（上接B085版）

带责任保证担保，担保最高限额为人民币27,000万元，担保期限为单笔授信业务的主合同签订之日起至债务人在该主合同项下的债务履行期限届满日后三年止。本次担保不存在反担保。

（二）内部决策程序

公司于2025年4月17日召开第三届董事会第十三次会议，审议通过了《关于公司及子公司担保额度的议案》，其中公司对安徽零部件提供担保额度6亿元，上述担保包括但不限于保证、抵押与质押等担保形式，担保额度授权期限自2024年年度股东大会审议通过之日至2025年年度股东大会召开之日，具体内容详见2025年4月19日公司在《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》《证券日报》和上海证券交易所网站www.sse.com.cn披露的《关于公司及子公司担保额度的公告》。上述议案已经公司2025年5月16日召开的2024年年度股东大会审议通过。

截至2026年4月9日，公司实际为安徽零部件提供的担保余额为44,700万元，可用担保额度为15,300万元。

二、被担保人基本情况

被担保人类型	√法人 □其他_____（请注明）		
被担保人名称	安徽永茂泰汽车零部件有限公司		
被担保人类型及上市公司持股情况	√全资子公司 □控股子公司 □参股公司 □其他_____（请注明）		
主要股东及持股比例	公司直接持股88%，公司之全资子公司上海零部件持股12%		
法定代表人	徐宏		
统一社会信用代码	91341822069735749J		
成立时间	2012年12月26日		
注册地	安徽省广德市广德经济开发区（东区）大溪路9号		
注册资本	20,000万人民币		
公司类型	其他有限责任公司		
经营范围	汽车精密零部件制造、开发、销售；提供模具、铸造产品销售、铸造技术咨询；从事货物及技术的进出口业务；房屋租赁、物业管理。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）		
主要财务指标（万元）	项目	2025年12月31日/2025年度（经审计）	2024年12月31日/2024年度（经审计）
	资产总额	191,132.14	152,023.60
	负债总额	144,129.45	105,159.86
	资产净额	47,002.70	46,863.53
	营业收入	146,528.24	118,525.62
	净利润	6.44	1,791.13

三、担保协议的主要内容

1、担保的主债权：安徽零部件在建设银行连续办理各项融资授信业务而与建设银行在2023年1月1日至2035年12月31日期间签订的各项融资主合同项下的一系列债务，最高限额为人民币27,000万元。

2、担保方式：连带责任保证担保。

3、担保期限

按建设银行为安徽零部件办理的单笔授信业务分别计算，即自单笔授信业务的主合同签订之日起至安徽零部件在该主合同项下的债务履行期限届满日后三年止。

建设银行与安徽零部件就主合同项下债务履行期限达成展期协议的，保证期间至展期协议重新约定的债务履行期限届满之日后三年止。展期无需经公司同意，公司仍需承担连带保证责任。

若发生法律法规规定或主合同约定的事项，建设银行宣布债务提前到期的，保证期间至债务提前到期之日后三年止。

4、担保范围

主合同项下全部债务，包括但不限于全部本金、利息（包括复利和罚息）、违约金、赔偿金、判决书或调解书等生效法律文书迟延履行期间应加倍支付的债务利息、安徽零部件应向建设银行支付的其他款项（包括但不限于建设银行垫付的有关手续费、电讯费、杂费、信用证项下受益人拒绝承担的有关银行费用等），建设银行实现债权与担保权利而发生的费用（包括但不限于诉讼费、仲裁费、财产保全费、差旅费、执行费、评估费、拍卖费、公证费、送达费、公告费、律师费等）。

四、担保的必要性和合理性

本次担保是为公司之全资子公司安徽零部件提供，担保所涉银行融资系为满足安徽零部件日常经营之流动资金需要，鉴于安徽零部件当前的经营状况及资产负债水平，本次担保的风险相对可控，具有必要性和合理性。

五、累计对外担保数量及逾期担保的数量

截至2026年4月9日，公司及子公司担保余额（担保项下实际取得融资额）总计为人民币164,230万元，占公司2025年末合并报表经审计归属于上市公司股东净资产（219,739.11万元）的74.74%。其中，公司对全资子公司提供担保余额为159,730万元，占公司2025年末合并报表经审计归属于上市公司股东净资产的72.69%；全资子公司对其子公司提供担保余额为4,500万元，占公司2025年末合并报表经审计归属于上市公司股东净资产的2.05%。上述担保均不存在逾期情况。

特此公告。

上海永茂泰汽车科技股份有限公司董事会

2026年4月11日

证券代码：605208　　证券简称：永茂泰　　公告编号：2026-013

上海永茂泰汽车科技股份有限公司 关于修订《董事和高级管理人员薪酬管理制度》的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

根据中国证监会《上市公司治理准则》等相关规定，上海永茂泰汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）对公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》进行了修订，于2026年4月9日召开第三届董事会薪酬与考核委员会第七次会议对《关于修订〈董事和高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》提出了建议，并提交第三届董事会第十九次会议审议通过。本次修订尚需提交公司股东会审议，并将在股东会审议通过后生效。

本次修订内容如下：

序号	修订前	修订后
1	第三条 董事、高级管理人员的薪酬与考核以实现公司战略目标及经济效益为出发点，遵循原则如下原则： （一）公平原则：薪酬应符合公司规模与业绩，同时兼顾市场同行业、同地区规模相当的公司薪酬水平； （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、履行责任义务相符； （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符； （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。	第三条 董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。
2	第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议： （一）董事、高级管理人员的薪酬； （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就； （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划； （四）法律法规和公司章程规定的其他事项。 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。	第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并提出建议。 薪酬与考核委员会对董事会负责，薪酬与考核委员会制定的薪酬计划应报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施。薪酬与考核委员会应当对薪酬计划的执行情况进行监督。 薪酬与考核委员会在制定薪酬计划时，应当充分考虑公司的经营规模、资产负债结构、现金流状况、行业发展趋势、行业薪酬水平、地区薪酬水平、公司财务承受能力等因素，确保薪酬计划的合理性，避免薪酬过高或过低。 薪酬与考核委员会在制定薪酬计划时，应当充分考虑公司的经营规模、资产负债结构、现金流状况、行业发展趋势、行业薪酬水平、地区薪酬水平、公司财务承受能力等因素，确保薪酬计划的合理性，避免薪酬过高或过低。
3	第四条 公司股东会负责审批董事的薪酬方案，公司董事会负责审批高级管理人员的薪酬方案。	第五条 薪酬与考核委员会应当根据本制度每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。
4	无	新增 第六条 薪酬与考核委员会可以聘请中介机构提供专业意见。薪酬与考核委员会履行职责的有关费用由公司承担。
5	第六条 公司人事部和财务部配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。	第七条 公司人事部、财务部及其他相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。
6	第六章 薪酬调整	第三章 薪酬总额
7	第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为： （一）同行业，同地区薪资水平：每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业、同地区的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据； （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据； （三）公司盈利状况； （四）岗位及生实动的个别调整。	第八条 公司参考以下因素决定董事、高级管理人员薪酬总额： （一）上年度薪酬总额； （二）本年度营业收入、净利润目标及财务预算； （三）人工成本在公司单位产品成本中的比重和对公司单位产品盈利水平的影响； （四）董事、高级管理人员薪酬总额占公司整体薪酬总额的比例； （五）董事、高级管理人员个人薪酬金额、变动幅度与公司其他管理人员人均薪酬、公司整体人均薪酬等的差异； （六）董事、高级管理人员数量、岗位变动等； （七）同行业、同地区薪酬水平：公司每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业、同地区的董事、高级管理人员薪酬数据，并进行汇总分析，作为董事、高级管理人员薪酬总额的参考因素； （八）通胀水平：参考居民消费价格指数等通胀指标，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为董事、高级管理人员薪酬总额的参考因素； （九）其他合理因素。
8	第二十一条 如存在公司的重大投资、重大改造等影响当年利润的成本可视同见利素，对内部董事、高级管理人员的年薪收入影响较大时，薪酬与考核委员会可根据实际情况对薪资或薪酬作出适当调整，并报董事会审议。	第九条 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。 公司如发生重大投资、重大改造等影响当年利润的成其他不可预见因素，对董事、高级管理人员的薪酬影响较大时，薪酬与考核委员会可根据实际情况对董事、高级管理人员薪酬作出适当调整。
9	无	新增 第十条 公司对当地合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，既为薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次，高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。 公司在扣工税权激励或员工持股计划等中长期激励方案时，应当优先考虑普通职工，对于在生产、采购、销售、研发等各环节做出杰异成绩的员工或团队，公司可以给予专项奖金，并优先考虑晋通职工；公司应当制股实现各类等与薪酬挂钩或绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应调整薪酬基数或方案。
10	第三章 薪酬标准及发放	第四章 薪酬结构
11	第七条 董事薪酬构成 （一）津贴立董事 1.公司董事长以及同时兼任公司高级管理人员、核心业务技缺负责人的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核原则上参照公司高级管理人员薪酬管理执行，按其在公司担任的具体职务，实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合评定； 2.在公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司所担任的除董事职务以外的实际岗位或职位的薪酬标准发放； 3.外部投资人股东提名且未在公司存在其他任职的董事，采取固定津贴形式在公司领取报酬。 若有特殊情况，如董事为公司核心业务战略合作伙伴的相关方，愿意上述董事仅可在一方领取薪酬或津贴，具体协商安排可由薪酬与考核委员会商议并报交董事会、股东会审议。 上述人员若在股份，子公司兼任职务的，可按照控股子、子公司的薪酬管理办法在控股分、子公司领取薪酬。 （二）独立董事 独立董事实施固定津贴形式在公司领取报酬。 上述仅在公司领取津贴的董事，除此董事津贴以及公司为其购买的责任保险之外，其不在公司享受其他薪酬及社保等福利待遇。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。	第十四条 董事、高级管理人员因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。
12	无	新增 第十二条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事、高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司绩效业绩挂钩。
13	无	新增 第十五条 经薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。
14	无	新增 第十六条 经股东会批准，公司可以在董事任职期间为董事和高级管理人员执行公司职务承担的赔偿责任投保责任保险。
15	无	新增 第十七条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。
16	第五章 高级管理人员绩效考核与实施程序	第五章 绩效考核
17	无	新增 第十八条 非独立董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。
18	第十五条 绩效考核按年度进行，薪酬与考核委员会应按定人事部公司财务部，根据公司的总体经营目标及高级管理人员所分管的工作职责，对高级管理人员的工作计划和绩效考核方案，对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。	第十九条 绩效考核按年度进行，薪酬与考核委员会应按定人事部，财务部根据年度经营目标及年度工作计划，对公司董事、高级管理人员所分管的日常经营管理工作和口绩效考核方案，对非独立董事、高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。
19	第十六条 绩效考核方案结作为其年度薪酬考核的依据，在经营年度中，如经营环境等外部因素发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。	第二十条 绩效考核方案结作为非独立董事、高级管理人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境、个人工作分工等内部条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。
20	第十七条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会组织人事部、财务部负责具体考核操作，做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，提供公司有关方面的资料。	第二十一条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会组织人事部、财务部负责具体考核操作，提供公司有关方面的资料，做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作。
21	第十八条 薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考评。	第二十二条 薪酬与考核委员会根据年度绩效考核方案及单位，个人后面的实际业绩完成情况对非独立董事、高级管理人员进行绩效评价。
22	无	新增 第二十三条 在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。
23	无	新增 第二十四条 公司年度个税时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩动态要求。
24	无	新增 第二十五条 薪酬与考核委员会对公司董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，开由公司通过董事会工作报告予以披露。
25	第九条 在公司内部任职的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。其他董事的固定津贴于股东会通过其任职决议之日起次按月发放。	第二十六条 负责公司日常经营管理的非独立董事（含职工代表董事）和高级管理人员的基本薪酬设月发放。 绩效薪酬和中长期激励收入的支付应当以绩效评价为重要依据。公司当根据上述人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。 上述人员若负责控股子公司日常经营管理的，其薪酬可由控股子公司发放。
26	第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税和社保、公积金及国家或公司规定的其它款项中个人应承担部分，剩余部分发放给个人。 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任，按其实际任期或实际绩效计算薪酬并予以发放。 公司董事、高级管理人员发生公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》规定的薪酬止付追索情形的，公司应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬。上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。 薪酬与考核委员会就上述2026年度薪酬方案提出建议，认为公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案符合中国证监会《上市公司治理准则》、公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定和公司实际情况，有利于公司建立科学有效的激励和约束机制，调动董事、高级管理人员勤勉尽责意识，促进公司业务发展。 薪酬与考核委员会，董事会就上述2026年度薪酬方案进行表决时，对于未兼任董事的高级管理人员2026年薪酬方案均已表决通过；对于董事2026年度薪酬方案，全体委员或董事均已回避表决，直接提交股东会审议。 特此公告。	第二十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税和社保、公积金及国家或公司规定的其它款项中个人应承担部分，剩余部分发放给个人。 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任，按其实际任期或实际绩效计算薪酬并予以发放。 公司董事、高级管理人员发生公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》规定的薪酬止付追索情形的，公司应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬。上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。 薪酬与考核委员会就上述2026年度薪酬方案提出建议，认为公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案符合中国证监会《上市公司治理准则》、公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定和公司实际情况，有利于公司建立科学有效的激励和约束机制，调动董事、高级管理人员工作积极性，强化董事、高级管理人员勤勉尽责意识，促进公司业务发展。 薪酬与考核委员会，董事会就上述2026年度薪酬方案进行表决时，对于未兼任董事的高级管理人员2026年薪酬方案均已表决通过；对于董事2026年度薪酬方案，全体委员或董事均已回避表决，直接提交股东会审议。 特此公告。
27	无	新增 第二十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任，按其实际任期或实际绩效计算薪酬并予以发放。
28	无	新增 第二十九条 公司制度或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。
29	无	新增 第三十条 公司对当期薪酬关规定存在年度报告中披露董事、高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事、高级管理人员薪酬的决策程序，薪酬确定依据以及实际支付情况；披露每一位现任及报告期内离任董事、高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项福险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬，薪酬确定依据以及实际支付情况；披露支付给董事、监事及高级管理人员、并说明报告期内公司实际发放薪酬；披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。
30	第四章 薪酬追索扣回	第七章 止付追索
31	第十二条 公司董事、高级管理人员在任期间发生下列任一情形的，薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬： （一）违反公司现行或公司造成重大经济损失的； （二）因个人原因被公司解聘或者因个人原因导致公司与其签订的劳动合同被终止或解除的； （三）因重大违法违规行为导致公司被中国证监会行政处罚； （四）被有关部门依法追究刑事责任； （五）公司认定的其他严重损害公司利益的情形。 上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。	第三十二条 公司董事、高级管理人员发生下列任一情形的，薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬： （一）严重损害公司利益或造成公司资产损失的； （二）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的； （三）因个人原因被公司解聘或者因个人原因导致公司与其签订的劳动合同被终止或解除的； （四）被有关部门依法追究刑事责任； （五）公司认定的严重违反公司有关规定的其他情形。 上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。
32	无	新增 公司因财务造假等严重违反证券法律法规行为，应当及时扣回董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、滥发公司、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据有关法律法规和公司章程，停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。
33	第十三条 薪酬与考核委员会根据公司遵受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补对损害的主动性及有效性等综合因素，评估确定是否需要对相关责任人员的薪酬发起追索扣回有关责任人员追索扣回的金额及比例。薪酬与考核委员会认为需要对相关责任人员的薪酬发起追索扣回有关责任人员追索扣回的金额和比例。	第三十四条 薪酬与考核委员会根据公司遵受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补对损害的主动性及有效性等综合因素，评估确定是否需要对相关责任人员的薪酬发起追索扣回有关责任人员追索扣回的金额和比例。薪酬与考核委员会认为需要对相关责任人员的薪酬发起追索扣回的金额和比例。
34	第十四条 若公司董事会决定启动追索扣回程序，由公司人事部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。	第三十五条 若公司董事会决定启动止付追索程序，由公司人事部、财务部执行具体止付追索事宜，其他相关部门予以配合。

薪酬与考核委员会就本次修订提出建议，认为修订后的公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》符合中国证监会《上市公司治理准则》等相关规定，有利于公司建立科学有效的激励与约束机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，强化董事、高级管理人员勤勉尽责的意识，促进公司业务发展，维护投资者利益。同意提交董事会审议。

特此公告。

上海永茂泰汽车科技股份有限公司董事会

2026年4月11日

证券代码：605208　　证券简称：永茂泰

上海永茂泰汽车科技股份有限公司 2025年度环境、社会和公司治理（ESG）报告摘要

第一节重要提示

1、本摘要来自于《上海永茂泰汽车科技股份有限公司2025年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》全文，为全面了解本公司环境、社会和公司治理以及董事会对ESG事项的相关影响、风险和机遇，以及公司可持续发展战略等相关事项，投资者应当到www.sse.com.cn网站仔细阅读报告全文。

2、本报告已经公司董事会审议通过。

第二节报告基本情况

1、基本信息

股票代码	605208
公司简称	永茂泰
公司名称	上海永茂泰汽车科技股份有限公司
报告范围	永茂泰合并报表范围内的公司及各子公司
时间范围	2025年1月1日至2025年12月31日，特别注明时间除外。
编制依据	本报告依据《公司法》《证券法》和《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号—规范运作》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号—可持续发展报告（试行）》《上海证券交易所上市公司自律监管指南第4号—可持续发展报告编制》等法律、法规及规范性文件的要求，结合公司环境、社会及治理的具体履行情况编制。

2、可持续发展治理体系

（1）是否设置负责可持续发展相关影响、风险和机遇的治理机构：√是，该治理机构名称为董事会、董事会战略委员会。

□否

（2）是否建立可持续发展信息内部报告机制：√是，报告方式及频率为系统、线上报告，年度、半年度、季度定期报告与具体事件发生时临时报告相结合。　□否

（3）是否建立可持续发展监督机制，如内部控制制度、监督程序、监督措施及考核情况等：√是，相关制度或措施为公司制定了《重大信息内部报告制度》，包括对公司履行社会责任事项进行内部报告；公司就环保、安全生产制定了内部管理规定，并严格遵守相关监督规定。　□否

3、利益相关方沟通

公司是否通过访谈、座谈、问卷调查等方式开展利益相关方沟通并披露：√是　□否

利益相关方	关注内容	沟通方式
政府与监管机构	遵纪守法 合规运营 就业机会 绿色产品	汇报沟通 监督检查 来访接待
股东与投资者	公司治理 发展战略 经营与财务状况 市值管理 投资者权益保护	业绩说明会 投资者电话 信息披露 公司官网
客户	产品质量与安全 客户服务与满意度 合同履行	互动交流 线上会议
员工	福利待遇 职业健康与安全 技能培训 职业发展 劳动关系	例会及临时会议 安全专题会议 在线考评 员工投诉及反馈
供应商	供应链管理 合同履行	供应商审核与评估 互动交流
媒体	信息公开透明 合规经营	公司公告 来访接待
行业/协会	产业政策 创新发展 合作机会 绿色产品	行业会议 项目合作 来访接待
社区	环境保护 公益慈善 城乡发展	环保公示 投诉及反馈 公益赞助 志愿者活动

4、双重重要性评估结果

序号	公司ESG报告议题名称	重要性分析	对应上交所可持续发展报告指引议题名称
1	治理结构	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	自主设置议题
2	独立性	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	自主设置议题
3	规范运行	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	自主设置议题
4	ESG管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	尽职调查
5	董事高管薪酬管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	自主设置议题
6	信息披露	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	利益相关方沟通
7	投资者关系	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	利益相关方沟通
8	内控与合规	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	反商业贿赂及反贪污
9	产品	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	创新驱动
10	企业竞争力	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	创新驱动
11	知识产权保护	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	创新驱动
12	环境管理体系	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	环境合规管理
13	环保行政许可	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	环境合规管理
14	生态环境应急预案	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	生态系统和生物多样性保护
15	环境监测	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	污染物排放
16	环保投入	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	环境合规管理
17	排污单位	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	污染物排放
18	助力污染设施	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	污染物排放
19	排污信息	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	污染物排放
20	危险废物管理	□财务重要性 □影响重要性 √双重重要性	废弃物处理
21	环保监管	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	环境合规管理
22	其他环保责任	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	环境合规管理
23	能源管理与节能	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	能源利用
24	水资源管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	水资源利用
25	减碳措施	□财务重要性 □影响重要性 √双重重要性	应对气候变化
26	质量管理	□财务重要性 □影响重要性 √双重重要性	循环经济
27	客户服务管理	□财务重要性 □影响重要性 √双重重要性	产品和服务安全与质量
28	负责任产品宣传	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	产品和服务安全与质量
29	供应链管理	√财务重要性 □影响重要性 □双重重要性	数据安全与客户隐私保护
30	员工情况	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	反不正当竞争
31	用工准则	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	供应链安全
32	民主管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	平等对待中小企业
33	薪酬与福利	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	员工
34	职业发展	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	员工
35	职业健康管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	员工
36	安全管理	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	员工
37	回报社会	□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	社会贡献
		□财务重要性 √影响重要性 □双重重要性	乡村振兴

注：“科技伦理”议题目前对公司不适用，公司已经按照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号—可持续发展报告（试行）》在《2025年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》中进行了解释说明。

证券代码：605208　　证券简称：永茂泰　　公告编号：2026-014

上海永茂泰汽车科技股份有限公司 关于董事、高级管理人员2025年度薪酬及2026年度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

根据中国证监会《上市公司治理准则》和上海永茂泰汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）《董事和高级管理人员薪酬管理制度》，公司于2026年4月9日召开第三届董事会薪酬与考核委员会第七次会议对《关于董事、高级管理人员2025年度薪酬的议案》《关于董事、高级管理人员2026年度薪酬方案的议案》提出建议，并提交第三届董事会第十九次会议审议。现将有关情况公告如下：

一、公司董事、高级管理人员2025年度薪酬

根据公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》和公司非独立董事、高级管理人员2025年年终考评情况，公司独立董事2025年度固定津贴发放情况，公司董事、高级管理人员2025年度薪酬如下：

姓名	职务	2025年度税前薪酬(万元)
徐宏	董事长	116.78
徐文磊	董事	100.37
徐婧芝	董事	50.51
王斌	董事兼总经理	155.48
朱永	董事	53.18
张志	职工代表董事	68.18
张志勇	独立董事	8.00
彭立明	独立董事	8.00
周栋	独立董事	8.00
范明	财务总监	70.28
王元晋	董事会秘书	100.00

注：2025年8月，公司聘任王斌为总经理，王斌在2025年工作中业绩突出，拿到了绩效奖金，故综合薪酬有较大幅度涨幅。

薪酬与考核委员会就以上2025年度薪酬提出建议，认为公司董事、高级管理人员2025年度薪酬与公司薪酬制度、董事、高级管理人员实际履职情况、贡献和绩效考核情况及公司2025年度经营情况、公司所处行业、地区经济发展水平相符，有利于调动董事、高级管理人员的工作积极性，强化董事、高级管理人员勤勉尽责的意识，促进公司业务发展。

董事会审议通过了上述2025年度薪酬。

薪酬与考核委员会、董事会就上述个人2025年度薪酬进行表决时，被表决薪酬的委员或董事本人均已回避。

上述薪酬中董事2025年度薪酬尚需提交股东会审议。

二、公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案

根据中国证监会《上市公司治理准则》、公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》和公司实际情况，拟订公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案如下：

（一）非独立董事和高级管理人员

负责公司日常经营管理的非独立董事（含职工代表董事）和高级管理人员的薪酬，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

基本薪酬根据其岗位责任、个人能力、行业薪酬水平等因素确定，逐月发放。绩效薪酬和中长期激励收入以年度经营目标为考核基础，根据每年实现业绩情况以及个人工作业绩完成情况核定，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

中长期激励收入还需按照公司正在实施的员工持股计划等中长期激励计划方案执行。

（二）独立董事

独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，定期发放。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，可以不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）其他

公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税和社保、公积金及国家或公司规定的其它款项中个人应承担部分，剩余部分发放给个人。

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任，按其实际任期或实际绩效计算薪酬并予以发放。

公司董事、高级管理人员发生公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》规定的薪酬止付追索情形的，公司应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬。上述责任不因相关人员离任而免除，公司保留在其离任后继续追索薪酬及追究相关责任的权利。

薪酬与考核委员会就上述2026年度薪酬方案提出建议，认为公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案符合中国证监会《上市公司治理准则》、公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定和公司实际情况，有利于公司建立科学有效的激励和约束机制，调动董事、高级管理人员工作积极性，强化董事、高级管理人员勤勉尽责意识，促进公司业务发展。

薪酬与考核委员会，董事会就上述2026年度薪酬方案进行表决时，对于未兼任董事的高级管理人员2026年薪酬方案均已表决通过；对于董事2