赣锋锂业
GanfengLithium

2025 年环境社会责任管理体系

进展报告

（2025 年 1 月 1 日—2025 年 12 月 31 日）

江西赣锋锂业集团股份有限公司

目　录

1 报告　制　明 4
2 公司　况 4
3　境保护与产品　任 6
3.1　使　与　室　体排放 6
3.2　与废 6
3.3 废　染 7
3.4 废弃 7
3.5　多样性 8
4 劳工与人权 8
4.1 员工健康与安全 8
4.2 工作条件与　利 9
4.3　与　体　判权利 9
4.4　使　工与保护未成年工 10
4.5　强　劳动及人口　卖 10
4.6　扰与员工多元化 10
5 商业　德 11
5.1 反　与反　，反不　当　争 11
5.2 信息安全 12
5.3 商业　德　域　效指标 12
6 可持 12
6.1 供应　境保护、劳工与人权 13
6.2 供应　任　产 13
7　别与　估 14
7.1　境　估 14
7.2 劳工与人权　估 14
8 培　与　业发展 15
8.1 ESG 培　体 15
8.2　境培 15

8.3 健康与安全培 15
8.4 商业 德培 15
8.5 与 扰培 15
8.6 可持 培 15
8.7 培 效指标 总 16
9 机制与利 关方 16
9.1 机制 16
9.2 利 关方 16
10 三方 估与 17
10.1 体 17

1 报告编制说明

本报告的信息和数据主 涵盖了 2025 年 1 月 1 日 2025 年 12 月 31 日期 江 业 团 份有 公司及其 属公司（简称" 业""公司"" 团""我们"）所开展的环境与社会 任管理实 。本报告作为公司 ESG 年度报告的 充性文件，基于内《ESG 管理手册》中的管理政策与目标，聚焦公司环境社会 任管理体系的建 展与系统性 情况，用于内 环境社会 任管理体系 估， 管理体系的 宜性、充分性和有效性以确保政策承 、管理方 与绩效指标可 溯、可 。

本报告 电子版形式发布，利益相关方可于公司官方网站材料公示（https://www.ganfenglithium.com/cailiao.html）下 。

2 公司概况

江 业 团 份有 公司是全球 先的 生态企业，国内 业 家 A+H 上市公司，位列中国民 企业 500 强。公司始创于 2000 年，总 位于江 新余，目前在上海、 根廷 尔塔等地 立区域 总 ，构建全球化 网络。公司坚持上下游一体化发展战略，形成了 开发、 加工、 属 冶 、 电 制 、储 电站 、 役 电循环等六大产业 块， 新 、大型储 、3C 电子、化工、生 医 等 域，为客户 供 产品全生命周期 合 决方 。

公司构建了完善的 产业生态体系。上游 全球优 ， 储备 全球 先， 盖 、南 、 、 及国内多 区；中游建成全球 大的与 属 生产基地， 居全球 属 、 化 头， 化合 产 全球前三；下游前 电 技 先 地商业化，固 合电 实 产 ， 手低器企业完成电动 人 型 ；储 电 产 45GWh，出 位居全球前十。同公司建成 20 万吨 役 电 循环处理产 ，依托 先 工 环再生 ，可持 产业生态根基。

立 全球 型 代 ，公司坚守“利用有 的 ，以持 创新 动全球 型，为人 发展和 开创可持 的 ”企业使命，恪守 信 、 任担当、专业 效、创新 动、合作共 的 心价值 。公司全 制 与常态化 ESG 理，依托数字化升 实 全产业 增效，持 宽全球产业布局， 升

合 争实力。公司 三年 定 持 MSCI ESG A 并成功入 《 富》中国 ESG 影响力 单、中国上市公司可持 发展优 实 例等 威奖 。

3 环境保护与产品责任

依据公司　　的　实　况，　别出环境保护与产品　任的关　　主　包　：使用与　室　体　　、　　管理、废　　管理、化学品及原材料管理、废弃　管理、生　多　性管理和　客健康与安全。

3.1 能源使用与温室气体排放

3.1.1 政　承

业坚持“以　　效的　　使用，向社会　供环保产品”的　　策略。公司了创新的工　和先　的　备，以减少　　和　　的　　，持　　升　　使用效　，低生产　　中的　室　体　　，努力将对环境的不　影响　　低。

3.1.2　效指标

报告期　　使用与　室　体　　管理绩效统　　下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
能源消耗总量（MWh）	2,700,198.89	21,211,324.67	15,674,495.63
可再生能源总量（MWh）	568,898.96	18,589,127.88	11,535,147.63
可再生能源占能源消耗总量百分比（%）	21.07%	87.64%	73.59%
温室气体范围一排放量[1]（tCO_2e）	352,700.00	423,400.00	443,746.47
温室气体范围二排放量（tCO_2e，基于地点）	647,700.00	869,300.00	1,060,935.97
温室气体范围二排放量（tCO_2e，基于市场）	—	—	1,049,828.08
温室气体范围三上游排放量（tCO_2e）	—	—	3,856,288.28
温室气体范围三下游排放量（tCO_2e）	—	—	2,761,625.42

3.2 水资源与废水管理

3.2.1 政　承

公司　循″　优先、　均　、　合　理、双管　下″的　　原则，加强和政策体系，　动　　的总　　制、合理分　、全　　和循环利用，　力于减少体　　。公司　循″　分　、　分　″原则，生产废　处理　　标　　回用于冷却系统；生　　处理后　市政管网处理；　　入市政　　管网。

[1] 2025 年度温室气体排放数据按照最新三方核查结果更新

3.2.2 效指标

报告期 与废 管理绩效统 下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
总计用水量（㎥）	1,956,138.98	149,841,719.83	27,125,998.69
回收和重复使用的水资源总量（㎥）	813,187.54	32,211,513.67	84,901,169.81
废水排放中的污染物总量（t）	39.24	36.87	39.93

3.3 废气污染管理

3.3.1 政 承

公司 用先 理技 ，减少废 ，实 头减 、 制和理， 备 入和工 优化 低废 。

3.3.2 效指标

报告期 废 管理绩效统 下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
空气污染物总重（kg）	411,052.79	326,466.65	203,239.00

3.4 废弃物管理

3.4.1 政 承

公司对固体废弃 的分 、 、储 及处理 严 ，确保在 循环境保护 的前 下， 大 度地 低废弃 的产生，并努力 升废弃 的回 与再生利用效 。

3.4.2 效指标

报告期 废弃 管理绩效统 下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
废弃物回收总量（t）	63,615.00	28,979.00	36,546.00
回收或再利用的运营废弃物百分比（%）	-	69.71%	99.65%
危险废物的总重量（t）	599.46	911.94	984.50
无害废物排放总量（t）	23,727.37	23,736.80	2,074,728.04[2]

2025 年，硅质渣纳入废弃物统计范畴，因此废弃物排放总量显著上升

3.5 生物多样性管理

3.5.1 政　承

公司严　循国　公　与国家　，　实　有效　，　力于　低环境　度，同　努力减少对生　多　性的　影响。　业严　守《关于　一　加强生　多　性保护的　》等　及相关　定，制定《生　多　性保护管理　定》等内　制度，并于 2025 年发布《生　多　性保护政策　》和《　承　书》，　一　确公司在生态系统和生　多　性保护方　的　任与　动方向。

4 劳工与人权

依据公司　的　实　况，　别出劳工与人　的关　主　包　：员工健康与安全、工作　件与　利、员工　业发展与　、　社与　体　判　利、　使用　工与保护　成年工、　强　劳动与人口　卖、　与　。公司　力于为员工构建安全、健康、公　、包　的工作环境，　和保　员工的合　益。

4.1 员工健康与安全

4.1.1 政　承

公司　力于实　″　伤　、　冒　″的　安全　，坚守″安全　上、　为主、合　理、以人为本、全员健康″的　业健康安全政策。公司　承″不吝　、不吝　人力、不吝　″的原则，　力于为员工构建一个安全、健康且值　信　的工作环境。

4.1.2　效指标

报告期　员工健康与安全管理绩效统　下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
因工伤损失的工作日数（天）	4,202.00	21,080.75	4,660.50
员工职业病体检覆盖率（%）	100%	100%	100%

4.2 工作条件与薪酬福利

4.2.1 政　承

企业　力于为员工　一个　和　的工作环境，　构建完善的　动　，定期举办形式多　、　分　、　多　的文化　动，确保员工实　工作与生　的　，从　升员工对公司的　同　、　属　和　度。公司确保所有员工享有充分的　、合理的工作　以及完善的　利　，为他们创　优　的工作环境，并向员工供　合所在国家和地区的　的　生工　。

4.2.2　效指标

为实　业为员工　供　生工　的政策承　，公司参　主　Anker 方　学以及 WageIndicator Foundation 数据　作为对　基准，并　循“　定　、确立　生工基准、对　生工　基准、　生工　”的　，系统　估各　实付与当地生　成本之　合性，确保员工　持体　生　的　。

报告期　工作　件与　利管理绩效　下：

绩效指标	2025 年
维生工资基准分析所涵盖的直属员工百分比（%）	100%
工资低于维生工资的直属员工百分比（%）	0%
社会保险缴纳率（%）	100%

4.3 自由结社与集体谈判权利

4.3.1 政　承

公司　员工　、　地　建　加入各　团体的　利，　在促　并保　其　业利益。公司倾听员工的　，关　员工的　，　度　员工的　，　上和　下双　的　制，了　员工的　实　，并确保及　予反　。

4.3.2　效指标

报告期　社与　体　判　利管理绩效统　下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
集体协议所覆盖的员工百分比（%）	100%	100%	100%
员工合理化建议采纳率（%）	-	81.1%	97.5%

4.4 禁止使用童工与保护未成年工

4.4.1 政　承

本公司及产品　上　　使用　工。公司　力于保护　成年工，　　成年工从事　　工　，　　成年工加　等。

4.4.2　效指标

涵
报告期　　用　工与保护　成年工管理绩效统　　下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
聘用童工事件数量（起）	0	0	0

4.6.2 效指标

报告期 员工多元化管理绩效统 下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
女性员工百分比（%）	32.40%	28.94%	30.54%
女性在组织董事会中所占百分比（%）	40.00%	30.00%	36.36%
来自弱势群体[3]的工人占总员工人数的百分比（%）	-	-	0.33%
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量（起）	0	0	0

5 商业道德

基于公司 的实 情况， 别出以下商业 ：反 与反 、利益冲 、反 、反 、反不 当 争和信息安全管理。公司坚决反对任何形式的 、 、 、 和不 当 争 为， 力于 护公 、 、 信的商业环境，保信息安全。

5.1 反腐败与反贿赂，反不正当竞争

5.1.1 政 承

本公司坚决反对任何形式的 和 为。公司员工在任何情况下均不借助中介， 供 承 予任何个人 不 当的 产 其他利益，以 取 系三方的业务 其他利益。同 ，员工亦不 受任何 利益，作为对 三方的优回报。员工 免参与任何可 上 为 的 动 为。

本企业坚决 并 击一切 不 当手 取利益的 为，涵盖但不 于发布不实广告、商业上的 与 、侵犯他人 益 使用商业 密等。所有 员在业务操作 ， 恪守商业伦理和 准则， 参与任何违反这些原则的不 当争 动。

5.1.2 效指标

报告期 三反管理绩效统 下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
通过举报人程序举报的违反商业道德案件数量（起）	1	0	0
确认的贪污腐败事件数量（起）	1	0	0

公司弱势群体统计口径为残疾员工数量，2025 年公司共招收有 63 名残疾员工

不正当竞争行为导致的诉讼或行政处罚数量（起）	0	0	0

5.2 信息安全管理

5.2.1 政　承

本公司向所有利益相关方，包　客户、供　商以及员工，郑　承　将全力　护信息安全。

5.2.2　效指标

报告期　信息安全管理绩效统　　下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
重大信息安全事件数量（起）	0	0	0
信息安全风险评估覆盖率（%）	100%	100%	100%

5.3 商业道德领域跨议题绩效指标

报告期　商业　　域跨　　的　合绩效指标：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
贪污腐败和信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比（%）	100%	100%	100%
针对特定商业道德问题进行过内部评估或审查的所有场所的百分比（%）	100%	100%	100%

6 可持续采购

根据公司　　的实　情况，确定了以下可持　　购的相关　　：供　　环境保护管理、供　　劳工与人　管理以及供　　冲　　产管理。公司　力于构建可持　的供　体系，将环境、社会和　理　　融入　购　　，　动供　商共同　升可持　发展绩效。

6.1 供应链环境保护、劳工与人权

6.1.1 政　承

公司仅从　合环境管理体系的供　商购买原材料，国内　心供　商必须有 ISO 14001　　。公司优先　择环保、可回　、低碳　　的原料和　备，实　　供　　管理以减少　室　体　　。公司将减　目标　广　供　　，　　供　商参与　候　动，合作减少碳　　，并将供　商的碳　　数据　入　用和绩效考　。

公司　择优　供　商，国内　心供　商必须拥有 ISO 45001　CSR　　。公司供　　工、强　劳动，　　，保　员工　益，支持社区发展。

6.1.2　效指标

报告期　供　　环境保护、劳工与人　管理绩效统　　下：

绩效指标	2025 年
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比（%）	100%
目标供应商[4]《供应商行为准则》签署率（%）	96.04%
开展环境、社会影响评估的供应商数（家）	1,603
通过环境、社会影响评估的供应商数（家）	1,558
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比[5]（%）	100%
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比[6]（%）	100%
经过环境、社会影响评估后同意改进的供应商百分比（%）	13.99%

6.2 供应链负责任矿产

6.2.1 政　承

公司承　在可辨　的情况下：①不　用　1　风险区域的　产；②　制并持　改善使用　2　风险区域的　产；③优先使用国　上公开的合　　产清单；④在商业　动中　别、管理和　免严　侵犯人　的　为；⑤在商业　动中　别、管理和　免

支持　　的有　织武　团体和公共　私人安全；⑥在商业　动中杜　　、等　为；保护雇员　业健康与安全。

包括对公司产品质量有直接影响的原材料供应商以及包辅材供应商

公司持续推动供应商 ESG 评估工作，要求供应商填写《供应商 ESG 自我评估问卷》，并对供应商的自评结果进行打分和排序，以此作为评估供应商 ESG 综合表现的重要依据。

2025 年，公司已完成全部 3 家重点目标供应商的 ESG 现场审核工作，未来将持续推进其他主材供应商审核

6.2.2 效指标

报告期 供 任 产管理绩效统 下：

绩效指标	2025 年
先进材料板块矿物供应商《负责任矿产承诺书》签署率（%）	100%

7 风险识别与评估

公司每年 少 估一 体系内的 ESG 风险，根据环境保护与产品 任、劳工与人 、商业 及可持 购四大 域 别的 ， 估相关风险的 低，并确定 制风险的 ，记录 《ESG 风险 估表》中。公司每年 少 别一 ESG 相关外 ，估对内的 用性，形成管理手册的输入，并记录 《外 文件清单》中。

7.1 环境风险评估

公司建立《环境风险 价管理 定》，对 场所开展环境风险 估， 别环境风险 ， 估风险等 ，制定风险 制 。公司所有 场所均已 受环境风险 估，盖 到 100%。公司对 别出的 大环境风险制定 急 ，定期开展 急演练，确保环境风险处于可 态。

7.2 劳工与人权风险评估

公司建立《安全生产 任制管理 定》《安全风险 价管理 定》《 强 劳动管理 定》等制度，对 场所开展劳工与人 风险 估， 别员工健康与安全风险 以及人 影响风险， 估风险等 ， 确风险 与缓 。公司所有 场所均已 受员工健康与安全风险 估以及人 影响风险 估， 盖到 100%。公司对 别出的 大劳工与人 风险实 管 ，将违反人 与劳工 益的投诉 数 入各 门月度绩效考 指标， 季度内审 入人 审查并依托员工申诉制持 跟踪，确保劳工与人 风险处于可 态。

8 培训与职业发展

8.1 ESG 培训体系

公司建立 盖环境保护、劳工与人 、商业 、可持 购四大 域的 ESG 体系，确保所有员工了 并 握公司 ESG 政策和管理 。

8.2 环境培训

公司开展环境事务 ，包 环境 、环境管理体系、 技 、 急响 等内 ， 升员工的环境 和技 。公司定期统 受 环境事务 的员工百分 ，持 升环境 盖 。

8.3 健康与安全培训

公司开展员工健康与安全 ，包 入 安全 、岗位安全 、特 作业 、急演练等， 升员工安全 和技 。公司定期统 员工健康与安全问 的 数 ，确保 的 对性和有效性。

8.4 商业道德培训

公司开展商业 ，包 反 与反 、利益冲 、反 、反 、反不当 争、信息安全等内 ， 升员工的商业 和合 力。公司定期统 受 商业 的员工所占百分 ，确保商业 盖所有员工。

8.5 歧视与骚扰培训

公司开展 和 ，包 反 政策、反 政策、多元化与包 、投诉处理 序等内 ， 升员工对 和 问 的 和 力。公司定期统 受 和 的员工占 。

8.6 可持续采购培训

公司开展可持 购 ，对 购员 供 内社会和环境问 的 ，包 供商 为准则、可持 购 、尽 调查 序等内 。公司定期统 所有地区内已

可持　　购　　的　购员百分　。公司还开展供　商　力　养，　　供　商大会、等方式　升供　商的可持　发展管理　力。

8.7 培训绩效指标汇总

报告期　员工　　与发展管理绩效统　　下：

培训类别	2023 年	2024 年	2025 年
接受过环境事务培训的员工百分比（%）	100%	100%	100%
接受过商业道德培训的员工所占百分比（%）	100%	100%	100%
接受过歧视和骚扰培训的员工占比（%）	100%	100%	100%
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比（%）	100%	100%	100%
每名员工的平均培训时数（小时）	13.33	14.58	14.68
接受过技能相关培训的员工所占百分比（%）	100%	100%	100%
接受过绩效和职业发展定期评估的员工所占百分比（%）	100%	100%	100%

9 申诉机制与利益相关方沟通

9.1 申诉机制

公司建立了多　　的申诉　制，建立联系　　，　　有关方　的申诉信息，联系/申诉方式公布于　　官网可持　发展　块。公司建立《可持　供　　管理申诉与　制》，确保申诉　制的易用性、不报复性和保密性：

（1）易用性：将可　　在的语　　地理　碍考虑在内，向所有利益相关者传　申诉制的可用性。

（2）不报复：　出任何申诉报告的人员都　受到保护　不　遭到报复。

（3）保密性：为使用申诉　制的人员保密。

公司建立《员工举报激励和保护管理　定》，鼓励员工举报违　　为，保护举报人免受报复。公司建立　　和　　事件受　者的　救　序，为受　者　供帮助和支持。公司建立强　劳动和人口　卖受　者　救　序，一旦发　问　立即　取　救　　。

9.2 利益相关方沟通

公司建立《利益相关方管理　序》，　别和分析利益相关方，建立与利益相关方的　制。公司　　上和　下双　　的　　制，了　员工、客户、供　商、社区、