

第六章 以人為本：與員工共同發展

我們的承諾

員工是企業最寶貴的資產，優秀的人才與企業提升運營管理水平及競爭力密不可分。本集團秉持以人為本的準則，積極建立專業員工隊伍，提供健康安全的工作環境，讓員工可以充分發揮所長。同時，我們致力招募頂尖人才，培養員工國際化視野及管理思維，與員工共同成長、發展，從而實現開放、包容及追求卓越的企業文化。



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：與員工共同發展

我們的員工概況

截至2017年末，本集團的員工總數為9,683名，包括本集團總部連同旗下全球各地之附屬公司共有的3,380名員工，和合營公司及聯營公司的6,303名員工¹⁴。

按性別劃分的員工總數

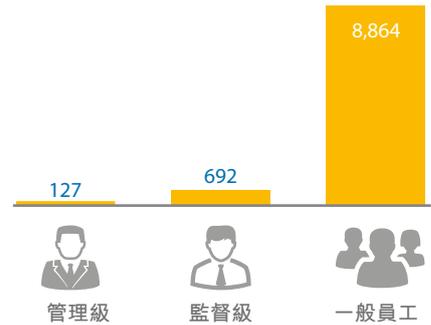


男性8,420人
87%

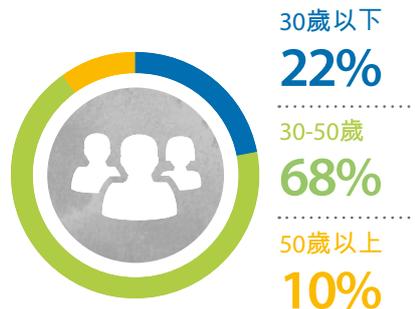


女性1,263人
13%

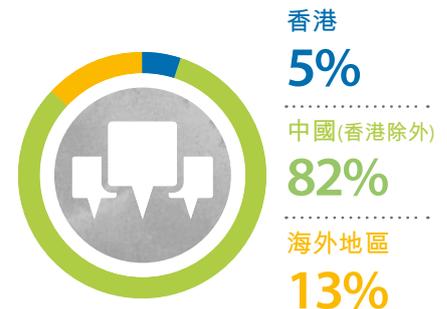
按職級劃分的員工總數



按年齡劃分的員工總數



按地區劃分的員工總數



註：¹⁴ 更詳盡的本集團員工資料，請見本報告第十一章附錄關鍵績效指標列表。



我們的管理方法



建立卓越員工隊伍

本集團嚴格遵守運營所有地關於僱傭、勞資關係和勞工準則的所有法律法規，如《中華人民共和國勞動法》和香港勞工法例，亦根據相關法律法規要求，建立了完善的人力資源管理方針和政策，要求旗下附屬公司嚴格執行相關政策和規定。本公司的《人事管理規定》清楚列明有關員工招聘、晉升及離職、工資制度、員工培訓及考核等內容，從而有效進行標準化的人事管理工作；《員工手冊》在說明工作時間、薪酬福利、假期、培訓及考核等相關規定和具體措施同時，也對員工的道德行為規範和專業

操守提出指引。碼頭公司根據本集團要求，結合其實際營運情況和管理目標開展各自的人力資源管理工作。

本集團秉持量才錄用、全面考核、公平公開、良性競爭的招聘原則，透過多元化渠道吸納優秀人才，並根據本集團績效表現、社會經濟及行業發展制定年度招聘計劃，確保人力資源戰略能滿足本集團業務穩健發展的需求。



現場人才招聘會
本公司專場招聘會



廣告、互聯網



人才顧問公司



從學校錄取
應屆畢業生



內部招聘或引薦



第六章 以人為本：與員工共同發展

本集團員工 流失總人數



人數 **548** 流失率 **5.7%**

按性別劃分

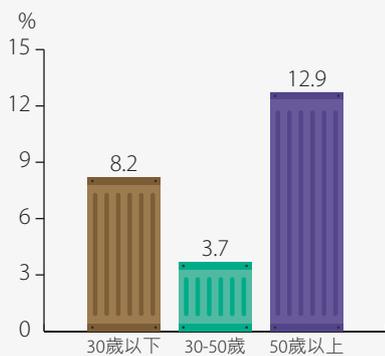


男性 **5.5%**

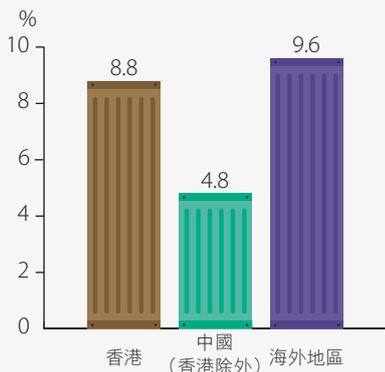


女性 **6.7%**

按年齡組別劃分



按地區劃分



本集團新聘請 員工總人數



人數 **559** 新進員工比率 **5.8%**

按性別劃分

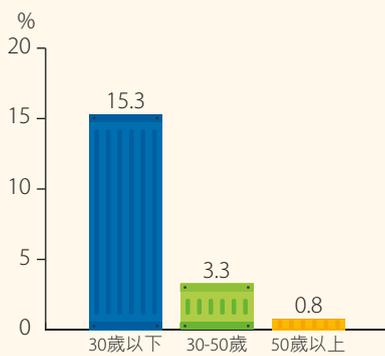


男性 **6.2%**

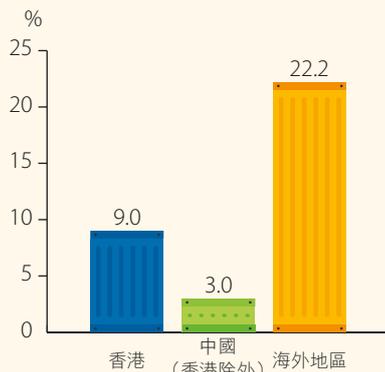


女性 **2.9%**

按年齡組別劃分



按地區劃分





我們在致力向員工提供和維持具有競爭力的薪酬待遇同時，亦積極保障他們的權益和福利。例如，本集團總部的正式員工可享有帶薪假期(包括年假、病假、產假、侍產假、婚假和喪假)、法定社會保障、醫療保障、年度體檢等福利。我們每年亦針對本公司整體薪酬進行檢討，適時了解員工的需求和所關注的事項，留任優秀的人才，獲得持續競爭優勢。



重視人才培訓及發展

本集團鼓勵員工不斷學習、終身學習，在配合本集團的發展需要同時，亦積極裝備自己，以適應市場變化。我們根據本公司的《人事管理規定》建立了完善的培訓體系，旗下碼頭公司亦按照自身業務需求開展相關培訓工作，為員工提供多元化的內外部培訓機會，並根據不同部門及崗位需要設計針對性計劃及課程，幫助他們提升專業技能、拓展國際視野，實現自身價值。

2017年，本集團持續針對員工發展培訓投放資源，本集團總部及旗下碼頭公司的員工培訓總支出為1,874,275美元。本集團總部於年內舉辦或參與共27次內部培訓和82次外部培訓，培訓總時長為23,480小時¹⁵，累計參與總人次為435人。

註：¹⁵ 培訓時數的統計不包括本集團旗下碼頭公司，我們將探討收集該資料的方法，在未來的報告中作更完整的披露。

第六章 以人為本：與員工共同發展

培訓形式

- 舉辦專項培訓
- 相關專業報告會、
講座、研討會
- 邀請專家組織專題講座
- 舉辦活動或座談會
- 報讀相關企業管理或
專業課程

培訓類別：入職培訓

介紹本集團情況、規定及員工守則，進行上崗培訓，介紹部門職能、工作崗位的要求，使員工具備完成本職工作所需的基本知識和了解本集團的基本情況。

培訓類別：專業知識及技能培訓

包括業務操作訓練，業務知識更新，最新管理理論，政策法規等，使員工掌握完成本職工作所需技能。報告期內舉辦的相關培訓主題涵蓋合規、商業環境、領導能力、業務流程標準化、安全技術操作及商務禮儀等。

「在這段時間中，我通過耳聽、眼看、實操，從總部學到了更多的制度管理、數據管理等方面的經驗，以後工作中我將積極運用這些方法提升自身管理能力。」

— 揚州遠揚碼頭 唐坡峰



◀ 2017年，本集團實施員工交流計劃，來自本集團總部及中國碼頭公司的共22名員工進行了崗位交流，以加強工作同理心，促進部門之間、部門與碼頭公司之間的協作配合，為員工提供進階發展和學習平台。



▲ 本集團於2017年11月在香港舉辦了「中高層管理人員領導力培訓班」，共有17名中高層管理人員參加。是次培訓聘請香港知名培訓機構的導師授課及邀請專業人士就各港口運營管理專題作深入討論，加強中高層管理人員的戰略思維、領導力及團隊建設等綜合能力，同時拓寬國際視野，提升他們的長遠業務規劃能力。

「非常感謝總部給我提供這次培訓機會，感謝授課老師的傳道解惑和總部人事部門的細緻安排。在今後的工作中，我將逐步消化吸收所學的知識，把理論運用到實踐中去，以我的所學為中遠海運港口戰略規劃的落實貢獻自己的全部力量。」

-- Kumpoort碼頭 任海軍

培訓類別：企業文化及團隊精神培訓

培養員工對公司的認同感，提高士氣，增強責任感和企業主人翁精神。



▲ 連雲港新東方碼頭於2017年11月舉辦合共三期，每期兩天的戶外拓展訓練，共有156名員工參與。



▲ 大連集裝箱碼頭於2017年9月舉辦以加強團隊精神為主題的拓展培訓活動，約400名員工參與。

第六章 以人為本：與員工共同發展



截至2017年末，本集團旗下的土耳其Kumport碼頭、大連集裝箱碼頭、營口新世紀碼頭、連雲港新東方碼頭、亞洲貨櫃碼頭等已經完成OHSAS 18001職業安全健康管理體系認證；另外，張家港碼頭和錦州新時代碼頭已分別獲得交通運輸企業安全生產標準化達標一級和三級證書。

我們亦持續完善員工考核制度和激勵機制，本集團總部於2017年開展了360度全面考核制度的新措施，以差異化、全面性及公開公正為原則，就員工的工作業績和能力素質等綜合指標進行多方評估。員工透過線上考評系統，以不記名方式為本集團總部員工及碼頭委派人員作出績效考核；同時，主管領導及部門負責人亦會與下屬人員進行雙向溝通，回饋考核結果及提出改進的意見。考核結果將作為年終花紅、薪酬調整、職務變動及員工培訓等人力資源發展規劃實施的重要依據。



營造健康安全工作環境

本集團高度重視生產經營中包括員工和承包工人在內作業人員的健康和安全，堅持「安全第一，預防為主」的管理原則，致力防止重大安全事件的發生¹⁶。

本集團於2017年並無任何因工死亡記錄，而涉及員工工傷的個案共54宗，共有1,207個誤工日數。

持續完善安全管理制度

本集團嚴格遵守《中國遠洋海運職業安全健康管理規定》，旗下碼頭公司按照當地相關法律法規的要求，結合企業實際情況，不斷完善職業健康與安全守則和管理規定，同時亦制定了相關工作計劃和目標，明確各部門及各級人員職責，規範操作流程。本集團亦要求不同部門在每年年初簽訂《安全生產責任書》，並將最新的安全目標及要求納入每位員工的工作表現考核範圍，定期進行考核，從而更有效地監督安全生產責任制的落實。

加強安全隱患排查

本集團旗下碼頭公司定期在碼頭開展全面的安全檢查，碼頭的安全專責人員針對潛在安全隱患進行排查，辨識潛在危機及制定相關預防措施，降低安全事故發生的風險，並對檢查發現的問題進行深入分析，做好安全隱患整改及複查驗收等相關工作；同時，我們亦透過定期舉辦應急演習，模擬事故場景，提升員工的應變能力，減少事故損失，進一步提升安全風險管控能力。

註：¹⁶ 有關我們管理業務外包安全的方針及措施，詳見本報告第九章合作共贏：打造可持續供應鏈我們的管理方法一節。



1 2

錦州新時代碼頭採取以下措施，致力從源頭消除安全隱患：

- 斥資定制集裝箱解鎖專用吊籠，保障裝卸工人安全(圖一)；
- 利用磁鐵工具清理堆場的金屬廢件，改善碼頭設備行駛環境，防止設備爆胎情況發生，保障行人及工作環境安全；
- 定製工字型吊具進行場外鍊鐵裝卸作業，強化起吊強度，保障裝卸工人的人身安全及降低集裝箱的損壞風險(圖二)。

• 建設安全健康文化

2017年，本集團持續開展各類職業健康與安全培訓以及碼頭安全經驗交流等活動，使員工掌握相關規章和工作流程，加強對於最新安全法律法規、措施以及技術的了解，從而提升他們的職業健康與安全意識和責任感，促進安全健康文化建設。此外，本公司正計劃於2018年年內推出「安全教育培訓信息平台」，期望實現相關資源在本集團內部共享。

2017年8月，本集團舉辦了安全教育培訓交流會，連雲港新東方碼頭、廈門遠海碼頭和營口新世紀碼頭三家碼頭公司分享各自的安全管理工作經驗。此外，本公司安全委員會針對各家碼頭公司安全表現，組織8家碼頭公司結對，分別簽訂《中遠海運港口安全共建協議》，促進對標學習，從而提升本集團整體安全表現，保障高效運營水平。



第六章 以人為本：與員工共同發展



中遠—國際碼頭和亞洲貨櫃碼頭年中舉辦的「合力砌出T8明天」立體模型的親子活動，40名員工及家屬參加



寧波遠東碼頭的178名員工參與由其主辦的迷你馬拉松長跑活動



錦州新時代碼頭舉辦員工春節活動，包括乒乓球和象棋等比賽

建設多元包容企業文化

本集團嚴格遵守運營所在地相關法律法規的要求，杜絕聘用童工或強制勞工，倡導平等、多元化、反歧視的僱傭守則，致力促進和諧的勞資關係。

我們鼓勵僱傭雙方多作互動交流，持續透過不同渠道推動個人、部門、高層和基層員工之間的有效溝通。本公司在《人事管理規定》中清楚列出處理員工投訴措施，亦設立暢言機制，鼓勵員工在工作中遇到任何疑問，可以與本公司領導、人事行政部負責人或所屬部門負責人交流，亦可向工會反饋。2017年，我們推出的本公司內部刊物《港情通訊》和微信公眾平台成為了各地員工的資訊分享平台，有效塑造和促進中遠海運港口的共同價值觀及文化融合。

我們亦鼓勵員工平衡工作與個人生活，從而達致身心健康和全面發展。本集團於年內積極舉辦體育、才藝和親子等各類員工活動，為員工減壓的同時，亦能大大加強團隊凝聚力。



上海浦東碼頭在工會俱樂部為員工及其家屬舉辦「小手拉大手，學做小畫家」親子活動



上海明東碼頭的22名員工參與由其舉辦的「最美勞動者」主題攝影徵集活動



中遠—國際碼頭和亞洲貨櫃碼頭舉行聖誕聯歡晚會，共有127位員工參加