

下列圖表展示中電集團員工的組合：

按業務劃分的僱員分布

集團目前僱用的6,087名員工，其中70%以香港為基地。

	2006 %	2005 %
中電控股	1.3	1.3
香港電力及相關業務	67.9	68.0
澳洲能源業務	20.7	18.3
中國內地電力業務	6.3	8.2
印度電力業務	1.9	1.8
東南亞及台灣電力業務	1.9	2.4

僱員資料

中電的員工經驗豐富、服務年資悠久，當中擁有大學履歷的比例甚高。集團採取團隊年青化措施後，員工平均年齡的增長速度經已放緩。

	2006	2005
年終僱員總數 ⁽¹⁾	6,087	6,059
平均年齡	42.0	41.8
平均服務年資	15.6	15.2
學歷(擁有大學及以上學歷) ⁽²⁾	33.1%	31.1%

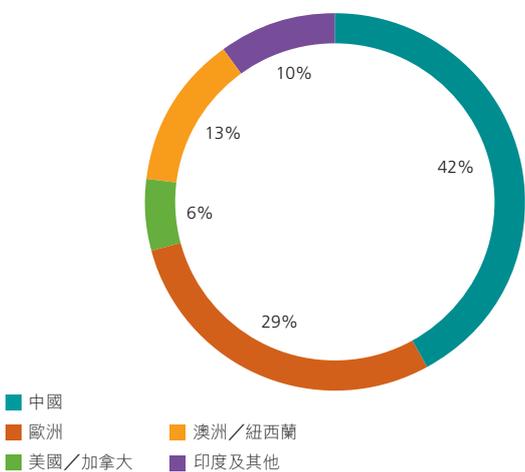
附註：

(1) 數據並不包括2006年的198名及2005年的156名兼職員工和實習生。

(2) TRUenergy的僱員資料並未計入。2005年的數據包括文憑/證書持有人，2006年則只計入學位持有人，以按劃一標準比較不同附屬公司的數據。

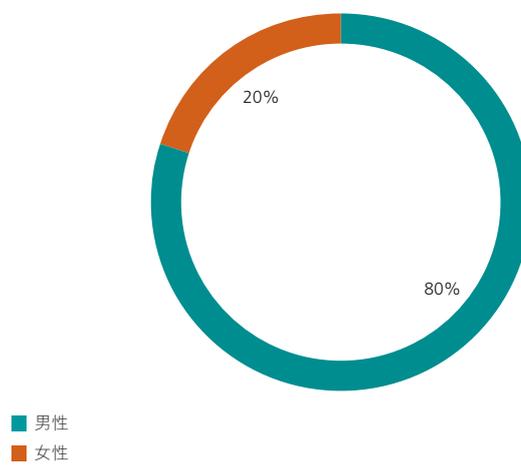
隨著集團不斷擴展業務、覆蓋地域日廣，可擔任集團管理職位的人才亦相應增加。下列圖表為中電集團31位高級行政人員的資料分析，從中可見這些專才擁有的不同背景和經驗，對集團擴充地區業務大有幫助。

高級行政人員 — 按國籍/種族分析



中電的員工中，男女的比例與全球各大公用事業機構相若。女性高級行政人員的比例為19%。我們相信這比率較一般能源同業的水平(相信約為5%)為高。

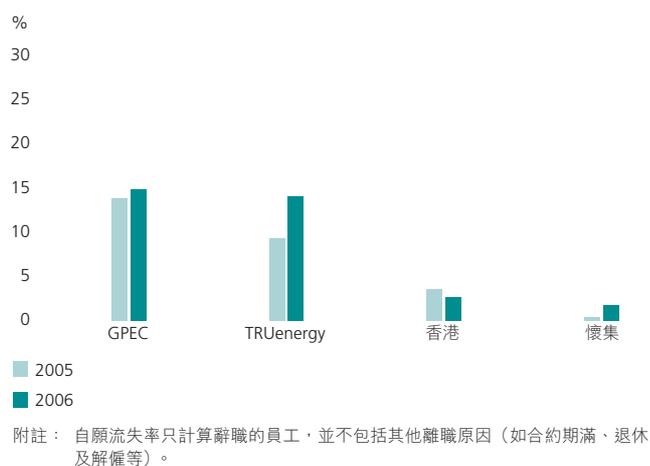
僱員 — 按性別分析



流失率

中電香港僱員的自願流失率已經下跌，而且持續低於市場平均水平，TRUenergy的員工自願流失數據反映公司在2006年整合架構時的預期影響，以及熱線中心員工流失率一般偏高的情況(市場平均為24%)。

員工自願流失率



集團的自願流失率與2006年市場平均水平比較

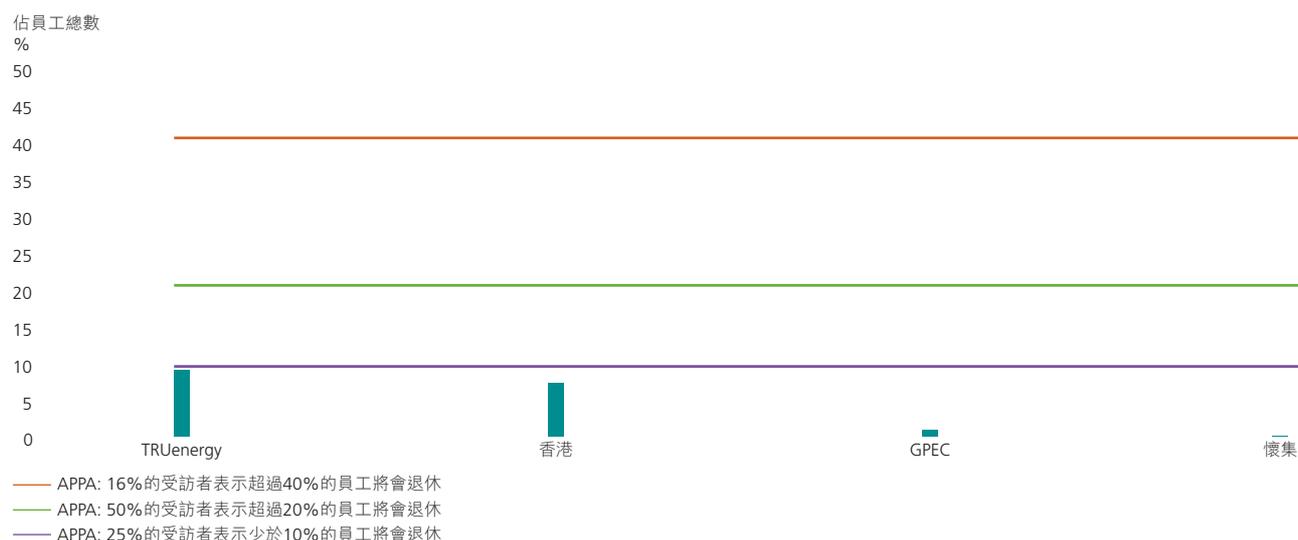
	流失率 %	市場 平均水平 %	差距 %
GPEC	14.9	15.7 ⁽¹⁾	-0.8
TRUenergy	14.1	13.4 ⁽²⁾	0.7
香港	2.7	11.5 ⁽³⁾	-8.7
懷集	1.7	13.8 ⁽⁴⁾	-12.1

數據來源：
 (1) Hewitt Associates India
 (2) Mercer Australia
 (3) 香港人力資源管理學會
 (4) Hewitt Associates China

退休

相比American Public Power Association (APPA) 2005年的參考數據，集團五年內將會退休員工比率的預測數據較為優勝。根據APPA的調查結果，有50%的受訪者認為五年內將會有超過20%的員工退休，只有25%的受訪者認為退休員工數目在10%以下。集團在這方面當然不應感到自滿，但我們的預測數據反映中電已作好準備，及早掌握和處理員工的退休問題。事實上，集團自2002年起已制訂計劃，對預期香港員工退休所帶來的影響作出部署。

集團於未來五年退休長期僱員百分比與American Public Power Association (APPA)的2005年參考數據比較



人力資源的挑戰

中電集團在亞太區開拓業務、不斷擴展，因此衍生了以下需要在集團層面處理的人力資源問題：

- 確保以有效方式，使收購的業務與集團融合無間；
- 在集團拓展業務之際，確保員工了解和落實集團的價值觀；
- 秉持集團的人力資源管理標準；及
- 確保員工有充足流動性，以滿足集團內不同業務的需求。

集團在區內的業務正處於不同的發展階段，由香港已發展成熟的組織架構和工作團隊，以至泰國BLCP剛起步的業務。基於各地員工的社會、文化和教育背景不同，必然會產生人力資源問題。我們必須針對業務的發展階段和當地文化及經濟狀況加以處理。

以TRUenergy的人力資源計劃為例，2006年的重點是繼續整合組織架構，為公司進一步在澳洲市場擴展業務作好準備。公司投入大量資源向TRUenergy的員工宣揚集團的核心價值觀，同時提供《紀律守則》培訓。另一方

面，全球對合資格工程師需求殷切，GPEC也面對波斯灣區內項目對工程人員的競爭。GPEC位置較為偏遠，因此較難招攬和挽留人才。為解決這些問題，我們對此特別關注，務求GPEC薪酬福利在市場上極具競爭力，並於2006年推出新的薪酬和職級制度。在廣東北面的懷集小型水力項目，也因為地點偏遠而在招聘人手時面對類似的問題。因此，集團在過去一年採取措施將懷集項目納入集團人力資源核心程序，包括推行「管理發展及培育繼任人員計劃」，以及年度薪酬檢討等。

強化人才資本

人力資源方面，我們面對兩大挑戰。首先，與大部分先進經濟體系(尤其公共事業)一樣，我們面對員工老化的問題。第二，集團持續在區內拓展業務，對管理及技術人員的需求日益增加。為了克服這兩項挑戰，我們必須未雨綢繆。

- 集團始於2002年已在香港推行滾動五年期的人力資源規劃程序，以預測員工老化帶來的風險。為此我們採取了特定措施，例如推動目標知識管理舉措、加快推行培訓及發展計劃，包括為內部課程安排外界認

中電在擴展亞洲及澳洲業務時，本地及海外僱員可望獲得甚麼福利、發展和機會？



Sanjay Kumar Dubey先生
中電控股
經理——營運及建築

雖然集團大部分職位會繼續由相關的當地人員填補，但在某些技術領域，我們須要聘用更多來自不同地方的人才，以配合未來的業務需要。

因此，我們在區內繼續擴展業務時，員工若具備所需技術並願意在不同國家工作，便可獲得更多的發展機會。

對於暫時借調海外的僱員，我們的政策是對他們的個人課稅、生活費及其他方面的支出作出全面評估，確保他們不會由於調派海外引起的差異而蒙受金錢損失。

對同意從一個國家長期派駐另一個國家的員工，我們會以當地的僱用條件作出安排。



馬思齊
集團人力資源總監

證，以及按計劃招聘學徒、技術員和工程系畢業見習生。集團目前有大約60位學徒／見習生現正接受培訓。我們的學員黎大偉先生，於2006年更獲得香港職業訓練局頒發的最傑出學徒獎。作為解決人才需求的長遠方案，我們向中學生介紹作為工程師的事業前景，並向電機工程系的大學生提供多項獎學金。

- 同樣地，TRUenergy亦有34名見習操作員／學徒／技工正在接受訓練，準備接替於雅洛恩和Torrens Island發電廠擔任運行及維修職位預期退休的員工。
- 香港業務及TRUenergy正在研究如何透過改變員工的技術組合和採用更先進的科技(例如控制系統科技)，紓緩員工退休估計會帶來的影響。
- 2006年，集團為TRUenergy、GPEC及懷集項目引進發展成熟的「管理發展及培育繼任人員計劃」，並將於2007年在集團內全面推行。該計劃有助我們更全面地掌握現有的人才資源及未來的技術需求，從而確定不足之處，預先規劃以滿足所需的人力資源。集團現已為83% (2005年為80%) 的主要管理職位認定內部繼任人選。在2006年的有關空缺之中，92% (2005年為89%) 已按既定安排由內部繼任人選填補。以上2005年和2006年的數據只反映香港業務的人力資源狀況，我們於2007年將會擴大匯報，納入各地業務的情況。
- 「中電行政人員計劃」的第二批學員已完成為期兩年的管理培訓課程，並已出任具挑戰性的管理職位。與此同時，第一批於2002年加入的學員亦繼續在集團內擔當要職。
- 集團繼續舉辦「中電實習生計劃」，鼓勵學生參加中電的暑期或為期12個月的實習計劃。公司安排每位學

生參與一個特定項目，並指派一名中電管理人員作為導師。該計劃備受本地大學推崇，在2006年共有43位(2005年為48位)學生參加。TRUenergy也有類似的「暑期學生計劃」，為期10周，有6位工程系學生參與。

投入資源加強培訓發展

2006年，中電集團全體僱員參加培訓的時間，平均為每名員工5.0工作天(2005年為4.7工作天)。

中電的政策是確保為每項業務建立完善的人才培訓和發展制度，並投入足夠資源培育僱員的技術和專長，以保證他們勝任職守，並為未來發展機會作好準備。在集團旗下規模最大、發展最成熟的香港業務，人才培訓制度的發展最為完善，而內部訓練學院已獲得ISO認證，並於2005年憑帶電工作訓練計劃奪得香港管理專業協會的「銀獎」和「最具創意培訓計劃大獎」。2006年，中電客戶服務熱線中心的培訓經理崔依莉女士亦榮獲香港管理專業協會的「優秀新晉培訓員獎」。

集團加強知識管理和培訓項目投資與滾動五年期的人力資源規劃程序兩者的融合。舉例說，我們現正把知識管理措施的成果直接應用於技術及運行訓練計劃之中。

在地區層面，僱員的流動性正在提高。讓年輕管理人員接觸集團在區內的不同業務以增進經驗，是準備他們日後出任集團高層職位的一個重要因素。集團於2006年推出工程系畢業生的地區工作計劃，派出兩位香港員工到TRUenergy工作一年。鑑於計劃反應理想，我們將於來年加強推行，讓更多年輕工程師在其事業發展初期接觸不同國家的工作環境。2006年內，高層管理人員在印度、香港及澳洲的內部流動性也顯著增加。



→ (左) 中電在泰國的員工進行培育團隊精神的訓練

→ (右) 學員在香港沙田訓練中心學習架空線工作

僱員首選的僱主

要招攬和挽留優秀員工，單靠具競爭力的薪酬福利並不足夠。我們希望以處事公正、尊重員工的態度，贏取員工的忠心愛戴和信任。以下是一些相關的舉措：

- 2006年，香港有八位員工於大學就讀的子女獲頒中電百周年紀念獎學金。該獎學金於2001年設立。我們預算增加獎學金名額，並將這計劃推廣至區內其他地點的業務。
- TRUenergy於2006年榮獲澳洲在職婦女平等機會協會(Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)評為最佳僱主，連續三年奪得這項殊榮。
- 香港社會服務聯會向中華電力頒發2006／2007年全面關懷大獎，以表揚我們全心全意不斷照顧僱員和家屬，以至社會大眾的需要。
- 集團推行方便員工照顧家庭的工作安排，以鼓勵員工均衡作息。有關措施包括五天工作周、方便員工處理緊急家事而設的特別假期和「豐盛員工計劃」。後者為僱員及其家屬於工作或家庭遇到問題時，替其作出保密的輔導工作。另外，我們舉辦不少聯誼、康樂及體育活動，深受員工與家屬歡迎。

展望2007年

隨著集團在區內持續擴展業務，我們計劃於2007年重點處理兩個方面的事宜。

首先是加強區內高級管理層的溝通。由於集團業務遍布不同地區，因此溝通至為重要。我們於2006年底開始對高層管理人員的溝通效益進行獨立調查，並會根據將於2007年初公布的調查結果制訂改善溝通措施。集團旗下不同業務機構近年均有進行員工意見調查，但為了彰顯員工不分地域，同屬一個集團的信念，我們將於2007年推行一項涵蓋整個集團的調查，更全面、更均衡地掌握不同地區同事的意見。

第二是提升管理能力以配合擴展業務的需要。2007年，現有的「管理發展及培育繼任人員計劃」將於不同地區發掘高潛質員工，與附屬公司已推行的人才管理措施相輔相成。作為這項計劃的一個環節，我們將會推出「地區行政人員發展計劃」，以訓練新一代的領導人才於日後擔任集團最高層的職位。

→ (左) 防城港電塔——中電年報
員工攝影比賽冠軍照片

→ (右) 「常務董事盃」足球比賽總
決賽開球儀式

