

## AGENDA

# Modal Insan

Kami meneruskan penumpuan kepada pelaksanaan strategi intensif-insan sepanjang tahun, dengan kesedaran tindakan dalam pengurusan sumber manusia sebenarnya kritikal untuk diajarkan dengan kehendak perniagaan yang kompetitif, dan menyokong secara khusus Aspirasi Jangka Sederhana Kumpulan ("MTA"). Teras kepada ini ialah keperluan menyediakan perkhidmatan pelanggan yang cemerlang dan terbilang; membangun keupayaan baru serta komitmen pekerja; mengejar inovasi dan inisiatif kreatif serta mengurus perubahan dengan kerjasama sebagai pasukan. Sepanjang tahun, keperluan seperti ini perlu disampaikan dalam keadaan persekitaran yang mencabar sambil megekalkan sumber manusia yang tepat dan mencukupi. Ini penting untuk menyokong (memenuhi) persekitaran pengoperasian yang sentiasa berubah (sambil) mencapai dan mengekalkan kos yang kompetitif serta menyokong struktur pengoperasian yang telah diajarkan. Program-program pembangunan yang sesuai serta inisiatif yang khusus turut diperkenalkan untuk menyokong motivasi pekerja.

### Mengurus Perubahan

Mengurus Perubahan: Dalam konteks agenda meneruskan transformasi perniagaan dalam Kumpulan, perubahan telah berlaku dalam mengubah amalan perniagaan. Implikasi ke atas sumber manusia daripada perubahan-perubahan ini memerlukan perubahan dari segi keperluan kakitangan dan cara pengurusan kakitangan. Dengan perubahan ini, penekanan diletakkan ke atas mengunci bakat yang diperlukan (dari segi bilangan dan kemahiran yang diperlukan) serta penggantian keperluan yang tidak sepadan dan latihan semula apabila diperlukan. Dari aspek perniagaan untuk tahun ini, keperluan dalam perniagaan Pasaran yang memerlukan set kemahiran yang baru untuk dibawa masuk ke dalam organisasi, selari dengan perkembangan perniagaan sepanjang tahun. Perniagaan Runcit menyaksikan pembukaan tambahan sepuluh cawangan baru dan penstrukturan semula pasukan jualan cawangan.

Penekanan juga dibuat dalam penyumberan fungsian pengoperasian khususnya dalam Pengurusan Risiko bagi segmen Risiko Pasaran, Risiko Kredit dan Risiko Operasi serta pengambilan bersasaran diteruskan dengan Kumpulan mendapat manfaat daripada pemusatan sumber-sumber tersebut. Dengan konsep baru Sokongan Kumpulan, jawatan baru dibentuk dalam Organisasi Kewangan untuk memenuhi keperluan dalam perkongsian keputusan perniagaan dan posisi sokongan; manakala Sumber Manusia dan Perkhidmatan Maklumat menyaksikan kemasukan tambahan pakar teknikal untuk menyokong inisiatif baru yang diperkenalkan. Kemahiran Pengurusan Projek terus menjadi tumpuan utama sebagai pelaburan, dengan pengutamaan projek dalam segmen penting ditekankan di dalam Kumpulan. Sambil penyumberan luar diteruskan, kami mengambil manfaat daripada hubungan dengan ANZ sebagai sumber pembnaganan kemahiran dan penyumberan, lebih-lebih lagi dalam segmen kemahiran baru yang akan diperkenalkan dalam Kumpulan

AmBank. Latihan dan Pembangunan terus menjadi sebahagian daripada rangka kerja pembangunan kemahiran dan pengetahuan dengan penekanan ke atas latihan teknikal samada melalui pensijilan dan latihan sambil berkerja, selain daripada latihan dalam kelas dan program pembangunan sokongan arus perdana, bersama dengan infrastruktur pengurusan bakat.

### Rangka Kerja Prestasi

Untuk memperbaiki focus dan penajaran dalam prestasi perniagaan, semakan prestasi diajarkan kepada rangka kerja Garis Pandu Perniagaan dan bukannya konsep entiti. Ini menterjemah kepada perniagaan teras dan struktur fungsian serta mod operasi dalam Kumpulan, dan juga membenarkan penekanan khusus ke atas hasil utama dari penaja setiap pemilik perniagaan. Ini diajarkan dengan aspirasi kami untuk menjadi organisasi berprestasi tinggi yang menekankan penajaran Kumpulan sebagai antara hasil utama. Ini menyokong salah satu konsep utama pengurusan dan memaksimumkan sinergi Kumpulan dari segi pencapaian prestasi. Rangka kerja ini merupakan bahagian penting dalam proses untuk mencapai objektif Kumpulan dan akan terus dikaji semula untuk memastikan ia memenuhi ciri utama yang memacu prestasi dalam Kumpulan.

Dengan platform prestasi yang kukuh, objektif Kumpulan adalah untuk:

- Memperbaiki perancangan pengurusan & penyelarasan bagi menyediakan rangka kerja untuk jangkaan prestasi dan standard.
- Memperbaiki prestasi dan komunikasi. Penekanan akan diletakkan atas saling pemahaman tentang kehendak pekerjaan, dan mendapatkan maklumbalas berterusan berkait prestasi.
- Memberi motivasi untuk meningkatkan prestasi dan menggalakkan latihan dengan menyediakan rangka kerja untuk memantau dan memberi latihan untuk peningkatan prestasi, yang dapat mengiktiraf kejayaan dan menyediakan maklumbalas membina.
- Menyediakan pertumbuhan professional dan pembangunan dengan sasaran menggalakkan pembangunan kerjaya. Tumpuan diletakkan ke atas penajaran pembangunan kerjaya dengan keperluan Kumpulan AmBank.
- Dan menyediakan layanan yang adil dan konsisten untuk semua kakitangan. Ini untuk memastikan ada asas objektif dan tidak berat sebelah dalam menilai prestasi.

Dengan memberi penekanan kepada objektif-objektif di atas, kami bukan sahaja mahu membina pemahaman akan pentingnya pengurusan prestasi dalam Kumpulan, tetapi juga melahirkan kesedaran kritikal di kalangan kakitangan tentang hubungan dan hubung kait antara jangkaan dan keputusan. Komunikasi berterusan untuk memastikan inisiatif Sumber Manusia yang menyokong objektif ini, akan dipenuhi sepenuhnya.

Konsep kedudukan paksaan untuk kakitangan diperkenalkan sebagai tambahan kepada system pengurusan prestasi. Objektifnya adalah untuk:

- Memaksimumkan keupayaan pengurus untuk membezakan antara paras-paras prestasi berlainan dan menggunakan sepenuhnya skala prestasi;
- Memastikan pengurusan membuat keputusan yang berhemah berkait dengan prestasi relatif kakitangan melalui kumpulan rujukan dan memastikan kami dapat menyampaikan mesej penting iaitu apa yang dimaksudkan dengan kejayaan dalam organisasi; dan
- Membuat hubung kait jelas antara ganjaran dan sumbangan kerja, dengan kata lain, memastikan pekerja berprestasi tinggi mendapat ganjaran yang berpadanan.

### Ganjaran Dan Pengiktirafan

Sepanjang tahun, kami melaksanakan Skim Opsyen Saham Pekerja untuk menyokong dan memberi ganjaran kepada kakitangan untuk sumbangan bernilai mereka dalam kejayaan dan pertumbuhan Kumpulan serta untuk menggalakkan lagi penghasilan nilai jangka panjang. Ganjaran yang pertama adalah Anugerah Insentif Jangka Pendek yang terdiri dari Skim Saham yang ditawarkan kepada kakitangan terpilih sebagai pengiktirafan prestasi cemerlang mereka dan sumbangan kepada pertumbuhan Kumpulan. Ganjaran kedua adalah Anugerah Insentif Jangka Panjang yang terdiri dari Skim dan Opsyen Saham. Anugerah ini ditawarkan kepada kakitangan terpilih sebagai peluang kepada mereka untuk sama-sama berkongsi dalam kejayaan Kumpulan. Tujuan pemberian insentif berjangka ini sebenarnya berlipat ganda faedahnya iaitu memberi ganjaran untuk prestasi cemerlang dan juga pengkalan kakitangan. Skim insentif dalam Perbankan Runcit diperkenalkan di peringkat cawangan dan perniagaan khusus untuk meningkatkan pertumbuhan jualan.

### Pengurusan Bakat Dan Pewarisan

Membangunkan bakat dan mengekalkan bakat itu melalui inisiatif Pengurusan Bakat dan Pewarisan turut menjadi agenda tumpuan. Ia sebenarnya menyokong keperluan kami dalam mencapai objektif Modal Insan dengan menarik, membangunkan, memberi motivasi dan mengekalkan kakitangan berprestasi tinggi dan berbakat. Kami terus mengambil paras pemilihan dan tanggungjawab yang tinggi bagi semua pemegang kepentingan. Kami telah mengenalpasti jawatan-jawatan utama yang kritikal dan proses untuk memastikan kakitangan paling layak dan beribawa terus dikenalpasti untuk memenuhi jawatan kritikal itu sambil memproses bakat yang sudah tersemat dalam rantaian nilai. Perancangan pembangunan kukuh dalam hal-hal teknikal dan juga dari aspek pengurusan akan terus menjadi salah satu tujuan strategik utama.

Modal Insan akan terus menjadi perkara penting dalam agenda pihak pengurusan, dalam pencarian kami untuk mengurus kakitangan dengan lebih cekap untuk mendapatkan kelebihan bersaing sambil Kumpulan beroperasi dalam bidang perniagaan yang besar dan kompleks, yang mempunyai impak pasaran tetapi memerlukan kepantasan, berubah mengikut keadaan dan inovatif dalam persekitaran pengoperasiannya.