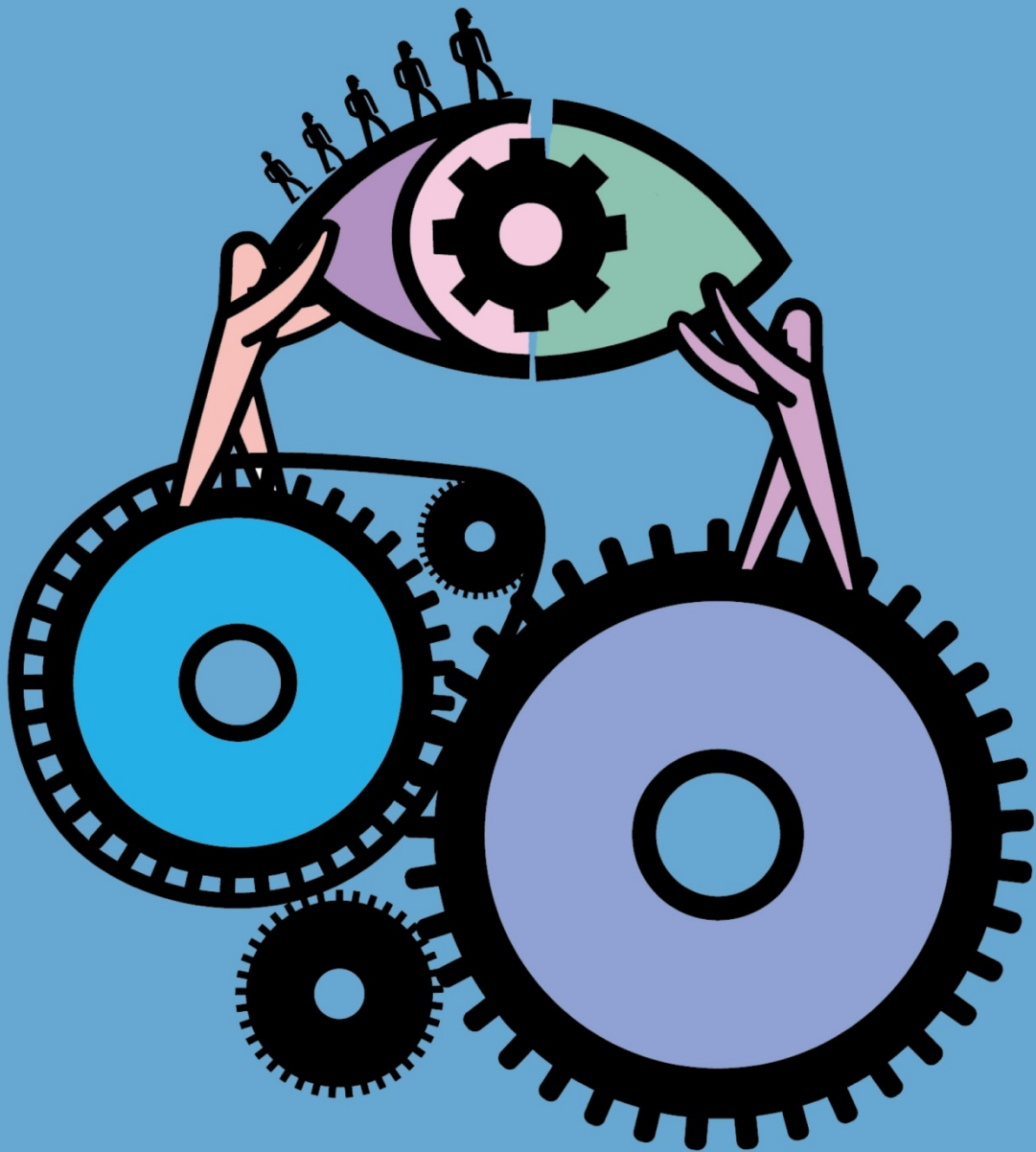


报告类型：个人经典报告

样本

分析调查时间：10/27/13

报告下载时间：11/26/14



报告使用单位

SGL Group

提供服务的咨询顾问

客服服务部

SGL Group

上海市黄浦区新闻路356号

悦达黄浦河滨大厦501室

上海 200003

+86-21-5386 3116

Info@sgldisc.com

个人经典报告

姓名: _____ 样本

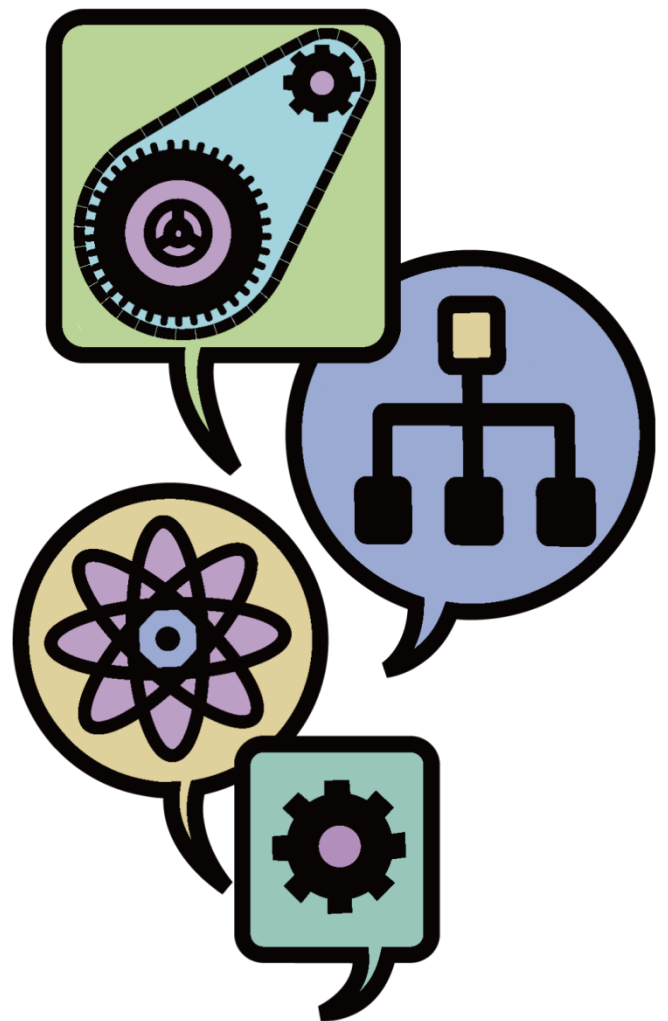
所在岗位: _____

在岗时间: _____

报告目录

CONTENTS

- 在轻松自然状态下的行为特质
- 他人观察到的行为特质
- 在工作情景中的行为调整
- 如何自我激励和与他人进行互动
- INDEX 索引



Insights DIScovery介绍

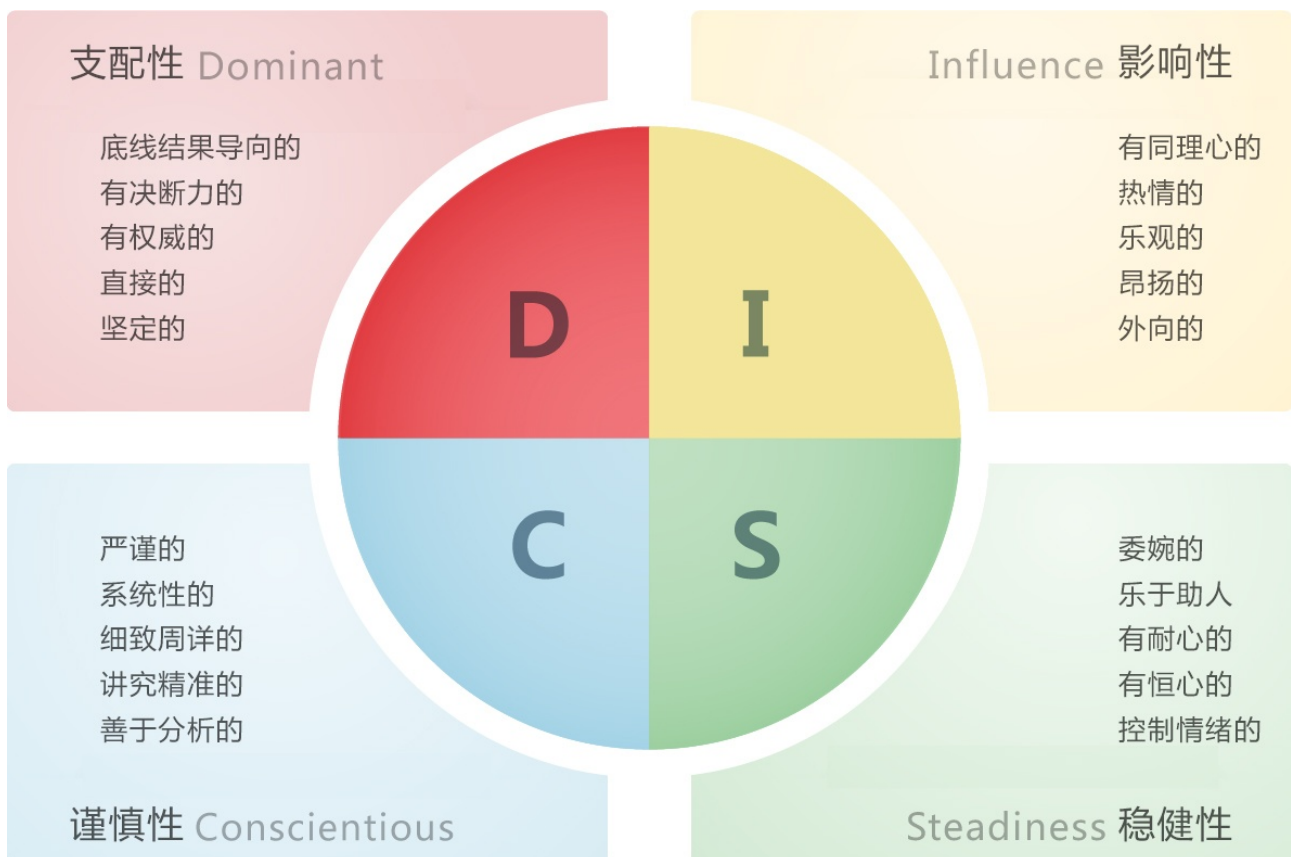
Insights DIScovery产品及个人报告介绍

Insights DISCOVERY系列行为测评产品(以下简称DISCOVERY)是根据马斯顿理论进行开发的软件产品, 20世纪20年代, 美国著名心理学家威廉·莫尔顿·马斯顿创建了DISC理论来解释普通人群的情绪反应和行为方式, SGL行为科学研究中心经过长期的研究根据工作人群的特点开发了DISCOVERY产品系列测评产品, 为企业提供人员管理全套解决方案。

这是DISCOVERY行为测评系列中关于您自己的个人报告, 从中您可以详细地了解到: 您最显而易见的行为特质优势、如何与团队成员进行有效的沟通与互动、深度挖掘和分析您在工作中所面临的压力来源, 充分利用您的优势在工作岗位上取得更大的成功, 等等。它运用了您个人填写的数据产生了一份关于您在工作环境下的行为特质分析报告, 主要分为三个部分: 轻松自然状态下的行为特质、他人观察到的行为特质、工作情景中的行为调整。

前言

- DISCOVERY的行为特质、风格定义及能力点都没有好坏之分, 每一个人都是四种行为特质的组合。
- 您的工作风格可能不一定完全受您目前工作的影响, 可能还会受您的年龄、生活经历、教育背景、社会地位所影响。
- 更深入的自我认知是帮助您更有效地与他人一起工作的第一步。
- 了解他人的DISC风格可以帮助您更好地理解与接受别人与您的不同。
- DISCOVERY测评工具可以帮助您与同事建立更有效的工作关系, 从而优化组织氛围。



第一章 在轻松自然状态下的行为特质

这部分内容帮助您更好的了解自己在最自然轻松、没有外部环境压力的情况下最容易展现出来的行为特质。

您的DISCoverry类型是：ID，您的行为特质：

您最高的行为特质是影响性，是以人际为导向的，具体您的个人行为特点可以描述为：

您是口才流畅的，喜欢与人交往互动，并因此而精神焕发。积极乐观，让人感到放松，具有影响力和说服力。倡导以团队的方式做决策。愿意培训、培育他人获得职业发展。喜欢美好的事物和优雅的环境。尊重他人的同时，也希望能获得别人的尊重与喜欢。您是行动导向，追求快节奏的。积极参与各类活动，性格活跃有生气的。在支配性行为特质方面，您可以根据需要随时作出调整。在团队中您既可以表现出来一定的自信，同时也可以表现出相对比较稳健，愿意配合和支持他人。在谨慎性行为特质方面，您自己可以进行灵活地调整，您既可以表现的相对小心谨慎，重视纪律，时常会进行一些记录，同时也可以思路比较开阔，有一些新的创意。

行为特质组合：

勤勤恳恳的：重视质量、对高质量的结果引以为豪。对组织很忠诚、工作勤恳、坚持完美。希望有时间来检查精确性。

说服力强的：在布置任务或者交办工作的时候，会采取销售的风格说服别人。会用友善的、富有同理心的、动听的方式获得团队成员或别人的帮助，以完成工作。

积极进取的：非常强的竞争精神，而且求胜心也很强。需要快速的结果，雄心勃勃。

反复斟酌的：在重大事件决策时，想要有十足的把握，否则就什么都不做。做决策时候可能非常犹豫，会从两方面透彻地评估要进行的行动和决策。一方面是要独立控制，一方面是要依赖已经被证明的方法，以保证准确无误。

高效沟通者：相互间用一种有影响力的方式，快速、有效地表达想法和传递信息。

任务执行风格：

您的主导风格是P 拓展型：以目标为导向，通过主动自发、自我驱动地完成工作任务。您的次选风格是W 坚韧型：持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的备选风格是F 支持型：在系统完善、流程、计划清晰的工作环境中积极支持配合其他团队成员完成任务。由于您的主导的任务执行风格比较突出，所以您会主动的倾向于的使用P 拓展型来完成任务。但是如果在任务执行中需要使用F 支持型来完成任务的时候，对您来说有可能会有感到部分的压力。

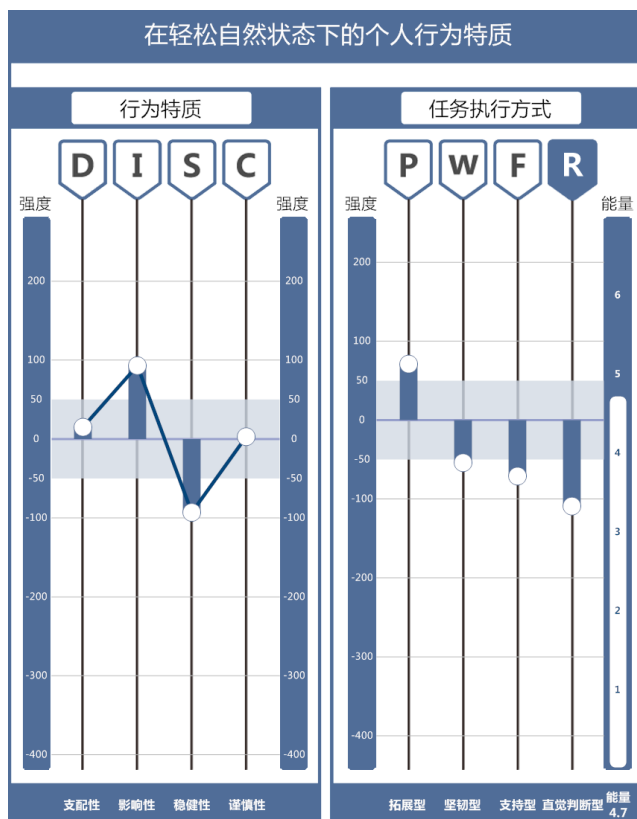
R 决策方式：直觉判断型

以信得过他人、报刊媒体的意见并结合自己的体验快速作出决策。

E 工作能量水平：

目前的工作能量水平在4.7格，高于81%的人群。

高生产力区：拥有该区域的能量，即便面临多种任务，您应该仍然可以有效、成功地完成任务。您可以寻找更多的个人兴趣点，有多余的能量处理更多的活动或任务。



在轻松自然状态下的行为特质

这部分内容帮助您更好地了解自己在最自然轻松、没有外部环境压力的情况下表现出来的其他行为特质。

您的风格表现和属性强度

D支配性：确认的、有自信的、好奇的

S稳健性：活跃的、有生气的、不安静的、缺乏耐心的、机动性、活动的、寻求改变、活泼的

I影响性：明白地说、有同理心的、好交际的、反应敏锐的、有趣的、引人兴趣的、说服力强的、口才流畅的

C谨慎性：架构、小心谨慎的、重记录的

可能需要学习改善的行为风格

会因为别人的相反意见、消极态度而感到沮丧；会被新的机会吸引，缺乏关注的重点；可能会言语太动听而让人产生不信任感；有时行动过于谨慎；如果担负的责任过多，可能会拖延或成为瓶颈；做事缺乏耐心，喜欢在不同的领域里进行比较浅显的学习；在条理不清时，可能会表现出怪异的行为或浪费时间。

倾向性的行为风格优势

你会采取销售的风格说服别人，对方可以很容易接受和理解；你会用友善的、富有同理心的方式获得别人的帮助；给予团队积极正面的影响；有效地授权，通过他人来实现良好的管理；重视质量、对高质量的结果引以为豪；对组织很忠诚、工作勤恳、坚持完美；注重行动，做事节奏快；为获得工作节奏或环境的变化，会创造或主动寻求令人兴奋的情形

面对挑战时通常反应：

表现出过于夸张的表情来表现自己的感情或置身在人群中掩盖真正感觉

管理岗位可能会表现出来的领导风格是：

说服力强：采用销售的风格；影响和理解他人；与人交往时控制技巧很强。权威的/果断的：喜欢直接命令、内驱力强；有自己独特的风格；设法通过实力来获得想要的职位；在做决策时喜欢进行概念性分析。在担任领导角色时：高效地建造团队；寻找机会；善于授权；以权威领导；担负责任，果断；创建远景；

第二章 他人观察到的行为特质

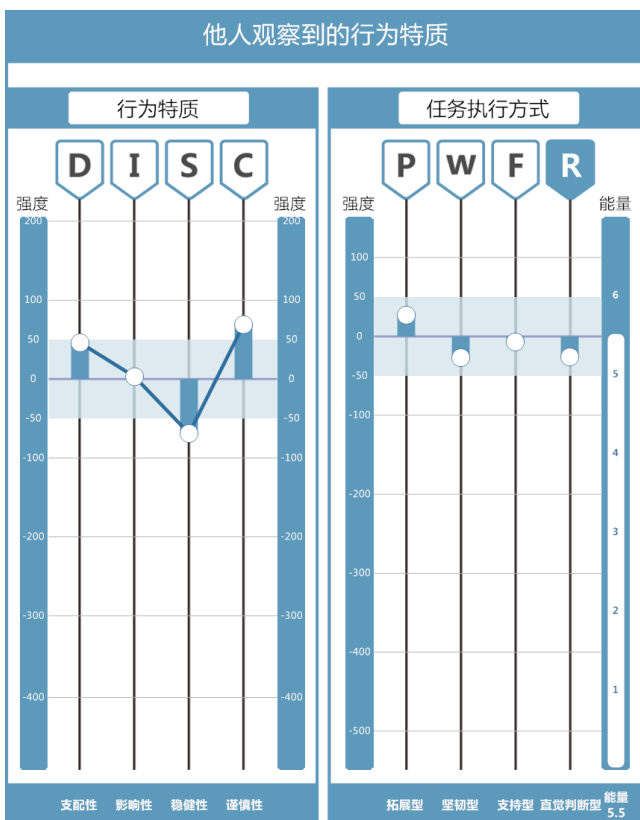
这部分内容帮助您了解自己在团队中表现出来的行为特质

您在团队中他人观察到的DISCoverly类型是：CD，行为特质：

您最高的行为特质是谨慎性，是以规则为导向的，具体您的个人行为特点可以描述为：

您会可靠忠诚地完成工作任务，准确、细致，注重过程。遵守规则和步骤，尤其是内部的规则和步骤。值得信赖，忠诚度非常高。对于已经交办的任务，会全身心的投入。注重细节，是一个完美主义者。您是行动导向，追求快节奏的。积极参与各类活动，性格活跃有生气的。您富有想象力的，对新鲜事物充满了好奇。对自己认定的事情会非常肯定与自信的。在工作中，会关注工作的完成状态及任务的达标情况。影响性行为特质非常灵活，您可以根据外部环境的不同需要灵活的调整自己的与他人的互动。友善，待人诚恳，比较有同理心。

他人观察到的行为特质



任务执行风格：

您的主导风格是P 拓展型：以目标为导向，通过主动自发、自我驱动地完成工作任务。您的次选风格是F 支持型：在系统完善、流程、计划清晰的工作环境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的备选风格是W 坚韧型：持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的任务执行风格比较灵活，可以根据不同的情况和要求，轻松的使用三个风格中的任何一个去完成任务。

R 决策方式：直觉判断型

通过自己的体验在内心做验证后作出决策。

E 工作能量水平：

您目前的工作能量水平在5.5格，高于93%的人群。

成就者区：拥有旺盛的能量，可以成功地去开展并完成多项任务。

需要注意的是，是否有足够的时间运用这些能量？这些能量能否善用到其他重要的地方？

沟通方式：

表达出真诚、关心和敬业精神；关注精确性与质量；呈现细节，指明方向。

说话有力、坦率；同样的话只说一次；充满竞争意识，喜欢辩论，听上去很果敢；觉得冲突无伤大雅。

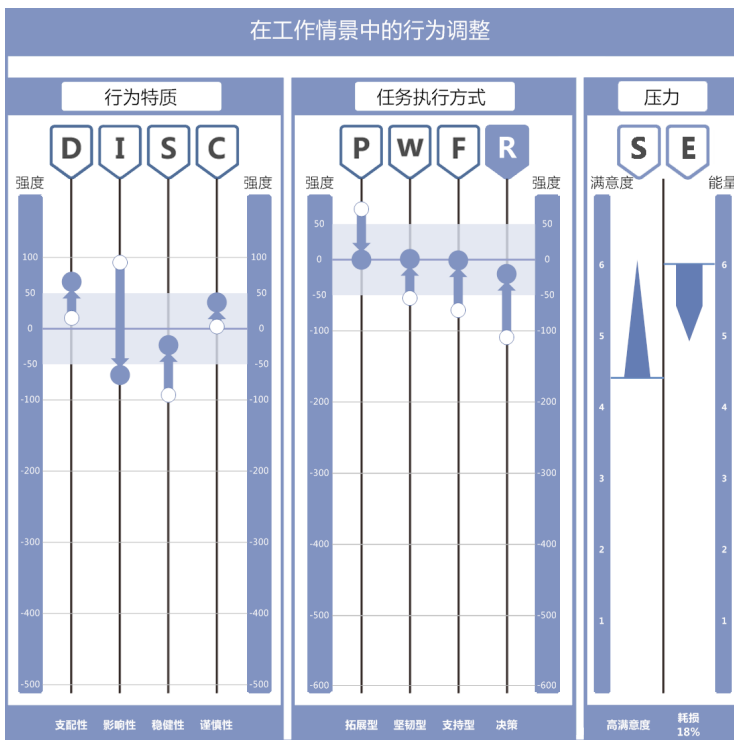
第三章 在工作情景中的行为调整

这部分内容帮助您了解自己在在工作情境中行为调整变化，以及由此产生的满意度和压力状况分析。

总体而言在最近三个月的工作中，您的行为特质相对不像“轻松自然状态下”那样显示的有活力，您把自己的行为特质调整的更加具有弹性，相对不那么鲜明。

- D 支配性指标上调** 主动担负职责，变得更自信、更强势：这也许是因为被赋予了领导的角色，也许是自己感觉到需要掌控。为了达到设想的目标，或许会变得更果断、更有分析能力，并有更强的解决问题的能力。
- I 影响性指标下调** 变得更安静、减少沟通与互动。这可能是由于您的角色变换，使您在与人沟通时要以更客观、更直接的方式进行；也许是因为对人失望、有挫折感或者不被别人欣赏。
- S 稳健性指标上调** 可能是您发觉到事情不会如预期般的迅速进展，因此要放慢步调来等待其它人，而不会以本我个性般的去紧迫盯人。也许是觉得要更轻松与随和些。
- C 谨慎性指标上调** 强调精准性与正确性。可能是正在建立新的系统与程序（或是按照已有的系统与程序）来完成工作，变得更有条理。或许是感觉到必须更注重质量，或是必须处理和关注更多的细节。

指标调整和压力分析



在最近三个月的工作中，任务执行风格没有显著的变化，还是按照自己所主导的风格在完成任务。

- P 拓展型指标下调** 在实际任务执行中有意降低使用主导的拓展型任务执行风格。
- W 坚韧型指标上调** 在实际任务执行中主要使用次选的坚韧型任务执行风格，积极强调按照遵照事先的计划和方案，坚定不移的完成既定的项目或任务。
- F 支持型指标上调** 在实际任务执行中有意增加使用备选的支持型任务执行风格，愿意配合他人和团队，支持团队完成项目或任务。
- R 决策方式指标上调** 在做决定时，觉得必须变得更加的客观与谨慎。或许是感受到压力要求去收集更具体的信息，以确认最终决定的正确性。

S 满意度：高
 您对自己的现状非常满意，也觉得非常充实。有种完成目标后的满足感。
 需要注意的是，通过审视自我的期望和他人对自己的期望来为自己设定一个现实的目标，“过高期望”会使您的真实满意度降低，因为它超出了您认为合理和可以接受的程度。

E 能量：能量耗损1.1倍，消耗比率18%
 您的能量损耗非常的轻微，您可以轻松自然的应对现在的任务要求。

第四章 如何自我激励和与他人进行互动



需求调查表： 权力 身份 合作 安全
 挑战 友谊 稳定 赞扬
 金钱 机会 和谐 结构
 * 请勾选四项需求，并做优先排序。

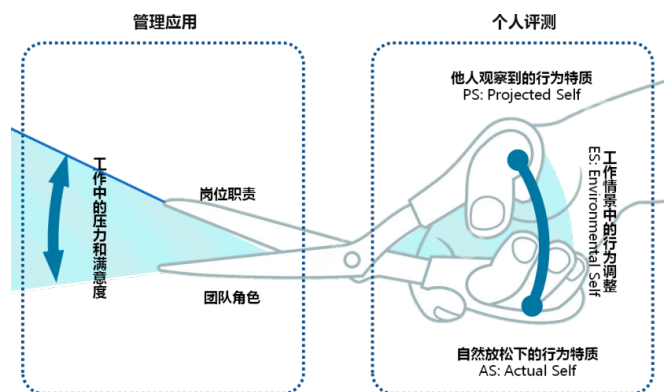
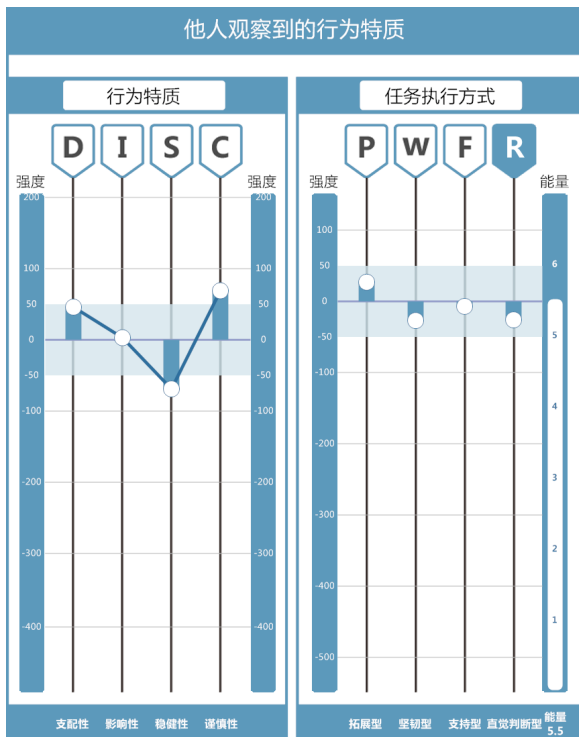
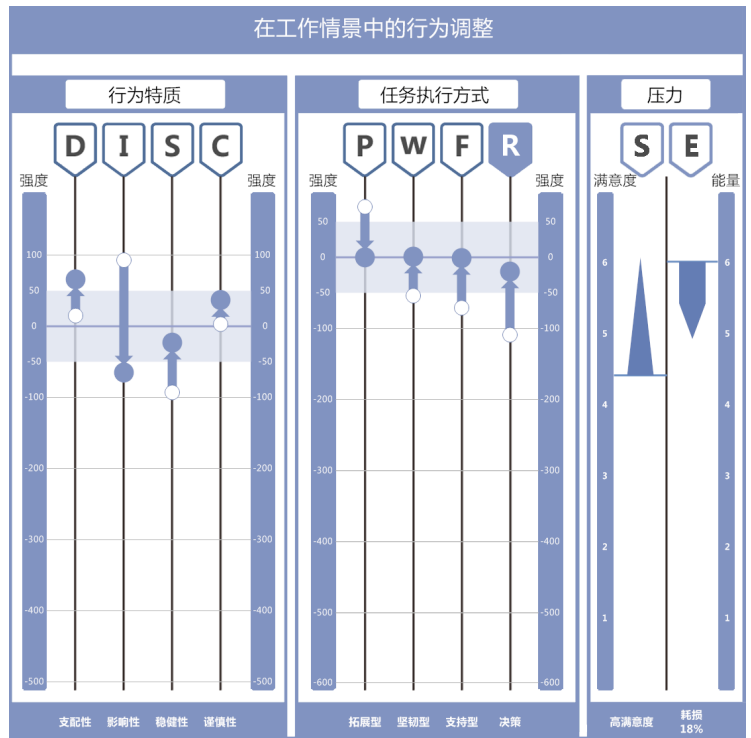
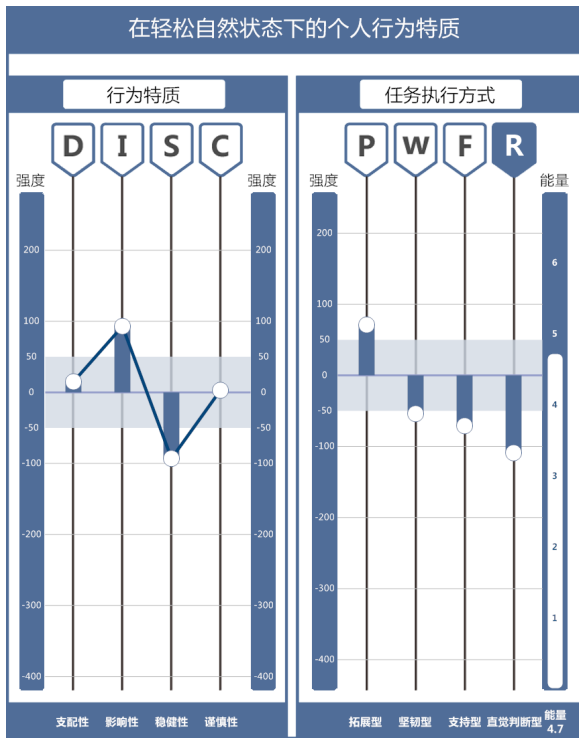
如何有效激励：地位与名誉，金钱回报，称赞及公开认同，朋友，工作外的团体活动，视觉高雅的工作环境，挑战，权利，权威，标准的操作流程、系统，节奏快、变化多

如何避免负面激励：不被欣赏，太多来自外部的控制，不公正的批评，常规性的工作

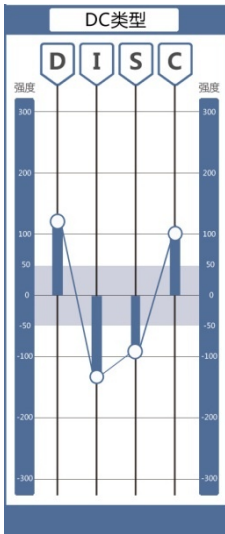
他人该如何与您进行互动



附录：个人行为特质分析数据表



附录：经典报告图形总结1



倾向性：高要求、目标、客观

目标：独立、自我实现

如何判断他人：才能、判断能力

如何影响他人：高标准、决断力

过度使用情况：简单粗暴、刻薄、态度傲慢

承受压力时：过于挑剔

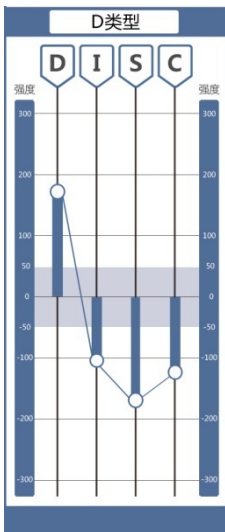
负面激励：结果无法达到他们的标准

有效改进的方法：温情、婉转地沟通

DC类型的人喜欢接受挑战，所以他们会去探寻各种可能性，并从中找到最可行的方案。他们对于其他人的想法会有很多问题与质疑。

同时，这类人有明显的结果导向，所以他们经常会表现得直接。在他们追求底线结果时，往往会忽视同伴的感受。

最后，这类人也会追求准确性。因为他们想完全控制自己工作结果的准确，所以他们更喜欢独立工作，并且尽量保持客观，不带有个人感情色彩。



倾向性：目标、行动、高要求

目标：底线结果、胜利

如何判断他人：达成结果的能力

如何影响他人：独断力、毅力、竞争力

过度使用情况：过于追求胜利，可能会和对手造成零和博弈的局面

承受压力时：变得高要求，并且没有耐心

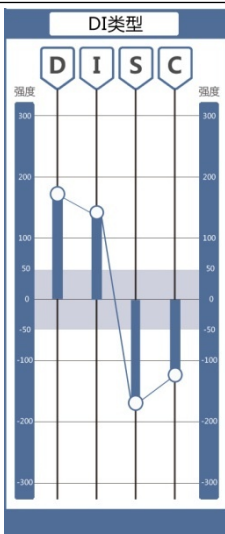
负面激励：暴露弱点、被超越

有效改进的方法：耐心、与他人有共鸣

D类型的人非常追求结果。会不断地追寻新的挑战与机会，来帮助自己找到明确的奋斗目标并达成结果。

同时，这类人行动非常快速，经常希望能强有力地、迅速地达成目标。所以，他们也比较喜欢其他同伴能够快速切入正题。

最后，这类人也喜欢挑战。他们希望能控制产出，所以他们倾向于带有批判性思维地独立工作。



倾向性：行动、目标、鼓励

目标：快速行动、新机遇

如何判断他人：自信心、影响力

如何影响他人：个人魅力、果敢

过度使用情况：缺乏耐心、自大

承受压力时：变得激进，试图掌控他人

负面激励：失去权力

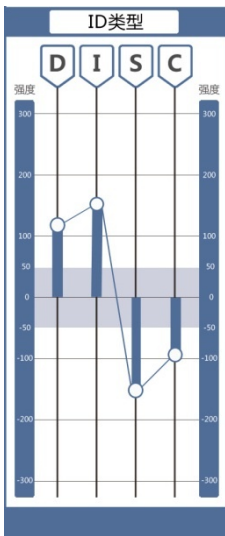
有效改进的方法：耐心、谦逊、尝试采纳他人的想法

DI类型的人行动快速，好冒险且果断大胆。因为耐不住性子，所以他们经常在追求一些特别的任务或者领导的地位。

同时，这类人比较追求结果，所以他们会努力使自己的目标尽快完成。又因为他们富有竞争精神，所以常常会使用自己的个人魅力来获得同伴的帮助，从而获得成功。

最后，这类人也非常热情而有活力，所以他们往往都比较有个人魅力也很有趣。他们善于利用自己的热情来鼓舞他人，并创造一个有生气的工作氛围。

附录：经典报告图形总结2



倾向性：行动、鼓励、目标

目标：令人兴奋的突破

如何判断他人：创造力、感召力

如何影响他人：果敢、激情

过度使用情况：冲动、言辞激烈

承受压力时：变得容易冲动、抨击他人

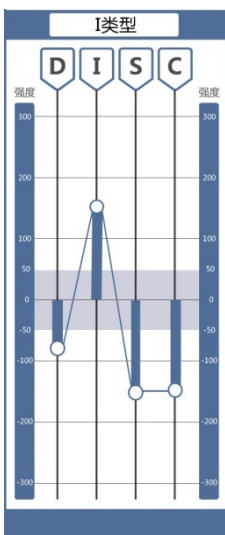
负面激励：无生气的工作氛围、缺乏关注与肯定

有效改进的方法：关注细节、耐心、倾听他人

ID类型的人倾向于快速行动，他们会专注于快速向自己的目标前进。他们非常喜欢快速地做出决定，并保持非常高效的工作节奏。

同时，这类人也非常有热情，他们能将大家团结在一起共同完成目标。他们常常保持着很高昂的斗志，并且给自己的工作带来一些乐观积极的影响。

最后，这类人也比较追求结果。他们会表现得很有竞争意识，同时也会以目标为导向。为了达成新的成就，他们往往会使用一些人际关系手段。



倾向性：鼓励、行动、合作

目标：名望、肯定、令人振奋

如何判断他人：社交技能、热情、率真

如何影响他人：个人魅力、活力、乐观

过度使用情况：盲目乐观、个人崇拜

承受压力时：杂乱无章、过度表达

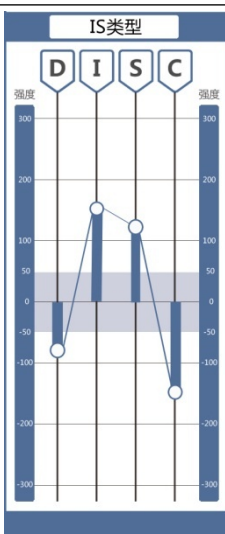
负面激励：拒绝、冷落

有效改进的方法：更客观、清晰的任务安排

I类型的人会表现得非常热情，并且一直保持着高昂的斗志。对于新的机会，他们会表现得很兴奋。他们非常喜欢和别人讨论他们自己的新点子或者新想法。

同时，这类人的行动也比较快速，所以他们会非常关注如何用简洁的流程来帮助找到令人兴奋的解决方案。因为他们的工作节奏很快，所以他们常常在没有深思熟虑前就开始了行动。

最后，这类人也 very 看重协作。他们很喜欢结交新的同伴，同时也很擅长让大家共同参与进行团队工作，从而构建很好的团队精神。



倾向性：合作、鼓励、支持

目标：友情

如何判断他人：识别他人优势的能力、温情

如何影响他人：亲和力、与他人共鸣

过度使用情况：过于耐心、不直接

承受压力时：避免冲突、对人不对事

负面激励：不受喜爱、强迫他人

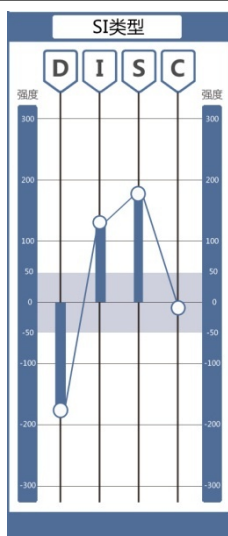
有效改进的方法：识别他人的短板、直面问题和挑战

IS类型的人群非常注重协作，所以他们会尽力与他人进行团队合作。因为对于团队精神非常重视，他们会花很多精力来确保所有人都能共同参与到团队工作中来。

同时，这类人也非常得热情。对人对事比较乐观，很善于鼓舞团队。他们积极热忱的工作态度也往往能感染并带动团队其他工作伙伴。

最后，这类人也 very 重视支持，所以他们尝试改变自己以迎合团队的需要。

附录：经典报告图形总结3



倾向性：合作、支持、鼓励

目标：被认可、亲密的关系

如何判断他人：被认可度、随和

如何影响他人：热情、耐心

过度使用情况：仁慈、私交紧密

承受压力时：避免冲突、使所有同伴都高兴

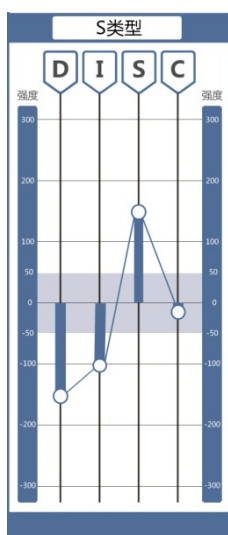
负面激励：强迫他人、面对强权

有效改进的方法：学会拒绝他人、解决问题

SI类型的人非常注重协作，并且他们非常喜欢让大家参与一起来做决策。相对于完成个人任务，他们更关注整个团队的氛围与精神。

同时，这类人也非常愿意支持他人，所以他们会非常关注团队中其他同伴的需求。因为他们有着随和的个性，故往往会优先考虑他人的观点和需求。

最后，这类人也非常热情，所以他们通常能使同伴感到很愉快。在任何情况下都会尝试表现得很积极乐观，并且他们会鼓励同伴的新想法。



倾向性：支持、稳健、合作

目标：和谐、稳定

如何判断他人：可靠性、真挚

如何影响他人：包容心、稳定的表现

过度使用情况：谦逊、消极抵抗、妥协退让

承受压力时：屈服、不表露真实想法

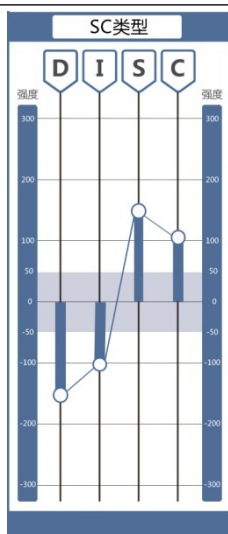
负面激励：让人失望、快速的变化

有效改进的方法：更多展示自信、表露真实的感受与想法

S类型的人非常愿意支持他人。他们会扮演一个很好的听众，并且表现得非常有耐心和包容心。

同时，这类人有着稳定的步调，所以他们会更倾向一个可预测、有秩序的环境。只要有可能，他们喜欢保持稳定的工作节奏，并且回避一切快速的变化。

最后，这类人群也很看重协作。他们渴望一个有信任感的、比较温情的氛围，所以他们会尽力让其他同伴都有参与感并感到被认可。



倾向性：稳健、支持、客观

目标：安定的环境、明确的任务、稳步前进

如何判断他人：可靠度、脚踏实地、性情平和

如何影响他人：处世之道、自制力、坚韧性

过度使用情况：跟随他人的领导、谦虚谨慎

承受压力时：变得固执、服从

负面激励：时间上的压力、杂乱的环境、不确定性

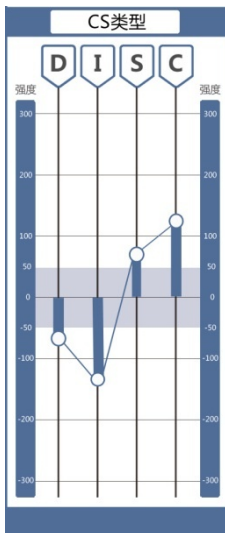
有效改进的方法：多表达观点、尝试改变

SC类型的人有着非常稳定的工作节奏与工作产出。因为他们喜欢一个安定的环境，所以他们不喜欢有太多意料之外的事情发生。

同时，这类人喜欢支持他人。他们有着很强的包容心，甚至在需要的时候，他们愿意为此隐藏自己内心真实的想法和感受。他们通常表现得很有耐心、很平和，所以在推进工作的时候，不太愿意表现得过于情绪化。

最后，这类人也很讲究准确性。为了保证工作每个环节的高质量，他们更喜欢使用系统性的方法，并且进行必要的数据分析。

附录：经典报告图形总结4



倾向性：稳健、客观、支持

目标：稳定性、勤恳、追求高质量

如何判断他人：精确的标准、有条理性思维

如何影响他人：实践性、关注细节

过度使用情况：思维过于死板陈旧、有危机感

承受压力时：放弃、表现得犹豫

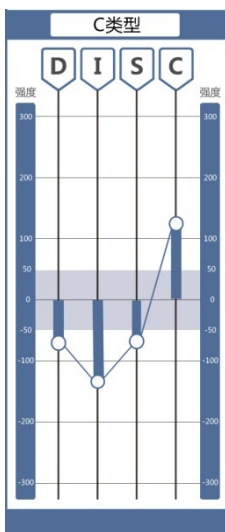
负面激励：充满情绪化的环境、含糊不清的指令

有效改进的方法：尝试灵活的变化、更果断、提高紧迫性

CS类型的人有着非常稳定的工作节奏，所以他们往往表现得
很精确、很有条理。对于任何事情，他们都喜欢有稳妥的准
备，所以会尽量避免冒风险或者一些突发的变化。

同时，这类人追求准确性，所以他们常常三思而后行。通常
会依靠数据来做出决策或者下一步行动。

最后，这类人也愿意支持他人，在需要的时候，他们会使用
他们的专业能力给予同伴帮助。对人做事，他们都会表现得
平和有耐心。



倾向性：客观、稳健、高要求

目标：准确性、客观的流程

如何判断他人：专业度、有系统性的思维能力

如何影响他人：逻辑思维能力、制定标准

过度使用情况：过度分析、过于克制

承受压力时：非常严谨、用逻辑来说服对方

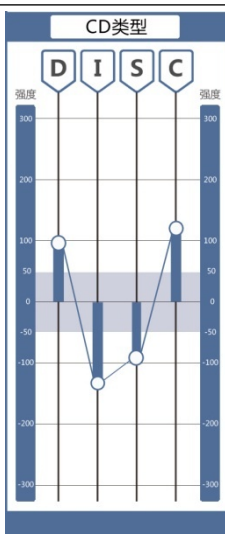
负面激励：工作出错、情绪过于外露

有效改进的方法：更多了解他人的感受、更多关注数据之外的事物

C类型的人很看重准确性。为了保证能够获得出色圆满的结果，
他们通常会对未来可能出现的任何情况进行理性地分析。

同时，这类人也有着稳定的工作节奏。因为他们崇尚持之以
恒，坚持到底的态度，所以不愿做出快速的、有风险的决定。

最后，这类人也很喜欢挑战。为了能够更有效率、更高质量
地完成工作，他们会花精力去斟酌大家的想法，并且尝试找
出其中遗漏的地方。



倾向性：高要求、客观、目标

目标：高效的结果、理性的决定

如何判断他人：才能、逻辑思维能力

如何影响他人：严格的标准、有决断力的行为

过度使用情况：批判性的态度、直率

承受压力时：忽视他人的感受、独自行动

负面激励：失败、失去控制

有效改进的方法：尝试合作、更多关注他人的需求

CD类型的人很喜欢进行挑战，往往表现得很有批判性，并且
态度坚决。通常来说，他们只有在询问了好多次并进行确认
之后，才会接受别人的观点。他们也会主动去发现一些可能
影响结果的问题。

同时，这类人也很讲究准确性，会用逻辑性的方法来解决问
题。他们在做决定时表现得非常理性，不带感情色彩。

最后，这类人表现得非常结果导向，会坚决地保证有效的工
作产出。通常情况下，他们愿意去主导项目，并且保证这些
项目能够运作在正确的轨道上。

索引

参考文献：威廉·马斯顿 《常人的情绪》1928年

在轻松自然状态下的个人行为特质(Actual Self, AS)

在没有受到外部环境压力影响下表现出来的行为特质

在团队中的角色 (Projected Self, PS)

特定情景行为特质调整后在他人心目中所展现的行为特质

在工作情景中的行为调整 (Environmental Self, ES)

在工作情景中行为特质的调整和压力状况

支配性 (Dominant, D)

通过控制事物来完成任务和实现目标的行为特质

影响性(Influence, I)

通过与人的社交对外部环境造成影响的行为特质

稳健性(Steadiness, S)

通过稳定的步调完成现有环境下任务的行为特质

谨慎性(Conscientious, C)

通过系统流程、规章制度来完成任务的行为特质

决策方式 (Reasoning Style, R)

如何分析和做决定的方式

客观分析型 (Objective Analytical, OA)

通过更多补充的信息、数据或事实作为评判依据使得自己的决策更为客观理性的决策方式

均衡型 (Balanced, BAL)

在客观分析及直觉判断两种方式之间决策方式

做决策的方式比较灵活，可根据实际情景需要，能够轻易运用客观数据或者自己的体验、过去经验作出决策

直觉判断型 (Subjective Intuitive, SI)

通过自己的体验或信得过他人、报刊媒体的意见能够快速做出决策的方式

任务执行风格 (Enterprise, EN)

执行任务时或完成工作安排的不同的行为方式

拓展型 (Power, P)

通过目标为导向、自我驱动地完成工作的任务执行方式

支持型 (Focus, F)

在系统完善、流程清晰的工作环境中乐于支持配合团队成员的任务执行方式

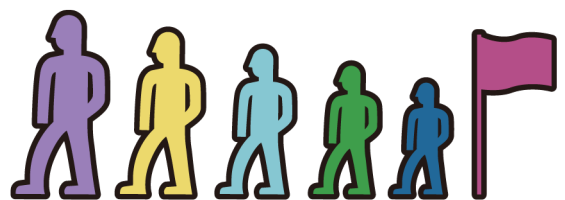
坚韧型 (Willpower, W)

持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标的任务执行方式

工作能量水平 (Energy, E)

一个人拥有的能量的大小；

它代表了一个人完成工作任务所具备的脑力、情感以及体力上的能量高低



insights

DISCOVERY



DISCOVERY/ Classic



Sustainable Growth
By Leadership

New York · London · Singapore · Hong Kong · Beijing · Shanghai