

## 1. 引言

中電集團的薪酬政策，包括非執行董事、執行董事和高層管理人員的薪酬，受到董事會，尤其是轄下人力資源及薪酬福利委員會的密切關注。我們明白，不合理、不恰當的薪酬政策有違公司與股東的利益。我們的目標是確保中電採用組合得宜、公平合理的薪酬政策，使董事和高層管理人員的利益與公司及股東的利益一致。本報告載列釐定薪酬水平的政策，以及闡述付予非執行董事、執行董事及高層管理人員之薪酬。本薪酬報告已獲董事會轄下人力資源及薪酬福利委員會審閱認可。

本薪酬報告第5至8段為「可審核部分」，並經公司外聘核數師審核。

## 2. 政策

以下為中電實施多年的薪酬政策基本原則。這些原則已納入《中電企業管治守則》(中電守則)內。

- 任何人士均不得自行釐定其薪酬；
- 薪酬水平應大致與中電在人力市場上的競爭對手看齊；及
- 薪酬水平應反映有關人員的表現、工作的複雜性及承擔的責任，以吸引、激勵和挽留優秀人員，鼓勵他們積極為公司股東創優增值。


## 3. 非執行董事 — 釐定薪酬原則

以上政策適用於非執行董事的薪酬，加上適當調整以反映優良企業管治常規和其職務的特性，並配合他們非本公司僱員的身分。

我們已考慮到1992年12月公布的Cadbury報告(Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance)所提出的觀點。該報告指出，非執行董事的能力，對確立和維持企業管治標準尤其重要。於2003年1月發表的「非執行董事角色及效績檢討」(Review of the Role and Effectiveness of Non-executive Directors，簡稱「Higgs報告」)亦提出建議，就非執行董事的工作量、業務規模及複雜性，以及董事的責任釐定袍金。報告亦認為，公司可參照其聘用的專業顧問公司高級人員的每日薪酬，釐定非執行董事的袍金水平。香港方面，《企業管治常規守則》(上市規則附錄14)有一項原則規定，上市公司應披露與董事薪酬政策相關的資料，並應以正式和具透明度的程序制訂所有董事的薪酬方案。上市規則指出，獨立非執行董事在財政上不可依賴有關上市公司。

鑑於以上因素，中電為非執行董事提供切合市場水平的袍金，並最少三年進行一次正式的獨立檢討。集團曾於2004年初檢討董事袍金(「2004年檢討」)，因此按規定於2007年初進行了新的檢討工作(「2007年檢討」)。中電守則向股東說明了薪酬檢討方法，而2007年檢討所用的準則與2004年檢討相同，並與Higgs報告的建議相符，包括：

- 按時薪4,000港元計算袍金。這是法律顧問、財務顧問以及會計與顧問公司的合夥人為中電提供專業服務所收取的平均時薪(此收費在2004年檢討至2007年檢討期間並沒有上調)；
- 計算非執行董事用於處理中電事務的時間(包括出席董事會與董事委員會會議及閱讀文件等)。檢討結果顯示，非執行董事用於履行董事會及董事委員會職責的時間，在2004至2007年間大幅上升；及
- 董事會／董事委員會主席及董事會副主席，因額外的工作量和責任而分別額外獲得每年約40%與10%的袍金。

中電已將此袍金與香港享有領導地位的上市公司，以及在倫敦證券交易所上市的大型公用事業公司作出比照分析，並由羅夏信律師樓獨立檢討袍金計算方式及所訂袍金。為表示中電採納透明機制來釐定非執行董事薪酬的決心，我們已將2007年檢討和羅夏信律師樓就檢討作出的意見載於中電網站。

據集團的薪酬政策是不容許任何人士自行釐定其薪酬，下表所載董事會及董事委員會的袍金，均由管理層提出建議及由羅夏信律師樓進行檢討，並將於2007年4月24日舉行的股東周年大會上提呈股東批准。就此而言，中電所採取的措施已超越了香港法例或規例，以至香港聯合交易所《企業管治常規守則》的規定。

	建議年度袍金 (將於2007年4月25日生效) 港元	現行 年度袍金 港元
<b>董事會</b>		
主席	430,000	280,000
副主席	340,000	220,000
非執行董事	310,000	200,000
<b>提名委員會*</b>		
主席	14,000	10,000
委員	10,000	10,000
<b>審核委員會</b>		
主席	220,000	140,000
委員	160,000	100,000
<b>財務及一般事務委員會</b>		
主席	215,000	110,000
委員	155,000	80,000
<b>人力資源及薪酬福利委員會</b>		
主席	40,000	14,000
委員	30,000	10,000
<b>規管事務委員會**</b>		
主席	20,000	30,000
委員	15,000	20,000
<b>公積及退休基金委員會***</b>		
主席	14,000	無
委員	10,000	無
<b>社會、環境及操守委員會</b>		
主席	45,000	30,000
委員	35,000	20,000
<b>中國業務策略委員會</b>		
主席	60,000	56,000
委員	45,000	40,000

\* 提名委員會的主席及委員繼續獲發名義袍金。

\*\* 由於2008年後電力規管機制對香港業務的重要性，有關管制計劃的事宜於2006年內由全體董事會成員作出監察，而非由規管事務委員會審議，因此提議減低規管事務委員會的袍金，以反映於2004至2006年的平均工作量。

\*\*\* 建議向公積及退休基金委員會的主席及委員支付名義袍金。該委員會並沒有獨立非執行董事參與，其職責是監察集團僱員退休基金的狀況和表現。

附註：兼任董事會及董事委員會委員的執行董事和管理層不能收取任何董事袍金。

建議的袍金較2004至2007年間支付的袍金大幅上升，這是由於集團非執行董事的工作量在這數年間確實顯著增加，以應付中電的業務增長和更嚴格的規管要求。袍金的釐定方法與2004年相同，並已向公眾披露。在釐定有關袍金時，我們已採取較為保守的方案，例如假設在2010年以前董事的工作量將不會再增加（儘管在過去數年均呈現升勢），並假設與集團比照的機構不會持續提升董事袍金。

#### 4. 高層管理人員 — 釐定薪酬原則

就本章而言，高層管理人員是指執行董事、集團總監 — 常務董事(香港)、集團總監 — 常務董事(澳洲)、集團總監 — 營運、OneEnergy Limited行政總裁、集團總監 — 企業財務及拓展、常務董事(印度)及董事總經理(中國)。在釐定高層管理人員的薪酬時，集團參考市場上(包括規模、業務複雜性和範圍與中電相若的本地及區內公司)同類職位的薪酬數據。此舉符合中電與人力市場上的競爭對手看齊的薪酬政策。另外，為了吸納、激勵及挽留優秀員工，中電以工作表現為發放個人獎賞的主要考慮因素。下表列出了高層管理人員薪酬的四個組成部分，以及每個組成部分於2005年及2006年所佔的總薪酬比率：

組成部分	詳情	2006	2005
基本報酬	高層管理人員的基本報酬約佔其薪酬總額的56%，並因應市場競爭情況、慣例及個人表現而每年進行檢討。	56%	56%
表現賞金	表現賞金水平由人力資源及薪酬福利委員會釐定。該委員會的成員並無高層管理人員。		
年度賞金	<p>年度賞金的金額視乎中電集團及個人表現而定。主要指標包括能否達到財務和營運表現目標，以及能否達到展現主要領導才能等個人目標。</p> <p>集團為每名高層管理人員訂立「目標」年度賞金，佔其薪酬總額的28%。高層管理人員的表現必須達致令人滿意的水平，方會獲發年度賞金，其實際金額視乎集團及個人表現而定，最高可達「目標」年度賞金的兩倍。</p> <p>集團根據2005年的集團及個人表現評估結果，在2006年頒發了年度賞金。根據2005年所訂集團財務及營運表現和個人目標，在2006年派發予高層管理人員的平均年度賞金較目標水平高出85%。</p>	28%	28%
長期賞金	<p>長期獎勵計劃透過獎勵為股東創優增值的高層管理人員，使他們的利益與股東利益一致。該計劃每年訂下三年財務目標，以鼓勵及確保高層管理人員長期維持出色的表現。於每個三年期結束時，集團將因應財務目標向表現優秀的人員作出獎勵，實際金額介乎零至「目標」長期賞金的1.5倍，並會根據中電控股於該三年期內的股價表現及以股息作再投資的收益而進一步調整。如符合若干既定條件，賞金會於第四年派付。長期獎勵計劃於2001年引入，首筆發放的賞金已於2004年派付予個別獲獎勵人士。</p> <p>集團於2006年修訂了長期獎勵計劃，以加強其與集團及個人表現的聯繫性，以及提升該計劃對挽留人才的成效。主要修訂項目包括在三年周期開始時(而不是結束時)按表現倍數(由發出賞金起計前一年內按個人及集團表現綜合加權計算)來釐定目標長期賞金，而最高賞金將提升至「目標賞金」的兩倍，並將50%的賞金撥入名義現金存款。經修訂的長期獎勵計劃將於2009年首次頒發賞金。</p>	9%	9%
退休金安排	高層管理人員有資格參加集團退休基金所設的界定供款計劃。集團向退休基金作出的供款最高為基本報酬的12.5%，惟僱員須作出5%的供款。此項退休金佔目標薪酬總額的7%。	7%	7%

集團迄今並無設立認購股權計劃。

並無任何執行董事與公司或其附屬公司訂有通知期超過六個月，或於終止聘用時須提供超過一年薪金及實物利益作為補償金的服務合約。

適用於高層管理人員的薪酬政策，須獲人力資源及薪酬福利委員會通過。

## 5. 非執行董事 — 2006年薪酬

各非執行董事於2006年度因出任中電控股董事及其董事委員會成員(如適用)而獲支付的袍金如下。2005年度及2006年度的非執行董事袍金水平並無增加。由於集團在2006年增聘一位獨立非執行董事、一位非執行董事，並成立另外兩個董事委員會，該年袍金總額較2005年增加。有關袍金已於2006年生效和支付。

港元	董事會	審核委員會	提名委員會	財務及一般事務委員會	規管事務委員會	人力資源及薪酬福利委員會	公積及退休基金委員會	社會、環境及操守委員會	中國業務策略委員會 <sup>(1)</sup>	2006總額	2005總額
<b>非執行董事</b>											
米高嘉道理爵士	280,000	—	10,000	—	—	—	—	—	54,608	344,608	290,000
毛嘉達先生	220,000	—	—	110,000	20,000	14,000	無	—	39,006	403,006	321,602
李德信先生	200,000	—	—	19,669	—	—	—	—	—	219,669	364,000
麥高利先生	200,000	—	—	—	—	—	—	—	—	200,000	200,000
利約翰先生	200,000	—	—	—	—	—	—	—	—	200,000	200,000
畢紹博先生	200,000	—	—	—	—	—	無	—	—	200,000	200,000
貝思賢先生	200,000	—	—	—	—	—	—	—	—	200,000	200,000
陳培璋先生	200,000	—	—	—	20,000	—	—	—	39,006	259,006	221,602
韋志滔先生 <sup>(2)</sup>	129,282	—	—	51,713	12,928	—	—	12,928	—	206,851	—
<b>獨立非執行董事</b>											
鍾士元爵士 <sup>(3)</sup>	200,000	75,000	10,000	—	20,000	10,000	—	—	—	315,000	340,000
馮國綸博士	200,000	—	10,000	—	—	—	—	20,000	—	230,000	211,699 <sup>(4)</sup>
莫偉龍先生	200,000	140,000	—	80,000	20,000	10,000	—	—	—	450,000	450,000
陸鍾漢先生	200,000	100,000	—	—	20,000	—	—	—	—	320,000	320,000
簡文樂先生	200,000	—	—	—	—	—	—	—	—	200,000	241,713
徐林倩麗教授	200,000	100,000	—	—	—	—	—	20,000	39,006	359,006	188,716 <sup>(4)</sup>
艾廷頓爵士 <sup>(5)</sup>	200,000	—	—	13,261	—	—	—	20,000	—	233,261	—
									總額	4,340,407	3,749,332

附註：

(1) 支付出任中國業務策略委員會成員之非執行董事的袍金，由該委員會首次會議日期起生效，即2006年1月10日。

(2) 韋志滔先生於2006年5月9日獲委任為非執行董事。

(3) 鍾士元爵士於2006年10月1日辭去審核委員會委員之職。

(4) 其中包括付予作為社會、環境及操守委員會委員的袍金1,699港元。繼股東於2006年股東周年大會上，通過非執行董事出任社會、環境及操守委員會委員的袍金水平後，此等袍金於2006年內派付。

(5) 艾廷頓爵士於2006年1月1日獲委任為獨立非執行董事及社會、環境及操守委員會委員，並於2006年11月1日獲委任為財務及一般事務委員會委員。

下列董事在年內亦因兼任附屬公司和聯屬公司董事而獲發額外袍金：

	2006 港元	2005 港元
毛嘉達先生	237,000 <sup>(1)</sup>	227,000
利約翰先生	—	55,435 <sup>(2)</sup>
	<b>237,000</b>	<b>282,435</b>

附註：

(1) 由中華電力有限公司、香港核電投資有限公司、青山發電有限公司及香港抽水蓄能發展有限公司支付的董事袍金。

(2) 利約翰先生於2005年9月27日辭去中華電力有限公司董事之職。

## 6. 執行董事 — 2006年薪酬

執行董事於2006年所獲薪酬詳情如下：

	基本報酬、 津貼及利益 百萬港元	表現賞金 (附註A)			公積金 供款 百萬港元	總額 百萬港元
		年度賞金 百萬港元	長期賞金 百萬港元	特別獎金 百萬港元		
<b>2006</b>						
首席執行官 (包立賢先生)	5.9	5.5	1.8	—	0.7	13.9
集團執行董事及財務總裁 (謝伯榮先生)	4.2	3.6	1.5	—	0.5	9.8
集團執行董事 (李銳波博士)	3.6	2.7	1.3	—	0.4	8.0
	<b>13.7</b>	<b>11.8</b>	<b>4.6</b>	<b>—</b>	<b>1.6</b>	<b>31.7</b>
<b>2005</b>						
首席執行官	5.3	4.9	1.9	—	0.7	12.8
集團執行董事及財務總裁	4.1	3.0	1.6	—	0.5	9.2
集團執行董事	3.5	2.3	1.4	—	0.4	7.6
董事及公司秘書 (林英偉先生)(附註B)(附註C)	2.9	4.1	4.2	2.2	0.3	13.7
	15.8	14.3	9.1	2.2	1.9	43.3

附註A：

表現賞金包括(a)年度賞金及(b)長期賞金。

(a) 執行董事和高層管理人員於2006年的年度賞金尚未獲人力資源及薪酬福利委員會檢討和批核：因此，年度賞金總額包括：i)執行董事及高層管理人員達致表現目標水平而應計的表現賞金；及ii)於2006年為去年已支付的實際賞金較該年應計賞金高出之數額。

(b) 長期賞金為2003年度的賞金，在符合有關既定條件的情況下已於2006年發放(於2005年發放的2002年度賞金為比較數字)。在2003年度的長期賞金中，約41%來自2003至2005年間中電控股股價上升及將股息再投資所得的收益。

附註B：

林英偉先生辭去董事及公司秘書職務，由2005年8月27日起生效。年度賞金4.1百萬港元為林英偉先生於2005年度作為董事期間的年度賞金。林英偉先生離職之時，獲公司派發2002、2003、2004及2005年的長期賞金共4.2百萬港元。特別獎金是用以表揚林英偉先生對集團的貢獻。

附註C：

特別獎金並不是執行董事或高層管理人員薪酬安排的一部分，但在適當情況下，可在人力資源及薪酬福利委員會主席批准後發放。

## 7. 2006年董事薪酬總額

非執行及執行董事於2006年所獲薪酬總額如下：

	2006 百萬港元	2005 百萬港元
袍金	5	4
基本報酬、津貼及實物利益	14	16
表現賞金*		
— 年度賞金	12	14
— 長期賞金	4	9
公積金供款	2	2
特別獎金#	—	2
	<b>37</b>	47

\* 請參照載於第123頁有關表現賞金的附註A。  
# 請參照載於第123頁有關特別獎金的附註B及C。

支付予董事的薪酬總額中，3百萬港元(2005年為2百萬港元)已於管制計劃業務中支銷。

## 8. 高層管理人員 — 2006年薪酬

集團5位最高薪酬人員包括2名董事(2005年為3名董事，其中1名於年內部分時間出任董事職務)、2名高層管理人員(2005年為2名)，以及中電集團內的1名已退任高級管理人員。該5位最高薪酬人員的薪酬總額載列如下：

	2006 百萬港元	2005 百萬港元
基本報酬、津貼及實物利益	24	20
表現賞金*		
— 年度賞金	20	20
— 長期賞金	8	9
公積金供款	3	2
特別獎金#	1	2
	<b>56</b>	53

\* 請參照載於第123頁有關表現賞金的附註A。  
# 請參照載於第123頁有關特別獎金的附註C。

給予上述5名人員的薪酬分組詳列如下：

	人數	
	2006	2005
8,000,001港元 — 8,500,000港元	—	1
9,000,001港元 — 9,500,000港元	—	2
9,500,001港元 — 10,000,000港元	1	—
10,000,001港元 — 10,500,000港元	2	—
11,500,001港元 — 12,000,000港元	1	—
12,500,001港元 — 13,000,000港元	—	1
13,500,001港元 — 14,000,000港元	1	1

由集團總監——常務董事(香港)、集團總監——常務董事(澳洲)、集團總監——營運以及執行董事組成的集團高層管理人員於2006年加添成員，包括董事總經理(中國)、常務董事(印度)、OneEnergy Limited行政總裁及集團總監——企業財務及拓展。

集團高層管理人員(不包括執行董事)的薪酬詳情如下：

	基本報酬、 津貼及利益 百萬港元	表現獎金*		公積金 供款 百萬港元	其他支出 百萬港元	總額 百萬港元
		年度獎金 百萬港元	長期獎金 百萬港元			
<b>2006</b>						
集團總監 — 常務董事(香港) (阮蘇少湄女士)	4.2	4.1	1.5	0.5	—	10.3 <sup>#</sup>
集團總監 — 常務董事(澳洲) (麥禮志先生)	4.2	4.1	1.4	0.5	1.5 <sup>(a)</sup>	11.7
董事總經理(中國) (沈忠民先生)	0.9	0.5	—	0.1	1.0 <sup>(b)</sup>	2.5
常務董事(印度) (苗瑞榮先生)	1.5	1.1	0.1	0.2	—	2.9
OneEnergy Limited行政總裁 (高橋先生)	2.6	1.9	0.1	0.3	—	4.9
集團總監 — 營運 (李道悟先生)	2.9	2.6	0.8	0.4	—	6.7
集團總監 — 企業財務及拓展 (羅柏信先生)	2.0	1.6	0.2	0.3	—	4.1
	<b>18.3</b>	<b>15.9</b>	<b>4.1</b>	<b>2.3</b>	<b>2.5</b>	<b>43.1</b>

附註：

(a) 為借調至澳洲僱員所支付的稅務平衡款項、房屋津貼及子女教育津貼金額。

(b) 於2006年8月21日加入集團作為董事總經理(中國)所支付的整筆款項。

**2005**

集團總監 — 常務董事(香港) (阮蘇少湄女士)	4.0	3.5	1.2	0.5	—	9.2 <sup>#</sup>
集團總監 — 常務董事(亞洲太平洋) (麥禮志先生)	4.0	3.6	—	0.5	—	8.1
集團總監 — 營運 (李道悟先生)	2.4	2.0	0.9	0.3	—	5.6
	<b>10.4</b>	<b>9.1</b>	<b>2.1</b>	<b>1.3</b>	<b>—</b>	<b>22.9</b>

\* 請參照載於第123頁有關表現獎金的附註A。

# 已於管制計劃業務中支銷的薪酬總額。

## 9. 繼續監察 開誠布公

人力資源及薪酬福利委員會將代表董事會，繼續致力制訂有助提升公司及股東利益的薪酬原則、政策和常規，細心監察薪酬水平，並承諾以開誠布公的態度向股東披露有關事宜。



人力資源及薪酬福利委員會

主席

毛嘉達

香港，2007年2月28日