



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

United Nations

Global Compact (UNGC)



德稻集团 (DETAO GROUP)

2019年7月

企业自评

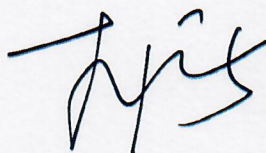
德稻集团是一家知识型、创新型、国际化的中国本土企业。通过对智慧科学化、系统化的采集、传承和应用，联合全球顶级行业大师，输出智慧产物推动创新。通过“大师教育新模式”的实践，以师徒传承的方式开展高端非学历教育，为国家培养实用型创新人才。我们重视对隐性知识的采集，利用广阔的国际视野和创新理念成就德稻解决方案，培养独具特色的行业精英，助力中国企业发展。德稻采用半社会化、半商业化的开放运营模式，为政府、机构和企业提供全方位服务。德稻的大师、学生、科技、资本来自世界各地，缘起中国，融入全球，我们将不断创新、创造，为社会和谐发展尽一份力。

自 2014 年加入联合国“全球契约”组织以来，德稻自觉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的“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的十大原则，厘清企业管理体系，帮助企业规避人力、环境、社会关系等资源方面的风险，开拓新的发展机遇。

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

德
稻
集
团



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	4
劳动者原则	5
1. 企业政策与原则	5
2. 操作层面：业务和日常管理	5
3. 成果评估	7
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	13
1. 企业政策与原则	13
2. 操作层面：业务和日常管理	13
3. 成果评估	14
4. 未来建议	14

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爲；

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”，并将该原则写入《员工手册》《员工行为规范》《集团品牌宣传推广手册》，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先，为员工提供安全的工作环境。
- ◆ 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

- ◆ 监察审计部独立于集团所有部门之外，对于公司管理层，员工工作中存在的问题以及违法违纪行为有监察管理职责，情节严重的依法办理。同时，负责相关工作的员工也接受来自其他员工的反馈和举报，经核实调查后，向最高级别领导汇报、反馈和处理。
- ◆ 员工日常工作中遇到问题时，及时讨论解决。比如要求部门提高工作效率减少员工加班；应员工要求提高出差住宿标准等。
- ◆ 部门负责人不定时和员工单独谈话，了解员工在工作和生活中的需求，与员工坦诚相待。
- ◆ 在员工试用期转正、调职、离职及日常工作期间注意情绪疏导与沟通，年度约有200人次参与沟通。今年由于集团架构整合，涉及部分员工转岗和转公司，入离职也比较频繁，因此与员工的谈话沟通比去年明显增加。
- ◆ 公共邮箱今年未收到员工邮件，日常有问题都是直接向有关工作人员反映，比如今年出现较多关于财务流程繁琐、洗手间卫生状况等问题。
- ◆ 2017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、日常管理制度进行审核。就公司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工作、帮助公司平稳良好运行。今年，新脸谱平台（互联网分公司）增强了公司资产管理（包括硬件、软件和数据），对开展的项目进行合规监督并对以往项目进行回溯审计。
- ◆ 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、员工待遇等综合考核。
- ◆ 重视员工安全工作环境，目前为止公司从未发生任何不安全事件；员工的人权意识明显提高；对于涉及人权纠纷的事件，德稻给予员工充分信任，员工也积极配合。
- ◆ 公司今年继续组织多次员工培训，邀请中外员工共同参与自救急救培训、消防安全等培训，旨在提高

所有员工的安全意识；2018年6月，为提高员工安全意识，公司专门进行了消防知识讲解，举行了员工消防演习。

- ◆ 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公司、熟悉相关工作流程；
 - 2) 定期举办研讨会：2018年公司成立德稻教育学术委员会，定期举办研讨会以促进教师间的学术交流；
 - 3) 内训与外训相结合：公司内部各部门对本部门员工进行培训，如销售部开展了销售技巧培训；鼓励和支持员工外出参加其他相关培训，并给予带薪假期；
 - 4) 针对外籍员工开展培训：带领外籍员工参观中国传统文化展等，帮助其更深入地了解中国文化；
 - 5) 提升员工人文素养：2019年1月，公司开展人文素质培训系列讲座。
- ◆ 今年内部调查显示，公司在员工福利方面有突出进展：
 - 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。2019年1月25日和2019年1月18日在北京和上海分别举办公司年会。
 - 2) 为切实消除经常出差员工的后顾之忧，德稻教育为相关员工购买了中国人保财险（PICC）的团体意外伤害保险和团体意外医疗保险。
 - 3) 德稻每年为员工安排体检，了解身体健康状况，切实保障员工的人身安全权。

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爲。

- ◆ 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，也得到员工的积极配合。
- ◆ 公司内部日常管理规范，企业运行平稳良好，为员工提供了安全的工作环境和发展机会。
- ◆ 员工人权意识进一步提高，积极参与员工培训并在良好的工作环境中实现自身的发展。

4. 未来建议

- ◆ 宣传企业监察岗位职能，鼓励员工多使用此渠道与公司进行沟通；
- ◆ 评估在人权问题上可能的潜在风险；
- ◆ 进行员工培训，提高员工使用工会服务的意识和能力；
- ◆ 继续探索管理方式，进一步促进企业与员工的沟通。



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

- ◆ 德稻集团致力于创建一个公开、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。
- ◆ 鼓励员工在企业内部不同岗位轮岗，为员工提供良好的长期发展平台。
- ◆ 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。

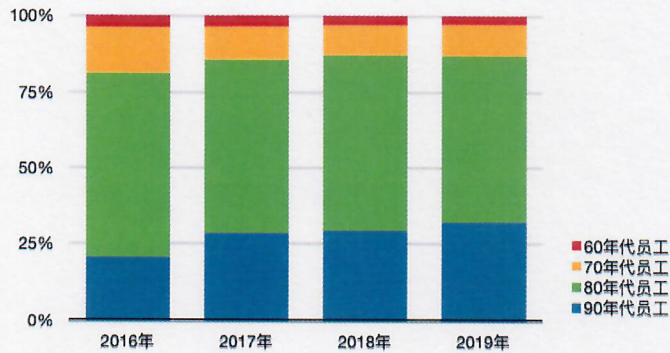
2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 北京市最低工资标准是 2120 元/月，上海市最低工资标准是 2480 元/月，德稻最低工资是 2500 元/月（残疾人岗），正常岗位最低工资 3500 元。互联网分公司新脸谱平台的最低标准为 5000 元/月。
- ◆ 公司倡导轮岗制度，今年上海 27 人，北京 6 人，北京新脸谱分公司有 3 人更换了部门。
- ◆ 重视保护员工私人信息：员工的私人信息保管权限仅限于部门负责人，部门负责人按照公司保密制度来规范要求员工，同时公司与高级管理人员也签订了保密协议。
- ◆ 今年上海组织了 4 次新员工培训，新入职员工 60 人，离职 175 人。北京组织了 2 次新员工培训，新入职 32 人，离职 99 人。
- ◆ 为员工提供定期体检，今年上海应体检人数 200 人，实际体检 130 人（参加率为 65.0%）；北京应体检人数 73 人，实际体检 54 人（参加率为 73.9%）。
- ◆ 公司残疾人无就业歧视，为残疾人提供合适的工作岗位。北京上海共 3 位残疾人员工，占总人数 1%；新脸谱平台残疾人员工占总人数 1.26%。
- ◆ 公司就业无地域歧视，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 个省市自治区。
- ◆ 公司就业无民族歧视。少数民族员工占公司员工总人数比例为 3%（与去年持平）。

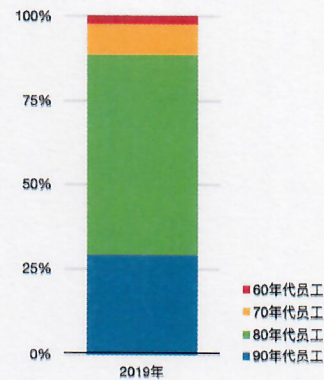


- ◆ 公司就业无国际歧视。公司外籍员工占公司员工总人数比例为 10%。
- ◆ 公司就业无年龄歧视。60 年代出生的员工占公司员工总人数的比例为 3.00%，70 年代员工占公司员工总人数的比例为 10.00%，80 年代员工占公司员工总人数的比例为 55.00%，90 年代员工占公司员工总人数的比例为 32.00%。今年重点发展德稻全球互联网公司（简称：新脸谱），其中技术开发部作为重点部门，吸纳了较多 90 后技术开发人员。60 年代员工占公司员工总人数的比例为 2.53%，70 年代员工占公司员工总人数的比例为 8.86%，80 年代员工占公司员工总人数的比例为 59.49%，90 年代员工占公司员工总人数的比例为 29.11%。

集团员工年龄分布图（2016-2019 年）

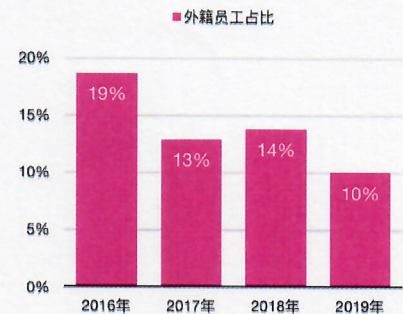
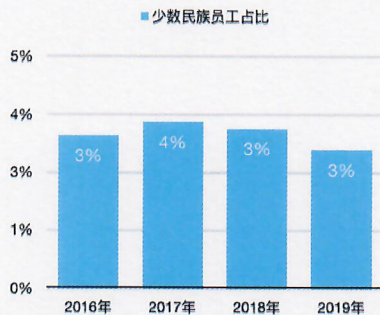


德稻全球互联网公司员工年龄分布图（2019 年）



德
稻
集
团

2018 到 2019 年间，“90 后”员工的比例增多。之所以出现此趋势是由于集团业务转型到更多互联网相关领域，即 90 年代的员工有丰富的代码、计算工程、网络设计等经验。德稻互联网公司的主要业务有几个模块：新脸谱平台、大师及大 V 签约、自媒体运营、自营且（新脸谱平台的功能之一）、品牌渠道商签约、产品开发、知识产权及资质管理、风控、质量控制等。对于互联网公司的人力资源数据收集工作刚刚开始，故本次报告只包含 2019 年的数据。互联网公司未来预计将雇用更多“90 后”员工。





- ◆ 2016 至 2019 年间，少数民族员工占比保持在 3%左右。外籍员工占比下降，原因可能是各国政策和其他外部因素；残疾员工占比处于上升趋势，但这方面的招聘措施仍需加强。
- ◆ 采用绩效考核自我评价、转正考核自我评价、工作汇报（日报、月报、年报等）、工作饱和度评价等措施完善员工的自我管理模式。2019 年起，增加各部门日报措施，重点是提高员工工作的计划性、有效性，让部门负责人及时了解任务完成情况以及员工工作量及饱和度，有效进行管理。
- ◆ 高层管理人员在一年中对执行结果进行了两次阶段性的审查。
- ◆ 行政部不定期开展环境保护等方面知识的分享和培训，工作中也会随时指出问题、提出要求。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。
- ◆ 教育部门为保护员工的私人信息采取了以下措施：
 - 1) 在延续使用 263 云通讯系统和微信的基础上，2019 年启用新脸谱平台，加强项目协作与沟通；
 - 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，实行部门内部及跨部门例会制度、高层定期会商机制、每两天向董事长进行一次汇报等机制。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

- ◆ 德稻集团为不同人员提供工作机会，不因民族、国籍、年龄、地域、身体残疾与否而产生歧视。
- ◆ 公司建议提高工作效率，不提倡加班，未出现强制加班情况。
- ◆ 公司内没有任何童工。

4. 未来建议

- ◆ 完善劳动合同、规章制度、员工福利，实现专人对接员工诉求。
- ◆ 在新脸谱的工作平台上，继续完善员工和对外流出的信息流程，加强员工的信息安全意识。
- ◆ 鼓励更多员工参加体检，尤其是新脸谱分公司的员工。
- ◆ 继续完善新脸谱分公司的入职流程，提高新员工的培训率。
- ◆ 了解90年代的员工占比的明显提高对整个企业文化的影响，并在人力资源或其他部门管理方面对可能带来的影响进行考量。

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：主动承担更多环境保护方面的责任；

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相结合的发展模式，应对环境挑战。
- ◆ 德稻集团在开展业务的同时时刻注意对生态环境的影响。
- ◆ 德稻集团鼓励开发与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。

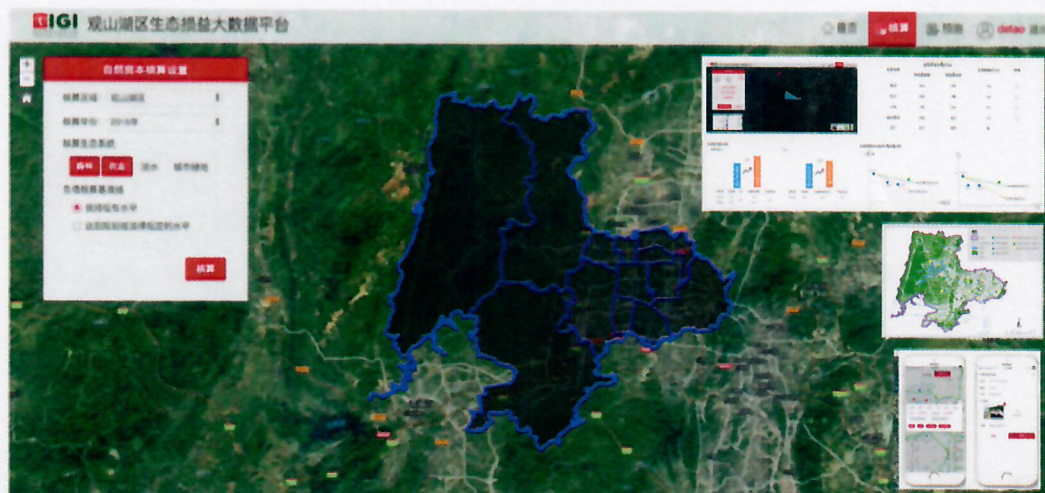
2. 操作层面：业务和日常管理

- ◆ 德稻集团主动采取行动，在环境方面负起更多责任，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，汇聚全球思想领袖及实践精英，推进中国的创新驱动与生态发展。
 - 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。两大智库成立以来，IGI 帮助三亚市开展自然资源和生态系统服务价值核算，完成并发布全国首张城市级自然资源资产负债表。在三亚项目研究成果的基础上，我们将研究及核算方法进行了提炼和升华，实现了研究的数字化和信息化，并受邀于 2018 年 7 月，也就是生态文明贵阳国际论坛十周之际，面向全国发布了首个资源环境综合管理大数据平台。这些项目都是 ESG (Environmental, Social, and Governance, 环境、社会和企业治理) 实践。德稻 2014 年加入联合国全球契约，2016 年加入自然资本联盟，成为中国最早加入的会员单位。
- ◆ 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。对供应商在环境方面的要求：依具体产品类型而言，电子产品和家具一般采用知名品牌产品（对方一般通过了各项认证），在环境生态循环利用方面遵循较高标准。印刷品大多采用环保纸印制，保证节能、环保与可持续发展。

- ◆ 各部门均采用无纸化考勤与工作汇报。
- ◆ 公司举办了环境相关的演讲、员工培训、对外举办了 DeTaoTalks 等环境教育活动。德稻生态建筑大师渡堂海工作室承接了以下生态环境相关项目：
 - 1) 中国-以色列国际农业文化城会议中心项目，项目地点：黑龙江省哈尔滨市；
 - 2) 山东日照“黄海之眼”景观桥项目，项目地点：山东省日照市；
 - 3) 狼牙山景观玻璃桥项目，项目地点：河北省易县；
 - 4) 新昌十九峰景区双连体玻璃桥和观光电梯项目，地点：浙江省新昌县；
 - 5) 海南金澜凤梨世界项目（暂定名），地点：海南省临高县。
- ◆ 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。
- ◆ 公司执行垃圾分类的规定，要求上海的员工按照上海市垃圾分类的要求分类投放垃圾，积极践行环境保护和节约资源。另外，预计今年 2019 年 6 月在大楼东北面停车场处将建立一个垃圾分类场。
- ◆ 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，分别负责德稻生态项目的发展和落地；目前平台已成为区域政府展示生态状况、调度生态工作的重要工具。
- ◆ 公司鼓励开发与推广环境友好型技术。采购的商品须符合相关行业标准与国家标准，选择知名品牌的产品，减少包装及塑料制品的使用，印刷品选用可循环再利用纸张。
- ◆ 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，并对其环境绩效进行深入评估。生态损益系统项目正在开发当中，随着时间的推移不断推陈出新并进一步完善。

3. 成果评估

- ◆ 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了贡献。
- ◆ 公司对员工和客户的环保意识产生了有益的影响。
- ◆ 开发了观山湖区区域生态损益管理大数据平台 1.0 版本并投入使用。



该平台用于环境检测和数据分析。项目涵盖大气、土壤、噪音、等各类指标综合监测。研究聚焦于实现在线实时浏览、动态评价评估等功能，为项目后期实现生态环境实时预警做准备。最终形成覆盖84个图层，精确到100*100米栅格的生态大数据数据计算网络。此工具是基于自然资本核算与分析的，可视化、自动化、可预测的生态文明工作与管理平台。**创新价值：使自然资本核算系统化，算法化、数据库化，使连续的自然资本核算与监管成为可能；**

满足政府生态工作管理需求，各项基于区内地理信息的工作系统及工作任务汇总反馈；

- 中国科技部：“德稻生态损益大数据管理平台，在研究方案、关键技术等方面具有较高的研究和
技术优势，该项目具有新颖性，并具有重要的实际应用和市场开发价值。”
- 中国科学院：“德稻生态损益大数据管理平台达到了国内领先、国际先进水平。”

来自同济大学、南京农业大学、贵州师范大学、贵州科学院、贵州省环境学会、贵州省环境科学院的专家组，对于区域生态损益管理系统的评价：

- 该项目是全国第一个区域生态损益系统性项目，从概念和理论方面都具备创新性；
- 该平台建设具有前瞻性、系统性和可操作性，对促进生态文明建设具有重要意义；
- 方案有特色、入主流、接地气，提炼了特色指标，构建了两个管理维度、三个指标层次的指标体系；
- 目前自然资源核算方面的项目都仅停留在研究层面，这个项目基础扎实，具有前沿性，落地性，有巨大意义。
- 公司还积极践行所在城市对垃圾分类的要求，从一点一滴做起，为环境保护和节约资源做出努力。

4. 未来建议

- 根据供应商和合作伙伴的环境、社会和企业治理方面的绩效进行投资模式的筛选（关于这方面的工具开发正在策划中）。
- 继续提高员工的垃圾分类意识与参与度。

- ◆ 建议在企业增设雨水收集设施，用于绿化灌溉和草坪养护等；比如与合作伙伴学校沟通，共同为花园和周围环境安装节水节能等环保设备；

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送礼等行为。
- ◆ 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，防止采购过程中发生腐败行为。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。
- ◆ 公司面向员工开展反腐方面的培训和交流，目前公司领导会定期对反腐案例进行通报批评，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）。采购产品时需在产品品牌的官方网络进行购买，例如苹果官网。
- ◆ 法务部协同业务部门完善集团及各子公司的示范型合同文本，在与工作室沟通基础上起草了工作室产品设计项目的示范合同，为德稻爱呢提供了授权许可协议示范文本，还根据德稻新脸谱平台建设情况准备了相关示范合同文本。
- ◆ 公司专门制定了《关于员工收受礼品的规定》，并且在公司内部培训上进行讲解；负责人会不定期对反腐案例进行通报批评，时刻提醒员工自我约束、洁身自好，一旦有收受礼物的情况，及时上缴人力资源部。
- ◆ 公司进行了反腐合规培训。2018 年 7 月 13 日，公司举办了《反商业贿赂反腐败合规培训》，通过系统的专项法律实务培训，让各位同事更好的知晓业务过程中合法和违法的界限，从而保持业务操作的合规性。
- ◆ 公司各部门的部门负责人及各高层领导均可视为投诉窗口。各部门也有对外邮箱，用于投诉反馈问题。新脸谱分公司自身设立了独立的风控部门。
- ◆ 内部惩罚，对于迟到次数较多的员工，对当面沟通后拒不改正的予以通报批评；对工作严重失误给公司造成损失的员工，会第一时间调查事件整个经过，在取得调查结果证实员工违规之后，及时解除劳动关系并在公司内通报，让全体员工了解情况并引以为戒。
- ◆ 新脸谱公司某员工在与第三方公司合作的过程中曾出现欺瞒领导行为，给公司造成 5 万元损失，公司与此员工解除劳动合同并令其赔偿公司损失。



- ◆ 行政部常年针对大楼内吸烟，员工着装、迟到早退等事宜进行监管，公司内部也设置建议箱、电话中心及投诉窗口。
- ◆ “软件资产管理与流程审计部”成立一年以来，三位有财务、技术开发等管理经验的部门负责人对整个集团的软件资产进行了梳理和备份，制定了《德稻集团产品质量管理流程规范》《正式生产环境安全管理规范》等，对集团软件资产及相关流程进行了良好的监督和质量把控。
- ◆ 2018年，公司出台了《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。
- ◆ 公司制度与国家政策法规及国家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；计划日后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意见，逐步完善集团内部的管理政策。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“合规与渠道部”，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。

3. 成果评估

- ◆ 公司制定了日趋完善的规章制度防止腐败现象。
- ◆ 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。
- ◆ 公司为员工提供《反商业贿赂反腐败合规培训》。
- ◆ 在法律层面，公司尚未发生任何因腐败产生的诉讼、仲裁、罚款等事件。

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。
- ◆ 不与索贿、行贿的单位进行业务往来。
- ◆ 继续完善反腐败制度，通过互联网公司的可追踪信息系统来监察业务流程。
- ◆ 继续举办《反商业贿赂反腐败合规培训》。