

2020 年概覽

修訂 《價值觀架構》

中電《價值觀架構》一直是集團企業管治的堅實基礎，讓我們的企業角色和文化清晰展現在多個層面，即：

「願景、使命、價值觀、承諾、政策和守則。」

背景：

《價值觀架構》於2003年首次發布，體現中電120年來賴以成功、源遠流長的原則和承諾。

為配合我們持續檢討和改善管治實務的方針，於2020年我們對《價值觀架構》作出了重大變更，把可持續發展原則充分納入其中，凸顯可持續發展在中電長遠發展的重要地位。

其他重大變更：

- 將「未來文化」納入《價值觀架構》。
- 更新使命以「提供可持續發展的能源方案及服務」。
- 加強創新價值和承諾。

可持續發展委員會審議並確認了經修訂的《價值觀架構》。了解更多詳情請參閱《可持續發展委員會報告》。

混合模式年會

2020年初香港爆發新冠病毒疫情。早在政府宣布對年會實施社交距離規定之前，我們已借鑒2019年舉辦混合模式年會的經驗，為2020年會做好準備，落實施行社交距離措施。

混合模式年會有以下特點：

- 登記和非登記股東均可觀看年會直播並提問。
- 登記股東可以網上投票。
- 方便於網上提問。

採取的社交距離措施：

- 限制親身出席年會的股東人數不得超過50名。
- 由於中電年會歷來參與人數眾多，為確保當天出席者能夠公平有序地參加會議，我們事先要求股東登記其出席意願，並透過抽籤編配該50個名額。

跟進獨立董事會 評核建議

我們實施了2019年獨立董事會評核的以下建議：

- 物色在新興策略問題上能夠為中電作出貢獻的非執行董事候選人——我們識別了兩名在中國內地和大灣區擁有豐富經驗的候選人，而他們其後獲委任為新的獨立非執行董事。
- 就長遠可持續發展議題對集團策略的影響，進一步加強可持續發展委員會的監督角色——可持續發展委員會延伸會議，就創新和數碼化專題討論，另外舉行了一場由具有領導地位的外聘氣候變化專家對氣候變化作出簡報。
- 檢討策略性人才培育方針——人力資源及薪酬福利委員會加強了對策略性人才和繼任規劃的監督，並就機構層面的人才發展及高層管理人員繼任規劃發表專題簡報。
- 查閱董事委員會文件——董事現時可查閱所有董事委員會的會議記錄。

新冠病毒疫情和 充滿挑戰的風險環境

新冠病毒疫情為中電的企業管治帶來種種挑戰，以下範疇為與疫情相關的風險：

- 在2020年初中國內地和香港爆發疫情時，正值完成財政年度結算程序。
- 召開2020年會。

除了新冠病毒疫情外，中電集團亦面對日益艱巨和複雜的風險，以下是我們在2020年一直積極監控的部分主要風險：

- 董事會層面**——董事會審視了與加快能源轉型和數碼技術相關的風險、不斷變化的地緣政治局勢，以及保護主義興起引致的貿易和投資政策影響；董事會也考慮了這些發展可能帶來的潛在機遇。
- 審核及風險委員會**——委員會密切監察年內迅速轉變的風險情況，包括地緣政治相關風險、規管風險、澳洲森林大火以及網絡安全。
- 可持續發展委員會**——委員會舉行專題會議，更深入了解與創新、科技發展和加強應用數碼技術有關的風險及機遇；而另一場專題會議與氣候變化有關，並由具領導地位的氣候變化專家評價中電氣候行動的進展。