

11

共進共融

◎ 員工發展及福祉	91
◎ 多元、平等和共融	95
◎ 勞工條件	96
◎ 健康與安全	98
◎ 社會貢獻及社區參與	103

回應聯合國可持續發展目標





本集團秉持共進共融的企業發展理念，致力與全體員工及其他利益相關方攜手並進，打造平等包容的工作環境，保障員工權益和福祉，同時積極參與社會事務，持續追求健康安全、和諧長遠的發展。

管理體系

本集團全力構建全員化、公平化且契合社會價值導向的多元平等與安全管理機制，為員工打造包容、和諧且安全的工作環境，為本集團長遠發展注入蓬勃活力與堅實保障。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。

本集團嚴格遵守所有適用的人力資源相關法律法規，並在年內對內部規章制度進行全面檢討後，建立及發佈了以《人事體系制度匯編》為核心的政策體系，系統性規範招聘、薪酬福利、績效考核、培訓及發展等各方面的事務，力求實現合規、公正的僱傭理念，保障員工應有權益。

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，持續推進安全生產及相關管理體系認證工作。2025年，持有「一級達標企業」及「二級達標企業」稱號的控股碼頭如下：



一級達標企業

- 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



二級達標企業

- 錦州新時代碼頭
- 泉州太平洋碼頭
- 晉江太平洋碼頭

此外，年內，持有ISO 45001職業健康與安全管理體系認證的控股碼頭與供應鏈公司如下：



- 天津集裝箱碼頭
- 廈門遠海碼頭
- CSP阿布扎比碼頭
- CSP瓦倫西亞碼頭

- 連雲港新東方碼頭
- 廣州南沙海港碼頭
- CSP阿布扎比場站
- CSP畢爾巴鄂碼頭

員工發展及福祉

人才是企業發展的核心驅動力。本集團秉持「識才惜才」的理念，積極推進人才引進、培養與激勵，夯實人才工作基礎，圍繞數字化轉型、科技創新、綠色低碳等重點領域，加快培育國際化、專業化人才隊伍，並同步完善員工福利保障體系，切實關懷員工身心健康。本集團以戰略發展目標為導向、以崗位實際需求為核心，建立系統化培訓機制，針對不同層級與崗位明確培訓需求，開展多樣化培訓課程，並根據員工反饋持續優化培訓計劃，確保培訓工作的系統性、持續性與有效性，提升培訓資源利用效率。完善的培訓制度與福祉體系既能確保培訓內容緊密貼合市場變化與本集團的實際發展需求，又能通過福利保障與人文關懷切實增強員工歸屬感與獲得感，為本集團高質量發展與戰略轉型提供有力支撐。

崗前培訓

本集團從新入職員工崗前培訓著手，推動培訓標準化建設，統一編製涵蓋企業核心價值觀、ESG與可持續發展、廉潔從業、安全與事故預防等內容的入職培訓材料，幫助員工縮短對本集團和工作流程的適應期。

年內，本公司新入職員工崗前培訓率達到100%。

持續培養與發展

本集團高度重視教育培訓體系建設，圍繞科技創新、數字化轉型、綠色低碳等戰略方向，系統開展多層次、多形式的員工培訓工作，全面提升員工知識結構與實踐能力。全年組織實施的各類專項培訓覆蓋本公司及控股公司累計達5,272人次，重點聚焦信息化、AI、供應鏈管理、數據治理、信息安全等前沿與緊缺領域，並為員工提供數據治理工程師、供應鏈管理專家、國家註冊信息安全專業人員等多項職業資格認證支持，有效增強了員工的專業技術能力和行業競爭力。

在員工培養方面，本集團不僅緊扣發展戰略，致力於提升員工專業技能，更積極推動多元化教育培訓。本集團精心規劃培訓專題，涵蓋精益運營管理、網絡安全、可持續發展、氣候變化應對與緩解、合規與風險管理、反不正當競爭與反壟斷、市場營銷及客戶服務等諸多關鍵領域，為員工提供全方位的知識補給與技能提升平台。通過多元化培訓的深入開展，能有效拓寬員工的視野與思維邊界，增強團隊綜合素養與應變能力，為本集團在複雜多變的市場環境中穩健前行注入源源不斷的動力，助力本集團實現可持續的高質量發展。

全年培訓投入經費

980,000 美元

全年培訓總時數

181,182 小時

平均培訓時數

32 小時

本集團積極對接中遠海運集團和外部優質培訓資源，並提供進修補助金，鼓勵員工持續深造和考取專業資格。同時，本集團亦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，確保人才儲備的培育及梯隊建設與本集團的持續發展緊密契合。

除了通過多元化培訓為業務發展注入動力以外，本集團亦高度重視領導力培育，精心打造領導力提升的全景式培訓體系，致力於建設內部人才梯隊。同時，本集團建立了完善的內部晉升和崗位輪換機制，為員工提供廣闊的發展空間與成長路徑。在這一系列舉措下，員工得以在不同崗位上積累經驗、發揮潛能，與本集團攜手實現個人與企業的共同成長，共享成果。

公正轉型

順應技術進步與行業發展所催生的生產力變革浪潮，本集團以創新性和前瞻性思維為引領，積極推動企業發展。本集團秉持「公正轉型」理念，深度契合航運、港口、物流、設備製造、增值服務等產業的發展需求，以全員覆蓋、「數綠碳智」導向及專業化人才培養為核心目標，持續構建並優化分層分類的能力提升培訓體系，支持員工適應行業變化，提升操作技能，與時俱進掌握新技術與新工藝，從而實現港口數字化、智慧化、綠色低碳化轉型與員工發展的平衡共進。

年內，本集團組織DeepSeek、智能體技術、能源數字孿生及AI相關的專項培訓，全年參訓人員累計5,113人次，切實強化人才隊伍建設、實現人才強企。



中遠海運港口組織開展能源數字孿生專題培訓

為更好適應數字智能新賽道的發展需要，進一步提升能源數字孿生項目自主實施能力，本公司於2025年組織開展數字孿生自主實施能力專題培訓。本次培訓以CSP武漢碼頭數字孿生為案例，涵蓋「設計—開發—測試—部署」全流程，聚焦業務痛點，指導學員搭建開發環境以及快速掌握數字孿生項目實施的基礎路徑。培訓期間，上海海事大學專家團隊提供全程技術指導，確保所學技術學即能用。

能源數字孿生平台具備碼頭生產和能源的事前檢測、事中監管和事後分析功能，能源預測準確率超80%。通過規模化部署和應用，碼頭單箱能耗預期可再降5%，從而輸出行業標準，推動港口向「自學習」生態進化。



港口數字孿生開發培訓



中遠海運港口組織開展智能體專題培訓

為加速培育港口行業新質生產力，強化智能體技術在業務場景的創新應用，本公司於2025年4月在上海舉辦輕舟智匯智能體專題培訓，由專家團隊提供全程技術支持。此次培訓採用線上線下融合的方式舉辦，匯集本公司及控股碼頭與供應鏈公司超過100名業務骨幹與技術人才，通過「學—練—賽」一體化模式，聚焦輕舟智匯一站式數字化平台的智能體開發實戰，指導學員組建11支小組對接業務痛點開發項目，累計產出十多項兼具實用性與創新性的成果，其中三項作品獲評優秀成果獎。

培訓期間，本公司管理層強調了AI對港口運營升級的關鍵價值。未來，本集團將以輕舟平台為基座，通過技術賦能與機制創新雙輪驅動，推動智慧港口從單點突破邁向全局智能，為全球海運行業樹立新質生產力標杆。



中遠海運港口2025年輕舟智匯智能體培訓圓滿完成

輕舟智匯智能體培訓

薪酬及績效激勵

本集團支持同工同酬原則，綜合考量崗位價值、權責輕重以及員工的學歷背景、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。

每年，本集團都會面向全體員工開展績效考核評價工作。本集團秉持公平、公開和公正的考評原則，對員工的工作表現與能力素質開展全方位綜合評估，將薪酬水平與崗位責任、績效結果緊密掛鉤，推動本集團戰略發展目標與個人工作表現深度融合，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。本集團嚴格遵循考核導向效益聯動服務戰略的原則，構建起兼顧統一性與差異化的薪酬分配機制。未來，本集團將積極推進薪酬管理信息系統建設，計劃探索AI技術在績效數據分析中的應用，通過對多維度績效信息的整合與趨勢分析，輔助識別高潛人才及培訓需求，為績效考核、人崗匹配與人才盤點提供科學支撐，進一步提升人力資源管理的精確性。

2025年，本公司及控股公司的員工流失率分別為2.6%及1.9%。

福利待遇

本集團持續檢討並不斷優化員工的福利待遇，爭取向員工提供超越當地政府規定的福利待遇，包括向香港地區員工提供超出法定要求的有薪年假、全薪病假、產假、侍產假和喪假，以及子女出生津貼、結婚津貼、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，並於年內將工作日午膳時間進行適當延長等；為上海員工增設帶薪育兒假，支持員工履行家庭責任。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，以此調動員工的工作積極性，培養和穩固骨幹人員，更靈活地吸引各類人才，推動本公司長遠發展。

本集團高度重視員工工作與生活的平衡，通過定期舉辦不同類型的活動，幫助員工釋放工作壓力、提升心理健康、增強團隊凝聚力。年內，本集團組織香港員工參與定向越野和羽毛球比賽等活動，同時組織上海員工參與多樣化團體活動，包括體育競賽、春秋遊團建、健步走、主題觀影、節日主題活動及親子活動等，滿足不同員工的興趣愛好與參與需求。全年累計2,495人次參與，既豐富了員工業餘生活、舒緩工作壓力，也進一步強化了團隊協作氛圍，推動個人成長與團隊發展。



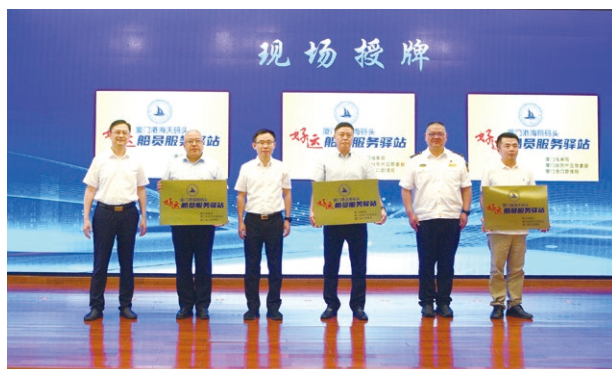
2025年4月，CSP錢凱碼頭組織開展「漢字之美·文化之橋」主題文化融合活動，與秘魯當地員工共話漢字之美。



2025年6月，中遠海運港口攜手多家港航企業，共同發佈《致敬藍色守護者—支持海員福祉聯合倡議書》，推動形成海員福祉支持體系。



2025年6月，天津集裝箱碼頭職工活動中心建成啟用，場館涵蓋健身、文體、休閒等多元場景，為職工打造兼具運動活力與文化氛圍的優質業餘生活空間。



2025年9月，廈門遠海碼頭「好運」船員服務驛站揭牌啟用，預計每年可為船員提供超過200萬人次的上岸出港服務。

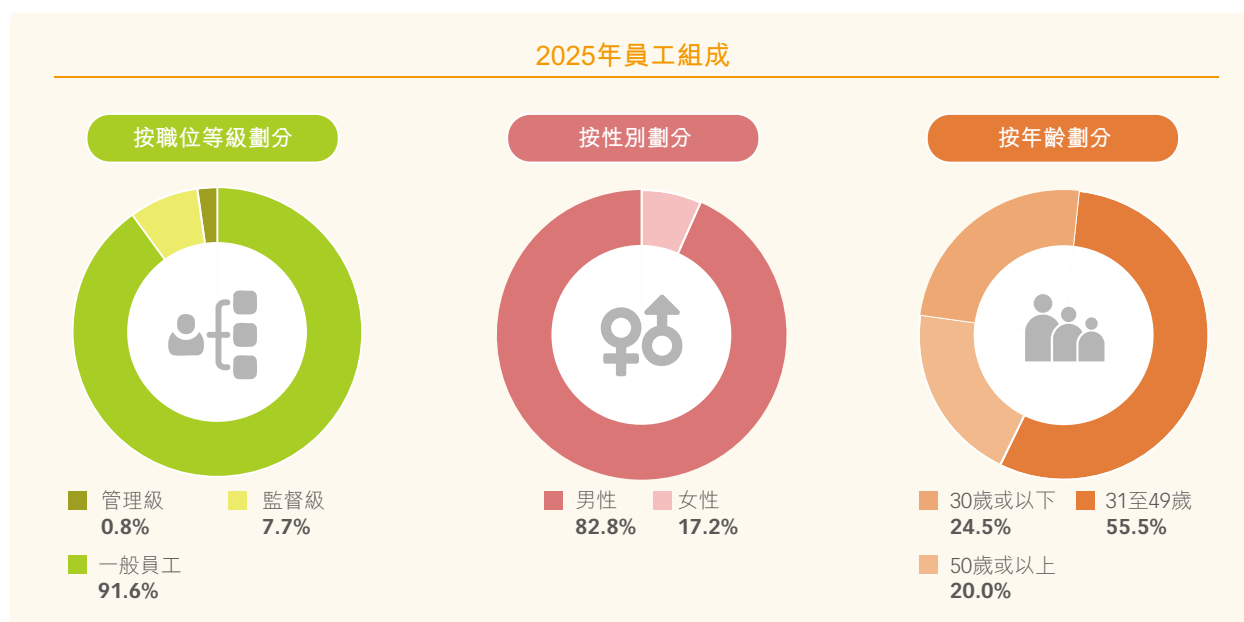
多元、平等和共融

本集團奉行多元平等共融的原則，貫徹落實《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國殘疾人保障法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》、《女職工勞動保護特別規定》、香港《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》、《種族歧視條例》及運營所在地適用的法律法規。

2025年，本集團在《董事會成員多元化政策》的基礎上，公開發佈了《員工多元化政策》，承諾尊重員工的個體差異，確保本公司及控股公司的每位員工都獲得尊嚴對待，同時致力於推動性別平等、賦權與多元化。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，堅決抵制以種族、民族、性別、年齡、殘疾、文化背景、宗教信仰等任何因素為由的就業歧視和不公平待遇。本集團積極吸納不同背景的員工，持續提升管理團隊的多元化水平。

例如，CSP瓦倫西亞碼頭及CSP畢爾巴鄂碼頭均已建立《企業平等政策》，全力為員工創造平等友善的職場環境。在前端業務運營層面，本集團亦充份發揮數字化、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。

2025年，本集團正式員工總數為5,675人¹³，分佈如下。詳細數據請參閱本報告第十二章。



本集團在《員工手冊》內訂明員工在工作環境中應遵守的操守紀律，不得妨礙或騷擾他人，嚴禁任何類型的言語欺凌或暴力行為。一旦確定發生任何形式的道德、種族、宗教或性騷擾，又或其他類似的違規行為，將嚴格遵循當地法律法規和本集團的管理規定，對違規員工採取警告、處分、解僱等措施。

¹³ 數據僅覆蓋本報告第一章詳列的報告範圍，因此本報告所披露的員工數據與本公司《2025年年報》所披露者可能存在差異。

年內，本公司及控股公司的女性員工比例分別達到32.2%及16.2%。

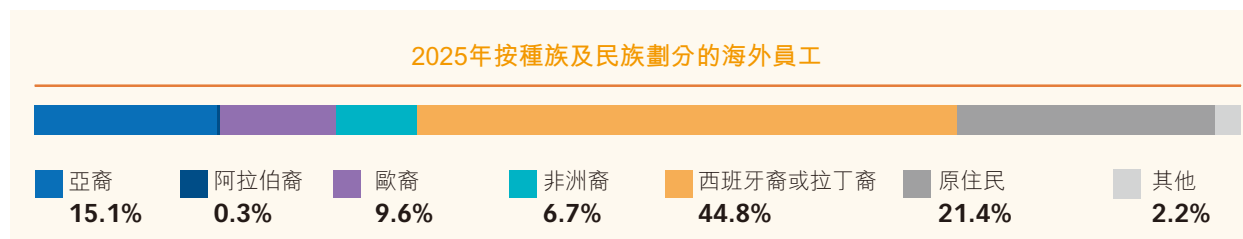


天津集裝箱碼頭表彰女職工志願服務隊。



比雷埃夫斯碼頭舉辦「展示自我·邁出步伐：主張、進步、界限和尊重的藝術」研討會。

本公司附屬海外控股公司¹⁴的員工按種族及民族類別的劃分如下：



勞工條件

合規僱傭

本集團堅持合規用工，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國工會法》、《中華人民共和國未成年人保護法》、《禁止使用童工規定》、《香港人權法案條例》及運營所在地適用的法律法規，同時支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》和國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》，明確禁止僱傭童工及實施強迫勞動，尊重集體談判權，切實保障人權和勞工合法權益。年內，共有11家控股碼頭及供應鏈公司與員工簽訂了集體談判協議，覆蓋97.2%的員工；部分碼頭公司有針對運營重大變更提前通知員工的固定通知期。公司的任何重大運營變動都會根據商業及其他方面的敏感程度，與工會進行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還設有規定磋商和談判的通知期條款。

¹⁴ 基於當地的信息收集相關監管要求，數據不包括CSP畢爾巴鄂碼頭及CSP瓦倫西亞碼頭。

中遠海運港口董事會及管理層對人力資源相關風險保持監督，確保人權政策自上而下得到有效執行。本集團會恆常監察及評估現有及新開展的業務或工作項目是否存在人權及勞工權益風險。一旦發現任何違規行為，將嚴格遵循當地法律法規和本集團管理規定，採取相應處理措施。

年內，本集團未發生任何因歧視、使用童工、強迫勞動或違反任何其他相關法律的個案。

雙向溝通及員工滿意度

本集團通過建立暢通的雙向溝通渠道，圍繞工作環境與條件、職業發展與晉升機會、工作與生活平衡、工作關係等核心維度，密切關注員工滿意度、需求和感受，以提升員工歸屬感與認同感，進而有效留用優秀人才，鼓勵員工積極參與和貢獻，為本集團持續創新進步及可持續發展提供強有力的支持。

此外，本集團設立了舉報制度，鼓勵全體員工或其他與本集團有往來的人士舉報經營管理中存在的非法、不道德或違規行為。

年內，本集團積極聽取員工反饋，持續員工福祉與辦公環境。例如，在員工代表的支持下，持續優化上海食堂的服務質量；因應上海員工的工作需要，擴充辦公區域和改造多功能廳等，體現了本集團「以人為本」的管理理念。未來，本集團將不斷完善員工溝通與反饋機制，將員工建議轉化為持續優化的積極行動。



本公司管理層在CSP武漢碼頭開展春節前慰問及安全檢查。



本公司管理層前往泉州太平洋碼頭及晉江太平洋碼頭慰問前線員工。

健康與安全

本集團始終將員工的健康與安全置於最重要的位置，明確要求各控股碼頭與供應鏈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必須持有安全生產相關資質；同時，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，年內修訂及發佈了《境外企業和人員安全管理規定》、《消防安全管理規定》及《倉庫安全管理規定》，針對不同碼頭作業及前線工作崗位，完善管理體系。本集團構建了清晰的管治架構，明確界定安全生產工作的主體責任與職責範疇。本公司及各控股碼頭與供應鏈公司的董事長、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，確保政策方針得以有效執行，為員工營造安全、健康的工作環境。

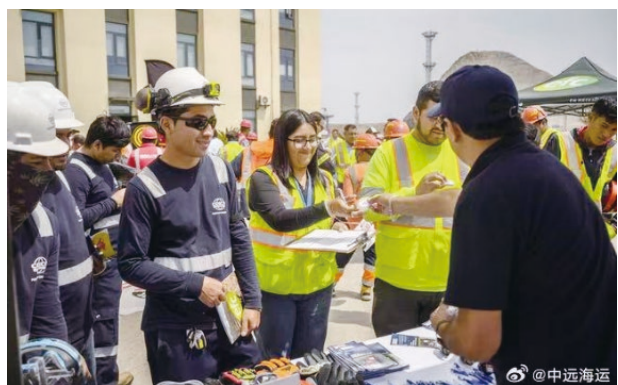
年內，本集團以開展「安全生產治本攻堅三年行動」、「安全生產月」、「境外控股單位危險品安全隱患專項整治」、「安全生產雷霆行動」、「防火防爆與防颱防汛」、「119消防宣傳月」等專項活動為主要抓手，通過層層落實安全責任，強化風險防控，不斷提升安全管理水平，確保各項安全措施落地見效，為本集團可持續發展提供堅實的安全保障。

此外，本集團每年舉行安全生產工作會，並定期召開安全專題會，總結安全生產總體表現以及安全考核過程中發現的缺陷，指導相關單位採取整改措施，加強安全管理工作。此外，為強化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》，規範各控股碼頭與供應鏈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畢爾巴鄂碼頭與CSP瓦倫西亞碼頭舉辦
2025年度「安全日」活動。



CSP錢凱碼頭開展安全宣傳活動，
以實踐鞏固日常作業安全防線。



連雲港新東方碼頭加強危險貨物安全管理

年內，連雲港新東方碼頭聯合連雲港市港航公安局開展危險貨物治安專項安全檢查，並深化內部安全保衛工作交流。此次檢查聚焦危險貨物管理核心環節開展排查整治，並嚴格落實危險貨物道路運輸「五必查」要求，通過「雙人一車」核驗、安全碼「逢車必掃」等舉措；同時，開展易燃氣體危險貨物洩露應急處置實操演練，提升作業人員應急處置能力。

未來，連雲港新東方碼頭將持續堅守安全方針，深化與相關部門的協同作用，加強安全培訓與應急建設，築牢安全生產底線。



連雲港新東方碼頭開展危險貨物治安專項安全檢查。

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》，明確要求國內控股碼頭與供應鏈公司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流程。各控股碼頭與供應鏈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，確保各項措施有效落實。

本集團針對易受職業健康危害的人員開展重點培訓，並要求控股碼頭與供應鏈公司對可能產生職業病危害的建設項目進行全面的職業病危害預評價和防護設施設計；同時，對職業病危害的控制效果進行嚴格評審，組織專業團隊驗收防護設施，確保其有效性。年內，本集團廣泛宣傳職業病防治及職業衛生教育，幫助不同崗位的員工熟悉職業病危害因素，掌握防治知識與防範措施，引導員工樹立職業病防護意識，全方位保障員工的健康。



連雲港新東方碼頭線上學習職業病防治。



本集團面向全體員工開展職業衛生教育。

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，委託具備資質的職業衛生技術服務機構定期開展職業病危害因素檢測，全力保障工作環境安全與健康。為應對有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，提高員工的應急處置能力。

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，幫助員工及時發現並處理潛在的職業健康問題。對於第三方分包方，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相同的標準，共同維護分包方員工的健康。

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》，推動控股碼頭與供應鏈公司深入開展安全隱患排查工作，並通過完善的風險識別機制，切實落實安全風險分級管控措施，有效降低生產作業中的潛在風險。本集團對控股碼頭與供應鏈公司開展常態化的安全生產監督檢查，並對重點單位的安全生產情況進行隨機抽查；同時，要求控股碼頭與供應鏈公司定期向本公司報送安全隱患整改情況。年內，本集團面向海外控股碼頭與供應鏈公司開展危險品安全隱患專項整治行動，規範危險品作業流程，切實保障員工生命和財產安全。

對於控股碼頭與供應鏈公司在檢查中發現的重大安全隱患，本集團將迅速響應，全力指導責任部門制定詳盡的整改方案，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，相關控股碼頭與供應鏈公司需委託具備相應資質的安全評價機構，或組織內部技術骨幹和專家，對整改治理情況進行綜合評價。經評估合格後，相關控股碼頭與供應鏈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。



泉州太平洋碼頭開展專項安全檢查。



南通通海碼頭開展多輪次、拉網式、專業化的安全隱患排查。

事故調查

年內，本集團修訂並完善了《生產安全事故報告和調查處理規定》，對控股碼頭與供應鏈公司報告生產安全事故的程序作出明確規定，力求最大限度降低事故造成的損失。

一旦事故發生，本集團會迅速指導相關控股碼頭與供應鏈公司諮詢專家意見，及時、精準地針對事故發生的原因展開嚴謹調查，並實施緩解措施以降低事故影響，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，明確將「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並將其納入管理體系之中，形成對分承包方勞務安全一體化管理的工作機制，提升安全生產的整體水平。

控股碼頭與供應鏈公司承擔分承包方資質與條件的審核職責，持續跟蹤其安全績效，優先選用安全管理體系完善且近幾年來記錄良好的優質分承包方。確定錄用後，控股碼頭與供應鏈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，相關控股碼頭與供應鏈公司會對分承包方作業開展日常監管，定期組織分承包方進行安全事故隱患排查，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。

控股碼頭與供應鏈公司會定期對分承包方進行安全綜合考核，並向本公司匯報考核結果，以強化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」，不再被錄用。



天津集裝箱碼頭針對外包勞務單位進行檢查。

安全生產培訓

本集團強調員工安全意識與能力的培養，依照《安全教育培訓管理規定》，規範控股碼頭與供應鏈公司組織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與自我保護意識，有效預防人身傷亡事故發生。

2025年，本集團累計開展安全教育培訓達到96,091人次，總授課時長共27,228小時，全員安全培訓投入達105,547美元，培訓率達到100%；專職安全管理人員培訓955人次，培訓投入達22,548美元，培訓率達100%。



錦州新時代碼頭組織外包技術人員、新入職員工及食堂工作人員開展專項消防安全培訓與演練。



廣州南沙海港碼頭開展交通違章安全教育培訓。

安全生產績效考核

為貫徹落實本集團安全生產工作，強化各控股碼頭與供應鏈公司的主體責任，本集團依照《安全生產績效考核辦法(修訂)》，明確安全生產監管運行、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，與各控股碼頭與供應鏈公司簽訂安全生產工作責任書，若發生以下安全生產責任事故，將扣罰年度安全績效獎金：

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

本集團每年對各控股碼頭與供應鏈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、《2025年安全生產、生態環境保護工作責任書》下達的指標，結合季度綜合安全督察與專項檢查結果，通過現場綜合督察、視頻巡檢、季度自查自糾相結合等安全檢查形式，對國內控股碼頭進行安全生產績效考核，並對專項檢查結果進行綜合考評與打分。

為了有效營造安全文化，本集團設立了安全類及職業病情況相關考核指標，並將該指標納入控股碼頭與供應鏈公司負責人的績效考核中。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。

社會貢獻及社區參與

本集團深明，社區溝通與協作是企業長遠發展的重要基石。在穩步推進業務發展的進程中，本集團始終堅持以身作則，積極履行環境與社會責任，積極投身運營所在地的社區建設與服務工作，攜手利益相關方共建互惠共贏的和諧社區。

2025年，中遠海運港口已連續七年獲得香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，並獲評為「表現高於平均水平」的企業，充份肯定了本集團在支持社區發展方面所做出的貢獻。

本集團積極鼓勵各控股碼頭與供應鏈公司組建志願者服務隊，或支持員工參與志願者服務。此外，CSP瓦倫西亞碼頭是Aportem-Puerto Solidario Valencia Association成員，該協會由港口行業的多家公司共同組成，其宗旨在於幫助和改善港口社區弱勢群體的生活條件，通過實際行動為有需要群體提供幫助。

全年捐款總額

1,644,916 美元

員工志願者數目

791 名

員工志願者服務

2,555 小時

教育及青少年發展

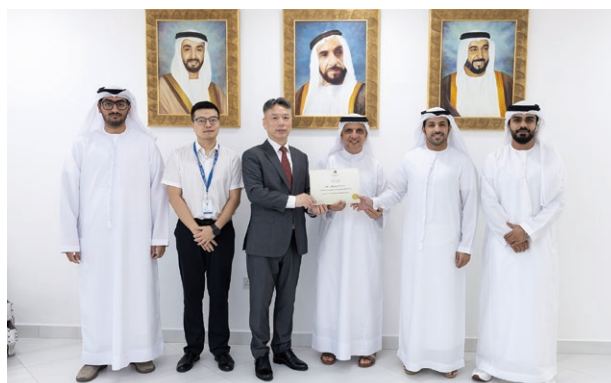
本集團長期關注青少年教育，充分發揮自身在行業與教育方面的資源稟賦，向青少年分享港口航運領域的前沿資訊、專業技術與實踐經驗，幫助他們明晰興趣與職業定位，為未來職業發展提供指引；同時，發掘深耕港航領域的青少年，為行業高質量發展儲備人才。

年內，清華大學工業工程系約60名留學生赴天津集裝箱碼頭參觀，學習碼頭在智慧綠色港口建設、國際物流樞紐建設等領域取得的最新成果，深化對中國港口數智化轉型與綠色低碳實踐的認知。

CSP阿布扎比碼頭捐贈2.03萬美元，用於支持當地學校購置電腦設備，旨在賦能下一代掌握數字時代技能，助力學校提升數字化教學水平。



清華大學留學生參觀天津集裝箱碼頭。



CSP阿布扎比碼頭支持當地教育。



比雷埃夫斯碼頭加大獎學金支持力度

比雷埃夫斯碼頭於2025年12月為2025-26屆的五名希臘本地大一新生頒發獎學金。這項獎學金計劃比去年首次推行時，實現了覆蓋與支持力度的雙重升級，覆蓋區域擴大至凱拉齊尼—德拉佩措納市，獎學金名額增至5名，每名學生可獲得4,687美元的資助。比雷埃夫斯碼頭立足本土化運營，精準對接當地教育需求，通過教育賦能的方式踐行企業公民責任，攜手社區共築美好未來。



比雷埃夫斯碼頭升級獎學金計劃。

環境保護

本集團深明業務運營對周邊環境可能產生的影響，始終主動肩負社區綠化的環境責任，多措並舉提升全員環保意識。年內，本集團積極減少環境足跡，例如優先選擇移植樹木而非砍伐，對綠化進行養護與補栽，及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投身植樹、海灘清潔等環境保護活動。2025年植樹節之際，廈門遠海碼頭組織開展植樹活動，讓全體員工共同栽種芒果樹與三角梅，同時悉心照料此前各部門認養的樟樹苗，以實際行動美化港口環境，推進「擴綠、興綠、護綠」的綠色港口建設。比雷埃夫斯碼頭聯合環保組織iSea、第一屆佩拉馬海童軍，在佩拉馬海灘組織海岸清潔活動，累計清理了45公斤垃圾。比雷埃夫斯碼頭已連續開展三年該活動，讓參與者深入了解塑料污染對生物多樣性的影響，培育對環境負責的生活習慣，減少塑料污染，為可持續發展貢獻力量。



廈門遠海碼頭開展植樹活動。



比雷埃夫斯碼頭與iSea共同組織海岸清潔活動。

有關本公司及CSP錢凱碼頭開展的生物多樣性保育工作，請參閱本報告第十章。

鄉村振興與關愛弱勢群體

本集團高度重視鄉村振興與弱勢群體關愛工作，充分發揮自身資源與優勢，積極營造互助有愛的社會氛圍。年內，本公司向中遠海運慈善基金會捐贈142萬美元，支持鄉村振興工作。此外，各控股碼頭與供應鏈公司積極組織關愛幫扶活動，與社區攜手並進，通過實際行動彰顯企業社會責任，為推動鄉村振興貢獻力量、為社區弱勢群體送出關愛與溫暖。



CSP西班牙相關公司支援洪災後重建工作

2024年底，西班牙東南部遭遇60年一遇的洪災，瓦倫西亞自治區損失慘重，數萬人流離失所。作為瓦倫西亞港重要運營商，CSP西班牙相關公司在保障自身運營安全的同時，第一時間啟動援助機制，並於2025年2月向當地慈善機構Aportem捐贈4.69萬美元用於災區重建；同時號召員工個人捐款，募集2.34萬美元定向幫扶受災員工。此舉不僅彰顯了CSP西班牙相關公司作為中資企業的社會責任感，更為災區重建貢獻力量。



CSP西班牙相關公司支援瓦倫西亞洪災後重建工作。



比雷埃夫斯碼頭以長期主義踐行社區關懷

自2012年起，比雷埃夫斯碼頭持續以長期主義踐行社會責任，將公益幫扶作為踐行企業社會責任的年度傳統項目，形成「復活節+聖誕節」雙節聯動的常態化機制。

2025年復活節之際，比雷埃夫斯碼頭聯合比雷埃夫斯地區四大行政區的學校家長協會、教育機構及宗教團體搭建愛心網絡，向598戶困難家庭送達食品禮包。該項目歷經13年，累計惠及超過5,000戶次困難家庭，愛心資金突破26.36萬美元。比雷埃夫斯碼頭員工積極擔當志願者，全程參與物資傳遞，既踐行了社會公益與教育支持，也深化了企業與當地社區的情感連結，充分彰顯中資企業紮根海外、與城市發展同頻共振的責任擔當。



比雷埃夫斯碼頭攜手多個團體向困難家庭發放物資。



比雷埃夫斯碼頭為養老院舉辦陶瓷工作坊

2025年10月，比雷埃夫斯碼頭於「國際老人日」前往其長期捐助的比雷埃夫斯養老院，為老人送上關懷。在當地愛心機構的指導下，比雷埃夫斯碼頭舉辦了一場陶瓷工作坊，組織志願者員工與老人分享故事、共同創作陶瓷藝術品，以實際行動陪伴老人並關注他們的心理健康。



比雷埃夫斯碼頭與老人共創陶瓷藝術品。