合當董事的人選數目上升，預計中電董事會的女性成員比例會逐漸提高。

4.1.3 國籍及族裔

為了應付中電多元化的業務組合，中電希望擁有一個包含不同國籍或族裔背景的董事會，以讓董事貢獻他們在中電營運業務所在地的知識和見解。

4.1.4 技能及經驗

董事會具備配合公司業務需要的不同技能。結合擁有金融、法律和管理背景的董事，為公司提供了不同業務範疇(包括不同的工業、教育、政界、銀行、投資和專業服務)的豐富經驗。我們許多的獨立非執行董事均具備專業會計資格。

4.1.5 年齡

中電董事會由不同年齡及服務年期的董事組成，可促使董事會成員組合多元化及減低繼任風險。為達此目的，若非執行董事（主席除外）在其須輪值告退的股東周年大會舉行時已屆 72 歲，則不應再膺選連任。本指引適用於中電控股的所有非執行董事（包括非執行董事及獨立非執行董事），惟董事會主席除外。倘董事會認為該董事具備的若干技能、經驗或能力無法即時取代，董事會可於適當時間豁免或放寬執行有關指引，並在載有重選相關董事決議案的股東周年大會通告中闡述董事會考慮豁免或放寬適用指引的原因。

4.1.6 董事會人數

董事會人數對董事會成員多元化有重大影響。中電會尋求以不增加董事會成員人數的方式，達致以上有關段落提到的不同多元化要素。我們認為，董事在沒有替任人選的情況下退任使董事會人數減少，亦是提高成員組合進一步多元化的方法之一。

5. 量度目標成效

5.1 股東透過對董事會的整體組成、個別董事背景和經驗的多元化程度，以及董事會能否有效維護股東利益而作出的客觀審查，有助量度上述目標的成效。

6. 高層管理人員和僱員的多元化及發展

6.1 本政策雖為董事會層面的多元化政策正式文件，但就企業管治而言，我們認同整個中電集團多元化的重要性。因此，本政策確認及於附錄中加入「多元及共融政策（高級管理人員及僱員）」。

6.2 「多元及共融政策（高級管理人員及僱員）」由管理層編製，屬集團人力資源政策的一部分。

7. 執行

7.1 本公司董事會已批准及採納本政策，並授權提名委員會全面負責本政策的執行、監察和定期檢討。

7.2 在評估董事會候選人時，提名委員會將考慮載於上文第 4 節的多元化觀點。

7.3 儘管如此，所有董事的任命將根據用人惟才的原則，以候選人的能力是否能補足和擴展董事會整體的技能、知識和經驗，以及公司當前的業務策略作出考慮。

7.4 本政策的有效執行，有賴股東作出自行判斷，是否認為董事會的組合已反映出多元化，或是已按他們所認同的規模和速度，逐漸增添多元化要素。為此，我們將繼續提供有關董事會整體的充分資料（包括各董事會成員的資歷、經驗、特點等）予股東，讓股東可知悉董事會的組成，包括其多元化程度。

8. 出版和修訂

8.1 有關本政策的概要，以及透過執行政策所達致的目標，將按年於《企業管治報告》中披露。本政策亦上載於中電網站。

8.2 本政策的任何修訂均需由提名委員會建議，並提交董事會審批。

於 2013 年 8 月採納

於 2019 年 2 月更新

附錄

多元及共融政策 (高級管理人員及僱員)

多元及共融政策 (高層管理人員及僱員)

- 中電《價值觀架構》承諾致力提供一個不受騷擾和無歧視的工作環境，包括不同性別、身體或精神狀況、種族、國籍、宗教、年齡、家庭狀況、性取向或其他受業務所在地法律承認的特質。
- 我們從本地及國際人力市場上招聘員工，確保可盡量擴展網羅優秀人才的途徑。中電的招聘程序秉持公平及無歧視的宗旨。我們在香港採用的招聘程序遵循平等機會委員會的《實務守則》，包括採用劃一的甄選準則。在集團的其他業務所在地，我們遵守當地有關招聘的法律及實務守則。
- 為確保我們可招募不同背景的人才，我們採用一系列的招聘渠道。當透過外部招聘機構協助我們聘請員工時，我們會要求這些機構貫徹中電的價值觀行事，並且物色不同背景的人選以供我們考慮。
- 具有多元化背景、經驗及年資的管理團隊，有助確保機構的抗逆和適應能力，以及可持續發展。我們每年檢討繼任規劃，以評估高層管理人員（包括執行董事）及其直系下屬的繼任計劃。作為檢討工作的一部分，我們會衡量繼任梯隊成員的性別多元化，並需向人力資源及薪酬福利委員會匯報高層管理人員繼任計劃。
- 中電業務所在的地區，擁有各式各樣的地理、族裔、社會及文化特色，而這亦體現在我們多元化的團隊之中。因此，我們必須了解並尊重各地的文化差異。集團業務所在地的多元共融工作，均反映集團及當地的優先考慮事項。個別附屬公司可靈活因應當地的社會及文化背景，按優次處理相關的多元共融事務，惟過程中需堅守集團的無歧視價值觀。
- 性別多元化是集團在多元化議題上面對的共同及最大挑戰。面對目前人口結構趨勢，處理性別多元化對確保團隊的可持續發展至關重要。從道德層面出發，這亦是正確之舉，在工作環境以外亦會對社會及經濟產生影響。為反映我們的決心，我們已為集團制定性別多元化目標，並每年在《可持續發展報告》中匯報進度。

- 我們對無歧視的承諾，同樣適用於員工發展及晉升決策方面。我們持續投放資源於管理發展計劃，以協助員工的事業發展，並為他們日後擔任高層管理人員職位作好準備。我們會按無歧視性質的標準，評估集團員工的表現及潛質，並挑選合適員工參與集團的發展計劃。學員來自不同的背景，可讓所有參與者受惠。我們已實施一系列的人力資源措施，以配合集團的性別多元化目標，包括專為極具潛質的女性員工而設的管理發展計劃。
- 我們鼓勵僱員到海外吸收經驗，藉此擴闊視野及加強對跨文化的認識。我們每年均會派遣一批香港員工到海外附屬公司工作，亦會安排各地附屬公司的人員來港工作。