

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 报告编制说明 4

2 公司概况 4

3 环境保护与产品责任 6

 3.1 能源使用与温室气体排放 6

 3.2 水资源与废水管理 6

 3.3 废气污染管理 7

 3.4 废弃物管理 7

 3.5 生物多样性管理 8

4 劳工与人权 8

 4.1 员工健康与安全 8

 4.2 工作条件与薪酬福利 9

 4.3 自由结社与集体谈判权利 9

 4.4 禁止使用童工与保护未成年工 10

 4.5 禁止强迫劳动及人口贩卖 10

 4.6 禁止歧视骚扰与员工多元化 10

5 商业道德 11

 5.1 反腐败与反贿赂，反不正当竞争 11

 5.2 信息安全管理 12

 5.3 商业道德领域跨议题绩效指标 12

6 可持续采购 12

 6.1 供应链环境保护、劳工与人权 13

 6.2 供应链负责任矿产 13

7 风险识别与评估 14

 7.1 环境风险评估 14

 7.2 劳工与人权风险评估 14

8 培训与职业发展 15

 8.1 ESG 培训体系 15

 8.2 环境培训 15

8.3	健康与安全培训	15
8.4	商业道德培训	15
8.5	歧视与骚扰培训	15
8.6	可持续采购培训	15
8.7	培训绩效指标汇总	16
9	申诉机制与利益相关方沟通	16
9.1	申诉机制	16
9.2	利益相关方沟通	16
10	第三方评估与认证	17
10.1	管理体系认证	17

1 报告编制说明

本报告的信息和数据主要涵盖了 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间江西赣锋锂业集团股份有限公司及其附属公司（简称“赣锋锂业”“公司”“集团”“我们”）所开展的环境与社会责任管理实践。本报告作为公司 ESG 年度报告的补充性文件，基于内部《ESG 管理手册》中的管理政策与目标，聚焦公司环境社会责任管理体系的建设进展与系统性运行情况，用于内部环境社会责任管理体系评估，验证管理体系的适宜性、充分性和有效性以确保政策承诺、管理方针与绩效指标可追溯、可验证。

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

2 公司概况

江西赣锋锂业集团股份有限公司是全球领先的锂生态企业，国内锂行业首家 A+H 股上市公司，位列中国民营企业 500 强。公司始创于 2000 年，总部位于江西新余，目前在上海、阿根廷萨尔塔等地设立区域运营总部，构建全球化运营网络。公司坚持上下游一体化发展战略，形成了锂资源开发、锂盐深加工、金属锂冶炼、锂电池制造、储能电站运营、退役锂电循环等六大产业板块，赋能新能源汽车、大型储能、3C 电子、精细化工、生物医药等领域，为客户提供锂产品全生命周期综合解决方案。

公司构建了完善的锂产业生态体系。上游掌控全球优质锂矿资源，资源储备规模全球领先，矿源覆盖澳洲、南美、非洲、欧洲及国内多省区；中游建成全球最大的矿石提锂与金属锂智能生产基地，稳居全球金属锂、氢氧化锂龙头，锂化合物产能跻身全球前三；下游前沿电池技术率先落地商业化，固液混合电池实现量产装车，携手低空飞行器企业完成电动载人机型试飞；储能电池产能超 45GWh，出货量位居全球前十。同时公司建成 20 万吨退役锂电池循环处理产能，依托绿色先进工艺闭环再生锂资源，筑牢可持续产业生态根基。

立足全球能源转型时代浪潮，公司坚守“利用有限的锂资源，以持续创新驱动全球能源转型，为人类发展和进步开创可持续的未来”企业使命，恪守诚信透明、责任担当、专业高效、创新驱动、合作共赢的核心价值观。公司全面推进智能制造与常态化 ESG 治理，依托数字化升级实现全产业链提质增效，持续拓宽全球产业布局，稳步提升

综合竞争实力。公司连续三年稳定维持 MSCI ESG A 级并成功入选《财富》中国 ESG 影响力榜单、中国上市公司可持续发展优秀实践案例等权威奖项。

3 环境保护与产品责任

依据公司运营的现实状况，识别出环境保护与产品责任的关键议题主要包括：能源使用与温室气体排放、水资源管理、废气污染管理、化学品及原材料管理、废弃物管理、生物多样性管理和顾客健康与安全。

3.1 能源使用与温室气体排放

3.1.1 政策承诺

赣锋锂业坚持“以更高效率的能源使用，向社会提供环保产品”的能源策略。公司采纳了创新的工艺和先进的设备，以减少资源和能源的消耗，持续提升能源使用效率，降低生产过程中的温室气体排放，努力将对环境的不良影响降至最低。

3.1.2 绩效指标

报告期间能源使用与温室气体排放管理绩效统计如下：

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 ₂ e）	352,700.00	423,400.00	443,746.47
温室气体范围二排放量（tCO ₂ e，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 ₂ e，基于市场）	—	—	1,049,828.08
温室气体范围三上游排放量（tCO ₂ e）	—	—	3,856,288.28
温室气体范围三下游排放量（tCO ₂ e）	—	—	2,761,625.42

3.2 水资源与废水管理

3.2.1 政策承诺

公司遵循“节水优先、空间均衡、综合治理、双管齐下”的治水原则，加强节水法规和政策体系，推动水资源的总量控制、合理分配、全面节约和循环利用，致力于减少水体污染。公司遵循“雨污分流、污污分流”原则，生产废水经处理设施达标排放或回用于冷却系统；生活污水经预处理后由市政管网处理；雨水排入市政雨水管网。

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 绩效指标

报告期间水资源与废水管理绩效统计如下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
总计用水量（m³）	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（m³）	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 政策承诺

公司采用先进污染治理技术，减少废气污染物排放，实现源头减量、过程控制和末端治理，通过设备导入和工艺优化降低废气污染物。

3.3.2 绩效指标

报告期间废气污染管理绩效统计如下：

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 政策承诺

公司对固体废弃物的分类、收集、储存及处理流程执行严格规范，确保在遵循环境保护法规的前提下，最大限度地降低废弃物的产生，并努力提升废弃物的回收与再生利用效率。

3.4.2 绩效指标

报告期间废弃物管理绩效统计如下：

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

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 政策承诺

公司严格遵循国际公约与国家法规，积极实施有效措施，致力于降低环境污染程度，同时努力减少对生物多样性的负面影响。赣锋锂业严格遵守《关于进一步加强生物多样性保护的意見》等法律法规及相关规定，制定《生物多样性保护管理规定》等内部制度，并于 2025 年发布《生物多样性保护政策声明》和《无毁林承诺书》，进一步明确公司在生态系统和生物多样性保护方面的责任与行动方向。

4 劳工与人权

依据公司运营的现实状况，识别出劳工与人权的关键议题主要包括：员工健康与安全、工作条件与薪酬福利、员工职业发展与培训、自由结社与集体谈判权利、禁止使用童工与保护未成年工、禁止强迫劳动与人口贩卖、禁止歧视与骚扰。公司致力于为员工构建安全、健康、公平、包容的工作环境，尊重和保障员工的合法权益。

4.1 员工健康与安全

4.1.1 政策承诺

公司致力于实现“零伤害、零冒烟”的崇高安全愿景，坚守“安全至上、预防为主、综合治理、以人为本、全员健康”的职业健康安全政策。公司秉承“不吝惜时间、不吝惜人力、不吝惜金钱”的原则，致力于为员工构建一个安全、健康且值得信赖的工作环境。

4.1.2 绩效指标

报告期间员工健康与安全绩效管理绩效统计如下：

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 政策承诺

企业致力于为员工营造一个幸福和谐的工作环境，通过积极构建完善的设施，定期举办形式多样、层次分明、途径多样的文化活动，确保员工实现工作与生活的平衡，从而提升员工对公司的认同感、归属感和满意度。公司确保所有员工享有充分的薪酬、合理的工作时长以及完善的福利待遇，为他们创造优良的工作环境，并向员工提供符合所在国家和地区的法律法规要求的维生工资。

4.2.2 绩效指标

为实践赣锋锂业为员工提供维生工资的政策承诺，公司参照主流 Anker 方法学以及 WageIndicator Foundation 数据库作为对照基准，并遵循“界定范畴、确立维生工资基准、对比维生工资基准、计算维生工资差距”的步骤，系统评估各运营点实付薪资与当地生活成本之符合性，确保员工能够获得维持体面生活水平的薪资。

报告期间工作条件与薪酬福利管理绩效如下：

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 政策承诺

公司尊重员工自由、自愿地组建或加入各类团体的权利，旨在促进并保障其职业利益。公司倾听员工的意见，关注员工的需求，高度重视员工的声音，通过线上和线下双渠道的沟通机制，了解员工的真实想法，并确保及时给予反馈。

4.3.2 绩效指标

报告期间自由结社与集体谈判权利管理绩效统计如下：

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 政策承诺

本公司及产品链上禁止使用童工。公司致力于保护未成年工，禁止未成年工从事法律法规禁止工种，禁止未成年工加班等。

4.4.2 绩效指标

报告期间禁用童工与保护未成年工管理绩效统计如下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
聘用童工事件数量（起）	0	0	0
未成年工违规用工事件数量（起）	0	0	0

4.5 禁止强迫劳动及人口贩卖

4.5.1 政策承诺

公司坚决反对使用暴力、威胁或限制人身自由等手段强迫或协助他人劳动。公司坚决反对以剥削为目的，扣留政府颁发的身份证件、护照等证件原件。

4.5.2 绩效指标

报告期间禁止强迫劳动及人口贩卖管理绩效统计如下：

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年
强迫劳动和人口贩卖事件数量（起）	0	0	0

4.6 禁止歧视骚扰与员工多元化

4.6.1 政策承诺

本公司坚决反对一切形式的歧视行为，确保员工不因种族、民族、地域、社会阶层、宗教信仰、身体状况、性别、性取向、年龄、工会成员身份、政治观点或其他任何歧视因素受到不平等对待。本公司坚决反对所有形式的骚扰行为，确保员工在工作场所中免受体罚、精神虐待、身体伤害、不雅言辞、性别骚扰、职场霸凌、威胁、恐吓以及基于宗教信仰的骚扰等。

4.6.2 绩效指标

报告期间员工多元化管理绩效统计如下：

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

基于公司运营的实际情况，识别出以下商业道德议题：反腐败与反贿赂、利益冲突、反欺诈、反洗钱、反不正当竞争和信息安全管理。公司坚决反对任何形式的腐败、贿赂、欺诈、洗钱和不正当竞争行为，致力于维护公平、透明、诚信的商业环境，保障信息安全。

5.1 反腐败与反贿赂，反不正当竞争

5.1.1 政策承诺

本公司坚决反对任何形式的腐败和贿赂行为。公司员工在任何情况下均不得直接或间接借助中介，提供或承诺给予任何个人或不正当的财产或其他利益，以获取或维系来自第三方的业务或其他利益。同时，员工亦不得接受任何此类利益，作为对第三方的优待回报。员工应避免参与任何可能引起上述行为嫌疑的活动或行为。

本企业坚决拒绝并打击一切通过不正当手段获取利益的行为，涵盖但不限于发布不实广告、商业上的腐败与行贿、侵犯他人权益或非法使用商业机密等。所有职员在进行业务操作时，应恪守商业伦理和法律准则，禁止参与任何违反这些原则的不正当竞争活动。

5.1.2 绩效指标

报告期间三反管理绩效统计如下：

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

³ 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 政策承诺

本公司向所有利益相关方，包括客户、供应商以及员工，郑重承诺将全力维护信息安全。

5.2.2 绩效指标

报告期间信息安全管理绩效统计如下：

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

报告期间商业道德领域跨议题的综合绩效指标：

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

根据公司运营的实际情况，确定了以下可持续采购的相关议题：供应链环境保护管理、供应链劳工与人权管理以及供应链冲突矿产管理。公司致力于构建可持续的供应链体系，将环境、社会和治理要求融入采购流程，推动供应商共同提升可持续发展绩效。

6.1 供应链环境保护、劳工与人权

6.1.1 政策承诺

公司仅从符合环境管理体系的供应商购买原材料，国内核心供应商必须有 ISO 14001 认证。公司优先选择环保、可回收、低碳排放的原料和设备，实施绿色供应链管理以减少温室气体排放。公司将减排目标推广至供应链，要求供应商参与气候行动，合作减少碳排放，并将供应商的碳排放数据纳入选用和绩效考评。

公司选择优质供应商，国内核心供应商必须拥有 ISO 45001 或 CSR 认证。公司要求供应链拒绝童工、强迫劳动，禁止歧视，保障员工权益，支持社区发展。

6.1.2 绩效指标

报告期间供应链环境保护、劳工与人权管理绩效统计如下：

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 政策承诺

公司承诺在可辨识的情况下：①不适用第 1 类风险区域的矿产；②控制并持续改善使用第 2 类风险区域的矿产；③优先使用国际上公开的合法矿产清单；④在商业活动中识别、管理和避免严重侵犯人权的行为；⑤在商业活动中识别、管理和避免直接或间接支持非法的有组织武装团体和公共或私人安全；⑥在商业活动中杜绝腐败、洗钱等行为；保护雇员职业健康与安全。

⁴ 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

⁵ 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。

⁶ 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 绩效指标

报告期间供应链负责任矿产管理绩效统计如下：

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

公司每年至少评估一次体系内的 ESG 风险，根据环境保护与产品责任、劳工与人权、商业道德及可持续采购四大领域识别的议题，评估相关风险的高低，并确定控制风险的措施，记录至《ESG 风险评估表》中。公司每年至少识别一次 ESG 相关外部法律法规，评估对内的适用性，形成管理手册的输入，并记录至《外来文件清单》中。

7.1 环境风险评估

公司建立《环境风险评价管理规定》，对运营场所开展环境风险评估，识别环境风险源，评估风险等级，制定风险控制措施。公司所有营运场所均已接受环境风险评估，覆盖率达到 100%。公司对识别出的重大环境风险制定应急预案，定期开展应急演练，确保环境风险处于可控状态。

7.2 劳工与人权风险评估

公司建立《安全生产责任制管理规定》《安全风险评价管理规定》《禁止强迫劳动骚扰虐待无歧视管理规定》等制度，对运营场所开展劳工与人权风险评估，识别员工健康与安全风险源以及人权影响风险，评估风险等级，明确风险预防与缓解措施。公司所有营运场所均已接受员工健康与安全风险评估以及人权影响风险评估，覆盖率达到 100%。公司对识别出的重大劳工与人权风险实施管控，将违反人权与劳工权益的投诉次数纳入各部门月度绩效考核指标，通过季度内审纳入人权审查并依托员工申诉机制持续跟踪，确保劳工与人权风险处于可控状态。

8 培训与职业发展

8.1 ESG 培训体系

公司建立覆盖环境保护、劳工与人权、商业道德、可持续采购四大领域的 ESG 培训体系，确保所有员工了解并掌握公司 ESG 政策和管理要求。

8.2 环境培训

公司开展环境事务培训，包括环境法律法规、环境管理体系、污染防治技术、应急响应等内容，提升员工的环境意识和技能。公司定期统计接受过环境事务培训的员工百分比，持续提升环境培训覆盖率。

8.3 健康与安全培训

公司开展员工健康与安全培训，包括入职安全培训、岗位安全培训、特种作业培训、应急演练等，提升员工安全意识和技能。公司定期统计员工健康与安全问题的培训数量，确保培训的针对性和有效性。

8.4 商业道德培训

公司开展商业道德培训，包括反腐败与反贿赂、利益冲突、反欺诈、反洗钱、反不正当竞争、信息安全等内容，提升员工的商业道德意识和合规能力。公司定期统计接受过商业道德培训的员工所占百分比，确保商业道德培训覆盖所有员工。

8.5 歧视与骚扰培训

公司开展歧视和骚扰培训，包括反歧视政策、反骚扰政策、多元化与包容、投诉处理程序等内容，提升员工对歧视和骚扰问题的认识和防范能力。公司定期统计接受过歧视和骚扰培训的员工占比。

8.6 可持续采购培训

公司开展可持续采购培训，对采购员进行供应链内社会和环境问题的培训，包括供应商行为准则、可持续采购要求、尽责调查程序等内容。公司定期统计所有地区内已

经过可持续采购培训的采购员百分比。公司还开展供应商能力培养，通过供应商大会、培训等方式提升供应商的可持续发展管理能力。

8.7 培训绩效指标汇总

报告期间员工培训与发展管理绩效统计如下：

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

公司建立了多层次的申诉机制，建立联系渠道，收集有关方面的申诉信息，联系/申诉方式公布于赣锋官网可持续发展模块。公司建立《可持续供应链管理申诉与沟通机制》，确保申诉机制的易用性、不报复性和保密性：

- （1）易用性：将可能存在的语言或地理障碍考虑在内，向所有利益相关者传达申诉机制的可用性。
- （2）不报复：提出任何申诉报告的人员都应受到保护而不应遭到报复。
- （3）保密性：为使用申诉机制的人员保密。

公司建立《员工举报激励和保护管理规定》，鼓励员工举报违规行为，保护举报人免受报复。公司建立歧视和骚扰事件受害者的补救程序，为受害者提供帮助和支持。公司建立强迫劳动和人口贩卖受害者补救程序，一旦发现问题立即采取补救措施。

9.2 利益相关方沟通

公司建立《利益相关方管理程序》，识别和分析利益相关方，建立与利益相关方的沟通机制。公司通过线上和线下双渠道的沟通机制，了解员工、客户、供应商、社区、

投资者等利益相关方的需求和关切，确保及时给予反馈。公司定期开展员工满意度调查、客户满意度调查，持续改进管理和服务。

10 第三方评估与认证

10.1 管理体系认证

公司积极推进管理体系认证，截至 2025 年 12 月 31 日已获得以下管理体系认证：

（1）ISO 14001 环境管理体系认证：所有稳定营运场所均已通过 ISO 14001 认证，覆盖率 100%。

（2）ISO 45001 职业健康安全管理体系认证：所有稳定营运场所均已通过 ISO 45001 认证，覆盖率 100%。

（3）ISO 27001 信息安全管理体认证：以集团为口径通过 ISO 27001 认证，覆盖率 100%。