



2016 社会责任报告

CSR REPORT

PORTON

重庆博腾制药科技股份有限公司
PORTON FINE CHEMICALS LTD.

股票简称: 博腾股份 股票代码: 300363

目录

前言.....	1
一、董事长致辞.....	3
二、公司的社会责任观.....	4
2.1 公司简介.....	4
2.2 治理架构.....	7
2.3 社会责任管理.....	10
2.4 利益相关方管理.....	10
2.5 促进行业可持续发展管理.....	11
三、公司的员工关爱.....	12
3.1 员工概况.....	12
3.2 薪酬福利.....	13
3.3 关爱员工生活.....	15
3.4 民主管理和厂务公开.....	16
3.5 安全与健康.....	17
3.6 员工培训.....	18
四、社会和谐 共享新成果.....	20
4.1 产品责任.....	20
4.2 和谐供应链.....	21
4.3 社区公益.....	21
五、环境保护与可持续发展.....	23
5.1 生态园区.....	23
5.2 环境管理.....	23
5.3 绿色采购和绿色包装.....	24
5.4 环境治理.....	25
六、未来展望和规划.....	26
七、附录.....	28
7.1 G4 指标索引.....	28
7.2 反馈意见表.....	36

前言

本报告阐述了公司 2016 年在实现自身发展的同时，积极履行社会责任的具体内容，披露了公司履行经济、环境和社会等方面责任的理念、践行和成绩。

一、报告时间范围

本报告时间范围为 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日，部分内容超出报告期范围。

二、报告组织范围

本报告以重庆博腾制药科技股份有限公司为主体，包括重庆博腾制药科技股份有限公司及各子公司。为了便于表达，在本报告中有时也以“公司”或“我们”表述。

三、报告发布周期

重庆博腾制药科技股份有限公司社会责任报告为年度报告。

四、报告数据说明

本报告所引用的数据，均来自于公司正式文件、统计报告或公开文件。

五、报告参考标准

全球报告倡议组织《可持续发展报告指南（G4 版）》

国际标准化组织《ISO26000 社会责任指南》

中国公司社会责任报告编写指南（CASS-CSR3.0）

本报告主要参照全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）《可持续发展指南 4.0 版本》（G4）核心“符合”方案进行编写。

六、报告内容和指标选择

本报告内容范围的选择遵循 GRI 的实质性、利益相关方参与、可持续发展背景及完整性原则，并结合企业实际情况，通过行业对标研究、企业发展战略分析、关键责任议题识别和利益相关方沟通，确定报告的具体内容。

在披露指标的选择方面，本报告主要考虑了与关键议题绩效相关的各具体指标的相关性、实质性及可获得性。所采用的指标既与社会责任主要议题高度相关，又能够有效反映出我们在相应议题的绩效表现，同时还能够通过现有的管理体系进行收集。随着公司社会责任管理工作进一步提升与精细化，我们将会在今后的报告中逐步对披露指标进行优化和完善。

如无特别注明，本报告所提及的货币单位均为人民币。

七、报告可靠性保证

本公司董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

八、报告联络方式

本报告以印刷版和电子版两种形式发布，欲获取报告电子版，请登录巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）或者公司网站（cn.porton.cn）下载查看。

联系人：重庆博腾制药科技股份有限公司

地址：重庆市北碚区水土高新园区方正大道

邮编：400714

电话：023-65936900

邮箱：porton.db@porton.cn

传真：023-65936901

一、董事长致辞

2016 年全球医药行业挑战与机遇并存，一方面，行业新技术的不断突破为行业注入了新的活力和生机，为国内创新药定制研发及生产企业提供了持续成长的土壤；另一方面，法律法规的密集出台、行业监管的不断规范升级、制药企业的供应链整合驱动、行业整合及竞争格局的加剧，为公司的长远发展提出了新的要求。

我们围绕“致力于成为世界创新药公司优选的一站式服务平台，助力世界新药发展”的美好愿景，依托不断强化的企业综合竞争力，通过持续的运营效率提升、组织管理体系搭建及持续改善，市场及业务的进一步拓展，公司在 2016 年实现了“安全、高效、绿色”的主题发展。2016 年度，公司实现营业收入约 13.27 亿元，较上年同比增长约 30%。

未来三年，公司不仅要立足主业，进一步增强化学药 CDMO 的市场综合竞争力并提升其市场份额，同时公司将坚定不移地稳步落地生物药 CMO 业务战略，通过自身发展和外延并购的综合方式建立起服务全球的化学药和生物创新药公司的业务能力，形成 CRO+CMO 的一体化新药服务平台。另外，伴随着中国医药政策法规的试点改革及国际化步伐的加快，公司也会积极着眼研究和规划中国市场化学药及生物药定制研发及生产业务，从而，在真正意义上尽早实现公司“立足中国，面向全球”的国际化一流定制研发生产服务领先者的目标，推进全球医药技术发展，造福人类。

董事长



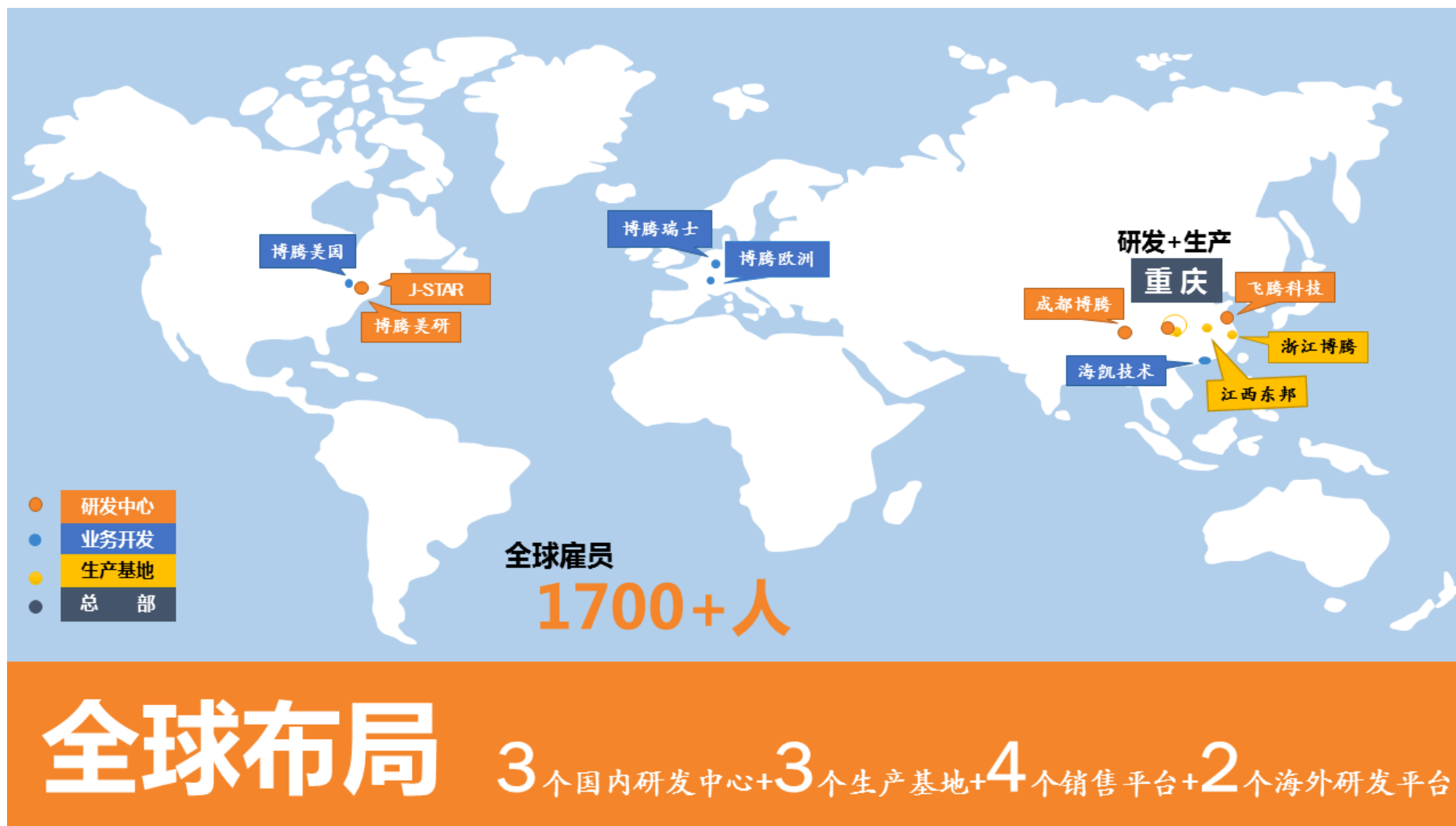
二、公司的社会责任观

2.1 公司简介

重庆博腾制药科技股份有限公司成立于 2005 年 7 月，是一家按照国际标准为跨国制药公司和生物制药公司提供医药定制研发生产服务的高新技术企业。公司总部位于重庆，在比利时、瑞士、美国、香港、四川成都、上海、浙江上虞、江西宜春设有子公司。公司股票于 2014 年 1 月 29 日在深圳证券交易所创业板上市（股票简称：博腾股份；股票代码：300363）。



公司已形成国内东西部以及海外的“3+3+2”生产、研发、技术基地协同布局，即以重庆为核心，以浙江上虞、江西宜春为驱动的三个生产基地；以重庆、成都和上海相辅相成的三大研发中心；以美国新泽西州为价值延伸的 2 个海外研发平台。公司的主要服务内容包括为创新药提供医药中间体的工艺研究开发、质量研究和安全性研究，以及为创新药提供医药中间体的定制生产服务，包括研发阶段的小规模生产服务到商业化阶段的大规模生产服务。公司主要服务于临床试验至专利药销售阶段的创新药，服务的药品治疗领域包括抗艾滋病、抗丙肝、降血脂、镇痛、抗糖尿病、抗肿瘤等。公司致力于成为世界创新药公司优选的一站式医药定制研发生产合作伙伴，助力世界新药发展。



公司财务指标

会计年度	2016 年	2015 年	2014 年
营业收入 (元)	1,326,634,032.04	1,021,209,221.41	987,255,905.80
归属于上市公司股东的净利润 (元)	171,189,670.04	110,394,837.60	125,486,041.39
利润总额 (元)	205,330,340.85	131,756,445.04	147,848,233.79
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润 (元)	173,680,392.83	107,789,198.80	121,201,666.46
总资产 (元)	2,871,450,074.70	2,379,401,254.40	1,854,955,198.54
归属于上市公司股东的净资产 (元)	1,283,526,763.94	1,119,470,419.07	810,810,795.77
经营活动产生的现金流量净额 (元)	285,331,010.32	112,313,252.11	121,921,427.19
基本每股收益 (元/股)	0.41	0.27	0.32
稀释每股收益 (元/股)	0.40	0.27	0.32
加权平均净资产收益率 (%)	14.30	11.95	17.13

公司社会责任关键指标

社会责任关键指标	单位	2016 年
科研投入	万元	6,260
环保经费投入	万元	3,659
合同履约率	%	98
员工总人数	人	1,727
劳动合同签订率	%	100
社会保险覆盖率	%	100
缴纳保险费	万元	2,856
吸收就业人数	人	1,727
离职人数	人	393
员工流失率	%	22.9
职业健康体检率	%	100
每年人均带薪休假天数	天	18
员工工会参与比率	%	100
女性管理者比例	%	22

社会责任关键指标	单位	2016 年
人均培训时间	小时	53.2
劳保用品配备率	%	100
新鲜水用量	m ³	317,318
反腐败培训的员工比例	%	100

2.2 治理架构

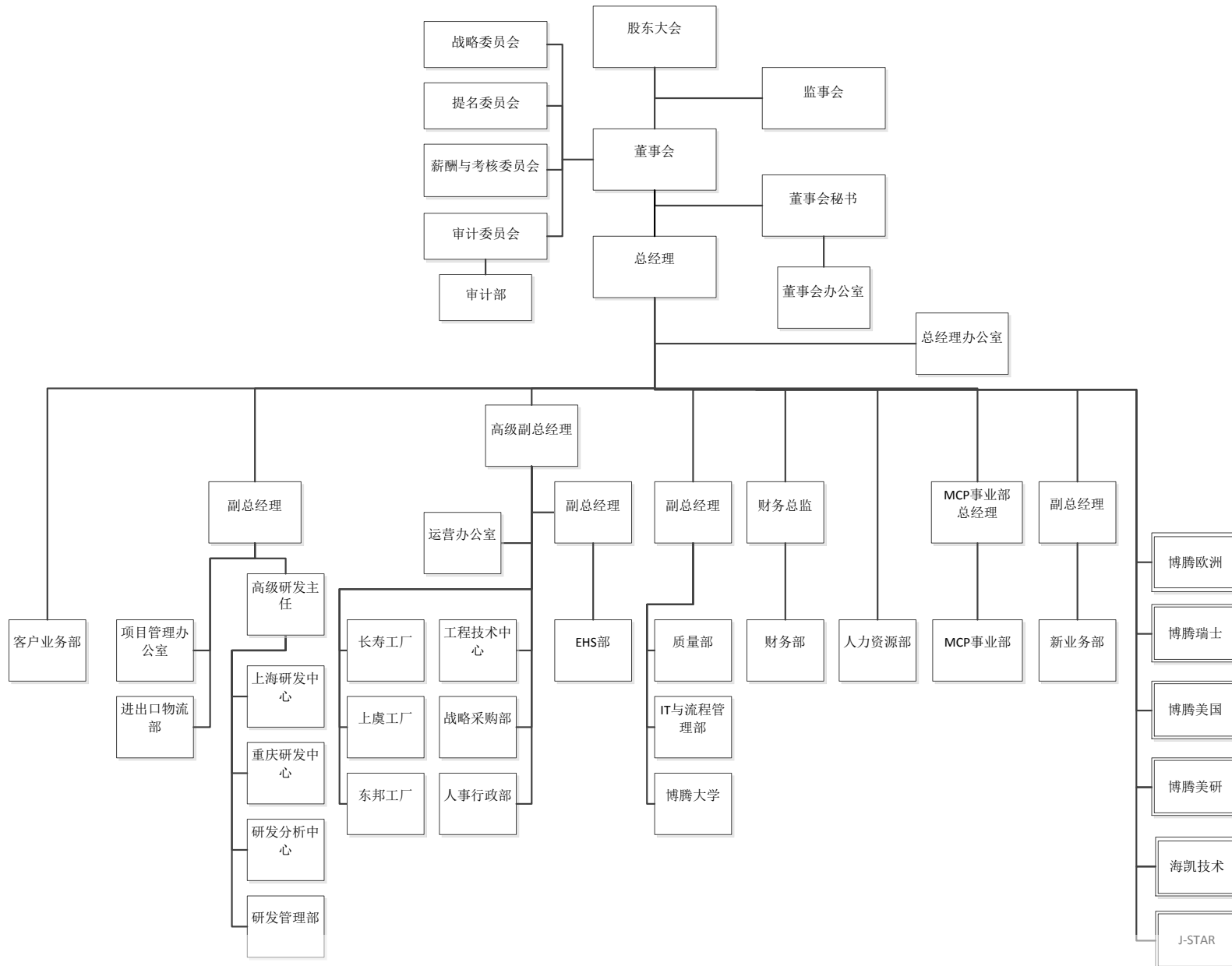
2.2.1 健全治理机制

公司严格遵守、落实各方监管要求，不断完善现代企业治理体系，健全公司决策机制。报告期内，公司股东大会、董事会及董事会专门委员会、监事会均按照相关法律法规、《公司章程》及各项议事规则有效独立运行。公司保持着良好的治理记录，历年来从未受到监管部门的处罚。

2016 年，公司成为首批深港通创业板上市公司代表之一，对公司治理提出了新的要求和挑战。公司将结合新的治理要求及业务发展，扎实推进各项工作，维护全体股东的长期利益，保障全公司合规、稳健、可持续的发展。



公司组织架构图



2.2.2 合规运营和尊重

法律合规

公司通过对制度体系的整体规划,在对各职能部门原有制度进行重新梳理的基础上,从加强公司内部管理,发挥制度管理的规范、指导、激励与约束出发,对部分制度进行重新编制和修订,形成了新的制度文本。报告期间公司及各子公司发生客户信息泄露事件为0起。

公司在管理员工、业务流程以及在技术创新中结合安全控制,以更好的保护企业信息安全和数字资产的安全。

道德合规

公司高度重视守法诚信廉政建设,教育公司管理者“知荣、明耻、爱廉”,从源头上构筑防腐拒变的城墙,严格按照公司招标、采购等制度办事,杜绝招标和采购等活动中的腐败行为。公司围绕新的形势和任务,注意从实际出发,不断完善反腐倡廉领导体制与工作机制,坚持不懈地推进廉政建设。

尊重人权

公司致力于持续改进供应链、产品,避免出现侵犯人权的行为。我们建立了综合方法来保障人权,公司人权承诺清晰地体现在公司的行为准则、环境健康安全规定等一系列内部政策和供应链管理中,包括尊重基本人权、保证财产权和隐私权、公民权和政治权、社会权利和文化权利、保护土著人民和其他少数民族的权利,公开承诺尊重结社自由和集体谈判权。

举报热线电话号码: 023-65936900

邮箱: porton.db@porton.cn

2.3 社会责任管理

公司始终密切关注各利益相关方的诉求，将履行社会责任作为企业可持续发展和提升核心竞争力的重要举措，使其与公司发展战略、生产经营和企业文化相融合，努力实现企业发展与员工成长、生态环保、社会和谐协调统一。



2014-2016 年公司可持续发展部分荣誉

序号	奖项描述	颁奖机构
1	社会责任人文关怀奖	美国强生
2	强生全球供应商铜奖	美国强生
3	2014年原料药出口龙头企业	CPhI China十五周年行业评选活动
4	原料药出口增长先锋企业	CPhI China十五周年行业评选活动
5	CPhI原料药生产贸易金牌参展企业	CPhI China十五周年行业评选活动
6	2014年度创新型先进企业	重庆市长寿经济技术开发区管理委员会

2.4 利益相关方管理

利益相关方参与是公司社会责任管理的重要工作。公司愿意倾听来自各方的声音，进行良好的利益相关方沟通，有助于我们更加系统地识别和管理社会责任风险，最大程度提高可持续发展能力。我们建立了利益相关方沟通流程并落实到公司运营中以发挥更大价值。下表列出了公司与不同利益相关方的主要沟通方式及 2016 年的主要活动。

利益相关方	主要诉求	回应举措
股东	保障股东权益；稳健经营发展；创造持续盈利	定期召开年度股东大会；完善公司治理机制；加强内控管理体系建设；提升风险防控能力；透明公开披露经营信息
政府	依法合规运营；营造良好的商业环境；保障安全生产平稳运营；积极带动就业	遵守各项法律法规；依法纳税；开展对话沟通，配合政府开展社会治理工作；不断强化安全生产管理；积极创造就业机会，培养当地人才
客户	诚信经营；提供安全可靠的产品；提供优质服务	诚实守信服务客户；提供符合客户需求与期望的产品和服务；真诚对待客户，努力提高客户满意度
合作伙伴	遵守商业道德；公平竞争；公平、公正、公开采购；提供相应辅导与支持	倡导建立良性的行业竞争；开展负责任的采购工作；开展供应链合作
员工	保障合法权益；提供职业健康安全保障；提供职业发展与晋升通道；舒适的工休环境	按时足额发放工资，缴纳社保，依法缴纳住房公积金；提供平等的就业机会；提供专业化、个性化的职业培训与晋升通道；提供职业健康安全培训；倡导民主管理，拓宽沟通渠道
环境	落实国内外节能减排政策、法规；实现绿色管理与绿色运营；保护生态环境	建立公司绿色管理组织体系；全面开展节能减排工作；开展绿色设计、绿色制造、绿色服务工作；实施绿色办公；践行绿色公益
社区	推动社区发展；支持社会公益事业；打造特色公益项目	开展志愿者行动；引导员工投身公益事业；参与社区建设

2.5 促进行业可持续发展管理

公司积极携手合作伙伴和客户等利益相关方，共同推动行业可持续发展。公司不断与业界交流分享最佳实践，探索合作领域并推动标准发展。

三、公司的员工关爱

3.1 员工概况

公司始终把员工视为最宝贵的财富，是公司事业不断取得成功的基石。我们坚持以人为本的价值理念，不留余地地打造一支领军型、创新型、复合型的职业



化、高层次的专业人才队伍是公司人才教育发展的追求目标。

公司认真贯彻落实《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及国家、地方的相关用工制度与规定，入职时与

员工签订劳动合同，劳动合同签订率 100%，按时、足额缴纳社会保险，社保覆盖率 100%。维护员工合法权益，支持员工积极参与企业的民主管理和加入当地的工会组织，保证员工集体谈判的权利和结社的自由，并使员工工资收入得到持续增长，创建和谐稳定的劳动关系。

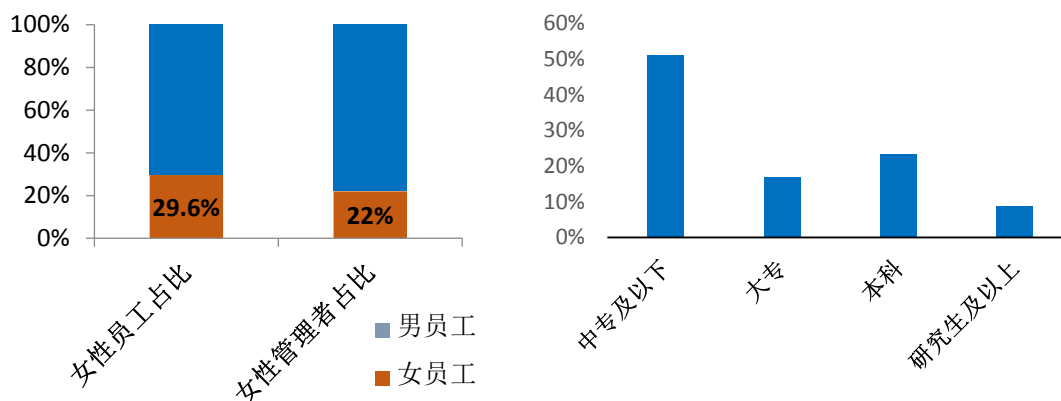
2016 年，公司共为员工缴纳社会保险金共计 2,856 万元。

在进行员工招聘的时候，遵循“公开、公平、公正”的原则，不强迫招聘；员工入职后，不强迫劳动；在需要加班的时候，遵循员工自愿的原则，并按法规规定支付加班工资。公司明确禁止使用童工。

公司在涉及聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等事项上，严禁任何在性别、民族、宗教、政治或其他见解上的歧视。

公司员工结构如下：

年龄区间	30 岁以下	30-50 岁	50 岁以上
员工人数占比	26.5%	69.3%	4.2%



3.2 薪酬福利

公司拥有一套按照岗位、市场（外部薪酬水平）和能力/绩效付薪的薪酬体系，公司以公平和具市场竞争力的薪酬和福利吸引人才、激励人才和保留人才，从而推动公司的业务发展；同时，建立了根据公司经营状况、岗位价值、市场薪资水平以及员工的工作绩效的年度薪酬回顾机制，激励“奋斗者”，多劳多得，以职业发展对应相应薪酬等级。

2016 年度，公司及子公司的职工工资远高于当地规定的最低工资标准，人均薪酬情况如下表：

单位：人民币 元

公司	类别	2014 年		2015 年		2016 年	
		年薪	月薪	年薪	月薪	年薪	月薪
重庆博腾&成都博腾	男员工	76,878.36	6,406.53	78,135.72	6,511.31	84,811.80	7,067.65
	女员工	53,812.08	4,484.34	58,968.72	4,914.06	64,438.56	5,369.88
	重庆博腾当地 最低工资标准	1,250.00		1,250.00		1,500.00	
	成都博腾当地 最低工资标准	1,400.00		1,500.00		1,500.00	
飞腾科技 (上海)	男员工	147,683.64	12,306.97	153,139.92	12,761.66	162,125.64	13,510.47
	女员工	98,113.32	8,176.11	85,754.52	7,146.21	88,873.20	7,406.10

公司	类别	2014 年		2015 年		2016 年	
		年薪	月薪	年薪	月薪	年薪	月薪
	飞腾科技当地 最低工资标准	3,022.00		3,271.00		3,563.00	
浙江博腾	男员工	106,030.32	8,835.86	88,491.72	7,374.31	74,351.76	6,195.98
	女员工	43,768.32	3,647.36	60,817.92	5,068.16	58,665.60	4,888.80
	浙江博腾当地 最低工资标准	1,310.00		1,470.00		1,660.00	
江西东邦	男员工	49,984.20	4,165.35	61,650.12	5,137.51	62,901.60	5,241.80
	女员工	41,345.40	3,445.45	40,168.44	3,347.37	46,020.48	3,835.04
	江西东邦当地 最低工资标准	980.00		1,060.00		1,180.00	

为了更好地对员工进行绩效管理，以便有针对性的采取措施，提高员工的绩效，公司对每一位员工进行绩效评估以客观地衡量员工的绩效，并确定提高绩效的目标，绩效评估同时为员工的提升和工资审核提供推荐意见，绩效结果与收入、发展及培训等紧密结合应用。

对于考核未达标的员工，直线主管将同该员工一起制定《绩效发展计划》，识别分析需要改进提升的方面，确定改进的行动计划、完成时间及需要公司或部门提供的培训与支持；多次执行《绩效发展计划》之后，仍不能满足岗位要求的，公司将予以调岗，直至按照《劳动合同法》相关规定解除劳动合同。

公司除了提供基本的社会保障之外，还增加了节假日的福利等各种人性化关怀。年休、婚假、产假、丧假及陪产假均按照国家法定标准/地方政策标准执行，员工生日及法定假日，公司会发放现金福利。针对员工的健康体检、旅游、团队建设等，公司会进行相应补贴。对于女性员工，有专属的三八妇女节假期及现金福利。除此之外，有关员工的食住行，公司也提供餐补、免费宿舍以及交通费/车补等。

公司在产假/陪产假方面严格遵守相关法律法规的规定，从 2014 年至 2016 年，公司享受产假人员共计 69 人，产后回到工作岗位的有 66 人，其中离职 3 人均均为自愿提出与公司解除劳动合同。

3.3 关爱员工生活

我们关注员工福祉。公司通过联欢晚会、职工运动会等团队活动丰富职工的业余文化生活，陶冶健康的情操，有效地凝聚企业团队精神，形成合力，强化日常工作执行，彰显企业的团队意识，有效促进各项工作的开展，助推企业健康前进。

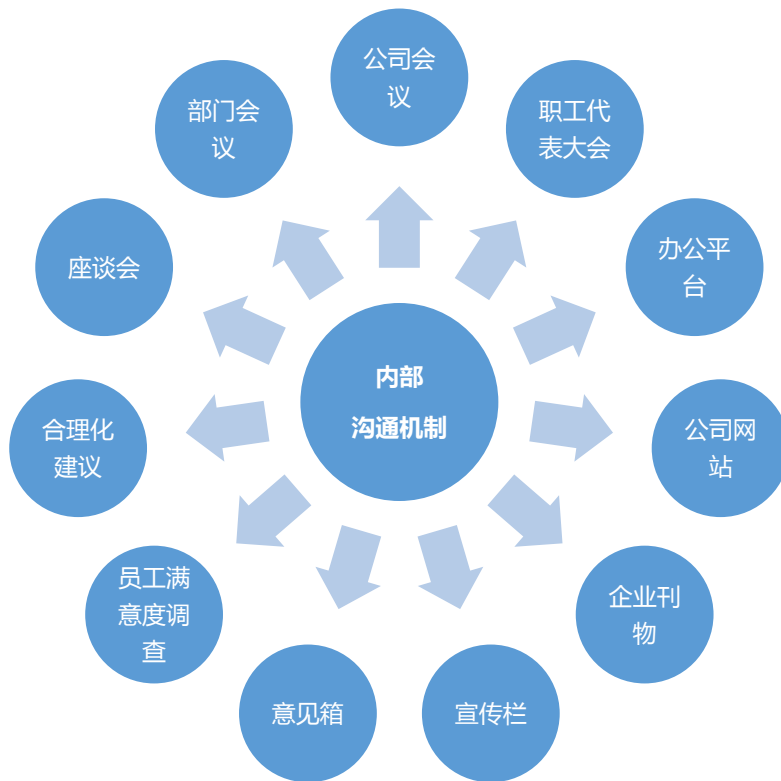


3.4 民主管理和厂务公开

公司为员工提供多种途径参与公司的民主管理，员工的声音有机会得以表达。公司会对员工提出的问题及时响应，并协调相关部门给予解决。

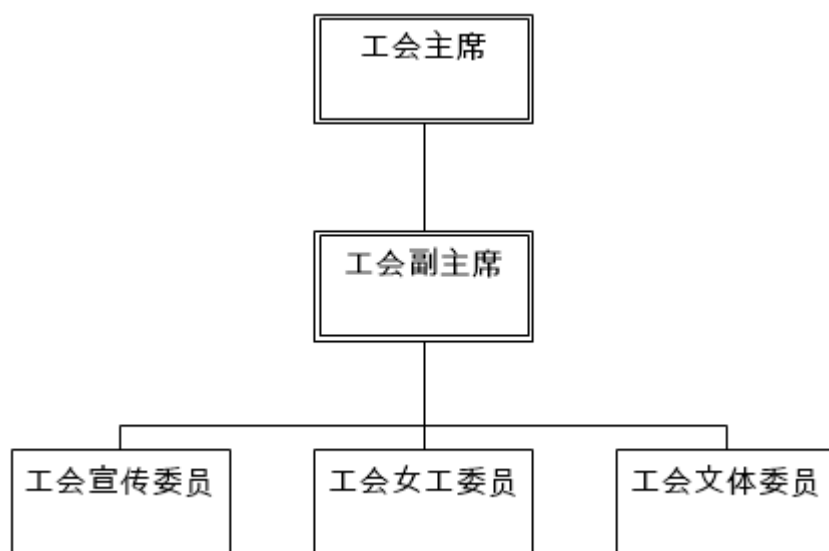
公司支持员工积极参与企业的民主管理，鼓励员工加入当地的工会组织，保证员工集体谈判的权利，并使员工工资收入得到持续增长，创建和谐稳定的劳动关系。

员工参与民主管理的途径有以下几个方面



公司尊重员工的结社自由和集体谈判的自由。公司充分发挥员工在民主管理、民主监督中的作用，成立了工会组织。在工会委员中，普通员工占绝大多数。工会的成立使得公司职工能够很好地参与公司活动，基本上做到民主管理组织健全，厂务公开形式多样，合理化建议渠道顺畅。工会大力开展员工民主参与、民主管理活动，推进企业文化建设，积极为员工做实事。

工会组织架构图



3.5 安全与健康

公司自成立之初，就意识到职业健康和安全生产的良好管理不但是企业生存的前提，也是企业的基本社会责任。公司建立了一整套基于国际最佳实践的 EHS 管理体系，特别是采用了国际通用的工艺危害分析方法——危害和可操作性研究法（HAZOP）及有组织的假设风险分析法（SWIFT），对所有生产工艺进行系统的工艺危害分析。对所有可能接触到的化学品进行基于风险的暴露评估

(RBEAP)，并组织现场操作监测和分析，科学地识别和评估风险，制定、落实相应的工程技术保护措施、管理措施及应急措施。

公司不仅为员工提供必要的劳动保护，还进行专门的安全教育培训，提升员工的安全意识和必要的技能。按照国家标准，每年对安全管理人员、特种作业人员进行培训。



PPE 全面防护



控制区 PPE 穿戴

公司为了防止职业病的发生，为作业人员提供符合安全劳动标准的劳动保护设施和个人安全防护用品，最大程度地减少职业危害。

公司十分关注员工的健康，每年进行一次员工体检，员工体检覆盖率 100%。

3.6 员工培训

公司在自身经营发展的过程中，十分注重员工的培养和发展。2016 年，公司为员工提供的职业技能培训共计 57,062 人次。

公司的员工培训以“面向企业、讲究实效”为原则，全方位、多层次地开展各层级、各类别的培训，为公司的生产和发展提供充足的人力资源保障。

分支部门	人数	培训人次	培训时数	培训人均小时数
江西东邦	351	3,401	7,353.60	20.95
浙江博腾	182	33,200	23,604.19	129.69

分支部门	人数	培训人次	培训时数	培训人均小时数
MCP 事业部	31	137	830.13	26.78
公司质量部	132	4,753	15,161.16	114.86
客户业务体系	28	73	645.10	23.04
生产体系	723	13,777	38,797.34	53.66
研发体系	154	829	2,794.21	18.14
职能体系	165	892	4,762.43	28.86
总计	1,766	57,062	93,948.16	53.20



四、社会和谐 共享新成果

4.1 产品责任

客户被公司视为重要的利益相关方，我们致力于从客户角度出发并考虑客户的期望，不断提升客户的满意度和产品的质量安全是我们一贯坚持的原则。

4.1.1 提高客户满意度

经过公司在客户服务方面持续不断的努力和改善，在近 3 年客户满意度调查中，客户满意度每年持续递增（如下表），售后问题落实办结率、售后服务的效果满意率、售后服务及时性满意率均为 100%。

年份	2014	2015	2016
客户满意度	93%	95%	98%

4.1.2 加强产品质量安全管理

公司强有力的质量管理体系保证了客户业务数据完整性、真实性及可靠性，有效地支持了客户创新药的研发及上市。2016 年度，公司共计接受并通过来自客户及监管机构的 16 次质量审计，包括来自诺华的 GMP 体系审计。2015 年第三季度公司长寿生产基地首次接受了来自 FDA 的现场检查审计，公司凭借扎实的 GMP 基础，严谨的质量体系以及真实完整的数据顺利通过现场检查，标志着公司 GMP 战略转型取得里程碑式进展。时隔一年，面对 FDA 更加严格的监管举措及频繁的检查压力，公司于 2016 年 9 月顺利收到 FDA 签发的 EIR，再一次肯定了公司的质量管理能力。

4.1.3 科研创新成果

公司通过不断的技术创新，截至 2016 年 12 月 31 日，公司已获授权的发明专利 27 项（其中 20 项国内专利，7 项国外专利），正在审查中的发明专利 18 项，处于国际阶段的 PCT 专利申请 1 项。很多专利发明填补了行业的空白，极大地推动了行业的进步。

公司部分发明专利

序号	技术	类别	授予日期
1	一种 DGAT-1 抑制剂中间体的制备方法	发明专利	2016 年 9 月 14 日
2	一种醛固酮合酶调节剂中间体的制备方法	发明专利	2016 年 7 月 20 日
3	一种 HCV 蛋白酶抑制剂中间体的制备方法	发明专利	2016 年 6 月 8 日
4	一种丙肝药物中间体的制备方法	发明专利	2016 年 6 月 8 日
5	一种光学活性药物中间体的制备方法	发明专利	2016 年 3 月 30 日
6	一种阵痛药物中间体的制备方法	发明专利	2015 年 9 月 30 日
7	瑞舒伐他汀钙中间体及制备方法	发明专利	2015 年 3 月 4 日
8	一种常压催化还原制备丝氨酸的方法	发明专利	2014 年 6 月 4 日
9	抗艾滋病药物中间体的制备方法	发明专利	2014 年 5 月 7 日
10	L-(S)-丙叉甘油醛溶液的制备方法	发明专利	2006 年 3 月 29 日

4.2 和谐供应链

我们以构建和谐供应链作为目标，携手供应商共筑高效的可持续发展管理模式。我们对新供应商的引进是基于对供应商的资质审核来确定。供应商必须遵循我公司的合同、法律和商业道德标准。我们承诺购买和使用仅从适当和正确的授权来源处获得的材料。我们定期审核供应商是否遵守供应链安全计划中规定的安全和合同承诺。2016 年，采购人员接受可持续采购培训比例为 100%；供应商社会责任审查合格率 100%。

4.3 社区公益

公司积极投身社会公益事业，把慈善工作作为回报社会的有效载体，在环保、教育、义卖、扶贫等多个领域开展项目，受到了社会各界的广泛好评。





五、环境保护与可持续发展

5.1 生态园区

公司致力于碳平衡工作，注重厂区绿化，工厂绿化面积不断提升，不仅环境优美，打造良好的工休环境，同时一定程度上抵消生产产生的碳排放，贡献厂区减排和碳平衡工作。



5.2 环境管理

健全的制度是环保工作的有力保障。公司管理层高度重视环保工作，始终把环保工作作为公司的一项重要工作，在每年的生产规划和具体计划中，都充分考虑了公司的环境政策，并建立了一系列的环境管理制度，使公司的环保理念融入公司运营的各个环节。为了提升全体员工的环保意识，使员工身体力行成为环保实践者，公司大力倡导节能减排，在宣传栏、车间、办公室积极宣传节能减排意识，并组织员工参与培训，使员工养成在日常生产生活中自觉节能的习惯，提高环保意识，积极履行环保责任。



随着环保理念的深入人心，加强环境保护既是企业的社会责任，也对企业自身的生存和发展有着重大的意义。对于公司而言，注重环保是我们的使命。在生产环节，公司严格排放强度准入，鼓励节能降耗，实行清洁生产并依法强制审核；在废弃物产生的环节，我们实施全过程控制，实行生产者责任延伸，合理延长产业链，强化对各类废物的循环利用。报告期内，公司开展了“环保大仗”，在公司内部开展了关于环保方面的知识竞赛，以及关于三废治理源头控制的专题培训，致力于通过工艺优化减少或避免“三废”的产生。报告期内，公司控股子公司浙江博腾药业有限公司荣获杭州湾上虞经开区 2016 年度“环保工作先进企业”和“平安建设十佳企业”两项称号。

5.3 绿色采购和绿色包装

公司倡导绿色采购，不仅购买环保节能产品替代耗能产品，更严格遵守绿色采购流程，配合生产需要，评估供应商环境绩效，使采购的环保物料及辅料符合客户和消费者对环保的要求，有效控制环保物料进入，使公司绿色运营得以顺利进行。在产品包装方面，公司采用纸箱和塑料包装，对于回收的产品包装，公司将其交由废旧物资回收公司进行回收再利用，实现包装的低碳和绿色。

5.4 环境治理

公司产生的环境负荷主要在废气、废水、固体废物及噪声方面。废水主要分为生活污水和生产废水，经公司污水处理站处理达标后排放。废气主要来源于车间生产，各车间均设有废气处理装置（主要为酸/碱/石蜡油/聚乙二醇/活性炭吸收/吸附），废气经处理后达标排放。公司噪声来源主要是由车间粉尘排风机、循环水泵电机、中央空调机组、冷冻机组及车间设备等引起的，设备噪声经车间厂房降噪隔声，到达厂界已经不明显，经调查，周边没有发生有关企业厂界噪声扰民的投诉。公司各类废物分为生活垃圾、一般工业废物和危险废物。生活垃圾由职工生活产生，一般工业废物由部分生产产生；危险废物包括企业产生的废药物、药品、报废原料及报废半成品。公司将危险固体废物分类收集、贮存设施为化学危险品收集桶送至化学危险品暂存库，100%交由有资质的危险废弃物处理厂商集中处置，生活垃圾及时委托环卫部门外运处置，固体废物的收集和处置不影响周围的环境卫生质量。

六、未来展望和规划

医药行业是医药定制研发生产行业的下游，全球医药行业发展趋势对公司主营业务的开展和规划具有深远影响，是公司战略布局得以顺利实施的基石。医药消费市场的持续发展将直接带动客户产品的需求量，从而给医药定制研发生产企业带来更多的业务机会。

据 IMS Health 预测，第一、全球医药消费市场未来 5 年仍将保持一定速度的增长，预计 2020 年达到约 14,000 亿美元的总体消费规模，较 2015 年增长约 29% 至 32%。其中，以美国为代表的发达国家的创新药专科用药量和消费规模持续增长，约占整个药品消费市场 50% 左右的份额；第二、预计 2020 年全球传染病、肿瘤、糖尿病、心血管疾病和自身免疫性疾病领域的用药支出占全球药品消费支出的前 5 位；第三、由于化学和生物新技术的突破，Adis R&D Insight 预计在 2016-2020 年周期内，全球将会有 225 个新活性物质（NAS）陆续上市，平均每年上市的新活性物质在 45 个左右，这一轮的药物研发集中在抗丙肝为代表的抗病毒、抗肿瘤、自身免疫性疾病、中枢神经系统疾病和心脏病等领域。因此，从公司行业整体发展环境来看，公司所处的大行业以及公司目前和未来的主要市场、产品布局和研发领域符合全球医药总体行业发展趋势。

随着药政监管的逐步深化、药品质量标准的不断提高，涵盖非 GMP 中间体、GMP 中间体乃至原料药的垂直一体化定制研发生产服务逐渐成为行业发展趋势。跨国制药公司和生物技术公司把医药定制研发生产作为一种长期发展战略，并倾向于与能够提供从定制研发到定制生产的“一站式”服务的大型医药定制研发生产企业建立起以“双方高级管理人员深度介入、双方战略目标协调一致”为特征的长期战略合作伙伴关系。同时，根据 Nice Insight 的数据显示，越来越多的中小及新兴制药公司倾向于 CMO 外包企业为其提供定制研发生产服务，调查企业中 70% 的新兴制药公司选择临床 I 期即开始外包，调查企业中 71% 的中型及以上制药公司选择临床 II 期开始外包，基于此，这与公司继续深入落地“成为世界创新药公司优选的一站式医药定制研发生产合作伙伴，助力世界新药发展”的愿景高度契合。

未来三年，公司不仅要立足主业，进一步增强化学药 CDMO 的市场综合竞争力并提升其市场份额，同时公司将坚定不移地稳步落地生物药 CMO 业务战略，通过自身发展和外延并购的综合方式建立起服务全球的化学药和生物创新药公司的业务能力，形成 CRO+CMO 的一体化新药服务平台。另外，伴随着中国医药政策法规的试点改革及国际化步伐的加快，公司也会积极着眼研究和规划中国市场化学药及生物药定制研发及生产业务，从而，在真正意义上尽早实现公司“立足中国，面向全球”的国际化一流定制研发生产服务领先者的目标，推进全球医药技术发展，造福人类。

员工是企业的第一生产力，因此公司将一如既往地开展好员工培训、员工休养、职工运动会等团队活动，通过丰富职工的业余文化生活，陶冶健康的情操，有效的凝聚企业团队精神，形成合力，强化日常工作执行，彰显企业的团队意识，有效促进各项工作的开展，助推企业健康前进。

2017 年公司将继续围绕全年的经济目标，确保产品质量、生产安全和企业稳定；以内部控制、降本增效等为切入点，进一步完善生产质量、人力资源、财务资金等各方面管理，严格按照有关规定规范操作。同时公司上下要进一步转变观念，拓展发展理念，营造学习型企业的氛围，高管勇于担当、员工负责认真，千方百计做好工作。

七、附录

7.1 G4 指标索引

7.1.1 标准披露第一部分：一般标准披露项

战略与分析

战略与分析	描述	章节
G4-1	机构最高决策者就可持续发展与机构的相关性及机构可持续发展战略的声明	/
G4-2	描述主要影响、风险及机遇	/

机构概况

概况披露	描述	章节
G4-3	机构名称	2.1
G4-4	主要品牌、产品和/或服务	2.1
G4-5	机构总部的的位置	2.1
G4-6	机构在多少个国家运营，在哪些国家有主要业务，或哪些国家与报告所述的可持续发展主题特别相关	2.1
G4-7	所有权的性质及法律形式	2.1
G4-8	机构所服务的市场（包括地区细分、所服务的行业、客户/受益者的类型）	2.1
G4-9	机构规模	2.1
G4-10	按雇佣合同和性别划分的员工总人数	2.1
G4-11	集体谈判协议涵盖的员工总数百分比	2.1
G4-12	描述机构的供应链情况	4.2
G4-13	报告期内，机构规模、架构、所有权或供应链的重要变化	无重大变化
G4-14	机构是否及如何按预警方针及原则行事	2.2.2
G4-15	机构参与或支持的外界发起的经济、环境、社会公约、原则或其他倡议	2.5
G4-16	机构加入的协会（如行业协会）和国家或国际性倡议组织，并且： 在治理机构占有席位 参与项目或委员会 除定期缴纳会费外，提供大额资助 视成员资格具有战略意义 主要是指以机构名义保持的成员资格。	2.5

确定的实质性方面和边界

概况披露	描述	章节
G4-17	列出机构的合并财务报表或同等文件中包括的所有实体；说明在合并财务报表或同等文件包括的任何实体中，是否有未纳入可持续发展报告的实体	2.1
G4-18	说明界定报告内容和方面边界的过程；说明机构如何应用“界定报告内容的报告原则”	2.1
G4-19	列出在界定报告内容的过程中确定的所有实质性方面	2.1
G4-20	对于每个实质性方面，说明机构内方面的边界	2.1
G4-21	对于每个实质性方面，说明机构范围外方面的边界	2.1
G4-22	说明重订前期报告所载信息的影响，以及重订的原因	/
G4-23	说明范围、方面边界与此前报告期间的重大变动	无重大变化

利益相关方参与

概况披露	描述	章节
G4-24	机构的利益相关方列表	2.4
G4-25	就所选定的利益相关方，说明识别和选择的根据	2.4
G4-26	利益相关方参与的方法，包括按不同的利益相关方类型及组别的参与频率，并指明是否有任何参与是专为编制报告而进行	2.4
G4-27	利益相关方参与的过程中提出的关键主题及顾虑，以及机构响应的方式，包括以报告响应。说明提出了每个关键主题及顾虑的利益相关方组别	2.4

报告概况

概况披露	描述	章节
G4-28	所提供信息的报告期（如财务年度或日历年度）	报告前言
G4-29	上一份报告的日期（如有）	报告前言
G4-30	报告周期（如每年一次、两年一次）	报告前言
G4-31	关于报告或报告内容的联络人	报告前言
G4-32	说明机构选择的“符合”方案（核心或全面）	报告前言
G4-33	机构为报告寻求外部鉴证的政策和目前的做法	/

治理

概况披露	描述	章节
G4-34	机构的治理架构，包括最高治理机构下的各个委员会。说明负责经济、环境、社会影响决策的委员会	2.1
G4-35	说明从最高治理机构授权高级管理人员和其他员工管理经济、环境和社会议题的过程	2.1
G4-36	机构是否任命了行政层级的高管负责经济、环境和社会议题，他们是否直接向最高治理机构汇报	/
G4-37	利益相关方和最高治理机构就经济、环境和社会议题磋商的过程。如果授权磋商，说明授权的对象和向最高治理机构的回馈过程	3.4
G4-38	说明最高治理机构及其委员会的组成	2.1
G4-39	最高治理机构的主席是否兼任行政职位（如有，说明其在机构管理层的职能及如此安排的原因）	2.1
G4-40	最高治理机构及其委员会的提名和甄选过程，及用于提名和甄选最高治理机构成员的条件	/
G4-41	最高治理机构确保避免和控制利益冲突的程序，是否向利益相关方披露利益冲突	3.4
G4-42	在制定、批准、更新与经济、环境、社会影响有关的宗旨、价值观或使命、战略、政策与目标方面，最高治理机构和高级管理人员的角色	/
G4-43	为加强最高治理机构对于经济、环境和社会主题的集体认识而采取的措施	2.2.1/3.4
G4-44	评估最高治理机构管理经济、环境和社会议题绩效的流程。此等评估是否独立进行，频率如何。此等评估是否为自我评估；对于最高治理机构管理经济、环境和社会议题的绩效评估的应对措施，至少应包括在成员组成和组织管理方面的改变	/
G4-45	在识别和管理经济、环境和社会的影响、风险和机遇方面，最高治理机构的角色。包括最高治理机构在实施尽职调查方面的角色；是否使用利益相关方咨询，以支持最高治理机构对经济、环境和社会的影响、风险和机遇的识别和管理	2.2.1/2.3
G4-46	在评估有关经济、环境和社会议题的风险管理流程的效果方面，最高治理机构的角色	2.2.1/2.3
G4-47	最高治理机构评估经济、环境和社会的影响、风险和机遇的频率	/

G4-48	正式审阅和批准机构可持续发展报告并确保已涵盖所有实质性方面的最高委员会或职位	2.3
G4-49	说明与最高治理机构沟通重要关切问题的流程	2.2.1
G4-50	说明向最高治理机构沟通的重要关切问题的性质和总数，以及采取的处理和解决机制	2.2.1
G4-51	说明最高治理机构和高级管理人员的薪酬政策；说明薪酬政策中的绩效标准如何与最高治理机构和高级管理人员的经济、环境和社会目标相关联	3.4
G4-52	说明决定薪酬的过程	3.4
G4-53	说明如何征询并考虑利益相关方对于薪酬的意见，包括对薪酬政策和提案投票的结果，如适用	3.4
G4-54	在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入的比率	/
G4-55	在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入增幅与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入增幅的比率	/

商业伦理与诚信

概况披露	描述	章节
G4-56	说明机构的价值观、原则、标准和行为规范，如行为准则和道德准则	2.2.2
G4-57	寻求道德与合法行为建议的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如说明热线或建议热线	2.2.2
G4-58	举报不道德或不合法行为的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如通过直线管理者逐级上报、举报机制或热线	2.2.2

7.1.2 标准披露第二部分：具体标准披露项

管理方法披露

管理方针	描述	章节
G4-DMA	说明为什么该方面具有实质性。说明使该方面成为实质性方面的影响；说明机构如何管理实质性方面或其影响；说明管理方法的评估	2.4
绩效指标	经济	章节

G4-EC1	机构产生和分配的直接经济价值	2.1
G4-EC2	气候变化对机构活动产生的财务影响及其风险、机遇	/
G4-EC3	机构固定收益型养老金所需资金的覆盖程度	3.2
G4-EC4	政府给予的财务补贴	2.1
G4-EC5	不同性别的工资起薪水平与机构重要运营地点当地的最低工资水平的比率	3.2
G4-EC6	机构在重要运营地点聘用的当地高层管理人员所占比例	2.1
G4-EC7	开展基础设施投资与支持性服务的情况及其影响	/
G4-EC8	重要间接经济影响，包括影响的程度	/
G4-EC9	在重要运营地点，向当地供货商采购支出的比例	/
绩效指标	环境	章节
G4-EN1	所用物料的重量或体积	/
G4-EN2	采用经循环再造物料的百分比	/
G4-EN3	机构内部的能源消耗量	5.2
G4-EN4	机构外部的能源消耗量	/
G4-EN5	能源强度	5.2
G4-EN6	减少的能源消耗量	5.2
G4-EN7	产品和服务所需能源的降低	/
G4-EN8	按源头说明的总耗水量	5.2
G4-EN9	因取水而受重大影响的水源	无重大影响水源
G4-EN10	循环及再利用水的百分比及总量	/
G4-EN11	机构在环境保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区或其毗邻地区，拥有、租赁或管理的运营点	不涉及重大生物多样性地区
G4-EN12	机构的活动、产品及服务在生物多样性方面，对保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区的重大影响	5.4
G4-EN13	受保护或经修复的栖息地	/
G4-EN14	按濒危风险水平，说明栖息地受机构运营影响的列入国际自然保护联盟(IUCN)红色名录及国家保护名册的物种总数	/
G4-EN15	直接温室气体排放量（范畴一）	5.2
G4-EN16	能源间接温室气体排放量（范畴二）	5.2
G4-EN17	其他间接温室气体排放量（范畴三）	/
G4-EN18	温室气体排放强度	/
G4-EN19	减少的温室气体排放量	/

G4-EN20	臭氧消耗物质(ODS)的排放	/
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他主要气体的排放量	/
G4-EN22	按水质及排放目的地分类的污水排放总量	5.4
G4-EN23	按类别及处理方法分类的废弃物总重量	/
G4-EN24	严重泄露的总次数及总量	5.2
G4-EN25	按照《巴塞尔公约》附录I、II、III、VIII的条款视为有害废弃物经运输、输入、输出或处理的重量，以及运往境外的废弃物中有害废弃物的百分比	5.4
G4-EN26	受机构污水及其他（地表）径流排放严重影响的水体及相关栖息地的位置、面积、保护状态及生物多样性价值	/
G4-EN27	降低产品和服务环境影响的程度	5.3
G4-EN28	按类别说明，回收售出产品及其包装物料的百分比	5.3
G4-EN29	违反环境法律法规被处重大罚款的金额，以及所受非经济处罚的次数	5.2
G4-EN30	为机构运营而运输产品、其他货物及物料以及员工交通所产生的重大环境影响	5.2
G4-EN31	按类别说明总环保支出及投资	5.2
G4-EN32	使用环境标准筛选的新供货商的比例	/
G4-EN33	供应链对环境的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	/
G4-EN34	经由正式申诉机制提交、处理和解决的环境影响申诉的数量	5.2
绩效指标	劳工实践及体面工作	章节
G4-LA1	按年龄组别、性别及地区划分的新进员工和员工流失总数及比率	3.1
G4-LA2	按重要运营地点划分，不提供给临时或兼职员工，只提供给全职员工的福利	3.2
G4-LA3	按性别划分，产假/陪产假后回到工作和保留工作的比例	3.2
G4-LA4	有关重大运营变化的最短通知期，包括指出该通知期是否在集体协议中具体说明	3.2
G4-LA5	由劳资双方组建的职工健康与安全委员会中能帮助员工监督和评价健康与安全相关项目的员工代表在总职工人数中所占的百分比	3.4
G4-LA6	按地区和性别划分的工伤、职业病、误工及缺勤比率，以及和工作有关的死亡人数	3.5
G4-LA7	从事职业病高发职业或高职业病风险职业的工人	3.5
G4-LA8	与工会达成的正式协议中的健康与安全议题	3.5
G4-LA9	按性别和员工类别划分，每名员工每年接受培训的平均时数	3.6
G4-LA10	加强员工持续就业能力及协助员工转职的技能管理及终生学习计划	3.6

G4-LA11	按性别划分，接受定期绩效及职业发展考评的员工百分比	3.6
G4-LA12	按性别、年龄组别、少数族裔成员及其它多元化指标划分，治理机构成员和各类员工的组成	3.1
G4-LA13	按员工类别和主要运营地区划分，男女基本薪金和报酬比率	3.2
G4-LA14	使用劳工实践标准筛选的新供货商所占比例	4.2
G4-LA15	供应链对劳工实践的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	4.2
G4-LA16	经由正式申诉机制提交、处理和解决的劳工问题申诉的数量	无此类案例
绩效指标	人权	章节
G4-HR1	含有人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约的总数及百分比	2.2.2
G4-HR2	就经营相关的人权政策及程序，员工接受培训的总小时数，以及受培训员工的百分比	/
G4-HR3	歧视个案的总数，以及机构采取的纠正行动	无此类案例
G4-HR4	已发现可能违反或严重危及结社自由及集体谈判的运营点或主要供货商，以及保障这些权利的行动	3.4
G4-HR5	已发现具有严重童工事件风险的运营点和主要供货商，以及有助于有效杜绝童工的措施	3.1
G4-HR6	已发现具有严重强迫与强制劳动事件风险的运营点和主要供货商，以及有助消除一切形式的强迫与强制劳动的措施	3.1
G4-HR7	安保人员在运营相关的人权政策及程序方面接受培训的百分比	/
G4-HR8	涉及侵犯原住民权利的个案总数，以及机构采取的行动	无此类案例
G4-HR9	接受人权审查和/或影响评估的运营点的百分比和总数	/
G4-HR10	使用人权标准筛选的新供货商的比例	4.2
G4-HR11	供应链对人权的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	2.2.2
G4-HR12	经由正式申诉机制提交、处理和解决的人权影响申诉的数量	无此类个案
绩效指标	社会	章节
G4-SO1	实施了当地小区参与、影响评估和发展计划的运营点比例	4.3
G4-SO2	对当地小区具有重大实际和潜在负面影响的运营点	无此类个案
G4-SO3	已进行腐败风险评估的运营点的总数及百分比，以及所识别出的重大风险	2.2.2

G4-SO4	反腐败政策和程序的传达及培训	2.2.2
G4-SO5	确认的腐败事件和采取的行动	无此类个案
G4-SO6	按国家和接受者/受益者划分的政治性捐赠的总值	无此类捐赠
G4-SO7	涉及反竞争行为、反托拉斯和垄断措施的法律诉讼的总数及其结果	2.2.2
G4-SO8	违反法律法规被处重大罚款的金额，以及所受非经济处罚的次数	无相关处罚
G4-SO9	使用社会影响标准筛选的新供货商的比例	4.2
G4-SO10	供应链对社会的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	/
G4-SO11	经由正式申诉机制提交、处理和解决的社会影响申诉的数量	/
绩效指标	产品责任	章节
G4-PR1	为改进现状而接受健康与安全影响评估的重要产品和服务类别的百分比	4.1
G4-PR2	按后果类别说明，违反有关产品及服务健康与安全影响的法规及自愿性准则的事件总数	无此类个案
G4-PR3	机构关于产品和服务信息与标识的程序要求的产品及服务信息种类，以及需要符合这种信息要求的重要产品及服务类别的百分比	/
G4-PR4	按后果类别说明，违反有关产品及服务信息和标识的法规及自愿性准则的事件总数	/
G4-PR5	客户满意度调查的结果	4.1.1
G4-PR6	禁售或有争议产品的销售	无
G4-PR7	按后果类别说明，违反有关市场推广（包括广告、推销及赞助）的法规及自愿性准则的事件总数	无
G4-PR8	经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	无
G4-PR9	如有违反提供及使用产品及服务的法律法规，说明相关重大罚款的总金额	无

7.2 反馈意见表

尊敬的读者：您好！

感谢您阅读本报告。我们诚挚地期待您对本报告进行评价，提出宝贵意见，以便我们持续改进社会责任工作，提升履行社会责任工作能力与水平！

选择性问题：（请在相应的位置选择打“√”）

1、您对报告的总体印象是：

很好 较好 一般 较差 很差

2、您认为报告中所披露的社会责任信息质量：

很高 较高 一般 较低 很低

3、您认为报告结构：

很合理 较合理 一般 较差 很差

4、您认为报告版式设计和表现形式：

很好 较好 一般 较差 很差

开放性问题：

请您对《重庆博腾制药科技股份有限公司 2016 年企业社会责任报告》提出宝贵意见与建议：

您可以将反馈意见邮寄至：

邮寄地址：重庆市北碚区水土高新园区方正大道

邮编：400714

电话：023-65936900

邮箱：porton.db@porton.cn

传真：023-65936901