

# 同一银行，同一团队， 全体同心

管理层发送的电邮，每季业绩表现的职员简报会，业务单位建立团队精神，还是部门的集会？这些都是2006年的特写镜头，而且还有更多，更多。。。。。



面。。。。。或者像2006年全年职员大聚会。。。。。或者参与每季职员意见调查，并在下一个季度职员简报会上分享调查结果 或者主席亲自解答个别职员的提问、担忧或意见。

展集团的职员从来没有在区域的传宣活动中显目露

片) – 星展集团不同地区约万名职员共聚一堂，共庆星展银行的新亚洲精神。

活力四射的庆祝活动激起职员的动力。这是多年以来，职员首次全体共聚，聆听高级管理层讲述星展集团“同一银行，同一团队，全体同心”的精神以及每位职员如何参与银行的发展工作。红黑配搭的装扮，热情欢腾的人潮，反映星展银行的远景紧紧地扣住了员工们的心。



“我们是新亚洲的一分子，扎根传统，在生机勃勃的亚洲如鱼得水。”

Blanche Chan

另一个让职员对自己是星展集团一份子而深感自豪和归属感的活动，是让许多星展集团专才，在前所未有的区域品牌宣传活动中亮相。他们的笑容点缀了香



Ridwan Soenoto

星展家庭是主角！发生什么事？四个国家的大聚会 – 首先是香港，紧接着新加坡、印度、北京、上海、深圳，最后是雅加达(第27页图

港和新加坡的巴士、德士、分行海报、互联网银行业务网站、星展集团的日记簿、日历，甚至户外广告牌。



Trudy Koey

“新亚洲是我们的身份，目标，未来。”

星展银行作为社区的一分子，重视工作与生活的平衡，是香港首家在2006年落实5天工作日的银行，使我们香港的同事与世界各分行的工作天数一致。在率先实践工作与生活平衡时，星展集团采取灵活方式，允许职员根据业务需要，自行选择工作时间。星展集团也给予香港和新加坡的雇员两天“亲家庭”年假。

星展集团也具备防范亚洲爆发禽流感的危机处理措施。星展集团所有的办事处都有紧急应变措施，以应对潜在的禽流感爆发 – 各地医生备有流感疫苗、设置观察职员状况与应急的措施以及储备职员的个人防护配备。

Munusamy Krishnan



“谦逊服务，信心领导 –  
我们尊重传统，但不为遵  
从而顺从。新亚洲即全力  
以赴！”

新加坡的DBS休闲俱乐部以及香港、印尼和印度的DBS职员俱乐部，去年在亚洲举办接近100项社交与休闲活动。我们的志愿工作者在忙于拜访老人院、参与健身课程、血液与骨髓捐赠、步行马拉松和家庭日的同时，也促进同事间的感情、友谊和强烈的社区精神。

#### 在星展学习与发展

星展集团重视领导能力和人力资源的栽培。倘若没有强调人才管理、培训和升迁发展，组织便难以成功造就适合的接班人。

星展集团在2006年重组DBS培训中心，为职员提供更好的学习系统和设施以及能更广泛使用各种资源。

为栽培星展银行领导人而在2003年设立的高级管理培训课程，在去年重新开

办。这个为期18个月的区域领导人培训课程，最新一批具有潜力的学员来自中国、香港、印度、印尼和新加坡。高级管理培训课程是一项密集和结构性培训课程，为学员提供一个成长和持续学习的动态环境。课程集中于三个广泛领域 – 在职经验、校园学习课程以及包括导师指导计划和高级管理层联络网训练。

在2006年设立的危机管理讲习班，在于让星展集团的管理人员具备能力，协助同事应付工作压力和应对现今竞争环境所面对的挑战。



Maria Pilar Ciola

#### 心领神会

在亮丽海报、职员聚会和培训管理人才的背后，皆有严肃意向。2005年下半年实行的深入探索多元市场与前景定位的研究计划，为星展集团的前景提供指导方向 – 体现新亚洲的现代化、活力和信心。与此同时，拥抱本区域的丰富遗产和价值观。

研究结果显示，在新活力与热诚，再加上深切倾心于亚洲的文化遗产下，对亚洲的未来充满自豪与信心。

作为专注于亚洲的区域银行，我们的成功有赖于带动新亚洲思维。倘若星展集团1万3千名雇员人人每天工作时都无法

David Chin



“新亚洲是指我们敢于创新，  
冒险与做得到态度。”

集中体现这种具归属感、有目标和自豪感的“做得到”精神，我们将难以实现这个理想。

去年，我们向星展集团同事传达新亚洲思维的努力取得令人鼓舞的进展。他们个别对什么是“新亚洲”下定义 – 从这几页的语录中可领会 – 并开始认同及领略这个抱负的真正含义。当我们在2007年继续打造星展集团成为亚洲一家最受尊重和敬慕的金融机构时，我们务必牢牢铭记这种新亚洲思维并贯彻到我说、我思与我做中。