

普利凯普（北京）认证有限责任公司

2018 年社会责任报告

(CNCA-RF-2015-61)

2019 年 3 月

普利凯普（北京）认证有限责任公司

2018 年度社会责任报告

目 录

目录

| | |
|----------------------------|----|
| 一、关于本报告 | 2 |
| 二、公司概况 | 3 |
| 1、公司介绍 | 3 |
| 2、股东简介 | 3 |
| 3、公司愿景和使命 | 5 |
| 4、业务范围及情况 | 5 |
| 5、人员情况 | 5 |
| 6、财务情况 | 6 |
| 三、社会责任管理体系和制度的建立 | 6 |
| 1、企业社会责任的内涵 | 6 |
| 2、建立社会责任制度的主要包含内容 | 7 |
| 3、普利凯普认证社会责任制度的建立与完善 | 9 |
| 四、履行社会责任情况及绩效评价 | 12 |
| 1、遵守法律，完善公司治理 | 12 |
| 2、规范操作 | 12 |
| 3、精神规范 | 13 |
| 4、专业精神 | 14 |
| 6、环保与节能减排 | 14 |
| 7、员工权益 | 15 |
| 8、服务社会 | 17 |
| 9、安全责任 | 17 |
| 五、本机构对社会责任的未来发展计划 | 17 |

一、关于本报告

1、本报告时间范围：

本报告为普利凯普（北京）认证有限责任公司第三份社会责任报告，报告时间范围为**2018年1月1日至2018年12月31日**。

2、报告发布周期：

普利凯普（北京）认证有限责任公司社会责任报告为年度报告。

3、报告组织范围：

普利凯普（北京）认证有限责任公司各项工作的开展情况。在报告的表述中使用“普利凯普”。

4、报告数据说明：

本报告所引用的数据为**2018**年度的数据，由于统计区间问题，可能会有出入，以上报认监委数据系统的数据为准。

5、报告参考标准：

本报告依据国家认监委《认证机构履行社会责任指导意见》编写，参考国家认监委《认证机构社会责任报告编制指南》以及《社会责任指南、GB/T 36001 《社会责任报告编写指南》。

6、报告可靠性保证：

本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述，我公司对其内容的真实性、准确性和完整性承担责任。

7、普利凯普自觉履行应尽的社会责任，坚持规范运作、诚实守信，传递信任、服务发展。

本报告按**CNCA**要求结合普利凯普自身实践发布。

地址：北京市朝阳区京顺路**7**号

邮政编码：**100028**

电话：**010-64619807**

二、公司概况

1、公司介绍

普利凯普(北京)有限责任公司于 2014 年 10 月在北京注册成立，前身是由质量评审协会(PRI)与北京航协认证中心有限责任公司共同投资设立的合资公司。公司经中国国家认证认可监督管理委员会（国家认监委）批准。

2018 年，普利凯普（北京）有限责任公司进行股东变更，成为了质量评审协会(PRI)的全资子公司。

普利凯普（北京）有限责任公司是国内第一家经国家认监委批准的专业化从事航空质量体系认证的机构。作为 PRI 在国内唯一的分支机构，普利凯普秉承 PRI 为行业增加价值的理念，为中国航空企业提供优质、增值的航空质量管理体系认证和 Nadcap 特殊过程认证相关的培训服务，通过高水准、专业化，并且专注于客户需求的服务与我们的客户共同迈向卓越。

2. 股东简介

● Performance Review Institute Inc.(PRI)

Performance Review Institute Inc. (质量评审协会) 于 1990 年由美国汽车工程师学会（SAE）在美国正式注册成立。PRI 国际总部，位于美国宾夕法尼亚州沃伦戴尔市，在英国伦敦、中国北京和日本名古屋分别设有欧洲和亚洲办公室。PRI 的使命是提供国际化、公正、独立的制造过程及产品的评审和认证服务，旨在持续改进，增加价值，降低总成本，以及促进供应商与主承包商之间的关系。

作为一个非营利性机构，PRI 致力于在航空、医疗、能源、运输及其它把质量和安全作为共同目标的行业内推动利益相关方的学写作，通过行业管理的项目对供应链进行监管，为行业增加价值，降低总成本，并实现持续改进。PRI 是 Nadcap（航空供应商特殊过程认证）项目全球唯一的行政管理方，在推动行业协作，为行业管理的项目提供支持方面有着丰富的经验，其优质、高效的服务水准和卓越的技术能力也获得了航空行业的广泛认可。

PRI 主要项目：

| | |
|---|--|
|  | <p>由航空行业管理的特殊过程认证项目，旨在为航空航天和国防工业提升质量、降低总成本。</p> |
|  | <p>由医疗器械行业管理的供应链监管项目，旨在降低病患安全风险，提升产品质量，确保医疗器械生产中关键过程的符合性。</p> |
|  | <p>交通运输与能源行业管理的供应商特殊过程认证项目。</p> |
|  | <p>PRI 发布的航空合格产品类别（QPL）列表中的所有收到 PRI 产品认证批准函的制造商及获得批准的具体产品、对应标准和生产地点。</p> |
|  | <p>航空行业合作管理的项目，旨在降低因假冒件进入航空航天和国防工业供应链所带来的风险和成本。</p> |



由航空行业管理的特殊过程从业人员资格认定项目。

3. 公司愿景和使命

公司愿景

成为中国航空工业最具公信力和专业化的认证机构。

公司使命

通过增值的认证服务，推动顾客提升质量、降低成本、改进交付绩效并融入全球航空产业链。

4、业务范围及情况

(1) 业务范围

普利凯普目前获认监委批准、认可委认可的业务范围：质量管理体系认证。

(2) 发证情况

截止 2018 年 12 月 31 日，普利凯普有效证书共计 98 张

(3) 培训业务及情况

2018 年全年，一共开设各类专项培训 40 余门，培训学员超过 600 名。

5、人员情况

普利凯普目前共有专职员工 11 人（包括专职审核员 3 人），以及兼职审核员 5 人。

6、财务情况

普利凯普,注册资本 300 万元,是具有独立法律地位的认证机构,具备财务独立核算的各种资源,在经济上独立核算,自负盈亏,不受任何有可能影响认证结论的商业、财务和其他方面的压力。

本机构建立了完善的财务管理制度体系,严格按照企业会计准则和相关的财经法规的规定,为各级政府部门、投资方及管理层提供高质量的财务报告。所有财务报告均经过会计师事务所、税务师事务所独立审计,并接受投资方的内部审计与监督。

本机构营业收入来源主要是认证业务收入及培训收入,财务管理部负责定期报告财务状况和经营成果。2018 年是公司运营的第 4 年,截至年底,略有盈余。

三、社会责任管理体系和制度的建立

1、企业社会责任的内涵

企业社会责任是企业在谋求股东利润最大化之外所具有的、避免其盈利行为给社会带来不利影响、并通过其他行为增进社会利益的责任。因此,企业社会责任的是基于商业运作必须符合可持续发展,除了考虑自身的财政和经营状况外,也要加入其对社会和自然环境所造成的影响的考量。

2、建立社会责任制度的主要包含内容

企业社会责任在不同时间不同时空有着不同的内容。近年来伴随着企业社会责任理论的不断发展和研究的不断深入，我们要做到

（一）要树立良好的企业公众形象

企业亟需承担社会责任、树立良好的企业公众形象。企业履行社会资源的本质是社会资源的更优配置机制，有利于实现企业的经济、社会与环境的综合价值最大化，推进企业与社会可持续发展。如果企业过分注重眼前利益，将消费者和社会的利益置于脑后，这对于企业的长远发展也是极为不利的，企业应承担相应的社会责任而责无旁贷。

普利凯普公司创建时，公司管理层就明确了把建立公信力，获得航空主制造商以及被审核方的信任作为首要目标。在公司的运营方面，严格确保与法律法规的符合性。尽管公司成立初期面临激烈的市场竞争，也承诺绝不为了追求利润而采取任何违反职业道德和有悖于社会责任的非正当竞争手段。

（二）要有对客户负责任的精神

客户是企业产品或服务的消费者。企业的价值和利润能否实现，很大程度上取决于客户的选择。因此，企业对客户的责任应视为企业的社会责任。

普利凯普在开展认证审核业务时所秉持的原则是审核过程必须能够为客户增加价值，应通过审核和培训服务帮助客户实现改进。具体而言，首先审核员作为认证工作的核心资源至关重要。从审核员聘用

的环节开始，公司就坚持选择具有丰富航空质量工作经验的资深审核人员，并对其进行深入、持续的培训工作，保证审核员队伍在行业中的竞争力。一名优秀的审核人员能够帮助被审核方发现更多的改进机会，并与企业分享行业的最佳实践，审核员宝贵的工作经验往往能给被审核方带来巨大的价值。此外，通过在国内各地开展针对航空行业所关注的多个专题开展培训，也是帮助企业更好的理解标准要求，与国际要求接轨的有效途径；从客户服务的角度而言，普利凯普公司作为 **PRI** 公司在中国大陆设立的分支机构，致力于延续 **PRI** 一贯的以客户为本，高效、专业的客户服务水准。力争以最高效的服务，在不影响认证客观性和公正性的前提下尽可能的缩短客户获得证书的周期，以便更快的获得二方批准，尽早进入航空市场。

（三）要有对社会负责的意识

航空行业因其行业的特殊性对质量和安全高度关注。航空飞行无小事，飞机上的任何零部件都与社会公众的生命安全直接相关。因此，作为审核航空供应链质量体系的认证机构，肩上所负担的社会责任更加重大。必须对认证审核的每个环节进行严格把关。对于审核中发现的问题，不仅要公正、客观的开出审核不符合项，更重要的是让被审核方理解开出不符合项原因以及行业的期望，并督促其有效落实针对不符合项的整改措施。审核的目的不是为了开具不符合项，而是以此识别出改进机会，帮助企业实现持续改进。对于质量管理基础薄弱，与标准要求存在巨大差距的企业，必要时应采取暂停甚至撤销认证的措施。短期之内这样的决定有可能对认证机构的产值和利润造成一定

的负面影响，但从长远来看，只有能够获得社会公众的信任、真正对社会负责的企业才有可能发展的长久，持续的壮大。

（四）有公共责任意识

注重公共责任。对环境保护、节能降耗、公共卫生等方面风险进行识别并采取相应对策，积极承担在环保、安全方面的公共责任。

3、普利凯普认证社会责任制度的建立与完善

（1）建立普利凯普社会责任组织管理体系

普利凯普为了服务和促进公司全方位履行社会责任，恪守国家法律法规，坚守对顾客及相关方的承诺，并时刻教育员工实行企业的核心价值。普利凯普建立并逐步完善了社会责任组织机构，具体如下：

| 组 成 | 成 员 | 职 责 |
|-----|-----|--|
| 组长 | 总经理 | 领导普利凯普全面贯彻和持续有效地执行社会责任标准 |
| 组员 | 认证部 | 学习并遵守相关要求。推行现场安全防护(工伤控制)、应急处理、合法用工、员工参与。 |
| 组员 | 培训部 | 培训计划的拟订和实施(含向员工传达社会责任标准) |
| 组员 | 财务部 | 和谐规范的劳资关系的相关标准、工资及福利(部分)标准的执行。 |

（2）不断完善普利凯普社会责任日常管理体系

普利凯普不断完善公司管理结构，建立健全内部制度体系，对董事、中高层管理层、员工贯彻执行法律、法规，旅行诚信、道德责任和勤勉的义务，坚持合法经营、依法纳税等方面做了明确的规定，把

履行社会责任的要求融入公司运营全过程和日常管理，完善了公司各部门、各岗位的工作职责、管理要求与行为守则。同时，公司依据法律法规及相关方的要求，建立健全了信息披露，内部控制，资产管理，成本管理，财务报告管理等制度，提高了规范化运作水平，为公司合法，合规经营提供了制度保障。

日常管理全面落实履行社会责任的要求，在制度、资源和培训上保障普利凯普运营满足安全、高效、绿色、和谐的要求，确保普利凯普全面、全员、全过程履行社会责任，将利益相关方的期望和需求的满足融入到普利凯普的日常管理和运营工作中。

(4) 建立普利凯普社会责任业绩考核体系

对普利凯普整体以及员工个人履行社会责任的行为和结果符合职责要求和考核目标的程度进行具体评价与奖惩安排，旨在建立促进公司履行社会责任的激励与约束机制，不断提升企业社会责任管理能力。

(5) 建立普利凯普社会责任能力建设体系

普利凯普每个岗位的员工明确自己对社会责任管理应尽的义务和应承担的责任，不断提高员工的社会责任整体能力。

普利凯普建立了员工社会责任培训体系，将社会责任因素融入所有员工的职责中；建立了职责结构定位图，使员工对整个职责系统有一个基本的了解；其三，对职责范围、工作程序、行为指标进行详细描述；其四，向承担职责的员工提供必要的权力和保证条件。

普利凯普通过有效的制度安排和资源保障，努力推进全员社会责任培训、加强社会责任管理制度建设、开展重大社会责任活动、研发和应用社会责任管理工具、加强社会责任交流以及建立社会责任知识

管理体系等重大举措，逐步建立自我学习、持续改进的社会责任能力动态发展机制，不断提升公司及其员工履行社会责任的知识、技能和意愿，在社会责任实践、管理、研究、公益、文化、知识等各个领域增强公司履行社会责任的能力。

普利凯普依据认监委制定的《认证机构社会责任报告编制指南》中履行社会责任的指导思想、基本原则和总体要求，深入的贯彻落实科学发展观，坚持以“传递信任，服务发展”为使命，坚持“公正、客观、科学、规范、诚信”的行为准则，以“责任认证、诚信认证”为己任，建立健全认证机构社会责任管理体系，有效践行社会责任，建立健全了履行社会责任的内部管理制度。

为了进一步提高普利凯普认证的管理水平和服务能力，树立良好的公司形象，不断通过开展认证业务领域的相关活动承担社会责任，普利凯普认证从树立责任意识做起，通过完善企业民主管理制度，消除就业歧视，加强企业诚信文化建设，建立和谐的劳动关系，创建企业可持续发展战略，促进了社会责任体系的建设，建立了履行社会责任的内部管理制度、建立了社会责任报告公开发布制度。

为了使普利凯普的每名员工树立社会责任意识，自觉履行社会责任，全员参与，努力将履行社会责任和机构的发展战略和文化建设紧密结合，我们对认证机构履行社会责任的要求进行了全员培训。

我们深知对社会责任内涵的理解还需不断深入，同时，在健全工作机制、明确工作责任、建立与认证结果采信方及其他相关方的沟通渠道等很多方面还需要不断改进。我们将会在未来的道路上积极探索更加有效的工作手段和方法，提升认证机构履行社会责任的有效性。

四、履行社会责任情况及绩效评价

普利凯普（北京）认证有限责任公司以“责任认证、诚信认证”为己任，在企业不断发展的同时，兼顾了公共利益，在满足股东对利润的需求时，又承担一定的社会责任，达到公司的营利性和公司的社会责任两者之间的良性相互作用，满足社会和利益相关方如行业协会、监管部门、获证组织、员工等的利益。具体履行情况如下：

1、遵守法律，完善公司治理

普利凯普组织员工并积极参与了由协会举办的培训，认真学习《中华人民共和国认证认可条例》、《认证机构管理办法》、《认证人员执业信用管理规范》、《认证证书和认证标志管理办法》、《管理体系认证机构要求》等相关的法律法规和相关规章制度。

2、规范操作

普利凯普（北京）认证有限责任公司通过不断完善员工的规章制度，持续提升整体实力，并通过多种切实可行的措施有效降低经营风险，从根本上保障了各方的利益。

普利凯普的认证审核过程严格遵循 IAQG（国际航空航天质量组织）制定的各项标准和程序要求，确保审核过程客观、公正；确保技术评定人员专业能力与评定过程规范、公正。公司以检查、电话沟通、顾客走访、等多种形式对各过程进行监控。

加强审核前的策划工作，要求审核组做好审核前的策划。提升现有审核员能力，合理引进人才，提高审核质量，探索增值审核。

3、精神规范

普利凯普秉承以下文化，以达成我们的使命：

- 作为组织，我们致力于构建积极的工作环境，重视公平考量、激励员工的内在动力、为员工创造发展机会，并接受多元化；
- 作为同事，我们致力于通过坦诚沟通、促进合作、构建信任和互相尊重来相互支持；
- 作为个体，我们以诚信、诚实、积极进取和负责的最高标准要求自己。

普利凯普依照法律和章程开展经营和关系。普利凯普的员工在履行职责时需要维持最高标准的服务和道德行为。普利凯普各级工作机构财务状况稳定、所有权明晰，不存在因利益而引起的公正性威胁。

2018 年普利凯普加强审核员行为规范管理及培养，并实施了公司审核员信用管理。普利凯普的政策鼓励组织内部进行开放式、建设性的交流沟通。无论职务、工作量、或员工间的物理距离，在管理层与员工之间、员工与员工之间、以及所有部门和工作小组之间均应保持坦诚而具有建设性的沟通方式。

普利凯普全体员工自觉遵守社会公德、商业道德和行业自律要求，以公平、公正、客观的方式开展认证活动，以真诚的态度和规范的做法对待认证相关方，通过科学的手段、严谨的作风、规范的程序、专业的能力、优质的服务和可靠的结果取得社会信任。

4、专业精神

普利凯普重视我们的员工、成员和客户。普利凯普的形象和声誉源自每位员工时刻的专业精神。员工应在工作期间以及工作时间以外的办公和出差过程中时刻遵守所有普利凯普政策。

另外，普利凯普希望所有员工共同维持积极向上的工作氛围，并以这种方式与客户、成员、同事和公司管理层互动与交流。

5、创新发展

普利凯普积极探索新领域，拓展新市场，2018年普利凯普开展了一系列对管理体系的免费的宣贯活动及网络培训，回馈企业，回馈社会。

6、环保与节能减排

(1) 加强环保宣传

为配合国家构建“资源节约、环境友好型”社会，促进资源再生与循环经济发展，普利凯普一直加大对员工节能降耗、绿色环保宣传，树立并深化绿色、低碳、无纸化办公的发展理念；

(2) 倡导绿色环境及绿色办公

- a. 减少电能消耗，减少碳排放，倡导夏季少开空调或不开空调行动；
- b. 推进无纸化办公，所有流程均在系统进行，电子存档；
- c. 积极培养并增加绿色植被，为室内的空气质量以及员工的身体创造更好的办公条件

7、员工权益

员工权益就是要遵守国家劳动法等人力资源和社会保障方面的法律法规，与员工签订并履行用工合同及社会保险，建立保障员工合法权益和身心健康的制度机制，健全收入分配制度，重视人才和培养人才，提供职业发展机会，提高员工职业技能水平，增强员工从事认证事业的荣誉感和责任感。

(1) 维护员工的基本权益，严格执行法律法规

普利凯普严格遵守《劳动法》、《劳动合同法》等各项法律法规，并结合公司实际，制定与其配套的公司内部雇佣规定，切实保障员工的合法权益。普利凯普规定，公司不允许任何类型的工作场所暴力行为。任何参与工作场所相关暴力行为的个人将会受到纪律处分，包括立即解雇。这类暴力行为包括但不限于，辱骂或攻击性言论、威胁和跟踪、或暴力和/或非友善身体接触。一经录用，一律平等对待，不得因其种族、肤色、宗教、性别、国籍或祖籍，年龄、残疾或相关法律禁止的任何其他原因而歧视员工。这一承诺适用于公司的所有雇佣措施、态度和决定，人员选择、岗位安置、福利待遇、晋升、培训、纪律处分、裁员和退休决定，以及社交和娱乐项目。普利凯普不能宽容或容忍任何类型的骚扰，包括对员工、客户、访客、销售商或供应商的性骚扰。不能容忍任何对求职者和员工的基于种族、肤色、宗教、性（包括性骚扰）、性别、国籍、年龄、残疾（依据相应法律定义并受法律保护的），或依据地方、省级、国家或外国法律所禁止或不能

接受的骚扰或歧视。这项政策适用于所有人员，包括公司最高管理者、经理、主管和员工。

(2) 保障员工休假权利

执行国家规定的劳动作息时间，为员工提供相应的劳动保护和舒适的工作环境 and 办公条件。

普利凯普依据《职工带薪年休假条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》等国家法规的要求对员工的带薪假进行管理。全职员工自入职之日起，即可依据公司员工手册的规定享受带薪假。

(3) 员工福利保障

公司按照国家规定为员工缴纳社会保险和住房公积金等五险一金，使员工获得必要的社会保障。公司每年还免费为全体员工组织全面的健康体检活动并定期安排员工团队聚餐或运动；此外公司也会不定期组织不同形式的员工集体活动，以增进员工的凝聚力与向心力。

(4) 培训培养工作

- a.组织员工参加学习在线的职业道德体系培训；
- b.组织进行了在线的各种培训；

按计划组织员工进行培训，包括：如何进行商业协作，如何更好的进行人际沟通，如果更加有效的进行团队沟通以及如何进行问题的根本原因分析。并对培训效果进行跟踪评价。不定时组织员工对行业法律法规相关标准进行学习，邀请行业专家给员工进行专业培训，提升员工专业知识和业务能力。

8、服务社会

普利凯普（北京）认证有限责任公司从能力、公正性方面保证机构和人员规范运作、诚实守信，使认证活动获得社会认可和信任。

热心社会公益活动，普利凯普坚持发展与奉献并重的公益理念，致力于促进企业发展成果社会共享，积极参与公益事业，坚持将回馈社会的思想融入到公司活动的全过程。

9、安全责任

普利凯普总经理和员工定期进行安全检查。截止目前，普利凯普未发生一起办公环境和人身安全事故，为各项业务发展和社会和谐稳定提供了有力保障。认证管理部还以短信、微信、QQ 的方式提醒在外审核人员注意安全。

为确保数据及网络信息的安全与完整，在实施服务器适时备份的同时，至少每月对整个数据库实施一次完整的备份。

普利凯普一贯坚持非盈利的方针，将业务收入用于改善服务条件、年轻人的培养及认证技术研究中，为机构的可持续发展提供了基本的保障。

五、本机构对社会责任的未来发展规划

我们将：

一是理念引领。在理论上，聚焦更好地促进企业履行社会责任开展研究，既避免因为认识上的偏差造成极端化、虚无化的倾向，也防

范因为认识上的争论导致实践中的执著不前。在实践中，既克服轻视企业经济主体责任、片面强调企业公民责任的倾向，也克服片面强调企业经济主体责任、轻视企业公民责任的倾向，坚持不懈地推动社会责任与经营管理深度融合。

二是创新驱动。企业社会责任在中国的发展方兴未艾，对于理念的研究、实践的方式、绩效的评估还都处于探索之中，尚未形成成熟的理论体系和定型的实践范式，必须切实发挥专业机构的创新潜能和企业的实践自觉，多研究、多创新、多实践，在创新中推动企业社会责任发展。

三是制度先行。在条件成熟时，通过完善相关法律和政策，加强经验推广，强化激励约束，将当前企业的应尽和愿尽责任，逐步界定为未来企业的必尽责任，逐步实现从“软约束”向“硬要求”的转化，促进全社会企业履责水平的整体提升。

四是多元共促。调动和发挥社会各方的智力和资源优势，鼓励多方力量参与其中，建立政府指导、社会组织推动、企业实施、媒体监督、公众参与的推进格局，形成鼓励、支持和积极推动企业社会责任发展的良好环境，共同推动企业社会责任工作向纵深发展。

坚持以人为本，坚持可持续发展，坚持以“传递信任，服务发展”为使命，坚持“公正、客观、科学、规范、诚信”的行为准则，强化社会责任意识，共同构筑认证认可诚信体系，为建设质量强国而努力奋斗。