

員工

我們明白我們的成功確實有賴各位員工。我們希望為所有僱員締造一個公平和受尊重的工作環境，致力成為僱員首選的僱主，讓優秀的人才都樂意為我們工作。我們努力招聘最頂尖的人才、提供具競爭力的薪酬福利及各種培訓，讓員工盡展所長。



經營未來

在企業領袖培訓計劃下，我們招聘優秀的畢業生擔任管理職位。該計劃的要求嚴格，期望參加者從一開始便作出貢獻。參加者必須具備靈活、開放的態度，並能接受各種新挑戰。

我們的暑期實習計劃讓來自香港及中國內地的優秀學生透過與我們共事獲取經驗。實習生首先要認識集團的業務和價值，然後再被調派到營運公司負責處理商業項目。

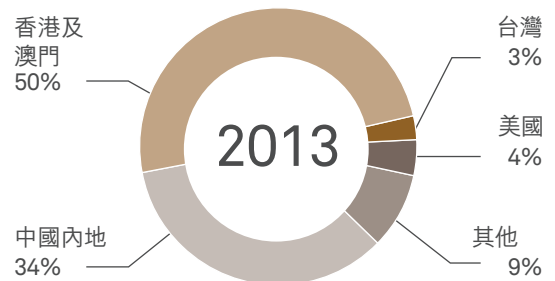
我們聘用很多優秀人才。二零一三年，我們開始從內部招募合適人選擔任公司的管理職位。

互相尊重的工作環境

我們是提倡平等機會的僱主。二零一三年，我們成立多元性別委員會。我們明白多元化不僅限於性別，因此我們確立目標，希望在二零一四年制定出多元化方針。年內，我們已制定董事會多元化政策，並將有關政策登載於我們的網站上。

我們致力營造包容的工作文化。每一個人都是獨一無二的，他們的個人能力理應受到尊重。我們不會容忍騷擾行為，亦不會姑息不合法的歧視行為或其他違反勞工條例的行為。我們亦為員工提供有關平等機會的培訓。

按地區劃分的員工數目



按部門劃分的僱員培訓時數

每位僱員平均培訓時數

	2013	2012
地產	12.70	14.28
航空	29.20	37.56
飲料	21.98	28.06
海洋服務	50.40	39.12
貿易及實業	15.56	12.38
總辦事處	25.17	10.85
集團總數	25.88	31.94



培訓及發展

我們在員工培訓及職業發展方面投放了很多時間和資源。我們嘗試於每年為員工提供更多（及更具針對性）的培訓。我們已提供法例要求的各項培訓，亦嘗試為員工提供發展事業所需要的培訓。

員工參與及溝通

我們明白員工參與及溝通的重要性。我們透過公司內聯網、通訊刊物、問卷調查及員工論壇與員工進行溝通，而營運公司亦擁有各自的溝通模式，例如公開會議及高級管理人員論壇。國泰航空則為機組人員、飛行人員、地勤人員及「八十後」舉辦焦點小組。

專業培訓

國泰航空

國泰航空最重視安全，並在每位飛行員的培訓和認證方面投放港幣一百二十萬元。

太古海洋開發集團

太古海洋開發集團營運一間配備了船隻模擬裝置的海事培訓中心。

太古地產

太古地產為超過八百名員工提供健康與安全培訓，並於二零一三年取得OHSAS 18001認證。同時，二十五名員工獲取內部審計員培訓證書。

港機工程

港機工程於二零一三年開展見習飛機維修學員計劃，為在職員工提供獲取更高資歷的機會。

太古資源

太古資源的銷售人員於公司接受內部培訓。該培訓計劃因應不同品牌（包括品牌的特色及理想市場定位）、零售連鎖店和目標顧客而特別設計。

意博國際

意博國際是太古內部專責領袖培訓的公司，為太古公司有潛力的員工提供培訓。二零一三年，意博國際透過歐洲工商管理學院、Forum for the Future及倫敦商學院審視培訓課程，以確保課程符合培訓需要。





「I WILL IF YOU WILL」運動

作為二零一三年世界自然基金會全球熄燈日的延續，國泰航空開展「I Will If You Will」運動，鼓勵員工作出承諾以提高環保意識。來自百多個部門及外站的員工參與了該項運動，其中航空安全經理Rob Holliday在為期一百天內，每天推動輪椅往返公司與住所，並將節省得來的士車資捐贈作慈善用途。新加坡員工則參與該運動長達六個月，以減少能源和紙張的使用。該運動更得到高級管理層的鼎力支持。

二零一三年目標及進度

目標 | 加強有關可持續發展的內部溝通

進度 | 進行中

備註 | 我們已委聘顧問公司就可持續發展的溝通和參與進行評估，以找出內部和對外在可持續發展方面的溝通的改善方案

目標 | 審視我們的性別平衡

進度 | 進行中

備註 | 我們已成立多元性別委員會

目標 | 與員工保持溝通

進度 | 進行中

備註 | 我們透過內聯網向員工發佈有關企業活動和相關資源的訊息，以及集團的發展概況。我們亦採用電子媒體，使溝通更具吸引力。由二零一三年起，太古通訊及集團的刊物已提供網上版本

二零一四年目標

制定多元化方針

進一步發展優秀員工的才能