



**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)

2018 年 6 月

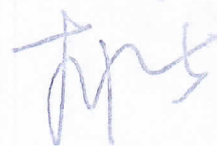
## 企业自评

德稻集团是一家知识型、创新型、国际化的中国本土企业。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，致力于将国际智慧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运营和管理中，包括业务、人力资源、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. 企业政策与原则.....	3
2. 操作层面：业务和日常管理.....	3
3. 成果评估 .....	4
4. 未来建议 .....	5
劳动者原则 .....	6
1. 企业政策与原则.....	6
2. 操作层面：业务和日常管理.....	6
3. 成果评估 .....	8
4. 未来建议 .....	8
环境原则.....	9
1. 企业政策与原则.....	9
2. 操作层面：业务和日常管理.....	9
3. 成果评估 .....	10
4. 未来建议 .....	11
反腐原则.....	12
1. 企业政策与原则.....	12
2. 操作层面：业务和日常管理.....	12
3. 成果评估 .....	13
4. 未来建议 .....	13



## 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：绝不参与任何漠视与践踏人权的行；

### 1. 企业政策与原则

- ◆ 德稻集团的用工原则是：“关爱员工，共同成长”，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，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中，坚持员工人身安全为第一原则，为员工提供安全的工作环境。
- ◆ 德稻集团重视员工满意度，努力提高员工满意度。
- ◆ 德稻集团重视公正权，提倡同工同酬。
- ◆ 德稻集团重视员工权益组织，成立并尽力使工会组织发挥服务员工的作用。

### 2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 员工日常工作中遇到问题时，随即讨论解决。比如要求部门提高工作效率减少员工加班；应员工要求，提高了出差住宿标准等；
- ◆ 部门负责人不定期和员工单独谈话，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，并定期组织员工活动、亲子活动和体育活动。
  - 1) 员工运动会：利用上海公司大楼的便利条件，每年度开展不同形式的运动会，比如球类比赛、爬楼比赛、运动项目比赛等。
  - 2) 员工拓展：2017年10月，北京开展了员工2日拓展活动，通过完成团队项目，提高了员工的凝聚力。
  - 3) 北京上海分别在春节前举办公司年会。
- ◆ 人力资源部设立员工关系专员，负责与员工保持沟通。通过员工试用期转正、调职、离职及日常工作情绪处理指导与交流，年度约有100人次；
- ◆ 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；今年收到邮件18封，由于公司在管理方面更加趋于完善，员工对于公司提出的要求相对也有所减少。本年度的问题比如有，“增加母婴室”“增加员工书屋”等要求，公司特别重视，并且在7楼设立了“母婴室”“职工之家”；
- ◆ 公司今年做出一些具体措施来进一步完善尊重人权的人力资源沟通渠道。公司申报了《和谐劳动关系企业》资质，并且通过了松江区的评选，成为了《和谐劳动关系企业》；公司工会每周有定期开展活动，倾听员工心声；
- ◆ 公司今年继续组织员工培训，提高员工东西方交融的文化意识，有过多次员工培训，邀请中外员工共同参与，包括自救急救培训、消防安全培训都是中外员工共同参与的培训，旨在提高外籍员工在中国

的生活安全及保障；

- ◆ 高层管理人员不定期对人员风险（员工生理、心理健康和人员流失风险）评估进行成果审阅，提出管理意见、形成改进方案。
- ◆ 去年公司新成立了风控部门，今年继续深入就公司的各部门职责、管理流程、日常管理制度进行了审核。就公司各部门运行的合规性进行评估、发现问题，提出整改意见和方案，以规范和督促各部门的日常行为、帮助公司健康平稳运行。
- ◆ 今年继续完善供应商管理规定，包括新引入评估、试样、资质调查、工商和税务信息核实、及后期评估。人权考核，我们主要通过工商、劳动监察 网站备案及实地考察评估，对劳保、安全、员工待遇、自由等综合考核。
- ◆ 重视员工安全工作环境，没有任何不安全事件发生过；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；
- ◆ 去年 5 月，企业成立了“德稻工会组织”，今年在上级工会组织的指导下，发放了工会服务卡，调研了员工对工会服务的需求，参加了工会干事培训，进一步提高为员工服务的能力；
- ◆ 公司申请了国家教育部门的认证：2017年11月13日，向上海市教育委员会提交了实验班模式成果报告——《“一规格 三融合 一把尺”，创建艺术与设计专业应用型人才培养新模式教学成果报告》和相关佐证材料。2018年，经过专家评审，获得了2017年上海市高等教育教学成果奖一等奖。
- ◆ 教育部门进行了员工培训、沟通、交流、消除歧视等方面的工作：
  - 1) 定期举办新人入职培训：帮助新员工更好地了解德稻教育、熟悉相关工作流程。
  - 2) 为规范考勤制度，2018年4月28日开展了钉钉考勤软件使用培训，帮助员工熟练申请流程和操作规范。
  - 3) 2018年4月18日为了避免大家工作中产生相关字体及图片的侵权行为，进一步增强大家的法律观念，加强知法守法的意识，德稻教育开展了一次关于《著作权法》的专业培训。
  - 4) 为强化教师的形象素养、礼仪水平、沟通技巧，使教师形象规范、举止得体、交流适宜。德稻教育特邀外交学院教授、国际礼宾礼仪专家周加李老师于2018年4月18日与大家分享教师形象礼仪、迎送致意礼仪、言谈沟通礼仪等教师风度礼仪相关知识。
  - 5) 每月定期召开管理层会议，对各部门阶段性工作成果进行审阅，并就存在的问题进行分析、判断，提出解决策略。对人员风险等问题早预防，早发现，早解决。
- ◆ 今年内部调查中有新的代表性的环境、劳工等方面的情况：
  - 1) 为增进员工凝聚力，加强团队协作，提升员工归属感，2018年德稻集群每个月举办员工生日会活动、并定期举办春游等团队建设活动。
  - 2) 为切实解除经常出差员工的后顾之忧，德稻教育为相关员工购买了PICC的团体意外伤害保险和团体意外医疗保险。

### 3. 成果评估

德稻集团支持并尊重国际公认的人权，没有任何践踏人权的行為。

- ◆ 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；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。

- ◆ 公司内部日常管理规范，企业运行健康平稳，为员工提供了安全工作环境和发展的工作机会。
- ◆ 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。
- ◆ 在员工满意度方面，满意度数值逐年提升，2018年德稻集团年度员工满意度达到84.7%，比上一年度82.5%提升了2.2%。

#### 4. 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；
- ◆ 进行员工培训，提高员工使用工会服务的意识和能力；
- ◆ 设立内部咨询平台，关爱员工内心。

## 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；

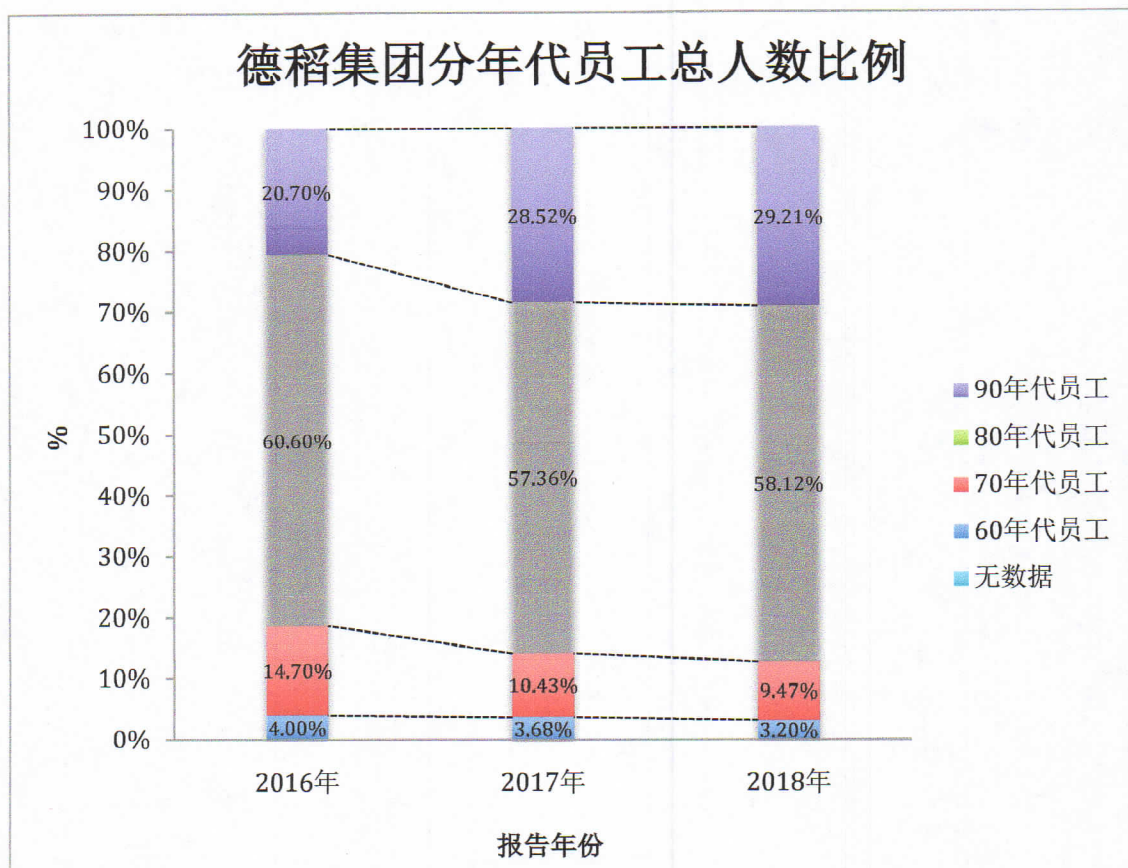
### 1. 企业政策与原则

- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 员工工作时间严格遵守中国政府规定，不提倡加班。
- ◆ 员工薪资方面严格遵守上海市政府相关规定。
- ◆ 企业鼓励职工长期稳定工作，鼓励在不同岗位的轮岗。
- ◆ 给予员工申诉渠道维护权益，同时一切劳动争议都在友好协商的前提下进行处理；
- ◆ 不聘用童工。

### 2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 公司严格执行政府有关最低工资的规定，北京市最低工资标准是 2000 元/月，上海市最低工资标准是 2420 元/月，德稻最低工资是 3200 元/月。
- ◆ 公司倡导轮岗制度，今年上海 74 人，北京 10 人换了部门。
- ◆ 完善劳动合同内容、提供人力资源部专人对接员工。
- ◆ 重视保护员工私人信息：首先员工的私人信息保管权限仅限于部门负责人，同时部门负责人会按照公司保密制度规范去要求员工的日常行为，并且和所有高级管理人员签订保密协议。
- ◆ 上海组织了 4 次新员工培训，新入职员工 268 人，离职 218 人。北京组织了 2 次新员工培训，新入职 31 人，离职 34 人。
- ◆ 为员工提供定期体检，今年上海 241 人，北京 60 人参加了体检。
- ◆ 公司不对残疾人就业歧视，为残疾人提供合适的工作岗位。北京上海共 4 位残疾人员工，占总人数 0.8%。
- ◆ 公司就业没有地域歧视，公司员工来自上海、北京、江苏、安徽、浙江、内蒙古、海南、福建、山东、四川、重庆、贵州、广西、天津、山西、甘肃、陕西、吉林、黑龙江、辽宁、云南、湖南、湖北、江西、河南、河北、新疆等 27 个省市。
- ◆ 公司就业没有民族歧视。少数民族员工占公司员工总人数比例为 3.45%。

- ◆ 公司就业没有国际歧视。公司外籍员工占公司员工总人数比例为 13.8%。
- ◆ 公司就业没有年龄歧视。60 年代员工占公司员工总人数比例为 3.20%，70 年代员工占公司员工总人数比例为 9.47%，80 年代员工占公司员工总人数比例为 58.12%，90 年代员工占公司员工总人数比例为 29.21%。



- ◆ 加强与员工沟通，员工不定期面谈、内外部培训及跨部门或者部门内会议，以及具有特色的团队活动（春游、年会、拓展等）。
- ◆ 采取了绩效评估、员工转正面谈、阶段性工作评价面谈、工作总结（月报、年报）等措施完善员工的自我管理。
- ◆ 高层管理人对执行结果进行了一年两次的阶段性的审查。
- ◆ 组织了定期的工会活动、体育运动会、年会等以加强员工沟通。
- ◆ 今年公司获得了《和谐劳动关系企业》区级、上海市平安创建示范单位（市级）
- ◆ 行政部定期开展环境保护等意识方面知识的分享和培训。
- ◆ 经法务部评估，德稻集团在与员工签订的用工合同中，均体现了双方权益平等，未出现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并提供餐费补贴。德稻集团与员工之间出现的纠纷均已通过友好协商的方式得以解决。
- ◆ 德稻集团获悉的员工私人信息均给予充分的尊重、保护，并做到不打探、不外泄。
- ◆ 教育部门为员工提供以下公开的信息互动平台或渠道：





- 1) 在延续使用 263 云通讯系统的基础上，设计德稻帮小程序，便于跨部门、跨工作室交流、合作；
  - 2) 加强素材管理库 110 网盘的使用，促进资源共享，协同办公；完善教务管理系统，确保教学管理材料及时入库、归档，信息及时留存，上传、下载可追踪等；
  - 3) 定期组织工作室教学团队会议，便于不同专业的教学团队切磋交流、共同进步。
- ◆ 教育部门为保护员工的私人信息采取了以下措施：
    - 1) 确保员工的 263 云通讯、OA 系统、计算机密码独立，避免密码外漏造成的损失；
    - 2) 通过新人培训等多种途径加强员工保密意识并强调相应的制度，要求员工做到不暴露自己的隐私信息，也不打探他人的隐私信息；
    - 3) 对素材管理库等共享媒介的使用，限定权限，上传、下载可追踪等。
  - ◆ 全球创新网络部门建立了如下信息沟通渠道和内部监督机制：

内部沟通渠道畅通，部门内部及跨部门例会制度，高层定期会商机制，每两天向董事长汇报机制等。内部监督机制建立软件资产管理与流程审计部，负责人直接向集团领导汇报，作为第三方管理体系对业务及产品进行监督管理。

### 3. 成果评估

- ◆ 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。
- ◆ 德稻集团为不同的人提供工作机会，不因民族、国籍、年龄、地域而产生歧视。
- ◆ 公司建议提高工作效率，不提倡强制加班。
- ◆ 公司内没有任何童工。

### 4. 未来建议

- ◆ 减少互联网部门员工的加班时间。
- ◆ 继续倡导员工提高工作效率，减少不必要的加班。
- ◆ 为较长工龄员工提供符合市场行情的薪资

## 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：主动增加对环境保护所承担的责任；

原则 9：鼓励开发和推广环境友好型技术；

### 1. 企业政策与原则

- ◆ 德稻集团推广金融资本和自然资本融合发展模式，应对环境挑战。
- ◆ 德稻集团在业务进行中时刻注意对生态环境的影响。
- ◆ 德稻集团鼓励开发和推广环境友好型技术。
- ◆ 公司在日常运营中号召员工与合作伙伴注重节能环保。

### 2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 德稻集团采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法，公司从事与生态保护紧密相关的业务，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。
  - 1) 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。
  - 2) 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。



- ◆ 公司对合作伙伴和供应商在环境相关的政策方面提出要求。供应商环境要求：具体按产品类型来说，电子产品和家具一般采用知名品牌产品（对方一般通过了各种认证），对环境生态循环利用有较高的水平。印刷品，大多采用环保纸下单，保证节能、环保、可持续发展。
- ◆ 集团在打印复印纸张上面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，某些纸张类的物品，尽量使用再生纸；公司不鼓励使用一次性纸杯。
- ◆ 各部门均采用无纸化考勤和工作汇报。
- ◆ 公司举办了环境相关的演讲、员工培训、对外 DetaoTalks 等环境教育活动。德稻生态建筑大师渡堂海在上海东华大学开展生态建筑相关的演讲，在海南大学国际旅游学院开展生态建筑相关的工作坊和演讲。
- ◆ 行政部门定期检查员工办公桌的整洁程度；定期清理员工公用冰箱等设备，确保清洁、卫生；定期开展防鼠检查，为员工创造绿色、健康的工作环境。
- ◆ 后勤部今年采取了节水节电等更负责任的做法保护环境。公司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%；2017 年 10 月我司大楼一楼及十一楼由原先的手动冲水坐便器改进成为自动节水感应蹲便器，至此公司大楼所有马桶都是节水型水箱，覆盖率达到 100%。
- ◆ 公司在垃圾和废物处理方面非常负责任。我司垃圾由 SIVA 学校统一处理，按照 SIVA 要求，我司对垃圾进行分类处理后放置指定校园垃圾回收点；我司各部门有对单面废纸回收再利用的习惯。
- ◆ IGI 在运营项目中采用预防性方法应对环境挑战。IGI 的办公地点分别位于上海、北京及贵阳三个地方。我们的员工尽量通过电子通讯异地办公，尽量少出差，以便降低交通上的时间成本和排放量。办公室内采取像非必要的打印尽量不打印、必要的打印采用双层打印（节纸），照明电源全部使用节能灯泡（节能），随手关闭水龙头（节水）等措施降低资源消耗。还参加了许多环境相关的学术活动，具体包括：聚焦于土壤修复、水资源、环境互联网金融以及绿色供应链等的学术和商业研讨会。
- ◆ 公司鼓励开发和推广环境友好型技术。通过区域生态损益管理系统产品的开发，鼓励客户和合作伙伴使用大数据和更先进的技术来促进区域环境和经济的共同发展。IGI 今年开发了区域的生态损益系统平台，为区域决策者提供管理和保护当地自然资源的科学依据。
- ◆ 公司有积极拓展环境金融、可持续发展与生态设计与修复的方案实践，并对其环境绩效做深入评估。生态损益系统项目正在开发当中；随着时间的推移不断迭代和完善。
- ◆ IGI 部门组织了加强员工环境意识的培训。IGI 的研究员到德稻集团其他的部门和子公司作进行交流、演讲和顾问。其中，2017 年初到 2018 年初，IGI 给其他部门和子公司的同事提供了 5 次的培训和演讲。IGI 也培养了 5 位具备环境意识的专业实习生（国内 4 位、国外一位），实习时间范围为 1 个月到 7 个月。

### 3. 成果评估

- ◆ 公司在环保方面完全合规，从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。
- ◆ 公司的区域生态损益管理系统产品受到客户认可，为开发和推广环境友好型技术做出贡献。
- ◆ 公司对员工和客户的环保意识做出有益的影响。



#### 4. 未来建议

- ◆ 继续推广自然资本理念，引导市场资本投入环境保护并产生收益。
- ◆ 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；
- ◆ 倡导员工乘坐公共交通上下班，减少碳排放。

## 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. 企业政策与原则

- ◆ 德稻集团要求员工守法、廉洁、诚实、敬业，恪守职业道德。
- ◆ 德稻集团出台了多项规定，指导员工处理可能发生的礼品赠送等行为。
- ◆ 公司对腐败行为零容忍。

### 2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 针对业务需要的采购，公司有专门的采购部门，制定了详细的采购流程和规定，防止采购过程发生腐败行为。公司有官网邮箱和总机电话，财务、人力部门监督采购行为。另外公司各种 263 即时通讯群、微信群相互分享沟通。所有采购信息邮件，抄送需求方、技术部门、财务部门，保证公正公开透明。
- ◆ 公司开展面向员工的反腐方面的培训和交流，目前公司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（需及时上缴公司）。
- ◆ 公司设置建议箱、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，公司各部门的部门长及各位高层领导均为投诉窗口。
- ◆ 针对内部惩罚案例，人力资源部首先会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，根据公司奖惩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。
- ◆ 今年公司新成立了“软件资产管理与流程审计部”，旨在负责集团各类软件资产的安全管理，并建立内部信息安全管理系统，监控内部流程执行。
- ◆ 今年公司新出台了《德稻集团技术类外包单位管理制度》，规范德稻集团范围内对合作外包厂商的统一管理，防止出现以公谋私行为。
- ◆ 公司跟国家政策、法规，与国家及地方政府的反腐政策保持一致，定期收集国家最新出台的、与公司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，向集团各子公司同事进行法律知识的培训；计划在未来对公司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，为规范公司管理和员工行为提供处罚依据和尺度。
- ◆ 法务部在严格执行公司各项规章管理制度的前提下，还严格监督集团各子公司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。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。

- ◆ 全球创新网络成立新事业部“合规&渠道部”，负责公司专利和软著、高新企业申请等工作，支持德稻全球的公司发展需要；接入银行和第三方支付结算渠道，并探讨各渠道其它增值服务接入（鉴权、信贷和供应链金融产品等），做好国内和国际金融渠道的拓展和接入工作；政策法规，国家创新政策、国内外金融政策，及平台牌照（国内、香港）申请；研究接入票据清算中心、微众税银、物流等第三方服务平台；平台网络安全建设，包括平台自身安全保护及国家安全等级保护等资质申请；自建电子签章系统，包括新脸谱平台内部使用及作为独立产品对外运营；探讨更适合平台客户和平台业务的金融渠道和金融产品；

### 3. 成果评估

- ◆ 公司制定了越来越完善的规章制度防止腐败的发生。
- ◆ 公司根据实际需要，成立了相关部门促使业务和员工行为合规。
- ◆ 企业尚未发生任何法律层面的因腐败而产生的的诉讼、裁决、罚款等相关事件。

### 4. 未来建议

- ◆ 入职培训时增加职业道德培训的比重，与员工签订反腐败协议。
- ◆ 严肃处理发生的腐败行为日，为员工敲响警钟。
- ◆ 不与索贿、行贿的单位进行业务往来。

