



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 1 页， 共 8 页

批 准

李维芳	总经理	2019. 1. 1
姓名	职务	日期
姚远	副总经理	2019. 1. 1
姓名	职务	日期
严 坤	HSSE 总监	2019. 1. 1
姓名	职务	日期
姓名	职务	日期

版本修改

版本	日期	修改人	修改内容描述
V0	2015. 11. 1	柳 芋	首次发布
V1	2017. 3. 1	柳 芋	副总经理职位变更 删除 3.5.6 由第 6 节实际实施情况替代 修订 6.1 中奖励办法实施细则 修订 6.1 中处罚项实施细则，并增加一站连续多次出现同类事故处罚办法
V2	2019. 1. 1	吉晓磊	总经理信息变更； 修订 6.1 中处罚实施办法，增加违反 12 条救命规则的行为或事故处罚办法。



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 2 页， 共 8 页

目 录

1. 目的.....	3
2. 范围.....	3
3. 职责.....	3
4. 参考文件.....	4
5. 定义.....	4
6. 程序.....	5
7. 记录.....	8
8. 文件编写回顾	8



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 3 页, 共 8 页

1.目的

为了实现全网络“零伤害，零泄漏”的目标，除了继续加强“零事故”文化建设，还要加强安全管理流程的执行力，强化各级安全责任的落实，按照“谁主管，谁负责”原则，严格落实 HSSE 奖罚制度，特制定本制度。

2.范围

- 2.1. 适用于公司业务管理范围内的所有 HSSE 奖罚管理，包括合资公司员工和股东方委派人员。
- 2.2. 承包商/承运商奖罚管理制另行规定, 不在此程序范围内。
- 2.3. 派遣到公司的壳牌中国员工同时适用于公司此规定。

3. 职责

3.1. 总经理

- 3.1.1. 负责制定合资公司的 HSSE 奖励和责任事故处理；
- 3.1.2. 负责相关 HSSE 奖励和责任事故处理得到落实。

3.2. HSSE 部门经理/总监

- 3.2.1. 协助总经理制定本公司的 HSSE 奖励和责任事故处理办法；
- 3.2.2. 协助总经理执行此管理办法；
- 3.2.3. 对获得的 HSSE 奖励，在全公司分享；对发生的事故，依照《事故报告和调查程序》进行事故分析，判定事故等级，决定采取的调查级别，并参与事故调查分析，参与确定相关责任认定。

3.3. 人事部门经理/总监

- 3.3.1. 参与 HSSE 奖励和事故责任认定流程；
- 3.3.2. 负责跟进相关 HSSE 奖励和责任处理结果的落实；

3.4. 其他业务部门经理/总监

- 3.4.1. 根据具体情况组织本部门的相关人员
 - 3.4.1.1. 对 HSSE 奖励的事项进行表彰和分享
 - 3.4.1.2. 对事故做初步调查和分析，明确事故原因，提出基本整改措施和建议；
- 3.4.2. 参与 HSSE 奖励和事故责任认定流程；
- 3.4.3. 沟通有关 HSSE 奖励和事故责任处理结果。



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 4 页， 共 8 页

3.5. 指导性原则

3.5.1. 此程序是原则性指导流程，旨在保护公司本身利益，而相关股东代表可就此流程提供相关技术支持服务。

3.5.2. 此程序不只是关注安全事故问责，同时也列明如何对 HSSE 做得好的方面进行表彰。

3.5.3. 此次奖惩制度将细化到油站和公司两个层面，促进加强各层面员工对于 HSSE 的主人翁责任感。在公司层面，我们也将考虑在公司 PPM 手册中的“违纪处罚”条例中加入关于 HSSE 处罚细则的内容。同时要结合公司本身的人事制度的发布，沟通，实施程序向员工沟通并确认。

3.5.4. 此程序不包括承包商/承运商的相关处理，公司会借此回顾相关合同来确保合同条款中体现 HSSE 的事故责任处理。

3.5.5. 此程序对事故责任的考量是以事故发生的数量和性质来判断，不以事故发生占油站数量百分率来判断。

3.5.6. 此程序针对事故发生数量和严重程度给出处理范围，合资公司会有本身的裁量权和相应细化的流程，但也同时和其他相抵合资公司的处理力度基本保持一致

3.5.7. 相关处罚有效期为一个工作年度，同时与 HR 政策不冲突。

3.5.8. 当年 IPF 是指事故发生后的 IPF 评定，在 IPF 评定后发生的事故责任处理只会影响下一年度 IPF 评定。

3.5.9. 因员工违规造成事故同时造成自身伤害的，公司会依照国家相关的劳动法律法规和公司内部相关劳动制度给予救助，但相关处罚措施会依据此规定执行。

4. 参考文件

文件号	文件介绍
	12 条救命规则
HSSE_RT2304	HSSE 奖罚机制 Version B
SCJV HSSE	HSSE 奖惩管理办法
SCJV-0044-HSSE-20180530	2018 年度 HSSE 安全生产责任奖励计划

5. 定义

事故瞒报 指隐瞒发生的事故，事故发生后不向上级汇报的情况。

违规操作 指相关流程存在，员工有证据表明接受过培训，但在实际操作中违反相关流程并引发事故。

事故调查小组： 由涉及事故的业务部门经理主导，会同 HSSE 部门人员和相关业务部门人员参加，对于实际后果≥2 级的事故，及>100kg（120 升）的漏油事故，股



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 5 页， 共 8 页

东方的相关业务部门及 HSSE 部门人员要参与事故调查

管理责任认定

由事故调查小组通过 Tripod 来发现事故原因和相关责任，事故调查显示不同管理层在 HSSE 管理方面失位的，其不同管理层依据管理缺失的严重程度而担当的责任。相关处理由人事部门依照本规定和公司人事制度提出建议，经相关业务部门经理和安全经理审定后交总经理批准。如非常严重的，可交安委会讨论。

6. 程序

6.1. HSSE 奖惩实施办法

6.1.1. HSSE 奖励实施办法

序号	奖励类型	奖励方式
1	股东方 HSSE 认可奖励	由合资公司股东方（壳牌中国，或其他股东方）对合资公司安全管理和表现给以认可表彰。具体机制遵循股东方的奖励机制。
2	当地政府奖励公司的 HSSE 表现 (或能代表公司的总经理/HSSE 经理，非员工个人或单个油站)	获得地级市或省级以上当地政府 HSSE 奖励对公司和股东品牌的声誉和在当地的发展将有非常积极的影响，也应该给予特别奖励或认可，由公司出具奖金，奖金可用于奖励核心 HSSE 管理团队，可用于团队建设活动等，以资鼓励。如果当地政府还颁发奖金，参照公司规定执行。
3	Retailer of The Year (年度 HSSE 最佳油站站长)	由壳牌中国根据壳牌全球标准对油站站长进行年度评选。
4	合资公司员工优秀 HSSE 表现的奖励	员工在合资公司 HSSE 管理上有突出贡献，如所管理的业务范围内 HSSE 有突出表现，HSSE 管理创新可以帮助更大范围内的业务提高 HSSE 表现，在事故应对中通过正确及时应对降低事故后果、避免严重事故发生。
5	SCJV 最佳 HSSE 表现油站	奖状+奖励，根据油站 HSSE 标准年度/季度执行情况，由业务部门每年度进行提报，HSSE 部门与业务部门共同评选。
6	SCJV 优秀 PI/NM 奖	奖状+奖励，针对合资公司发生 PI/NM 能有效的控制及事故后果管理，避免重大事故发生。由业务部门每月进行提报，HSSE 部门进行评选，按月奖励。



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 6 页， 共 8 页

7	SCJV 年度承运商司机奖励	奖状+奖励，根据承运商年度 HSSE 标准执行情况，由 S&D 组织评选、实施。
8	SCJV 年度承包商安全奖	奖状+奖励，根据承包商年度 HSSE 标准执行情况，由 EN 组织评选、实施。
9	SCJV 员工安全奖励（含安全生产责任制奖励和员工干预奖）	由 HSSE 部门或运营部门另行制订详细的奖金细则，确定员工的安全奖励，比如《HSSE 安全生产责任奖励计划》。

6.1.2. HSSE 处罚实施办法

处罚责任类型			处理结果
事故瞒报	对于实际后果≥2 级的事故， 事故发生后不向上一级汇报的那个员工		如为公司员工，解除雇佣关系； 如为第三方员工，则直接退回给第三方公司（RBA 模式下运营商，将根据 RBA 商业合同条款中的附件《违规行为类别及处罚等级起点》规定执行）； 如为承包商、承运商，按合同约定
	对于实际后果<2 级的事故， 事故发生后不向上一级汇报的那个员工		通报批评至书面警告
违章操作或 违章指挥	违反 12 条救命规则（在《12 条救命规则违规解释》中说明的行为）		启动 12 条救命规则违规调查，根据调查结果、视情况严重程度，给予书面警告至开除处分。
	在日常工作（TNT 检查标准中涵盖工作）中发现违反安全规定的行为（既针对油站员工，也针对公司员工乃至管理层）	第一次违反（情节较轻）	通报批评
		第一次违反（情节较重） 或第二次违反	书面警告
		第三次违反	如为油站员工，扣当月 100%奖金，在一年内不予升级（RBA 模式下运营商，将根据 RBA 商业合同条款中的附件《违规行为类别及处罚等级起点》规定执行），严重的可以开除； 如为办公室员工，当年 IPF 减 0.1-0.2，当年不予升级，严重的可以开除。
HSSE 事故 责任处理	因为违规操作或违规指挥造成事故的 直接责任者	实际后果为 0-1 级，且一个月本名员工连续发生 ≥3 起同类型事故	视情况严重程度，通报批评到书面警告



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 7 页， 共 8 页

		实际后果为 2-3 级（含等于），>100kg（120 升）的油品/添加剂泄露事故	如为油站员工（或站长，视是否为直接责任者）：通报批评到书面警告，扣当月 100%奖金，在一年内不予升级（RBA 模式下运营商，将根据 RBA 商业合同条款中的附件《违规行为类别及处罚等级起点》规定执行）； 如为办公室员工，通报批评到书面警告，则当年 IPF 减 0.1-0.2，当年不予升级。如多次发生，则累积扣除。
		实际后果为 4-5 级的事故	解除劳动雇佣关系
	管理责任	实际后果为 0-1 级，且一个月内在该站连续发生 ≥3 起同类型事故	视情况严重程度，通报批评到书面警告
		实际后果为 2-3 级，> 100kg（120 升）的油品/添加剂泄露事故	如涉及站长，扣当月 100%奖金，通报批评到书面警告，在一年内不予升级（RBA 模式下运营商，将根据 RBA 商业合同条款中的附件《违规行为类别及处罚等级起点》规定执行）； 如为办公室员工，通报批评到书面警告，当年 IPF 减 0.1-0.2，当年不予升级。如多次发生，则累积扣除
		实际后果为 4-5 级的事故	书面警告到解除劳动雇佣关系，当年 IPF 减 0.2，当年不予升级。如多次发生，则累积扣除

6.2. 责任人的法律责任

除对事故中负有责任的相关责任人按照本规定进行纪律处分；涉嫌构成犯罪的，由国家司法机关依法追究刑事责任。

6.3. 干预的原则

在安全管理中，各级员工都有责任对不安全行为进行干预，干预不改的，员工可以报告给到安委会成员或安全总监直至总经理。



主 题	HSSE 奖惩制度		
拟 稿	HSSE	生效日期	2015 年 11 月 1 日
文件编号	SCJV-HSSE-L2-E6-03	页 码	第 8 页， 共 8 页

7. 记录

记录名称	保存地点	保存期限	维护人
奖罚记录	合资公司	1 年	HR 部门

8. 文件编写回顾

程序编写人员：

柳 芋 SCJV 供应与配送 HSSE 经理

程序回顾：

严 坤	SCJV	HSSE 总监
李 海	SCJV	HSSE 保障经理
邓雅心	SCJV	大区 HSSE 经理
王 雨	SCJV	大区 HSSE 经理
柳 芋	SCJV	供应与配送 HSSE 经理
胥 林	SCJV	工程 HSSE 主管
黄 义	SCJV	工程兼环保 HSSE 主管
吉晓磊	SCJV	HSSE 专员