

第六章 以人為本





本集團致力秉持以人為本的原則，營造可持續、公平、多元、高效和安全的工作環境。我們積極投放資源在全球招攬人才，並為他們提供合適的培訓，令他們可在瞬息萬變的時代與本集團共同成長。

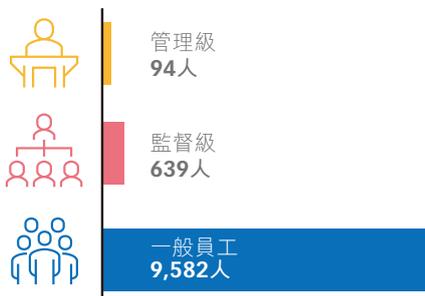
本集團在以人為本方面的工作範疇：

吸納人才	秉持公平公正的選聘原則，多管道吸納優秀人才
員工福利	積極保障員工的權益，並提供具競爭力的薪酬待遇
多元共融	倡導平等與多元化，營造包容的企業文化
坦誠溝通	加強內部溝通和提高員工參與度，促進和諧的勞資關係
職業安全與健康	秉持「安全第一，預防為主」的原則，持續完善安全管理制度，建設安全和健康文化
人才培訓	提供多元化的培訓機會協助員工提升技能，鼓勵員工自我增值，並訂立有系統的晉升階梯

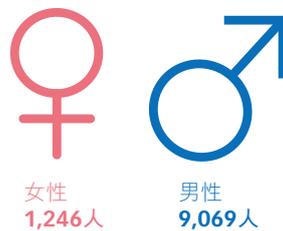
2020年績效亮點

本集團於2020年的正式員工總數為10,315人，當中分佈如下：

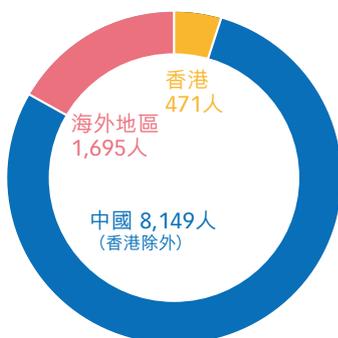
按職位等級劃分



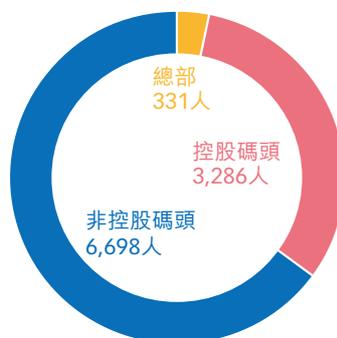
按性別劃分



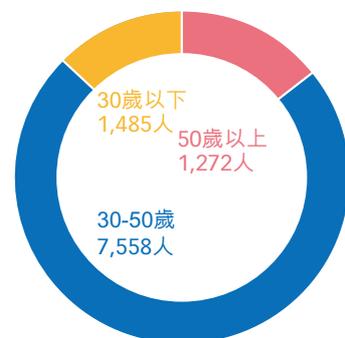
按地區劃分



按工作地點劃分



按年齡劃分



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

本集團致力確保員工的基本權利得到保障。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、香港勞工法例，以及適用於海外碼頭有關僱傭、多元化、職業安全與健康等法律法規。2020年，本集團沒有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。

為實現我們尊重員工權利的承諾，我們制定了《人事管理規定》和《員工手冊》，列明總部和旗下控股碼頭公司的僱傭慣例必須與當地法律法規保持一致，確保沒有童工、強制勞工等事宜。同時，這些政策為員工的行為提供指引，要求員工在任何情況下都必須維持最高水平的專業操守。

吸納人才

我們秉持用人唯才的人力資源管理理念，在人才招聘的過程中，我們只考慮應徵者的個人能力、經驗、資歷、專長、視野和表現作為評核指標，以公平選聘、全面考核、擇優錄用的招聘原則吸納優秀人才。

本集團會根據績效表現、社會經濟狀況及行業發展定時檢討招聘策略，通過全方位的管道招攬人才，其中包括：

- 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
- 員工推薦
- 內部選才

本公司於2020年舉辦了第三屆管理培訓生計劃，旨在培訓一班傑出的應屆大學畢業生成為公司未來的棟樑。他們會被派到不同部門和碼頭輪崗實習，深入了解本集團不同層面的運營以及相關的專業知識，以期將來為本集團作出貢獻。

員工福利

我們為員工提供具競爭力的薪酬待遇，包括帶薪假期、法定社會保障、醫療保障等。考慮到國內員工長期與親人分隔兩地，我們特設探親假，讓員工可有更長時間與家人團聚。本公司定期會對薪酬及福利進行調整，以確保其吸引力。

為提高員工的積極性，本公司設有激勵機制，將員工的薪酬與表現掛鉤。我們實施全方位的績效考核制度，對總部員工和碼頭委派人員的工作表現作多方面的評估，主管領導及部門負責人會根據評估結果與員工反饋，並以此作為年終花紅、薪酬調整、職務變動等的基礎。此外，本公司設有股票期權計劃的激勵措施，同時亦配合本集團的業務發展需要制定專項獎勵辦法，以推動員工積極工作。

另外，本公司設有進修補助以津貼員工就讀認可課程的部分學費支出，以鼓勵員工利用工餘時間進修，提高知識水平和技能。

2020年，本集團總部的員工流失率為3.0%。

多元共融

我們相信多元包容的企業文化能夠為本集團帶來正面的影響。多年來，我們一直提倡平等的工作機會，不會因年齡、性別、種族、宗教、國籍或其他因素受影響。

傳統的碼頭運營對體力要求較高，所以多以男性員工為主。但是，隨著自動化系統普及，不少傳統碼頭工種開始轉型，我們把握這個機會組建女性團隊，聘請更多女性員工，實現職場性別平等。

案例：廈門遠海碼頭獲頒「巾幗文明崗」牌匾



早在2017年，廈門遠海碼頭已開始組建全國首個「巾幗班組」，聘請女性上任遠端操控的崗位，實時控制碼頭機械，打破以往龍門吊司機「一對一」的傳統操作模式，實現一人控制多台龍門吊設備的操作。現時，廈門遠海碼頭巾幗班組約有10名成員，大多數為35歲以下的青年，公司更在本年度獲授省級「巾幗文明崗」牌匾，成為行業實現性別平等的優秀示例。

坦誠溝通

雙向及透明的內部溝通機制能加強管理層與員工之間的交流，加深了解雙方在工作上的期望。本公司管理層定期與各部門舉行不同的會議，例如年度／半年度會議、月度工作例會、周例會、管理層會議、專題會議、部門協調會等，促進公司與員工的雙向交流。此外，我們定期出版內部刊物、亦設有內聯網和微信公眾號，作為分散各地的員工的信息分享平台，讓員工可得悉本集團的最新資訊。

在申訴方面，本公司設有內部舉報渠道以供員工就不當行為作出投訴。我們的《員工舉報管理規定》為各種不當行為提供了標準化的處理方法，並承諾不會對舉報人作出解僱、降職、停職、威脅或騷擾等行為。當本公司審計監督部收到舉報後，將按照事件的內容和嚴重性，直接向相關領導進行匯報，然後再向董事會主席匯報，並成立相關專項調查小組，逐級上報調查結果及舉報情況，並向舉報人最終反饋處理及調查結果。



職業安全與健康

本集團非常重視員工的安全與健康，致力營造一個安全和舒適的工作環境，並嚴格執行安全及風險管理相關措施，降低發生安全事故的頻率⁵。2020年，涉及正式員工工傷的個案共65宗，共1,825個誤工日數。

安全管理體系

責任體系

本集團嚴格遵守國家及運營當地適用的法律法規，包括《中華人民共和國安全生產法》，並遵循中遠海運的《中國遠洋海運職業安全健康管理規定》，各碼頭公司則就實際運營狀況制定內部政策，保障員工的安全。本集團亦設有《安全管理職責規定》，訂明本集團對總部和各控股碼頭在安全生產上分別承擔主體和宏觀監督責任，並

5 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。

就管理層、安全生產委員會、總部、控股碼頭及非控股碼頭委派人員在安全管理的職責上作出指引。此外，本公司每年要求不同部門簽訂《安全生產責任書》，將最新的安全目標與要求納入工作表現考核範圍，確保安全生產責任體系有效運行並落實執行。

安全生產標準

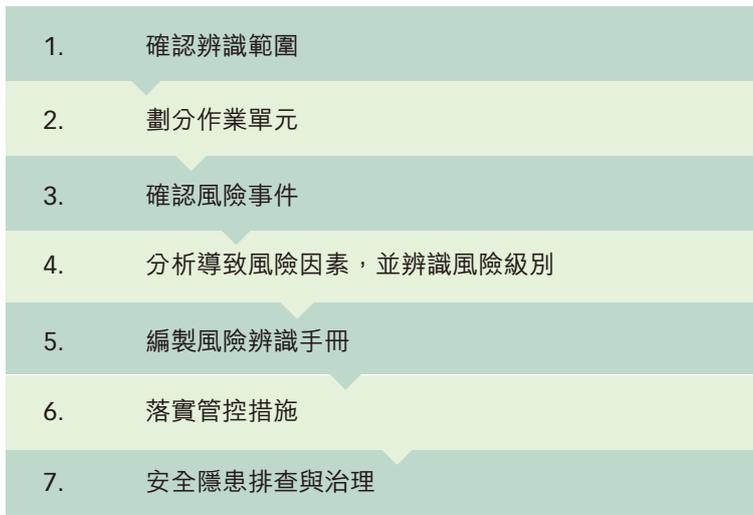
為確保本集團的運營安全能夠達到行業的最高水平，我們完善了《安全生產績效考核辦法》、《安全生產綜合應急預案》和《安全檢查標準》等制度，進一步強化制度在實際運營中的執行力。

我們根據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》，以達到一級達標企業為目標，宣揚安全生產的文化，成為行業的模範。目前，本集團在國內的8家控股碼頭中，已有4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。另外，CSP畢爾巴鄂碼頭亦獲得了ISO 45001職業健康及安全體系。

安全風險管理

為進一步完善安全風險管理制度體系，本公司年內為控股碼頭制定了《安全生產風險辨識管控指導意見》及《安全風險分級管控清單》，並召開了七次安全風險管控專題研討會，梳理出超過200條風險，按照風險進行分級，並制定相關的防範措施，實施安全風險分級管控，從而降低生產作業的潛在風險。

安全風險管理流程



此外，本公司的安全管理部會定期到國內控股碼頭進行安全監督工作。若在排查過程中發現安全隱患問題，本公司會向相關碼頭發出《安全隱患整改通知書》，指導碼頭公司作出整改建議。本年度，廈門遠海碼頭亦聘請第三方專業公司為碼頭增加危險貨物集裝箱裝卸及堆存項目進行安全評價，識別安全風險點並作出整改，以減低項目運營時的安全風險。

案例：安全管理部檢查南通通海碼頭安全生產工作

為進一步加強安全防範工作，本公司的安全管理部到南通通海碼頭現場視察安全情況，對港區現場設備、消防安全、用電安全等進行全面檢查，深入尋找目前存在的安全隱患，著力防範和化解重大安全風險。



事故調查

本集團設有既定的安全及風險管理機制，如發生嚴重安全事故，我們會認真調查事故起因，並採取一連串優化措施和行動，防止類似事故再次發生。

案例：典型事故案例回顧



廈門遠海碼頭和南通通海碼頭分別舉行典型事故案例專題培訓，重點分享近兩年港口行業發生的典型事故案例，列舉操作失誤而導致的後果，希望員工了解事故背後的成因，防範於未然，從源頭避免事故發生。

職安健培訓

為提高員工的安全意識，本集團總部和碼頭公司持續舉辦多個職安健培訓。本年度，總部統籌召開「中遠海運港口2020年生態環保培訓暨安全管理經驗交流會」，邀請南京船級社安全專家在安全崗位認知與使命、安全管理人員的短板剖析與價值提升、安全管理人員的工作解析與專業賦能三方面進行討論，亦利用法律法規以及大量案例闡述安全管理崗位的責任及重要性。此外，碼頭公司在每年6月舉辦安全生產月，按各碼頭公司的實際情況為員工提供合適的職安健培訓。



晉江太平洋碼頭開展預防中暑及急救知識培訓講座，並邀請醫生主講心肺復蘇的注意事項。



廣州南沙港務碼頭向承包商新入職司機講解車輛日常火災事故成因及類型、滅火器使用、起火應急處理步驟及注意事項，以加強司機的應急能力。



錦州新時代碼頭組織員工進行消防知識答題考試，並對司機發放安全教育宣傳手冊。



年內安全教育培訓達13,145人次，總授課時達26,985小時，培訓率達97.9%。專職安全管理人員培訓1,250人次，培訓率達100%。

新冠肺炎疫情下保障員工健康的舉措

新冠肺炎疫情爆發至今，我們一直把員工的生命安全和身體健康放在首位。為了有效防範疫情，我們迅速成立疫情防控領導小組和工作小組，根據國家、地方政府及中遠海運集團的防疫要求，規範總部和下屬控股碼頭的防疫措施。我們建立了港口公司防疫工作微信群，實時根據疫情的變化，採取應對措施。



復工復產以來，我們要求境內外各控股碼頭加強日常防控，落實各項應對措施，包括發佈防控疫情指引、定時消毒港區和辦公區域、實施輪值工作安排、實行居家遠程辦公、監測總部和碼頭員工的健康情況、向員工派發口罩、酒精和消毒液等防疫物資等，切實維護員工的健康和安全。

案例：泉州太平洋碼頭協助開展疫情防控應急處置演練

為防範新冠肺炎疫情從境外輸入，泉州太平洋碼頭聯同石獅市防控指揮部、港口局、衛生健康局、海關、海事、邊檢等單位開展疫情防控應急處置演練。



演練模擬一艘外輪上其中一名船員出現新冠肺炎疑似症狀，各單位有序佈局、穿上防護裝備，登船量度體溫、採集病毒樣本，將疑似患者送到醫院接受治療、並將其他船員隔離，對船舶和泊位進行全面消毒。

在各部門的有效配合下，演練圓滿完成。這次演練進一步提高了各單位的協作能力，為疫情變化做好準備。

提升員工生理和心理健康與福祉

本集團非常關注員工的生理和心理健康，總部和旗下碼頭公司會在工餘時間舉辦不同類型的活動，鼓勵員工參與。本年度，我們舉辦了各種多元化的活動，其中包括線上插花培訓班、瑜伽訓練課、隸書書法培訓班、電影觀賞、足球友誼賽等，希望員工在工作和生活之間取得平衡，並提升歸屬感。

中遠海運港口上海總部於11月舉行冬季團建活動，吸引近40名員工和家屬參加，齊聚佘山西郊莊園。在陽光明媚的冬日，大家在草坪上放風箏和燒烤，共享溫暖的時光。



為推廣健康生活，中遠海運港口公司工會及團委開展了為期四周的全員健步走活動，上海總部共60多名同事參與其中。參與者每周至少4天步行超過1萬步，通過打卡的方式進行統計。根據任務完成情況，參與者可以兌換相應的禮品，以此鼓勵大家在工餘時間進行戶外活動。



人才培訓

行業的發展日新月異，為提升員工的競爭力以及鞏固我們在行業的地位，本集團加大人才培養力度及推進人才培養體系建設。培訓內容涵蓋不同領域的知識，其中包括戰略層面、技能層面以及實際操作層面的培訓，例如：

- 全國港口人力資源與企業文化運行管理培訓
- 港口安全風險分級管控隱患排查治理預防機制培訓
- 《港口工程建設管理規定》宣貫培訓
- 全國港口企業法律與商務培訓
- 全國港口安全管理與防颱防汛培訓
- 「互聯網+」網絡培訓
- 大中型企事業單位總會計師素質提升工程
- 信息安全意識培訓
- 經貿外語網絡培訓

2020年，本集團總部舉辦或參與總培訓時數為8,673小時，累計總參與人次達590人。

