

中電控股有限公司

董事委員會	節
人力資源及薪酬福利委員會 (第 1 頁，共 3 頁)	內容

A. 職能

人力資源及薪酬福利委員會由中電控股董事會委任，負責檢討及審批：

1. 人力資源政策及架構因配合當時趨勢和業務要求而作出的重大轉變；
2. 為高級行政人員而設的管理培訓及培育繼任人計劃；

並按需要向董事會提交建議，或執行董事會授權範圍內已通過的事宜。

B. 權力

董事會授權委員會：

1. 在委員會認為合適的情況下，外聘律師、專家和專業顧問，費用由公司支付；及
2. 在其職權範圍內的任何活動，調查並有權向任何僱員及共同工作者索取可能需要的資料。

C. 責任

1. 檢討及考慮由首席執行官提出有關人力資源或有關政策的建議，並向董事會提交合適的建議。檢討範疇包括但不限於：
 - (a) 人力資源政策的重大改變；
 - (b) 推行或修訂重要計劃，包括退休 / 長期服務計劃、獎勵計劃及離職計劃等；
 - (c) 涉及整個集團的重大架構重組計劃；
 - (d) 委任及終止聘用總經理級的高級行政人員（指向首席執行官直接匯報的管理層人員）；及

中電控股有限公司

董事委員會	節
人力資源及薪酬福利委員會 (第 2 頁，共 3 頁)	內容

- (e) 為總經理級的高級行政人員而設的管理培訓及培育接班人計劃；
2. 就有關董事及高層管理人員薪酬的政策及架構，及就訂立正式而具透明度的程序以制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
 3. 釐訂每位執行董事及高層管理人員的薪酬待遇，包括實物利益、退休金權利及補償金額（包括喪失或終止職務或委任的補償）。委員會應考慮同類公司支付的薪酬、職責、集團內其他職位的僱用條件及適當地按公司及個人表現釐訂與工作表現掛鈎的薪酬等；
 4. 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。委員會應考慮的因素包括可作比較公司支付的薪酬、非執行董事需付出的時間及承擔的職責等；
 5. 參照董事會通過的企業目的和目標，檢討及通過管理層的薪酬方案；
 6. 檢討及通過向執行董事及高層管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的補償，以確保該等補償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，補償亦須公平合理，並不過多；
 7. 檢討及通過因行為失當而罷免或撤換有關董事所涉及的補償安排，確保該等補償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，補償亦須合理恰當；
 8. 確保任何董事或其任何關聯人士不得參與釐訂自己的薪酬；
 9. 考慮主席就委任首席執行官及其任期所提出的建議；
 10. 檢討及監察高層管理人員的培訓及持續專業發展；

中電控股有限公司

董事委員會	節
人力資源及薪酬福利委員會 (第 3 頁，共 3 頁)	內容

11. 執行已通過的事宜時，恪守公司管理授權手冊；
12. 處理及解決董事會委託委員會辦理的其他事宜；
13. 向董事會匯報其決定或建議，但受法律或監管規定限制者除外；及
14. 向管理層授予委員會視為適當的權力。

D. 委員名單

(由中電控股於 2020 年 5 月 8 日舉行的股東周年大會完結後起)

- | | |
|------------------|----|
| 1. 獨立非執行董事聶雅倫先生 | 主席 |
| 2. 副主席毛嘉達先生 | 委員 |
| 3. 獨立非執行董事穆秀霞女士 | 委員 |
| 4. 獨立非執行董事羅范椒芬女士 | 委員 |
| 5. 獨立非執行董事陳秀梅女士 | 委員 |

E. 會議

委員會會議及程序須受公司章程細則及《中電企業管治守則》所載的董事會會議程序規定所監管。