

我們是一間多元化的機構 我們的僱員代表全球超過 100 個國籍， 而我們最高級的 500 個僱員當中就有超過 50 個國籍

渣打於超過 50 個國家僱用接近 60,000 人。人口分佈改變、競爭及我們本身的迅速增長，意味著我們吸引、發展及聘用人才的能力肯定在集團的發展議程之上。

符合我們的增長期望

於二零零六年，我們單單透過自然增長，人才數目淨增長 15%，而我們透過收購吸納接近 8,000 名新僱員。

我們於經營業務的市場面對的競爭越來越激烈，尤以中國、印度及韓國等重點增長的市場為然。

就業機會於渣打不斷湧現，而我們正以新思維考慮如何能吸引及挽留有才華的人才。於二零零六年，我們重新開展我們的僱員轉介計劃，鼓勵僱員向本集團轉介家庭成員或朋友，以獲得現金獎勵。僱員轉介為其中一個最有效的招聘渠道。該計劃於香港、新加坡、阿拉伯聯合酋長國及印度推行，至今於二零零六年成功聘用超過 1,000 人。該計劃將於二零零七年初在全球推行。

我們改善我們迎接新僱員加入本集團的方式。於二零零六年實行的 Right Start 計劃，於僱員加入本集團前開始，歷時履新後首九個月。我們制定全球最低標準，並每季於每個國家及每項業務追蹤其成績。「Day one Readiness」為一項重要指標，評估僱員是否

於入職首日具備一切所需條件。準備水平改善 9%，而首三個月的僱員流失率減少 2%，於我們的重點市場如中國、印度及韓國顯著改善。

我們的國際畢業生計劃挑選、培育及讓我們的未來領袖面對挑戰。該畢業生計劃為全球最具突破界限的其中一項計劃，鼓吹原創意念及多元化－我們於未來領袖中物色的素質。我們於二零零六年接獲超過 70,000 份畢業生入職申請，而二零零五年則為超過 50,000 份。我們於過去五年增加吸納國際畢業生的數目超過五倍，於二零零六年則增加超過 37%。我們將維持專注於招聘集團未來領袖候選人，於二零零七年將進一步增加 26%。我們已開始從全球各地招聘工商管理碩士入職，而現時參與輪選過程的候選人超過 150 人。

透過包容實現多元化

我們的市場、客戶群及人才隊伍正在轉變－誠如本集團的規模及網絡正在轉變一樣。渣打的成就視乎其處理這些轉變的能力，而我們所採納的多元化及包容 (Diversity and Inclusion) 的方法，於這個過程不可或缺。多元化及包容為我們價值的核心理念，本身已是一股自然的實力。我們的承諾非常簡單直接－於最廣泛的人才之中搜羅最優秀的人才。我們專注於包容，確保每一個人感受到他



▶▶ 於韓國步步領先

Kim Seon-Joo 是 SC First Bank 的首位女性行政人員，亦是韓國金融業內最高級的行政人員。身為執行副總裁及共享分銷部主管，她於 SC First Bank 帶領女性取得地位。我們亦提升一名 32 歲的僱員，成為韓國最年輕的銀行分行經理。此等任命有助我們成為韓國最佳僱主，並吸引最優秀的人才。



▶▶ 認識多元化及包容領袖

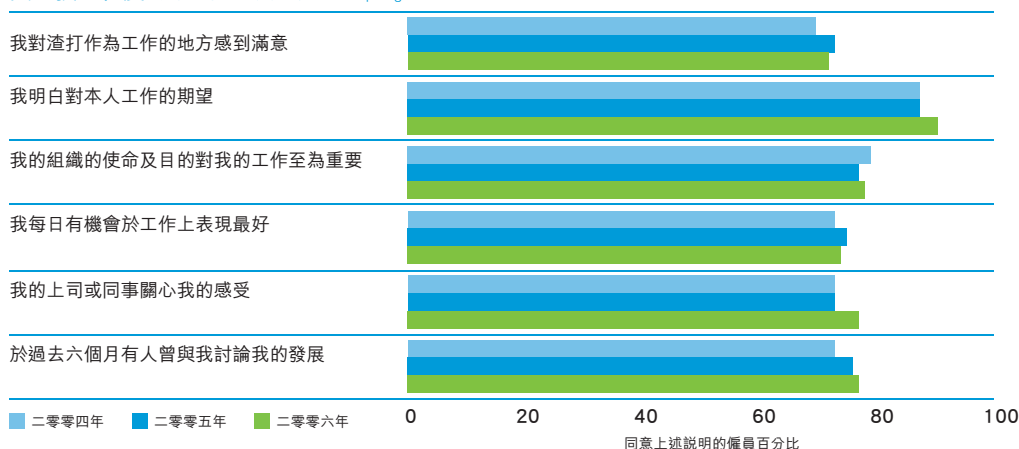
Naana Abban 是無抵押借貸價值中心總經理，日常職務繁重，但除此之外，她是加納的多元化及包容領袖。在 Naana 帶領的多元化及包容議會協助下，她成功改善多元化及包容於加納的認受性。



▶▶ 體現價值

我們「看得見的希望」的大使 Henry 及 Joseph 巡迴全球各地，並透過團隊精神及合作體現本銀行的價值。渣打亦期望所有僱員體現本銀行的價值。於年初，每名員工與所隸屬的經理討論如何透過本身扮演的角色實現本集團的價值－悉心回應、忠誠可靠、靈活創新、突破界限及勇敢求進。於二零零六年，98% 的僱員就他們如何實現本集團的價值獲得評級。

員工投入程度 (資料來源：二零零六年The Gallup Organization)



們為集團帶來的價值。多元化及包容為本集團長遠優先發展的項目，而我們彼此有責任促進這種包容文化。

我們本身就是一間多元化的機構。我們的僱員代表全球超過100個國籍，而我們最高級的500個僱員中有超過50個國籍。女性佔整體僱員人數大致上與男性相同，而我們的高級管理人員當中有16%為女性。我們繼續專注於增加這比例。本集團的基本注意力就是放在多元化的三大方面－性別、國籍及傷殘(尤以失明為然)。

創造包容文化

集團內有超過300人涉及驅動多元化及包容。東南亞及南亞總經理 Jaspal Bindra 於二零零六年初獲委任為我們的多元化及包容議會主席，反映集團管理委員會對多元化及包容的鼎力支持及資助。我們亦為多名高級僱員增設多元化及包容大使的角色，純粹為了提高我們業務不同範疇對多元化及包容的認受性。

很多多元化及包容的事項以個別市場而論。為了兼顧這方面，我們於48個市場及地區委任50名多元化及包容領袖，並於28個國家成立議會支持這些領袖。我們以個別市場的方法於當地識別、追蹤及解決事項，而並非採取一概而論的方法。於二零零六年，我們聽取僱員的意見，透過檢討及行動規劃過程決定當地事項。於二零零七年，我們將執行這些計劃及監察這些計劃的進程。

我們亦希望透過創造更靈活的工作環境，改善我們的工作方式，讓僱員在工作及個人承擔兩方面能取得平衡，並盡量提升他們的潛能以及達到最佳水平。

建立表現卓越的隊伍

我們連續第六年計量員工投入程度，於二零零六年的自願參與率達97%。我們繼續於每年察覺到員工投入程度有所增加。SC First Bank 於二零零五年首次完成調查，並於該年及二零零六年錄得98%的參與率。個別隊伍的數據有助每支隊伍設計行動計劃，提升投入程度。

經理於提高僱員參與扮演重要角色。於二零零七年，我們將推行 Great Manager Programme，而在全年將有超過9,000名經理分享

及學習構思、個案及最佳慣例，以改善如何管理及推動團隊的投入程度。

管理我們的人才

為了建立我們吸引及發展人才的能力，我們以全球化、系統性的方法管理人才。於二零零六年，我們專注於物色及發展初級水平的人才，培養我們於未來需要的技能。我們增加經驗較遜但潛質優厚的僱員47%，並為集團內潛質優厚的僱員舉辦為期一日的事業發展工作坊。我們流失的僱員中只有3%被視為表現突出或潛質優厚。

我們亦於所有層面從全球網絡提供跨國的經驗中獲益。我們現時有超過700名僱員負責跨國任務。SC First Bank 於韓國的僱員於二零零六年就獲得超過50項跨國任務。

引領員工締造佳績

我們相信締造佳績的關鍵，就是確保僱員了解他們的期望。於二零零六年，透過我們每兩年進行一次的表現評核流程，98%的僱員的表現評級及才能分類刷新記錄。每年進行的表現調查結果顯示，94%的僱員於二零零六年曾與他們隸屬的經理討論他們的表現，而95%的僱員明白他們的目標如何能對集團持續實現的成就作出貢獻。

我們對僱員就業績作出的貢獻，給予他們有競爭力的報酬。作為我們整體報酬哲學的一部分，我們為僱員提供機會，分享集團的成就。於二零零六年，超過3,000名僱員獲授股份，作為報酬的一部分。

配備資源、多元化及包容、僱員投入程度及管理人才將繼續成為驅動我們業績持續發展的要素。



請瀏覽 www.standardchartered.com/sustainability/ourpeople，了解更多有關渣打的人才管理方法及就業機會的資料。

人才



我們活力充沛、國際化及才華橫溢的員工隊伍，是我們的核實力之一，而多元化正蘊藏於我們價值的中心



▶▶ SC First Bank 的早期參與策略

SC First Bank 面對其中一項最重大的挑戰，就是在兩間截然不同的機構之間創造統一的文化。SC First Bank 於極為革新的會議中，採用大型圖像地圖，向員工傳達其願景及於當中扮演的角色。SC First Bank 亦向其僱員尋求如何實現其願景的意見，並接獲超過5,000份意見書，成為改善業績的寶貴概念來源。發掘員工的能量及熱誠，在創造共同的清晰及合作性工作關係證實為關鍵性重要的步驟。此流程已成為未來整合的一個標準環節。

▶▶ 於巴基斯坦推行的 Fusion

於巴基斯坦我們推行 Fusion，一個創新及互動的工作坊，為團結渣打及近期收購的 Union Bank 的僱員而設計。Fusion 涉及超過2,500人，建立身分及承擔的認同，並界定未來。這是有史以來最大規模的僱員參與行動。超過95%的參與者發現 Fusion 工作坊有效及感到滿意。

▶▶ 支持教育

於阿拉伯聯合酋長國，我們推行 Al Tahadi Educational Support Programme，為部分亞聯酋國家的學生提供獎學金。該計劃於集團內向受助學生提供機會。我們從這途徑已招聘137名畢業生。我們致力發展我們的僱員於亞聯酋的經驗及專長，作為我們對當地社區及業務承擔的一個必定部分。

流向

- ▶ 僱員接近 60,000 人
- ▶ 超過 100 個國籍，於高級管理層當中超過 50 個國籍
- ▶ 僱員淨增長為 16%



▶▶ 在工作與生活之間取得平衡
於香港，我們以身作則，成為其中首批採納五天工作週的機構。此舉向我們的僱員及公眾人士發出清晰的訊息，我們致力改善我們的僱員在工作與生活之間的平衡。此舉與我們創造更靈活的工作環境，以至我們的僱員能在工作與生活之間取得平衡的目標一致，並於工作過程當中發揮最大的潛能。

▶▶ 跨國的合作如箭在弦
我們於二零零六年推行跨國的合作計劃，鼓勵 SC First Bank 的僱員透過與網絡內其他僱員接觸，或於另一個國家工作，體現我們突破界限的價值。58 個僱員藉此於十個接待國家其中之一工作，另外 300 人於其他市場接受培訓或履行任務。

▶▶ 賦予機會
集團於印度的全資附屬公司 Scope International 與當地的慈善機構 Ability Foundation 維持鞏固關係，共同為傷殘人士提供工作機會。除舉辦工作坊及慈善活動外，Scope International 現時從 Ability Foundation 僱用 15 人。