



DE TAO 德
GROUP 稻

德稻集团

北京市昌平区沙河南丰路1号 (102206)

T: +86 (10) 6070 3333

F: +86 (10) 8076 3306

Email: marketing@detaoma.com

上海市松江区文翔路2200号上海视觉艺术学院
德稻上海中心大厦 (201620)

T: +86 (21) 3701 6333

F: +86 (21) 3701 0321

Email: admissions@detaoma.com

联合国全球契约

UNGC

德稻集团 (DeTao Group)

2017.07.06

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。通过对智慧科学化、系统化的采集、传承和应用，联合全球顶级行业大师，输出智慧产物推动创新。通过“大师教育新模式”的实践，以师徒传承方式开展高端非学历教育，为国家培养实用型创新人才。我们重视对隐性知识的采集，利用宽广的国际视野和创新灵感成就德稻解决方案，培养独具特色的行业精英，推动及协助中国企业发展。德稻半社会化、半商业化的开放运营模式，为政府、机构和企业提供全方位服务。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，我们将不断创新、创造，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，我们自觉的遵守和实践着全球契约关于人权、劳动者权益、环保和反腐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，实际上是从企业战略层面对全球契约的履行和创新。通过国际大师领衔的专业教育充分展现着人权和劳动者权益的创新形式；通过德稻环境金融研究院、可持续发展俱乐部两大智库，探索着环境金融与商业可持续发展的环保解决方案；通过全球创新网络利用互联网、自组织和弱关系原则，致力于将国际实惠与经验转化为现实生产力，试图打破已经存在的行业体系，建立经济主体的新常态。

同时，我们发现在企业的日常管理中，包括人事、财务、法务、后勤、行政等各个部门，都可以通过运用全球契约十个大原则，明晰企业管理体系，帮助企业规避来自人力、环境、社会关系等资源的风险，并形成新的发展机遇。

因此，我们愿意长期保持在联合国契约组织中的积极性，通过不断地深入领悟十大原则的意义，更好地探索与践行《全球契约》。

李卓智
GEORGE LEE
德稻集团 董事局主席
博鳌亚洲论坛发起人之一





目 录

企业自评.....	1
目录.....	2
人权原则.....	3
1. 评估、政策和目标.....	3
2. 操作层面.....	4
3. 对成果的评估.....	5
劳动者原则.....	6
1. 评估、政策与目标.....	6
2. 操作层面.....	6
3. 成果评估.....	7
环境原则.....	9
1. 评估、政策和目标.....	9
2. 实施层面.....	10
3. 对成果的评估.....	12
反腐原则.....	13
1. 评估、政策和目标.....	13
2. 实施层面.....	14
3. 成果评估.....	15

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 企业政策

- 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》中均有提及企业的用人原则：“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原则，为员工提供安全的工作环境；在提高人权意识方面，员工有明显成长；对于涉及人权纠纷的事件，德稻给予员工充分信任，获得员工的积极配合；
- 德稻集团年度员工满意度达到82.5%，比上一年度提升1%；
- 提倡同工同酬；
- 2017年5月，企业成立了“德稻工会组织”，进一步维护员工权益；
- 按照2017年3月1日起上海实施的新规：上海的室内公共场所、室内工作场所、公共交通工具内都将全面禁止吸烟。为了保障全体员工的身体健康，保持办公室、公共场所环境卫生，倡导良好社会公德，更好地构建和谐办公环境，保障员工的生命财产安全；根据李董指示，德稻大师楼必须严格遵守上海市控烟规定，全楼禁烟。禁烟规定：对德稻大师楼全楼禁烟，包括企业办公区域、办公室、工作室、楼梯间、茶水间、会议室、卫生间和7楼知识资本沙龙空中花园。禁烟对象：德稻大师楼全体员工、工作室大师、大师班学生、来访客户。如员工发现违反者可提供截图向行政部举报，（需有当日照片为证）。请各位同事自觉遵守、互相监督、拒绝二手烟，共创无烟办公环境。吸烟处：德稻大师楼1楼打卡机北门停车区。在吸烟处吸烟，不得乱丢烟蒂，乱弹烟灰。处罚措施：《上海市公共场所控制吸烟条例》违规惩罚方面，禁烟范围的单位违规，处以2千到3万元罚款，个人处以50元到200元的罚款。按照《上海市公共场所控制吸烟条例》规定结合企业实际情况，如有员工违反，第一次将处以上海市规定上限200元的罚款，第二次将处以400元的罚款，第三次将处以800元的罚款，对于三次以上屡教不改者，或态度消极、不配合执行的员工，视情节严重，企业有权给予降级降职或者解除劳动合同的处分。部门负责人如有违反，第一次将处以1000元的罚款，第二次将处以2000元的罚款，以此类推。对接访客的同事有责任告知对方本大楼的禁烟规定，如有发现访客抽烟，直接联系人及其所在部门负责人共同承担责任，处以每人每次各500元的罚款。凡是违反者在罚款处罚的同时邮件告全企业通报批评。各部门负责人需负监管责任，严格监督，杜绝吸烟行为。下属有吸烟行为的，部门负责人负连带责任。本条例解释权归行政部所有。

1.2 未来建议：

- 规划下一年度集团在人权领域的具体目标。
- 为员工提供良好的心理咨询平台，更多关爱员工的心理健康。

2. 操作层面

2.1 日常管理

- 为了加强各个部门之间的标准化，集团设立了培训对接人，专门针对各部门及子企业人力培训开展工作；
- 德稻集团每双周进行企业会议，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；
- 进行员工培训，提高员工东西方交融的人权意识；
- 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。年度约有168人次通过人力资源部门员工试用期转正、离职及日常工作情绪处理的指导与交流，调整心态和恢复工作状态；
- 设立企业公共邮箱。收集员工日常提出的建议和意见，积极并及时维护员工权益；今年收集邮件30份。如：新员工提出“希望能够更加立体和全面了解企业及岗位内容”，人力资源部通过对新员工的入职培训工作细致分析后，设立培训对接人，并对培训对接人进行培训和职责明确。同时梳理和细化培训课程，使整个培训流程更加顺畅。新入职员工对培训效果的评估也有了大幅度的提升；
- 企业现有12.9%的员工为外籍员工，体现企业国际化平等用工原则；
- 在国际化 and 多元化的工作氛围中，为了加强东西方文化的教育与沟通，企业先后组织了2017年元旦德稻杯登高活动、2017春节聚餐、2017庆元宵活动、六一亲子活动等；
- 企业就日常工作制度及外籍员工在中国一系列的生活、就业、银行开户、证件办理等行为开展相关培训。

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；
- 为体现尊重人权，进一步完善人力资源正常流程，进一步提出评估人员风险的举措；

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；风控部就企业的各部门职责、管理流程、日常管理制度进行审核。风控部的职责重点为：针对企业各部门运行的合规性进行评估、发现问题并提出整改意见和方案，以规范和督促各部门的日常行为，帮助企业健康平稳地运行；
- 对供应商进行筛选。企业创建供应商调查表，资质审核，价格交期服务综合考虑等，保证不从违反人权者处进行采购；企业选用通过工商局注册正规渠道，合理纳税，信用征信系统无不良记录的供应商；
- 人权意识提高，员工在优质工作环境中良好的成长，并积极参与员工培训；
- 对于涉及人权纠纷的事件，德稻给予员工充分的信任，得到员工积极配合；
- “The Seven * 柒”位于德稻上海中心大楼7层，其设立的目的是为了促进德稻大师及其团队与德稻员工之间的交流互动。除了工作与教学以外，德稻也希望促进东西方文化的交流与中外员工之间的融合，而该空间则为德稻大家庭中的成员们提供了一个舒适且放松的空间互相交流，互相了解。The Seven * 柒”开放时间为每周一至周五，9:30~17:30，德稻员工无需预约，且空间提供免费的咖啡和茶饮。除此之外，德稻也将不定期在“The Seven * 柒”组织主题交流活动，如大师工作室介绍异国文化、风土人情以及热门的旅游景点等等；
- 在员工满意度方面，满意度数值逐年提升，今年为82.5%，比上一年度提升1%；

3.2 未来建议

- 增加高层管理人员按季度对人员风险评估进行成果审阅；增加高层管理人员不定期对员工的情况进行了解，提出管理意见、形成改进方案，加强员工意识和实行措施的可操作性；
- 评估在人权问题上可能有潜在风险的相关部门；
- 积极使用企业公共邮箱，收集员工日常提出的建议和意见，积极并及时维护员工权益；

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 企业政策

- 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》、企业宣传资料等材料中，均体现了企业在招聘、录用、任用时遵循“公开、公平、公正、平等、自由”的原则；
- 在与员工签订的劳务聘用合同中，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；
- 法务部获悉的员工私人信息均给予充分的尊重、保护，严格遵守不打探、不外泄原则；
- 在与员工约定的工作时间方面，遵循每周 5 天工作制，每天不超过 8 工时。薪资方面按照上海市政府规定，不低于 3000 元/人/月，提供餐费补贴；（比上一年高提升 41.55%）
- 企业鼓励长期稳定职工，鼓励在不同岗位的轮岗。今年共有 5 位同事轮换部门及岗位；
- 相关部门评估了今年在员工权益领域的具体目标。为保证每位员工都能通过企业内部设立的正当申诉渠道维护权益，同时一切劳动争议都在友好协商的前提下进行处理；

1.2 未来建议

- 定期评估在经营中的员工风险；
- 相关部门评估未来一年中在员工权益领域的具体目标；
- 针对各部门的员工私人信息保护工作进行评估；员工私人信息保管权限仅限部门长，同时部门长应按照企业保密制度规范去要求员工的日常行为；

2. 操作层面

2.1 日常管理

- 员工入职前均收到正式的、详细的录用通知，了解企业情况后入职；累计组织了 5 次新员工培训（每月一次）；62 位新员工进入企业；21 位员工离职（不限新员工）；
- 德稻集团支持自由言论，提供公开的信息互通平台；
- 企业使用“263 云通讯”作为信息互动平台。“263 云通讯”的启用是在可以满足商务个人或团队的



办公通信协作需求，也可以增强员工之间沟通效率和信息同步的情况下，为员工推出的一体化统一通信服务。所有员工可以通过“263 云通信”寻找到组织通讯录里各部门负责人，并加为常用联系人，便于定位关键人；可将日程共享给同事或直管部门负责人，便于同事根据日程安排工作内容；员工可建立所在项目的群或者讨论组，让群组成员随时随地进行信息互动；云通讯、企业 OA 系统和计算机开机密码均独立，避免密码外露，造成员工个人信息损失；建议员工不要随意安装应用程序，入职培训期间让员工了解到信息安全的重要性；企业部署了 AD 系统，对全部终端进行统一管理，密码定期更新，用户对应用的新装、更改、卸载均需获得管理人员的授权；文件共享服务器仅供获得授权的用户访问，非授权用户无法访问；

- 员工能够清楚的了解自身权益、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；今年共计有252位员工参加企业组织的体检；
- 法务部拟安排专人负责收集国家环保方面成文的法律法规及其他规范性文件，向企业员工宣传文件精神，提升职工在工作中防范环境风险的意识，如：低甲醛、轻装修、节能低碳等，从根本上管理环境风险；
- 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。2017年2月组织了元宵节团圆会，邀请了大楼的全体员工参加，团圆会上安排了开场表演、问题抢答和抽大奖环节，气氛活跃温馨。最后还为员工们准备了元宵，活动完美落幕；
- 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

- 设立意见箱、上访机制和心理疏导室；
- 增加员工不定期面谈、内外部培训及跨部门或者部门内会议；进一步组织员工运动会、员工集体活动，以增强员工沟通；

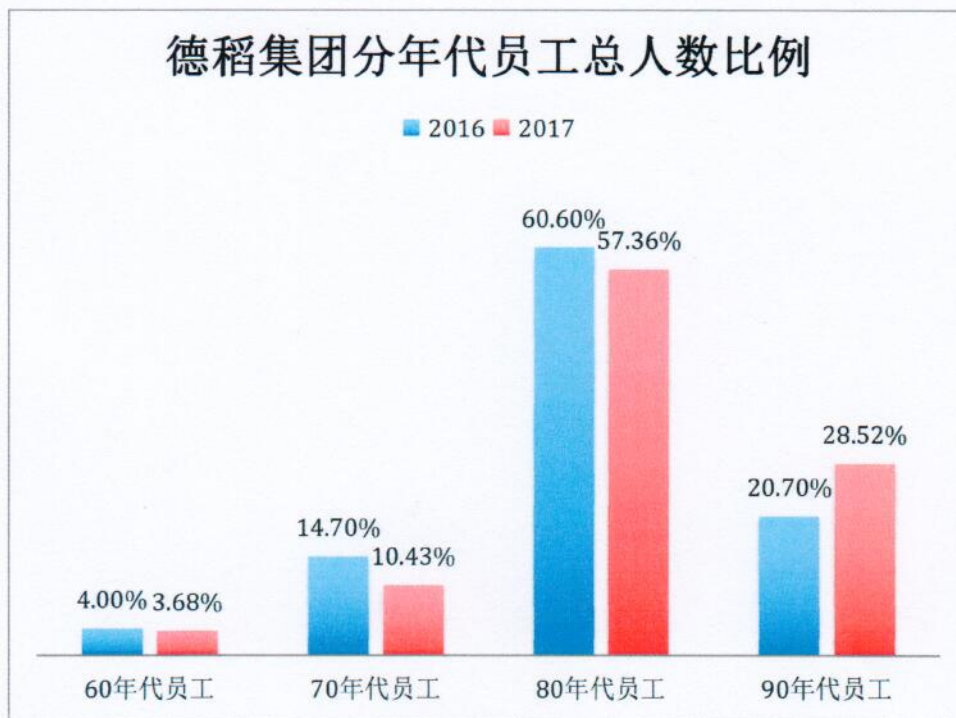
3. 成果评估

3.1 成果小结

- 年度内德稻集团出现的员工纠纷均通过友好协商的方式达成一致；
- 年度内未出现因为员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，外籍员工占企业总人数12.9%（去年占总人数18.7%）；少数民族员工人数占企业总人数3.6%，（去年占总人数3.3%）；女员工占企业总人数54.7%，残疾员工人

数占企业总人数0.3%（去年占总人数0.7%）；

- 完善员工的自我管理模式，包括绩效评估、员工转正面谈、阶段性工作评价面谈；



3.2 未来建议

- 进一步完善员工自我管理模式；
- 高层管理人员继续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的平台。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）是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转变、融合的发展模式。探索自然资本（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 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系，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。建设新经济体系，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通过专业案例实践，利用在中国建设的生态建筑与修复作品，并将其融入教学科研之中，担负起教育下一代的责任。如渡堂海生态建筑工作室、李若云生态修复工作室；
- 德稻环境金融研究院今年参加了许多环境相关学术活动，具体包括聚焦于土壤修复、水资源、环境互联互通金融、绿色供应链等学术和商业研讨会。IGI 也分别参加了中国绿色金融委员会的 3 个会议和 2 个论坛，以便将今年的研究成果贡献给中国杭州 G20 峰会及推动全国绿色金融的全面发展。参加这些活动为德稻的产品和研究提供了大量启发和帮助，也为企业的未来发展战略提供了巨大的支持；

- 通过区域生态损益管理体系系统产品开发，鼓励客户和合作伙伴使用大数据等更先进的技术来推进区域环境和经济的共同发展。IGI 今年发布若干关于生态损益系统、绿色金融和区域雾霾等相关的新闻报道和文章，并通过微信、网站和论坛等渠道来宣传 IGI 的活动和相关国内外的合作项目；

1.2 日常管理

- 企业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；
- 企业在日常运作中，尽量做到无纸化办公、印刷品使用环保再生纸；
- 企业在日常维护中，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。
- 建议各部门在与合作伙伴和/或供应商建立合作关系时，着重考察合作伙伴和/或供应商在实际经营中是否能够及时采取环境风险的管理措施，从而降低能量消耗；

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；
- 完成更多的生态建筑与设计案例，为更多的大学生提供相关教育；
- 深化绿色办公理念，组织废弃物回收与利用；
- 形成企业在环保方面的规定，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规定；
- 对区域生态损益管理体系系统项目进行具体绩效评估和加强商业拓展；

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；
- IGI 研究员经常到德稻集团其他的部门和子企业作报告、演讲和顾问支持。其中，2016—2017 年 IGI 给其他部门和子企业提供接近 50 次的培训和演讲；
- 渡堂海 Haim Dotan 大师成立上海商学院“筑·岸”海洋文化展馆生态设计工作坊，并在上海图书馆、北京大学、浙江图书馆、上海视觉艺术学院等多地进行生态设计相关讲座，具体信息需向市场部、传媒演讲组等收集；

2.2 日常管理

- 对员工在环境相关方面的具体环保要求包括绿化评比、不乱扔垃圾、禁止办公场合内吃零食等；
- 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；选用家具需符合国家环保标准，电器和电脑用 3C 认证、知名品牌的产品，部分印刷品要求使用环保纸张；
- 采用环保方案，核算初始投入与长期省电的成本；企业大楼照明使用的是高效节能 LED 灯、日光灯等，大楼节能灯的覆盖率为 99%；企业大楼所有马桶使用的是节水型水箱，该覆盖率为 100%；
- 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；
- 集团要求员工打印某些不太重要的文件时“二次打印”，避免资源浪费，尽量使用再生纸；企业不提供一次性纸杯；
- 无废水循环利用。我司垃圾由 SIVA 学校统一处理，按照 SIVA 要求，我司需对垃圾进行分类处理后放置指定校园垃圾回收点，但未统计过相关比例；我司各部门有对单面废纸回收再利用的习惯，工作物资由各部门自行领取或购买，故废纸再利用的情况各部门自行安排，因此也无相关统计；
- 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；
- 企业班车，鼓励绿色出行；在考虑环保因素和乘坐人员过少，出现资源浪费的情况下，今年初取消了 2 号班车的租用。班车一天租金为 800 元/日，可以减少 211200 元/年的支出；

2.3 应对环境事件

- 13 楼出现甲醛超标事件，企业积极处理，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，企业购买中央除尘设备、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，企业第一时间展开维修，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，即定期开展环境保护等意识方面知识的分享和培训；
- 建立目标体系和程序的环境管理体系，包括流程评估、降低负面影响和传递良好经验等；
- 建议增设在企业增加雨水收集设施，用于绿化灌溉和草坪养护等；如与基础设施合作伙伴的学校共同给花园和周围环境提供节水节能等环保设备；

3. 对成果的评估

3.1 现在的行动

- 企业现有一台甲醛检测仪，检测室内甲醛含量；
- 企业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；
- 企业尚未考虑对环保成果的评估，尚有待提高；

3.2 未来的建议

- 企业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 企业政策

- 企业在《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；
- 企业明文规定，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，维护本企业和供应商的权益。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；并且说明如有关人员要求企业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；
- 企业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企业实际情况，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；
- 法务部定期收集国家最新出台的、与企业经营业务及反腐政策相关的法律法规及地方性规章制度，拟在未来对重要法条进行解读，向集团各子企业同事进行法律知识的培训；计划在未来对企业反腐制度体系建设方面进行完善，通过制定相应的行为规范准则来明确员工行为红线和禁区，加强对员工利益冲突行为的管理，为规范企业管理和员工行为提供处罚依据和尺度；
- 法务部在严格执行企业各项规章管理制度的前提下，还应严格监督集团各子企业及各部门的执行情况，对现行的管理制度中存在的问题给予反馈与修改意见使集团内部的管理政策逐步完善。法务部应联合集团其他相关部门创新审计组织方式和技术方法，合理配置审计资源，发挥审计系统合力，有重点、有步骤的实现集团审计全覆盖。此外，还应定期检查和评价集团内部控制系统和风险管理过程，注意查漏防弊；围绕提升经营活动的效率和效果，提出整改建议，督促落实；
- 企业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

1.2 未来建议

- 企业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；

2. 实施层面

2.1 日常管理

- 人力资源部首先就当事人及实际情况进行调查和了解，判断员工的违反程度，根据企业制度与工会商议后进行奖惩处理，若员工有异议可到工会或高层领导处进行投诉。若无异议将根据制度进行奖惩的结果申报、批示后，给予公布执行。目前企业领导会定期就反腐事件进行案件共享，给员工敲警钟的同时、期望员工能够做好自我廉洁工作，同时就员工收受礼物的行为进行制度约定（需及时上缴企业）；
- 企业各部门的部门长及各位高层领导均为投诉窗口；
- 企业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，在企业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，限定网购的平台与额度；
- 与地方政府的反腐宣传工作同步，由企业员工志愿组织完成；
- 企业有详细的采购制度和对供应商管理规定，新员工也有相应的财务方面培训资料和说明。网购部分一般选京东和一号店，一是正品相对有保障、即便第三方也有担保。另外可以公对公付款，网购一般都是耗材日用杂货等，单批次总价不超2万；
- 法务部拟安排专人负责建立信息沟通反馈管理标准并监督执行，对其他部门职工的合理化建议进行收集、反馈、传递及督办等；
- 在集团制度建立的同时，均设定了内部监督的角色，大楼内部有任何问题都可以通过实时聊天工具进行投诉和建议，行政部接到相关信息，会马上做出相应处理；
- 人力资源部门设有常规性的“员工关系协调”谈话，每周谈话3人，作为日常性的沟通和员工关怀方式。员工可以开诚布公地反映工作中遇到的问题和想得到的帮助。员工也可以通过主动约谈HR部门经理的方式反映自己的想法；

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；
- 关于采购规定及网购平台与限额的限定，应加强与员工和工作室的交流；
- 可以考虑设置建议箱、电话中心或投诉窗口等，建立信息沟通渠道和内部监督机制。

3. 成果评估

3.1 成果小结

- 企业对腐败事件信息采取内部披露、勒令员工离职的方式，立即制定相应规章来教育、警惕和制止腐败行为；
- 企业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

- 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。并加强企业内部管理制度的全面性，完善企业审计体系及管理层定期检查制度；