

# 我們的團隊

## 高級管理人員



左起：鄭祖瀛，阮水師，楊玉珍，蔡肇中

左起：黃莉華，尹志田，葉百年

### 曹樂森

#### 集團董事總經理

七十九歲，一九八五年獲委任為董事，而於一九九七年獲委任為集團董事總經理。曹先生亦為香港電燈有限公司之董事總經理及本公司大部份附屬公司之董事。於一九六六年至一九八一年期間，曹先生曾任職於本集團，為香港電燈有限公司工程建設科總工程師及港燈協聯工程有限公司之執行董事。於一九八一年，曹先生加入國際城市集團有限公司出任執行董事，而於一九八七年加入和記黃埔集團出任和黃地產之董事總經理。曹先生於一九九七年重返本集團出任集團董事總經理。曹先生亦為本公司主要股東上市公司長江基建集團有限公司之執行董事。曹先生持有土木工程學士學位。

### 尹志田

#### 工程及發展董事

六十歲，二零零五年獲委任為董事。尹先生亦為香港電燈有限公司及本公司若干附屬公司之董事。尹先生自一九七八年起任職於本集團，曾出任不同的職位。在二零零零年九月至二零零三年六月期間出任集團位於澳洲的聯營公司 Powercor Australia Limited 及 CitiPower Pty. 之行政總裁。尹先生其後於二零零三年七月回港擔任集團發展總經理。尹先生持有電機工程學士學位，並為特許工程師。尹先生亦為能源學會榮譽資深會士、工程及科技學會資深會士及香港工程師學會資深會士。尹先生為香港工程師註冊管理局的成員。

### 麥堅

#### 集團財務董事

五十九歲，二零零五年獲委任為董事，而於二零零六年出任集團財務董事。麥堅先生亦為本公司所有附屬公司包括香港電燈有限公司之董事。麥堅先生自一九七八年起在本集團及和記黃埔集團擔任法律、財務及公司秘書職務。麥堅先生其後於一九九八年加入 Husky Oil Ltd. 出任副總裁及財務總監，而自二零零零年至二零零五年十月，麥堅先生則於赫斯基能源公司出任副總裁及財務總監。麥堅先生持有文學學士學位及法律學士學位。

### 阮水師

#### 營運董事

六十歲，二零零八年獲委任為董事。阮先生亦為香港電燈有限公司及本公司若干附屬公司之董事。阮先生於一九八六年加入本集團，而在被委任為執行董事前，阮先生為輸配電科總經理。阮先生從事電力業務逾三十年。阮先生持有工程學士及碩士學位，並為英國特許工程師，香港註冊專業工程師及香港工程師學會資深會士。

### 陳麗綺

五十六歲，人事管理總經理，於二零零五年十二月加入本集團。陳小姐從事人事管理及行政逾二十五年，持有政治及教育學士學位。



左起：劉福海，曹榮森，陳麗綺

左起：黃玉強，麥堅，余德秋

#### 鄭祖瀛

五十四歲，發電科總經理，於一九七九年八月加入本集團。鄭先生在升任現職之前，曾在發電科的技術服務部、營運部及維修部工作。鄭先生持有化學學士學位，並為英國皇家化學學會資深會士及香港工程師學會會員。

#### 葉百年

五十九歲，輸配電科總經理，於一九七六年四月加入本集團。葉先生從事供電業務逾三十年，持有電機工程理學士及工商管理碩士學位，並為特許工程師及香港工程師學會資深會士。

#### 劉福海

五十八歲，工程建設科總經理，於一九七七年八月加入本集團。劉先生亦為本公司全資附屬公司港燈協聯工程有限公司總經理。劉先生從事工程項目管理事務超過三十年，亦曾參與集團香港以外電廠建設項目。劉先生持有工程學士學位，並為特許工程師，及香港工程師學會與英國機械工程師學會會員。

#### 蔡肇中

五十四歲，電能投資有限公司（「電能投資」，本公司全資附屬公司）董事兼總經理，亦為電能投資大部份附屬公司的董事或替任董事。蔡先生於一九八七年六月加入本集團，並自一九九七年起從事本集團香港以外投資業務。蔡先生持有應用科學機械工程學士學位，且為註冊專業工程師及特許工程師。

#### 黃莉華

五十六歲，公司秘書，於一九九七年六月加入本集團。黃小姐從事公司秘書事務逾二十年，為英國特許秘書及行政人員公會及香港特許秘書公會資深會士。

#### 黃玉強

五十三歲，集團商務科總經理，於一九八二年一月加入本集團。黃先生早期參與南丫發電廠興建工程，及後於集團商務科工作晉升至各部門主管。黃先生持有工程理學士、工程理碩士及工商管理碩士學位。

#### 余德秋

五十六歲，集團發展總經理，於一九七六年八月加入本集團。余先生曾先後參與興建本地及香港以外多個能源基建項目，包括被派駐沙地阿拉伯及日本共三年。在二零零五年至二零零八年期間，余先生負責拓展香港以外能源投資。余先生持有資訊科技碩士學位，為特許工程師及註冊專業工程師，以及香港工程師學會、澳洲工程師學會與英國工程及科技學會會員。

#### 楊玉珍

四十七歲，公共事務總經理，於二零零三年七月加入本集團。楊小姐從事新聞及企業傳訊工作逾二十五年，持有文學學士學位及公共行政碩士學位。

# 我們的團隊





## 僱員

電能實業視僱員為公司的重要資產。秉承這項原則，我們致力維持卓越的職業健康及安全表現，務求達到零意外營運。為達至這些目標，我們投放大量資源培訓僱員，並促進他們的身心健康。

### 香港

我們的人力資源策略及政策旨在協助僱員盡展所能。我們通過實現「SHINE」的五項目標—Synergy（協同效應）、Holistic Development（全人發展）、Ideal Workplace（理想工作場所）、Nurturing Future Leadership（培育未來領袖）及Excellence（追求卓越表現），鼓勵每位僱員「發光發亮」。

#### 協同效應

為促進有效溝通，我們發展了一套聯繫僱員與本公司管理層的網絡，當中包括「協商會」等多個溝通渠道。由超過七十名經選舉產生代表所組成的協商會共分七個組別，在向管理層反映意見的同時，亦會向僱員傳達公司



有效的溝通渠道將公司的員工及管理層聯繫一起。

的資訊和政策。除舉行定期會議外，我們在二零一零年亦為全體協商代表舉行了一個半天工作坊，研討解決問題的技巧。我們亦與工會保持對話。

為使我們的政策不斷完善及落實，我們會定期諮詢管理人員。我們會於每年年初安排探訪，收集僱員對我們上年表現的意見，有助制訂新一年的主要目標。這種持續進行的溝通，可確保我們各項計劃都能切合僱員的需要。

#### 全人發展

為提升僱員在專業及個人方面的發展，在二零一零年，我們為每名僱員提供平均三十七點七小時的培訓課程，課程題材廣泛，包括管理技能發展、環保、預防工傷、平衡工作及生活、企業社會責任及工作守則等。

#### 理想工作場所

我們致力在人力資源範疇內為僱員提供平等機會，此等機會不會受年齡、性別、身體或精神狀況、婚姻狀況、家庭崗位、種族、膚色、國籍、宗教、政治聯繫或性取向等因素所影響。我們會以僱員的貢獻、表現及技能，作為嘉許及獎勵的標準。我們的目標，是建立一個包容及互相尊重的工作環境。

在聘用程序上，我們以建立一支多元化的共融團隊為目標，聘用標準以職位所需資格、求職者的個人能力及專業知識為基礎。性別分佈方面，我們旗下二千名僱員中，女性約佔百分之十五，包括在高級管理人員中所佔的百分之十。

為保持競爭力，我們每年均會全面檢討薪酬待遇，特別是與有關行業和同類型機構相比較。每年，我們的「關鍵績效指標」會為僱員的個人工作計劃提供方向和指引。我們亦會根據「按績論酬」的理念及政策，就僱員的表現和貢獻作出評估及獎勵。

## 我們的團隊

我們設立的「關愛樂盈營」計劃為僱員提供多種活動及課程，以促進他們在體能、情緒、智能和社交方面的健康發展。這些活動及課程包括體重管理計劃、伸展運動、家庭同樂日、派發水果等。



「關愛樂盈營」計劃的活動有助員工多方面的健康發展。

此外，我們設有「健康及安全委員會」，專責監督整體健康及安全的政策和事宜，而主要科別／部門的「安全與培訓組」則專職照顧僱員的日常健康及安全。

我們深信，誠實、廉潔及公平至為重要，亦是我們工作守則的理念。全體僱員每人均獲發一份工作守則，而工作守則亦已登載於本公司的內聯網上，方便僱員隨時閱覽。

全體僱員必須接受工作守則的培訓。本集團絕不容許任何違反工作守則的行為，並已設立渠道，舉報任何違規情況。工作守則已清楚訂明處理及調查投訴的程序。

### 培育未來領袖

為未來持續發展，我們已實施一套接班計劃，為所有科別／部門物色未來主管人選，進行評核及培育。

此外，我們每年亦為大學及職業訓練局等院校五十至七十名年青畢業生提供全面的見習生計劃。我們為見習工程師提供的培訓計劃是香港工程師學會的認可課程。

過去兩年，我們向中學生推出見習生試驗計劃，以吸引並培養他們修讀工程學的興趣。



我們為見習生提供全面培訓計劃。

### 追求卓越表現

我們的僱員經常參與對外及內部的比賽，以增強個人及專業能力，當中亦獲獎無數。這些獎項可肯定他們在工作、社區及環保等方面的成就。內部獎項會於每年的頒獎典禮上頒發，以表揚僱員的成就和貢獻。

## 香港以外

### 僱員安全

Northern Gas Networks Limited (「NGN」)的安全表現於過去一年持續提升，是英國氣體業表現最佳的輸氣網絡之一。近年，NGN的缺勤工傷事故大幅減少，二零一零年僅錄得六宗個案。

ETSA Utilities 於二零一零年順利達至防範缺勤工傷事故及醫療處理工傷事故方面的主要安全指標。ETSA 僱員於去年年底前更連續工作五百三十四天而沒有發生過任何一宗缺勤工傷事故，創下最佳紀錄。CitiPower 及 Powercor 已實施一套健康及安全傳訊策略，以改善健康及安全資訊的傳達及加強僱員對健康及安全政策規定的理解。此外，公司的企業健康及安全部以及一家外聘獨立機構，已檢查公司所有廠房，就其健康及安全系統的指標與業界的最佳運作模式進行比較，檢視可以進一步改善的地方。

Wellington Electricity Lines Limited (「WELL」) 與新西蘭電機工程師協會合辦了一項試驗計劃，目的是提高安全營運的領導能力及培育以工作場所行為為本的安全文化。該計劃將於二零一一年繼續進行。



NGN 持續提升安全表現，二零一零年缺勤工傷事故大幅減少。

### 員工發展及招聘

NGN 深明僱員對公司的重要貢獻，為了建立一個可讓員工全情投入的工作環境，NGN 制訂了一項政策，確保所有僱傭事宜一律獲得公平處理。

ETSA 在二零一零年繼續致力推行僱員培訓及發展計劃，以培育及挽留人才。自二零零五年起，ETSA 已聘用超過二百名學徒，為未來數年的業務增長做好準備。

CitiPower 及 Powercor 著力推行持續專業發展及聘用策略。他們就 SAP 企業資源規劃系統推出了網上學習課程，並為將出台的網上績效管理規劃及檢討進行定案。他們亦從學徒及見習生計劃中，聘請了二十二名參加者。



CitiPower 及 Powercor 推出 SAP 企業資源規劃系統網上課程。

WELL 致力保留並發展員工的個人能力。WELL 為惠靈頓辦事處的全體員工制訂了詳細的學習及教育規劃，目標是讓他們繼續為業務帶來佳績。有關的教育規劃乃為個人發展度身訂製，是釐定每名僱員表現指標的一部分。WELL 服務供應商於二零一零年獲新西蘭特許會計師公會確認為認可培訓機構。