

江苏苏豪时尚集团股份有限公司

二零二五年年度股东会

会
议
文
件

二零二六年六月五日

江苏苏豪时尚集团股份有限公司

二零二五年年度股东会会议议程及有关事项

一、会议时间：

现场会议时间：2026 年 6 月 5 日（星期五）14:30

网络投票时间：

1、采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为 2026 年 6 月 5 日（星期五）9:15-9:25，9:30-11:30，13:00-15:00；

2、通过互联网投票平台的投票时间为 2026 年 6 月 5 日（星期五）9:15-15:00。

二、会议方式：现场投票方式，网络投票方式（上海证券交易所股东会网络投票系统）

三、现场会议地点：南京市雨花台区软件大道 21 号 B 座会议室

四、现场会议主持人：董事长李炎洲先生

五、出席人员：

1、截至 2026 年 5 月 29 日收市后在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记在册的公司全体股东；

2、已登记而无法出席会议的股东，可书面委托代理人出席，代理人不必是公司的股东；

3、公司董事和高级管理人员；

4、公司聘请的律师。

六、审议事项：

- 1、董事会 2025 年度工作报告 1
- 2、公司 2025 年度利润分配方案 5
- 3、公司董事 2025 年度薪酬方案 6
- 4、关于制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案 7

七、独立董事汇报《2025 年度述职报告》。

八、本次股东会由董事会秘书许强先生负责会议记录，并起草会议决议。

九、会议登记方式及股东参加网络投票的操作程序，详见公司 2026 年 5 月 13 日在上海证券交易所网站发布的 2026-020《关于召开 2025 年年度股东会的通知》。

江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事会

二零二六年六月五日

议案 1:

董事会 2025 年度工作报告

一、2025 年度主要经营情况回顾

2025 年公司实现营业收入 24.73 亿元，较上年度减少 23.88%；实现利润总额 8,586.77 万元，较上年度减少 27.67%；归属于上市公司股东的净利润 2,509.98 万元，较上年度减少 48.69%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 2,153.28 万元，较上年度减少 0.32%。

二、董事会运行情况

公司董事会严格按照《公司法》《证券法》等法律法规及《公司章程》的有关规定，勤勉行使公司及股东会所赋予的各项职权。目前董事会下设五个专门委员会，分别在战略、审计、薪酬与考核、提名和风险控制等方面协助董事会履行决策和发挥职能。公司具备较为完善的治理结构，有效地保障了决策的民主性和科学性，切实维护了公司和广大投资者的利益。

（一）董事会会议召开情况

报告期内，公司董事会共召开 12 次会议，会议的通知、召集、提案、召开、审议、表决和记录等环节均符合相关规定。董事参加董事会和股东会的情况如下表所示：

董事姓名	是否独立董事	参加董事会情况						参加股东会情况
		本年应参加董事会次数	亲自出席次数	以通讯方式参加次数	委托出席次数	缺席次数	是否连续两次未亲自参加会议	出席股东会的次数
李炎洲	否	12	12	10	0	0	否	4
周艳婷	否	12	12	10	0	0	否	4

华逸松	否	12	12	10	0	0	否	4
包文兵	是	12	12	10	0	0	否	4
沈永建	是	12	12	10	0	0	否	4

（二）董事会成员变动情况

2025 年度董事会成员未发生变动。

（三）董事会召集股东会及对股东会决议执行情况

报告期内，公司董事会召集并组织召开了 4 次股东会，其中年度股东会 1 次，临时股东会 3 次。公司董事会严格按照有关法律、法规及《公司章程》的规定履行职责，认真落实执行股东会通过的各项决议，维护全体股东的合法权利。

（四）专门委员会情况

报告期内审计委员会召开了 8 次会议，薪酬与考核委员会召开了 1 次会议，风险控制与合规委员会召开了 1 次会议。审计委员会主要对年度报告审计计划、审计初稿、公司财务状况、定期报告、选聘审计机构等事项予以关注，充分发挥了审计委员会的监督职责；薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员的薪酬方案 and 实际发放情况进行了审查；风险控制和合规委员会听取了公司 2024 年度合规风险和合规管理报告，切实履行了风险控制和合规委员会职责。

（五）独立董事履职情况

独立董事包文兵先生和沈永建先生，在 2025 年度的工作中严格按照《公司法》《证券法》《上市公司独立董事管理办法》以及《公司章程》《公司独立董事工作制度》等有关规定，勤勉尽责地行使独立董事职责。

任职期间，独立董事积极出席公司召开的全部股东会、董事会、独立董事专门会议及相关专业委员会会议，认真审议各项议案，并对关联交易事项、定期报告、选聘财务审计机构及内部控制审计机构、审议董事、高级管理人员薪酬等重点事项予以关注，根据相关规定客观地发表独立意见，诚信勤勉，忠实尽责。

（六）投资者关系工作

报告期内，公司建立和维护与投资者的沟通渠道，与投资者保持常态化沟通。通过网络互动的方式召开 2024 年度暨 2025 年第一季度业绩说明会、2025 年半年度业绩说明会以及 2025 年第三季度业绩说明会，就公司经营业绩、发展战略的具体情况与投资者进行交流，使投资者更加全面、深入地了解公司情况。公司接受了中信证券研究所、首泰金信、若川资产等分析师和机构投资者的调研。通过上证 e 互动（15 次）、投资者电话、微信、邮件等多种形式，保持和投资者的沟通，及时解答投资者的各类问题，客观、真实、完整地介绍公司经营情况，提高投资者对公司的认同度，树立公司良好形象。

（七）信息披露和内幕信息管理情况

报告期内，公司高度重视投资者关系管理，秉承合规、平等、主动、诚实守信的原则，依据《投资者关系管理制度》和《信息披露管理制度》，确保披露的信息真实、准确、完整，简明清晰、通俗易懂。依法登记和报备内幕信息知情人，全体董事和高级管理人员及其他相关知情人员能够在定期报告及其他重大信息的未对外披露的窗口期、敏感期，严格履行保密义务。报告期内，公司未发生内幕信息泄露或内幕信息知情人违规买卖或建议他人买卖公司股票的情形。

三、2026 年主要工作重点

2026 年，公司的总体思路是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持稳中求进总基调，紧扣苏豪控股集团战略部署，坚定不移聚焦纺织服装主业，以国际化布局为重要支撑，以公司治理优化与资源集约利用为坚实保障，以人才梯队建设为长远根基，践行实干争先、融合赋能的发展原则，实现“十五五”良好开局。

以上议案，请各位股东及股东代理人审议。

江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事会

二零二六年六月五日

议案 2:

公司 2025 年度利润分配方案

公司 2025 年度财务报告已经中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）所审计，公司（母公司）全年实现利润总额 28,863,420.54 元，净利润 41,723,722.12 元，依据《公司法》和《公司章程》的有关规定，拟按以下方案实施利润分配：

母公司 2025 年年初未分配利润-315,416,265.69 元，加上当期净利润 41,723,722.12 元，母公司 2025 年末可供股东分配的利润-273,692,543.57 元。

鉴于公司 2025 年末母公司报表未分配利润为负值，不满足公司实施现金分红的条件，2025 年度公司拟不实施利润分配，也不实施资本公积金转增股本。

以上议案，请各位股东及股东代理人审议。

江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事会

二零二六年六月五日

议案 3:

公司董事 2025 年度薪酬方案

公司实行经营者年薪制度。经营者年薪由基本薪酬、绩效薪酬构成。基本薪酬指企业主要负责人年度的基本收入。绩效薪酬与经营业绩考核结果挂钩，绩效薪酬每年根据考核指标来确定。考核指标包括利润总额和净资产收益率及相关分类指标。

李炎洲先生、华逸松先生根据上述年薪制度所核定年薪的一定比例核定其 2025 年度薪酬。2025 年度基本薪酬与部分绩效薪酬已发放完毕，2025 年度剩余绩效薪酬在考核后于 2026 年发放。

具体薪酬情况如下表：

姓名	职务	报告期内从公司获得的税前报酬总额（万元）
李炎洲	董事长	71.78
华逸松	原董事、原总经理	71.78

备注：李炎洲、华逸松先生报告期内从公司获得的税前报酬总额包含 2025 年度任职期间的
基本薪酬和预估绩效薪酬，2024 年从公司获得税前报酬总额（按在岗时间折算）分别为 23.33
万元、23.33 万元。

以上议案，请各位股东及股东代理人审议。

江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事会

二零二六年六月五日

议案 4:

关于制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案

为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，依据国家相关法律、法规及《公司章程》等规定，结合公司实际情况，公司拟制订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

以上议案，请各位股东及股东代理人审议。

附件：江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

江苏苏豪时尚集团股份有限公司董事会

二零二六年六月五日

附件：

江苏苏豪时尚集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏苏豪时尚集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，依据国家相关法律、法规及《江苏苏豪时尚集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员，包括：公司董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和总法律顾问（首席合规官）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平、公正、透明的原则，使薪酬管理制度科学化、规范化、合理化。

（二）按劳分配与“责、权、利”相结合的原则，使薪酬与岗位价值高低、履行责任义务相符。

（三）激励与约束并重的原则，使薪酬的发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

（四）长远发展的原则，使薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机

构。

公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。

公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施，并予以披露。

公司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。

第二章 工资总额决定机制

第五条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第六条 公司将根据发展战略、薪酬策略、年度经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高、人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第七条 公司对董事、高级管理人员的薪酬纳入工资总额预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的完成情况进行年度薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构

的变化等情况适时进行调整。

第八条 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不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

第三章 薪酬的构成及确定

第九条 董事会成员薪酬

（一）非独立董事

董事在公司兼任其他职务的，可以按照其职务，根据公司相关规定领取薪酬。兼任多个职务的，仅能以一个职务领薪，不得多职务领薪。

（二）独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由董事会、股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 高级管理人员年度薪酬

（一）薪酬与激励构成。高级管理人员薪酬及激励由基本薪酬、绩效薪酬、利润奖励、任期激励、专项激励等部分组成。

（二）薪酬与激励标准。基本薪酬、绩效薪酬之和为年度薪酬基准标准，具体实施根据相关制度执行；利润奖励、

任期激励、专项激励的具体兑现规则，分别按照对应管理办法及审批后的方案执行。

（三）绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司确定董事、高级管理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。

第十二条 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制。

第十三条 公司高级管理人员、在公司任职的董事的社会保险、住房公积金、法定福利待遇、履职待遇和业务支出等按照国家、江苏省及上级相关管理规定执行。

第四章 薪酬的发放和管理

第十四条 公司高级管理人员、在公司任职的董事的薪酬发放时间、方式根据公司相关制度确定。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第十六条 下列税费按照国家有关规定从基本薪酬、绩效奖金中直接扣除：

(一) 代扣代缴个人所得税；
(二) 按规定需由个人承担的社会保险费；
(三) 其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并按前述规定予以发放。

第十八条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十九条 若公司出现财务造假、股东资金占用、违规担保等违法违规行为，针对负有责任的董事、高级管理人员，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的薪酬或津贴，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬或津贴予以全额或部分追回。

第二十条 若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对董事、高级管理人员薪酬或津贴予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失，个人负有主要责任的；

（四）根据公司相关规章制度规定需扣减的情形；

（五）违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

第二十二条 公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

第五章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会同意，提交股东会审议批准后生效。本制度追溯至2026年1月1日起实施。