

第十一章 共進共融

3 良好
健康與福祉

5 性別平等

8 體面工作和
經濟增長17 促進目標實現的
夥伴關係

涵蓋的重要議題：



員工參與及發展



員工福祉



多元平等共融



勞工條件



健康及安全

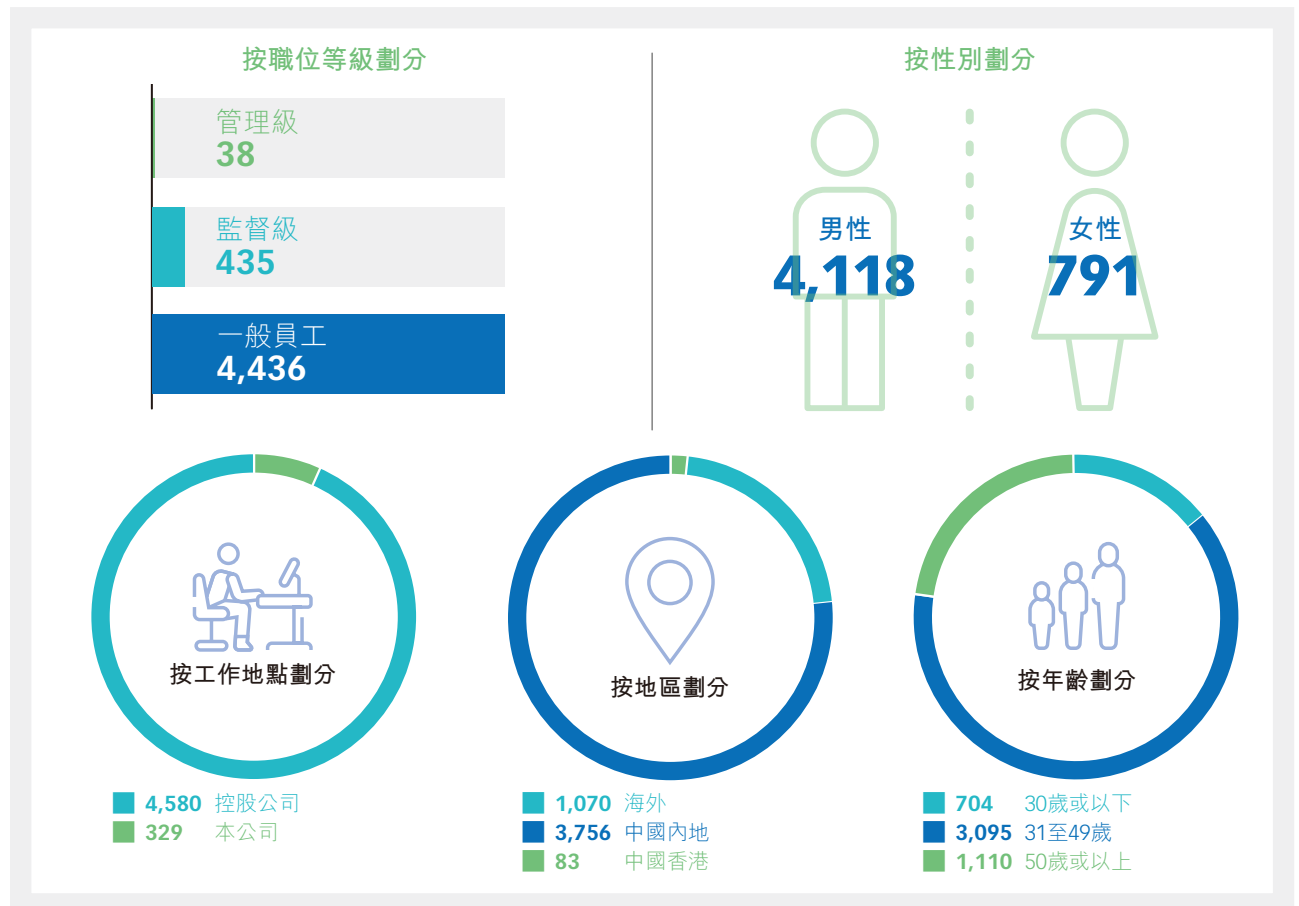


社區參與

本集團堅守共進共融的企業發展理念，矢志與全體員工及其他利益相關方攜手並進，共同追求健康、和諧與長遠發展。

2024年績效亮點¹³

人才強企—2024年，本集團的正式員工總數為4,909人，分佈如下：



總培訓時數

158,633 小時



有關員工數據的詳情，請參閱本報告第十二章。

健康及安全—本集團圍繞員工及分承包方「零傷亡」的安全目標，努力打造健康和安全的工作環境。年內，本集團沒有發生任何傷亡事故或上報等級的安全責任事故，涉及正式員工的可記錄工傷25宗，誤工日數共447天。

13 過往年度發佈的可持續發展報告的報告範圍覆蓋合營公司及聯營公司。為更準確及完整地反映出本集團的社會績效表現，由2024年起相關數據只覆蓋本公司及報告範圍內的附屬控股公司，不再包括並非由本公司控制的合營公司及聯營公司。詳情請參閱本報告第一章。

社區參與一年內，本集團作出慈善公益捐款和組織參與社區服務如下：

捐款總額

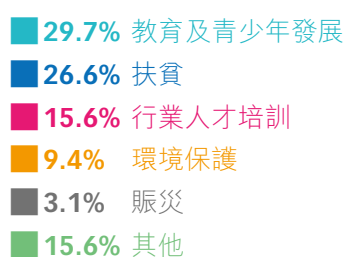
1,580,283 美元

員工志願者註冊人數

394 名

員工志願者服務時長

857 小時



管理體系

有關各議題的管理方針，請參閱本公司官網「可持續發展－方針及架構」一節。

本集團嚴格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，2024年，天津集裝箱碼頭、連雲港新東方碼頭、南通通海碼頭、廈門遠海碼頭共四家附屬控股碼頭獲得一級達標企業；錦州新時代碼頭、泉州太平洋碼頭、晉江太平洋碼頭共三家附屬控股碼頭獲得二級達標企業。此外，共八家附屬控股公司獲得ISO 45001職業健康與安全管理體系認證，包括天津集裝箱碼頭、連雲港新東方碼頭、廈門遠海碼頭、廣州南沙海港碼頭、CSP阿布扎比碼頭、CSP阿布扎比場站、CSP瓦倫西亞碼頭及CSP畢爾巴鄂碼頭。

員工參與及發展

人才是企業發展的核心資源。本集團秉持「識才惜才」的理念引進人才及打造可持續的人才隊伍，建立了一套以戰略發展目標為導向、以崗位需求為中心的培訓機制，針對不同層級與崗位確定培訓需求及開展多樣化的培訓課程，並根據員工反饋持續調整未來培訓計劃，以確保培訓工作的系統性、持續性和有效性以及培訓資源的有效利用。完善的培訓工作制度有助於確保培訓內容與市場變化及本集團的實際發展需求緊密相連，令員工所學所獲能高效應用到日常工作中，為本集團的高質量發展和戰略轉型提供有力的人才保障，實現成果共用、共同成長。

崗前培訓

本集團從新入職員工崗前培訓入手，著重圍繞道德標準如廉潔從業、員工行為守則、企業文化、經營理念、安全與事故預防等內容開展培訓，幫助員工縮短對本集團和工作流程的適應期。年內，新入職員工崗前培訓率為100%。

持續培養與發展

本集團重視教育培訓體系建設，年內投入經費約134萬美元，圍繞精益運營管理、數字化轉型與網絡安全、科技創新、綠色低碳、氣候變化適應與緩解、風險管理、市場營銷及客戶服務等專題組織舉辦培訓1,902項，覆蓋41,282人次，累計培訓課時88,923小時，確保由本公司到附屬控股公司、高級管理層到基層員工的培訓全覆蓋。

為有效利用人才資源、推動知識共享，本集團積極完善內訓師隊伍建設，並已構建一支由37名內訓師組成的團隊，覆蓋科技創新、信息技術、碼頭操作、安全管理、通用管理等關鍵領域。年內，內訓師隊伍共開發了35門專業課程，累計授課時長超過200小時，為員工提供全面的學習資源；針對新入職員工及基層操作人員的技能培訓，參與人數逾2,000人次，有效提升了員工的專業技能和綜合素質，為人才培養和持續發展提供了堅實支撐。

本公司提供進修補助金，鼓勵員工參與外部專業培訓及持續進修，同時為員工提供外派學習機會，支持員工拓展視野、豐富閱歷、積累前線業務經驗，以確保人才儲備的培育及梯隊建設與本公司的持續發展相契合。

公正轉型

順應技術進步和行業發展帶來的生產力變革，本集團積極以創新性、前瞻性的思維引領企業發展。本集團秉持「公正轉型」的理念，緊密結合航運、港口、物流、設備製造、增值服務等產業發展需求，針對關鍵崗位高技能人才培訓，支持員工適應行業變化和提升操作技能，與時俱進學習新技術和新工藝，以平衡港口數字化、智慧化、綠色低碳化轉型與員工發展。年內，本集團就數字化、人工智能、科技創新、綠色低碳及港口供應鏈制定了詳細的培訓方案，面向本公司及附屬控股公司組織舉辦相關專題培訓888次，實現人才強企。例如，組織召開四期關於人工智能自動生成內容(AIGC)「線下+線上」專題培訓，提升本公司員工人工智能理念及使用技能，完善人工智能基礎能力建設。

案例

中遠海運港口開展數據應用創新工作坊

為更好適應數字智能新賽道，賦能數字化人才培養需求，本集團引入國際先進的數字化運營創新設計思維方法開展工作坊。工作坊圍繞數字化運營價值場景，探索業務與信息科技融合運作模式，從用戶視角挖掘業務價值場景，並通過數字化轉型賦能培訓，培育數智化運營人才與團隊。



工作坊圍繞「全要素運營管控」、「客戶分析與精準服務」、「供應鏈可視化監管」三個領域設置進行研討。



項目小組開展了「數智化轉型在港口行業的實踐及探索」及「公司數據治理實踐分享」培訓，共150人次參加。



案例

廣州南沙海港碼頭打造「一專多能」的複合型人才隊伍

隨著集裝箱碼頭生產操作持續優化，廣州南沙海港碼頭實施了「一專多能」學習計劃，以全方位提升中控員的綜合業務能力、提高團隊協作，培養複合型人才。中控員通過輪崗，親身體驗碼頭生產操作各個環節的運作要領，覆蓋港口策劃、調度指揮、現場監督及裝卸操作，開闊工作思路和拓寬操作視野，從而提升自我綜合業務能力，為未來職業發展打下堅實的基礎。



輪崗學習期間，中控員輪換到調策劃崗位，掌握堆場策劃、大船配載、駁船自配駁等專業技能。



中控員在調度崗位，學習工班編排、資源統籌、科學派駁等管理知識。



員工福祉

薪酬及績效激勵

本集團嚴格遵守相關法律法規，並在年內全面檢討和完善人力資源管理相關的規章制度，為員工提供合理工資和福利待遇，保障員工應有權益。本公司遵循同工同酬的原則，根據崗位價值和權責以及員工的學歷、專業資格和工作經驗等因素，合理確定崗位工資標準，實現崗位職責與收入的合理匹配。

本集團每年面向所有員工開展績效考核評價。年內，本公司全面檢討和修訂了《員工績效考核辦法》，以完善員工考核評價與監督管理機制。本集團秉持公平、公開和公正的考評原則，對員工的工作表現、能力素質開展全方位綜合評估，並根據績效考核結果，將薪酬水平與崗位責任掛鉤，將本集團戰略發展目標與個人工作表現緊密結合，打造科學客觀、能力與潛力並重、激勵與約束相結合的人才激勵體系。

2024年，本公司及報告範圍內的附屬控股公司的員工流失率分別為1.2%及2.2%。

福利待遇

年內，本公司全面檢討及優化了員工福利待遇，包括在規章制度內新增「極端情況」時的工作時間安排及應變措施、將專業學會會費報銷的範圍擴大至已通過試用期的正式員工，以及調升員工有薪年假的起步天數。本公司爭取向員工提供超出當地政府規定的福利待遇，包括向香港地區員工提供超過法定要求的有薪年假、全薪病假、全薪侍產假和喪假，以及子女出生津貼、結婚津貼及近親逝世帛金、員工年度體檢、專業學會會費報銷、員工進修補助等。此外，本公司設立了股票期權激勵計劃，並根據業務發展需要實施專項獎勵方案，以調動員工的工作積極性以及培養和穩固骨幹人員，更靈活地吸引各種人才，更好地促進本公司長遠發展。

本集團重視員工工作與生活平衡，通過定期舉辦不同類型的團體活動，幫助員工釋放工作壓力、提升心理健康、促進團隊凝聚力。年內，本公司組織香港員工參加定向越野和羽毛球比賽等活動，同時組織上海員工參加了多樣化團隊活動，涵蓋體育比賽、健身課程、愛好興趣班、春游團建、觀影、節日主題活動、親子活動等，共計2,361人次參與，讓員工可根據個人興趣愛好，長期參與到有益身心健康的活動中。



2024年8月，CSP阿布扎比碼頭舉行首期中文培訓班開班儀式，為來自15個國家和地區的多民族、多文化員工提供一個文化交流平台。



2024年4月，本公司組織員工在上海開展春游團建活動，幫助員工放鬆身心，提高團隊凝聚力。



2024年10月，CSP武漢碼頭組織員工參加職工健康日暨趣味運動會，幫助員工增強體質，促進交流與合作。



2024年11月，南通通海碼頭組織手工活動，讓女職工發揮創意，手工製作艾草錘、香包、車載香薰等，緩解工作壓力和疲勞。

多元平等共融

本集團致力於營造多元包容、互相尊重的工作氛圍，並不斷拓寬人才引進路徑，吸納更多元化背景的人才。在人才招聘及管理的過程中，本集團堅持公正選拔、全面評估、擇優錄用的原則，堅決抵制基於年齡、性別、民族、種族、殘障、宗教信仰、國籍等任何因素造成的就業歧視或不公正待遇。CSP瓦倫西亞碼頭及CSP畢爾巴鄂碼頭均建立了《企業平等政策》，致力於為全體員工創造平等的友善職場。

本集團高度關注女性員工的職業發展，致力於消除性別障礙，為女性員工創造公平的機會與充足的資源。為推動董事會性別多元化，本集團已設定明確的量化目標，確保董事會成員不局限於單一性別，從高層倡導性別平等的理念。面向基層員工，本集團推動附屬國內控股公司在員工合同內包含女職工特殊保護條文，以保障女性員工的權益。此外，本集團積極實踐家庭友善方針，為女性員工設置哺乳室，為哺乳期的女性員工提供便利，助力她們平衡工作與家庭生活，增強對公司的認同感。

在前線業務運營層面，本集團積極利用數字化、智慧化、自動化碼頭的發展優勢，開創更多遠端操作崗位，推動女性就業，助力女性員工實現多元化發展。

年內，本公司及報告範圍內的附屬控股公司的女性員工比例分別達到30.7%及16.0%。



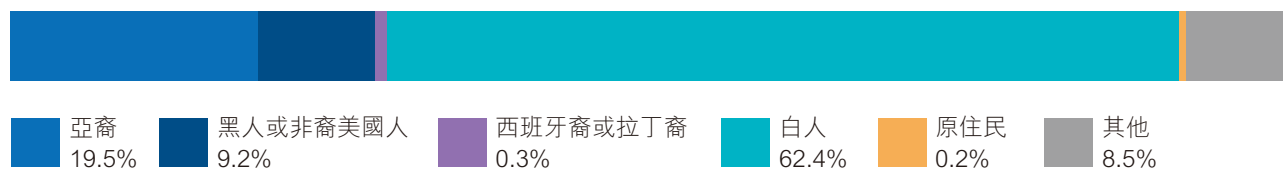
比雷埃夫斯碼頭以「投資自己」為題，
為所有女性員工舉辦互動研討會



天津集裝箱碼頭向女性員工進行表彰

本公司附屬海外控股公司的員工按種族及民族指標的分類如下：

員工



勞工條件

合規僱傭

本集團嚴格遵守運營當地的適用法律法規，在《員工手冊》內闡明本公司及附屬控股公司的僱傭慣例必須與當地法律法規保持一致，以確保員工結社自由、集體談判權等勞工條件得到保障。本公司附屬控股公司與員工簽訂了集體談判協議，維護員工合法權益。共有11家控股碼頭的員工受集體談判協議保障，覆蓋了所有控股碼頭約82%的員工。部分碼頭公司有針對運營重大改變提前通知員工的固定通知期。公司的任何重大運營變更會根據商業及其他方面的敏感度而與工會討論或合理提前通知員工。部分碼頭公司的集體談判協議中設有規定磋商和談判的通知期。

本集團在招聘的過程中，嚴格禁止強迫勞動及禁止聘用童工。2024年，本集團沒有發生任何因歧視、僱傭童工、強迫勞動或違反任何其他相關法律法規而被定罪的個案。

雙向溝通及交流

本集團搭建了管理層與員工之間的雙向交流渠道，主動聆聽員工的反饋、建議與期望。本集團定期通過會議、社交媒體、內部刊物等多種渠道，向員工通報本集團最新動態和工作。同時，管理層亦會親赴附屬控股公司進行調研，深入了解各單位的實際情況和需要。

本集團重視員工的意見，設立了暢言機制，歡迎員工向管理層或部門領導提出在工作上遇到的任何困難或疑問，或向工會提出反饋，以促進個人與部門之間、高層與基層員工之間的有效溝通。本集團亦設立了舉報制度，讓所有員工或其他與本集團有往來的人士能夠舉報經營管理中存在的非法、不道德或違規行為。



本公司管理層到廈門遠海碼頭走訪
前線員工在炎夏的工作環境



本公司管理層與比雷埃夫斯碼頭的
外籍員工進行座談交流

健康及安全

本集團始終堅持將員工的健康與安全置於最關鍵的位置，要求附屬控股公司主要負責人以及所有專職安全管理人員和特種作業人員持有安全生產相關資質，並針對不同的職業健康與安全風險，制定並實施一系列具體且完善的應對措施。

安全生產管理

本集團嚴格遵守所有適用的法律法規，在年內全面檢討和修訂了安全生產相關的管理規定，針對不同碼頭作業及前線工作崗位，完善管理體系。本集團建立了清晰的管治架構，界定安全生產工作的主體責任與職責範疇。本公司及各附屬控股公司的董事長、總經理是相關單位安全生產的第一責任人。為加強安全管理，本集團設立了安全生產委員會，負責統籌協調和督辦落實本集團的安全生產工作，並制定安全生產規章制度、操作規範及事故應急救援預案，以保障政策方針得到有效執行，為員工創造安全、健康的工作環境。

本集團在每年第一季度舉行安全生產工作會並定期召開安全專題會，就安全生產總體表現和安全考核過程中發現的缺陷進行總結，並指導相應的整改措施，加強安全管理工作。為了加強危險貨物的安全操作，本集團亦制定了《危險貨物安全管理規定》，以規範各附屬控股公司從事危險貨物儲存和經營活動中的作業流程、監督機制和管理標準，預防和減少危險貨物引發的事故，保障人民生命和公司資產安全。

年內，本公司沒有發生任何傷亡事故。



CSP武漢碼頭與各部門負責人簽署安全環保責任書



連雲港新東方碼頭舉辦安全生產主題公開課

職業健康管理

本集團高度重視員工的職業健康管理，制定了《職業健康管理規定》，明確要求附屬國內控股碼頭制定職業病危害防治計劃和實施方案，並規範職業衛生管理制度和操作規程。各附屬控股公司均設有安全管理部門，負責制定職業健康管理的工作計劃。

本集團對易受職業健康危害的人員實施重點培訓，並要求附屬控股公司對可能產生職業危害的建設項目進行全面職業病危害預評價和防護設施設計。本集團對職業病危害的控制效果進行嚴格評審，並組織專業團隊對防護設施進行驗收，以確保其有效性。年內，本公司組織附屬控股公司針對職業病防治、職業病危害因素及職業病體檢進行宣貫，幫助不同崗位的員工熟悉相關職業病危害因素、防治知識與防範措施，引導員工樹立職業病防護意識，掌握防護技能，更好地保障員工的職業健康。



本公司組織附屬控股公司加強針對職業病危害的宣貫



天津集裝箱碼頭舉行健康安全講座

本集團嚴格執行國家職業衛生標準，為勞動者提供符合標準的防護用品，委託具有資質的職業衛生技術服務機構開展定期職業病危害因素檢測，確保工作環境安全與健康。為應對可能發生的職業病危害，本集團已編製全面的職業病危害應急預案，包括針對夏日高溫引發的熱射病、碼頭車間焊接工作導致的電光眼、青光眼等應急情況，並定期組織應急演練，提高員工的應急處理能力。

此外，本集團每年安排接觸職業病危害的員工進行專項體檢，及時發現並處理潛在的職業健康問題。對於第三方承包商單位，本集團同樣實施嚴格的督查與指導，確保職業健康管理達到與本集團的相同標準，共同維護員工的職業健康與安全。

安全隱患排查治理

本集團致力於強化安全風險管理，嚴格遵守《安全生產事故隱患排查治理管理規定》，推動附屬控股公司深入開展安全隱患排查工作，完善風險識別機制並切實落實安全風險分級管控措施，降低生產作業中的潛在風險。本公司對附屬控股公司開展安全生產的監督檢查，並對重點單位的安全生產情況進行抽查，同時要求附屬控股公司定期向本公司報送安全隱患整改情況，保障員工生命和財產安全。

對於附屬控股公司在檢查中發現的重大安全隱患，本公司將迅速響應，全力指導責任部門制定詳盡整改方案，並在整改期間採取嚴密的安全防範措施，及時消除事故隱患。整改治理完成後，相關附屬控股公司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骨幹和專家，對整改治理情況進行綜合評價。經評估合格後，相關附屬控股公司應立即向當地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。

年內，本集團全面檢討及修訂了《安全生產綜合應急預案》，完善特殊作業的內容和相應安全管理制度，並對本集團應急指揮體系和職責進行相應的完善和分工。



本公司赴附屬控股公司進行安全環保工作督查



泉州太平洋碼頭組織第四季度安全檢查



事故調查

本集團按照《生產安全事故報告和調查處理規定》的要求，對附屬控股公司及時報告生產安全事故的程序進行明確規定，最大限度減少事故造成的損失。

若事故發生後，本公司會指導相關附屬控股公司諮詢相關專家，及時、準確地針對事故發生的原因展開嚴謹調查，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

本集團同樣高度重視所有分承包方的安全，明確「零傷亡」的安全目標覆蓋分承包方員工。為此，本集團制定了《分承包方安全管理規定》，規範分承包方安全生產管理，將分承包方的安全納入管理體系之中，形成本集團對分承包方勞務安全一體化管理的工作措施，提升安全生產的整體水平。

附屬控股公司承擔分承包方的資質與條件審核的職責，持續跟蹤其安全績效，並優先使用安全管理體系完善且近幾年來安全管理記錄良好的優質分承包方。確定錄用後，附屬控股公司會與分承包方簽訂安全生產管理協議，承擔對分承包方員工進行作業前安全培訓及應急培訓的責任，並安排分承包方員工一同參與作業期間開展的應急演練。此外，相關附屬控股公司會對分承包方作業開展日常監管，定期組織分承包方開展安全事故隱患排查，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，以降低安全事故發生的概率。

附屬控股公司會定期對分承包方進行安全綜合考核，向本公司匯報考核結果，以加強對分承包方的監督管理。未能通過考核的分承包方將被納入「黑名單」，不會再被錄用。



廣州南沙海港碼頭要求外包公司的現場管理人員加強安全巡查監督

安全生產培訓

本集團強調員工的安全意識和能力培養，年內檢討及修訂了《安全教育培訓管理規定》，進一步規範附屬控股公司為員工組織和實施安全教育培訓和應急演練的職責，提升員工的安全操作技能和自我保護意識，防止人身傷亡事故發生。

2024年，本公司及附屬控股公司的安全教育培訓達到109,355人次，總授課時共184,296小時，全員安全培訓投入達103,580美元，培訓率達到99.7%；專職安全管理人員培訓970人次，培訓投入達10,125美元，培訓率達100%。



錦州新時代碼頭組織員工和設備維保外委公司員工
開展安全意識和應急處理能力培訓



2024年11月，連雲港新東方碼頭開展了
一系列消防安全培訓

安全生產績效考核

為貫徹落實本集團安全生產工作，強化各附屬控股公司的主體責任，本集團年內檢討及修訂了《安全生產績效考核辦法》，強化安全生產監管運行、問責及績效考核的工作機制，保障安全生產形勢持續穩定。本集團圍繞員工與分承包方「零傷亡」的目標與各附屬控股公司簽訂安全生產工作責任書，如發生以下安全生產責任事故，將扣罰年度安全績效獎金：

- 1人死亡生產安全事故；
- 1人以上重傷(包括急性工業中毒)事故；及
- 直接經濟損失人民幣100萬元以上生產安全事故。

本集團每年對各附屬控股公司開展安全生產績效考核和安全風險評估工作。年內，本集團依據管理規定，根據全年安全生產總體情況、《2024年安全生產、生態環境保護工作責任書》下達指標的情況，結合季度綜合安全督察與專項檢查結果，完成對附屬國內控股碼頭的安全生產績效考核，包括現場綜合督察、視頻巡檢、季度自查自糾相結合等安全檢查形式，並按照《安全檢查標準(2023年版)》對安全生產專項檢查結果進行綜合考評與打分。

為了有效落實安全文化，本集團設立安全類及職業病情況相關考核指標，並將該指標納入附屬控股公司負責人的績效考核中。如若發生安全事故，本集團將根據事故的嚴重程度，按照考核細則追究責任和做出處罰。對於瞞報、謊報、漏報、遲報上報等級生產安全責任事故，本集團會按照相應的管理規定，扣罰績效獎金。

社區參與

本集團深知社區溝通與合作對於長遠發展的重要性，因此，在持續推進自身業務發展的同時，堅持以身作則，踐行企業環境與社會責任，致力於貢獻與服務運營所在地社區，建設互惠和諧的社區家園。本公司已連續六年獲得香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，表揚本公司在支持社區發展方面所作出的貢獻。

本集團積極鼓勵附屬控股公司設立志願者服務隊或支持員工參與志願者服務。例如，CSP瓦倫西亞碼頭是 APOTEM-PUERTO SOLIDARIO協會成員，該協會由港口行業的公司組成，其宗旨是幫助和改善港口社區弱勢群體的生活條件。

教育及青少年發展

本集團長期關注青少年教育領域，發揮自身行業與教育相關資源優勢，向青少年分享行業與專業前沿資訊、技術與經驗，幫助他們理解感興趣與關注的方向，為未來職業發展提供指引方向，同時發掘在港口和航運業的有志青少年，為行業發展培養人才。

年內，本集團組織舉辦了雲南永德項目公益研學夏令營，助力當地教育發展。18名來自中國雲南永德縣的初中與高中學生赴CSP武漢碼頭參觀，體驗自動化碼頭作業，並感受非遺手作、微型職場與江城文化，提升了學生的綜合素養。

CSP阿布扎比碼頭接待本地學校的師生參觀團在中控室觀摩自動化場橋作業，參觀碼頭作業區域，體驗港口作業流程與現代化設備運作，近距離接觸智能港口的前沿技術。



2024年8月，CSP武漢碼頭接待雲南永德縣學生
並現場參觀碼頭操作



2024年10月，阿布扎比本地師生團
前往CSP阿布扎比碼頭參觀

環境保護

本集團深知業務運營對周邊環境產生的潛在影響，主動承擔社區綠化的環境責任，並積極提升員工的環保意識。年內，本集團依照當地情況減少其環境足跡，例如優先選擇移植樹木而非砍伐，依照政府規定對水域進行相應補償等。

本集團積極組織各地員工參與植樹和海灘清潔等環境保護活動。2024年，廣州南沙海港碼頭設立了志願者服務隊，開展了一系列植樹、綠化帶清潔等志願服務活動，累計295人次參與；CSP武漢碼頭工會組織志願者開展義務植樹活動，以實際行動為碼頭周邊環境增添綠色；連雲港新東方碼頭成立「海洋突擊隊」，組織經過專業安全培訓的隊員多次進行海洋垃圾清理活動，為保持海洋清潔出一份力。



CSP武漢碼頭開展植樹活動



連雲港新東方碼頭組織員工志願者參加淨灘公益活動

扶貧及關愛弱勢群體

本集團聚焦鄉村振興、兒童關愛等重點公益領域，持續關注弱勢群體需求。年內，附屬控股公司積極組織多場扶貧助困活動，與社區攜手並進，通過實際行動彰顯企業社會責任，為社區弱勢群體送出關愛與溫暖。

在鄉村振興方面，年內，本公司向中遠海運慈善基金會捐贈141萬美元，助力鄉村振興；天津集裝箱碼頭參與「消費幫扶興農周」活動，對口採購安化縣、陵縣的農副產品；廣州南沙海港碼頭向南沙區龍穴街進行捐贈，開展精準扶貧和定點幫扶，並在節假期間開展全員慰問活動，通過幫扶平台採購扶農助農產品。

在兒童關愛與弱勢群體幫扶方面，天津集裝箱碼頭組織員工參與陽光家園啟智托養院六一兒童節公益演出，為特殊兒童表演舞蹈，用藝術傳達溫暖；比雷埃夫斯碼頭在復活節和聖誕節期間，在當地學校家長協會代表、教育工作者及教堂的共同協助下，組織員工為當地超過500個有需要的家庭提供食品物資援助，向當地家庭傳遞出溫暖與關愛。同時，比雷埃夫斯碼頭在當地養老院組織與舉辦傳統的希臘慶祝活動，為養老院的中老年群體提供美食、音樂與點心，積極踐行企業社會責任。



天津集裝箱碼頭組織員工參與兒童節公益演出



比雷埃夫斯碼頭在比雷埃夫斯養老院舉辦傳統的希臘慶祝活動