

**Sprawozdanie
o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
w Zakładach Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. w 2025 roku
(zgodnie z przyjętą polityką wynagrodzeń)**

Polityka Wynagrodzeń w Zakładach Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. (Spółka, ZMR), została opracowana przez Zarząd, zaopiniowana przez Radę Nadzorczą na podstawie obowiązujących przepisów prawa, tj. ustawy o ofercie publicznej z dnia 29 lipca 2005 r., Dz. U. z 2019 r., poz. 623, z późn. zm., ustawy kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r., Dz. U. z 2019 r., poz. 505, z późn. zm.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. została przyjęta do stosowania uchwałą nr 19 Zwyczajnego WZ ZMR z dnia 28 sierpnia 2020 roku. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana przez ZWZ nie rzadziej niż co cztery lata, zaś każdorazowa istotna jej zmiana wymaga ponownego przyjęcia przez WZA.

Zgodnie z zapisem art. 90e ust. 4 ustawy o ofercie, w 2024 roku Zarząd dokonał okresowego przeglądu Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. i postanowił zaproponować jej przyjęcie przez WZA Spółki w wersji niezmienionej. W dniu 8 maja 2024 roku WZA Spółki podjęło uchwałę nr 20 na podstawie której przyjęło „Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A.”

Sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmujące lata 2023 – 2024 zostało rozpatrzone i pozytywnie ocenione przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 30 czerwca 2025 roku (uchwała WZA nr 24; RB nr 9/2025).

W roku obrotowym 2025 Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady nadzorczej Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. nie była zmieniana ani aktualizowana.

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z postanowieniami art. 90g. ustawy o ofercie i zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z obowiązującą polityką wynagrodzeń.

Zarząd Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A.

Wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki, składają się z dwóch składników, tj. z wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej. Składniki wynagrodzenia zasadniczego i ich poziomy, określone są w umowach o pracę z Członkami Zarządu Spółki oraz w aneksach do tych umów. Premia przyznawana jest przez Radę Nadzorczą po upływie danego kwartału na podstawie oceny pracy i po analizie jednostkowych wyników finansowych Spółki za dany kwartał, do wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego w kwartale. Dodatkowo zgodnie z zapisami w umowie o pracę każdemu z członków Zarządu może być przyznana uznaniowo, nagroda roczna.

Członek Zarządu Józef Siwiec jest zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 18 czerwca 1979 z późniejszymi aneksami, natomiast od dnia 16 marca 1992 został powołany na stanowisko członka Zarządu.

Członek Zarządu Marian Darlak był zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 22 czerwca 1978 roku z późniejszymi aneksami, natomiast od dnia 16 czerwca 2000 roku został powołany

na stanowisko członka Zarządu, które pełnił do dnia 30 czerwca 2025 roku. 31 grudnia 2025 nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z Panem Marianem Darłakiem.

Członek Zarządu Robert Duszkiewicz był zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę z późniejszymi aneksami od dnia 20 września 2010 roku, od dnia 15 listopada 2010 roku został powołany na stanowisko członka Zarządu, które pełnił do dnia 30 czerwca 2025. 31 grudnia 2025 roku nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z Panem Robertem Duszkiewiczem.

Członek Zarządu Jerzy Gdula jest zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę z późniejszymi aneksami od dnia 1 stycznia 2006, natomiast od dnia 1 marca 2021 roku został powołany na członka Zarządu.

Członek Zarządu Renata Czapka jest zatrudniona w Spółce od 3 listopada 1997 roku, od 1 lipca 2025 roku została powołana na stanowisko członka Zarządu.

Członek Zarządu Leszek Piczak jest zatrudniony od 7 marca 1995 roku do 1 stycznia 2000 i ponownie zatrudniony od 18 czerwca 2001 z późniejszymi aneksami. Od dnia 1 lipca 2025 został powołany na stanowisko członka Zarządu.

Umowy zawierają zapisy dotyczące zakazu konkurencji przez okres 12 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 13 Statutu Spółki kadencja Zarządu trwa trzy lata i jest kadencją wspólną. Obecna kadencja Zarządu rozpoczęła się w dniu 30 czerwca 2025 roku i upływa z dniem zatwierdzenia wyników finansowych i udzielenia absolutorium członkom zarządu za rok obrotowy 2028.

Informacje na temat wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na poszczególne składniki oraz ich struktury zgodnie z art. 90d ust. 3 pkt 1 ustawy o ofercie w odniesieniu do członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2025 rozpoczętym w dniu 1.01.2025 r. i zakończonym w dniu 31.12.2025 r. oraz w roku obrotowym 2024, rozpoczętym w dniu 1.01.2024 r. i zakończonym w dniu 31.12.2024 r., zostały przedstawione w tabelach poniżej.

Prezes Zarządu Józef Siwiec

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	848 292,40	61,49%	840 000,00	60,86%
Premie	404 250,00	29,30%	407 750,00	29,54%
Nagrody	70 000,00	5,07%	73 000,00	5,29%
Karty	2 047,10	0,15%	2 161,84	0,16%
Samochód służbowy	4 800,00	0,35%	4 800,00	0,35%
Polisa ubezpieczeniowa OC	5 760,00	0,42%	5 760,00	0,42%
Składki w ramach PPE	44 480,03	3,22%	46 671,49	3,38%
Ogółem	1 379 629,53	100,00%	1 380 143,33	100,00%

Wiceprezes Zarządu Marian Darlak

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	552 000,00	60,59%	276 000,00	53,59%
Premie	276 000,00	30,30%	172 500,00	33,49%
Nagrody	46 000,00	5,05%	46 000,00	8,93%
Karty	446,10	0,05%	240,60	0,05%
Polisa ubezpieczeniowa OC	5 760,00	0,63%	2 880,00	0,56%
Składki w ramach PPE	30 807,26	3,38%	17 416,72	3,38%
Ogółem	911 013,36	100%	515 037,32	100,00%

Wiceprezes Zarządu Robert Duszkiewicz

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	552 000,00	60,27%	276 000,00	61,90%
Premie	276 000,00	30,14%	103 500,00	23,21%
Nagrody	46 000,00	5,02%	46 000,00	10,32%
Karty	333,30	0,04%	0,00	0%
Samochód służbowy	4 800,00	0,52%	2 400,00	0,54%
Polisa ubezpieczeniowa OC	5 760,00	0,63%	2 880,00	0,65%
Składki w ramach PPE	30 971,30	3,38%	15 077,30	3,38%
Ogółem	915 864,60	100,00%	445 857,30	100,00%

Wiceprezes Zarządu Jerzy Gdula

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	552 000,00	60,13%	552 000,00	60,19%
Premie	276 000,00	30,06%	276 000,00	30,10%
Nagrody	46 000,00	5,01%	46 000,00	5,02%
Karty	1 328,26	0,14%	1 408,58	0,15%
Samochód służbowy	4 800,00	0,52%	4 800,00	0,52%
Polisa ubezpieczeniowa OC	5 760,00	0,63%	5 760,00	0,63%
Składki w ramach PPE	31 279,84	3,41%	31 011,91	3,38%
Pozostałe	906,69	0,10%	86,71	0,01%
Ogółem	918 074,79	100,00%	917 067,20	100,00%

Wiceprezes Renata Czapka

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	0,00	0%	276 000,00	69,43%
Premie	0,00	0%	103 500,00	26,04%
Nagrody	0,00	0%	0,00	0%
Karty	0,00	0%	243,60	0,06%
Samochód służbowy	0,00	0%	2 400,00	0,60%
Polisa ubezpieczeniowa OC	0,00	0%	1 935,00	0,49%
Składki w ramach PPE	0,00	0%	13 442,76	3,38%
Ogółem	0,00	0%	397 521,36	100,00%

Wiceprezes Leszek Piczak

Wyszczególnienie	Rok 2024		Rok 2025	
	(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
Wynagrodzenie zasadnicze	0,00	0%	276 000,00	71,91%
Premie	0,00	0%	103 500,00	26,96%
Nagrody	0,00	0%	0,00	0%
Karty	0,00	0%	0,00	0%
Samochód służbowy	0,00	0%	2 400,00	0,63%
Polisa ubezpieczeniowa OC	0,00	0%	1 935,00	0,50%
Składki w ramach PPE	0,00	0%	0,00	0,00%
Ogółem	0,00	0%	383 835,00	100,00%

Rada Nadzorcza Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A.

Zgodnie z art. 17 Statutu Spółki, w skład Rady Nadzorczej wchodzi od pięciu do siedmiu członków. Kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata i jest kadencją wspólną. Liczbę członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie. Rada Nadzorcza Spółki bieżącej kadencji została powołana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki w dniu 30 czerwca 2025 roku (RB 8/2025). Kadencja Rady Nadzorczej upływa z dniem zatwierdzenia wyników finansowych i udzielenia absolutorium członkom Rady Nadzorczej z pełnienia obowiązków w roku obrotowym 2028.

Wysokości wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Spółki zostały określone uchwałą nr 22 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 17 kwietnia 2014 roku. Miesięczne wynagrodzenie członka rady nadzorczej określone zostało jako krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wraz z wypłatami z zysku za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału, publikowanego przez GUS. Dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej – 2,2 krotność, dla Sekretarza Rady Nadzorczej - 2,0 krotność, dla członka Rady Nadzorczej - 1,8 krotność. Ponadto w dniu 19 czerwca 2023 roku w uchwale nr 20 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy ustalone zostało wynagrodzenie Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej na poziomie 2,0 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wraz z wypłatami z zysku za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału.

W ramach Rady Nadzorczej Spółki funkcjonuje wyodrębniony, trzyosobowy Komitet Audytu. Wynagrodzenie Komitetu Audytu zostało ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w dniu 16 lipca 2018 roku (RB 44/2018). Dla Przewodniczącego Komitetu Audytu – 50% miesięcznego wynagrodzenia Przewodniczącego Rady Nadzorczej, płatne za każde posiedzenie Komitetu Audytu; dla Członka Komitetu Audytu 50% miesięcznego wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej, płatne za każde posiedzenie Komitetu Audytu.

Informacje na temat wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na poszczególne składniki oraz ich struktury zgodnie z art. 90d ust. 2 pkt 1 ustawy o ofercie w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2025, rozpoczętym w dniu 1.01.2025 r. i zakończonym w dniu 31.12.2025 r. oraz w roku obrotowym 2024, rozpoczętym w dniu 1.01.2024 r. i zakończonym w dniu 31.12.2024 r., zostały przedstawione w tabeli poniżej.

Lp.	Wyszczególnienie		Rok 2024		Rok 2025	
			(w zł)	(w %)	(w zł)	(w %)
1	Krzysztof Mazur	Rada Nadzorcza	176 728,80	62,13%	191 750,49	58,34%
		Komitet Audytu	107 710,64	37,87%	136 912,44	41,66%
		Ogółem	284 439,44	100,00%	328 662,93	100,00%
2	Andrzej Pietruszyński	Rada Nadzorcza	196 365,36	69,02%	213 056,10	67,18%
		Komitet Audytu	88 126,87	30,98%	104 080,15	32,82%
		Ogółem	284 492,23	100%,00	317 136,25	100,00%
3	Grzegorz Ubysz	Rada Nadzorcza	176 728,80	100,00%	191 750,49	100,00%
4	Roman Wenc	Rada Nadzorcza	216 001,92	71,02%	234 361,71	67,66%
		Komitet Audytu	88 126,87	28,98%	112 019,28	32,34%
		Ogółem	304 128,79	100,00%	346 380,99	100%
5	Lesław Wojtas	Rada Nadzorcza	196 365,36	100,00%	213 056,10	100,00%
7	Razem	Rada Nadzorcza	962 190,24	77,21%	1 043 974,89	74,73%
		Komitet Audytu	283 964,38	22,79%	353 011,87	25,27%
		Ogółem	1 246 154,62	100,00%	1 396 986,76	100,00%

Art. 90 g. ust. 2 pkt 2. Ustawy - Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.

Wszystkie wypłacone na rzecz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia oraz pozostałe świadczenia niepieniężne, których wartości zostały przedstawione powyżej, wynikają bezpośrednio z Polityki Wynagrodzeń w Spółce i są w niej przewidziane. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń zostały tak opracowane, aby przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a także do zapewnienia jej bezpieczeństwa funkcjonowania.

W ramach stosowanego w Spółce w 2025 roku systemu wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej zawartego również i opisanego w Polityce Wynagrodzeń, wzięto pod uwagę przede wszystkim ścisłą korelację pomiędzy długoterminowym interesem ekonomicznym Spółki, a interesami wszystkich grup interesariuszy. Zasada ta dotyczy również lat wcześniejszych.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, poziom tych wynagrodzeń i ich struktura w latach 2024 – 2025 zostały tak ukształtowane aby umożliwić jak najlepszą realizację interesu ekonomicznego Spółki przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji gospodarczej i finansowej.

W 2025 roku Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” S.A. prowadziły działalność w wymagającym otoczeniu makroekonomicznym. Na warunki funkcjonowania istotny wpływ miała utrzymująca się dekoniunktura w europejskim sektorze przemysłu ciężkiego oraz wysoka presja konkurencyjna na globalnym rynku materiałów ogniotrwałych. W analizowanym okresie obserwowano ostrożne podejście części odbiorców do podejmowania decyzji inwestycyjnych, w tym ograniczanie lub selektywną realizację projektów remontowych. Jednocześnie utrzymujące się uwarunkowania geopolityczne wpływały na wzrost kosztów logistycznych oraz zwiększoną niepewność w zakresie stabilności łańcuchów dostaw, co stanowiło istotne wyzwanie dla bieżącej działalności operacyjnej Spółki. Na niższy poziom odnotowanych przychodów wpływ miało także umocnienie złotego, co przy wolumenie sprzedaży eksportowej na poziomie 67% obniżyło jej wartość.

W odpowiedzi na występujące uwarunkowania rynkowe, Zarząd Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. koncentrował swoje działania na utrzymaniu poziomu sprzedaży umożliwiającego stopniową redukcję zapasów surowców oraz wyrobów gotowych zgromadzonych w okresie korzystnej koniunktury. Równolegle podejmowane były działania ukierunkowane na utrzymanie skali produkcji zapewniającej efektywne wykorzystanie posiadanych mocy wytwórczych, przy jednoczesnym ścisłym nadzorze nad strukturą kosztową. Zarząd kładł szczególny nacisk na racjonalizację kosztów operacyjnych, optymalizację procesów produkcyjnych oraz bieżące zarządzanie kapitałem obrotowym, dążąc do ograniczenia ryzyk finansowych i utrzymania stabilności działalności operacyjnej Spółki w warunkach podwyższonej niepewności rynkowej.

Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” S.A. konsekwentnie umacniają swoją pozycję rynkową poprzez rozwój modelu kompleksowej obsługi materiałowej i serwisowej na rynku krajowym i zagranicznym, który stanowi istotny element budowania trwałej przewagi konkurencyjnej. Model ten nie tylko wzmacnia relacje z kluczowymi odbiorcami, lecz także tworzy solidne podstawy do rozszerzenia tej formy współpracy na kolejne podmioty w 2026 roku. Równolegle Spółka realizuje strategię dywersyfikacji bazy klientów poprzez systematyczne pozyskiwanie nowych odbiorców na rynkach zagranicznych, zwiększając swoją obecność poza Polską i ograniczając zależność od pojedynczych rynków oraz segmentów. W 2025 roku Spółka pozyskała istotny kontrakt typu *greenfield* na dostawy wyrobów do Hiszpanii dla nowej instalacji przemysłowej, który ma strategiczne znaczenie dla rozwoju segmentu metali nieżelaznych. Projekt ten wzmacnia pozycję ZMR S.A. w obszarze aplikacji dla przemysłu miedziowego, potwierdza zdolność Spółki do realizacji projektów o wysokim stopniu

zaawansowania technologicznego oraz stwarza korzystne perspektywy dalszego wzrostu sprzedaży w kolejnych latach.

W odpowiedzi na występujące uwarunkowania rynkowe, wyniki sprzedażowe Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” w 2025 roku należy ocenić pozytywnie. Zarząd Spółki koncentrował swoje działania na utrzymaniu poziomu sprzedaży umożliwiającego stopniową redukcję zapasów surowców oraz wyrobów gotowych zgromadzonych w okresie korzystnej koniunktury. Równolegle podejmowane były działania ukierunkowane na utrzymanie skali produkcji zapewniającej efektywne wykorzystanie posiadanych mocy wytwórczych, przy jednoczesnym ścisłym nadzorze nad strukturą kosztową. Zarząd kładł szczególny nacisk na racjonalizację kosztów operacyjnych, optymalizację procesów produkcyjnych oraz bieżące zarządzanie kapitałem obrotowym, dążąc do ograniczenia ryzyk finansowych i utrzymania stabilności działalności operacyjnej Spółki w warunkach podwyższonej niepewności rynkowej. Powyższe działania stanowią rezultat prawidłowej i efektywnej realizacji obowiązków oraz celów wyznaczonych Zarządowi i Radzie Nadzorczej Spółki.

Art. 90 g. ust. 2 pkt 3. Ustawy - informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

Zgodnie z obowiązującą polityką wynagrodzeń w skład wynagrodzenia Zarządu wchodzi płaca zasadnicza i premia, która jest uzależniona od szeroko rozumianej kondycji finansowej i ekonomicznej spółki. Zarząd realizuje zadania budżetowe przyjęte przez Radę Nadzorczą za dany rok obrotowy (plany budżetowe nie są przekazywane przez Spółkę do publicznej wiadomości). Jak wspomniano wyżej, Rada Nadzorcza po zakończeniu każdego kwartału dokonuje przeglądu jednostkowych wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę w danym kwartale i podejmuje decyzję o wypłacie i o poziomie premii dla Zarządu Spółki. Rada Nadzorcza poddaje wówczas ocenie wyniki spółki nie tylko w kontekście założeń budżetowych, ale również w odniesieniu do całokształtu uwarunkowań rynkowych, makroekonomicznych i globalnych w jakich w danym okresie Spółka prowadziła swoją działalność.

W 2024 roku miało miejsce objęcie akcji przez uczestników programu motywacyjnego w ramach piątej (ostatniej) transzy realizowanej za 2023 rok, w tym przez członków Zarządu Spółki. Objęcie akcji w ramach tej transzy było uzależnione bezpośrednio od wygenerowanych wyników finansowych, tj. od stopnia realizacji wyznaczonych przez Radę Nadzorczą celów budżetowych programu na 2023 rok. Cele te zostały określone w uchwale RN i przekazane do publicznej wiadomości (RB 13/2023). Informacja na temat liczby akcji objętych w ramach tej transzy programu motywacyjnego przez Członków Zarządu Spółki została przedstawiona poniżej.

Art. 90 g. ust. 2 pkt 4. Ustawy - informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.

(dane w tys. zł)

Wyszczególnienie	Lata				
	2021	2022	2023	2024	2025 ^{a)}
Przychody netto ze sprzedaży	345 402	494 143	426 110	413 428	385 941
Zysk na działalności operacyjnej	36 214	59 741	31 734	5 665	15 947
Zysk/strata netto	31 316	46 423	14 005	- 2 369	6 322
Koszty rodzajowe „wynagrodzenia” (bez Zarządu i RN)	50 580	56 634	65 171	64 566	62 350
Średnie wynagrodzenie (bez Zarządu) w zł/osobę	5 620	5 938	6 395	6 673	7 329

^{a)} dane finansowe przed audytem

Art. 90 g. ust. 2 pkt 5. Ustawy - wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Członek Zarządu Spółki Jerzy Gdula w roku obrotowym 2025 pobierał wynagrodzenie z tytułu pracy w Radzie Nadzorczej Spółki zależnej, tj. Ropczyce Engineering Sp. z o.o., podobnie jak w 2024 roku. Łączna kwota tego wynagrodzenia wyniosła 7.500 zł w 2024 roku oraz 10.000 zł w 2025 roku.

Od dnia 1 lipca 2025 roku, członek Zarządu Spółki Leszek Pleczak w roku obrotowym 2025 pobierał wynagrodzenie z tytułu pracy w Radzie Nadzorczej Spółki zależnej, tj. Ropczyce Engineering Sp. z o.o., kwota tego wynagrodzenia wyniosła 2.500 zł w 2025 roku.

Pozostali członkowie zarządu, ani też członkowie rady nadzorczej nie pobierali wynagrodzeń w roku obrotowym 2025 od podmiotów należących do grupy kapitałowej Spółki.

Art. 90 g. ust. 2 pkt 6. Ustawy - liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.

W okresie sprawozdawczym nie przyznawano i nie oferowano instrumentów finansowych.

Art. 90 g. ust. 2 pkt 7. Ustawy - informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Realizowana w spółce praktyka jak również zasady przyjęte w polityce wynagrodzeń nie przewidują możliwości żądania zwrotu przez członków zarządu zmiennych składników wynagrodzenia.

Art. 90 g. ust. 2 pkt 7. Ustawy - informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W okresie sprawozdawczym nie były zastosowane odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń. Nie podejmowano również żadnych decyzji dotyczących odstępstw zarówno co do założeń polityki wynagrodzeń, jak też w stosunku do poszczególnych elementów tej polityki stosowanych w Spółce.

- Lesław Wojtas

- Grzegorz Ubysz

- Andrzej Pietruszyński

- Roman Wenc

- Krzysztof Mazur



