

第七章 以人為本





卓越的人才隊伍是業務運營和可持續發展的基石。本公司貫徹實踐以人為本的原則，向員工提供和諧、共融、公平和安全的工作環境。本公司在全球各地招賢納士，同時不斷強化人才管理，並為員工提供豐富的培訓資源和多元化的發展機會，讓員工與本公司共同成長。

本公司在以人為本方面的工作：

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	積極保障員工權益，提供具有競爭力的薪酬待遇和福利
人才培訓	提供多元化的培訓機會支持員工提升技能，並訂立有系統的晉升階梯
多元共融	提倡平等與多元化，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

2022年績效亮點

2022年，本公司連同報告範圍內的碼頭公司的正式員工總數為11,610人，其中分佈如下：

按職位等級劃分



按性別劃分



按工作地點劃分



按地區劃分



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」一節。

管理方針

本公司一直恪守運營地點與勞工、僱傭、多元化、職業安全與健康相關的法律法規⁵，以保障員工的基本權利。2022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。

本公司制定了《人事管理規定》和《員工手冊》，規範有關人力資源及員工操守的事宜。管理規定闡明本公司對員工的道德期許，並列明員工在日常工作中應當遵守的道德規範及程序，以維持高水平的道德品格和行為操守。其中，《員工手冊》列明本公司和附屬控股碼頭的僱傭慣例必須與當地法律法規保持一致，包括嚴禁在運營過程中出現聘用童工或強迫勞動的情況。

吸納人才

本公司積極建立及留存優秀的人才梯隊，以有效落實發展戰略。在人才招聘及甄選的過程中，本公司會遵循公平選聘、全面考核、擇優錄用的原則，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。

為了持續提升績效表現，並緊貼社會經濟狀況和行業發展需要，本公司不時檢視招聘策略，以維持市場競爭力，引入優秀人才。本公司持續拓寬引才渠道，其中包括內部選才及市場化選聘。

員工福利

本公司根據員工的表現及經驗提供具有競爭力的薪酬和福利待遇，包括帶薪假期、法定社會保障和醫療保障等。本公司亦為員工提供進修補助，補貼他們就讀認可課程的學費，鼓勵他們持續進修，提升個人專業知識和技能。

在人才管理方面，本年度，本公司修訂《員工績效考核辦法》，進一步改善績效考核體系。本公司秉持公平、公開和公正的考評原則，對員工的工作表現和能力素質進行全方位的年度評估，並根據績效考核結果，支持員工提升綜合表現和確立工作目標。本公司的所有員工每年都要接受一次績效考核評估。

績效考核結果是年終花紅發放、薪酬調整、人員選拔和晉升發展等人力資源規劃實施的重要依據。本公司積極提拔和培育績優員工，加強人才梯隊建設，將本公司的戰略發展目標與員工個人工作表現緊密結合，推動高質量發展。此外，本公司設立了股票期權激勵計劃，也會配合業務發展需要實施專項獎勵方案，以提升員工的積極性。本年度，本公司修訂《員工薪酬管理辦法》，進一步發揮薪酬激勵作用，鼓勵員工為推進本公司長遠發展而不懈努力。

2022年，本公司及報告範圍內的附屬控股碼頭的員工流失率分別為2.3%及2.7%。

5 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。

人才培訓

外部環境形勢瞬息萬變，港口行業正處於持續發展的過程中。本公司繼續投放大量培訓資源，支持員工自我提升。本年度，本公司啟動內訓師計劃，在本公司和附屬碼頭召集來自不同崗位及精於業務的優秀人才，向其他員工傳承經驗和知識技能，為業務發展提供重要的原動力。

2022年，本公司舉辦或組織參與的培訓總時數為21,689小時，累積總參與人數達198人。本公司提供多元化的培訓課程，配合不同崗位員工的工作需要和興趣，包括但不限於思維與領導力、團隊管理、目標管理、數字化安全、信息安全、運營管理模式、企業安全文化建設、安全生產法解讀、企業風險管理、人事管理和培訓、職場壓力應對等。



2022年7月，廣州南沙海港碼頭組織新入職青年員工對公司管理制度、生產流程及公司企業文化進行培訓。

多元共融

本公司重視多元包容的企業文化，積極建設和諧共融的工作環境。我們致力於為所有求職人士及員工提供平等就業機會，絕不容忍因年齡、性別、種族、宗教、國籍或其他因素，而令潛在或在職員工遭受任何就業歧視或不合理待遇的事情發生，保障所有員工都能獲得平等待遇。

為了加強職場性別多元化和包容性，本公司就董事會成員性別多元化訂立可計量目標，承諾董事會不應由單一性別成員組成，從領導層面提倡性別多元化的理念。在控股碼頭的層面，本公司擁抱數字化、智慧化和自動化碼頭發展的優勢，創造更多遠程操作崗位，推動附屬控股碼頭組建女性巾幗班組，賦能女性事業發展。本年度，本公司及報告範圍內的附屬控股碼頭的女性員工比例持續上升，分別達到28.2%及14.4%。



廈門遠海碼頭巾幗班組成員進行遠程作業。



2022年3月，比雷埃夫斯碼頭贈送禮物
感謝女性員工的貢獻。

坦誠溝通

本公司深信透明開放的內部溝通機制能夠進一步凝聚員工。本公司積極搭建管理層與員工的雙向交流渠道，主動了解員工的建議和期望，同時鼓勵員工為公司的長遠發展建言獻策。本公司定期通過會議、社交媒體平台和內部刊物等方式，與員工分享本集團的最新發展和資訊。本公司管理層亦會定期赴附屬碼頭開展調研，深入了解各碼頭的情況，加強雙向溝通。



中遠海運港口舉辦「金點子」評審會，鼓勵員工建言獻策。



中遠海運港口管理層到廈門遠海碼頭開展調研。

本公司設立暢言機制，員工在工作上遇到任何困難或疑問，都可以向管理層或部門領導提出或向工會反饋。為了加強道德規範和專業操守，本公司設立舉報制度，讓本公司所有成員或其他與本公司有往來者可以就本公司經營管理中存在的任何非法、不道德或違規行為進行舉報。本公司《舉報管理規定》清楚列明舉報渠道、受理程序和保密措施，承諾不會對舉報人做出解僱、降職、停職、威脅、騷擾或其他任何形式的歧視。

職業安全與健康

員工安全是本公司高度重視的議題，我們時刻以建設安全及健康的工作環境為己任，嚴格落實安全生產管理措施，盡力降低事故發生的風險。本年度，本公司沒有發生員工工傷事故；附屬控股碼頭沒有發生上報等級的安全責任事故，涉及正式員工工傷的個案共54宗，共1,787個誤工日數。

安全生產管理

本公司恪守國家及運營地點適用的法律法規⁶，並針對不同的碼頭作業和前線工作崗位制定完善的管理規定。本年度，本公司修訂《安全生產職責管理規定》，明確安全生產工作的主體責任和職責。本公司設立安全生產委員會，指導附屬控股碼頭按照實際運營狀況制定安全生產規章制度、操作規程和事故應急救援預案，以貫徹落實有關安全生產、勞動保護、防污染、環保健康等方面的政策方針。

本公司定期召開安全生產工作會和安全專題會，讓附屬控股碼頭展開安全工作的交流，總結安全生產總體情況和安全考核過程中發現的缺陷，並指導下一階段的安全工作，持續完善安全管理工作。



2022年2月，本公司召開2022年安全生產、生態環保、疫情防控工作會暨安全管理委員會會議。



本公司召開安全專題會暨四季度安全生產委員會會議。

本年度，本公司發佈《危險貨物安全管理規定》，規範本公司及附屬國內控股碼頭中從事危險貨物儲存和經營單位的危險貨物作業、監督和管理，預防和減少危險貨物引發的事故，保障人民生命和企業財產安全。

本公司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》，以一級達標企業為目標。本年度，附屬國內控股碼頭中，有6家一級達標企業及1家二級達標企業。

6 包括但不限於《中華人民共和國安全生產法》、中國國務院《危險化學品安全管理條例》、中華人民共和國國家標準《港口危險貨物集裝箱堆場安全作業規程》、《中華人民共和國職業病防治法》及《工作場所職業衛生管理規定》。

職業健康管理

本年度，本公司制定《職業健康管理規定》，規範附屬國內控股碼頭制定職業病危害防治計劃和實施方案，並建立職業衛生管理制度和操作規程。本公司要求國內控股碼頭為勞動者提供符合國家職業衛生標準的防護用品，並安排委託具有相應資質的職業衛生技術服務機構定期進行職業病危害因素檢測，將勞動人員的健康安全放在首位。

對於可能產生職業危害的建設項目，本公司要求相關碼頭進行職業病危害預評價和防護設施設計，並對職業病危害控制效果進行評價和相應的評審，組織防護設施驗收，提高現場作業環境的健康安全水平。

本公司鼓勵碼頭公司通過第三方認證，維持最高標準的職業健康與安全水平：

認證	碼頭公司
職業健康與安全管理ISO 45001認證	連雲港新東方碼頭
	廈門遠海碼頭
	天津集裝箱碼頭
	廣州南沙海港碼頭
	廣州南沙港務碼頭
	CSP瓦倫西亞碼頭
	CSP畢爾巴鄂碼頭
	CSP阿布扎比碼頭
	Kumport碼頭

安全隱患排查治理

本公司持續強化安全風險管理，在本年度修訂完善《安全生產事故隱患排查治理管理規定》，規範附屬控股碼頭深入開展隱患排查工作，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。

對於附屬控股碼頭在檢查中發現的重大安全隱患，本公司全力指導責任部門組織制定整改方案，並在整改期間採取安全防範措施。整改治理完成後，相關碼頭應當委託具有相應資質的安全評價機構或組織碼頭內部的技術人員和專家對整改治理情況進行評價，經評估合格後，立即向當地負有安全生產監督管理職責部門提交書面報告，經審查合格後予以核銷，不放過任何安全隱患。



本公司安全督察組赴泉州太平洋碼頭進行安全生產、生態環保、疫情防控工作綜合督察。



本公司安全督察組到晉江太平洋碼頭進行安全檢查。

事故調查

為了加強安全風險管理，本公司制定《生產安全事故報告和調查處理規定》，規範附屬控股碼頭及時報告生產安全事故的程序，最大限度減少事故造成的損失。

事故發生後，本公司會指導相關碼頭組織具有事故調查所需要的知識和專長的人員或聘請專家，及時和準確地針對事故發生的原因展開嚴謹的調查，並實施緩解措施降低事故造成的影響，同時制定相應的防範措施，避免類似事故再次發生。

分承包方安全管理

本年度，本公司發佈《分承包方安全管理規定》，規範附屬控股碼頭承擔對分承包方安全生產管理的主體責任，將分承包方安全管理納入其安全管理體系，以建立健全的管理架構、程序和制度，提升安全生產的整體水平。

附屬控股碼頭負責對分承包方的資質與條件進行審核，並對分承包方的安全績效進行持續跟蹤，以便正確選擇錄用對象和合作範圍，優先使用安全管理制度健全並且近年來安全管理記錄良好的優質分承包方。確定錄用後，附屬控股碼頭會與分承包方簽訂安全生產管理協議，有責任對分承包方員工進行作業前安全培訓及應急培訓，並安排分承包商員工一同參加作業期間開展的應急演練。此外，相關碼頭會對分承包方作業現場進行日常監管，並定期組織分承包方排查安全事故隱患，包括設備和工具在維護、使用及管理中存在的缺陷和問題，督促分承包方及時整改，以強化安全管理。本年度，泉州太平洋碼頭組織員工和外包工開展應急消防演練，進行消防器材培訓，以提高作業人員對倉庫現場消防和生產生活消防意識，加強他們處理突發事故的應急能力。

為了加強對分承包方的監督管理，控股碼頭會定期對分承包方進行安全考核，向本公司報備安全考核結果。未能通過考核的分承包方將被納入「黑名單」，不會再被錄用。



泉州太平洋碼頭組織員工和外包工開展應急消防演練。

安全生產績效考核

本公司持續強化碼頭現場管理，在本年度修訂《安全生產績效考核辦法》，規範安全生產監管運行、問責及績效考核工作機制，對附屬控股碼頭訂立安全生產管理目標。

如若發生安全事故，本公司將根據事故的嚴重程度，按照考核細則追究責任和作出處罰。對於瞞報、謊報、漏報、遲報上報等級生產安全責任事故，本公司會按照相應的處罰條款，扣罰績效獎金。

安全生產培訓

本公司致力培育和加強員工的安全意識，制定了《安全教育培訓管理規定》，規範附屬控股碼頭為員工組織和實施各種安全教育培訓和應急演練，以提高他們的安全操作技能和自我保護認識，防止人身傷亡事故發生，減少職業危害，促進碼頭安全穩定發展。

2022年，本公司及附屬國內控股碼頭的安全教育培訓達21,080人次，總授課時達56,644小時，全員安全培訓投入達人民幣46.19萬元，培訓率達98.5%。專職安全管理人員培訓401人次，培訓投入達人民幣9.4萬元，培訓率達100%。



廈門遠海碼頭邀請講師以港口裝卸中最常見的典型事故為案例，結合作業隱患剖析原因。參訓人員在講師的引導下交流經驗，糾正在作業過程中的錯誤操作。



泉州太平洋碼頭開展船舶載運危險貨物過境突發事故應急演習，由當班人員按照公司的處置方案啟動應急響應程序，進行現場指揮、搶險救助和警戒疏散。



CSP武漢碼頭組織開展消防知識培訓和應急疏散演練。



天津集裝箱碼頭宣傳推廣安全生產法律法規，並開展應急演練，提高應急處理能力。

疫情防控

在疫情發散期間，保障員工的健康尤其重要。本公司早在疫情爆發初期已經迅速採取全面的應對措施，盡可能減少疫情對員工的影響。本公司遵守運營地點、地方政府及中遠海運的要求，由疫情防控領導小組和工作小組統籌規範本公司和附屬控股碼頭的防疫措施，實施輪值工作安排，並向員工派發防疫物資，遏制疫情傳播，保障本公司和碼頭平穩有序運作。



泉州太平洋碼頭和晉江太平洋碼頭按照疫情發展合理安排人員辦公和安全生產，減少疫情對港區安全生產的影響。



廣州南沙海港碼頭接受港澳駁船防疫措施、防疫垃圾分類處置等疫情防控項目的督導檢查。



天津集裝箱碼頭認真落實船舶防疫要求和疫情防控措施，並要求員工做好個人防護。



錦州新時代碼頭向員工發放酒精噴霧、口罩、消毒綿球等防疫物資，保障員工的健康。

提升員工身心健康與福祉

本公司重視員工的身心健康，鼓勵工作與生活的平衡，不提倡超時工作，同時積極鼓勵員工在工餘時間參與公司內外各類型的康樂活動，讓員工釋放工作壓力，增進員工的健康與福祉，也促使員工之間融洽相處，增強歸屬感和凝聚力。



本公司舉辦皮具製作活動，邀請導師教授女性員工動手製作配飾。



廣州南沙港務碼頭和廣州南沙海港碼頭組織員工參加療休養活動，涵蓋少數民族共融、戶外拓展和健康理療等內容。



連雲港新東方碼頭組織女職工參加趣味活動，放鬆身心。



泉州太平洋碼頭開辦暑托班，為60多名職工子女提供免費托管服務。