

关于持续支持的声明

2016 年 7 月 26 日

各利益相关方，

我很高兴的确认德稻集团将继续支持联合国全球契约关于人权、劳工、环境和反腐败方面的十项原则。

在此次的年度报告中，我们描述了如何持续的将全球契约及其十项原则与公司战略、文化及日常运营管理

相结合。我们同时也承诺，通过主要的沟通渠道与各利益相关方分享这些信息。

诚挚的，

董事长

李卓智

德
稻
集
团

联合国全球契约

UNGC

德稻集团(DETAO)

2016.07.26

企业自评

德稻集团是一家知识型、创新型、国际化的本土企业。通过对智慧不断进行科学化、系统化的采集、传承和应用，使各种科学方法得以在中国落地。利用宽阔的国际视野、广大的创新灵感来帮助我们，成就德稻解决方案。我们通过汇聚部分世界行业大师，以师徒传承方式开展高端非学历教育；我们重视对隐性知识的采集，培养独具特色的行业精英，助力企业发展。这样，德稻的大师、学生、科技、资本来自世界各地，缘起中国，融入全球，我们采用了半社会化、半商业化的开放运营模式，为企业和机构提供服务，为社会和谐发展尽一份力。

自 2014 年加入联合国“全球契约”组织以来，我们自觉和不自觉的遵循和践行着全球契约关于人权、劳动者权益、环保和反腐败四个方面的十项原则。德稻的三大主营业务：教育、环境和全球创新网络，实际上是从公司战略的层面对全球契约的践行和创新。通过国际大师领衔的专业教育充分展现与宣导人权和劳动者权益的创新形式；通过两大智库在探索环境金融与商业可持续发展的环保解决方案；并通过全球创新网络利用互联网、自组织和弱关系原则，试图打破已经存在的容易滋生腐败的行业体系，建立经济主体的新常态。

另外，我们也发现在公司的日常管理，包括人事、财务、法务、后勤、行政等各个部门，都可以通过对全球契约十大原则的践行和探索，从而理顺公司管理体系，帮助公司规避来自人力、环境、社会关系等资源的风险，并形成新的发展机遇。

因此，我们愿意长期的保持在联合国契约组织中的积极性，并通过不断深入的领悟十大原则的意义，而更好的践行与探索。

目录

企业自评	0
关于持续支持的声明	1
目录	1
人权原则	2
1. 评估、政策和目标.....	2
2. 操作层面	2
3. 对成果的评估	3
劳动者原则	3
1. 评估、政策与目标.....	3
2. 操作层面	4
3. 成果评估	5
环境原则	5
1. 评估、政策和目标.....	5
2. 实施层面	7
3. 对成果的评估	8
反腐原则	8
1. 评估、政策和目标.....	8
2. 实施层面	9
3. 成果评估	9

人权原则

原则 1：企业界应支持并尊重国际公认的人权；

原则 2：保证不与践踏人权者同流；

1. 评估、政策和目标

1.1 公司政策

- 德稻集团在《员工手册》、《员工行为规范》、《集团品牌宣传推广手册》均有提及公司的用人原则：“关爱员工，共同成长”，并提倡与德稻建立合作伙伴关系的企业、单位共同响应这一原则；
- 德稻集团在日常工作流程中，坚持以员工人身安全为第一要素的标原则，为员工提供安全的工作环境；
- 德稻集团年度员工满意度达到81.4%，比上一年度提升2%；
- 提倡同工同酬；
- 为员工提供良好的心理咨询平台，关爱员工的心理健康。

1.2 未来建议：

- 在国际化 and 多元化的工作氛围中，加强东西方文化的教育与沟通；
- 规划下一年度集团在人权领域的具体目标。

2. 操作层面

2.1 日常管理

- 德稻集团每双周进行公司会议，召集相关部门负责人讨论员工在日常工作中提出的困难，并提出解决方案；
- 每季度安排负责人和员工单独谈话，了解员工在工作和生活的需求，与员工坦诚相待；
- 设立员工活动室、员工图书馆，并定期组织亲子活动和体育活动；
- 人力资源部设立员工关系专员，负责与员工保持沟通；
- 设立公司公共邮箱，收集员工日常提出的建议和意见，积极并及时维护员工利益；
- 公司现有18.7%的员工为外籍员工，体现公司国际化平等用工的原则。

2.2 未来建议

- 进行员工培训，提高员工东西方交融的人权意识；
- 进一步完善体现尊重人权的人力资源正常流程。

3.对成果的评估

3.1 成果小结

- 德稻集团成立至今，未出现与人权有关的法律诉讼、罚款等相关事件；
- 在人权意识的提高方面，员工有了良好的成长，并积极参与到员工培训中；
- 对于涉及人权纠纷的事件，德稻给予员工充分的信任，得到员工的积极配合；
- 在员工满意度方面，满意度数值逐年提升，今年为 81.4%。

3.2 未来建议

- 增加高层管理人员按季度对人员风险的评估进行成果审阅；
- 评估在人权问题上可能有潜在风险的相关部门；

劳动者原则

原则 3：企业界应支持结社自由及切实承认集体谈判权；

原则 4：消除一切形式的强迫和强制劳动；

原则 5：切实废除童工；

原则 6：消除就业和职业方面的歧视；

1. 评估、政策与目标

1.1 公司政策

- 德稻集团致力于创造一个公开、公平、公正、平等、自由的就业环境；

- 在《员工手册》、《员工行为规范》、公司宣传资料等方方面面的材料中，均体现了公司在招聘、录用、任用时遵循“公开、公平、公正、平等、自由”的原则；
- 在与员工签订的用工合同中，均体现了双方权益平等，禁止任何形式的契约或奴役、体罚、不公平待遇等行为；
- 在与员工约定的用工时间方面，遵循每周 5 天工作制，每天不超过 8 小时用工工时。薪资方面按照上海市政府规定，不低于 2190 元/人/月，提供餐费补贴；
- 公司鼓励长期稳定职工，鼓励在不同岗位的轮岗。

1.2 未来建议

- 定期评估在经营中的劳工风险；
- 相关部门评估未来一年中在劳工权利领域的具体目标。

2. 操作层面

2.1 日常管理

- 员工入职前均收到详细的录用通知，了解公司情况后入职；
- 德稻集团支持自由言论，提供公开的信息互通平台；
- 员工清楚的了解自己的员工权力、工作职责、以及电子文档的薪资信息；
- 定期进行新员工入职培训，引导新入职员工尽快熟悉工作环境和岗位职责，通过“以老带新”的方式，由老员工指导新员工，缓解新员工入职后的焦虑；
- 为员工提供意外保险，为外籍员工提供医疗保险；
- 为残疾员工提供良好的工作机会和晋升平台；
- 中秋节、端午节、春节为员工提供礼品福利；每年春节组织年会活动；
- 定期组织员工活动，增强员工互动和身体素质；
- 为员工提供午餐、通讯、交通方面的补助；
- 提供环境舒适的图书馆；
- 每年提供员工体检，关爱员工健康状况。

2.2 未来建议

- 建立意见箱、上访机制和心理疏导室；
- 进一步组织员工运动会、员工集体活动，以加强员工沟通。

3. 成果评估

3.1 成果小结

- 年度内德稻集团出现的劳工纠纷均通过友好协商的方式达成一致；
- 年度内未出现因为劳工问题而产生的罚款等相关事件；
- 德稻集团内部人员来自25个不同省份，外籍员工占公司总人数18.7%，少数民族员工人数占公司总人数3.3%，女员工占公司总人数54.7%，残疾员工人数占公司总人数0.7%，60年代员工人数占公司总人数4%，70年代员工人数占公司总人数14.7%，80年代员工人数占公司总人数60.6%，90年代员工人数占公司总人数20.7%。外籍员工占比大、以及员工的多样性高是德稻重要的特点；
- 德稻集团被松江区政府评定为2016年度重点扶持企业。

3.2 未来建议

- 进一步完善劳工自我管理方式，并建立劳工成长故事的收集方式；
- 高层管理人员对执行结果进行阶段性的审查。

环境原则

原则 7：企业界应采用预防性方法应对环境挑战；

原则 8：采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法；

原则 9：鼓励开发和推广环境友好型技术；

1. 评估、政策和目标

1.1 产业带动

德稻集团旨在通过两大智库的产业带动，汇聚全球思想领袖、实践精英，推进中国创新驱动、生态发展。

- 德稻可持续发展战略俱乐部（DeTao Sustainable Strategies Club，简称：DSSC）由德稻集团和德稻可持续发展战略大师、哈佛商学院教授、价值总览报告（Integrated Report）创始人 Robert Eccles（艾博思）教授共同发起，是一个专注可持续发展的国际性民间智库，同时也是一个通过管理和战略领域的国际专家帮助中国企业开发可持续战略的知识转化和交流平台。目前，DSSC 汇聚了近 20 位国际顶尖

可持续发展和企业管理领域的专家，联合了中国可持续发展工商理事会（CBCSD）、普华永道（PwC）、Enviance 等机构和企业以及路透社、《麻省理工学院斯隆管理评论》等专业国际媒体资源，致力于转化可持续发展知识资本，助推中国企业的管理创新，助力中国可持续发展。

- 德稻环境金融研究院（Institute of Green Investment，以下简称 IGI）由数十位世界顶级学者于 2014 年 2 月在上海联合发起的民间智库组织。旨在联合国内外可持续发展、生态经济、金融领域的国内外顶尖专家学者，跨界协同创新，建立金融资本向自然资本。探索（Natural Capital，简称“NC”）的投资模式，实现 GDP、NC 双增长。实现跨界协同创新，探索新常态下的新经济发展方向。2014 年 7 月，德稻 IGI 启动了“三亚自然资源资产负债表编制项目”研究。2015 年 2 月 8 日、9 日，德稻集团德稻 IGI 在上海发起了“未来新经济 - 生态经济的可持续发展模式”闭门峰会，充分论证了三亚自然资源资产负债表的成果。会上 35 位中外思想领袖和实践先锋联合发起了《自然资本未来新经济上海宣言》。《宣言》的目标是：从人类福祉出发，在可持续发展框架下，设计包含自然资本的未来新经济体，使金融资本与自然资本主体双向协同并交融，达到多赢的结果，产生价值体系互换，使金融资本有可持续的投资回报，自然资本增长有乘数效应。建设新经济体，才能实现人类的幸福。
- 国际著名生态建筑师、景观师与设计师的工作室，如渡堂海生态建筑工作室、李若云生态修复工作室，通过专业案例实践，在我国留下生态建筑与修复作品，并且将此融入教学科研之中，担负起一定的教育下一代的责任。

1.2 日常管理

- 公司在大楼装修设计和施工过程中积极遵循环保原则，包括：低甲醛、减少资源浪费、轻装修、节能低碳、绿化墙面及屋顶等；
- 公司在日常运作中，尽量做到无纸化办公、印刷品使用环保再生纸；
- 公司在日常维护中，节能低碳，如根据温度开放中央空调，下班关闭中央空调，关窗、关灯等措施。

1.3 未来目标与建议

- 做深做实两大智库的咨询服务，扩大公众影响力，加强对自然资本和可持续发展的宣导；
- 实行更多的生态建筑与设计案例，教育更多的大学生；
- 深化绿色办公理念，组织废弃物回收与利用；
- 形成公司在环保方面成文的政策，包括防止和管理环境风险
- 形成对合作伙伴和供应商与环保有关的政策需要

2. 实施层面

2.1 产业带动

- 2014 年 7 月，德稻 IGI 启动了“三亚自然资源资产负债表编制项目”研究。
- 2015 年 2 月 8 日、9 日，德稻集团德稻 IGI 在上海发起了“未来新经济 - 生态经济的可持续发展模式”闭门峰会，充分论证了三亚自然资源资产负债表的成果。会上 35 位中外思想领袖和实践先锋联合发起了《自然资本未来新经济上海宣言》。
- 《价值总览报告运动》中文译本在 2015 年 11 月出版上市。

2.2 日常管理

- 采用少装修、轻装修、少造型等方式，减少建筑材料的使用；同时降低甲醛释放量；
- 采用 LED 节能灯，核算初始投入与长期省电的成本，采取环保选择；
- 装修尽量采用 0 甲醛或低甲醛的天然材料，如地毯采用纯亚麻、墙面用硅藻泥，地板不贴瓷砖，而是用水泥自流坪，会议桌采用实木上清漆材料等等；
- 引进环保技术，建造绿墙、屋顶绿化等，营造室内植物环境，达到美化环境、净化空气的效果；
- 中央空调在下班时间关闭总机，减少燃气和电的使用。下班后由值班人员巡视大楼，关灯、关窗及空调；
- 公司班车，鼓励绿色出行。

2.3 应对环境事件

- 13 楼出现甲醛超标事件，公司积极处理，重新装修，建议通风，改善工作环境；
- 地下一楼工作室废气问题，公司购买中央除尘设备、空气吸烟仪等，积极处理环境事件；
- 极端天气：由于设备间不封闭，与室外环境温度相同，去年因天气过冷，造成消防水管的破裂的事件，公司第一时间展开维修，停水、人工排水、物品转移、更换水管、换阀门、恢复供电等一系列措施，将经济损失控制到最小。

2.4 未来建议

- 提高环保意识加强对员工进行环保、绿色办公等方面的培训
- 有目标体系和程序的环境管理系统，包括流程评估、降低负面影响和传递良好的实践等

- 考虑是否在公司增加雨水收集设施，用于绿化灌溉和草坪养护等；

3.对成果的评估

3.1 现在的行动

- 公司现有一台甲醛检测仪，检测室内甲醛含量；
- 公司尚未发生与环保有关的法律案例、裁决、罚款和其他相关的事件
- 公司尚未考虑对环保成果的评估，尚有待提高。

3.2 未来的建议

- 公司对内将建立环境绩效监控与评估的方法体系以及高层管理人员对执行成果的阶段性审查；
- 对外将积极拓展环境金融、可持续发展与生态设计与修复的案例实践。并对其环境绩效做深入评估。

反腐原则

原则 10：企业界应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

1.评估、政策和目标

1.1 公司政策

- 公司在《员工手册》中倡导守法、廉洁、诚实、敬业的职业道德，要求员工在日常生活及职务行为中加强自律；
- 公司明文规定，为了保证采购工作公平、公正、公开，严厉打击和制止商业贿赂行为，维护本公司和供应商的权益。并根据《中华人民共和国刑法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》和《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法规中的相关条款，分别列出对供应商行贿的处理办法，以及对采购及相关人员受贿、收受回扣的处理办法；并且说明假如有关人员要求公司供应商为其个人和家庭、朋友等采购相关物品或服务，将被视为其个人接受回扣和行贿，按以上规定处理。
- 公司员工在对外交往及内部经营管理活动中须廉洁自律，加强企业精神文明建设，根据国家有关规定和公司实际情况，制定了《礼品收受管理规定》。

- 在企业《员工手册》中明确指出，员工在业务关联单位的联系过程中，对超出正常业务联系所需要的交际活动，应谢绝参加；

1.2 未来建议

- 公司支持国际及区域性的法律框架，未来将加强对联合国反腐方面的有关协议的学习与贯彻；
- 公司未来将酌情考虑以下几个方面的内容，更细致的制定与防止腐败事件发生：
 - 公开发布对腐败行为的零容忍政策
 - 对可能存在腐败的部门进行反腐流程的风险分析
 - 对有着腐败高风险的区域更细致的政策

2. 实施层面

2.1 日常管理

- 公司加强反腐倡廉的宣传工作，参加了地方政府的反腐倡廉巡展，在公司入口显著位置摆放制作的学习展板，通过自学与培训来强化员工反腐意识；
- 积极应对突发事件，制定政策降低反腐风险；
- 制定细致的采购规定，限定网购的平台与限额；
- 与地方政府的反腐宣传工作同步，由公司员工志愿组织完成；

2.2 未来建议

- 积极开展面向所有雇员的反腐方面的培训和沟通；
- 设立建议箱、电话中心或申诉机制等，打通沟通渠道、内部披露和反馈机制；

3. 成果评估

3.1 成果小结

- 公司对腐败事件信息采取内部披露、勒令员工离职的方式，立即制定相应政策来教育、警惕和制止；
- 公司尚未发生任何法律层面的诉讼、裁决、罚款等相关事件，防微杜渐，将小事扼杀在摇篮里；

3.2 未来建议

- 公司将引起重视，积极贯彻落实联合国原则及国家政策、法规，与国家及地方政府的反腐倡廉保持一致。并加强公司内部的管理政策的制定，完善公司审计体系及管理层定期检查制度。