

第七章 以人為本





本集團深信優秀的人才隊伍是業務運營和可持續發展的基石，致力為員工締造共融、和諧、公平、安全及高效的工作環境，以踐行以人為本的原則。我們不斷完善人力資源管理，在全球各地廣納優才，同時提供豐富的培訓資源及多元化的發展機會，讓員工與本集團共同發展。

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，多渠道吸納優秀人才
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

2021年績效亮點

2021年，本公司連同下屬碼頭公司的正式員工總數為10,419人，其中分佈如下：

按職位等級劃分



按性別劃分



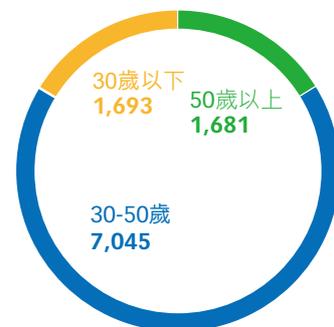
按地區劃分



按工作地點劃分



按年齡劃分



有關員工數據的詳情，請參閱本報告第十二章—附錄—關鍵績效指標。

管理方針

本集團致力保障員工的基本權利，恪守運營所在地所有與僱傭、多元化、職業安全與健康相關的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、香港勞工法例，以及海外碼頭適用的相關法例。2021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。

本集團以《人事管理規定》和《員工手冊》為依據，管理有關人力資源及員工操守的事宜。這些政策闡明本公司對員工的道德期許，以及他們在日常工作中應當遵守的政策和程序等，以秉持高水平的道德品格和行為操守。其中，《員工手冊》亦列明本公司和下屬控股碼頭公司的僱傭慣例必須與當地法律法規保持一致，嚴禁在運營過程中使用童工或強制勞工的情況。

吸納人才

我們積極建立及留存優秀的員工團隊，為業務創優增值。在人才招聘及甄選的過程中，我們遵循公平選聘、全面考核、擇優錄用的原則，完全根據個人能力、經驗、資歷、專長、視野和表現等評核指標吸納人才。

為了維持市場競爭力及確保工作團隊具備充足的經驗和技術，我們會不時根據績效表現、社會經濟狀況及行業發展檢討招聘策略，持續拓闊招聘渠道以吸納優秀人才，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

員工福利

我們按照員工的表現及經驗提供具競爭力的薪酬及福利待遇，包括帶薪假期、法定社會保障和醫療保障等。考慮到在中國內地工作的員工長期與家人分隔兩地，我們制定了家庭友善措施，設立探親假，讓員工可以有較多時間與親屬團聚。我們也為員工提供進修補助，貼補他們就讀認可課程的學費，鼓勵他們持續進修及提升個人技能。此外，本公司設有股票期權激勵計劃，亦會配合本集團的業務發展需要實施專項獎勵方案，以增加員工的積極性。本公司會定期檢討和完善有關薪酬及福利的政策措施，以確保其吸引力。

我們設有完備的員工考核及晉升制度，並秉持公平、公開及公正的考評原則，為本公司員工和碼頭委派人員的工作表現和能力素質作出全方位的評估，同時主管領導及部門負責人會向下屬員工反饋評估結果，以協助員工提升綜合表現和確立未來的發展目標。績效考核結果是年終花紅、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。同時，我們會提拔積極進取的員工，打造卓越團隊，以提升企業的核心競爭力，推動業務發展。2021年，本公司的員工流失率為1.4%。

多元共融

我們致力建設多元包容的企業文化，以營造和諧的工作環境。我們為所有求職人士和現任員工提供平等的就業機會，不會因年齡、性別、種族、宗教、國籍或其他因素受影響，絕不容忍任何就業歧視或不合理待遇，期望所有員工都能得到平等的待遇。

傳統的碼頭作業對體力要求較高，所以工作團隊多以男性為主。但是，隨著本集團推動信息化發展，自動化系統的應用普及，令更多碼頭工種開始轉型。我們把握這個機會組建女性團隊，實現多元化職場。

案例：碼頭公司組建女性工作團隊，推動職場多元化



下屬控股碼頭致力建立多元化及高效的團隊，其中，廈門遠海碼頭、泉州太平洋碼頭及錦州新時代碼頭於本年度招募了更多女性員工從事戰略規劃、經營管理及港機操作等工作。隨著現今技術不斷進步，碼頭有更多機會落實港機遠端控制及自動化流程，令一眾女性員工能在辦公室內操控設備，一同為港口發展作出重大貢獻，同時為碼頭促進性別平等邁進一大步。

坦誠溝通

我們堅持透明及開放的內部溝通機制，鼓勵管理層與員工保持雙向交流，同時積極了解員工的建議和期望。為了促進暢順有效的內部溝通，本公司管理層定期舉辦部門會議，如年度和半年度會議、月度工作例會、周例會、管理層會議、專題會議、部門協調會等。我們亦設有內聯網以及微信公眾號和領英等信息分享平台，讓員工獲知本集團的最新資訊，加強內部溝通。



若員工在工作上遇到任何疑問，可通過暢言機制向管理層或相關部門領導提出見解或建議，或向工會反饋。本公司亦設有申訴機制，供員工舉報任何潛在的不當行為，並承諾會依照程序嚴肅處理所有個案，確保我們維持高水平的商業道德及專業操守。本公司的《人事管理規定》概述有關違法違規、欺詐舞弊、不當行為、損害公司利益等投訴情況的處理程序，並列明保密措施，承諾不會對舉報人作出解僱、降職、停職、威脅或騷擾等行為。本公司的審計監督部會成立專項調查小組，根據案件的內容和嚴重性向相關領導及董事會主席上報舉報情況和調查結果，最後向舉報人反饋處理及調查結果，同時就個案所發現的制度漏洞，責成相關部門進行修訂完善，防止類似事件再次發生。如案件涉及審計監督部門員工，我們會採取當事人迴避原則處理相關事件。

職業安全與健康

本集團高度重視員工的安全，以打造安全舒適及健康的工作環境為己任，同時嚴格實施安全及風險管理相關的措施，盡力降低事故發生的風險⁵。2021年，涉及正式員工工傷的個案共62宗，共1,201個誤工日數。

5 有關安全表現的詳情，請參閱本報告第十二章－附錄－關鍵績效指標。

安全管理體系

責任體系

本集團恪守國家及運營當地適用的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國安全生產法》，並遵循中遠海運的《職業安全健康管理規定》，各碼頭公司則需按照實際運營狀況制定有關保障安全生產的內部守則和管理規定，保障員工的安全。我們亦制定了《安全管理職責規定》，訂明本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，並清楚列明管理層、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，我們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，加強安全制度的執行力。

安全生產標準

本集團遵循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》，以成為一級達標企業為目標，宣揚安全文化，成為行業的模範。現時，本集團在中國內地的控股碼頭中，有5家一級達標企業以及2家二級達標企業。此外，CSP西班牙相關公司亦維持採用ISO 45001認證的職業健康及安全體系。

安全風險管理

為了不斷強化安全風險管理制度體系，我們制定《安全生產風險辨識管控指導意見》，並更新及完善《安全生產績效考核辦法》、《安全管理職責規定》、《安全生產綜合應急預案》和《安全檢查標準》等制度。2021年，本公司按照年度計劃對下屬控股碼頭開展安全檢查和管理交流活動，對作業現場和設備設施進行隱患排查治理，完善風險識別和落實安全風險分級管控，減低生產作業潛在的風險。

安全風險管理流程



本公司的安全管理部負責監督國內控股碼頭的安全表現及措施。若發現安全隱患，我們會向相關碼頭發出《安全隱患整改通知書》，指導碼頭公司作出整改。

案例：南通通海碼頭展開安全生產月活動



南通通海碼頭的2021年安全生產月活動涵蓋廣泛內容，包括召開港區交通安全會議、組織全體員工學習安全環保規章、規程預案、崗位安全風險、職業健康、工傷預防、港口設施保安、生態環保等方面的知識，以及最新的《安全生產法》、《長江保護法》等法律法規，確保員工全面了解碼頭公司的安全風險管理制度。

事故調查

本集團設有全面的職安健管理機制，配備完善的安全風險管理系統。如工作場所內發生意外，我們會針對事故起因展開嚴謹的調查，並實施緩解措施，盡量降低事故的影響，同時制定相應的防範措施，避免類似事故再次發生。

案例：連雲港新東方碼頭為新入職司機舉辦安全生產課



連雲港新東方碼頭為司機提供安全培訓，以提升新入職碼頭員工對作業安全的認知及意識。培訓內容包括分析典型場內交通事故案例，以及在現場講解所有安全注意事項，協助他們了解安全生產的條件及適應港口作業環境。

職安健培訓

本公司及下屬碼頭公司定期舉辦職安健培訓，持續提升員工的安全意識。本年度，本公司組織召開「中遠海運港口2021年生態環保培訓暨安全管理經驗交流會」，通過外部授課和內部交流的方式，學習和借鑒先進的管理理念和工作方式，指出港口企業需考慮的安全環保風險，以提升港口安全管理能力。此外，碼頭公司亦會在每年6月開展「安全生產月」活動，並根據實際情況為員工設計及安排相應的職安健培訓。



中遠海運港口2021年生態環保培訓暨安全管理經驗交流會



連雲港新東方碼頭為碼頭前沿作業人員開展落水應急處理培訓，提高員工的應急準備能力，以在緊急情況下能展開迅速及有效的救援行動，大大減低事故影響。



廣州南沙海港碼頭為維修人員及流動機械操作司機舉辦堆高機發動機馬達短路自燃消防應急演練，協助他們了解標準滅火程序，加強應對突發火警事故的能力。

2021年的安全教育培訓達19,008人次，總授課時數達到57,282小時，全員安全培訓投入達人民幣36.48萬元，培訓率達100%。專職安全管理人員培訓達542人次，培訓投入達人民幣9.08萬元，培訓率達100%。

新冠肺炎疫情下保障員工健康的舉措

在新冠肺炎疫情下，保障員工的健康是我們的首要任務。本集團早於疫情爆發初期已全面及迅速採取應對措施，遏制疫情傳播。為了確保疫情防控措施符合運營所在地、地方政府及中遠海運的要求，我們的疫情防控領導小組和工作小組統籌規範本公司和下屬控股碼頭的防疫措施。此外，我們亦建立了港口公司防疫工作微信群，密切監察疫情狀況，按照實際情況宣佈及實施應對措施。

為了配合中國國務院所提出的「外防輸入、內防反彈」的要求，本公司要求下屬國內控股碼頭嚴格落實日常防控措施及進一步加強港口從業人員的自身安全和防護，訂立《港口及其一線人員新冠肺炎疫情防控工作指南》，全力支持對抗疫情。指南內容列明疫情防控重點工作，規範各作業人員的防護要求、環境衛生條件和應急處理流程。我們也同樣關注海外控股碼頭的情況，積極推進常態化疫情防控工作，更新完善防控措施和應急預案，按照防疫形勢的變化做好疫情預警和提醒。此外，我們亦會定期消毒港區和辦公區域、實施輪值工作安排、監測本公司和碼頭員工的健康情況、向員工派發防疫物資，保障員工的安全與健康。

案例：泉州太平洋碼頭開發核酸檢測輔助管理系統



為了強化信息化管理，泉州太平洋碼頭利用核酸檢測輔助管理系統完成核酸檢測相關的信息收集及數據統計等步驟。系統加入身份證自動識別技術，協助記錄員工的檢測周期，以及有效安排員工進行現場檢測，提高核酸檢測過程的效率。

案例：連雲港新東方碼頭開展全員核酸檢測實戰演練



連雲港新東方碼頭積極配合市政府的防疫演練，為全體員工採集核酸檢測樣本，提升港區員工對於應急指揮、後勤保障及志願服務等認知和能力，為疫情變化做好準備。

提升員工生理和心理健康與福祉

本集團非常重視員工的工作與生活平衡，積極在工餘時間舉辦不同類型的康樂活動，增加員工的歸屬感和凝聚力。

中遠海運港口上海總部於4月舉辦春季健康跑活動，讓員工一同探索東平國家森林公園，並到訪草莓園享受採草莓的樂趣，藉此推動運動風氣，以及鼓勵參加者擴展社交網絡。



為了鼓勵員工積極參與體育活動，泉州太平洋碼頭及晉江太平洋碼頭於6月舉行趣味運動會，吸引275名員工參與。運動會設有十個項目，包括拔河比賽和團體跳繩等，以加強員工之間的聯繫，並宣揚運動的重要性。

連雲港新東方碼頭關注員工的健康，於9月為員工安排年度體檢，讓員工更加了解自身的實際身體狀況，增強健康意識。

人才培訓

為了確保員工緊貼行業發展的趨勢，鞏固我們在市場上的競爭力和領先地位，本公司及下屬碼頭公司持續投放大量培訓資源。培訓內容涵蓋全方位的操作、管理及技術知識，例如：

- 高管研修培訓班暨運營管理、市場營銷專題研修班
- 精益管理專題講座
- 環境、社會及管治法定要求、管治建議及實例分享培訓
- 貫徹新發展理念，推動國有企業高品質發展網路專題班
- 全國港口企業班組長管理能力提升培訓班
- 2021年工程經濟系列繼續教育培訓
- 2021年新企業會計準則網絡培訓
- 全國港口生產計劃調度與碼頭事故處理培訓班
- 企業績效管理專家線上訓練營
- 特種作業證取證
- 港口設施保安從業人員崗位培訓

2021年，本公司舉辦或參與的總培訓時數為7,623小時，累計總參與人數達155人。

