

## 第六章 以人為本

多元化的專業人才隊伍是中遠海運港口賴以成功的基石，令我們可高效推進全球戰略佈局、提高競爭力和鞏固市場上的領先地位。為使員工能以健康的身心投入工作，我們積極營造共融、平等、安全的優質工作環境，支持工作與生活平衡，並不斷投放資源提供培訓和發展機會，與員工一起成長。

### 關鍵可持續發展議題



建立卓越  
員工隊伍



重視人才  
培訓及發展



營造健康  
安全工作環境



建設多元包容  
企業文化





## 第六章 以人為本

### 2019年績效亮點

本集團的正式員工總數為10,432名，當中包括總部的321名員工、旗下控股碼頭的3,921名員工和非控股碼頭的6,190名員工<sup>6</sup>。

#### 按性別劃分的 員工總數



男性 9,158

**87.8%**



女性 1,274

**12.2%**

#### 按職位等級劃分的 員工總數



**170**  
管理級



**658**  
監督級

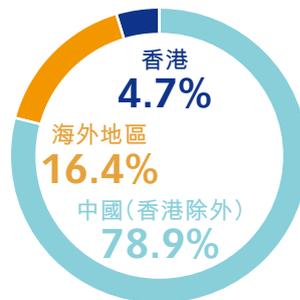


**9,604**  
一般員工



總部員工總培訓時數達  
**14,476** 小時。

#### 按地區劃分的 員工總數



#### 按年齡劃分的 員工總數



註：

6 有關員工數據的詳情，請參閱本報告第十一章－附錄－關鍵績效指標。

## 管理方針

誠信專業、嚴謹自律的員工是推動集團創造佳績的基礎。我們恪守運營所在地有關僱傭、多元化、職業健康及安全等法律法規<sup>7</sup>，並制定與人力資源相關的內部政策和規定，要求總部和旗下碼頭公司貫徹執行。我們關注員工權益，絕不容忍歧視行為，嚴禁僱用童工和強制勞工，以體現尊重人權的承諾。年內，集團概無因違反任何有潛在重大影響的歧視、童工、強制勞工或其他相關法律法規而被定罪的個案。

我們訂有《人事管理規定》和《員工手冊》，為員工的行為提供指引，以維持高水平的道德品格和專業操守，確保集團以最佳常規運營。旗下碼頭公司亦會按照集團的管理要求，再結合實際運營狀況和目標，完善各自的人力資源管理工作。

## 策略與目標

集團秉持以人為本的原則，致力建立和培養務實嚴謹、專業高效及勇於創新的團隊。我們重視：



註：

<sup>7</sup> 包括《中華人民共和國勞動法》及香港勞工法例。

## 第六章 以人為本

### 吸納人才

完善的選才制度和平等機會是延攬人才的關鍵。我們秉持公平選聘、全面考核、擇優錄用的招聘原則，純粹以個人能力、經驗、資歷、專長、視野和表現作為評核指標，吸引優質人才加入；並提供具有競爭力的薪酬待遇和激勵機制，與績效表現掛鉤，以調動員工的積極性，實現集團的業務目標。

為維持中遠海運港口作為全球領先的港口運營商的競爭優勢，集團不時根據績效表現、社會經濟狀況及行業發展檢討招聘策略，透過不同的途徑吸納優秀人才，例如：

- 招聘會
- 廣告、互聯網等媒體平台
- 人才顧問公司
- 從各大專院校錄取應屆畢業生
- 內部選才

2019年，我們繼續舉辦管理培訓生計劃，為集團培育年青優秀的人才。所有管理培訓生會接受密集式培訓，被派往不同部門和碼頭輪崗實習，學習不同範疇的專業知識，吸收實際工作經驗，深入了解集團的業務和運作。

### 員工福利

我們重視員工福祉，提供具有市場競爭力的薪酬水平和福利，包括帶薪假期、法定社會保障、醫療保障和進修補助等。對於在中國內地工作的員工，考慮到他們與親屬長期遠居兩地，我們特別設立探親假，讓員工每年都可以與配偶或父母團聚。

為確保員工的薪酬與表現掛鉤，集團實施全方位的考評制度，對總部員工和碼頭委派人員的工作表現和能力素質等綜合指標進行多方評估，並安排主管領導及部門負責人與員工進行雙向績效反饋，共同探討改進空間和未來發展方向。開放的考核制度是年終花紅、薪酬調整、職務變動及培訓發展等人力資源規劃及實施的重要依據。集團亦不時對照市場薪酬指標等其他因素，檢討內部薪酬水平和福利，以挽留出色的員工。

此外，我們設有完善的晉升和職務調整制度，根據績效考核的結果，提拔表現卓越的員工；又或根據業務需要或員工的工作能力，對員工職務進行調整，以打造具競爭力的優秀團隊，促進業務發展。

2019年，集團總部的員工流失率由2018年的6.3%減少至3.7%。

## 多元共融

集團倡導公平和多元包容的價值觀，為所有求職人士和現任僱員提供平等機會，絕不會因年齡、性別、種族、宗教、國籍或其他因素受影響，堅決杜絕任何形式的歧視和不合理待遇，期望所有員工都能彼此欣賞、關愛和尊重。

### 港口行業的女性新時代

傳統的港口碼頭作業對體力勞動要求較高，工作團隊容易以男性為主，但我們一直積極採取不同措施推動女性任職，致力體現團隊多元化。隨著集團的碼頭業務和科技迅速發展，自動化系統促使更多工作崗位轉型，旗下多個碼頭都正組建女性團隊，實現職場性別平等。

- 我們積極推動更多女性員工出任領導職位，為集團帶來創新思維的同時，讓她們發揮潛能、盡展所長。2019年4月，中遠海運港口第一個真正意義上控股投資的海外綠地項目—**CSP阿布扎比碼頭**順利開始試運營，有賴擁有豐富專業經驗的女性領導牽頭擔任工程建設專案總指揮的要職，帶領團隊調研國內外碼頭案例、組織行業專家召開會議研究自動化碼頭各個環節等。集團十分支持樹立女性模範，期望鼓勵更多女性員工各展所長。



- **廈門遠海碼頭**採用自動化系統，令運營操作崗位轉型為遠端控制，為女性創造更多就業機會。我們以創新方式培養女性操作團隊，拓寬她們在碼頭行業的就業管道。
- **連雲港新東方碼頭**的操作部閘口開始組成「巾幗班組」，由女性員工擔任集裝箱進出場的各項檢查和資料核實工作，為碼頭生產線上的第一道關卡把關。



## 第六章 以人為本

### 坦誠溝通

暢通有效的內部溝通有助提高生產力和優化工作流程。我們重視團體精神，積極保持開放、雙向及高透明度的溝通。

集團管理層定期與各部門舉行會議，分享最新策略方向和業務計劃的重要資訊，讓不同職務的同事掌握集團整體發展進程和未來路向。集團設有多個溝通渠道和互動平台，包括內聯網和微信公眾號，讓員工了解集團和各碼頭的最新消息，加強內部溝通和提高員工投入程度。

如果在工作上遇到任何疑難，員工可透過暢言機制或向工會反饋，讓管理層或相關部門領導聆聽員工的意見及建議。我們亦設有申訴機制，清楚訂明處理投訴的方法，確保嚴肅跟進任何潛在不當行為，以規範集團整體的職業操守及執業紀律，維持高水平的專業表現。

### 表彰員工共享成果

泉州太平洋碼頭舉辦第三次職工代表大會，讓管理層與員工共同回顧過去一年的工作成果，並嘉許表現優秀或樹立良好榜樣的員工。碼頭公司努力拓展業務的同時，分階段上調工資、社會保險、住房公積金，將業務成果回饋員工，表彰員工上下一心、盡忠職守。



### 人才培訓

為支持業務持續拓展及應對未來的挑戰，中遠海運港口積極投放資源培育不同級別和職能的人才。我們著眼於全球碼頭佈局的宏觀藍圖，提供全方位的操作、管理及技術培訓，授以不同課題的專業知識，提升相關技能和培養策略性思維，以配合集團業務拓展的步伐，其中涵蓋：

- 集裝箱和集裝箱船舶的講解
- 碼頭操作主要職能與分工
- 集裝箱碼頭主要操作流程簡介
- 模擬工作培訓：制定堆場計劃
- 集裝箱碼頭常見的機械與規格
- 自動化集裝箱碼頭和傳統集裝箱碼頭的比較
- 集裝箱碼頭主要績效指標和其意義

年內，集團總部舉辦或參與共38次內部培訓和70次外部培訓，總培訓時數為14,476小時，累計總參與人次達370人。

## 培育人才推動發展

### 領導力培訓

為鞏固集團的競爭優勢，我們需要更多具備戰略思維和管理能力的團隊領導。2019年11月，總部中高層管理人員參加了為期一周的領導力訓練營，涵蓋非職權影響力、經營沙盤模擬及情緒壓力管理等課題，以提升綜合管理能力。

### 專業知識及技能培訓

為促進智慧綠色港口建設及全球網絡佈局，總部舉辦了一系列有關專業知識和技能的培訓課程，讓員工時刻緊貼行業的最新發展趨勢，令我們在市場保持最大的競爭優勢。

- **數據報表平台系統上線培訓**

為促進碼頭業務的數碼化發展，我們於2019年8月分別於香港和上海舉辦培訓，邀請系統開發團隊講解系統功能及進行演示，協助相關員工掌握範本採集和傳遞資料的功能，利便數據分析和業務決策。我們亦藉此機會聽取參與者的意見，結合他們的使用感受和實際工作流程，優化系統的二期開發工作。



- **Navis N4系統培訓**

中遠海運港口已分別於2019年7月及12月在**CSP澤布呂赫碼頭**及**連雲港新東方碼頭**啟用Navis N4系統，為加強後續開發及未來調試維護技能，我們於3月舉辦Navis N4系統擴展開發培訓，由經驗豐富的Navis培訓講師及項目實施顧問講授代碼運行機制和實際應用，通過講座、演示和實踐開發提升我們在業務應用、個性化設置等範疇的自我研發能力，積極培育系統維護相關人才。



## 第六章 以人為本

年內，集團總部向秘魯**CSP錢凱碼頭**以及**CSP阿布扎比碼頭**及場站提供了有關國際制裁、反不當競爭、環境保護、反商業賄賂、內幕消息及關連交易各方面的培訓講座。同時，旗下碼頭公司亦根據集團規定，按照自身運營及業務需要，為員工提供全面的發展和培訓機會。年內，**廣州南沙海港碼頭**及**廣州南沙港務碼頭**修訂了《專業技術人才管理辦法》，優化專業人才培養和激勵體系，鼓勵員工參加專業技術資格或高技能人才等級考評，營造有利專業技術和技能人才成長的環境和氛圍。2019年，碼頭公司按集團政策展開不同類型的培訓課程，其中包括：

- **CSP澤布呂赫碼頭和CSP西班牙集團**：法務培訓
- **南通通海碼頭及連雲港新東方碼頭**：中層管理能力提升課程
- **泉州太平洋碼頭**：英語強化培訓、有關訂立和履行合約的風險防範培訓
- **廣州南沙海港碼頭及廣州南沙港務碼頭**：崗位證書、國際標準化組織(ISO)質量培訓

### 外派適應性培訓

**CSP阿布扎比碼頭**是我們在中東的第一個港口，2019年4月開始試運營。集團自2018年3月委派管理及技術人員常駐碼頭，又委托海路國際港口運營管理有限公司策劃運營保障項目，故聯同青島港集團組織一隊短期外派團隊，為碼頭投產和後續運營提供短期支援服務。為協助外派人員迅速適應跨文化和多語言的工作環境，我們量身定制為期12天的培訓課程，主要教授專業英語、切合當地文化的商務禮儀，並就外派工作提供心理輔導。此外，培訓團隊特別提醒外派人員提前熟悉地域文化及當地法律，留意海外工作的合法合規，保障工作安全的同時，亦要注意生活安全。培訓課程亦讓外派人員加深彼此的認識，有助他們在海外工作時互相學習及支援。



### 職業安全與健康

安全管理是中遠海運港口日常運營中最重要的一環。我們致力提高管理水平，嚴格管控設備穩定運作，令所有碼頭作業人員得到保障。集團制定完善的安全管理規定，貫徹落實安全及風險管理相關措施，防止重大安全事件發生<sup>8</sup>。2019年，涉及正式員工工傷的個案共60宗，共1,957個誤工日數。

註：

<sup>8</sup> 有關安全表現的詳情，請參閱本報告第十一章 — 附錄 — 關鍵績效指標。

在全球化發展下，集團制定了全面的安全管理方針<sup>9</sup>：

#### 強化建章立制 完善責任體系



集團恪守國家和運營所在地的法律法規<sup>10</sup>，並結合實際情況制定有關安全生產的內部守則和管理規定。2019年，我們修訂《安全管理職責規定》，闡明集團對總部和各控股碼頭的安全生產分別承擔主體和宏觀監督責任，並訂明管理層、安全生產委員會、總部、控股碼頭及非控股碼頭委派人員各自的安全管理職責。此外，於每年年初，集團要求不同部門簽訂《安全生產責任書》，將最新的安全目標及要求納入每個單位的工作表現考核範圍，定期進行考核，強化制度執行力，從而更有效地監督安全生產責任制的落實情況。

#### 突出樹立標杆 實現規範標準



為樹立港口業的安全生產模範，集團以中國交通運輸部頒佈的《港口散雜貨（集裝箱）碼頭企業安全生產達標標準》作依據，並以最早達國家一級標準的單位張家港碼頭為標杆，以制度化、信息化、可視化的工作經驗引領其他碼頭實現安全生產模範。目前，集團在國內的10家控股碼頭中，已有6家成為一級達標企業，1家為二級達標企業，1家為三級達標企業。

#### 雙重預防機制 積極降低風險



由於碼頭公司的安全風險可能因實際運營狀況而各有不同，故集團採用《安全風險四色圖》協助碼頭按照不同作業環節辨識安全風險、評定風險等級，及建立安全風險數據庫，以構建分級管控和隱患排查治理，實現雙重預防性工作機制。

集團的安全檢查組定期監督國內控股碼頭的安全綜合督察工作，並發出《安全隱患整改通知書》，指導碼頭公司提出整改建議。碼頭公司以集團的《安全檢查計劃》為綱領，建立專項檢查及安全隱患互查工作機制。碼頭的安全專責人員需要針對重點單位、重點領域、關鍵崗位和重要設備等四方面建立恆常檢查機制（包括季度、月度和日常安全巡查），並成立安全督導員隊伍，以第三方身份協助監察。若在排查期間發現問題，專責人員會進行深入分析，做好安全隱患整改及複查驗收等工作，消除安全隱患和事故根源，遏止事故發生。

註：

9 有關業務外包安全管理的方針及措施，請參閱本報告第九章——合作共贏。

10 包括《中華人民共和國安全生產法》和《中國遠洋海運職業安全健康管理規定》。

## 第六章 以人為本

### 規範處理程序 避免事故再生

若不幸發生事故，集團及旗下碼頭會嚴格調查事故起因，並進行討論和分析。查明起因後，負責人員會採取優化措施和行動，如審視人手安排和重新安排裝置等，制定防範措施，避免事故再次發生。



### 開展教育培訓 提高安全意識



集團致力提高全體員工的安全意識，讓員工全面掌握崗位安全職責，並加強防範及辨識風險的能力。集團持續舉辦年度安全教育培訓暨管理經驗交流會，邀請專家解讀國家安全生產法律法規及行業標準，進行案例解析，與員工交流管理經驗。此外，碼頭公司會定期舉行應急演習，模擬事故場景，實習應急預案，以提升員工的應急處理能力。集團亦設有內部安全共建平台，將國內的 10 家控股碼頭分為 5 組，鼓勵互訪交流、檢查及培訓，並加強碼頭的信息溝通，以全面提高集團安全監察隊伍的履職能力，共同建設更高的安全水平。

### CSP瓦倫西亞碼頭成為西班牙首家獲得「健康型企業」證書的港口企業

CSP西班牙集團旗下的**CSP瓦倫西亞碼頭**不但嚴格遵守國際公約、歐盟和西班牙當地的法律法規，更採取優於法定及集團要求的措施，制定嚴謹和系統化的安全標準，於2019年5月獲得西班牙國家標準化認證協會(AENOR)頒發「健康型企業」證書(Empresa Saludable)，表揚其積極推動僱員健康的努力：

1. 改善員工工作環境－針對不同作業場所進行風險評估，實施各項措施，重點改善工作環境。
2. 保障員工身體健康－為員工提供年度體檢，並根據不同工種提供額外檢查項目；每月提供職業健康信息，定期舉辦健康研討會，提高員工的職業健康意識。
3. 關注員工心理健康－對員工進行定期心理風險評估調查，了解員工潛在的社會心理風險，對症輔導。
4. 參與公益及社區活動－管理層牽頭並鼓勵員工積極參與當地社區及公益活動，除履行企業社會責任之外，更促進員工交流，與當地社區建立聯繫。
5. 增進家庭成員對員工工作的了解和支持－在不同節日(例如6月8日「世界海洋日」)邀請員工家屬參加活動，增加家屬對員工工作的了解和支持。



## 第六章 以人為本

### 安全教育培訓暨安全管理經驗交流會

集團於2019年8月舉辦安全教育培訓暨安全管理經驗交流會，讓參會者有機會參觀廣州南沙港務碼頭、了解南沙港區的發展背景及運營現況。集團旗下多個碼頭公司代表在會上交流各自的安全管理狀況，並圍繞安全管理及專項安全機制分享經驗，包括隱患排查治理、建設工程「防抗台」安全管理、碼頭安全雙重預防機制創建、岸橋總裝安全管理等。隨後，國內控股碼頭簽訂《安全工作共建協議》，並聽取管理層提出的安全管理建議及方針，共同締造安全港口。



### 凝聚團隊增添活力

作息平衡是促進員工身心健康的關鍵之一。集團總部及旗下碼頭公司年內積極籌辦不同類型的工餘活動，加強員工的歸屬感。



中遠海運港口總部、連雲港新東方碼頭、廈門遠海碼頭、泉州太平洋碼頭、晉江太平洋碼頭、南通通海碼頭、廣州碼頭等組織了共11支代表隊參加第二屆「中遠海運港口杯」籃球比賽，有的員工一展球技，有的吶喊助威，盡顯團隊精神。未能親身參與的同事亦可觀看網上直播，一同感受球場上的熱烈氣氛。

**廈門遠海碼頭**舉行家屬開放日及親子暑期班，促進員工的家庭關係。



**連雲港新東方碼頭**在外展戶外培訓中心進行共3次為期兩天的外展訓練，讓員工在工作環境外提升解決問題的能力，體驗團隊合作的重要性。

**比雷埃夫斯碼頭**舉行PCT兒童聖誕派對，讓員工與家屬一同歡度聖誕。

**CSP武漢碼頭**組織全體女職工舉辦「習茶禮、餐敘」活動，令員工活動更加多元化。

**廣州南沙海港碼頭及廣州南沙港務碼頭**舉辦群創活動，組織員工參加門座式起重機、正面吊、堆高機、電工等各項勞動競賽，建立團隊精神。