



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)



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。

新冠肺炎疫情持续影响全球，我们继续采取行动，保护员工健康权的同时致力于企业的发展。我们将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》，与全球其他组织一起，降低新冠肺炎疫情带来的影响。



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.....	6
4. 未来建议.....	6
环境原则.....	7
1. 企业政策与原则.....	7
2. 操作层面：业务和日常管理.....	7
3. 成果评估.....	8
4. 未来建议.....	8
反腐原则.....	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.....	9
4. 未来建议.....	10

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”，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

- ◆ 生命健康权是第一人权。自疫情恢复办公以来，德稻集团在大楼门岗设立了体温自动测量仪以及免洗手液，对外来人员进行体温再次检测以及登记工作。至今为止，德稻集团没有任何员工感染新冠肺炎。
- ◆ 我们关注员工的心理健康。疫情带来的影响和教育孩子的职责给很多家长带来困扰和焦虑，为帮助年轻的家长了解掌握培养孩子的思维方式和操作方法，德稻教育研究院2020年起特别研发了《睿智家长必修课》作为内部福利与全体员工共享，这门课程持续向员工开放。
- ◆ 为减轻疫情带来的经济冲击，德稻集团为符合条件的员工申请了抗疫人才补贴，帮助员工渡过艰难时期。
- ◆ 我们也同样关注身在国外的合作伙伴的健康情况。国外疫情仍然比较严重，我们定期与国外大师联络向他们表达关怀和问候，特殊时期采取在线课程的方式让他们参与教学工作。
- ◆ 我们严格执行监察审计制度。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。比如严格控制加班时间，与时俱进的出台员工从事电子商务兼职的报备制度等。
- ◆ 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，年度约有上百人次参与沟通。
- ◆ 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，上下级和同级同事之间的沟通畅通无阻。
- ◆ 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。



- ◆ 为提高员工的健康救护能力，公司为员工提供定期的应急救护和消防安全培训。员工能正确的处理各项应急事务。
- ◆ 今年内部调查显示，公司继续给与员工各项福利：
 - 1、继续为员工提供定期体检福利。上海应体检人数 110 人，目前体检活动还未结束；北京应体检人数 35 人，实际体检 30 人。
 - 2、在中国重要的节日里，公司组织员工聚餐、放松，同时进行团队建设work。
 - 3、继续为员工提供交通补贴、话费补贴、生日补贴等。
 - 4、继续安排员工合理的带薪年假，让员工好好工作的同时享受假期，放松身体。

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。

- ◆ 德稻集团有力的应对了疫情，没有任何员工感染新冠肺炎。
- ◆ 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

- ◆ 继续发展互联网业务，应对疫情影响，为员工提供更大的发展平台；
- ◆ 持续关注员工心理健康，为员工提供帮助和指导；
- ◆ 评估在人权问题上可能的潜在风险；

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。
- 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

- 公司为员工提供合理的薪资。北京市最低工资标准是 2320 元/月，上海市最低工资标准是 2590 元/月，德稻最低工资是 2750 元/月（残疾人岗），正常岗位最低工资 3500 元。
- 公司倡导轮岗制度，今年上海 10 人，北京 1 人更换了岗位。
- 根据今年公司相关部门评估，劳工权利领域的具体目标是：完善劳动合同、规章制度、员工福利，实现专人对接员工诉求。
- 公司重视保护员工私人信息：员工的个人资料统一由人力资源部专管员保管，部门负责人和相关同事因工作需要获取到的员工个人信息须严格保密，按照签订的保密协议中对薪资、材料、数据、信息条款进行约束。
- 公司重视员工培训。今年为 20 位新员工组织了 4 次入职培训。
- 公司无残疾人就业歧视，为为残疾人提供合适的工作岗位。目前共有残疾人员工 2 名，约占全体员工总数的 1%。
- 公司就业无地域歧视。公司员工来自于上海、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、北京等 26 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）。



- ◆ 公司就业无国籍歧视。公司外籍员工占公司员工总人数比例为 11%。
- ◆ 公司就业无年龄歧视。60 年代员工占公司员工总人数比例为 4%左右，70 年代员工占公司员工总人数比例为 6%左右，80 年代员工占公司员工总人数比例为 47%左右，90 年代员工为 29%左右。今年重点仍然是发展德稻全球互联网公司，技术开发部作为重点部门，大部分为 90 后技术开发人员。
- ◆ 公司重视员工沟通，通过不定期员工面谈、公司内部活动（生日会、年会、聚餐等）、内部培训等与员工开展全方位沟通。
- ◆ 公司采用合理的考核方式，主要包括：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。2019 年起，增加各部门日报模式，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和饱和度，有效进行管理。高层管理人员在一年中对执行结果至少进行两次阶段性的审查。
- ◆ 公司在与员工签订的用工合同中，很好的体现了双方权益平等，未出现任何形式的强迫、奴役、体罚、不公平待遇等行为。
- ◆ 2020 年度下半年，疫情好转后，公司由在家办公恢复为到岗上班。公司在疫情困难时期也按时发放薪资，保证员工的生活。对于社保公积金等福利，按照政策执行缓交和免交，均与员工协商达成一致执行。

3. 成果评估

- ◆ 公司成立了工会组织，切实保障员工集体谈判权。
- ◆ 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；
- ◆ 进行员工培训，提高员工使用工会服务的意识和能力；
- ◆ 为员工提供工作技能培训，提高工作效率，持续减少加班行为的发生。

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

- ◆ 公司从思想上高度重视环保事业。公司设置了德稻可持续发展战略俱乐部（DeTao Sustainable Strategies Club，简称：DSSC）和德稻环境金融研究院（Institute of Green Investment，以下简称 IGI），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。
- ◆ 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。
- ◆ 公司开展对生态友好的业务。
 - （1）德稻戴德旭工作室和马可平工作室合作参与了上海八埭头保护建筑方案设计，建筑和自然协调一体。
 - （2）德稻建筑及室内设计大师彦坂裕（Yutaka Hikosaka）正在负责四川省九寨沟景区金丝猴研究中心的设计工作，融合当地独特民俗，景观，金丝猴的特点，打造生态自然具有国际化标准的珍稀动物研究保护中心。
- ◆ 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。打印时尽量使用双面打印，减少纸张的使用，保护环境。
- ◆ 上海市自 2019 年起实行垃圾分类规定，公司严格执行此规定。在垃圾存放区域设置了分类垃圾桶，并向员工进行垃圾分类宣传，员工均十分自觉将各类垃圾进行分类后倒至指定垃圾桶中。
- ◆ 去年就公司大楼用电做了相应的管理和调整，根据员工座位划分，将零散坐着的员工集中到一个区域，将没有员工的区域电源关闭，走廊上除了必要的照明，安排将装饰的照明灯关闭，以节省能源。

- ◆ 定期收集国家环保方面成文的法律法规及其他规范性文件，向公司员工宣传文件精神，提升职工在工作中防范环境风险的意识，如：低甲醛、轻装修、节能低碳等保护等从根本上管理环境风险的措施。

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，系统运行以来为当地环境保护和生态管理做出了贡献。
- ◆ 公司对员工和客户的环保意识产生了有益的影响。
- ◆ 公司在理念和行动上均践行环保，承担了环境保护方面的责任。

4. 未来建议

- ◆ 进一步优化工位分配，疫情完全控制后安排员工尽量集中办公，节省能源；
- ◆ 继续提高员工的垃圾分类意识与参与度。

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

- ◆ 法务部门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，向集团各子公司同事进行法律知识的培训。
- ◆ 公司在严格执行各项规章制度的前提下，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。
- ◆ 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。
- ◆ 公司制定和执行《关于员工收受礼品的规定》。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。
- ◆ 针对重要的业务外包，公司制定了相应的外包管理制度，规范供应商库，防止以权谋私行为的出现。

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。
- ◆ 公司为员工提供反腐败宣讲和培训。
- ◆ 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。
- ◆ 继续坚持不与索贿、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。
- ◆ 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。

