

第六章 以人為本：與員工共同發展

機遇與挑戰

中遠海運港口正處於全球化的迅速發展階段。員工為業務創造龐大的價值，是集團最寶貴的資產。面對競爭激烈及瞬息萬變的商業環境，優秀的人才對於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，致力建立和培養盡心盡力、勇於創新及專業高效的團隊。為建立卓越的員工隊伍，我們著重多元、平等及尊重人權，為員工提供具競爭力的薪酬福利、充足的培訓及晉升階梯、健康安全的工作環境。我們會按照市場和行業環境及水平持續審視和完善現有機制，讓中遠海運港口的每一位員工都能與集團共同發展。

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

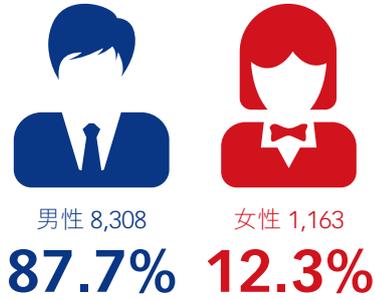


第六章 以人為本：與員工共同發展

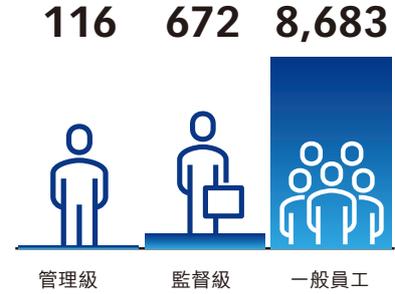
員工概況

截至2018年末，本集團的員工總數為9,471名，包括本集團總部的302名員工，旗下全球各地之控股碼頭的2,984名員工，和非控股碼頭的6,185名員工⁹。

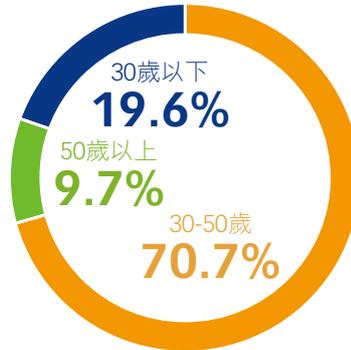
按性別劃分的員工總數



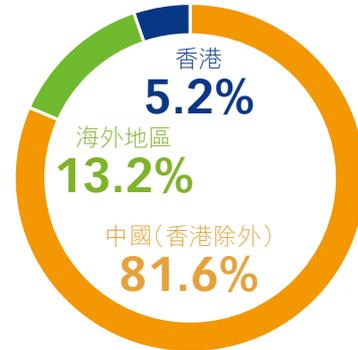
按職級劃分的員工總數



按年齡劃分的員工總數



按地區劃分的員工總數



註：

⁹ 有關本集團員工資料的詳情，請見本報告第十一章 附錄 關鍵績效指標列表。



管理方針

建立卓越員工隊伍

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，透過多元化管道吸納優秀人才，並向員工提供和維持富競爭力的薪酬待遇，保障他們的權益和福利。

重視人才培訓及發展

中遠海運港口向員工提供培訓，確保他們具備必要的能力和技能、滿足集團發展需求的同時，也鼓勵員工不斷學習、終身學習。

營造健康安全工作環境

我們高度重視生產經營中包括員工和承包工人在內的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，持續完善安全管理制度，不斷加強安全隱患排查和建設安全健康文化。

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。

1. 建立卓越員工隊伍

本集團的人力資源政策完全遵循運營所在地所有有關僱傭、勞資關係和勞工準則的法律法規(如《中華人民共和國勞動法》和香港勞工法例)，據此建立相應的管理辦法與制度規範，並要求旗下碼頭公司嚴格執行相關政策和規定。

在發掘、錄用和培養人才方面，本集團秉持量才錄用、全面考核、公平公開、平等競爭的原則。我們透過全方位的人才吸引和招聘管道吸納優秀人才，並根據集團績效表現、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集團業務穩健發展的需求。

2018年首次推行管理培訓生計劃

集團於2018年首次推行管理培訓生計劃，目的是為公司培養一批年輕有才華的應屆大學畢業生成為公司未來的管理領導，或在專業領域發展成為專家；畢業生可通過公司提供的培訓及輪崗的工作實踐經驗來了解公司業務概況和運營；為畢業生提供一個磨煉自己技能和能力的機會，並利用這些特質在個人和專業方面取得優異成績，為公司作出貢獻。此計劃詳情包括與畢業生簽訂長期合約及每年輪崗，並在輪崗計劃結束時，結合公司實際情況和畢業生意向，與畢業生簽訂長期合約，給予經理級或高級經理級的職務。



現場人才招聘會
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

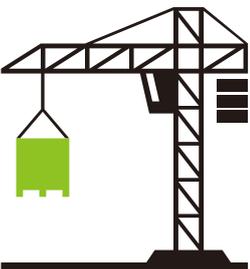
第六章 以人為本：與員工共同發展



我們致力向員工提供和維持具有競爭力的薪酬待遇，積極保障他們的權益和福利。本公司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。集團每年亦針對公司整體員工薪酬及福利待遇進行檢討，適時了解員工的需求和關注事項，以提升員工各項僱傭及福利標準，挽留優秀人才，鞏固集團競爭優勢。本集團於2018年6月向管理層及核心骨幹員工授予股票期權以作激勵，將員工表現與本集團的長遠利益掛鉤，增強員工的工作積極性，實現吸引、激勵優秀人才的目標。

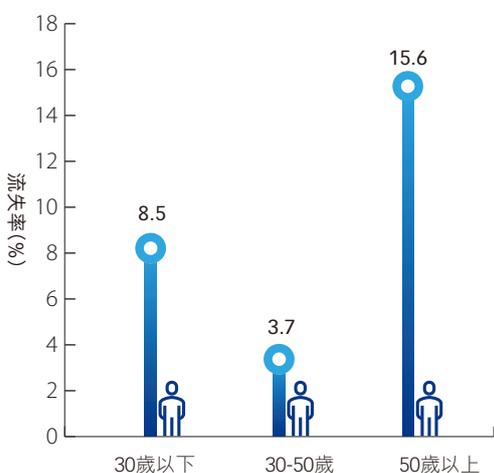
本集團實施360度全面考核制度，以差異化、全面及公開公正為原則，就員工的工作表現和能力素質等綜合指標進行多方評估。員工透過線上考評系統，以不記名方式為本集團總部員工及碼頭委派人員進行績效考核；同時，主管領導及部門負責人亦會與下屬人員進行雙向溝通，回饋考核結果，提出改進意見。考核結果將作為年終花紅、薪酬調整、職務變動及員工培訓等人力資源發展規劃實施的重要依據。

集團根據人力資源管理制度文件《人事管理規定》有效進行標準化的人事管理工作。該文件涵蓋集團在僱傭及福利政策、定期績效評估、工資制度、晉升及離職、員工培訓和平等機會方面的管理方法。《員工手冊》清楚訂明工作時間、薪酬福利、假期、培訓及考核等相關規定和具體措施之餘，也對員工的道德行為規範和專業操守提出指引。碼頭公司根據集團要求，結合自身的實際營運狀況和管理目標各自開展人力資源管理工作。

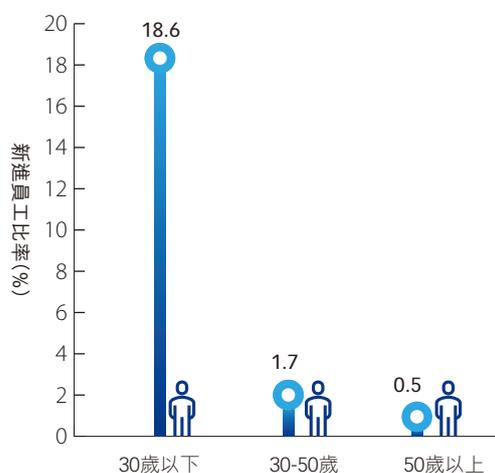


集團正式員工流失			集團新聘請正式員工		
總人數		552	總人數		465
流失率(%)		5.8	新進員工比率(%)		4.9
		流失率			流失率
按性別劃分	人數	(%)	按性別劃分	人數	(%)
男性	460	5.5	男性	415	5.0
女性	92	7.9	女性	50	4.3

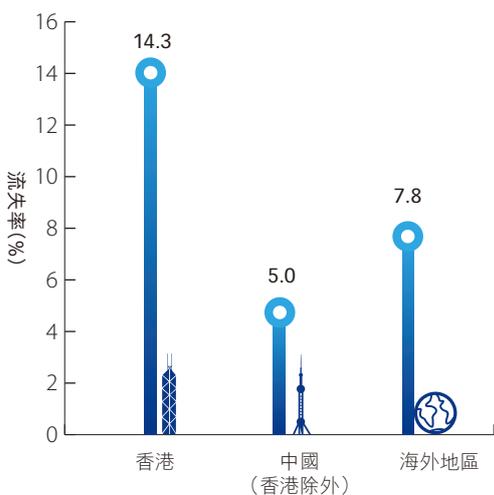
按年齡組別劃分



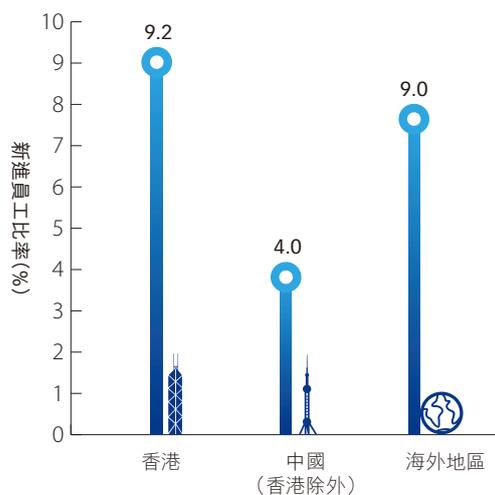
按年齡組別劃分



按地區劃分



按地區劃分



第六章 以人為本：與員工共同發展

2. 重視人才培訓及發展

不斷投資人才，推動員工與企業一同成長是集團持續發展十分重要的一環。我們鼓勵及支持員工自我增值及終身學習，在配合集團發展需要之餘，積極裝備自己，適應市場變化。我們根據集團的《人事管理規定》構建完善的員工培訓和發展體系，提供員工培訓及發展工作的實務指引。旗下碼頭公司專責教育培訓的管理人員可根據規定，按照自身業務需求，為員工提供事業發展計劃、全面培訓計劃和多元化的內外部培訓機會，幫助他們提升專業技能，擴闊全球和本地視野，勇於創新，實現自身價值。

2018年，集團持續針對員工發展培訓投放資源。其中，本公司總部於年內舉辦或參與共27次內部培訓和127次外部培訓，培訓總時長為6,268小時，累計參與總人次為715人。

培訓形式	培訓類別	培訓目的	培訓內容
<ul style="list-style-type: none"> 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 	1. 入職培訓	使員工具備完成本職工作所需的基本知識和了解公司的基本情況	<ul style="list-style-type: none"> 介紹公司情況、規定及員工守則 進行上崗培訓 介紹部門職能和工作崗位的要求
	2. 專業知識及技能培訓	掌握完成本職工作所需技能	<ul style="list-style-type: none"> 業務操作訓練 業務知識更新 最新管理理論和政策法規等 <p>報告期內舉辦的相關培訓主題涵蓋合規、商業環境、領導力、業務流程標準化、安全技術操作、企業宣傳和品牌規範培訓等</p>
	3. 企業文化及團隊精神培訓	培養員工對公司的認同感，提高士氣和歸屬感	強化企業文化及團隊精神

除以上提及的培訓外，本集團旗下碼頭於2018年展開了不同的培訓課程，如員工成長系列課程，配合公司發展及全球化戰略轉型。集團總部為員工量身定制了一系列實用的課程，包括邀請中高層人員及行業專家分享行業資訊、中遠海運港口發展軌跡和戰略介紹、碼頭作業流程、成功案例分析、海外工作體驗會等。

集團與和記港口聯合舉辦專業培訓班

集團於2018年10月與和記港口聯合舉辦的「中高層管理人員專業培訓班」，22名中高層管理人員參加了一系列的培訓，包括業務研討工作坊、知識專題講座、碼頭現場考察交流，務求貼近運營及操作管理人員的實際工作解決業務難題，拓展新的管理視野，互相學習、借鑒、啟發新的運營思維。完成培訓後，集團向同事收集到寶貴的回饋及建議：

「此次培訓學習對個人在加強專業性工作指導上給予了較大的幫助和提高，培訓形式好，希望多開展此類活動。」

「本次培訓交流學習了解和記港口操作經營管理經驗，行業自動化之路的態勢亦有啟發；研討工作坊交流了現狀、困難、啟示，往後定期匯集各控股碼頭再作交流，針對上一次研討而作的改變、修訂和成效；可考慮每六個月交流一次。」

「希望能有更多機會參加此類培訓，在了解行業動態的同時，提高自身的綜合素質，並可加強各碼頭操作人員交流，提高業務技能和水平。」

「通過此次培訓，能夠對運營理念，如何提高工作技能，以及碼頭運輸業的態勢有了較好的理解，對以後的工作有較為清楚的認識。」



第六章 以人為本：與員工共同發展

中高層管理人員領導力訓練營

集團於2018年10月在上海舉辦了為期兩周的「中高層管理人員領導力訓練營」，共選拔了17名中高層管理人員參加。訓練營圍繞提升中高層管理人員的領導力及管理技巧開展，課程以戰略經營模擬、高績效團隊、目標管理、溝通協調、引領團隊為重點，讓管理人員進一步有系統地學習和強化企業家思維，拓寬國際化視野，提升他們的長遠的管理能力，為未來業務的挑戰打好根基。



中遠海運港口中層骨幹人員管理拓展培訓

來自本公司全系統的30名中層骨幹人員於11月參與管理拓展培訓，要求學員兼具全球化和本地化視野，具備處理複雜問題和應對迅速變化的能力並善於領導創新，能夠帶領團隊提升長期的可持續發展的能力。其目的在於更好的滿足中遠海運港口提速發展對複合型人才的需求，服務於公司「全球化」戰略。

武漢碼頭的呂聃對於此培訓的心得總結如下：

- 認清自我價值，提高自我認識，做好職業規劃
- 加強自身管理、做好時間管理
- 培養科學的思維能力、結合正確的方法和習慣



碼頭公司培訓

2018年，各碼頭公司均投放資源專注培養員工，打造實效、高效的員工綜合素養提升通道，推動員工發展，與港口並肩前行。當中泉州太平洋碼頭、張家港碼頭、廣州南沙海港碼頭、連雲港新東方碼頭和營口新世紀碼頭於本年度開展了正式員工培訓信息和平均培訓時數的披露。培訓包括各種專業知識技能培訓(如SAP財務信息系統用戶培訓、企業法律與商業人員的培訓等)、企業文化團隊精神、以及如何營造健康安全工作環境相關培訓(如特種設備安全作業培訓、應急預案、消防安全知識)。

	總培訓時數 (小時)	正式員工數目	正式員工 平均培訓時數 (人均時數)
泉州太平洋碼頭	13,124	344	38.2
廣州南沙海港碼頭	5,504	693	7.9
連雲港新東方碼頭	4,052	300	13.5
營口新世紀碼頭	3,256	139	23.4
張家港碼頭	1,001	259	3.9

第六章

以人為本：與員工共同發展

企業文化及團隊精神培訓－中遠海運港口杯

廈門遠海碼頭、泉州太平洋碼頭、晉江太平洋碼頭、連雲港新東方碼頭、錦州新時代碼頭、大連集裝箱碼頭及本公司上海總部和其他國內下屬碼頭公司派出14隊約80多名運動員於2018年5月參加第一屆「中遠海運港口杯職工乒乓球賽」，透過運動競技提升士氣和團隊精神。比賽後運動員們更參觀了廈門遠海碼頭，一同交流和探討自動化技術議題。

3. 營造健康安全工作環境

本集團非常重視員工和承包工人的健康，以營造安全舒適的工作環境為己任，堅持「安全第一，預防為主」的管理原則，通過完善的安管理制度和培訓機制，全力防止重大安全事件發生¹⁰。集團一直有制定及恪守安全及風險管理措施；但很遺憾，揚州遠揚碼頭在2018年發生了一宗致命意外。意外發生後，碼頭採取了一連串優化措施和行動，進一步加強碼頭作業環境的安全，包括全公司各班組重新學習安全生產規章制度，提高安全意識，並重新檢查所有裝置，檢討維修作業規定等，防止類似事故再次發生。於2018年，涉及正式員工工傷的個案共80宗，共1,414個誤工日數。

● 持續完善安管理制度

本集團嚴格遵守《中國遠洋海運職業安全健康管理規定》，並要求旗下碼頭公司按照當地及有關職業健康與安全相關法律法規的要求，結合企業實際情況，不斷完善其安全守則和管理規定。同時，碼頭公司需制定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。此外，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個單位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情況。

2018年，集團的安全委員會和管理層下發了《安全督導員管理實施辦法》等4個安管理制度，持續完善公司安管理制度體系，並加強碼頭作業現場安全監督管理，強化制度執行力，監督規範行為。

截至2018年末，本集團旗下的大連集裝箱碼頭和連雲港新東方碼頭同時獲得OHSAS 18001和GB/T 28001職業安全健康管理體系認證；Kumport碼頭繼續獲取OHSAS 18001認證；張家港碼頭、廈門遠海碼頭、鹽田碼頭和廣州南沙海港碼頭均獲得交通運輸企業安全生產標準化達標一級證書；營口新世紀碼頭取得方圓標誌認證集團頒發之職業健康安全管理體系認證。

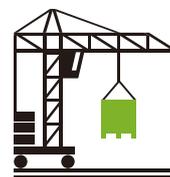
註：

10 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：打造可持續供應鏈的管理方針和加強業務外包安全管理章節。

● 加強安全隱患排查

本集團持續推進安全隱患排查治理工作。本集團的安全檢查組定期監督境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。旗下碼頭公司以《安全檢查計劃》為指導，定期在碼頭開展全面的安全檢查，由碼頭的安全專責人員針對四方面：重點單位、重點領域、關鍵崗位和重要設備設施，就潛在安全隱患排查工作和辨識潛在危機，並制定相關預防措施，降低安全事故發生的風險。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相關工作；同時，碼頭公司定期舉辦應急演習，模擬事故場景，讓員工實習應急預案，提升員工的應急處理能力。此外，通過演練，救援隊伍應可重點針對所發現的問題，及時進行優化和完善工作，使應急預案更有效可靠。2018年進行了多個應急演練，包括港口保安設施演練、消防演練、防抗颱風(陣)風演練、危化品演練、道路交通應急演練等。

連雲港新東方碼頭舉辦了「尋找身邊的安全隱患」，本次活動由公司工會牽頭，鼓勵員工共同參與碼頭安全管理，積極查找和發現碼頭隱患並及時提交危險源描述記錄，交由公司安監部、技管部、操作部等相關部門進行篩選、評分、獎勵，持續完善碼頭安全作業流程和提高隱患排查治理工作品質。活動共有141名員工提交了隱患排查記錄。此外，連雲港新東方碼頭也於2018年啟動了「安全合格班組考評」。公司安監部圍繞「一級安全生產標準化」、「全員安全生產責任制」、「風險分級管控和隱患排查治理雙重機制」、「應急管理」、「現場工班組安全管理」等工作的要求對公司的《安全合格班組考評細則》進行了修訂，來自操作部、技管部、綜管部、安監部、裝卸勞務第五分公司的36個班組順利通過了考評。此外，還有岸橋三班等4個班組通過了連雲港港口集團安全合格班組考評。



第六章 以人為本：與員工共同發展

營口新世紀碼頭採取以下措施，致力消除安全隱患：

- 與21家外部單位簽訂了《外委施工作業安全管理協議》，使其明確並遵守安全管理規定，服從現場安全人員管理，並在作業期間不定期對施工區域檢查。
- 全面推行安全風險分級管控、分級負責和隱患排查治理雙重預防工作機制，實現將風險有效控制、消滅隱患，防止事故發生為目標。
- 增加安全配套設施，修復了轄區範圍內損壞的警示標識，於容易產生事故隱患及安全風險高的區域加裝警示標識，實現了安全風險提示和警示的全面覆蓋。



- 建設安全健康文化

2018年，本集團持續舉辦各類職業健康與安全培訓和提升安全意識的活動，使員工掌握相關規章和工作流程，進一步加強對於最新安全法律法規、措施以及技術的了解，促進安全健康文化建設。本公司於2018年推出「安全教育培訓信息平台」，在本集團內部共享相關資源。



- 「安全生產月」活動：由各碼頭根據中遠海運集團安委辦《關於開展2018年「安全生產月」活動的通知》所部署的工作要求，圍繞「安全第一，預防為主，落實責任，持續改進」的安全生產方針，通過組織開展系列宣傳教育，隱患排查，應急演練，安全知識答題競賽等活動，提高員工安全意識和技能，並使各碼頭安全行為得到進一步規範，確保其安全生產。
- 「119消防宣傳月」：各碼頭為持續提升全員消防安全意識，不斷提高消防安全管理水平、業務素質和應急能力，組織開展消防應急疏散演練、消防安全知識培訓、徹查各碼頭消防隱患、完善消防設施等一系列培訓及活動，如滅火器實操訓練活動，模擬變電站發生火災事故現場處置演練及心肺復甦急救訓練等等。
- 廈門遠海碼頭舉辦以「全民參與，防治火災」主題的消防培訓，對外包勞務單位進行作業安全專項培訓，並對新入職的外包勞務公司拖車司機進行實操考核。該碼頭於同年開展了危險化學品事故應急處置演練。
- 錦州新時代碼頭舉辦「中遠海運港口2018年安全教育培訓暨管理經驗交流會」，邀請安全專家分享安全管理體系工作經驗和成效。
- 廣州南沙海港碼頭開展「危險貨物暨港口設施保安」應急救援演練。



第六章

以人為本：與員工共同發展

4. 建設多元包容企業文化

我們尊重及保障員工的基本人權，倡導平等、多元化、反歧視的僱傭守則，不會因年齡、性別、種族或其他因素而異，並致力促進和諧的勞資關係和締造公平的工作環境。本集團全面恪守運營所有地相關法律法規的要求。在招聘員工時，招聘流程和面試所需資料都會嚴格把控，防止出現聘用童工或強制勞工的情況。集團亦要求旗下碼頭公司及供應商嚴格遵守規定。年內，集團沒有發現任何經證實的歧視、童工或強制勞工個案。

我們設有一系列的溝通渠道和互動平台，包括員工內聯網、企業網站、《港情通訊》和微信公眾平台，鼓勵不同層面的員工進行多元化溝通，並有效塑造和促進中遠海運港口的共同價值觀及文化融合。在申訴機制方面，本公司的《人事管理規定》清楚列明處理員工投訴的方法。此外，本集團設有暢言機制，無論員工在工作中遇到任何疑問，也可以與本公司領導、人事行政部負責人或所屬部門負責人溝通，亦可向工會反饋。

我們重視員工在生活與工作之間取得良好平衡，從而達致身心健康和全面發展。本集團年內積極舉辦不同類型的康樂活動，包括週年晚宴、體育活動、才藝以及節日慶祝活動等，為員工減壓的同時，亦能大大加強團隊凝聚力。

- 泉州太平洋碼頭和晉江太平洋碼頭工會為迎接中秋、國慶，舉辦了「迎中秋，慶國慶」活動，包括拔河、三人籃球、跳繩、象棋及乒乓球等競賽活動。



- 連雲港新東方碼頭舉辦員工春節活動，公司各部門約120名職工參與。

- 上海浦東碼頭適逢公司合資成立十五週年，舉辦了一連串的慶祝活動，包括大型文藝表演、趣味運動會、升旗儀式等，與員工共同分享公司多年來的成果。



- 大連集裝箱碼頭的1,100名員工參與由公司以「快樂工作，健康生活」為主題舉辦的療養活動，共同實踐健康生活態度。

