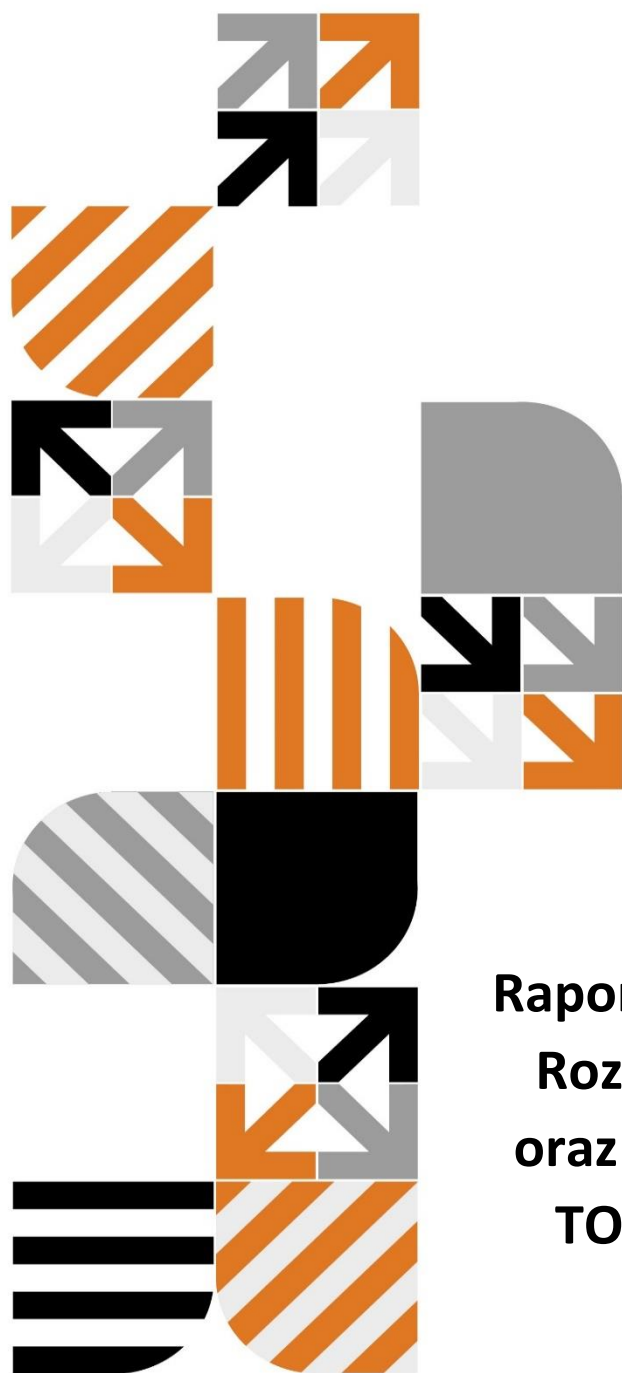




**Raport Zrównoważonego
Rozwoju TORPOL S.A.
oraz Grupy Kapitałowej
TORPOL za 2020 rok**

data publikacji – 12 marca 2021 roku
Poznań

1.	Znaczenie zrównoważonego rozwoju dla TORPOL.....	3
1.1	Wizja, misja oraz wartości	3
1.2	Strategia Grupy Kapitałowej TORPOL.....	4
	Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	4
1.3	Interesariusze oraz istotne zagadnienia	7
2.	Informacje korporacyjne	11
2.1	Struktura i organizacja przedsiębiorstwa	11
2.2	Organy zarządzający i nadzorujący.....	12
2.3	Akcje i akcjonariat.....	13
3.	Informacje nt. działalności Grupy Kapitałowej TORPOL.....	14
3.1	Podstawowe dane finansowe.....	14
3.2	Podatki.....	15
3.3	Profil działalności i rodzaj świadczonych usług	16
3.4	Powiązania organizacyjne i kapitałowe Grupy Kapitałowej TORPOL	19
3.5	Lokalizacja działalności	20
3.6	Branża i jej perspektywy.....	21
3.7	Konkurencja	21
3.8	Wkład w rozwój infrastruktury	23
3.9	Nasi Klienci.....	29
3.10	Łańcuch dostaw	31
3.11	Wykorzystanie środków publicznych	34
3.12	Jakość świadczonych usług	34
3.13	Licencjonowany przewoźnik kolejowy i podmiot odpowiedzialny za utrzymanie ECM.....	37
3.14	Ryzyko działalności	38
3.15	Przynależność do organizacji	41
4.	Środowisko	42
4.1.	Polityka środowiskowa	42
4.2	Zużywana energia.....	43
4.3	Gospodarka odpadami	45
4.4	Zanieczyszczenie powietrza.....	49
4.5	Wpływ na florę i faunę	50
4.6	Wpływ prowadzonych prac na społeczność lokalne	51
5.	Zagadnienia związane z klimatem	52
6.	Nasza kadra.....	55

6.1.	Relacje z pracownikami	55
6.2	Struktura zatrudnienia.....	55
6.3	Świadczenia i warunki zatrudnienia	58
6.4	Rozwój pracowników.....	62
6.5	Różnorodność pracowników	64
7.	Bezpieczeństwo pracy	66
8.	Relacje ze społecznościami lokalnymi oraz działalność charytatywna i sponsoringowa	70
9.	Etyka oraz przeciwdziałanie korupcji.....	71
10.	Zgodność z regulacjami	74
11.	Informacje o raporcie	77
11.1.	O raporcie	77
11.2.	Indeks treści GRI	78
11.	Podpisy	81

1. Znaczenie zrównoważonego rozwoju dla TORPOL

1.1 Wizja, misja oraz wartości

102-1

Wizja

TORPOL pragnie być wiarygodnym, społecznie odpowiedzialnym partnerem dla wszystkich Interesariuszy w każdej sferze prowadzonej działalności, funkcjonującym zgodnie z zasadami prawa i etyki oraz zrównoważonego rozwoju.

Misja

Misją TORPOL jest zapewnienie klientom profesjonalnych usług o oczekiwanej jakości oraz stabilnego, zrównoważonego rozwoju firmy, przekładającego się na wzrost jej wartości dla akcjonariuszy Spółki.

Wartości

Bezpieczeństwo

Dbamy o bezpieczeństwo naszych pracowników stale podnosząc ich kwalifikacje w obszarze BHP, zapewniając odpowiednie środki ochrony oraz organizację pracy. Dążymy do stałego rozwoju standardów m.in. poprzez wdrażanie nowych inicjatyw, podnoszenie świadomości oraz odpowiedzialności członków zespołu, szczególnie w tych obszarach, w których identyfikujemy największe ryzyka.

Profesjonalizm

TORPOL od początku swojego istnienia potwierdza najwyższy profesjonalizm zarówno w charakterze generalnego wykonawcy, jak również rzetelnego pracodawcy i partnera w biznesie. Stale inwestujemy w rozwój naszych pracowników dbając jednocześnie o poszerzenie zakresu oferowanych usług. Podejmujemy niezbędne kroki, aby każdy z pracowników miał możliwość zarówno kształcenia osobistego za pośrednictwem szkoleń, kursów, jak również zdobywania praktycznych umiejętności potwierdzonych uzyskanymi uprawnieniami.

Odpowiedzialność

Z należytą starannością wywiązujemy się z naszych zobowiązań wobec pracowników oraz klientów. Poczucie odpowiedzialności za podjęte zobowiązania, stan środowiska naturalnego, bezpieczeństwo oraz przestrzeganie zasad prawnych i etycznych stanowią podstawowy element codziennego funkcjonowania Spółki. Budujemy trwałe relacje z partnerami biznesowymi, akcjonariuszami oraz pracownikami poprzez transparentnie prowadzoną politykę informacyjną oraz terminową realizację prac.

1.2 Strategia Grupy Kapitałowej TORPOL

2 września 2019 roku przyjęta została "Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL i spółki TORPOL S.A. na lata 2019 – 2023" (Strategia).

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL i spółki TORPOL S.A. na lata 2019 – 2023 będzie skupiała się na następujących obszarach działalności w Polsce:

- rynek kolejowy (w tym modernizacja i rewitalizacja linii kolejowych, utrzymanie sieci kolejowej oraz torowiska prywatne),
- rynek budownictwa kubaturowego (w tym budownictwo budynków użyteczności publicznej i rewitalizacja dworców kolejowych),
- rynek konstrukcji inżynierskich (w tym infrastruktura drogowa),
- rynek tramwajowy,
- rynek budownictwa w obszarze ropy naftowej i gazu ziemnego,
- inwestycje wspierające strategiczne kierunki rozwoju,
- strategia zrównoważonego rozwoju (CSR).

Grupa planuje osiągnąć skumulowane przychody ze sprzedaży netto w ramach realizacji Strategii na lata 2019-2023 na poziomie ponad 8,8 mld zł, przy założeniu średniej marży brutto na sprzedaży powyżej 5%, z czego ponad 7,5 mld zł będzie pochodziło z realizacji obecnie posiadanego portfela zamówień oraz z nowo pozyskanych projektów modernizacyjnych i rewitalizacyjnych głównie w ramach KPK.

Szczegółowy opis kierunków strategicznych Grupy przedstawiono w *Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy kapitałowej TORPOL oraz spółki TORPOL S.A. za 2020 rok* (rozdział 5.2. Kierunki strategiczne Grupy Kapitałowej).

102-14

Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

TORPOL przyjmuje jako zasadę, włączanie założeń oraz planów odnośnie działań z obszaru społecznej odpowiedzialności oraz Polityk Zrównoważonego Rozwoju do strategii korporacyjnej Spółki. TORPOL identyfikuje obszary, w ramach których realizować będzie działania z obszaru polityk zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

CSR zakorzeniony jest w wielu obszarach w Grupie. Strategia zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu w Spółce reguluje zasady i określa podejmowanie odpowiednich działań w następujących obszarach:

- rynek, klient, produkt;
- miejsce pracy, kadra;
- środowisko naturalne;
- społeczeństwo, relacje;
- innowacyjność.

Rynek, Klient, Produkt

- efektywne zarządzanie etyką i przeciwdziałaniem korupcji oraz nadużyciom, etc. (zarządzanie ryzykiem, wartości, zasady, normy zachowań),
- działanie w oparciu o ład korporacyjny i obszar „compliance”,

- warunki współpracy i dialog z podwykonawcami i dostawcami (etyka w relacjach z dostawcami, kryteria wyboru i oceny dostawców),
- doskonalenie relacji z kluczowymi interesariuszami rynkowymi (inwestorami, klientami, administracją publiczną),
- przejrzystość komunikacji względem rynku,
- transparentna polityka informacyjna,
- rola i wkład firmy w rozwój systemu infrastruktury kolejowej/tramwajowej jako środka transportu przyjaznego dla środowiska, pozytywne efekty dla otoczenia (wpływ pośredni).

Miejsce pracy, Kadra

- relacje w miejscu pracy i dialog z pracownikami (komunikacja wewnętrzna),
- zapewnianie bezpieczeństwa pracowników (w tym podwykonawców),
- podnoszenie umiejętności i kompetencji pracowników oraz ich rozwój,
- zapewnienie wysoko wykwalifikowanej kadry, pozyskiwanie i utrzymanie talentów,
- dzielenie się wiedzą poprzez współpracę z uczelniami wyższymi oraz szkołami.

Środowisko naturalne

- zarządzanie wpływem na środowisko w trakcie realizacji inwestycji,
- zarządzanie odpadami,
- zarządzanie zużyciem zasobów (woda, papier etc.),
- redukcja zużycia energii/poziomu emisji,
- opracowanie wskaźników środowiskowych i określenie ich wartości bazowej,
- edukacja środowiskowa pracowników,
- efektywność ekologiczna maszyn/parku maszynowego (poprzez analizę emisyjności i poziomu spalania paliwa),
- dodatkowo z perspektywy budownictwa kubaturowego – efektywność ekologiczna nieruchomości (w tym efektywność energetyczna budynków, certyfikaty).

Społeczeństwo, relacje

- dialog wokół inwestycji, odpowiedzialne zarządzanie roszczeniami,
- działania z zakresu zaangażowania społecznego (sponsoring, wolontariat, inwestycje społeczne),
- odpowiedzialna komunikacja korporacyjna, zgodna z wymogami prawnymi spółek giełdowych,
- rozwój kanałów komunikacyjnych Grupy.

Innowacyjność

W obszarze badawczo-rozwojowym celem Spółki jest inwestowanie w nowe, innowacyjne technologie poprawiające efektywność i jakość naszej pracy, a także mające przełożenie na wyniki finansowe. Na bieżąco wdrażane są nowe technologie oraz dokonywane są inwestycje w maszyny umożliwiające optymalizację procesów budowlanych. Współpraca z instytucjami, które świadczą kompleksowe usługi w pełnym zakresie certyfikacji i weryfikacji podsystemów i składników interoperacyjności systemu kolei wspiera procesy innowacyjne realizowane w Spółce. Działania prorozwojowe planowane są w ten sposób, by w parze z innowacyjnością znalazły się również szkolenia uwzględniające rozwój kompetencji dedykowanych naszym pracownikom, jak również obejmujące obszar nowości ze świata technologii budowlanej.

PRIORYTETY GRUPY TORPOL W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR) NA LATA 2019-2023

Obszar	Cele	Przykładowe inicjatywy	Oczekiwane efekty
kadra	budowanie kultury organizacyjnej opartej o wartości spójne dla całej Grupy	- opracowanie strategii HR dla Grupy TORPOL;	- utrzymanie pracowników przy wzrastającej konkurencyjności rynku,
	zapewnienie rozwoju, motywacji i satysfakcji pracowników na rzecz ich utrzymania i wzmocnienia efektywności	- monitoring systemów benefitów niefinansowych dla pracowników;	- wzmocnienie wewnętrznej tożsamości TORPOL jako jednej, spójnej grupy kapitałowej,
	podniesienie poziomu bezpieczeństwa w organizacji	- aktualizacja systemów premiowania i wynagradzania pracowników,	- zapewnienie przyszłych kadr na poziomie majstra, operatorów maszyn torowych/techników drogowych, kolejowych,
	zaangażowanie pracowników /organizacji na rzecz działań społecznych i wolontariatu pracowniczego (w tym charytatywnych)	- wdrożenie procedur retencyjnych,	- wzmocnienie zaufania do firmy jako wiarygodnego i pożądanego pracodawcy.
	wzmacnianie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy	- wdrożenie programu zaangażowania społecznego,	
relacje		- wdrożenie badania opinii/satysfakcji pracowników.	
	wzmocnienie wizerunku firmy godnej zaufania ze strony rynku kapitałowego (finansowego) i środowiska inwestorskiego	- wzmocnienie komunikacji zewnętrznej, w tym aktualizacja strony internetowej, opracowanie polityki/ założeń komunikacji zewnętrznej/ PR);	- wzmocnienie reputacji i zwiększenie atrakcyjności dla potencjalnych inwestorów, źródeł finansowania (m.in. w perspektywie planu emisji),
	zapewnienie transparentności i etyki prowadzenia działalności biznesowej	- opracowanie strategii sponsoringowej;	- wzmocnienie świadomości marki/firmy w otoczeniu społecznym (również na innych rynkach).
	odpowiedzialne budowanie partnerstw z podwykonawcami i partnerami biznesowymi dla efektywnej realizacji inwestycji	- spisanie/ opracowanie strategii dialogu z otoczeniem społecznym przy inwestycjach	
	efektywna realizacja inwestycji z poszanowaniem środowiska naturalnego i przy dialogu ze społecznością lokalną	- wejście w skład Respect Index/ESG Index oraz ewentualne przygotowanie do wdrożenia raportowania zintegrowanego;	
		- wdrożenie ESEF.	

1.3 Interesariusze oraz istotne zagadnienia

103-1, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Interesariusze

Poniżej zamieszczono informacje nt. grup interesariuszy, z którymi Grupa TORPOL uznaje relacje za istotne wraz ze wskazaniem kluczowych narzędzi dialogu.

Interesariusze	Formy komunikacji
Interesariusze wewnętrzni	władze – raporty sprawozdawczości zarządczej – cykliczne spotkania bezpośrednie (z uwagi na pandemię koronawirusa SARS-CoV-2 w 2020 r. spotkania zostały wstrzymane w tej formie) – cykliczne spotkania w formie wideokonferencji – posiedzenia Zarządu oraz Rady Nadzorczej (również w formie wideokonferencji)
	pracownicy – spotkania integracyjne – bezpośrednie spotkania – wideokonferencje – komunikacja korporacyjna – kontakt z przedstawicielami pracowników – raporty bieżące i okresowe – szkolenia
	spółki wchodzące w skład Grupy TORPOL – bezpośrednie spotkania – spotkania w formie wideokonferencji – informacje przekazywane na potrzeby konsolidacji wyników finansowych – posiedzenia organów spółek zależnych – komunikacja korporacyjna
Potencjalni pracownicy	studenci/uczniowie – udział w targach pracy – program praktyk – strona internetowa – spotkania bezpośrednie
	inni potencjalni pracownicy – działania w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego – procesy rekrutacyjne – raporty bieżące i okresowe – strona internetowa
Klienci	odbiorcy usług (w szczególności spółka PKP PLK S.A. oraz podmioty zarządzające infrastrukturą tramwajową) – bezpośrednie spotkania związane z realizacją prac budowlanych oraz serwisem gwarancyjnym – wideokonferencje – kontakt telefoniczny, mailowy – korespondencyjny – raporty bieżące i okresowe oraz publikacje w mediach – udział w imprezach branżowych

Dostawcy	dostawcy towarów i materiałów podwykonawcy	– bezpośrednie spotkania – kontakt telefoniczny, mailowy, korespondencyjny – raporty bieżące i okresowe oraz publikacje w mediach – udział w imprezach branżowych – telekonferencje – inne formy komunikacji na odległość
	społeczności lokalne	– bezpośrednie spotkania informacyjne poprzedzające rozpoczęcie realizacji inwestycji – komunikaty na placach budowy – strona internetowa oraz komunikacja w mediach
Społeczeństwo	organizacje i stowarzyszenia	– aktywne uczestnictwo – bezpośrednie spotkania – wideokonferencje
	podmioty związane z ochroną środowiska naturalnego	– raporty i sprawozdania dotyczące wpływu na środowisko – <i>sprawozdawczość i ewidencja w systemach krajowych</i> w zakresie wytwarzania odpadów i w zakresie emisji do środowiska – komunikacja w tym uzyskiwanie decyzji oraz realizacja wymagań zawartych w decyzjach otrzymanych od inwestorów w obszarze nadzoru przyrodniczego, gospodarki wodno-ściekowej, emisji i gospodarki odpadami w toku inwestycji – spotkania bezpośrednie oraz kontakt korespondencyjny
Środowisko		– raporty i sprawozdania – bezpośrednie spotkania – kontakt korespondencyjny – strona internetowa – wideokonferencje
	Organy administracji publicznej	
Uczestnicy rynku finansowego	inwestorzy, instytucje finansowe (w tym banki oraz firmy ubezpieczeniowe);	– bezpośrednie spotkania lub spotkania on-line za pośrednictwem aplikacji do wideokonferencji – rozmowy telefoniczne, kontakt mailowy oraz korespondencyjny – raporty bieżące i okresowe – strona internetowa – informacje prasowe
	akcjonariusze	– bezpośrednie spotkania – rozmowy telefoniczne, kontakt mailowy oraz korespondencyjny – raporty bieżące i okresowe – strona internetowa – informacje prasowe – walne zgromadzenia

Komunikacja z Interesariuszami

Podstawowe formy komunikacji Spółki z jej Interesariuszami zostały ujęte w *Polityce dialogu z Interesariuszami* i obejmują organizację spotkań bezpośrednich, kontakt mailowy, telefoniczny i korespondencyjny, broszury i foldery informacyjne czy też bieżącą aktualizację strony internetowej.

Dialog z interesariuszami wspieramy m.in. poprzez wdrożenie formularza on-line mającego służyć do zgłaszania wniosków i uwag z opcją poszanowania anonimowości. Ponadto wszystkie kluczowe dokumenty korporacyjne oraz poświęcone zagadnieniom z obszaru zrównoważonego rozwoju znajdują się na stronie internetowej Spółki, która została w 2020 roku gruntownie zmodernizowana.

Budowanie pozytywnych relacji z naszymi interesariuszami może się odbywać tylko za pomocą uczciwie i rzetelnie prowadzonej polityki informacyjnej w zakresie bieżącej działalności, jak również sytuacji finansowej TORPOL oraz planów i perspektyw rynkowych Grupy. W związku z obecnością na rynku głównym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., TORPOL przekazuje do publicznej wiadomości raporty bieżące i okresowe prezentujące aktualną sytuację operacyjną oraz finansową Grupy Kapitałowej TORPOL, zachowując równy dostęp do informacji dla wszystkich akcjonariuszy i inwestorów. Raporty te stanowią kompleksowe oraz publiczne źródło informacji nt. Grupy. TORPOL pozostaje również w bieżącym kontakcie z przedstawicielami rynku kapitałowego oraz mediów branżowych i finansowych.

W odniesieniu do inwestycji realizowanych na terenie miast/gmin, w zależności od potrzeb organizowane są spotkania z przedstawicielami społeczności lokalnych (mieszkańcami, urzędnikami) czy też regionalnymi przedstawicielami inwestorów, mające na celu głównie przybliżenie specyfiki danego kontraktu, a także sposobów polubownego rozwiązania ewentualnych spraw konfliktowych. Pracownicy TORPOL starają się komunikować rzetelnie i kierować interesariusza bezpośrednio do odpowiedniej osoby, w możliwie najszybszy sposób.

W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 oraz ogłoszeniem na podstawie Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, w trosce o zdrowie Interesariuszy oraz pracowników, Spółka zreorganizowała swoją działalność, w szczególności poprzez ograniczenie do bezwzględnie wymaganego minimum bezpośrednich kontaktów i wykorzystanie w maksymalnym zakresie pracy zdalnej przez jak największą liczbę pracowników. Mając powyższe na uwadze Spółka zwróciła się do Interesariuszy z prośbą o możliwie jak najszerze wykorzystywanie do kontaktów z pracownikami Spółki dostępnych środków komunikacji zdalnej.

Istotne zagadnienia

W toku prac nad przygotowaniem raportu zrewidowano obszary najistotniejsze z perspektywy faktycznego wpływu na otoczenie, relacji z interesariuszami jak również wymogów prawnych.

Istotność poszczególnych obszarów została poddana analizie również w toku procesów zarządzania ryzykiem.

W wyniku powyższych działań oraz w ramach opisanej wcześniej komunikacji z Interesariuszami (w tym również podmiotami i instytucjami branżowymi) zidentyfikowano wskazane poniżej istotne zagadnienia. Poszczególne kategorie zagadnień nie uległy one zmianom w porównaniu do ubiegłego roku.

zagadnienie	istotność wewnątrz organizacji	wpływ poza organizacją	Interesariusze
bezpieczeństwo i higiena pracy	wysoka	wysoka	podwykonawcy, klienci, społeczeństwo
jakość i bezpieczeństwo realizowanych obiektów	wysoka	wysoka	podwykonawcy, klienci, społeczeństwo
wpływ na lokalne otoczenie	wysoka	wysoka	społeczeństwo, podmioty związane z ochroną środowiska naturalnego
relacje z pracownikami	wysoka	niska	pracownicy i potencjalni pracownicy
prewencja zachowań nieetycznych	wysoka	wysoka	dostawcy, klienci, społeczeństwo, akcjonariusze, instytucje finansujące, organy administracji publicznej, inwestorzy
wpływ na środowisko naturalne w tym racjonalne korzystanie z zasobów, ograniczenie zanieczyszczenia oraz ingerencji środowiska	wysoka	wysoka	podmioty związane z ochroną środowiska naturalnego, społeczeństwo, organy administracji publicznej

Z uwagi na zbliżony model działania TORPOL S.A. oraz jedynej spółki zależnej prowadzącej działalność operacyjną powyższe zagadnienia odnoszą się do wszystkich segmentów działalności Grupy oraz jej lokalizacji działalności.

Zasada ostrożności oraz zachowanie należytej staranności

102-11

W relacjach z otoczeniem TORPOL działa mając na względzie, w pierwszej kolejności, bezpieczeństwo, unikanie zagrożeń i negatywnego wpływu oraz podejmowanie działań prewencyjnych. W praktyce takie podejście realizowane jest w głównej mierze dzięki stosowaniu wdrożonych Zintegrowanych Systemów Zarządzania (ZSZ). Obejmują one systemy jakości, zarządzania środowiskowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie kompleksowej realizacji obiektów budownictwa komunikacyjnego ogólnego i inżynierii lądowej oraz bezpieczeństwa w ruchu kolejowym, jak również zawierają instrukcje w zakresie zachowania należytej staranności działania w poszczególnych obszarach.

Wdrażając te systemy Spółka zadeklarowała i stosuje m.in. zasady:

- spełnienia wymagań ustawodawstwa i przepisów prawnych w zakresie jakości, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym;
- zapobiegania powstawaniu zanieczyszczeń w środowisku naturalnym;
- zapewnienia zasobów i środków finansowych niezbędnych do realizacji założonych celów.

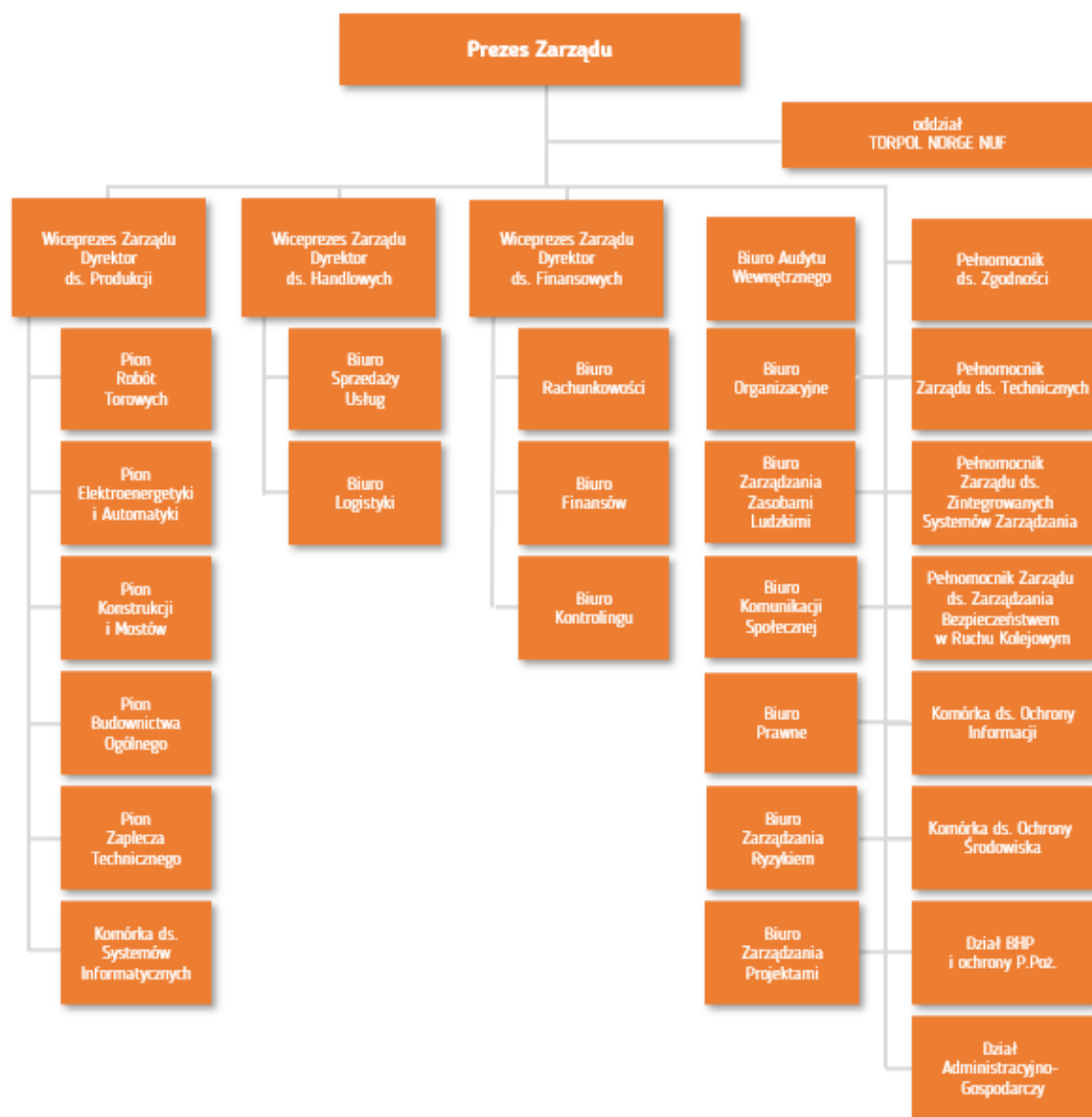
W uzupełnieniu powyższego, w oparciu o wewnętrzne regulacje (procedury, instrukcje) na każdym etapie realizacji procesów, Spółka dąży do unikania negatywnego wpływu na otoczenie. Jeżeli uniknięcie takiego wpływu nie jest możliwe to podejmowane są działania, aby na bazie posiadanych zasobów i rozwiązań był on racjonalnie ograniczany. Aspekt należytej staranności jest również uwzględniany w umowach dotyczących działalności operacyjnej Grupy tj. w szczególności umów o usługi budowlane, które zawierają zapisy obligujące wykonawcę usług budowlanych do zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami jak również odnoszące się zachowania odpowiednich standardów realizacji prac budowlanych.

Efekty działań podejmowanych przez Spółkę w tym obszarze są opisywane w kolejnych punktach niniejszego raportu dedykowanych poszczególnym zagadnieniom objętym raportowaniem.

2. Informacje korporacyjne

2.1 Struktura i organizacja przedsiębiorstwa

Poniżej zaprezentowano uproszczoną strukturę organizacyjną Jednostki Dominującej.



2.2 Organy zarządzający i nadzorujący

102-18

Na dzień 1 stycznia 2020 roku Zarząd Spółki działał w następującym składzie:

- Grzegorz Grabowski – Prezes Zarządu
- Krzysztof Miler – Wiceprezes Zarządu
- Tomasz Krupiński – Wiceprezes Zarządu
- Marcin Zachariasz – Wiceprezes Zarządu

W dniu 17 czerwca 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki ustaliła liczbę członków Zarządu na cztery osoby, a następnie powołała na kolejną wspólną kadencję wynoszącą trzy lata następujące osoby:

- z dniem 25 czerwca br. Pana Grzegorza Grabowskiego na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki,
- z dniem 25 czerwca br. Pana Marcina Zachariasza na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych,
- z dniem 25 czerwca br. Pana Tomasza Krupińskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych,
- z dniem 1 lipca br. Pana Konrada Tulińskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji.

W związku z powyższym z dniem 25 czerwca 2020 roku wygaśł mandat Pana Krzysztofa Milera, dotychczasowego Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji.

Mając powyższe na uwadze na dzień 31 grudnia 2020 roku oraz na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Zarząd Spółki działał w następującym składzie:

- Grzegorz Grabowski – Prezes Zarządu
- Konrad Tuliński – Wiceprezes Zarządu
- Tomasz Krupiński – Wiceprezes Zarządu
- Marcin Zachariasz – Wiceprezes Zarządu

Na dzień 1 stycznia 2020 roku w skład Rady Nadzorczej Spółki wchodziły następujące osoby:

- Jadwiga Dyktus – Przewodnicząca Rady Nadzorczej
- Monika Domańska – Sekretarz Rady Nadzorczej
- Szymon Adamczyk - Członek Rady Nadzorczej
- Tomasz Hapunowicz – Członek Rady Nadzorczej
- Tadeusz Kozaczyński – Członek Rady Nadzorczej
- Konrad Orzełowski – Członek Rady Nadzorczej
- Adam Pawlik – Członek Rady Nadzorczej.

W dniu 25 czerwca 2020 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało członków Rady Nadzorczej Spółki na nową kadencję. W skład Rady Nadzorczej Spółki nowej kadencji weszły następujące osoby: Pani Monika Domańska, Pani Jadwiga Dyktus, Pan Szymon Adamczyk, Pan Tomasz Hapunowicz, Pan Artur Miernik, Pan Konrad Orzełowski oraz Pan Adam Pawlik. Z dniem 30 listopada 2020 roku Pan Artur Miernik złożył rezygnację z funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki.

Mając na uwadze powyższe na dzień 31 grudnia 2020 roku oraz na dzień sporządzenia Raportu w skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi następujące osoby:

- Monika Domańska – Przewodnicząca Rady Nadzorczej
- Jadwiga Dyktus – Sekretarz Rady Nadzorczej
- Szymon Adamczyk – Członek Rady Nadzorczej
- Tomasz Hapunowicz – Członek Rady Nadzorczej
- Konrad Orzełowski – Członek Rady Nadzorczej
- Adam Pawlik – Członek Rady Nadzorczej.

Zgodnie ze złożonymi oświadczeniami panowie Adam Pawlik, Tomasz Hapunowicz, Konrad Orzełowski i Szymon Adamczyk są niezależnymi członkami Rady Nadzorczej w rozumieniu odpowiednio art. 129 ust. 3 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz zasad ładu korporacyjnego ujętych w zbiorze Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016.

W ramach Rady Nadzorczej Spółki utworzone zostały Komitet Audytu oraz Komitet Wynagrodzeń, których skład na dzień sporządzenia niniejszego Raportu przedstawia się następująco.

Komitet Audytu	Komitet Wynagrodzeń
Konrad Orzełowski (przewodniczący)	Jadwiga Dyktus (przewodnicząca)
Jadwiga Dyktus	Monika Domańska
Szymon Adamczyk	Tomasz Hapunowicz

Szczegółowy opis kompetencji poszczególnych komitetów oraz ich działalność został zamieszczony w Sprawozdaniu z działalności Grupy Kapitałowej TORPOL za 2020 rok.

2.3 Akcje i akcjonariat

Obecność na GPW

TORPOL S.A. jest spółką, której akcje od lipca 2014 roku znajdują się w obrocie na rynku regulowanym organizowanym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Akcje Spółki (TOR) notowane są w systemie notowań ciągłych.

Akcje Spółki ujęte są w indeksach giełdowych WIG, WIG-Poland, sWIG80, sWIG80TR, WIG-BUDOWNICTWO oraz InvestorMS.

W poniższej tabeli przedstawiono podsumowanie informacji nt. notowań akcji TORPOL w obrocie na GPW.

		2020	2019
liczba akcji w obrocie (szt.)		22 970 000	22 970 000
cena jednej akcji	na początek okresu	6,90 zł	4,34 zł
	na koniec okresu	12,90 zł	6,90 zł
kapitalizacja	na początek okresu	158,5 mln zł	99,7 mln zł
	na koniec okresu	296,3 mln zł	158,5 mln zł

Struktura akcjonariatu

102-5

Do znaczących akcjonariuszy Spółki należą przede wszystkim krajowi inwestorzy instytucjonalni. Największym akcjonariuszem Spółki jest Towarzystwo Finansowe Silesia sp. z o.o., które jest podmiotem w 100% kontrolowanym przez Skarb Państwa.

Poniżej zaprezentowano strukturę akcjonariatu na koniec 2020 roku oraz na dzień sporządzenia niniejszego raportu.

Akcjonariusz	liczba akcji/głosów	% udział k. zakładowym /głosach
TF Silesia sp. z o.o.	8 728 600	38,00%
Nationale Nederlanden OFE*	2 289 246	9,97%
PKO TFI S.A.*	2 019 209	8,79%
NN Investement Partners TFI S.A.	1 886 071	8,21%
Pozostali (free float)	8 046 874	35,03%
RAZEM	22 970 000	100,00%

* dotyczy akcji będących w posiadaniu funduszy zarządzanych przez podmiot

3. Informacje nt. działalności Grupy Kapitałowej TORPOL

3.1 Podstawowe dane finansowe

102-7, 201-1

Zaprezentowane poniżej wybrane pozycje finansowe pochodzą z rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2020 roku i prezentują informacje nt. rezultatów oraz skali działalności Grupy Kapitałowej Emitenta w okresie sprawozdawczym.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna – dane skonsolidowane (dane w tys. zł)

Grupa Kapitałowa TORPOL	2020	2019	Zmiana 2020/2019	2018
I. przychody ze sprzedaży usług	1 391 634	1 602 904	- 211 270	1 523 356
II. przychody ze sprzedaży towarów i produktów	569	1 516	- 947	2 301
III. pozostałe przychody operacyjne	2 741	1 614	1 127	1 369
IV. przychody finansowe	1 703	1 042	661	1 068
V. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona (I+II+III+IV)	1 396 647	1 607 076	- 210 429	1 528 094
VI. koszt własny sprzedaży	1 292 314	1 529 044	- 236 730	1 442 547
VII. koszty sprzedaży	2 000	2 606	- 606	1 298
VIII. koszty ogólnego zarządu	33 118	30 229	2 889	30 353
IX. pozostałe koszty operacyjne	3 883	1 260	2 623	1 160
X. płatności na rzecz inwestorów, w tym:	25 747	11 349	14 398	2 848
dywidenda	20 673	5 743	14 930	0
odsetki	5 074	5 606	- 532	2 848

XI.	Koszty działalności tj. wartość ekonomiczna podzielona (VI+VII+VIII+IX+X) w tym:	1 357 062	1 574 488	-217 426	1 478 206
	wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	115 604	103 442	12 162	81 407
	inwestycje społeczne	853	22	831	69
XII	Wartość ekonomiczna zatrzymana tj. bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o podzielną wartość ekonomiczną (V-XI)	39 585	32 588	6 997	49 888

3.2 Podatki

207-1, 207-2, 207-3, 207-4

W 2020 roku Grupa Kapitałowa TORPOL nie była zobowiązana dysponować dokumentem strategii podatkowej. Niemniej aktualnie trwają prace nad przygotowaniem takiego dokumentu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Na bazie przeprowadzonych analiz, identyfikacji i pozyskanych informacji nt. niezbędnych procedur i procesów opracowane zostaną kluczowe założenia strategii podatkowej oraz sporządzone sprawozdanie z realizacji polityki podatkowej, zgodne z wymogami formalnymi. Szczegółowe informacje odnośnie przyjęcia tego dokumentu Emitent przedstawi w kolejnym raporcie zrównoważonego rozwoju.

W Spółce w ramach Biura Rachunkowości wyodrębniony został Dział Podatkowy, którego podstawowym zadaniem jest zapewnienie zgodności z przepisami prawa podatkowego. Do zakresu działań Działu Podatkowego należą m.in. prowadzenie rozliczeń podatkowych, sporządzanie deklaracji i informacji podatkowych, analiza przepisów podatkowych pod kątem zdarzeń gospodarczych występujących w Spółce/Grupie Kapitałowej oraz obowiązków z nimi związanych, sporządzanie wewnętrznych informacji i wytycznych z zakresu stosowania prawa podatkowego. Spółka korzysta na bieżąco również z usług zewnętrznych doradców podatkowych. Współpraca z podmiotami zewnętrznymi ma na celu minimalizację ryzyka podatkowego i zapewnienie zgodności z obowiązującymi wymaganiami/przepisami.

Ponadto Biuro Audytu Wewnętrznego przeprowadza audyty, które stosownie do założonego planu w swoim zakresie obejmują również obszar ewentualnych ryzyk podatkowych. Na bazie raportu pokontrolnego wprowadzane są działania korygujące zgodnie z rekomendacją audytora.

Spółka na bieżąco współpracuje z organami podatkowymi i terminowo przekazuje wymagane deklaracje, dokumenty i informacje.

W latach 2019-2020 roku niemal całość przychodów ze sprzedaży Grupy Kapitałowej TORPOL zostało zrealizowanych na rynku krajowym. W trakcie 2020 roku Grupa TORPOL była obecna w Norwegii oraz Chorwacji, gdzie kontynuowany jest proces likwidacji spółki zależnej. Niemniej w krajach tych nie była prowadzona działalność operacyjna. Tym samym również rozliczenia w obszarze podatkowym dla powyższych jurysdykcji zagranicznych miały charakter symboliczny pozostając bez wpływu na całokształt rozliczeń podatkowych Grupy Kapitałowej TORPOL.

W przypadku TOG, w związku z nieprzekroczeniem limitów przychodów netto ze sprzedaży w wysokości 50 mln EUR w okresie sprawozdawczym, TOG nie jest zobowiązany do sporządzenia ani publikowania informacji o realizowanej strategii podatkowej.

Poniżej zaprezentowano informację nt. rozliczeń podatkowych, które obejmują TORPOL oraz operacyjną spółkę tj. TOG (dane w tys. zł).

TORPOL i TOG	2020	2019
przeciętne zatrudnienie	838	735
przychody ze sprzedaży od podmiotów niepowiązanych	1 392 203	1 604 420
przychody wewnątrzgrupowe z podmiotami z innych jurysdykcji	0	0
zysk brutto	58 825	36 797
aktywa materialne inne niż środki pieniężne i ekwiwalenty	634 516	1 079 784
podatek dochodowy zapłacony	32 181	35 113
podatek naliczony	30 926	35 113

*- dane zamieszczone w tabeli dotyczą rozliczeń podatkowych za dany rok tj. dane za 2020 rok wykazane są z włączeniem zaliczek naliczonych w roku 2020 a płatnych w roku 2021.

W 2020 roku w przypadku TORPOL różnica w wysokości podatku dochodowego naliczonego oraz zapłaconego wynika z nadpłaty wynikającej z naliczenia zaliczki za grudzień 2020 roku, a rozliczeniem podatku CIT za 2020 rok. W przypadku TOG podatek naliczony w całości w latach 2019-2020 został pokryty ze strat poniesionych w latach ubiegłych.

Dane dla TORPOL oraz TOG (dane w tys. zł)	2020	2019
łącznie wynagrodzenie pracowników	93 396	83 793
podatki pobrane i zapłacone w imieniu pracowników	9 524	8 652
podatki pobrane od klientów w imieniu organów skarbowych	69	29
podatki branżowe lub płatności branżowe na rzecz budżetu państwa	nd.	nd.
niepewne pozycje podatkowe (Uncertain Tax Position)	nd.	nd.

3.3 Profil działalności i rodzaj świadczonych usług

102-2

Głównym obszarem działalności Grupy jest kompleksowa budowa i modernizacja infrastruktury szynowej. Od 30 lat Spółka modernizuje szlaki i linie kolejowe dostosowując ich jakość i parametry do wymogów stawianych przez unijne i międzynarodowe przepisy o ruchu kolejowym. Jesteśmy jednym z liderów polskiego rynku budowy i modernizacji infrastruktury kolejowej.

W ramach swojej działalności świadczymy również usługi z zakresu budowy, modernizacji i remontów sieci elektroenergetycznych napowietrznych i kablowych, sygnalizacji świetlnej sterowania ruchem drogowym, oświetlenia ulicznego oraz sieci telekomunikacyjnych, a także usług projektowych dotyczących inwestycji komunikacyjnych transportu szynowego i drogowego. Nasza baza sprzętowa posiada szeroki wachlarz kilkudziesięciu specjalistycznych maszyn i urządzeń, które umożliwiają realizację większości prac w oparciu o własne zaplecze techniczne.

Nasze najważniejsze realizacje obejmują m.in. przebudowę polskiej części paneuropejskich korytarzy transportowych E20, E30, E59, E65 i E75, lokalnych centrów sterowania ruchem kolejowym w Gdańsku, Gdyni, Koninie, rozbudowę i modernizację kolejowych dostęgów do portów morskich w Gdańsku (Gdańsk Zaspas Towarowa oraz Gdańsk Port Północny), Szczecinie i Świnoujściu, jak również budowę linii tramwajowych na terenie Gdańska, Olsztyna i Poznania. Jako lider konsorcjum wybudowaliśmy najnowocześniejszy i największy w Polsce multimodalny dworzec Łódź Fabryczna, który jest jednocześnie jednym z najnowocześniejszych obiektów tego typu w Europie.

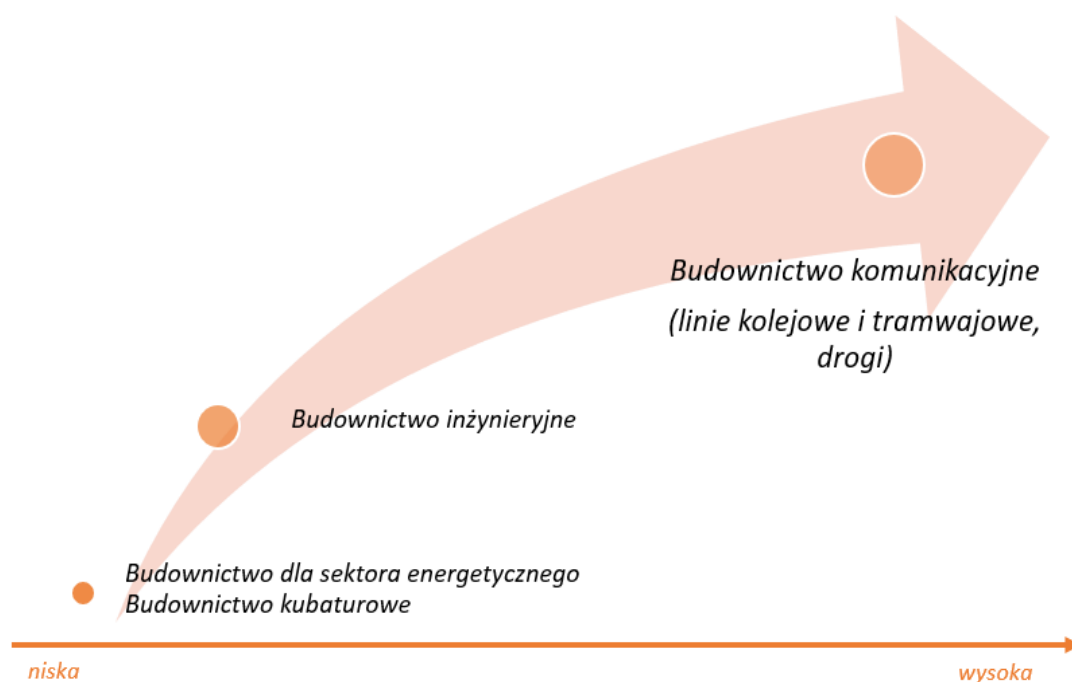
TORPOL posiada również wyodrębniony oddział zagraniczny w Oslo – powstały w 2010 roku. Oddział TORPOL Norge NUF w dużej mierze przejął zobowiązania z tytułu rękojmi za wady i usterki, jakie mogłyby pojawić się w przyszłości (tj. w ciągu okresu do 5 lat) w związku z zakończonymi projektami na rynku norweskim. Ponadto poprzez oddział Emitent (posiadając kompetencje do realizacji inwestycji związanych z budową lub modernizacją linii kolejowych i tramwajowych, metra, dróg, mostów i obiektów inżynierskich) jest obecny na rynku norweskim i może monitorować zmiany oraz perspektywy rozwoju Grupy na tym rynku.

Grupa Emitenta prowadzi działalność także na rynku oil&gas, za pośrednictwem spółki zależnej TOG. Spółka ta posiada unikalne doświadczenie w zakresie projektowania, produkcji i montażu instalacji do oczyszczania i uzdatniania ropy naftowej i gazu ziemnego. TOG jest kompetentny, aby samodzielnie realizować cały proces inwestycyjny, począwszy od koncepcji poprzez zaprojektowanie, produkcję, wykonanie, budowę rozruch oraz serwis wszelkich instalacji branży gazu ziemnego i ropy naftowej, a także przemysłowej chemicznej i petrochemicznej. Skala oraz potencjał rynkowy TOG zdeterminowany jest planami inwestycyjnymi i strategicznymi, jakie będą realizowane przez kluczowych odbiorców TOG i głównych inwestorów branży obecnych na polskim rynku, takich jak Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. (PGNiG), Grupa Azoty S.A., Orlen Upstream sp. z o.o. czy Operator Gazociągów Przesyłowych Gaz-System S.A. Istotne inwestycje w branży planują także Ciech S.A., Synthos S.A., PCC Rokita S.A. oraz inwestorzy perspektywiczni (m.in. Gas Storage Poland sp. z o.o.).

Z każdym kolejnym rokiem działalności TOG zwiększa poziom kompetencji i potencjał (techniczny, ludzki i finansowy). Spółka zależna jest zdolna do udziału w coraz większej liczbie projektów o rosnącym wolumenie. TOG również usamodzielnia się, w 2020 rok trzeci rok z rzędu znacznie poprawiła poziom przychodów netto ze sprzedaży, wielkość portfela zamówień i poziom wygenerowanego zysku netto.

Kompetencje posiadane przez Grupę w obszarze świadczonych usług budowlanych są ściśle powiązane z profilem działalności.

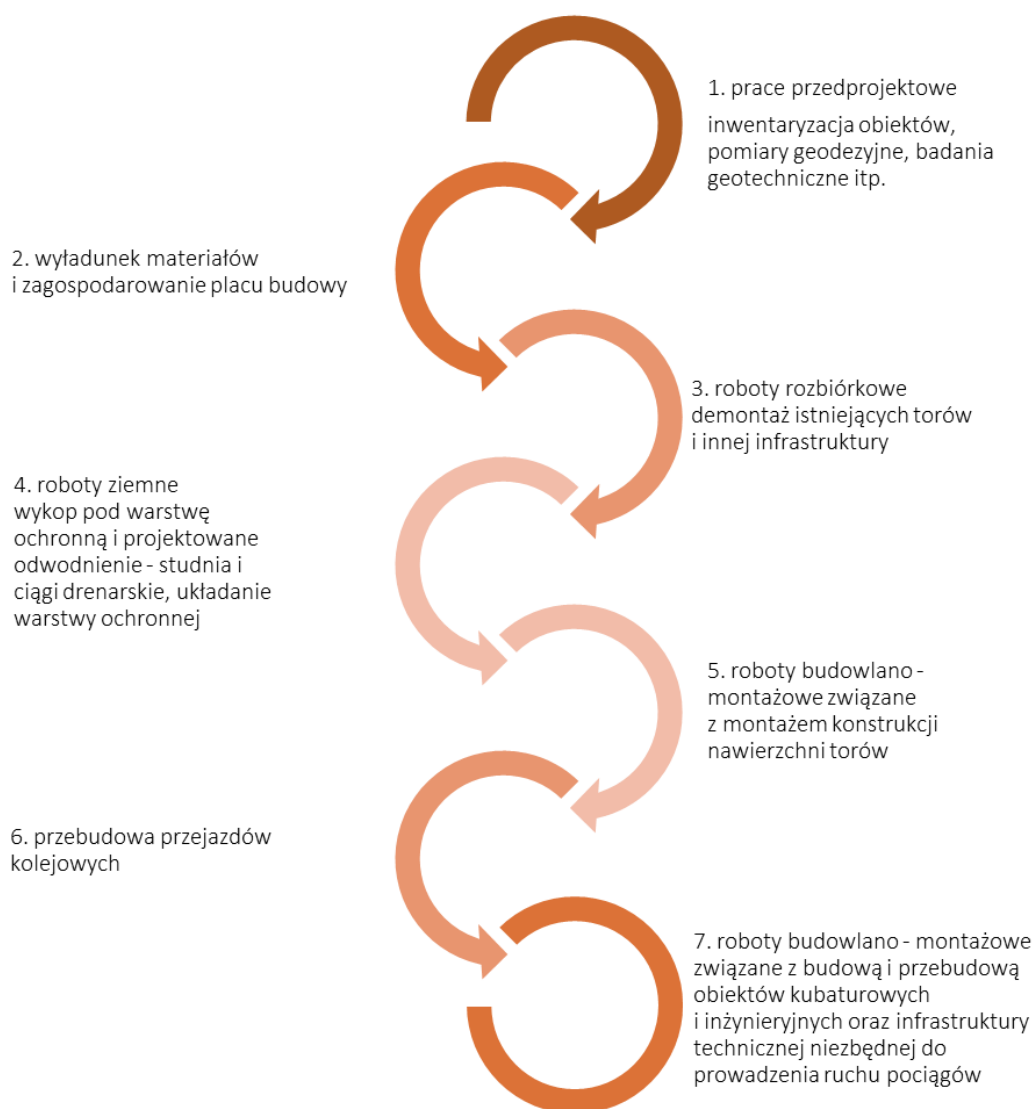
Ekspozycję Grupy TORPOL na poszczególne obszary budownictwa prezentuje poniższa grafika.



Kompetencje Grupy TORPOL obejmują:

- projektowanie, budowę oraz modernizację torowych układów kolejowych i infrastruktury towarzyszącej;
- projektowanie, budowę i modernizację torów tramwajowych oraz sieci trakcyjnej wraz z infrastrukturą towarzyszącą;
- rewitalizację linii kolejowych;
- projektowanie dla przedsięwzięć z dziedziny budownictwa komunikacyjnego;
- budowę i modernizację sieci elektroenergetycznych, sygnalizacji sterowania ruchem;
- budowę systemów oświetlenia i sieci telekomunikacyjnych;
- budowę dróg i ulic z infrastrukturą oraz obiektów inżynierskich;
- projektowanie i realizację budowy instalacji do oczyszczania i uzdatniania ropy naftowej i gazu ziemnego;
- realizowane na potrzeby własne towarowe przewozy kolejowe;
- usługi budowlano – montażowe w zakresie automatyki kolejowej;
- budownictwo przemysłowe oraz budowa budynków użyteczności publicznej (dworce kolejowe).

Poniżej zamieszczono schemat, w oparciu o który realizowane są prace budowlane.



Na żadnym z rynków, na których działa Grupa Kapitałowa TORPOL (tak geograficznym jak i branżowym) usługi Grupy Kapitałowej Emitenta nie zostały objęte zakazem lub ograniczeniami w ich świadczeniu.

Z zastrzeżeniem konieczności realizacji prac budowlanych z zachowaniem zgodności z przepisami środowiskowymi dla poszczególnych projektów budowlanych w ramach prowadzonej działalności Grupa TORPOL nie świadczy usług, których zakres oparty zostałby wyłącznie na kryteriach środowiskowych.

3.4 Powiązania organizacyjne i kapitałowe Grupy Kapitałowej TORPOL

102-45

Skład Grupy Kapitałowej TORPOL

Emitent na dzień 31 grudnia 2020 roku posiadał udziały w następujących podmiotach:

- **Torpol Oil&Gas sp. z o.o.** z siedzibą w Wysogotowie pod Poznaniem – spółka specjalizuje się w projektowaniu i kompleksowej realizacji budowy instalacji do oczyszczania i uzdatniania ropy naftowej i gazu ziemnego oraz budownictwie przemysłowym, głównie dla branż energetycznej i chemicznej.
- **Torpol d.o.o. za usluge w likwidacji** (Zagrzeb, Chorwacja) – spółka zależna utworzona w związku planowanymi inwestycjami kolejowymi w infrastrukturę w Chorwacji. W związku z niewielką ilością ogłaszanych postępowań oraz braku widocznych przesłanek na zmianę tej sytuacji, spółka została postawiona w stan likwidacji.
- **Lineal Sp. z o.o. w likwidacji** – przedmiotem działalności spółki było projektowanie na rzecz budownictwa komunikacyjnego. W związku kontynuacją procesu optymalizacji struktury kapitałowej Grupy, 2 lipca 2020 roku Emitent postawił spółkę zależną w stan likwidacji.

TORPOL posiada opisany wcześniej oddział zagraniczny w Oslo – **Torpol Norge NUF**.

Emitent jest również stroną umowy spółki NLF Torpol Astaldi s.c. (NLF) z siedzibą w Łodzi. NLF jest spółką celową, która została powołana do koordynowania i zarządzania wykonaniem robót budowlanych w ramach realizacji zakończonego kontraktu „Łódź Fabryczna”. TORPOL posiada w spółce 50% udziałów, natomiast pozostałe 50% posiada spółka Astaldi S.p.A. z siedzibą w Rzymie.

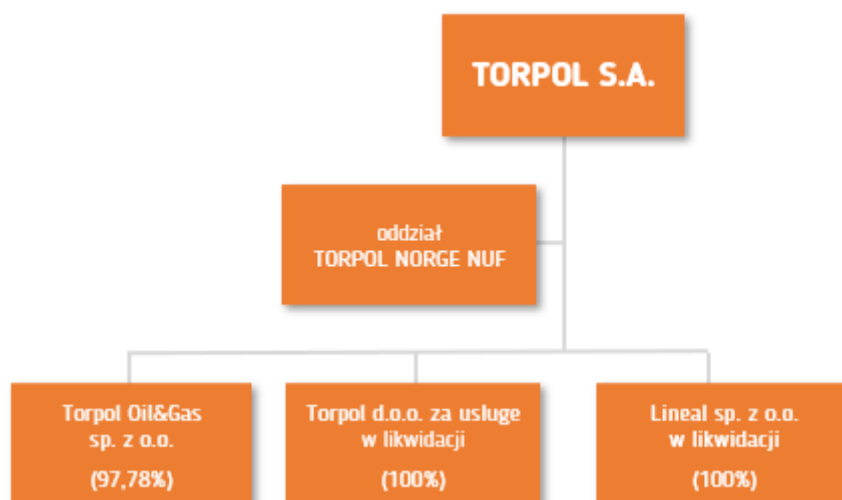
Poza wskazanymi powyżej udziałami w poszczególnych spółkach, Emitent nie posiada innych inwestycji kapitałowych.

W dniu 24 stycznia 2020 roku Sąd Rejonowy w Poznaniu postanowił o wykreśleniu spółki Afta sp. z o.o. w likwidacji z rejestru przedsiębiorców. Likwidacja spółki nie miała i nie ma wpływu na założenie kontynuacji działalności dla całej Grupy.

W dniu 10 czerwca 2020 roku Emitent nabył od Feroco S.A. w upadłości likwidacyjnej 500 udziałów o wartości nominalnej 1 tys. zł każdy, stanowiących 50% wszystkich udziałów w kapitale zakładowym oraz 50% na zgromadzeniu wspólników spółki Lineal sp. z o.o. w wyniku czego stał się jedynym udziałowcem tej spółki. Następnie w dniu 2 lipca 2020 roku Emitent złożył wniosek o otwarcie procesu likwidacji spółki. Zdaniem Emitenta likwidacja spółki nie będzie miała wpływu na działalność Grupy.

W okresie sprawozdawczym jak również do dnia zatwierdzenia Sprawozdania nie wystąpiły inne zmiany w Grupie Emitenta.

Poniżej przedstawiono schemat Grupy Kapitałowej TORPOL na dzień 31 grudnia 2020 roku.



Z punktu widzenia skali prowadzonej działalności oraz modelu biznesowego Grupy TORPOL działalność operacyjna prowadzona jest przez TORPOL S.A. Jedyną spółką zależną, która prowadzi działalność operacyjną jest TOG. Jednocześnie żadna ze spółek zależnych nie prowadzi przy tym działalności, która w sposób szczególny (tj. inny niż wynikałoby to z jej udziału w zatrudnieniu/skonsolidowanych przychodach ze sprzedaży) byłaby istotna z punktu widzenia zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz praktyk korupcyjnych.

3.5 Lokalizacja działalności

102-3, 102-4

Grupa TORPOL prowadzi działalność operacyjną na terenie Polski. Siedziba Spółki mieści się w Poznaniu. W Kostrzynie Wielkopolskim zlokalizowane jest dodatkowe biuro, a w Koninie mieści się baza sprzętowa – transportowa prowadzona na potrzeby utrzymania parku maszynowego. Spółka zależna TOG zlokalizowana jest w Wysogotowie k. Poznania.

Podstawowa działalność operacyjna Grupy TORPOL opiera się na realizacji projektów infrastrukturalnych zlokalizowanych w różnych obszarach Polski.

W trakcie 2020 roku TORPOL realizował następujące istotne projekty związane z infrastrukturą kolejową i obiektami inżynieryjnymi.

Nazwa projektu	Lokalizacja projektu	Skala projektu (mln zł netto)	Suma w województwie (mln zł netto)
I. nr 289 Legnica – Rudna Gwizdanów	dolnośląskie	190,0	380,0
I. nr 281, 766 Oleśnica/Łukanów – Krotoszyn – Jarocin – Września – Gniezno	dolnośląskie	190,0	
I. 18 Kutno – Toruń Główny	kujawsko-pomorskie	171,5	171,5
Łódź Kaliska	łódzkie	330,7	330,7
I. nr 133 Trzebinia – Krzeszowice	małopolskie	596,7	844,1
E30 Kraków Mydlniki – Kraków Gł.	małopolskie	247,4	
E20 Warszawa – Mińsk Mazowiecki, etap I	mazowieckie	164,5	355,2
DK 61 Legionowo – Zegrze Południowe	mazowieckie	158,4	

*Elektrownia Ostrołęka C	mazowieckie	32,3	
I. nr 31 gr. woj. – Czeremcha – Hajnówka	podlaskie	182,3	335,7
I. nr 52 Lewki – Hajnówka	podlaskie	89,2	
I. nr 32 Białystok – Bielsk Podlaski (Lewki)	podlaskie	64,2	
Gdańsk Port Północny	pomorskie	758,0	1 149,9
Gdańsk Zaspą Towarową	pomorskie	391,9	
Elektrowni Jaworzno III	śląskie	368,0	368,0
I. nr 216 Działdowo-Olsztyn	warmińsko-mazurskie	294,7	647,2
I. nr 219 Szczytno-Ełk	warmińsko-mazurskie	352,5	
LCS Konin	wielkopolskie	837,8	1 695,3
E59 Leszno-Czempiń	wielkopolskie	395,1	
E59 Rawicz – Leszno	wielkopolskie	462,4	
Szczecin Port Centralny	zachodnio-pomorskie	936,6	1 444,6
Port Świnoujście	zachodnio-pomorskie	508,0	

* Kontrakt został zawieszony w 2020 roku. Po okresie sprawozdawczym, 12 lutego 2021 roku realizacja kontraktu w uzgodnionym zakresie prac została wznowiona.

W Norwegii działalność w 2020 roku skupiała się w głównej mierze na świadczeniu serwisu gwarancyjnego dotyczących projektów zrealizowanych w ubiegłych latach.

Działalność spółki zależnej TOG obejmuje realizację kontraktów na terenie całego kraju, przy czym w 2020 roku zadania o najwyższej wartości wykonywane były w województwie opolskim (Kędzierzyn-Koźle), w województwie podkarpackim (Bystrowice), w województwie kujawsko-pomorskim (Tuchola i Bajerze), w województwie lubuskim (Kamień Mały) oraz na terenie województwa śląskiego (Gilowice).

3.6 Branża i jej perspektywy

Informacje nt. otoczenia branżowego, w którym działa Grupa TORPOL zostały zaprezentowane w rozdziale 5. Rynek, strategia i perspektywy rozwoju Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej TORPOL i spółki TORPOL S.A. za 2020 rok.

TORPOL stara się, w miarę swoich możliwości, brać czynny udział we wszelkich branżowych inicjatywach środowiskowych, których celem jest m.in. diagnozowanie problemów branży i tworzenie rekomendacji, propagowanie nowych inwestycji, integracja środowiska branży kolejowej, czy też monitorowanie otoczenia branży kolejowej w zakresie nowych ustaw i przepisów. Spółka jest również członkiem organizacji branżowych – szczegóły zostały zamieszczone w punkcie *Przynależność do organizacji* zamieszczonym w dalszej części raportu.

3.7 Konkurencja

206-1

Działania w obszarze zachowań konkurencyjnych

Jednym z czynników wpływających na rozwój branży jest istnienie wolnej i swobodnej konkurencji opartej na uczciwych zasadach biznesowego współuczestnictwa, które zostały ujęte w stosowanej przez TORPOL *Polityce uczciwej konkurencji*. Dążymy do ekspansji rynkowej wyłącznie przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i wzajemnego szacunku, w granicach i z poszanowaniem regulacji prawnych w zakresie ochrony konkurencji. Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji jest jednym z fundamentów prawa zamówień publicznych, w ramach, których pozyskujemy kontrakty budowlane.

Niezależnie od bezpośredniego stosowania regulacji prawnych w tym obszarze Spółka w relacjach z konkurencją kieruje się m.in. następującymi wytycznymi:

- uczciwe i oparte wyłącznie na przesłankach merytorycznych konkurowanie (współzawodnictwo) na rynku,
- wyłącznie legalne sposoby i źródła pozyskiwania informacji dotyczących konkurencji (zakaz szpiegostwa przemysłowego, posługiwanie się informacjami dostępnymi publicznie),
- brak akceptacji do zawierania nieformalnych porozumień cenowych, czy też porozumień dotyczących podziału rynku,
- prowadzenie działalności w sposób, który nie niszczy reputacji konkurencji ani bezpośrednio czy też poprzez „czarny PR”.

Element Kodeksu Etycznego stanowi *Polityka kształtowania relacji z odbiorcami i klientami* określająca zasady oraz zachowania pracowników Spółki jak również TORPOL jako organizacji w kontaktach z klientami i odbiorcami, w tym na etapie pozyskiwania kontraktów w drodze przetargów publicznych.

W latach 2019-2020 nie miały miejsca incydenty z udziałem Grupy TORPOL, które byłyby związane z naruszeniem przepisów odnośnie zasad konkurencji, w tym decyzji wskazujących na udział w zachowaniach antykonkurencyjnych lub naruszających przepisy antymonopolowe.

Podmioty konkurencyjne

Polski rynek budownictwa kolejowego charakteryzuje się wysoką konkurencyjnością. Na rynku tym działa obecnie wiele podmiotów krajowych oraz zagranicznych. Generalnie podmioty te można podzielić na cztery zasadnicze grupy.

Pierwszą grupę tworzą spółki wyspecjalizowane w robotach kolejowych, w których segment robót kolejowych i tramwajowych stanowi podstawowe lub znaczne źródło przychodów i generowanych zysków. Grupy tych spółek posiadają własny wyspecjalizowany sprzęt do robót torowych, kadre inżynierską oraz referencje umożliwiające samodzielne przystępowanie do procedury przetargowej oraz realizację dużych wielobranżowych projektów modernizacji linii kolejowych, często o wartości powyżej 1 mld zł. TORPOL zalicza się do pierwszej grupy.

Druga grupę stanowią średnie i mniejsze firmy posiadające własne zasoby pozwalające na udział w postępowaniach przetargowych o wielkości rzędu kilkuset milionów złotych (zazwyczaj ok. 200-300 mln zł). Do grupy tej należą również firmy specjalizujące się w realizacji robót ogólnobudowlanych lub obiektów inżynierskich (mosty, wiadukty drogowe i kolejowe, budowa dróg i autostrad). Podmioty te w ostatnim czasie systematycznie występują w przetargach, jednak przy większych projektach startują jedynie w konsorcjach.

Trzecią grupą są pozostałe grupy lub koncerny zagraniczne, które uczestniczą jedynie w niewielkiej, wybranej ilości postępowaniach przetargowych. Podmioty te zasadniczo nie mają własnego parku maszynowego i wykwalifikowanej kadry inżynierskiej w Polsce, dlatego podczas postępowaniach przetargowych bazują na referencjach spółek matek, pozyskanych na zachodzie i południu Europy oraz zasobach polskich konsorcjantów.

Osobną grupę stanowią spółki grupy PKP PLK (PNUIK Kraków sp. z o.o., Zakład Robót Kolejowych – DOM w Poznaniu sp. z o.o., Pomorskie Przedsiębiorstwo Mechaniczno-Torowe sp. z o.o. w Gdańsku, Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Napraw Infrastruktury Komunikacyjnej DOLKOM sp. z o.o.), które otrzymują dużą liczbę zleceń na roboty utrzymaniowe i rewitalizacyjne bezpośrednio od PKP PLK poza trybem przetargowym. Firmy te startują również w przetargach publicznych, w konsorcjach z innymi podmiotami udostępniając sprzęt potrzebny do spełnienia wymagań przetargowych, wzmacniając w ten sposób firmy konkurujące ze Spółką.

Od 2018 roku nastąpiła intensyfikacja prac na sieci linii kolejowych, która w opinii Emitenta będzie miała miejsca do końca rozliczenia obecnej perspektywy budżetowej. W 2020 roku utrzymano dynamikę inwestycji kolejowych na rynku. Z informacji prasowych wynika, że łączna wartość inwestycji w ubiegłym roku wyniosła ponad 10,4 mld zł. Widocznymi efektami zakończonych inwestycji jest skrócenie czasu przejazdu pociągów pasażerskich i towarowych. Nastąpiło również zwiększenie przepustowości szlaków kolejowych oraz wzrost poziomu bezpieczeństwa prowadzenia ruchu.

Realizacja tak ambitnych wyzwań wymaga od wykonawców potencjału technicznego zlokalizowanego na miejscu w postaci szerokiego i nowoczesnego parku maszynowego, zasobów ludzkich, czyli własnej doświadczonej kadry inżynierskiej z wszelkimi wymaganymi uprawnieniami budowlanymi, odpowiedniego potencjału finansowego oraz właściwej organizacji procesu budowlanego rozumianego jako kontraktacja dostawców materiałów i usług budowlanych z odpowiednim wyprzedzeniem oraz utrzymanie odpowiednio wysokiego tempa prac, dyscypliny kosztowej. Kluczową rolę pełni również efektywny dialog między zamawiającym, inżynierem kontraktu, a wykonawcą.

3.8 Wkład w rozwój infrastruktury

203-1

Podstawowa działalność Grupy TORPOL obejmuje realizację projektów infrastrukturalnych w zakresie budowy oraz modernizacji infrastruktury kolejowej. Realizowane prace mają generalnie na celu zmniejszenie czasu przejazdu przy jednoczesnym zwiększeniu bezpieczeństwa oraz jakości przewozów kolejowych.

Dzięki modernizacji i rewitalizacji linii kolejowych ograniczane jest wykluczenie komunikacyjne wybranych regionów Polski, czy też zwiększona jest dostępność komunikacji dla regionów atrakcyjnych biznesowo lub turystycznie. Przykładem takimich projektów są realizacje Spółki prowadzone m.in. w ramach Programu Operacyjnego Polska Wschodnia dotyczące linii kolejowych nr 31, 32, 52, 216 oraz 219.

Modernizując szlaki kolejowe wpływamy na zwiększenie atrakcyjności biznesowej poszczególnych regionów Polski, jak również zwiększamy komfort życia mieszkańców wyrażony w oszczędności czasu niezbędnego do przemieszczenia się z użyciem transportu kolejowego.

Poprawie ulega także komfort podróżowania, co jest efektem modernizacji stacji oraz przystanków. Modernizacja infrastruktury obejmuje w szczególności instalację wiat, nowego oświetlenia i informacji pasażerskiej wraz ze szczegółowym oznakowaniem. Dodatkowo dostosowujemy obiekty do potrzeb osób o ograniczonej możliwości poruszania się. W tym obszarze realizujemy postulaty wynikające z wytycznych Europejskiej Agencji Kolejowej ujętych w tzw. technicznej specyfikacji interoperacyjności. Główny nacisk w tej specyfikacji kładziony jest na bezpieczeństwo i dostęp osób niepełnosprawnych do środków transportu i urządzeń stacyjnych. W trakcie realizacji kolejowych zadań inwestycyjnych współpracujemy z organizacjami reprezentującymi osoby niepełnosprawne w celu pełnego dostosowania infrastruktury

dla tych osób. Na wszystkich realizowanych kontraktach modernizowana infrastruktura jest dostosowana do obsługi osób niepełnosprawnych.

Nie do przecenienia jest również kwestia poprawy bezpieczeństwa kierowców, pasażerów i pieszych oraz ograniczenie wypadkowości na szlakach kolejowych. Realizowane projekty to nie tylko wymiana i budowa torów kolejowych, ale również modernizacja i budowa infrastruktury towarzyszącej, która zwiększa bezpieczeństwo - tak użytkowników transportu kolejowego jak i osób trzecich mających styczność z infrastrukturą kolejową. Poprawa bezpieczeństwa związana jest w m.in. z likwidacją jednopoziomowych skrzyżowań torów i zastąpienie ich skrzyżowaniami dwupoziomowymi. Zwiększenie bezpieczeństwa ruchu kolejowego realizowane jest również poprzez zastosowanie nowoczesnych systemów sterowania ruchem kolejowym. Modernizacja oraz rewitalizacja linii kolejowych przyczynia się do zwiększenia komfortu życia społeczeństwa mieszkającego w pobliżu linii kolejowych. Nowoczesne technologie stosowane podczas tych prac przyczyniają się do ograniczenia emisji hałasu oraz wibracji.

Ważnym elementem działalności jest również rozpoczęcie w 2019 roku realizacji prac związanych z poprawą dostępu kolejowego do portów morskich w Gdańsku, Szczecinie i Świnoujściu. Porty te wpisane są w rządowy „Program rozwoju polskich portów morskich do 2030 roku”, którego celem jest trwałe umocnienie polskich portów morskich jako liderów wśród portów morskich basenu Morza Bałtyckiego. Mają one pełnić rolę kluczowych węzłów, globalnych łańcuchów dostaw dla Europy Środkowo-Wschodniej i przyczynić się do większego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Prace budowlane wykonywane przez Spółkę pozwolą na zmniejszenie zagrożeń spowodowanych transportem towarów do i z portów z wykorzystaniem transportu drogowego. W konsekwencji kolejowa infrastruktura portowa będzie mogła obsługiwać dłuższe pociągi, a przewoźnicy skrócą czas załadunku i rozładunku towarów. Przełoży się to na zwiększenie ilości odprawianych ładunków, co wpłynie na wzrost konkurencyjności portów i rozwój gospodarki kraju, a kolej zyska na atrakcyjności względem innych środków transportu.

W 2020 roku prowadziliśmy prace na liniach o łącznej długości ok. 665 km, z czego ok. 435 km (tj. ok. 66%) to linie zelektryfikowane. Należy przy tym wyjaśnić, iż struktura wybudowanych szlaków kolejowych oraz zakres prac budowlanych zrealizowanych w ramach poszczególnych projektów, w tym w szczególności relacja wybudowanych/zmodernizowanych dróg kolejowych zelektryfikowanych do dróg kolejnych niepodłączonych do sieci trakcyjnej jest pochodną decyzji zamawiających będących inwestorami dla poszczególnych kontraktów. Jednocześnie poza jakimkolwiek wpływem Emitenta pozostaje wykorzystanie oraz monitorowanie infrastruktury kolejowej w zakresie struktury towarów transportowanych szlakami kolejowymi (w tym m.in. w odniesieniu do paliw kopalnianych).

Poniżej zamieszczono informacje nt. zakresu prac oraz założonych efektów modernizacji dla największych z realizowanych inwestycji.

Nazwa projektu	Wybrany zakres prac oraz przykładowe cele realizacji projektu	Termin realizacji
LCS Konin	– modernizacja stacji kolejowych, w tym budowa nowych peronów; – modernizacja 118 km torów oraz 300 km sieci trakcyjnej; – przebudowa 7 mostów i 7 wiaduktów kolejowych; – budowa zwiększającego bezpieczeństwo przejazdów lokalnego centrum sterowania; – 83 obiekty inżynieryjne; – całkowita wymiana urządzeń elektroenergetycznych i zasilaczy sieci trakcyjnej; – 8 nastawni – całkowita wymiana urządzeń SRK (budowa nowych obiektów/modernizacja istniejących); – zwiększenie przepustowości do 500 pociągów na dobę; – zwiększenie prędkości pociągów dalekobieżnych do 160 km/h.	2020
E30 KrakówMydlniki – Kraków Gł.	– przebudowa stacji węzłowej, urządzeń SRK wraz z przebudową istniejących peronów, gdzie rozpoczynają się dwie linie dwutorowe; – przebudowa nastawni; – modernizacja układu torowego wraz z odwodnieniem o łącznej długości 20,1 km wraz z zabudową 38 szt. rozjazdów; – przebudowa sześciu wiaduktów oraz budowa 2 przejść podziemnych i budowa nowego przystanku, budowa ekranów akustycznych; – przebudowa dróg wraz z infrastrukturą o długości 3 km; – skrócenie czasu przejazdu z Katowic do Krakowa poprawa transportu kolejowego w aglomeracji krakowskiej.	2020
I. nr 219 Szczytno-Ełk	– remont/przebudowa stacji kolejowych w tym zabudowa 24 rozjazdów oraz przebudowa peronów na przystankach i stacjach kolejowych; – wymiana nawierzchni kolejowej o długości 112,6 km; – remont 189 obiektów inżynieryjnych; – wymiana nawierzchni kolejowo-drogowej na 91 przejazdach i 4 przejściach, likwidacja 6 przejazdów i 4 przejść; – przebudowa/odnowienie 7 ramp oraz placów ładunkowych; – remont generalny jednej nastawni; – budowa trasy kablowej teletechnicznej, masztów teletechnicznych zapewniających pokrycie radiołączności, budowa i modernizacja urządzeń i układów elektroenergetyki w tym budowa przyłączy elektroenergetycznych, budowa słupów oświetleniowych wraz z oprawami na peronach, dojściach oraz przejazdach kolejowo-drogowych; – zwiększenie prędkości pociągów pasażerskich do 120km/h, a towarowych do 80km/h; – skrócenie czasu przejazdu pociągów pasażerskich o ok. 1h 22 min w relacjach Olsztyn – Szczytno – Ełk.	2020
E20 Warszawa – Mińsk Mazowiecki, etap I	– przebudowa 12 km torów oraz 23,5 km sieci trakcyjnej; – zabudowa 52 szt. rozjazdów; – remont 2 wiaduktów kolejowych; – budowa 2 podziemnych przejść dla pieszych; – budowa nowego przystanku osobowego wraz z infrastrukturą dla obsługi niepełnosprawnych; – poprawa przepustowości linii oraz wzrost efektywności wykorzystania linii; – poprawa bezpieczeństwa ruchu kolejowego oraz ruchu drogowego na przejazdach kolejowych; – wyeliminowanie barier architektonicznych dla osób o ograniczonej możliwości poruszania się.	2021

I. nr 281, 766 Oleśnica/Łukanów – Krotoszyn – Jarocin – Września – Gniezno	– modernizacja 4 stacji kolejowych, w tym budowa 9 szt. nowych peronów; – modernizacja 41 km torów, wymiana 19 szt. rozjazdów oraz 42 km sieci trakcyjnej; – przebudowa 1 mostu i 8 wiaduktów kolejowych; – budowa zwiększającego bezpieczeństwo przejazdów lokalnego centrum sterowania LCS; – budowa 33 obiektów inżynierskich; – wymiana urządzeń elektroenergetycznych i zasilaczy sieci trakcyjnej; – budowa/modernizacja 3 nastawni, w tym całkowita wymiana urządzeń SRK; – zwiększenie prędkości pociągów osobowych do 120 km/h oraz towarowych do 100km/h.	2020
E59 Leszno Czempiń	– budowa prawie 77 km toru, 83,5 mln sieci trakcyjnej 54 rozjazdów, 13 przejazdów, likwidacja 32 przejazdów kolejowych; – budowa 14 peronów, 70 obiektów inżynierskich, 44 przepustów, 5 przejść podziemnych, 8 wiaduktów kolejowych, 3 wiaduktów drogowych, 2 mostów kolejowych; – modernizacja ma na celu dostosowanie linii do prędkości 160 km/h w ruchu pasażerskim oraz 120 km/h w ruchu towarowym.	2021
I. nr 18 Kutno – Toruń Główny	– modernizacja stacji kolejowych w tym budowa 4 nowych peronów; – modernizacja 15,3 km torów oraz 15,1 km sieci trakcyjnej, wymiana LPN na 11 km; – przebudowa urządzeń elektroenergetycznych, przebudowa 1 mostu, przebudowa 8 obiektów inżynierskich; przebudowa i zabudowa nowych urządzeń SRK na 4 stacjach; – zwiększenie przepustowości linii kolejowej; – zwiększenie prędkości pociągów dalekobieżnych do 160 km/h.	2020
I. nr 289 Legnica – Rudna Gwizdanów	– wymiana nawierzchni torów na 46,3 km torów oraz wymiana 36 rozjazdów; – przebudowa 19 przejazdów kolejowych, likwidacja 7 przejazdów, budowa drogi dojazdowej; – budowa 11 peronów o łącznej długości krawędzi ok. 2,7 km; – remont 64 obiektów inżynierskich, budowa 1 nowego wiaduktu kolejowego; – remont/modernizacja SRK; – zwiększenie prędkości pociągów pasażerskich do 120 km/h a transportu towarowego do 80 km/h; – skrócenie czasu przejazdu pomiędzy ww. miastami z ok. 1 h do 0,5 h.	2020
Przebudowa układu torowego Elektrowni Jaworzno III	– budowa torów kolejowych o długości 19,5 km; – budowa 66 rozjazdów; – budowa drogi dojazdowej oraz 9 przejazdów torowo – drogowych; – budowa 2 obiektów inżynierskich; – budowa systemu SRP, urządzeń teletechnicznych i elektroenergetycznych; – zwiększenie i poprawa efektywnej dostawy surowców i materiałów do produkcji oraz wywozu ubocznych produktów spalania transportem kolejowym.	2020
I. nr 31 gr. województwa – Czeremcha – Hajnówka	– roboty torowe na 4 stacjach kolejowych; – mechaniczne oczyszczanie tłucznia 65 km; – rozbiórka i budowa 12 obiektów inżynierskich; – remont 29 obiektów inżynierskich; – remont budynków nastawni (3 obiekty); – budowa budynku nastawni na jednej ze stacji; – budowa peronów na kilku stacjach kolejnych; – budowa oświetlenia na peronach; – budowa elementów SRK; – skrócenie o 23 minuty czasu podróży na trasie Czeremcha – Białystok.	2021

I. nr 32 Białystok – Bielsk Podlaski (Lewki)	– roboty torowe na 3 stacjach; – rozbiórka i budowa 11 obiektów inżynierskich oraz budowa peronów; – remont 17 obiektów inżynierskich; – remont budynków 2 nastawni; – budowa oświetlenia na peronach, kanalizacji kablowej oraz budowa elementów SRK; – pociągi pasażerskie będą mogły jeździć z prędkością rozkładową do 120 km/h, a towarowe do 80 km/h; – o 45 minut skróci się podróż pociągiem na trasie Siedlce –Czeremcha – Białystok.	2020
I. nr 52 Lewki – Hajnówka	– roboty torowe na dystansie ok. 27 km; – rozbiórka i budowa 11 obiektów inżynierskich; – budowa przejazdów kolejowych, radiołączności i TVU na przejazdach kolejowych; – budowa oświetlenia na przejazdach, budowa peronów; – realizacja prac ma na celu przywrócenie ruchu pociągów na trasie.	2020
I. nr 133 Trzebinia - Krzeszowice	– modernizacja 2 stacji kolejowych; – modernizacja 60,8 km torów; – modernizacja 68,9 km sieci trakcyjnej; – likwidacja jednej stacji; – przebudowa 110 rozjazdów; – przebudowa 46 obiektów inżynierskich; – przebudowa 10 peronów; – przebudowa 3 przejazdów oraz likwidacja 11; – budowa ok. 5 km dróg równoległych; – budowa 11,6 km ekranów akustycznych; – zwiększenie prędkości pociągów pasażerskich do prędkości 160km/h i pociągów towarowych do prędkości 120km/h.	2021
I. nr 216 Działdowo - Olsztyn	– modernizacja linii kolejowej na długości 84 km; – rozbiórka i budowa 154 obiektów inżynierskich; – przebudowa 17 peronów; – zwiększenie prędkości podróżowania do 120 km/h; – skrócenie czasu przejazdu dla pociągów regionalnych o ok. 17 min w relacji Działdowo – Olsztyn oraz dla pociągów międzyregionalnych w relacji Warszawa Centralna – Olsztyn Główny.	2020
E59 Rawicz - Leszno	– modernizacja linii kolejowej na długości ok. 30 km; – rozbiórki torów - 53 km; – rozbiórki rozjazdów - 43 szt.; – budowa torów – 52 km; – budowa rozjazdów – 43 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 68,5 km; – modernizacja obiektów inżynierskich – 52 szt.; – modernizacja 13 przejazdów; – budowa bezkolizyjnego przejazdu w ciągu ulicy Piłsudskiego w Rawiczu; – modernizacja 4 peronów; – zwiększenie prędkości prowadzenia ruchu pasażerskiego do 160 km/h, a dla ruchu towarowego do 120 km/h.	2021
Szczecin Port Centralny	– przebudowa stacji kolejowej Szczecin Port Centralny; – rozbiórki torów - 88 km; – rozbiórki rozjazdów - 261 szt.; – budowa torów – 61,6 km; – budowa rozjazdów – 178 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 75,4 km;	2022

	– przebudowa obiektów inżynierskich – 5 szt.; – likwidacja tzw. wąskich gardel; – zwiększenie przepustowości linii; – skrócenie czasu dowozu i odwozu ładunków w relacji z portami.	
Port Świnoujście	– przebudowa stacji kolejowej Świnoujście Port; – rozbiórki torów – 31,5 km; – rozbiórki rozjazdów – 103 szt.; – budowa torów – 35 km; – budowa rozjazdów – 116 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 38 km; – przebudowa obiektów inżynierskich – 2 szt.; – modernizacja 3 szt. peronów; – likwidacja tzw. wąskich gardel; – zwiększenie przepustowości linii; – skrócenie czasu dowozu i odwozu ładunków w relacji z portami.	2022
Gdańsk Port Północny	– rozbiórki torów - 55 km; – rozbiórki rozjazdów - 151 szt.; – budowa torów – 48,5 km; – budowa rozjazdów – 163 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 57 km; – przebudowa obiektów inżynierskich – 15 szt.; – likwidacja tzw. wąskich gardel; – zwiększenie przepustowości linii; – skrócenie czasu dowozu i odwozu ładunków w relacji z portami.	2022
Gdańsk Zaspas Towarowa	– rozbiórki torów – 38,5 km; – rozbiórki rozjazdów - 90 szt.; – budowa torów – 24 km; – budowa rozjazdów – 67 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 25,5 km; – przebudowa obiektów inżynierskich – 15 szt.; – likwidacja tzw. wąskich gardel; – zwiększenie przepustowości linii; – skrócenie czasu dowozu i odwozu ładunków w relacji z portami.	2022
Łódź Kaliska	– rozbiórki torów - 21 km; – rozbiórki rozjazdów - 56 szt.; – budowa torów – 21 km; – budowa rozjazdów – 56 szt.; – przebudowa sieci trakcyjnej – 26,5 km; – przebudowa obiektów inżynierskich – 4 szt.; – zwiększenie przepustowości stacji.	2022

Realizacja inwestycji dotyczących modernizacji infrastruktury kolejowej ma na celu zwiększenie dostępności oraz atrakcyjności tej formy komunikacji. W efekcie realizowanych w ostatnich latach inwestycji parametry techniczne szlaków kolejowych ulegają systematycznej poprawie. Proces modernizacji i budowy infrastruktury kolejowej to wielopłaszczyznowe przedsięwzięcie, w które zaangażowany jest inwestor finansujący budowę, projektanci sporządzający projekt budowlany dla inwestycji, podmioty zaangażowane przez inwestora na potrzeby nadzoru inwestycyjnego oraz wykonawca. Będąc jednym z głównych podmiotów branży budownictwa kolejowego, Spółka aktywnie uczestniczy w tym procesie, a jako generalny wykonawca prac, ponosi największą odpowiedzialność za jakość i rzetelność realizowanych projektów budowlanych.

Natomiast TOG posiada unikalne doświadczenie w zakresie projektowania oraz wykonawstwa instalacji do oczyszczania i uzdatniania ropy naftowej i gazu ziemnego. Spółka ma kompetencje, aby samodzielnie przeprowadzić cały proces inwestycyjny, począwszy od koncepcji poprzez zaprojektowanie, realizację oraz serwis wszelkich instalacji branży gazu ziemnego i ropy naftowej, a także przemysłowej chemicznej, energetycznej i petrochemicznej, w tym instalacji wodoru. Wieloletnie doświadczenie oraz dostęp do najnowszej wiedzy i technologii pozwalają Spółce na tworzenie optymalnych rozwiązań pod względem poprawności procesu technologicznego, niezawodności, niskich wskaźników energetycznych, ergonomiczności, ochrony środowiska i bezpieczeństwa. Na przestrzeni ostatnich lat firma wprowadziła również kilka nowych rozwiązań związanych z zastosowaniem innowacyjnych metod stanowiących w pełni własne opracowania.

3.9 Nasi Klienci

102-6

Odbiorcy usług

W 2020 roku wiodący obszar działalności związany był z drogami kolejowymi. Obszar ten odpowiadał za 94,4% przychodów ze sprzedaży Grupy TORPOL. Głównym odbiorcą usług Grupy jest PKP PLK, który jest zarządcą krajowej sieci kolejowej.

Poniżej zamieszczono informację nt. przychodów ze sprzedaży Grupy Kapitałowej TORPOL.

		2020 (tys. zł)	Udział	2019 (tys. zł)	Udział	2018 (tys. zł)	Udział
Kierunek sprzedaży	Polska	1 391 614	100,0%	1 603 833	100,0%	1 525 676	100,0%
	Zagranica	589	0,04%	450	0,03%	-612	0,0%
Razem		1 392 203		1 604 283		1 525 064	100%
Segment działalności	drogi kolejowe	1 315 864	94,5%	1 561 063	97,3%	1 493 020	97,9%
	pozostałe	76 339	5,5%	43 357	2,7%	32 637	2,1%
	działalność zaniechana	0	0,0%	-137	0,0%	-593	0,0%
Razem		1 392 203		1 604 283		1 525 064	100%

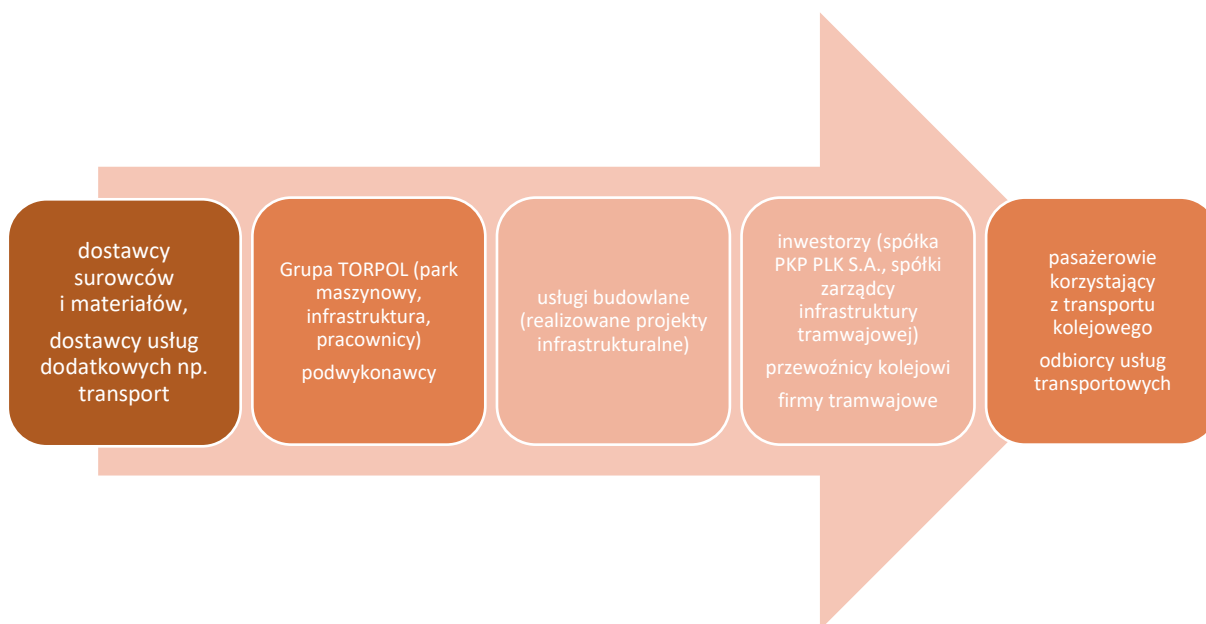
Łańcuch wartości i beneficjenci usług

W toku realizacji podstawowej działalności Grupa TORPOL korzysta z sześciu rodzaju zasobów:

- finansowego,
- ludzkiego,
- organizacyjnego,
- intelektualnego,
- społecznego,
- naturalnego.

Łańcuch wartości w naszym modelu biznesowym ma wpływ na:

- dostawców materiałów, produktów i usług oraz instytucje finansujące
- podwykonawców (bezpośrednich oraz dalszych)
- inwestorów
- wszystkie osoby i podmioty korzystające z infrastruktury kolejowej.



Ostatecznymi beneficjentami usług świadczonych przez Grupę Kapitałową Emitenta są wszystkie osoby fizyczne i podmioty korzystające z infrastruktury kolejowej oraz odbiorcy usług transportowych tak w obszarze transportu osobowe jak i towarowego.

Pomiar satysfakcji klienta

Bieżący pomiar satysfakcji klienta odbywa się poprzez analizę uwag i informacji otrzymywanych bezpośrednio od jego przedstawicieli w trakcie spotkań i narad na poszczególnych kontraktach. Po zakończeniu inwestycji w ramach protokołu odbioru oceniana jest jakość robót.

W oparciu o oceny naszych robót oraz sygnalizowane oczekiwania ze strony naszych klientów konsekwentnie prowadzimy działania zwiększające zadowolenie Klientów. Podjęliśmy, zatem szereg działań usprawniających procesy w tym obszarze i dotrzymujemy wszelkich wymagań w tej materii.

Ponadto PKP PLK jako inwestor modernizacji linii kolejowych na zarządzanej infrastrukturze prowadzi nadzór nad bezpieczeństwem realizacji procesów inwestycyjnych w formie audytów własnych jednostek organizacyjnych oraz wykonawców robót. W 2020 roku Biuro Bezpieczeństwa PKP PLK przeprowadzało audyty i kontrole na obszarze realizowanych przez Spółkę kontraktów, w zakresie potwierdzenia zgodności prowadzonych działań z wymaganiami Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS), obowiązującym aktami prawnymi oraz regulacjami wewnętrznymi zamawiającego. Dodatkowo działania nadzorcze w obszarze inwestycji infrastrukturalnych prowadzone są przez prezesa Urzędu Transportu Kolejowego. Celem tych działań jest wyegzekwowanie właściwej organizacji prac inwestycyjnych oraz właściwego nadzoru nad podwykonawcami i dostawcami przez zarządcę infrastruktury. W wyniku

powyższych działań weryfikacyjnych nie zidentyfikowało istotnych nieprawidłowości. W przypadkach stwierdzonych uchybień Spółka podjęła natychmiastowe działania korygujące i zapobiegawcze.

3.10 Łańcuch dostaw

102-9, 102-10

W ramach prowadzonej przez Spółkę działalności łańcuch dostaw obejmuje:

- dostawców sprzętu, materiałów i innych nabywanych dóbr,
- wykonawców i podwykonawców świadczących usługi budowlane, doradcze, techniczne, prawne i inne,
- kontrahentów, którzy są współnikami w przedsięwzięciach lub uczestnikami konsorcjów.

W trakcie 2020 roku nie miały miejsca istotne zmiany w obszarze łańcucha dostaw.

Dokumentem funkcjonalnym w obszarze relacji z kontrahentami jest *Procedura weryfikacji kontrahenta i transakcji przed nawiązaniem współpracy oraz w trakcie jej trwania* oraz polityki wchodzące w skład Kodeksu Etyki oraz Postępowania w Biznesie TORPOL S.A.

Mając na uwadze lokalizację działalności oraz łańcucha dostaw w 2020 roku nie były identyfikowane szczególne zagrożenia czy obszary naruszenia praw człowieka.

Dostawcy

204-1, 301-1, 414-1, 414-2, 408-1

Model biznesowy, w którym działa Grupa TORPOL, opiera się na długotrwałych relacjach z partnerami, którzy zapewniają strategiczne materiały na potrzeby realizacji zadań statutowych Spółki. Niemniej równolegle monitorujemy rynek dostaw i staramy się pozyskiwać nowych kontrahentów, aby zapewnić bezpieczeństwo zaopatrzenia poprzez dywersyfikację dostawców. Taka strategia pozwala nam na zagwarantowanie odpowiedniej jakości materiałów budowlanych nawet w okresach o zwiększonym popycie spowodowanym wzmożonym przerobem na poszczególnych inwestycjach.

Relacje z dostawcami budowane są w taki sposób aby były oparte na obustronnym zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności za swoje działania. W celu wdrożenia stosowanych przez nas wartości przyjęto *Politykę kształtowania relacji z dostawcami i podwykonawcami*, jak również dodatkowy dokument stanowiący *Zasady etyki oraz postępowania w biznesie Dostawców i Podwykonawców TORPOL S.A.*, które określają standardy współpracy w obszarze dostaw w tym działania pożądane oraz działania zabronione w tych relacjach. Zasady, o których mowa powyżej, zostały włączone do dokumentacji obejmującej wszystkie umowy dostaw oraz zamówienia. W procesie wyboru dostawców i podwykonawców nie są uwzględniane w innej formie kryteria społeczne. W 2020 roku nie powzięto informacji nt. wystąpienia incydentów związanych z kwestiami społecznymi u dostawców i podwykonawców Grupy, tym samym współpraca z żadnym z nich nie została zakończona w 2020 roku w wyniku naruszeń praw czy etyki w kwestiach społecznych. Mając na względzie fakt, iż łańcuch dostaw składający się na model biznesowy Grupy TORPOL w 2020 roku praktycznie nie wykraczał poza terytorium Polski, Emitent nie identyfikuje obszarów istotnego negatywnego wpływu poszczególnych uczestników tego łańcucha na kwestie społeczne w szczególności związanych z naruszeniem praw człowieka, naruszeniem wolności zrzeszania się, zawierania umów zbiorowych, pracą dzieci czy pracą przymusową.

W 2020 roku dostawy realizowane były przede wszystkim przez krajowe podmioty lub pośrednictwa zagraniczne zlokalizowane w Polsce. Udział dostaw z zagranicy w całości zaopatrzenia nie przekraczał 1%.

Realizując inwestycje, na których wykonywane są roboty peronowe, mostowe, budowy nasypów, wymiany warstw nośnych gruntów, a które są zlokalizowane w różnych częściach Polski, Spółka współpracuje z lokalnymi dostawcami kruszyw naturalnych (piasków, pospótek, żwirów) czy betonów. Udział powyższej grupy dostawców w całkowitych budżetach materiałowych dla poszczególnych inwestycji wynosi ok. 1,5 – 2%. Z uwagi na koszty transportu w grupie asortymentowej kruszywa naturalne lub betony, całość dostaw realizowana jest od dostawców posiadających zakłady produkcyjne zlokalizowane w rejonach, w których wykonywane są poszczególne inwestycje budowlane.

Poza warunkami cenowymi, kluczowymi kryteriami stosowanymi przy wyborze dostawców są takie parametry jak okres gwarancji, niezawodność przy poprzednich dostawach oraz zakres przeprowadzonych badań materiałowych i jakość usług. Dzięki stosowanym kryteriom jesteśmy w stanie dostarczać materiał najwyższej jakości, co jest jednym z czynników warunkujących bezpieczne prowadzenie ruchu kolejowego. Niezależnie od powyższego, zasady współpracy z dostawcami oparte są na wymaganiach systemu zarządzania ujętych w normie ISO 9001, dzięki czemu wybór danego dostawcy dokonywany jest ze świadomością przeglądu rynku oraz w oparciu o uczciwą konkurencję wśród naszych partnerów. Posiadamy wypracowany standardowy zbiór zapisów umów z dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi, dotyczących wymogów bezpieczeństwa pracy, przeciwpożarowych, gospodarki odpadami, ochrony mienia oraz ochrony środowiska, który włączamy do każdej umowy.

Strategicznymi materiałami używanymi podczas realizacji zamówień są wyroby hutnicze, (w tym szyny kolejowe i tramwajowe), jak również kruszywa (głównie tłuczeń i niesort). Na potrzeby realizacji projektów budowlanych Grupa TORPOL nabywa również podkłady strunobetonowe, rozjazdy, podrozdajnice, drut jezdny, koźły oporowe, szyny przejściowe, elementy sieci trakcyjnej (konstrukcje, osprzęt, fundamenty, liny nośne i druty), prefabrykaty peronowe oraz prefabrykaty przejazdów drogowo – kolejowych. Wskazane powyżej materiały, w tym surowce, z których są wykonane, w znacznej mierze należą do kategorii materiałów nieodnawialnych. Poniżej zamieszczono zestawienie kluczowych surowców wykorzystywanych na potrzeby realizacji krajowych inwestycji kolejowych.

	Jednostka	2020	2019	2018
podkłady	szt.	54 471	319 747	555 746
beton	m ³	31 291	61 660	35 871
stal	t.	1 979	2 501	3 592
kruszywa kolejowe	t.	740 064	2 161 585	2 237 000
drut jezdny i lina nośna	t.	95	1 123	235
szyny	t.	7 415	15 620	28 719
rozjazdy	szt.	255	267	296

Wykorzystanie poszczególnych grup materiałów i surowców związane jest z harmonogramem prac związanych z realizacją poszczególnych inwestycji składających się na portfel zamówień Emitenta.

W 2020 roku wszystkie surowce wykorzystywane w pracach budowlanych pochodziły od dostawców zewnętrznych – w ramach Grupy TORPOL nie były wytwarzane żadne elementy konstrukcyjne. Grupa TORPOL wykonuje roboty we współpracy ze sprawdzonymi kontrahentami. Długoletnia kooperacja

pozwała uzyskiwać korzystne warunki handlowe (np. w zakresie terminów dostaw, warunków płatności, w tym upustów i zabezpieczeń). Znaczna część dostaw pochodzi bezpośrednio od producentów materiałów budowlanych oraz producentów elementów infrastruktury kolejowej. W pozostałym zakresie współpracujemy z hurtowniami i pośrednikami handlowymi. Naszymi dostawcami są podmioty, pochodzące z rynków, na których prowadzimy działalność operacyjną.

W trakcie 2020 roku TORPOL współpracował z 38 dostawcami surowców i materiałów wykorzystywanych do produkcji, którym zlecono dostawę o sumarycznej wartości przekraczającej 1 mln zł netto. Łączna wysokość świadczeń wypłaconych tym dostawcom w 2020 roku wyniosła ok. 220 mln zł netto. Natomiast łączna wartość świadczeń wypłaconych wszystkim dostawcom surowców i materiałów wyniosła ok. 250 mln zł. Ponadto w 2020 roku zrealizowano nakłady inwestycyjne w wysokości 21 mln zł związane z zakupem specjalistycznego sprzętu do prac torowych i sieciowych, środków transportu oraz rewizji sprzętu kolejowego i inwestycji w obszar IT.

Zależność od zasobów naturalnych

Spośród kluczowych surowców wykorzystywanych w procesie produkcyjnym, zasobami naturalnymi, których dostępność może wpłynąć na działalność operacyjną Grupy są woda, kruszywa naturalna i łamane oraz dostępność rud żelaza oraz miedzi. Wykorzystanie wskazanych powyżej zasobów naturalnych jest przy tym charakterystyczne dla dostępnych i stosowanych technologii budowlanych, które wykorzystywane są powszechnie przez podmioty branżowe.

Podwykonawcy

Grupa współpracuje ze sprawdzonymi, doświadczonymi podwykonawcami, gwarantującymi terminowość, wymaganą jakość usług oraz konkurencyjną cenę. Współpracujemy z uznanymi podmiotami z branży, gdyż mamy świadomość odpowiedzialności przed zamawiającymi za prace i postawę naszych kontrahentów. Podobnie jak w odniesieniu do dostawców współpracujemy głównie z podwykonawcami z Polski. Co więcej przy realizacji inwestycji współpracujemy głównie z lokalnymi podwykonawcami odpowiadającymi za wykonanie poszczególnych zakresów prac składających się na dany kontrakt.

Udział podwykonawców w realizacji poszczególnych projektów budowlanych waha się w przedziale od 20% do 80% w zależności od zakresu prac przewidzianych kontraktem oraz bieżącego wykorzystania własnego parku maszynowego i zaangażowania pracowników.

W trakcie 2020 roku TORPOL współpracował z 746 bezpośrednimi podwykonawcami (w tym z 335 podwykonawcami usług budowlanych, 146 podmiotami świadczącymi usługi transportowe oraz sprzętowe i 265 świadczącymi inne usługi tj. m.in. projektowanie i doradztwo), którym wypłacono łącznie ok. 740 mln zł.

Z kolei szacowana liczba pośrednich podwykonawców obejmuje rocznie ok. 100 podmiotów.

Dostawcy produktów finansowych

Inwestorzy oraz instytucje finansowe to grupa interesariuszy, która zapewnia TORPOL środki pieniężne na finansowanie działalności, inwestycje oraz wystawia gwarancje niezbędne do prowadzenia działalności w branży budowlanej.

Grupa TORPOL współpracuje z szerokim gronem instytucji finansowych, w tym z bankami, towarzystwami ubezpieczeń oraz firmami leasingowymi. Korzystamy przy tym z szerokiej gamy produktów finansowych, do których należą kredyty w rachunkach bieżących, gwarancje bankowe i ubezpieczeniowe, leasingi

operacyjne i zwrotne, rachunki bankowe, transakcje wymiany walut, produkty dotyczące lokowania przejściowych nadwyżek finansowych oraz ubezpieczenia związane z działalnością operacyjną i posiadanym majątkiem.

Długoletnia współpraca z wieloma instytucjami zaowocowała zbudowaniem wizerunku firmy godnej zaufania, co przekłada się na korzystne warunki współpracy. W relacjach z instytucjami finansowymi zwracamy szczególną uwagę na przejrzystość, transparentność, rzetelność i solidność w komunikacji. Dbamy także o równy dostęp do informacji oraz równe traktowanie wszystkich instytucji finansowych zgodnie z zasadą *pari passu*.

Wybór instytucji finansowej dokonywany jest w oparciu o oferowane parametry finansowe, elastyczność i szybkość podejmowania decyzji oraz zakres dotychczasowej współpracy.

3.11 Wykorzystanie środków publicznych

201-4

Największym akcjonariuszem Spółki jest Towarzystwo Finansowe Silesia sp. z o.o. (TF Silesia), które jest podmiotem bezpośrednio kontrolowanym przez Skarb Państwa. W poprzednich okresach sprawozdawczych TF Silesia zawarła z Emitentem umowy pożyczek, na podstawie których na dzień publikacji niniejszego raportu łączna wartość zadłużenia Spółki względem tego podmiotu wynosi 30 mln zł (na koniec grudnia 2020 roku było to 50 mln zł). Warunki udzielenia finansowania oraz oprocentowanie każdej pożyczki zostały ustalone za zasadach rynkowych.

Projekty budowlane związane z modernizacją infrastruktury kolejowej realizowane przez TORPOL finansowane są ze środków publicznych – główny odbiorca usług Grupy tj. PKP PLK jest podmiotem również kontrolowanym przez Skarb Państwa. Niemniej, pomimo powyższych powiązań, w trakcie 2020 roku TORPOL nie korzystał z jakichkolwiek preferencji dotyczących pozyskania środków publicznych – wszystkie kontrakty z PKP PLK zostały zawarte z poszanowaniem zasad równej konkurencji oraz na warunkach rynkowych poprzez pozyskanie zamówień publicznych, w większości w drodze postępowań przetargowych lub zamówień z wolnej ręki na podstawie prawa zamówień publicznych.

Spółki z Grupy Kapitałowej TORPOL nie otrzymywały pomocy finansowej ze środków publicznych w tym środków obejmujących dotacje, granty, nagrody, zwolnienia z opłat, pomoc państwowych instytucji kredytujących lub zachęt finansowych. W 2020 roku Spółka skorzystała z przewidzianych w ustawie o podatku dodatkowym rozliczenia strat oraz tzw. zwolnienia z zapłaty podatku u źródła, a także możliwości odliczenia od podstawy opodatkowania darowizn przekazanych na cele walki z COVID-19 w wysokości wartości darowizny lub w wysokości większej niż wartość darowizny. Korzystając z powyższych ulg Spółka nie została przy tym w żaden sposób uprzywilejowana względem innych podmiotów. W pozostałym zakresie Emitent nie był beneficjentem innych ulg podatkowych.

3.12 Jakość świadczonych usług

416-1, 416-2, 419-1

Jakość świadczonych usług, a więc wykonywanych przez nas prac budowlanych, przekłada się docelowo na jakość obiektów, z których korzystają przewoźnicy oraz pasażerowie. Rocznie z modernizowanych przez nas linii korzystają miliony pasażerów oraz tysiące polskich przedsiębiorców. Po modernizowanych przez nas szlakach realizowane są regularne kursy w ramach, których pociągi poruszają się z prędkością do 160 km/h. Tym samym zapewnienie oczekiwanej jakości usług jest niezwykle ważne dla wizerunku TORPOL jako lidera branży. W Spółce wdrożono Zintegrowane Systemy Zarządzania (ZSZ), które obejmują

systemy jakości, zarządzania środowiskowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie kompleksowej realizacji obiektów budownictwa komunikacyjnego ogólnego i inżynierii lądowej.

Poniżej zamieszczono podsumowanie wszystkich certyfikatów ISO oraz dodatkowych certyfikatów jakościowych.

<i>Spółka</i>	<i>Nazwa certyfikatu</i>	<i>Jednostka certyfikująca</i>	<i>Okres ważności</i>
TORPOL	Certyfikat Zarządzania Jakością ISO 9001:2015	DEKRA Certification Sp. z o.o.	01-07-2021
TORPOL	Certyfikat Zarządzania Środowiskowego ISO 14001: 2015	DEKRA Certification Sp. z o.o.	01-07-2021
TORPOL	Certyfikat Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy PN-ISO 45001:2018	DEKRA Certification Sp. z o.o.	01-07-2021
TORPOL	Certyfikat Zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji dla wyrobu pale fundamentowe	Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych Zakład Certyfikacji Warszawa	bezterminowo
TOG	System Zarządzania Jakością w Spawalnictwie zgodnie z normą PN-EN ISO 3834-2:2017	UDT-CERT	01-02-2024
TOG	Certyfikat spełnienia wymagań modułu A2 zgodnie z Dyrektywą Urządzeń Ciśnieniowych	UDT-CERT	08-01-2022
TOG	Certyfikat Zintegrowanego Systemu Zarządzania PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-ISO 45001:2018	UDT-CERT	01-02-2024

Oprócz powyższych certyfikatów systemów jakości, TORPOL jako przewoźnik kolejowy, jest posiadaczem certyfikatów bezpieczeństwa umożliwiających prowadzenie przewozu towarowego oraz świadectwa bezpieczeństwa bocznicy kolejowej.

Posiadamy także certyfikat zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji na pale fundamentowe wydany przez Sieć Badawczą Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych.

Wszystkie realizowane zadania inwestycyjne związane z modernizacją infrastruktury kolejowej są weryfikowane na zgodność ze standardami unijnymi, które ujęto w tzw. technicznej specyfikacji interoperacyjności. W związku z tym, że system kolejowy składa się z kilku branż, realizowane inwestycje oceniane są w ramach niezależnych podsystemów obejmujących infrastrukturę, infrastrukturę odnoszącą się do dostępu dla osób niepełnosprawnych, energię oraz sterowanie urządzeniami przytorowymi. Potwierdzeniem zgodności z tymi wymaganiami są certyfikaty weryfikacji WE wydawane przez jednostki notyfikowane dla poszczególnych podsystemów.

Oczekiwana jakość usług jest dodatkowo zapewniona dzięki stosowaniu instrukcji wewnętrznych opartych na zapisach Zintegrowanych Systemów Zarządzania, a także procedurom kontroli zgodnym z wytycznymi (regulacjami) zamawiających. Zidentyfikowane zostały procedury związane z realizacją robót w tym przegląd umowy, zakupy i ocena dostawców, przygotowanie i wykonanie robót, nadzór nad wyrobem dostarczanym przez klienta. Procedury te określają odpowiedzialność poszczególnych osób zaangażowanych w procesy za jakość realizowanych prac. Dla każdego zadania inwestycyjnego opracowywany jest program zapewnienia jakości. Program ten zawiera plany kontroli i badań dla wszystkich obszarów działalności. W przypadku zidentyfikowania niezgodności podczas realizacji procesu budowlanego, wdrażane są działania korygujące. Wszystkie wyroby przekazywane od dostawców posiadają odpowiednie deklaracje zgodności z dokumentami odniesienia zgodnie z prawem budowlanym (deklaracje właściwości użytkowych) oraz w przypadku wyrobów należących do kategorii podsystemów

kolejowych takich jak infrastruktura, energia, urządzenia sterowania ruchem, deklarację WE zgodności, deklarację WE przydatności do stosowania lub deklarację zgodności z typem. Na bieżąco współpracujemy również z Instytutem Pojazdów Szynowych TABOR w Poznaniu w zakresie weryfikacji stanu technicznego posiadanego przez nas parku pojazdów kolejowych.

Specjalizujemy się w modernizacji szlaków kolejowych, których głównym i kluczowym elementem są szyny kolejowe. Łączenie szyn metodą spawania lub zgrzewania jest zaawansowanym technologicznie procesem wymagającym użycia specjalistycznego sprzętu i zatrudnienia pracowników z uprawnieniami wydawanymi przez jedną tylko instytucję w Polsce. Dzięki temu, że posiadamy zestawy sprzętowe do spawania szyn oraz zgrzewarki, a nasi pracownicy posiadają uprawnienia do wykonywania oraz do odbioru zgrzewów i spawów termitowych szyn, mamy możliwość rzetelnego i profesjonalnego wykonywania kluczowych dla jakości i bezpieczeństwa robót.

Posiadamy własny, specjalistyczny sprzęt na potrzeby pomiarów geodezyjnych, badań nawierzchni kolejowej oraz pomiarów elektrycznych. Niezależnie od powyższego współpracujemy ze specjalistycznymi laboratoriami zewnętrznymi wykonującymi badania gruntowe, betonów i kruszyw do nawierzchni drogowych i kolejowych oraz podbudowy, jak również inne badania specjalistyczne w zakresie robót elektrycznych i teletechnicznych.

Opisane powyżej rozwiązania i narzędzia mają zastosowanie dla każdej inwestycji realizowanej przez Spółkę. W konsekwencji wszystkie obiekty zrealizowane przez TORPOL charakteryzują się ponadprzeciętną jakością wykonania i dbałością o użyteczność. Należy w tym miejscu wspomnieć, że w dotychczasowej historii pomiędzy TORPOL a klientami na rzecz których zrealizowaliśmy inwestycje nie pojawiły się jakiegokolwiek spory sądowe w zakresie jakości realizowanych robót budowlanych oraz należytego wykonania prac.

Niezależnie od powyższego w latach 2018-2020 nie ponieśliśmy kar lub sankcji o charakterze niefinansowym z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi świadczonych usług. Nie wykazano także przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo.

Innowacyjność

W obszarze badawczo-rozwojowym realizujemy głównie wykonawstwo pali pod konstrukcje wsporcze sieci trakcyjnej własnej konstrukcji.

W ramach tego zadania współpracujemy z biurami projektów i instytucjami naukowo-badawczymi, w tym z Politechniką Poznańską oraz Siecią Badawczą Łukasiewicz – Instytutem Ceramiki i Materiałów Budowlanych.

Naszym celem jest inwestowanie w nowe, innowacyjne technologie poprawiające efektywność, jakość naszej pracy, a także mające przełożenie na wyniki finansowe. Na bieżąco wdrażamy nowe technologie oraz inwestujemy w maszyny umożliwiające optymalizację procesów budowlanych. Współpracujemy również z instytucjami, które świadczą kompleksowe usługi w pełnym zakresie certyfikacji i weryfikacji WE podsystemów i składników interoperacyjności systemu kolei. Działania prorozwojowe planujemy w ten sposób, by w parze za innowacyjnością znalazły się również szkolenia uwzględniające rozwój kompetencji dedykowanych naszym pracownikom, jak również obejmujące obszar nowości ze świata technologii budowlanej.

Oczekiwanymi efektami wdrożonych działań innowacyjnych są:

- zwiększenie funkcjonalności, użyteczności produktów i usług,
- unowocześnienie przestarzałych systemów,
- udoskonalenie technologii,
- usprawnienie komunikacji międzyludzkiej,
- optymalizację czasu pracy,
- ochronę środowiska naturalnego.

3.13 Licencjonowany przewoźnik kolejowy i podmiot odpowiedzialny za utrzymanie ECM

TORPOL wykonuje roboty towarzyszące w postaci przewozów towarów oraz przejazdów technologicznych maszyn oraz pełni funkcje podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie wagonów towarowych wpisanych do Krajowego Rejestru Pojazdów (NVR) w oparciu o:

- licencję WPR/097/2005 na wykonywanie przewozów kolejowych rzeczy (na czas nieokreślony)
- certyfikat bezpieczeństwa PL 11 2020 0021 – CZĘŚĆ A (ważny do 12.06.2025)
- certyfikat bezpieczeństwa PL 12 2020 0032 – CZĘŚĆ B (ważny do 09.09.2025)
- certyfikat podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie PL 31 0018 0012 (ważny do 03.07.2023)

Certyfikat bezpieczeństwa jest dokumentem potwierdzającym ustanowienie przez przewoźnika kolejowego systemu zarządzania bezpieczeństwem oraz zdolność spełniania przez niego wymagań bezpieczeństwa zawartych w technicznych specyfikacjach interoperacyjności i innych przepisach prawa wspólnotowego i prawa krajowego. Zgodnie z art. 17 e ust.1 ustawy o transporcie kolejowym warunkiem dopuszczenia przedsiębiorcy do korzystania z infrastruktury kolejowej jest posiadanie certyfikatu bezpieczeństwa.

Certyfikat bezpieczeństwa wskazuje rodzaj i zakres działalności prowadzonej przez przewoźnika kolejowego, rozumiany jako rodzaj wykonywanych przewozów (przewozy towarowe, pasażerskie czy wyłącznie manewry), ich zakładaną wielkość oraz wielkość danego podmiotu określaną liczbą zatrudnionych pracowników.

Dokument ten składa się z:

- Części A: akceptującej system zarządzania bezpieczeństwem, która jest ważna na obszarze całej Unii Europejskiej; oraz
- Części B: akceptującej uregulowania przyjęte przez przewoźnika kolejowego w celu spełnienia wymagań niezbędnych do bezpiecznego wykonywania przewozów kolejowych na danej sieci kolejowej, która jest ważna tylko w kraju w którym została wydana.

Certyfikat bezpieczeństwa jest wydawany przez Prezesa UTK na okres 5 lat oraz przedłużany co 5 lat, każdorazowo na wniosek przewoźnika kolejowego.

Podkreślić należy, że o posiadaniu certyfikatu bezpieczeństwa można mówić wyłącznie w sytuacji w której dany podmiot posiada jego ważną część A i część B. Dysponowanie wyłącznie jedną z części certyfikatu nie uprawnia do uzyskania dostępu do infrastruktury kolejowej lub świadczenia usług trakcyjnych.

W 2020 roku Spółka uzyskała nowe certyfikaty bezpieczeństwa:

- certyfikat bezpieczeństwa PL 11 2020 0021 – część A (ważny do 12.06.2025)
- certyfikat bezpieczeństwa PL 12 2020 0032 – część B (ważny do 09.09.2025)

Zakres działań podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie wagonów towarowych oraz pojazdów specjalnych obejmuje:

- funkcję zarządzania – umożliwia nadzór nad pozostałymi funkcjami utrzymania i ich koordynowanie, a także pozwala zapewnić bezpieczny stan wagonu towarowego lub pojazdu specjalnego w systemie kolejowym,
- funkcję rozwoju utrzymania – umożliwia przyjęcie odpowiedzialności za zarządzanie dokumentacją dotyczącą utrzymania, w tym zarządzanie konfiguracją,
- funkcję zarządzania utrzymaniem taboru – umożliwia zarządzanie wycofaniem wagonu towarowego lub pojazdu specjalnego do celów utrzymania i przywrócenie do eksploatacji po zakończeniu utrzymania,
- funkcję przeprowadzenia utrzymania – umożliwia przeprowadzenie wymaganego utrzymania technicznego wagonu towarowego lub pojazdu specjalnego lub jego części, włącznie z dokumentacją dotyczącą jego użytkowania.

Podmiot odpowiedzialny za utrzymanie wagonów towarowych oraz pojazdów specjalnych ECM musi wykazać jak organizuje i kontroluje powyższe funkcje, mogą one zostać zlecone podmiotom zewnętrznym.

Podmiot odpowiedzialny za utrzymanie wagonów towarowych oraz pojazdów specjalnych ECM jest odpowiedzialny wobec swoich klientów i użytkowników, za wyniki czynności utrzymaniowych, wykonanych przez niego lub zleconych.

Spółka eksploatuje 189 wagonów towarowych oraz pojazdów kolejowych specjalnych dla których pełni funkcję podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie ECM.

3.14 Ryzyko działalności

Proces zarządzania ryzykiem

System monitorowania i raportowania ryzyka ma charakter ciągły i obejmuje wszystkie obszary funkcjonowania firmy oraz poszczególnych obszarów wpływu na otoczenie. Ponadto Emitent posiada wyodrębnioną komórkę biura audytu wewnętrznego oraz biura zarządzania ryzykiem, które są podległe Prezesowi Zarządu Spółki.

Zarządzanie ryzykiem odbywa się na poziomie realizowanych w Spółce procesów oraz realizowanych kontraktów. Spółka posiada stosowane procedury wewnętrzne związane z zarządzaniem ryzykiem, w tym mapę kluczowych ryzyk oraz rejestr ryzyk. Dla kluczowych ryzyk są określone wskaźniki ryzyka, za realizację których odpowiedzialni są poszczególni właściciele ryzyk (w tym komórek organizacyjnych).

W obszarze zarządzania ryzykiem działalności, Spółka w 2020 roku przeprowadziła cykliczny, roczny przegląd wszystkich zidentyfikowanych ryzyk oraz systemu wdrożonego w 2019 roku. Ich efektem były zmiany w opisie wybranych ryzyk, częściowe połączenie poszczególnych ryzyk, zmiany ocen niektórych ryzyk, zmiany przypisania właścicieli wybranych ryzyk. Ponadto w okresie sprawozdawczym Biuro Audytu Wewnętrznego przeprowadziło audyt w zakresie jakości oraz skuteczności działania systemu zarządzania ryzykiem w zakresie ryzyk kluczowych, który oceniono pozytywnie.

Zgodnie z przyjętymi założeniami Spółka na bieżąco monitoruje poszczególne ryzyka działalności oraz wdraża plany postępowania z wybranymi ryzykami, starając się ograniczyć prawdopodobieństwo ich wystąpienia oraz potencjalny wpływ na Spółkę, w przypadku ich materializacji.

Poniżej przedstawiono kluczowe ryzyka działalności Spółki jak również opis ryzyka dla zagadnień, o których mowa w art. 49 i ust. 2 pkt 7 oraz 49b ust. 2 pkt 5 ustawy o rachunkowości.

Obszar	Rodzaj ryzyka	Czynniki i działania po stronie Spółki podejmowane w celu ograniczenie skutków ryzyka
ryzyko branżowe	uzależnienie od głównego odbiorcy,	– operacyjna dywersyfikacja działalności
	niewłaściwa wycena kontraktów	– zaangażowanie w proces wyceny kontraktów doświadczonej kadry – kalkulacja kosztów w oparciu o jednolite standardy i procedury
	nieuznanie przez zamawiającego robót dodatkowych	– realizacja prac zgodnie z dokumentacją przedstawioną przez inwestora – terminowe oraz zgodne z wymaganiami inwestora zgłaszanie roszczeń w zakresie robót dodatkowych
	nieuzyskanie zwrotu kosztów pośrednich/ogólnych w okresie przedłużenia realizacji kontraktu	– negocjacje z zamawiającym dotyczące zasadności ponoszonych kosztów przy jednoczesnym ich ograniczaniu
	konkurencja	– realizacja prac o oczekiwanej jakości oraz ich terminowość – utrzymywanie wzorowych relacji z głównym odbiorcą usług świadczonych przez Spółkę
	rosnąca siła przetargowa podwykonawców	– współpraca z długoletnimi partnerami – zapewnienie terminowych rozliczeń z kontrahentami
	ryzyko incydentów korupcyjnych	– oobowiązywanie polityki antykorupcyjnej oraz polityki zgodności – zasad postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów, Kodeksu Etyki oraz postępowania w biznesie, procedury anonimowego zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów, – zwiększanie świadomości pracowników poprzez cykliczne szkolenia w przedmiotowym zakresie
bezpieczeństwo	bezpieczeństwo przewozów kolejowych i utrzymanie taboru	– regulacje wewnętrzne w obszarze bezpieczeństwa przewozów kolejowych – programy poprawy bezpieczeństwa, bieżące szkolenia kadry
	bezpieczeństwo i higiena pracy	– zwiększanie świadomości pracowników i podwykonawców na temat bezpiecznego wykonywania pracy – bieżące kontrole i weryfikacja sposobu organizowania i prowadzenia prac
	ryzyko niewłaściwej ochrony aktywów zawierających dane osobowe	– procedury wewnętrzne w zakresie bezpieczeństwa danych osobowych – zwiększanie świadomości pracowników na temat bezpiecznego korzystania z zasobów – regularne audyty bezpieczeństwa

IT	cyberprzestępczość	– procedury wewnętrzne w zakresie bezpieczeństwa IT Spółki – zwiększanie świadomości pracowników Spółki na temat bezpiecznego korzystania z zasobów IT – regularne audyty bezpieczeństwa IT
	brak należytej staranności realizowanych robót	– zapewnienie jakości w oparciu o wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania
	odpowiedzialność za potencjalnie nienależyte wykonywanie obowiązków kontraktowych / niskiej jakości prace realizowane przez podwykonawców	– współpraca wyłącznie ze sprawdzonymi, rzetelnymi i wiarygodnymi podwykonawcami, usługodawcami oraz dostawcami materiałów – sprawowanie bieżącego nadzoru nad jakością prac realizowanych przez podwykonawców
jakość świadczonych usług	odpowiedzialność z tytułu rękojmi i gwarancji	– realizacja prac oraz korzystanie z materiałów zgodnych z normami jakościowymi – utrzymywanie odpowiednio wysokiej jakości realizowanych prac
	utrata kadry menadżerskiej/ inżynierskiej	– atrakcyjne wynagrodzenie – benefity pracownicze – zapewnienie ścieżki rozwoju
	brak dostępności materiałów budowlanych i/lub drastyczny wzrost ich cen	– współpraca z długoletnimi partnerami – zapewnienie dostaw z wyprzedzeniem względem momentu zapotrzebowania – kontraktacja materiałów strategicznych niezwłocznie po wyborze oferty złożonej przez Spółkę w postępowaniu przetargowym na roboty budowlane
środowisko naturalne	naruszenie przepisów w obszarze środowiska naturalnego	– realizacja inwestycji wyłącznie w zakresie przewidzianym w szczegółowych wymaganiach prawnych w tym zakresie – opracowywanie dla inwestycji dodatkowych planów ochrony środowiska; – uwzględnienie obszaru środowiskowego w ramach Zintegrowanych Systemów Zarządzania
	generowanie nadmiernych zanieczyszczeń i odpadów	– prewencyjne podejście do wpływu na otoczenie naturalne (unikanie nieuzasadnionego zużycia materiałów oraz źródeł energii) – realizacja inicjatyw mających na celu ograniczenie emisji
		– wdrożenie wewnętrznych regulacji przeciwdziałających korupcji (m.in. polityka antykorupcyjna, przestrzeganie jasnych i transparentnych zasad współpracy z kontrahentami i ich wyboru)
korupcja i prawa człowieka	ryzyko związane z korupcją i naruszeniem praw człowieka	– odpowiedni podział kompetencyjny – działania edukacyjne – wdrożenie mechanizmu anonimowego zgłaszania nieprawidłowości (w tym praktyk korupcyjnych)

społeczeństwo	ryzyko sporów z przedstawicielami społeczności lokalnych	– prowadzenie dialogu ze społecznościami lokalnymi – podejmowanie inicjatyw rekompensujących negatywny wpływ
	ryzyko związane z płynnością	– monitoring ryzyka braku funduszy poprzez okresowe planowanie przepływów – współpraca w głównej mierze z jednostkami sektora publicznego
	ryzyko kredytowe	– dywersyfikacja źródeł finansowania, – zaliczkowanie (do 10% wartości kontraktu brutto) wybranych projektów;
	ryzyko naruszenia warunków umów finansowania	– bieżący monitoring kowenantów występujących w umowach z instytucjami finansowymi; – systematyczna komunikacja z instytucjami finansowymi
ryzyko finansowe	ryzyko związane z gwarancją spłaty zobowiązań finansowych spółek zależnych	– bieżący monitoring sytuacji spółek zależnych
	ryzyko możliwości nie uzyskania finansowania bądź uzyskanie go na odmiennych warunkach niż dotychczas, związane z negatywnym postrzeganiem branży budowlanej przez sektor finansowy	– transparentność i rzetelność w komunikacji z instytucjami finansowymi – budowanie relacji z instytucjami finansowymi, prezentowanie korzystnych wyników Spółki
	ryzyko stopy procentowej	– możliwość korzystania z instrumentów pochodnych dotyczących stop procentowych
	ryzyko podatkowe	– postępowanie zgodnie z bieżącymi regulacjami i interpretacjami tworzącymi system podatkowy

Niezależnie od powyższych ujawnień szczegółowy opis wybranych ryzyk został również zamieszczony w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej TORPOL oraz TORPOL S.A. za 2020 rok.

3.15 Przynależność do organizacji

102-12, 102-13

W trakcie 2020 roku TORPOL był członkiem następujących organizacji i stowarzyszeń:

- Izba Gospodarcza Transportu Lądowego,
- Railway Business Forum,
- Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji (Członek Wpierający),
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

TORPOL jest również sygnatariuszem *Deklaracji w sprawie rozwoju kultury bezpieczeństwa w transporcie kolejowym* z 2016 roku.

4. Środowisko

4.1. Polityka środowiskowa

307-1, 308-1

Z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności obszar wpływu Grupy TORPOL na środowisko naturalne podzielić możemy na:

- wpływ bezpośredni który obejmuje lokalizację siedziby, innych budynków biurowych oraz bazy sprzętowej a także zużycie zasobów związanych z utrzymaniem tych obiektów oraz wpływ związany z emisjami generowanymi przez środki transportu z których korzysta firma – zakres i intensywność tej kategorii wpływu uzależnione są od decyzji Zarządu oraz poszczególnych działań Grupy TORPOL;
- wpływ zdeterminowany wymaganiami zewnętrznymi np. wytycznymi zamawiających dla poszczególnych realizowanych kontraktów obejmuje wpływ na otoczenie robót budowlanych w tym związany z działaniami prowadzonymi przez podwykonawców – decyzyjność Zarządu dla tej kategorii wpływu jest istotnie ograniczona;
- wpływ pośredni realizowanych inwestycji na środowisko, który ze względu na specyfikę działalności firmy (budowa i modernizacja infrastruktury kolejowej) w aspekcie ograniczenia negatywnego wpływu działalności człowieka na środowisko jest z założenia wpływem pozytywnym zważywszy na przewagę w tym zakresie kolejowego transportu publicznego nad innymi formami transportu.

Prowadząc działalność budowlaną Spółka wywiera wpływ na środowisko poprzez:

- emisję gazów i pyłów do powietrza,
- wytwarzanie odpadów podczas prowadzenia robót rozbiórkowych i budowlanych infrastruktury kolejowej (np.: gruz, podkłady kolejowe, gleba i ziemia w tym kamienie, wysiewki z tłuczni), odpadów z działalności prowadzonej na bazie w warsztatach i hali napraw taboru kolejowego oraz odpadów biurowych (komunalne wytwarzane w biurach),
- zużycie surowców i zasobów naturalnych (energia elektryczna, woda, tłuczeń, paliwa),
- emisję hałasu (wywoływany przez maszyny budowlane lub torowe),
- emisję ścieków komunalnych,
- możliwość zniszczenia elementów flory i fauny zlokalizowanej w otoczeniu, w którym prowadzone są prace budowlane.

W Spółce został przyjęty dokument *Polityki środowiskowej*, który wskazuje, iż w ramach zagadnień środowiskowych dostosowujemy się w pełnej rozciągłości do wymagań prawnych obowiązujących na danym terenie. Zasady wpływu na środowisko przez TORPOL zostały ujęte w certyfikowanym systemie zarządzania. Funkcjonujący system zarządzania środowiskowego posiada zgodność z normą PN-EN ISO 14001:2015, jest częścią Zintegrowanych Systemów Zarządzania funkcjonujących w TORPOL i spełnia wymogi krajowych i europejskich przepisów prawnych, a nierzadko wykracza poza nie. System ISO 14001:2015 jest wdrożony również w TOG.

Wchodzące w skład ZSZ procedury oraz instrukcje odnoszące się do zasad ochrony środowiska obowiązujących na placach budowy oraz w jednostkach organizacyjnych określają zasady postępowania oraz pożądane działania w obszarze wpływu na środowisko. Powyższe dokumenty odnoszą się do wpływu

na środowisko nie tylko w sytuacjach zwyczajnych ale, co istotne, również w przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnej.

Corocznie podczas przeglądu zarządzania dokonywana jest ocena skuteczności podejmowanych w zakresie ochrony środowiska działań i podejmowane są decyzje dotyczące działań przyszłościowych. Dla większości inwestycji opracowywany jest w trakcie budowy indywidualny plan ochrony środowiska. Plan taki określa zasady stosowane w celu ochrony środowiska naturalnego na placu budowy i w jego najbliższym otoczeniu. Niezależnie od powyższego zasady i standardy ujmowane we wspomnianych planach są w praktyce implementowane na grunt wszystkich kontraktów. W tym aspekcie kluczowe są doświadczenia, praktyki i rozwiązania zespołów odpowiadających za realizację danej inwestycji.

Działania TORPOL cechują się prewencyjnym podejściem do obszaru środowiskowego. Oznacza to, iż priorytetem jest minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko, a w sytuacji, gdy taki wpływ jest nieunikniony - dążymy do jego minimalizacji. Ograniczenie negatywnego wpływu w praktyce związane jest np. z oszczędnością zasobów i energii, efektywną organizacją placów budów i ich zapleczy i przede wszystkim ze stosowaniem się pracowników Spółki i podwykonawców do zasad obowiązujących w zakresie ochrony środowiska na budowie. Stale podnosimy też świadomość ekologiczną pracowników i podwykonawców realizując programy szkoleniowe na budowach. W roku 2020 ze względu na trwającą pandemię COVID-19 większość szkoleń i spotkań z pracownikami na projektach odbywało się w formie telekonferencji bądź wideokonferencji.

W latach 2019 - 2020 roku dostawcy oraz podwykonawcy TORPOLnie byli poddawani formalnej ocenie pod względem wpływu na środowisko. Niemniej niezależnie od braku formalnych audytów, w toku współpracy w latach 2019 - 2020 roku nie zostali zidentyfikowani dostawcy, którzy mogliby zostać uznani jako źródło rzeczywistego lub potencjalnie negatywnego wpływu na środowisko. Natomiast w 2020 roku TOG przeprowadził na terenie realizacji przedsięwzięć przez podwykonawców (dostawcy usług) 5 kontroli. W efekcie wydano zalecenia podjęcia działań korygujących w zakresie poprawy warunków ochrony środowiska.

Wszystkie inwestycje wykonywane przez TORPOL, na każdym ich etapie, realizowane są zgodnie z przyjętymi planami w zakresie wpływu na środowisko oraz w oparciu o decyzje środowiskowe wydane dla tych inwestycji.

W 2020 roku przeprowadzono kolejną rewizję mapy ryzyka dla działalności i otoczenia Spółki. W aktualnej strukturze mapy ryzyka związane z kwestiami środowiskowymi należą do kategorii statusu tzw. ryzyka średniego. Powyższe oznacza, iż poziom ryzyka jest monitorowany i podlega rewizji co kwartał. Zintensyfikowane zostały działania monitorujące postępowanie pracowników w zakresie ochrony środowiska na budowach.

4.2 Zużywana energia

302-1, 302-3

Zużycie energii w większości wynika z procesów związanych z prowadzoną działalnością budowlaną oraz transportem. Źródłem zużycia energii w tym obszarze są tabor oraz sprzęt kolejowy wykorzystany podczas prac budowlanych, a także flota samochodowa przedsiębiorstwa. Na ww. obszary składa się ok. 97,8 % całkowitego zużycia energii. Pozostała energia zużywana jest w budynkach należących do lub wynajmowanych przez Spółkę tj. budynkach biurowych dla której bezpośrednim płatnikiem jest TORPOL. W żadnej z jednostek organizacyjnych nie jest dokonywana produkcja energii elektrycznej.

Poniżej zamieszczono zestawienie zużycia źródeł energii.

		<i>Jednostka</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2018</i>
Zakres 1 (zużycie paliw nieodnawialnych)	Olej napędowy	MWh	29 304,62	23 126,4	20 928,3
		t	2 453,41	1 936,2	1 752,2
	Benzyna	MWh	1 104,07	796,6	1 209,5
		t	89,72	64,7	98,3
	Paliwa opałowe, w tym:	t	40,15	46,1	44,3
		MWh	351,80	375,6	436,2
	- olej opałowy lekki	t	0,00	5,0	8,0
		MWh	0,00	59,8	95,6
	- gaz propan butan	t	5,98	4,0	3,5
		MWh	78,54	52,6	46,0
	- gaz ziemny	t	5,98	6,1	6,8
		MWh	97,70	85,0	100,8
	- węgiel	t	28,19	31,0	26,0
		MWh	175,56	178,3	149,5
Zakres 2 (zużycie energii zakupionej)	Energia elektryczna	MWh	228,24	255,6	247,0
	Energia cieplna	GJ	372,25	431,2	588,3
		MWh	103,40	119,9	163,6
Całkowite zużycie energii (zakres 1 + zakres 2)		MWh	31 092,14	24 674,0	22 984,6
Intensywność zużycia energii wewnątrz organizacji (całkowite zużycie energii/przychody ze sprzedaży)		MWh/tys. zł	0,022	0,015	0,015
Intensywność zużycia energii na pracownika (całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji /pracownicy zatrudnieni na koniec okresu)		MWh/pracownik	36,2	33,8	31,9

W ramach Grupy Kapitałowej nie jest wykorzystywana energia pochodząca ze źródeł odnawialnych. Grupa Kapitałowa TORPOL nie prowadził w 2020 r. produkcji oraz sprzedaży energii.

W roku 2020 TORPOL S.A. podjął działania rozpoczynające proces agregowania danych dotyczących energii wykraczającej poza bezpośrednie zakupy. W ramach wskazanego zakresu uwzględniona została energia elektryczna, energia cieplna, oraz energia ze spalania paliw (gazu ziemnego) dla której bezpośrednim płatnikiem są interesariusze Spółki, a która to energia została wykorzystana przez TORPOL.

Zebrane dane prezentuje poniższa tabela.

		Jednostka	2020
zużycie paliw nieodnawialnych	paliwa opałowe, w tym:	t	10,35
		MWh	133,14
	- gaz ziemny	t	10,35
		MWh	133,14
zużycie energii zakupionej	energia elektryczna	MWh	631,7
	energia cieplna	GJ	222,97
		MWh	61,94

Intencją Emitenta jest w perspektywie kolejnych okresów sprawozdawczych poszerzenie zakresu ujawnień zużycia paliw oraz energii o kolejne ogniwa łańcucha wartości Grupy TORPOL.

W 2017 roku przeprowadzony został audyt energetyczny odnoszący się w szczególności do zużycia energii elektrycznej w budynkach należących do Spółki oraz zużycia energii w procesach w aspekcie wykorzystania taboru, maszyn i urządzeń przy prowadzonych pracach, jak również charakterystyki energetycznej transportu. W roku 2019 opracowana została koncepcja projektowa całkowitej modernizacji oświetlenia zewnętrznego Bazy w Koninie i zmiany dotychczasowego oświetlenia tradycyjnego na nowoczesne oświetlenie LED oraz dostosowanego do wymagań Ustawy o transporcie kolejowym. Realizacja inwestycji zaplanowanej na rok 2020 została przesunięta na rok 2021 po podjęciu decyzji o rozszerzeniu zadania o montaż instalacji fotowoltaicznej

4.3 Gospodarka odpadami

306-2

W ramach prowadzonej działalności TORPOL jest wytwórcą odpadów powstających w wyniku świadczenia usług w zakresie budowy, rozbiórki, remontu obiektów, czyszczenia zbiorników lub urządzeń oraz sprzątnięcia, konserwacji i napraw. Znaczna część materiałów pochodzących z rozbiórki np. betonowe i drewniane podkłady kolejowe, izolatory, elementy metalowe (w tym stalowe i miedziane), drewno czy tłuczeń pozostają zgodnie z dokumentacją i zapisami umownymi własnością zamawiających i tym samym nie uzyskują statusu odpadów. Obowiązkiem TORPOL jako wykonawcy prac jest jedynie ich ewidencjonowanie a następnie przekazanie właściwemu zamawiającemu. Natomiast odpady powstające w toku realizowanych prac są zagospodarowywane zgodnie z przyjętymi w Spółce zasadami określonymi *Instrukcją o zasadach gospodarki odpadami*, która jest częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Instrukcja ta podlega bieżącej aktualizacji – w 2020 roku dokonano dwukrotnej aktualizacji.

Zgodnie z przyjętymi zasadami w pierwszej kolejności TORPOL zapobiega powstawaniu nadmiernej ilości odpadów. W dalszej kolejności odpady przekazywane są do odzysku (np. wykorzystanie gleby do rekultywacji, zasypek, utwardzenia terenu) lub unieszkodliwiania. Wszystkie odpady przekazywane są wyłącznie uprawnionym odbiorcom na podstawie wystawionych kart przekazania odpadów lub protokołów przekazania odpadów.

Zestawienie odpadów zamieszczono poniżej.

Rodzaj odpadu	Kod odpadu	tony		
		2020	2019	2018
Odpady uznane za niebezpieczne		397,1	14 081,4	4 206,6
Odpady farb i lakierów zawierających rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	08 01 11	0,0	0,5	0,0
Odpady drewna, szkła i tworzyw sztucznych zawierające substancje niebezpieczne (podkłady kolejowe)	17 02 04	393,0	2 371,8	4 142,3
Olej z odwadniania olejów w separatorach	13 05 06	0,0	3,4	0,0
Mineralne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	13 02 05	2,6	2,2	2,5
Filtry olejowe	16 01 07	0,3	0,4	0,0
Zużyte substancje niebezpieczne inne niż wymienione w 16 02 09 - 16 02 12	16 02 13	0,0	0,0	0,1
Sorbenty, materiały filtracyjne i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	15 02 02	0,6	0,6	0,4
Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	15 01 10	0,4	0,3	0,1
Zmieszane lub wysegregowane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia zawierające substancje	17 05 03	0,0	11 702,2	0,0
Niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 01 07 do 16 01 11, 16 01 13 i 14 01 14	16 01 21	0,3	0,0	0,0
Zmieszane lub wysegregowane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia zawierające substancje	17 01 06	0,0	0,0	61,3
Odpady inne niż uznane za niebezpieczne		71 586,6	271 128,7	517 289,9
Odpady z przemysłu gumowego i produkcji gumy	07 02 80	0,5	4,1	0,0
Gleba i ziemia w tym kamienie, inne niż wymienione w 17 05 03	17 05 04	67 948,0	236 046,2	323 925,0
Odpady z betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	17 01 01	2 161,0	25 636,2	29 863,6
Okładziny hamulcowe inne niż wymienione w 16 01 11	16 01 12	0,0	0,0	6,2
Elementy usunięte z zużytych urządzeń inne niż wymienione w 16 02 15	16 02 16	0,0	0,1	0,0
Gruz ceglany	17 01 02	41,4	3 234,6	230,2
Asfalt inny niż wymieniony w 17 03 01	17 03 02	17,2	642,0	0,0
Drewno	17 02 01	747,6	4 520,0	45,0
Tworzywa sztuczne	17 02 03	3,8	0,0	0,0
Odpadowa papa	17 03 80	7,1	2,1	6,7
Żelazo i stal	17 04 05	23,7	163,8	23
Tłuczeń torowy (kruszywo) inny niż wymieniony w 17 05 07	17 05 08	0,0	0,0	145 698,0
Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	17 09 04	198,2	1,5	10,2

Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne inne niż wymienione w 15 02 02	15 02 03	0,1	0,4	0,2
Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż wymienione w 17 01 06	17 01 07	405,6	446,5	6 485,5
Odpady z remontów i przebudowy dróg	17 01 81	0,0	419,0	94,0
Urobek z pogłębiania inny niż wymieniony w 17 05 05	17 05 06	0,0	0,0	10 898,6
Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03	17 06 04	0,0	0,0	2,9
Odpadowa masa roślinna	02 01 03	0,0	12,0	0,0
Opakowania z tworzyw sztucznych	15 01 02	4,2	0,0	0,0
Odpady poszlifierskie inne niż wymienione w 12 01 16	12 01 17	0,2	0,0	0,0
Opakowania z metali	15 01 04	1,0	0,0	0,0
Inne nie wymienione odpady	17 01 82	0,3	0,0	0,0
Zmieszane odpady opakowaniowe	15 01 06	1,7	0,0	0,0
Opakowania z papieru i tektury	15 01 01	2,0	0,0	0,0
Zużyte materiały szlifierskie inne niż wymienione w 12 01 20	12 01 21	0,2	0,0	0,0
Opakowania ze szkła	15 01 07	0,1	0,0	0,0
Kable inne niż wymienione w 17 04 10	17 04 11	7,2	0,0	0,0
Zużyte opony	16 01 03	1,6	0,0	0,0
Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	16 02 14	0,4	0,0	0,0
Metale nieżelazne	16 01 18	0,1	0,0	0,0
Inne nie wymienione elementy	16 01 22	0,4	0,0	0,0
Mieszaniny metali	17 04 07	1,1	0,0	0,0
Odpady innych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia	17 01 03	12,0	0,0	0,0
Szkło	17 02 02	0,0	0,0	0,9
Suma odpadów		71 983,73	285 210,0	521 496,5
Efektywność (suma w tonach/przychody ze sprzedaży w tys. zł)		0,052	0,177	0,343

Powyższe zestawienie obejmuje wszystkie substancje, które Grupa TORPOL jako podmiot wytwarzający, pozbywa się, zamierza się pozbyć lub do pozbycia których jest zobowiązany, ostatecznie sklasyfikowanych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa jako odpady (wytworzone zarówno na budowach jak i przez bazę sprzętową prowadzącą działalność warsztatową oraz te wytworzone przez TOG). Różnice w ilościach odpadów wytwarzanych w kolejnych latach wynikają z w szczególności z zakresu, rodzaju i faz projektów realizowanych w danym przedziale czasu. Istotne zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów w 2020 roku względem roku poprzedniego związane jest z większym zakresem współpracy Emitenta z podwykonawcami w porównaniu z poprzednimi okresami. Zgodnie bowiem z obowiązującym prawem i wprowadzonymi zapisami umownymi wytwórcami istotnej części odpadów na budowach są podwykonawcy którzy realizują prace budowlane.

W roku 2020 szczególny nacisk położono na kwestie związane z procedurami ewidencji odpadów na wszystkich realizowanych projektach budowlanych. Wytworzone odpady były ewidencjonowane i przekazywane uprawnionym odbiorcom poprzez krajowy system ewidencji odpadów BDO, mimo

iż prawny obowiązek korzystania z w.w. systemu został przesunięty ustawą antykryzysową i obowiązuje dopiero od początku 2021 roku.

Ochrona wód i gleb

306-3

Wpływ inwestycji realizowanych na środowisko gruntowo-wodne jest, co do zasady, niewielki, a jego zasięg ogranicza się do terenu inwestycji.

Pobór wody oraz odprowadzenie ścieków z budynków biurowych będących własnością Grupy TORPOL odbywa się za pośrednictwem albo lokalnych firm komunalnych albo ogólnospławnej miejskiej instalacji ściekowej.

W latach 2017-2020 nie zidentyfikowano incydentów związanych ze skażeniem środowiska naturalnego w związku z wyciekami substancji niebezpiecznych. Dla zabezpieczenia terenów na których realizowane są kontrakty każda budowa wyposażona jest w sorbent na wypadek rozlania się substancji niebezpiecznej, a materiały i odpady niebezpieczne magazynowane są do czasu odbioru przez uprawnionego odbiorcę nie dłużej niż 12 miesięcy, w sposób zabezpieczający przed niekontrolowanym przedostaniem się do środowiska i bez dostępu osób trzecich.

Powtórne wykorzystanie materiałów z rozbiórki

306-2

Na potrzeby modernizacji oraz budowy dróg kolejowych pochodząca z rozbiórki torów podsypka tłuczniowa wykorzystywana jest do wykonania warstw podbudowy oraz do zasypek odwodnienia w głębokiego.

W trakcie 2020 roku prowadzone były prace mające na celu wykorzystanie podsypki tłuczniowej pochodzącej z istniejącej infrastruktury torowej. Dzięki opisanemu powyżej procesowi zmniejszeniu ulega ilość odpadów w kategorii tłuczeń torowej (kruszywo) inny niż wymieniony w pozycji 17 05 07 (kod 17 05 08), a także odpadu o kodzie 17 05 04 – Gleba i ziemia w tym kamienie inne niż wymienione w 17 05 03.

W trakcie 2020 roku wykorzystano ponownie ok. 247 tys. ton podsypki tłuczniowej, oraz 22 tys. ton gruntu.

Ponadto część odpadów związanych z kruszywami, w sytuacji gdy nie zawierają one substancji niebezpiecznych, przekazano osobom fizycznym lub jednostkom organizacyjnym niebędącym przedsiębiorcami np. gminom, na terenie których TORPOL wykonuje prace, na potrzeby inwestycji infrastrukturalnych realizowanych przez lokalne spółki komunalne zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem.

Część materiałów pochodzących z rozbiórek pozostała też własnością zamawiającego z przeznaczeniem do ponownego wykorzystania (8,8 tys. ton stali, 48 ton gruzu, 11 tys. ton betonowych podkładów kolejowych oraz przejazdów betonowych).

4.4 Zanieczyszczenie powietrza

305-1, 305-4, 305-7

W toku realizowanych prac dbamy również o ograniczenie zanieczyszczenia powietrza. W tym celu stosujemy szereg zasad i praktycznych rozwiązań mających na celu minimalizację emisji.

Głównymi źródłami zanieczyszczeń powietrza w ramach Grupy TORPOL są kotłownia, nagrzewnice w bazie sprzętowej zlokalizowane w Koninie oraz emisje związane z funkcjonowaniem taboru i sprzętu kolejowego wykorzystywanego podczas prac budowlanych, a także flota samochodowa.

Poniżej zamieszczono zestawienie emisji zanieczyszczeń bezpośrednich.

Wielkość emisji	kg/rok		
	2020	2019	2018
Dwutlenek węgla (CO ₂)	87 581,02	111 697,57	91 731,74
Benzo(a)piren	0,01	0,1	0,1
Pył całkowity	65,705	932,63	783,77
Tlenek węgla (CO)	293,5714	319,07	268,12
Tlenek azotu (NO _x /NO ₂)	173,16444	131,90	108,85
Tlenek siarki (SO _x /SO ₂)	298,87702	1 043,65	913,49
Razem	88 412,35	114 124,93	93 806,06
Intensywność (dla CO ₂) – (wielkość emisji CO ₂ /wielkość sprzedaży)	0,063	0,069	0,060
Intensywność ogółem (wielkość emisji ogółem w kg/przychody ze sprzedaży w tys. zł)	0,064	0,071	0,062

Poniżej natomiast zamieszczono informację nt. emisji zanieczyszczeń w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL w tzw. zakresach 1 i 2.

Zakres emisji	2020	2019	2018
Zakres 1	MgCO ₂	MgCO ₂	MgCO ₂
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	87,6	108,2	123,6
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	7 787,0	6 128,2	5 662,2
Łącznie Emisje w ramach Zakresu 1	7 874,6	6 236,4	5 785,8
Emisje Zakresu 1 na 1 mln zł z przychodu	5,66	3,88	3,60
Zakres 2	MgCO ₂	MgCO ₂	MgCO ₂
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	164,1	195,5	192,2
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	35,4	91,7	127,3
Łącznie Emisje w ramach Zakresu 2	199,5	287,2	319,4
Emisje Zakresu 2 na 1 mln zł z przychodu	0,14	0,18	0,20
Łącznie Emisje w ramach Zakresu 1+2	8 074,0	6 523,6	6 105,3
Emisje Zakresów 1+2 na 1mln zł przychodu	5,80	4,06	3,80

Jednocześnie w 2020 roku kalkulacją objęto również emisje CO₂ dla energii elektrycznej i cieplnej oraz gazu zakupowanego przez interesariuszy Spółki będących bezpośrednimi płatnikami w/w mediów docelowo wykorzystywanych przez Spółkę. Dla powyższych źródeł emisja CO₂ związana ze zużyciem

energii wyniosła 26,6 Mg CO₂, emisja CO₂ związana z zakupem energii elektrycznej wyniosła 454,2 Mg CO₂ a związana z zakupem energii cieplnej 21,2 Mg CO₂.

4.5 Wpływ na florę i faunę

304-2

Podstawowa działalność TORPOL obejmuje realizację projektów budowlanych w zakresie modernizacji i budowy szlaków kolejowych. Tym samym wpływ TORPOL na środowisko odnosi się przede wszystkim do otoczenia w jakim prowadzone są prace budowlane.

Z uwagi na rozpiętość sieci torowej, jesteśmy obecni w różnych częściach kraju, przy czym część prac realizowanych jest również na obszarach chronionych tj. obszarach chronionego krajobrazu, korytarzy ekologicznych krajowych i lokalnych, rezerwatów przyrody czy parków krajobrazowych. Prace dotyczące linii kolejowych nr 31, 32, 52, 216, 219, 281, E20 LCS Konin, E59 LCS Leszno, Porty w Świnoujściu i Szczecinie są częściowo realizowane na obszarach należących do Obszarów Natura 2000 lub w ich pobliżu.

Na wszystkich budowach, na których jesteśmy obecni w celu ochrony flory i fauny opracowywane są *Plany ochrony środowiska na czas robót* oraz zlecany jest nadzór przyrodniczy. Plan ten dokładnie opisuje elementy środowiska podlegające szczególnemu nadzorowi na danym projekcie w tym faunę i florę oraz określa specyficzne wymagania dotyczące wykonywania robót na terenie lub w sąsiedztwie siedlisk cennych przyrodniczo.

W trakcie realizacji robót sukcesywnie prowadzony jest monitoring działań, który sprowadza się do analizy dokumentów odniesienia (w tym wszelkich decyzji środowiskowych, przepisów wewnętrznych inwestora oraz przepisów lokalnych) pod kątem spełnienia tych wymagań. W wyniku tej analizy powstają raporty miesięczne, w których pokazuje się wszystkie działania wykonane w celu zapewnienia minimalnego wpływu naszych działań na środowisko. Dzięki podejmowanym działaniom minimalizowane jest prawdopodobieństwo nieumyślnego zniszczenia środowiska naturalnego tj. w stopniu większym niż założono podczas oceny wpływu inwestycji na siedliska naturalne.

Nie prowadzi się statystyki wykonanych prac w zakresie ochrony środowiska dla całej organizacji z uwagi na duże rozproszenie robót i różne warunki lokalizacyjne. Każda budowa prowadzi swoją dokumentację oddzielnie w formie raportów nadzoru przyrodniczego i środowiskowego. Wszystkie działania realizowane są wyłącznie w oparciu o wydane decyzje środowiskowe oraz w uzgodnieniu z właściwymi organami odpowiadającymi za kwestie ochrony środowiska.

W 2020 roku Wojewódzkie Inspektoraty Ochrony Środowiska przeprowadziły trzy kontrole w Spółce, w tym dwie na budowach i jedną na bazie sprzętowej w Koninie. W ramach tych kontroli nie stwierdzono żadnych istotnych naruszeń skutkujących nałożeniem mandatu czy kary.

W związku ze znacznym wzrostem wpływu kwestii związanych z ochroną środowiska na działalność w branży budowlanej Zarząd Spółki podjął decyzję o wzmocnieniu komórki organizacyjnej obejmującej stanowisko Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Środowiska zatrudniając w roku 2020 dodatkową osobę – Specjalistę ds. Ochrony Środowiska jako wsparcia Pełnomocnika w jego zadaniach.

4.6 Wpływ prowadzonych prac na społeczność lokalne

Jesteśmy świadomi, iż na terenach, na których realizujemy projekty budowlane jesteśmy gośćmi. Tym samym wszelkie prace budowlane realizujemy z poszanowaniem lokalnych społeczności.

Intencją TORPOL jest zapewnienie maksymalnego ograniczenia uciążliwości prowadzonych robót wobec osób trzecich czy dóbr publicznych, w szczególności poprzez odpowiednią organizację pracy oraz właściwy dobór urządzeń i sprzętu.

W ramach prac przygotowawczych do realizacji projektów organizowane są spotkania o charakterze informacyjnym z przedstawicielami społeczności lokalnych.

Realizując wiele zadań infrastrukturalnych TORPOL jako jednostka niebędąca trwale wpisana w lokalną społeczność, posiada pełną świadomość możliwych utrudnień wynikających z faktu ich czasowej realizacji. Tym bardziej uszanowanie mieszkańców oraz dobra publicznego stanowi ważny element w świadomej realizacji kontraktów i to właśnie w tym celu podejmowane są działania mające na celu niwelowaniu ich skutków czasowych.

W ramach realizowanych inwestycji kluczowym zagadnieniem jest tworzenie ciągów transportowych poza obszarem ich oddziaływania na mieszkańców i inne przyległe instytucje publiczne i prywatne. Powyższe jest omawiane oraz uzgadniane z przedstawicielami społeczeństwa oraz zarządcami dróg.

Równocześnie dokonywana jest inwentaryzacja istniejących obiektów (budynki, drogi) zlokalizowanych w okolicy placów budowy celem określenia ich istniejącego stanu technicznego. Inwentaryzacja przeprowadzana sporządzana za wiedzą i przy udziale właścicieli obiektów. Na jej podstawie sporządzana jest dokumentacja zdjęciowa oraz opisowa. W przypadku, gdy w trakcie lub po zakończeniu prac budowlanych stwierdzone zostaną uszkodzenia względem stanu pierwotnego, które powstały w związku z wykonywaniem prac budowlanych, dokonywana jest ocena szkód, a następnie zidentyfikowane uszkodzenia są usuwane lub rekompensowane.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa osób postronnych, które mogą znajdować się w otoczeniu realizowanych przez nas prac przestrzegamy wszelkich regulacji dotyczących ogrodzenia oraz odpowiedniego oznakowania terenu budowy.

W 2020 roku nie odnotowano znaczących przypadków odpowiedzialności TORPOL jako generalnego wykonawcy za uszkodzenia istniejącej infrastruktury w ramach realizowanych projektów budowlanych względem społeczności lokalnych, w obrębie których realizowane były projekty budowlane.

W związku z prowadzonymi robotami TORPOL podpisuje z lokalnymi samorządami porozumienia na korzystanie z dróg. W ramach porozumień Spółka zobowiązuje się na bieżąco usuwać ewentualne uszkodzenia w infrastrukturze drogowej oraz remontować wybrane fragmenty dróg po zakończeniu prac.

W wyżej opisanych przypadkach, w 2020 roku Spółka była stroną następujących umów dotyczących porozumień ze społecznościami lokalnymi:

- na linii kolejowej E 30 Kraków Mydlniki, gdzie dokonaliśmy bieżących napraw dróg bitumicznych, znajdujących się na terenie miasta Krakowa, zapewniając jednocześnie czyszczenie dróg publicznych z ewentualnych zanieczyszczeń budowlanych, a na drogach gruntowych stosowania polewania wodą w celu unikania zapylenia;
- na korzystanie z dróg na potrzeby budowy w obrębie LCS Konin zawartej z Zarządem Dróg Miejskich w Koninie;

- w ramach realizacji kontraktu na linii E 30 Trzebinia – Krzeszowice na zimowe utrzymanie dróg lokalnych zlokalizowanych wzdłuż szlaku Trzebinia – Krzeszowice zawartej z Zakładem Usług Komunalnych w Krzeszowicach;
- w ramach realizacji kontraktu na linii E 59 Leszno – Czempin określającej zasady wykorzystywania dróg i ich finalnych napraw zawartej podpisaliśmy umowę z Zarządem Dróg Powiatowych w Kościanie;
- w ramach realizacji kontraktu na linii E 59 Rawicz – Leszno zezwalającej na korzystanie z dróg oraz ich ewentualną naprawę w przypadku pogorszenia ich jakości zawartej z gminami Rawicz oraz Bojanowo.

5. Zagadnienia związane z klimatem

Wpływ Grupy TORPOL na klimat

Grupa TORPOL identyfikuje obszary wpływu na klimat w wymiarze bezpośrednim oraz pośrednim.

W ujęciu bezpośrednim wpływ na klimat związany jest z emisją gazów cieplarnianych związanych z bezpośrednim zużyciem paliw oraz wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej, jak również z zużyciem materiałów pomocniczych – np. opakowań foliowych.

W ujęciu pośrednim wpływ Emitenta na klimat związany jest z samą działalnością firmy, czyli budową oraz modernizacją infrastruktury kolejowej, której efektem jest zwiększenie atrakcyjności korzystania z transportu kolejowego. Zwiększając atrakcyjność i dostępność transportu kolejowego względem innych środków transportu przyczyniamy się pośrednio do ograniczenia emisji związanej z przemieszczaniem się ludności, co związane jest ze znacznie niższą emisją generowaną przez transport kolejowy w porównaniu do tradycyjnej komunikacji samochodowej, czy tym bardziej lotniczej.

Przewóz 800 osób wymaga zaangażowania 1 pociągu lub odpowiednio 200 samochodów osobowych czy 15 autobusów. Transport kolejowy cechuje się korzystniejszymi parametrami wykorzystania przestrzeni. W zależności od rodzaju transportu przepustowość 50 tys. pasażerów na godzinę wymaga bowiem pasa przestrzeni o szerokości tylko 9 metrów podczas gdy analogiczny parametr dla transportu autobusowego wynosi 35 metrów a dla samochodów osobowych aż 175 metrów.¹

Poniżej zaprezentowano informacje nt. emisji gazów cieplarnianych w transporcie.²

Rodzaj transportu	Udział w emisji
Kolej	0,6%
Transport drogowy	71,9%
Transport wodny	13,9%
Transport lotniczy	12,8%
Inne	0,8%
Suma	100%

¹ zgodnie z danymi Fundacji "Pro Kolej"

² jw.

W konsekwencji powyższego również ślad węglowy wyrażony odpowiednio jako emisja CO₂ w g/pasażerokilometer oraz g/tonokilometr charakteryzuje się korzystniejszymi parametrami od pozostałych środków transportu.³

Rodzaj transportu	Emisja CO ₂ (g/pasażerokilometr)	Rodzaj transportu	Emisja CO ₂ (g/tonokilometr)
Kolej	59,8	Kolei	20,3
Samochód osobowy	140,7	Statek	33,1
Samolot	205,2	Samochód ciężarowy	95,9

Tym samym wszelkie działania mające na celu uatrakcyjnienie kolei jako preferowanego źródła transportu docelowo wpływają pozytywnie na ograniczenie negatywnego wpływu transportu na środowisko naturalnego oraz kwestie klimatyczne.

Czas pandemii koronawirusa w roku 2020 zahamował produkcję, transport kolejowy i lotniczy, a także użytkowanie samochodów (ruch samochodowy spadł na świecie średnio o połowę). Naukowcy dowiedli, że w kwietniu 2020 roku światowa emisja CO₂ była o 17% niższa niż w analogicznym miesiącu zeszłego roku. Z badania wynika, że największy udział w redukcji emisji CO₂ ma transport drogowy. Odpowiada on za ponad 20% emisji. Okazuje się zatem, że ruch drogowy odgrywa kluczową rolę w szkodzeniu klimatowi i zasadnym jest kierunek rozwoju alternatywnych środków transportu publicznego, jak transport kolejowy czy elektromobilność.⁴

Emitent identyfikuje również ewentualny wpływ na podmioty współpracujące z Grupą w ramach łańcucha dostaw poprzez zwiększania świadomości klimatycznej interesariuszy, zwłaszcza znaczący ewentualny wpływ na podwykonawców. W związku z powyższym w roku 2020 kontynuowano program wspierania merytorycznego dla firm podwykonawczych obejmujący swoim zakresem ogólne zasady postępowania obowiązujące na budowach Spółki w zakresie ochrony środowiska, w tym również dotyczące emisji. Ze względu na panującą pandemię wsparcie to było realizowane w sposób zdalny.

Wpływ klimatu na Grupę TORPOL

Emitent identyfikuje następujące obszary wpływu klimatu na działalność Grupy Kapitałowej TORPOL:

- długoterminowe zmiany systemowe oraz legislacyjne związane z dalszym zwiększaniem atrakcyjności transportu kolejowego poprzez przeznaczanie środków/budżetów na rozbudowę i modernizację szlaków kolejowych;
- inicjatywy największych miast związanych z ograniczeniem smogu mające na celu ograniczenie ruchu aut w centrach miast co z kolei wymaga rozbudowy infrastruktury dedykowanej transportowi publicznemu z wykorzystaniem transportu kolejowego oraz tramwajowego;
- ryzyko związane z możliwością pozyskania materiałów i surowców wykorzystywanych w procesach budowlanych w przypadku np. ograniczenia dostępności surowców naturalnych (degradacja pokładów np. kruszyw) co może wpłynąć na wydłużenie terminu realizacji lub zwiększenia kosztów;
- znaczące ryzyko związane jest też z dostępnością wody, która może stać się dobrem deficytowym, a jest niezbędna zwłaszcza w procesach produkcyjnych materiałów wykorzystywanych do budowy

³ zgodnie z danymi Fundacji "Pro Kolej"

⁴ źródło - <https://www.muratorplus.pl/technika/elektroenergetyka/transport-kolejowy-kolej-najbardziej-ekologicznym-transportem-zbiorowym-aa-V3uY-AAa-jK8z.html>

takich jak np. beton do produkcji podkładów kolejowych, co w konsekwencji może również wpłynąć na wydłużenie okresu realizacji lub zwiększenie kosztów materiałów;

- inicjatywy legislacyjne związane z wprowadzeniem wymogów ograniczenia negatywnego wpływu na klimat czy też penalizujących taki wpływ (np. grzywny, dodatkowe podatki), a także ograniczenia związane ze zużyciem energii elektrycznej pochodzącej ze spalania paliw lub zasobów ze źródeł nieodnawialnych jak również wymóg korzystania w jakimś zakresie z energii ze źródeł odnawialnych.

Emitent nie identyfikuje wpływu zmian klimatycznych na lokalizację działalności w rozumieniu lokalizacji nieruchomości znajdujących się pod kontrolą Spółki w ramach bieżącego prowadzenia działalności operacyjnej. Niemniej należy wskazać, na skutki gwałtownych zjawisk pogodowych, które mogą wpłynąć na zakłócenia w realizacji prac budowlanych (w szczególności w sytuacji gdy place budowy są zlokalizowane na obszarach leśnych czy w sąsiedztwie terenów podmokłych/wodnych lub na terenach otwartych, niezabezpieczonych przed porywami wiatru). Powyższe czynniki mogą wpływać na zwiększenie kosztów zabezpieczenia aktywów kontrolowanych przez Spółkę, jak również w ekstremalnych sytuacjach pomimo podjętych działań może dojść do fizycznego zniszczenia materiałów, urządzeń i maszyn produkcyjnych.

W związku ze zmianami legislacyjnymi związanymi z ochroną środowiska i wyzwaniem w obszarze klimatycznym oraz dążeniem Spółki do przygotowania organizacji na powyższe jak również mając na względzie oczekiwania Interesariuszy, w 2020 roku wzmocniono komórkę organizacyjną Pełnomocnika ds. Ochrony Środowiska, zatrudniając dodatkową osobę na stanowisko Specjalisty ds. Ochrony Środowiska. Do zadań tej komórki oprócz bieżącego wsparcia projektów w zakresie ochrony środowiska należy też zbieranie danych dotyczących korzystania ze środowiska a także praca nad doborem adekwatnych parametrów i wskaźników dzięki którym mierzalne stanie się dążenie firmy do ograniczenia negatywnego wpływu w tym emisji przyczyniającej się w konsekwencji do zmian klimatycznych na świecie.

Podejście zarządcze do zagadnień związanych z klimatem

W 2020 roku w Spółce kwestie związane z klimatem nie były uwzględniane w operacyjnych procesach podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie, jak również w ramach Spółki nie funkcjonowała sformalizowana polityka związana z klimatem.

Jednak ze względów ekonomicznych np. związanych z dążeniem do oszczędności w zakresie zużycia energii podejmowane decyzje są korzystne z punktu widzenia ochrony środowiska.

Przykładami takich działań realizowanych w 2020 roku były:

- decyzja dotycząca poszerzenia zakresu planowanej inwestycji zmiany oświetlenia zewnętrznego Bazy sprzętowej w Koninie z tradycyjnego na LED-owe o montaż instalacji fotowoltaicznej (do realizacji w roku 2021),
- decyzje dotyczące zakupu nowego sprzętu zastępującego systematycznie stare jednostki w tym transportowe na te bardziej ekologiczne np. samochody spełniające normy emisji Euro 6,
- decyzje dotyczące wykorzystywania na budowach, jako pojazdów trakcyjnych, podczas realizacji robót sieciowo-drogowych, pojazdów dwudrogowych w zastępstwie lokomotyw, co w znaczącym stopniu ogranicza emisję (np. w przypadku pracy na jałowym biegu koparki dwudrogowej ATLAS spalanie oleju napędowego wynosi 5 l/h, a lokomotywy manewrowej SM42 10,5 l/h).

Jak wskazano powyżej zagadnienia związane z obszarem klimatycznym uznawane są przez Spółkę jako istotne i mogące wpływać na jej model biznesowy. Intencją Emitenta jest uwzględnienie zagadnień klimatycznych jako istotnego czynnika kształtującego otoczenie biznesowe w jakim prowadzona jest

działalność Grupy TORPOL w ramach rewizji strategii w obszarze CSR, jak również uwzględnienie aspektów klimatycznych w mapie ryzyka oraz Kodeksie Etycznym. Umieszczenie aspektu klimatycznego w szczególności w strategii umożliwi systemowe oraz organizacyjne zaadresowanie kwestii klimatycznych nie tylko na poziomie organizacji, ale również w całym łańcuchu wartości tworzonemu przez Grupę. Intencją Spółki jest aby w ramach prac mających na celu włączenie do strategii aspektów klimatycznych przeprowadzić również ocenę odporności modelu biznesowego na potencjalne scenariusze związane z klimatem w różnych perspektywach czasowych.

Szczegółowe informacje nt. działań podejmowanych w związku z ryzykiem oraz szansami klimatycznymi jak również ich rezultaty, będą opisywane w kolejnych raportach zrównoważonego rozwoju Spółki.

6. Nasza kadra

6.1. Relacje z pracownikami

Za podstawę polityki korporacyjnej uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników. Grupa odrzuca wszelkie formy dyskryminacji i przemocy stawiając na otwartość jako wspólny mianownik łączący naszych pracowników i partnerów biznesowych. Dążymy do skutecznego zapobiegania sytuacjom dyskryminacji, znęcania i nierównego traktowania oraz zapewnienia poczucia bezpieczeństwa dla każdej zatrudnionej osoby w spółkach Grupy TORPOL bez względu na formę zatrudnienia. Brak dyskryminacji wyrażamy w równym dostępie do awansów wewnętrznych, szkoleń oraz innych świadczeń i benefitów pracowniczych. Uważamy, iż wyznacznikiem premiującym pracownika jest jego zaangażowanie, lojalność wartościom firmy oraz dbałość o dobro wspólne jakim jest pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa.

Elementem Kodeksu Etyki są trzy niezależne polityki tj. *Polityka kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik*, *Polityka kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik*, oraz *Polityka kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik* określające wartości, zasady oraz pożądane postawy, w oparciu o które tworzone są relacje w ramach Grupy Kapitałowej.

6.2 Struktura zatrudnienia

102-8

Doświadczenie i rzetelność Spółki tworzą jej pracownicy, dzięki którym osiągnęliśmy pozycję lidera branży. Konsekwentnie zwiększamy potencjał kadrowy.

Szczegółowe informacje nt. zatrudnienia w latach 2018-2020 zamieszczono poniżej.

	2020	2019	2018
Całkowita liczba pracowników oraz osób współpracujących w Grupie, w tym:	860	842	721
- TORPOL (Polska)	753	768	677
- TORPOL (Chorwacja)	1	1	1
- TORPOL Oil and Gas	103	69	39
- TORPOL Norge	3	4	4
Przeciętne zatrudnienie	838	735	632
przychód ze sprzedaży / przeciętne zatrudnienie (w tys. zł)	1 663,0	2 182,9	2 414,0

Szczegółowe informacje nt. form zatrudnienia zamieszczono poniżej.

		2020	2019	2018
Całkowita liczba osób współpracujących z z Grupą		860	842	721
- umowa o pracę na czas nieokreślony	łącznie	653	586	506
	kobiety	147	121	98
	mężczyźni	506	465	408
- umowa o pracę na czas określony	łącznie	155	174	127
	kobiety	47	54	36
	mężczyźni	108	120	91
- kontrakty	łącznie	6	6	6
	kobiety	0	0	0
	mężczyźni	6	6	6
- inne (umowy zlecenia)	łącznie	38	32	49
	kobiety	15	11	11
	mężczyźni	23	21	38
pracownicy pełnoetatowi	łącznie	805	793	661
	kobiety	191	193	141
	mężczyźni	614	600	520
pracownicy inni niż pełnoetatowi	łącznie	8	7	5
	kobiety	4	3	2
	mężczyźni	4	4	3
Całkowita liczba osób współpracujących z TORPOL S.A.		2020	2019	2018
		754	769	678
- umowa o pracę	łącznie	719	733	625
	kobiety	169	175	130
	mężczyźni	550	558	495
- umowa o pracę na czas nieokreślony	łącznie	618	559	488
	kobiety	136	115	92
	mężczyźni	482	444	396
- kontrakty	łącznie	4	4	4
	kobiety	0	0	0
	mężczyźni	4	4	4
- inne (umowy zlecenia)	łącznie	31	32	49
	kobiety	12	11	11
	mężczyźni	19	21	38

Pracownicy pełnoetatowi	łącznie	712	727	621
	kobiety	165	172	128
	mężczyźni	547	555	493
Pracownicy inni niż pełnoetatowi	łącznie	7	6	4
	kobiety	4	3	2
	mężczyźni	3	3	2
Całkowita liczba osób współpracujących z TORPOL Norge		3	4	4
- umowa o pracę	łącznie	3	4	4
	kobiety	1	1	1
	mężczyźni	2	3	3
- kontrakty	łącznie	0	0	0
- inne (umowy zlecenia)	łącznie	0	0	0
Całkowita liczba osób współpracujących z TORPOL Oil&Gas		103	69	39
- umowa o pracę	łącznie	94	67	37
	kobiety	26	21	12
	mężczyźni	68	46	25
- kontrakty	łącznie	2	2	2
	kobiety	0	0	0
	mężczyźni	2	2	2
- inne (umowy zlecenia)	łącznie	7	0	0
	kobiety	3	0	0
	mężczyźni	4	0	0

Struktura zatrudnienia nie ulega istotnym zmianom z tytułu sezonowości. Ewentualne tendencje w strukturze mogą pojawić się w przypadku znaczących zmian posiadanego portfela zamówień, które będą realizowane w przyszłości.

W 2020 roku Spółka współpracowała z agencjami pracy w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych. Pracownicy tymczasowi świadczyli pracę na rzecz prowadzonych projektów budowlanych na terenie całej Polski w ilości niezbędnej do wykonania prac w ustalonych terminach.

W 2020 roku naszymi pracownikami było 9 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności – 6 osób zostało zatrudnionych w obszarze administracji oraz 3 osoby w obszarze realizacji i nadzoru budów.

Na stanowiskach robotniczych nie zatrudniamy kobiet. Ponadto w TORPOL w ogóle nie zatrudnia osób młodoletnich.

Lokalizacja zatrudnienia

Podstawowa działalność obejmuje realizację projektów infrastrukturalnych zlokalizowanych w różnych regionach Polski.

Poniżej zamieszczono informacje nt. podziału zatrudnienia TORPOL ze względu na miejsce zatrudnienia.

		2020	2019	2018
Liczba pracowników zatrudnionych w Polsce*	łącznie	856	837	716
	kobiety	209	207	152
	mężczyźni	647	630	564
Liczba pracowników zatrudnionych w Norwegii	łącznie	3	3	4
	kobiety	1	1	1
	mężczyźni	2	2	3

* zatrudnienie w Polsce obejmujące TORPOL S.A. oraz TOG

Poniżej zamieszczono informacje nt. lokalizacji zatrudnienia z punktu widzenia zatrudnienia w siedzibach kluczowych spółek z Grupy oraz pracy na terenie realizowanych inwestycji.

	2020	2019	2018
Liczba pracowników świadczących pracę w biurach w Polsce	145	143	111
Liczba pracowników świadczących pracę na terenach inwestycji zlokalizowanych w Polsce	711	694	605

* zatrudnienie w Polsce obejmujące TORPOL S.A. oraz TOG

6.3 Świadczenia i warunki zatrudnienia

102-41, 202-1, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 405-2

Jesteśmy rzetelnym i wiarygodnym pracodawcą, który jest świadomy znaczenia kadry dla obecnej oraz przyszłej działalności Grupy oraz jej kompetencji. Staramy się spełniać oczekiwania naszych pracowników w zakresie warunków pracy oraz wynagradzania.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy przysługuje szereg świadczeń, do których należą:

- premie uznaniowe, zadaniowe, projektowe oraz specjalne, które są przyznawane zgodnie z Regulaminem wynagradzania;
- dodatki do wynagrodzenia związane z zajmowanymi stanowiskami,
- świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) obejmujące zapomogi, dofinansowanie wypoczynku, dofinansowanie Kart Multisport,
- pakiety medyczne dla wszystkich pracowników, którzy pomyślnie przejdą okres próbny,
- możliwość przystąpienia do programu pracowniczych planów kapitałowych (PPK),
- w zależności od zajmowanego stanowiska udostępniane są telefony służbowe, sprzęt komputerowy oraz flota samochodowa,
- odprawy zgodnie z kodeksem pracy.

W 2020 roku środki przeznaczone na ZFŚS wyniosły 1 055,5 tys. zł, z czego wykorzystano 496,2 tys. zł, w tym na:

- zapomogi – 431,3 tys. zł;
- dofinansowanie wypoczynku – 54,2 tys. zł;
- dofinansowanie karty Multisport – 10,7 tys. zł.

W odniesieniu do pracowników tymczasowych zakres świadczeń przysługujących takim pracownikom uzależniony jest od postanowień umownych z agencją pracy tymczasowej – najczęściej po stronie agencji pozostaje zapewnienie dojazdu do pracy, badań, szkoleń bhp i odzieży roboczej.

Długość okresu wypowiedzenia umów o pracę jest zgodna z przepisami Kodeksu Pracy.

W żadnej ze spółek z Grupy nie został przyjęty zbiorowy układ pracy.

W ramach Grupy Kapitałowej TORPOL nie funkcjonują organizacje pracownicze/związki zawodowe. Niemniej w TORPOL przyjęty został regulamin dotyczący wyboru i działania przedstawicieli pracowników w celu reprezentowania interesu pracowników, w szczególności w zakresie dokonywania w imieniu pracowników uzgodnień i konsultacji w przedmiocie gospodarowania środkami ZFŚS, działań związanych z BHP czy czasem i rozkładem pracy. Aktualnie grono przedstawicieli pracowników Spółki składa się z 3 osób.

Poniżej przedstawiono dane dotyczące rotacji oraz okresu zatrudnienia w Grupie oraz Spółce w okresie sprawozdawczym (z danymi porównawczymi za lata 2018-2019 rok).

			Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*	TORPOL
			2020	2019	2018	2020
Przyjęcia pracowników - Polska	łącznie	do 30 lat	37	90	105	29
		od 30 do 50 lat	42	92	92	27
		powyżej 50 lat	22	23	20	16
	kobiety	do 30 lat	8	41	38	8
		od 30 do 50 lat	21	29	18	15
		powyżej 50 lat	1	4	0	1
	mężczyźni	do 30 lat	29	49	67	21
		od 30 do 50 lat	22	63	74	13
		powyżej 50 lat	20	19	20	14

			Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*	TORPOL
			2020	2019	2018	2020
Odejścia pracowników – Polska	łącznie	do 30 lat	40	29	26	38
		od 30 do 50 lat	44	30	56	43
		powyżej 50 lat	15	9	23	14
	kobiety	do 30 lat	16	15	10	14
		od 30 do 50 lat	13	6	8	13
		powyżej 50 lat	3	2	2	3
	mężczyźni	do 30 lat	24	14	16	24
		od 30 do 50 lat	31	24	48	30
		powyżej 50 lat	12	7	21	11

- w tym w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych	łącznie		8	3	8	7
	kobiety		2	0	1	2
	mężczyźni		6	3	7	5
Wskaźnik rotacji**	łącznie	do 30 lat	4,92%	3,63%	3,93%	5,29%
		od 30 do 50 lat	5,41%	3,75%	8,46%	5,98%
		powyżej 50 lat	1,85%	1,13%	3,47%	1,95%
	kobiety	do 30 lat	1,97%	1,88%	1,51%	1,95%
		od 30 do 50 lat	1,60%	0,75%	1,21%	1,81%
		powyżej 50 lat	0,37%	0,25%	0,30%	0,42%
	mężczyźni	do 30 lat	2,95%	1,75%	2,42%	3,34%
		od 30 do 50 lat	3,81%	3,00%	7,25%	4,17%
		powyżej 50 lat	1,48%	0,88%	3,17%	1,53%

Informacja nt. okresu zatrudnienia w TORPOL		2020	Udział w zatrudnieniu GK (w %)	2019	Udział w zatrudnieniu GK (w %)	2018	Udział w zatrudnieniu GK (w %)
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	łącznie	618	85,95%	559	76,26%	488	78,08%
	kobiety	136	18,92%	115	15,69%	92	14,72%
	mężczyźni	482	67,04%	444	60,57%	396	63,36%
- krótszy od 0,5 roku	łącznie	10	1,39%	22	3,00%	22	3,52%
	kobiety	3	0,42%	6	0,82%	2	0,32%
	mężczyźni	7	0,97%	16	2,18%	20	3,20%
- 0,5 – 1 rok	łącznie	17	2,36%	20	2,73%	48	7,68%
	kobiety	5	0,70%	8	1,09%	12	1,92%
	mężczyźni	12	1,67%	12	1,64%	36	5,76%
- 1-3 lata	łącznie	198	27,54%	184	25,10%	93	14,88%
	kobiety	57	7,93%	51	6,96%	33	5,28%
	mężczyźni	141	19,61%	133	18,14%	60	9,60%
- 3-5 lat	łącznie	97	13,49%	52	7,09%	72	11,52%
	kobiety	34	4,73%	16	2,18%	15	2,40%
	mężczyźni	63	8,76%	36	4,91%	57	9,12%
- 5-10 lat	łącznie	147	20,45%	133	18,14%	115	18,40%
	kobiety	20	2,78%	16	2,18%	14	2,24%
	mężczyźni	127	17,66%	117	15,96%	101	16,16%
powyżej 10 lat	łącznie	149	20,72%	148	20,19%	138	22,08%
	kobiety	17	2,36%	18	2,46%	16	2,56%
	mężczyźni	132	18,36%	130	17,74%	122	19,52%

Relacja pensji podstawowej kobiety do pensji mężczyzny w poszczególnych kategoriach w Spółce w Polsce*

	2020	2019	2018
robotnicze**	0,00%**	0,00%**	0,00%**
nierobotnicze	72,18%	75,53%	80,66%
kierownicze	73,47%	72,74%	73,82%
dyrektorskie	64,69%	70,66%	67,25%

* nie uwzględniono wynagrodzeń członków Zarządu

** na stanowiskach robotniczych nie są zatrudniane kobiety

Poniżej zamieszczono zestawienie informacji nt. urlopów macierzyńskich i ojcowskich pracowników TORPOL w Polsce tj. obejmujących zatrudnienie w TORPOL S.A. oraz w TOG.

	2020	2019	2018
liczba pracowników uprawnionych do urlopu	813	800	662
- macierzyńskiego	195	196	142
- ojcowskiego	618	604	520
liczba pracowników którzy skorzystali z urlopu	47	42	22
- macierzyńskiego	8	10	4
- ojcowskiego	39	32	18
liczba pracowników którzy powrócili z urlopu	45	33	23
- macierzyńskiego	7	1	5
- ojcowskiego	38	32	18
liczba pracowników którzy zakończyli pracę w ciągu 12 miesięcy po powrocie z urlopu	12	5	2
- macierzyńskiego	2	3	2
- ojcowskiego	10	2	0
liczba pracowników którzy kontynuowali pracę w ciągu 12 miesięcy po powrocie z urlopu	33	30	21
- macierzyńskiego	6	1	3
- ojcowskiego	27	30	18
wskaźnik powrotu do pracy przez pracowników którzy skorzystali z urlopu			
- macierzyńskiego	75%	100%	60%
- ojcowskiego	69%	94%	100%

Relacja wynagrodzenia na najniższym szczeblu w odniesieniu do płacy minimalnej w Spółce w Polsce

	2020	2019	2018
kobiety*	nd	nd	nd
mężczyźni	136,68%	148,17%	132,61%

* na stanowiskach budowlanych nie są zatrudniane kobiety

W historii działalności spółek z Grupy TORPOL nie zostały nałożone kary związane z naruszeniem prawa pracy.

W związku z wejściem w 2019 roku w życie ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), będących formą długoterminowego oszczędzania dla pracowników, z przeznaczeniem na wypłatę po 60-tym roku życia, a tworzoną i współfinansowaną zarówno przez pracowników, pracodawców i państwo – TORPOL przystąpił do realizacji programu, umożliwiając pracownikom dobrowolne przystąpienie do PPK.

6.4 Rozwój pracowników

404-1, 404-2, 404-3

W TORPOL dbamy o rozwój naszej kadry. W tym celu w Spółce funkcjonuje system podnoszenia kwalifikacji dla pracowników tak w ramach form szkolnych jak i pozaszkolnych (wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia, kursy zawodowe i językowe).

Niezależnie od pełnionych stanowisk oraz funkcji przed przyznaniem premii zadaniowej wszyscy pracownicy zostają poddawani ocenie ze strony swoich przełożonych. Dodatkowo przed wypłatą premii rocznej za 2019 r. przeprowadzono ocenę kluczowych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie poszczególnymi komórkami organizacyjnymi oraz realizację kontraktów w zakresie jakości i terminowości wykonywanych zadań, realizacji postanowień wynikających z regulacji wewnętrznych, zewnętrznych oraz umów, stosunku do kontrahentów, przełożonych i współpracowników.

W przypadku, gdy inicjatywa odnosząca się do podnoszenia kwalifikacji danego pracownika nie pochodzi od Spółki, pracownik może uzyskać dofinansowanie zgłoszonej inicjatywy, przy czym w przypadku uzyskania dofinansowania pracownik zobowiązuje się do przepracowania w TORPOL okresu wskazanego w zawartej umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Spółka w 2020 r. umożliwiła 847 pracownikom (352 kobietom i 495 mężczyznom) wzięcie udziału w 59 płatnych szkoleniach.

Szkolenia dotyczyły tematyki związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników bezpośrednio produkcyjnych, np. uzyskanie uprawnień SEP, uprawnień do obsługi maszyn budowlanych i kolejowych, uprawnień spawalniczych, uprawnień do obsługi i konserwacji wciągników i wciągarek, uprawnień obsługowych w zakresie rewidenta taboru oraz ręcznych przecinaczy tlenowych, uprawnień hakowego, sygnalisty, odbycie obligatoryjnych szkoleń na symulatorze pojazdu kolejowego przez licencjonowanych maszynistów itp.

Szkolenia dotyczyły także podnoszenia wiedzy kadry technicznej oraz pracowników pionu wsparcia, głównie poszerzenia wiedzy specjalistycznej w zakresie zajmowanego stanowiska pracy, np. zaawansowanej obsługi arkusza kalkulacyjnego, zakresu zarządzania projektami PRINCE, obsługi programu NORMA EXPERT, ochrony danych osobowych, regulacji w zakresie zarządzania bezpieczeństwem w ruchu kolejowym, szkoleń inspektorów ochrony PPOŻ, szkoleń dotyczących rentownego zarządzania projektami, nowelizacji ustaw w prawie budowlanym, zmian w zasiłkach chorobowych ZUS, gospodarki odpadami w dobie COVID-19, szkoleń dotyczących zarządzania budową

na podstawie warunków kontraktowych FIDIC, cyberbezpieczeństwa i systemów informatycznych, zmian VAT i CIT w branży budowlanej, cen transferowych, roszczeń, ryzyka inwestycyjnego, negocjacji itp.

Spółka wspiera również pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji poprzez naukę języka angielskiego oraz naukę na wyższych uczelniach (studia magisterskie, podyplomowe, MBA).

W porównaniu z 2019 roku, w którym Spółka przeznaczyła ponad 350 tys. zł na 122 szkolenia dla 508 pracowników (135 kobiet i 373 mężczyzn), w 2020 roku pomimo pandemii COVID-19 na podnoszenie kwalifikacji pracowników przeznaczono ok. 290 tys. zł.

<i>Rodzaje szkoleń w TORPOL S.A.</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2018</i>
Szkolenia techniczne	56%	47%	59%
Szkolenia finansowe	8%	14%	5%
Szkolenia z zakresu zarządzania	16%	2%	11%
Kursy językowe	7%	1%	4%
Szkolenia dla pracowników administracji	13%	36%	21%
Razem	100%	100%	100%

<i>Średnia liczba godzin szkoleniowych w TORPOL</i>		<i>Średnia liczba godzin</i>	<i>Średnia liczba godzin</i>	<i>Liczba godzin szkoleniowych</i>	<i>Liczba godzin szkoleniowych</i>	<i>Liczba szkolenych pracowników</i>	<i>Liczba szkolenych pracowników</i>
		<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>
robotnicze*	kobiety	0	0	0	0	0	0
	mężczyźni	6,32	3,75	689	1107	109	295
nierobotnicze	kobiety	1,25	8,16	226	1012	181	124
	mężczyźni	1,40	21,68	127	672	91	31
kierownicze	kobiety	1,68	221,33	219	1328	130	6
	mężczyźni	0,85	74,94	176	2698	207	36
dyrektorskie	kobiety	5,78	9,60	208	48	36	5
	mężczyźni	1,76	174,73	141	1922	80	11

* na stanowiskach budowlanych nie są zatrudniane kobiety

TORPOL jest stroną porozumienia o współpracy z Politechniką Poznańską, w oparciu o którą m.in. organizowane są praktyki dla studentów i absolwentów, realizowana jest współpraca w obszarze organizacji wyjazdów studyjnych, warsztatów, wystaw czy też prowadzenia prac badawczych. W 2020 roku udział w Targach Pracy Politechniki Poznańskiej organizowanych przez Centrum Praktyk i Karier Studentów i Absolwentów Politechniki Poznańskiej został odwołany ze względu na sytuację epidemiczną w kraju.

W 2020 roku zatrudniliśmy pracowników z zagranicy – łącznie 43 pracowników z obywatelstwem ukraińskim. Osoby te zostały zatrudnione w przeważającej części na umowę o pracę na czas określony (zgodnie z krajowymi regulacjami dotyczącymi obcokrajowców), a ich warunki zatrudnienia są analogiczne jak dla pracowników z obywatelstwem polskim. W większości są to pracownicy na stanowiskach robotników budowlanych i elektromonterów.

W 2020 r. TORPOL przyjął 4 osoby na praktyki studenckie, podczas gdy w 2019 r. współpracowaliśmy w tym zakresie z 9 osobami, a w 2018 roku z 7 osobami.

6.5 Różnorodność pracowników

405-1, 406-1

Elementem *Kodeksu Etyki* jest *Polityka różnorodności* kodyfikująca zasady w oparciu, o które pracownicy mają możliwość realizacji zawodowej oraz rozwoju w oparciu o wzajemne zrozumienie i szacunek z poszanowaniem cech i zasad indywidualnych. Dodatkowo w ramach *Polityki antydyskryminacyjnej* określone zostały działania podejmowane przez TORPOL jako organizację, jak również przez jego pracowników w obszarze zapobiegania incydentom dyskryminacyjnym.

Bezwzględnie szanujemy prawa, godność i wolność naszych pracowników. Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika niezależnie od tego, jakie sprawuje stanowisko. Nie tolerujemy żadnych zachowań negatywnie wpływających na integralność psychiczną i fizyczną człowieka. Nasze postępowanie jest odzwierciedleniem kultury organizacyjnej Grupy Kapitałowej TORPOL opartej o zasady etyczne i ogólne normy moralne. W ramach *Kodeksu Etyki* przyjęte zostały *Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów* identyfikujące obszary potencjalnego występowania oraz działanie jakie są wymagane w celu uniknięcia wystąpienia konfliktu interesów.

Każdy z naszych pracowników daje przykład pod względem kultury swoich wypowiedzi i odpowiedzialności za słowa oraz zachowanie. Postrzegamy naszych pracowników jako zespół i nie respektujemy pod żadnym względem dyskryminacji. Uznajemy równość wszystkich pracowników bez względu na ich indywidualne różnice. Na straży przestrzegania polityki różnorodności w TORPOL stoi Komisja ds. Etyki, która podejmuje działania mające na celu wyjaśnianie sytuacji, w których mogło dojść do naruszenia zasady równości pracowników wynikłej z poszanowania różnorodności.

Spółka zatrudnia różnego rodzaju pracowników biorąc pod uwagę przede wszystkim kompetencje i kwalifikacje zawodowe. W związku z powyższym zatrudnia zarówno osoby niepełnosprawne, cudzoziemców, osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, emerytów i rencistów, a także na podstawie umów o pracę i umów o charakterze cywilnym.

W 2020 roku nie zostały zidentyfikowane incydenty związane z dyskryminacją interesariuszy wewnętrznych lub zewnętrznych.

Poniżej zaprezentowano ujawnienia nt. różnorodności organu zarządzającego oraz nadzorującego TORPOL S.A. jak również kadry pracowniczej.

Różnorodność w organach TORPOL

			2020	2019	2018
Zarząd	mężczyźni	łącznie	5	4	4
		do 30 lat	0	0	0
		od 30 do 50 lat	2	2	2
		powyżej 50 lat	3	2	2
	kobiety	łącznie	0	0	0
			2020	2019	2018
Rada Nadzorcza	mężczyźni	łącznie	5	5	4
		do 30 lat	0	0	0
		od 30 do 50 lat	4	4	3
		powyżej 50 lat	1	1	1
	kobiety	łącznie	2	2	2
		do 30 lat	0	0	0
		od 30 do 50 lat	1	1	1
		powyżej 50 lat	1	1	1

Różnorodność w kadrze pracowniczej

		Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*	Grupa TORPOL w Polsce*
		2020	2019	2018
Całkowita liczba pracowników w Polsce, w tym:	łącznie	856	837	716
	do 30 lat	199	220	159
	od 30 do 50 lat	483	459	406
	powyżej 50 lat	174	158	151

- kobiety	łącznie	209	207	152
	do 30 lat	68	83	53
	od 30 do 50 lat	128	111	87
	powyżej 50 lat	13	13	12
- mężczyźni	łącznie	647	630	564
	do 30 lat	131	137	106
	od 30 do 50 lat	355	348	319
	powyżej 50 lat	161	145	139

7. Bezpieczeństwo pracy

403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-9, 403-10

W ramach przyjętej Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, TORPOL uznaje za kluczowe zapewnienie bezpieczeństwa pracowników oraz współpracowników realizujących prace budowlane. Optymalne zapewnienie bezpieczeństwa traktujemy jako podstawowy obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy. Z tego powodu nie podejmujemy żadnych robót budowlanych bez uprzedniego przeszkolenia oraz odpowiedniego sprzętu.

Mamy świadomość, iż najczęstszym powodem wypadków jest lekceważenie przepisów bhp oraz niedostateczna koncentracja uwagi pracownika na wykonywanej pracy spowodowana stresem. Z tego względu regularnie szkolimy naszych pracowników w celu właściwego przygotowanie na sytuacje stresowe. W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy uznajemy, że nic nie zastąpi umiejętności przewidywania zagrożeń wynikającej z doświadczenia uzyskanego od starszych pracowników oraz optymalnego przeszkolenia. Dla właściwego zarządzania bezpieczeństwem pracy, powołane zostały tzw. Służba BHP oraz Komisja BHP.

Do zadań Służby BHP, jako organu doradczego i kontrolnego należy m.in.: kontrola warunków pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń; sporządzanie i przedstawianie pracodawcy okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy; udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków oraz udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego.

Komisja BHP jest organem doradczym dla Zarządu Spółki w sprawach związanych z bezpieczeństwem pracy, a w jej skład wchodzi Prezes Zarządu (lub osoba delegowana przez Prezesa), pracownik Służby BHP, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz 5 przedstawicieli pracowników (1 pracownik

administracji, 2 pracowników nadzoru technicznego oraz 2 pracowników fizycznych). Kompetencje komisji są uregulowane w przepisach Kodeksu pracy.

TORPOL oraz TOG, mają wdrożony system zarządzania odnoszący się do bezpieczeństwa pracy. Wskazany system zarządzania bazuje na standardach branżowych oraz obowiązujących regulacjach prawnych. W kreowaniu standardów bezpieczeństwa uczestniczą wszyscy pracownicy – nie istnieją w tym zakresie wyłączenia geograficzne lub odnoszące się do rodzaju wykonywanej pracy.

W celu ograniczenia ryzyka związanego z bezpieczeństwem pracy w odniesieniu do każdej realizowanej inwestycji sporządzane są plany bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Dodatkowo, w odniesieniu do każdej inwestycji budowlanej realizowanej przez TORPOL, stosowane są indywidualne instrukcje bezpiecznego wykonania robót, jak również opracowywane są oceny ryzyka zawodowego odnoszące się do wszystkich stanowisk zaangażowanych w dany projekt. Ocena ta jest sporządzana przez przedstawicieli grup pracowniczych wraz z kierownictwem i pracownikami Służby BHP. Oceny ryzyka są również uzgadniane z Komisją BHP. Oceny udostępnione są pracownikom w ramach wewnętrznego systemu obiegu dokumentów. Stosujemy również procedurę wykonywania prac ze znaczącymi zagrożeniami oraz działamy w oparciu o zasady nadzoru i organizację prac przy wykonywaniu zadań w szczególnych zagrożeniach. Wdrożona została również procedura zgłaszania zagrożeń potencjalnie wypadkowych – wobec pracowników zgłaszających zagrożenia nie wyciąga się żadnych konsekwencji, w tym o charakterze dyscyplinarnym. W odniesieniu natomiast do możliwości zaprzestania wykonywania przez pracowników swoich obowiązków pracy w sytuacjach, w których pracownik uzna, iż mógłby doznać uszczerbku na zdrowiu lub choroby nie istnieją dedykowane polityki/procedury – zastosowanie w tym aspekcie mają przepisy powszechnie obowiązującego prawa.

Badania środowiska pracy są prowadzone systematycznie zgodnie z obowiązującymi przepisami przez uprawnione jednostki. Przedmiot tych badań obejmuje możliwe zagrożenia dla pracowników w postaci czynników fizycznych, chemicznych oraz pyłów. Z przeprowadzonych badań sporządzane są sprawozdania, a aktualne informacje w tym zakresie przekazywane są poszczególnym komórkom organizacyjnym. Ponadto prowadzone są systematyczne przeglądy obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych budowach.

Wśród osób zaangażowanych w realizację projektów regularnie budowana jest świadomość znaczenia kwestii związanych z BHP, zarówno wśród pracowników jak i podwykonawców zaangażowanych w realizację inwestycji. Pracownicy odbywają regularne szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie opracowanych programów szkoleń. Ponadto w odniesieniu do przypadków wypadkowych odbywają się szkolenia doraźne na podstawie opracowanych informacji.

Zatrudnianym podwykonawcom przekazywane są niezbędne pakiety informacyjne dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy na budowach, które co do zakresu obejmują dane przekazywane naszym pracownikom. Podwykonawcy otrzymują zatem informacje o zagrożeniach związanych z realizacją zadań na terenie kolejowym oraz aktualne wymagania regulacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach.

W 2020 roku przeznaczono w TORPOL 168 godzin na szkolenia BHP. Szkolenia dla pracowników administracji i nadzoru przeprowadzono w formie samokształcenia kierowanego. W ramach samokształcenia przeprowadzono wykłady w ramach konsultacji w ilości 2 godzin. Łącznie na szkolenia BHP przeszkolono 37 pracowników administracyjno – biurowych oraz 115 pracowników nadzoru w ramach szkolenia okresowego dla pracodawców i osób kierujących pracownikami. Dla stanowisk robotniczych zorganizowano szkolenie okresowe w ramach instruktażu BHP w ilości 128 godzin w szkoleniu wzięło udział 257 pracowników.

W TOG w 2020 roku 33 pracowników odbyło szkolenie wstępne, a w nim instruktaż ogólny w wymiarze łącznym 306 godzin. Przeznaczono 45 godzin na szkolenia dla 9 pracowników administracji biurowej, jak również przeszkolono również 9 pracowników na stanowiskach robotniczych w łącznym wymiarze 99 godzin. Dla pracodawców oraz osób kierującymi pracownikami przeznaczono łącznie 11 godzin szkoleń. W takich szkoleniach BHP wzięła 1 osoba. W trakcie 2019 roku przeznaczono łącznie 30 godzin na szkolenia wewnętrzne i konsultacje w obszarze BHP.

W toku realizacji prac budowlanych na pracowników i współpracowników TORPOL wpływ mają tzw. czynniki zagrożenia zawodowego. Czynniki te odnoszą się odpowiednio do wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

W 2020 roku Spółka uzyskała certyfikat zarządzania bezpieczeństwem i higiena pracy wg normy ISO 45001:2018

W związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 oraz ogłoszeniem stanu epidemii na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej Spółka wprowadziła z dniem 15 marca 2020 r. procedurę przeciw rozprzestrzenianiu się wirusa oraz powołała zespół ds. monitorowania wpływu zagrożenia epidemicznego na działalność Spółki. Dokonano także oceny ryzyka zawodowego w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa i wskazano środki profilaktyczne zapobiegające jego rozprzestrzenianiu. W ramach procedury określono szereg zasad i zaleceń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących zarówno pracowników Spółki oraz jej kontrahentów. W szczególności ograniczono do bezwzględnie wymaganego minimum bezpośrednie kontakty oraz wskazano konieczność przejścia w maksymalnym zakresie na pracę zdalną przez jak największą liczbę pracowników, a w przypadku pracowników nie mogących wykonywać pracy w systemie zdalnym przejścia na system pracy rotacyjnej. Spółka zapewniła pracownikom dostęp do odpowiednich środków i sprzętu ochrony zapewniających utrzymanie właściwych warunków sanitarnych. Dzięki wdrożeniu procedury oraz utrzymaniu zasad bezpieczeństwa Spółka w 2020 roku nie odnotowała istotnych przypadków zachorowań wśród swoich pracowników, w szczególności związanej z pandemią koronawirusa. Pojawiające się zachorowania były jednostkowe i nie wpływały na bezpieczeństwo pracy i ciągłość prowadzonych robót budowlanych.

Wypadkowość

Poniżej zamieszczono informacje nt. istotnych wypadków w TORPOL.

Wypadki przy pracy	2020	2019	2018
Wypadki istotne ogółem, w tym:	16	4	15*
- skutkujące niezdolnością do pracy	16	4	14
- ciężkie	0	0	1
- śmiertelne	0	0	1
Liczba dni absencji wśród pracowników spowodowana wypadkami	702	528**	626**

* w tym 2 wypadki komunikacyjne

** w poprzednich raportach w miejsce dni absencji omyłkowo wskazano liczbę godzin absencji

Wskaźniki wypadkowości	2020	2019	2018
liczba wypadków x 1.000/liczba pracowników	21,7	2,8	24
liczba wypadków x 1.000.000/liczba roboczogodzin	178	236,7	199,6

W celu zwiększenia bezpieczeństwa pracy zwiększona została częstotliwość szkoleń okresowych z obszaru BHP jak również dodatkowe szkolenia realizowane bezpośrednio z udziałem kierowników inwestycji.

W 2020 roku w TOG miały miejsce 3 wypadki przy pracy. Łączny wymiar absencji chorobowej wyniósł 157 dni kalendarzowych (3 768 godzin). Dokonano analizy wypadków i wdrożono działania korygujące, których celem było podwyższenie świadomości pracowników stanowisk robotniczych w zakresie BHP.

Wszyscy pracownicy podwykonawców zaangażowani w realizację prac budowlanych zobowiązani są do zapoznania się i przestrzegania wewnętrznych procedur BHP oraz opracowanych planów bezpieczeństwa. Uznajemy za kluczowe podejmowania działań prewencyjnych w celu ograniczenia wypadków na realizowanych inwestycjach. Istotne wypadki niosą ze sobą bowiem konkretne szkody finansowe (koszty odszkodowań, zniszczenia sprzętu), wizerunkowe oraz organizacyjne (przestoje związane z koniecznością usunięcia skutków wypadków).

W TORPOL stosowana jest procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków.

Najczęstszą przyczyną wypadków jest błąd ludzki, który wynika z niedostatecznej koncentracji i uwagi poszczególnych pracowników jak również sytuacji stresowych. Większość wypadków miała miejsce w trakcie przemieszczenia się po placach budów, podczas prac naprawczych maszyn i urządzeń oraz w trakcie prac transportowych.

Niezależnie od prowadzenia rejestru wypadków w ramach TORPOL, podwykonawcy, z którymi współpracujemy zobowiązani są do zgłaszania incydentów związanych z wypadkami śmiertelnymi, ciężkimi i zbiorowymi. Zgodnie z uzyskanymi informacjami w roku 2020 wśród podwykonawców zgłoszono takich wypadków.

Choroby zawodowe

Czynniki wpływające na choroby zawodowe związane są m.in. z przebywaniem na obszarze o podwyższonym poziomie hałasu, drgań czy zanieczyszczenia powietrza. W celu ograniczania wpływu ww. czynników miejsca prac są monitorowane poprzez systematyczne pomiary natężenia czynników fizycznych i stężenia czynników chemicznych oraz pyłów. W roku 2019 zgłoszono jedno podejrzenie choroby zawodowej – utrata słuchu z uwagi na wykonywanie prac w hałasie a w 2020 roku powyższy przypadek został uznany jako choroba zawodowa. W pozostałym zakresie trakcie lat 2019 – 2020 nie zidentyfikowano przypadków chorób zawodowych.

8. Relacje ze społecznościami lokalnymi oraz działalność charytatywna i sponsoringowa

415-1, 412-1

W ocenie TORPOL działalność sponsoringowa i charytatywna powinna być prowadzona w odpowiedzialny i transparentny sposób. Spółka przyjęła w 2020 r. dokument regulujący te obszary pn. *Zasady działań sponsoringowych oraz udzielania darowizn w TORPOL S.A.* Emitent publikuje informacje dotyczące zasad na stronie internetowej w zakładce dotyczącej CSR – <https://www.torpol.pl/csr/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu>.

TORPOL podejmuje działalność sponsoringową w następujących obszarach:

- **Sport amatorski** – Emitent promuje zdrowy i aktywny tryb życia, zarówno wśród swoich pracowników, jak również wśród społeczności lokalnych. Z uwagi na różnorodny charakter dyscyplin sportowych możliwe jest wsparcie tylko tych dyscyplin, które wzbudzają pozytywne emocje, są bezpieczne i przyjazne.
- **Nauka, technika, ekologia** – Emitent, jako firma o profilu technicznym, może angażować się w działalność na rzecz nauki, techniki i ekologii w szczególności poprzez współpracę z technicznymi uczelniami wyższymi oraz szkołami średnimi o profilu technicznym (w specjalności kolejowej oraz związanych z nią branżach pokrewnych); wspieranie rozwoju nowych technologii w obszarze działalności Spółki; wspieranie inicjatyw i kampanii służących promocji transportu szynowego jako ekologicznego i przyjaznego środowisku i ludziom środka transportu.
- **Spółeczeństwo** – Emitent, jako firma odpowiedzialna społecznie, pragnie na obszarach prowadzonej działalności operacyjnej dbać o relacje ze społecznościami lokalnymi i wspierać je również w obszarach niepowiązanych bezpośrednio z działalnością Spółki. Sponsoringiem w obszarze społecznym objęte być mogą wydarzenia kulturalne, akcje społeczne, organizacje pożytku publicznego oraz wolontariat pracowniczy.
- **Wydarzenia branżowe** – Emitent uczestniczy w wydarzeniach kształtujących rynek, na którym prowadzi działalność biznesową. Realizacja tego obszaru może polegać w szczególności na udziale Spółki w charakterze wystawcy lub uczestnika targów branżowych oraz partnerstwie merytorycznym bądź finansowym w realizacji wydarzeń branżowych.

W ramach działalności sponsoringowej popieramy tylko konstruktywne wydarzenia i sytuacje mające pozytywny wydźwięk społeczny.

W 2020 roku, z uwagi na wybuch pandemii koronawirusa SARS-CoV-2, działalność sponsoringowa Spółki została ograniczona i w głównej mierze dotyczyła wsparcia działalności firmowych drużyn sportowych TORPOL RACING TEAM oraz TORPOL RUNNING TEAM, których aktywność była również znacząco ograniczona.

Działalność charytatywna Spółki w 2020 roku związana była głównie z zaangażowaniem się w pomoc Służbie Zdrowia w walce z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2. W ramach podjętych działań TORPOL udzielił darowizn pieniężnych w łącznej wysokości 850 tys. zł, które zostały przekazane na rzecz Wielospecjalistycznego Szpitala Miejskiego im. Józefa Strusia w Poznaniu (500 tys. zł) oraz Okręgowego Szpitala Kolejowego w Katowicach (350 tys. zł).

W działalność charytatywną włączyli się również bezpośrednio pracownicy Spółki. Członkowie TORPOL RACING TEAM zorganizowali w styczniu 2020 r. Charytatywny Maraton Spinningowy, z którego całość zebranych środków została przekazana na potrzeby Wielkopolskiego Stowarzyszenia Wolontariuszy

Opieki Paliatywnej „Hospicjum Domowe” z siedzibą w Poznaniu, którego celem jest niesienie pomocy nieuleczalnie chorym dzieciom i osobom dorosłym w ostatnim okresie ich życia. Natomiast członkowie TORPOL RUNNING TEAM wzięli udział w Business Run – największym biegu charytatywnym organizowanym w Polsce przez Fundację Poland Business Run, z którego zebrane środki przekazywane są na wsparcie osób po amputacji kończyn.

Podobnie jak w latach ubiegłych, przy okazji wysyłania życzeń świątecznych, Spółka korzystała z karnetów, z których sprzedaży część dochodu zostaje przekazana na rzecz podopiecznych Ośrodka terapeutyczno-rehabilitacyjnego dla osób niepełnosprawnych intelektualnie „Dolina Słońca” oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej prowadzonych przez Fundację Anny Dymnej – Mimo Wszystko.

Ponadto, w grudniu 2020 r. Spółka zakończyła prace nad stworzeniem i rozpoczęła proces wdrażania Programu Wolontariatu Pracowniczego „Wspólnym Torem”. Program ten jest elementem strategii społecznej odpowiedzialności biznesu TORPOL S.A., który powstał w wyniku przekonania Zarządu oraz Pracowników Spółki, iż inicjatywy i działania na rzecz społeczności lokalnych są jedną z podstawowych powinności firmy odpowiedzialnej społecznie. Celem programu jest aktywizacja oraz integracja pracowników wokół działalności społecznej, a także rozwój ich umiejętności i wspieranie w działaniach na rzecz najbliższego otoczenia. Program ma formę konkursu, w którym zespoły złożone z co najmniej 2 pracowników Spółki przygotowują projekt wolontariacki na rzecz lokalnej społeczności. Podczas wyboru najlepszych projektów Komisja Programu będzie brać pod uwagę m.in. skalę i zakres zaangażowania, cel projektu oraz planowane efekty działań. Projekty mogą być realizowane na terenie całego kraju, a w szczególności w miejscach, gdzie Spółka prowadzi swoją działalność. Formą wsparcia jest dofinansowanie, dzięki któremu pracownicy mogą realizować swoje projekty.

9. Etyka oraz przeciwdziałanie korupcji

102-16, 205-2, 205-3, 409-1

W ramach Grupy TORPOL ustanowiony został *Kodeks Etyki oraz Postępowania w Biznesie TORPOL S.A. (Kodeks Etyki)*, który określa zasady, mechanizmy oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju, opartą o wrażliwość oraz ukierunkowanie przedsiębiorstwa na kwestie praw człowieka, społeczne, środowiskowe oraz poprawiające kanony ładu korporacyjnego, w tym zgodności działania z przepisami prawa.

Dokument ten stanowi zasady i normy etyczne funkcjonowania TORPOL S.A. oraz jego pracowników, a także standardy podnoszenia kultury korporacyjnej w obszarze zgodności z normami prawnymi oraz społecznymi. Zadaniem menedżerów i kierownictwa jest zapoznanie podległych im pracowników z treścią Kodeksu oraz dbanie o stosowanie przez nich zasad w nim określonych. Jednocześnie odpowiedzialność za przestrzeganie postanowień Kodeksu spoczywa na każdym z pracowników z osobna.

Kodeks operuje na trzech płaszczyznach. Na pierwszej z nich opisane są zagadnienia składające się na obszary regulacyjne Kodeksu oraz ich znaczenie, takie jak relacje z pracownikami, społecznościami lokalnymi, czy wpływ na środowisko. Na drugiej płaszczyźnie Kodeks prezentuje przyjęte przez nas w kluczowych obszarach polityki, będące wyrazem składanej przez TORPOL deklaracji określonego działania. Na ostatniej płaszczyźnie Kodeks idzie krok dalej i wskazuje na szczegółowe rozwiązania przyjęte dla materializacji polityk, np. w postaci przyjętych regulacji wykonawczych do Kodeksu, podjętych lub planowanych inicjatyw, aktów korporacyjnych oraz innych działań urzeczywistniających zasady i wartości.

Kodeks określa i precyzuje zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego

rodzaju umowy cywilnoprawnej na każdym szczeblu: od członków zarządu i dyrektorów po kierowników, pracowników i współpracowników wszystkich szczebli. Dokument reguluje codzienne funkcjonowanie Spółki w następujących obszarach:

- zarządzanie etyką (obejmujące stworzenie kodeksu etycznego, w tym polityki przeciwdziałania korupcji, łapownictwu i innym nadużyciom oraz uczciwej konkurencji),
- opracowanie systemu zgłaszania naruszeń („whistleblowing”),
- zarządzanie zaangażowaniem społecznym i dialogiem z otoczeniem (w tym polityka społeczna),
- polityka zarządzania zasobami ludzkimi oraz zapewnianie przestrzegania praw człowieka (ujęte zarówno w sferze polityk zasobów ludzkich (HR) dotyczących ochrony danych i tajemnicy przedsiębiorstwa, przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym, znęcania się, przeciwdziałania konfliktom interesów w działalności zawodowej czy dozwolonych przejawów gościnności i proponowania/ przyjmowania upominków, jak również podwykonawców/dostawców).
- Intencją Spółki jest również propagowanie przyjętych zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw. Dlatego jednocześnie z Kodeksem zostały przyjęte następujące polityki, które odzwierciedlają przyjęte przez Spółkę założenia:
- Zasady Etyki oraz Postępowania w Biznesie Dostawców i Podwykonawców TORPOL S.A.,
- Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.,
- Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń w TORPOL S.A.

Zasady mają mieć na celu minimalizowanie ryzyka odpowiedzialności prawnej bądź szkody interesów handlowych i imienia TORPOL, w tym także zapewnienie, iż działalność osób działających w imieniu i na rzecz Spółki oparta jest o przepisy prawa i dobre obyczaje.

Zaufanie partnerów biznesowych, akcjonariuszy i pracowników jest jednym z priorytetów TORPOL. Z tego powodu w dokumencie tym zawarte zostały również opisy kompleksowych działań służących przeciwdziałaniu patologiom, jakimi są m.in. korupcja bądź łamanie praw człowieka i pracownika.

Celem Kodeksu jest kreowanie takiej postawy i podejścia, aby pracownicy Spółki wcielali wskazane wartości w życie i przejawiali je w codziennych zachowaniach i postawach zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Istotna rola w tym zakresie przypada kierownictwu i menedżerom, od których oczekiwana jest postawa stanowiąca wzór godny naśladowania wśród pracowników oraz pełne zaangażowanie we wdrażanie postanowień niniejszego dokumentu.

Poprzez wdrożenie wewnętrznych regulacji korporacyjnych, w tym *Polityki antykorupcyjnej*, czy też podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych, dążymy do zwalczania wszelkich przejawów działań korupcyjnych. Spółka na bieżąco monitoruje i przeciwdziała występowaniu przypadków korupcji i łapówkarstwa, m.in. poprzez ustalone i przestrzegane zasady wyboru kontrahentów Spółki (zapytania ofertowe, składanie ofert, weryfikacja i ocena ofert, dokumentowanie wyboru kontrahenta), dostosowanie poziomu wynagrodzenia pracownika do zakresu kompetencji, odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego czy określania standardów w obszarze gościnności oraz wręczenia i otrzymywania upominków. Jednocześnie w ramach wewnętrznych regulacji zapewniamy warunki anonimowego zgłaszania naruszeń, w tym w zakresie przeciwdziałania praktykom korupcyjnym.

Uwzględniamy i promujemy równość wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy i inne indywidualne cechy. Wspieramy naszych pracowników w rozwiązywaniu problemów, sytuacji trudnych i konfliktowych. W tym celu w TORPOL obowiązują *Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów* jako dokument określający metodę postępowania pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

Każde zgłoszenie bez względu na wagę naruszenia i jego przedmiot jest przedmiotem analizy i weryfikowane przez wyznaczone osoby – wstępnie Pełnomocnika ds. Zgodności i Zarząd. Na tej podstawie podjęte zostają ewentualne kroki związane z postępowaniem wyjaśniającym przed Komisją ds. Etyki, a także podjęcie środków zapobiegających powtórzeniu podobnych sytuacji w przyszłości.

W skład trzysobowej Komisji ds. Etyki powoływanej przez Zarząd TORPOL wchodzi dwóch przedstawicieli pracowników oraz przedstawiciel lub członek Zarządu Spółki. Komisja ds. Etyki nie tylko rozstrzyga sprawy jej przyznane z zakresu etyki i spraw pracowniczych, ale jest także ciałem konsultacyjno – doradczym pozostającym do stałej dyspozycji pracowników. Komisja ds. Etyki wyposażona jest w narzędzia rozjemczo – ugodowe, na podstawie których strony postępowania będą mogły zawrzeć ugodę lub naprawić szkodę na ustalonych przed komisją warunkach. Postępowanie przed Komisją ds. Etyki jest przeprowadzane transparentnie i ma zawsze charakter poufny. Przebieg posiedzenia ma swoje odzwierciedlenie we właściwych dokumentach, a decyzje podejmowane są w duchu kolegiałności.

Jednocześnie w ramach wewnętrznych regulacji zapewniamy warunki anonimowego zgłaszania naruszeń, w tym w zakresie przeciwdziałania praktykom korupcyjnym. Mając przy tym świadomość tego jak doniosłe i ważne są wszelkie inicjatywy uświadamiające i edukujące w zakresie zwalczania działań korupcyjnych zachęcamy naszych partnerów do wdrożenia i stosowania podobnych praktyk antykorupcyjnych. Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej, jak również kadra kierownicza zapoznali się z przyjętymi w Spółce procedurami antykorupcyjnymi.

W 2020 r. przeprowadzono aktualizację Kodeksu Etyki, w związku z poszerzeniem jego spectrum o stale rozwijane obszary systemu zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego. Istotnym aktualizacjom poddana został również Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów, w której odzwierciedlone zostały wymogi Dyrektywy z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

System zarządzania ryzykiem jest jednym z kluczowych obszarów ładu korporacyjnego TORPOL. Dlatego w TORPOL wdrożyliśmy zaawansowaną strukturę ramową dającą możliwość efektywnego identyfikowania, oceny i zarządzania ryzykiem w postaci *Systemu Zarządzania Ryzykiem*. Ryzyko występuje na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa, wobec czego w ramach *Systemu Zarządzania Ryzykiem* TORPOL dąży do zaangażowania zarówno kadry zarządzającej każdego szczebla, jak i pracowników Spółki oraz budowanie dobrego środowiska wokół tego zadania. Zarządzanie ryzykiem odbywa się w TORPOL na poziomie realizowanych w Spółce procesów oraz na poziomie realizowanych przez Spółkę kontraktów. Drugi przypadek został szczegółowo określony w ramach *Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością*, Analiza i zarządzanie ryzykiem w ramach *Procesu Zarządzania P-5-05*. Ponadto w Spółce określone i wprowadzone zostały jednolite zasady zarządzania ryzykiem.

Dla prawidłowej oceny i usprawnienia systemów kontroli wewnętrznej, a także aby wesprzeć kontrolę działań podejmowanych w celu osiągnięcia wyznaczonych celów, w TORPOL funkcjonuje audyt wewnętrzny. Audyt wewnętrzny pozwala na systematyczną ocenę wybranych obszarów działania Spółki, a w swojej działalności jest funkcją niezależną i obiektywną. Działania audytu oparte są między innymi na analizie

ryzyka występującego w toku działalności Spółki i stosowanych mechanizmów, które to ryzyko ograniczają, celem zapewnienia efektywności i skuteczności realizacji zarówno procesów podstawowych, jak i dotyczących całej Spółki. Audyt wewnętrzny zapewnia wsparcie zarządzających w procesie ciągłego doskonalenia systemu zarządzania poprzez cykliczną weryfikację, ocenę i doradztwo. Osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny przedstawia Zarządowi i Radzie Nadzorczej własną ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji wraz z odpowiednimi sprawozdaniami z realizowanych zadań. Audyt wewnętrzny ma również na celu wspieranie funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej Komitetu Audytu m.in. w realizacji monitorowania skuteczności i efektywności systemu kontroli wewnętrznej w Spółce.

W grudniu 2020 roku, w trybie przeprowadzonego w formie zdalnej szkolenia dedykowanego dla Zarządów i kadry kierowniczej Spółki oraz jej spółki zależnej TOG miała miejsce prezentacja z zakresu Kodeksu Etyki. W bloku szkoleniowym dotyczącym Kodeksu Etyki i Compliance brało udział w transmisji on-line średnio 132 uczestników, a w szczytzie było ich 135-ciu. Nowozatrudniani pracownicy zobowiązani są do zapoznawania się z Kodeksem Etyki.

TORPOL zawierając pisemne umowy z podwykonawcami i dostawcami zobowiązuje ich do przestrzegania Zasad etyki oraz postępowania w biznesie Dostawców i Podwykonawców TORPOL S.A. opublikowanych na jej stronie internetowej. Zasady te obejmują politykę antykorupcyjną.

W latach 2018 – 2020 nie zostały zidentyfikowane przypadki korupcji z udziałem pracowników Grupy.

W pełnej rozciągłości respektujemy prawa człowieka. W tym obszarze została ustanowiona dedykowana polityka w oparciu, o którą Grupa TORPOL nie tylko promuje, jako wartości stosowania, standardy i wytyczne w obszarze ochrony praw człowieka i pracownika, ale także przestrzega w tej materii przepisów międzynarodowych i krajowych ze szczególnym uwzględnieniem kodeksu pracy.

Stanowczo sprzeciwiamy się formom pracy przymusowej, jak również i nie akceptujemy żadnej innej formy wyzysku bądź wykorzystywania zarówno grupy osób jak i jednostki. Nie zgadzamy się na zatrudnianie dzieci oraz osób nieletnich z pogwałceniem przepisów kodeksu pracy, jak również w pełni sprzeciwiamy się nękanii, poniżaniu, znęcaniu bądź kierowaniu gróźb ze strony współpracownika lub przełożonego oraz molestowaniu fizycznym i psychicznym zarówno w miejscu pracy, jak i poza jego miejscem. Popieramy równocześnie wolność zrzeszania się pracowników stanowiące fundament praw pracowniczych.

W latach 2018-2020 w TORPOL nie miały miejsca incydenty związane z naruszeniem praw człowieka w tym w zakresie pracy przymusowej oraz pracy dzieci.

10. Zgodność z regulacjami

419-1

Wpływ na poszczególne obszary działalności Grupy mają liczne regulacje stanowiące wyraz oczekiwań lokalnych prawodawców oraz kontrahentów. Ryzyko braku zgodności z wymaganiami regulacyjnymi rozumiane jest przez Spółkę jako ryzyko poniesienia sankcji prawnych, powstania strat finansowych bądź utraty reputacji lub wiarygodności wskutek niezastosowania się Grupy TORPOL, poszczególnych spółek lub pracowników Grupy do przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz przyjętych przez Grupę standardów rynkowych.

Jako Grupa posiadamy przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres

obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały obszar działalności Spółki, wyraźnie wyodrębniając każdą kluczową funkcję w obrębie wykonywanych zadań. Dotyczy to zarówno podziału zadań jak i odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu Spółki, a także pomiędzy komórki organizacyjne centrali oraz poszczególne stanowiska albo grupy stanowisk.

W ramach Grupy Kapitałowej funkcjonuje *Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności*, która stanowi wyraz świadomości TORPOL nt. znaczenia obszaru zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz deklaracji stosowania określonych norm postępowania oraz urzeczywistniania przynależnych do tego obszaru zasad. Polityka ta realizowana jest poprzez przyjęcie i wdrożenie szeregu powiązanych z nią szczegółowych polityk i rozwiązań z zakresu takich zagadnień jak m.in. korupcja, konflikt interesów, prawidłowa ochrona danych osobowych, postępowanie z mieniem firmowym, przyjmowanie prezentów i upominków oraz postępowanie pracowników zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi. Przyjęcie powyższych rozwiązań ma zagwarantować Grupie oraz naszym Interesariuszom, iż w obszarze identyfikacji i monitorowania ryzyka zgodności zawsze będziemy zobowiązywać się do dochowania najwyższej staranności.

Spółka wychodzi z założenia, iż efektywne wdrażanie rozwiązań z obszaru polityk zgodności oraz eliminacja ryzyk nie byłaby możliwa bez odpowiedniego wewnątrz korporacyjnego wsparcia instytucjonalnego. Dlatego też w związku z przyjęciem i wdrożeniem Kodeksu powołana do życia została oprócz Komisji ds. Etyki nowa funkcja w postaci Pełnomocnika ds. Zgodności. Nadrzędną misją Pełnomocnika ds. Zgodności jest zapobieganie utracie reputacji oraz stratom finansowym poprzez zagwarantowanie organizacji funkcjonowania zgodnego z prawem i innymi normami postępowania.

Jednostką odpowiedzialną bezpośrednio za realizację zadań z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu oraz polityk zrównoważonego rozwoju zostało Biuro Komunikacji Społecznej.

Zarząd TORPOL zatwierdził i wdrożył do stosowania również Politykę Bezpieczeństwa Informacji, której celem jest jak najlepsze zapoznanie pracowników i współpracowników z zasadami ochrony danych osobowych oraz Instrukcję zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych w TORPOL. Wszyscy pracownicy przed rozpoczęciem pracy oprócz standardowego szkolenia z bhp i p. poż. przechodzą szkolenie z ochrony danych osobowych.

W latach 2018-2020 nie zostały nałożone na spółki z Grupy Kapitałowej TORPOL istotne kary lub sankcje pozafinansowe z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

Poniżej zamieszczono informacje nt. polityk funkcjonujących w ramach Kodeksu oraz towarzyszących i uzupełniających dokumentów oraz wewnętrznych regulacji:

- Polityki zintegrowanych systemów zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy,
- Polityki zarządzania bezpieczeństwem i utrzymaniem w zakresie przewozów kolejowych, jak również polityki np. z zakresu spraw pracowniczych, w tym Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych w spółce TORPOL S.A., a w zakresie dialogu społecznego np. Regulamin wyboru i działania przedstawicieli pracowników spółki TORPOL S.A.
- Polityka kształtowania relacji z dostawcami i podwykonawcami,
- Polityka kształtowania relacji z obiorcami i klientami,
- Polityka uczciwej konkurencji,

- Polityka informacyjna (Indywidualny Standard Raportowania) oraz *Regulamin współpracy przy wykonywaniu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL*,
- Polityka środowiskowa, jak również dokument *Ogólny opis systemu zarządzania środowiskowego*
- Polityka Zintegrowanych Systemów Zarządzania Jakością Środowiskiem oraz Bezpieczeństwem Pracy TORPOL S.A.,
- Polityka zaangażowania społecznego,
- Polityka dialogu z Interesariuszami,
- Polityka aktywności na forum społeczności lokalnych,
- Polityka różnorodności,
- Polityki kształtowania relacji pomiędzy pracodawcą, pracownikami i przełożonymi,
- Polityka przestrzegania praw człowieka,
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- Polityka kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik,
- Polityka kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik,
- Polityka kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik,
- Polityka różnorodności,
- Polityka antydyskryminacyjna,
- Polityka respektowania praw człowieka,
- Polityki zgodności:
 - Polityka zarządzania ryzykiem w TORPOL S.A.,
 - Polityka zintegrowanych systemów zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy,
 - Polityka zintegrowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem i utrzymaniem w zakresie przewozów kolejowych,
 - Polityka bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych w TORPOL S.A.,
 - Polityka antykorupcyjna.

Z uwagi na liczbę poszczególnych polityk oraz ich obszerność Emitent odstąpił od szczegółowego opisywania ich postanowień na gruncie niniejszego dokumentu. Niemniej Kodeks Etyki w formie konspektu, jak również Zasady Etyki oraz Postępowania w Biznesie Dostawców i Podwykonawców TORPOL S.A., Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A. oraz Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń w TORPOL S.A. zostały udostępnione na stronie internetowej Spółki pod następującym linkiem <https://www.torpol.pl/csr/kodeks-etyki/>. Generalnym „właścicielem” Kodeksu jest Biuro Komunikacji Społecznej współpracujące w zakresie wdrażania, aktualizacji oraz przestrzegania Kodeksu z Pełnomocnikiem ds. Zgodności, Biurem Audytu Wewnętrznego, Zarządem oraz pozostałymi komórkami merytorycznymi będącymi w danych obszarach liderami. Szczególną rolę sprawuje Komisja ds. Etyki, która bada przypadki naruszenia postanowień Kodeksu. Szczegółowe zadania przypisane są do poszczególnych komórek w Regulaminie Centrali TORPOL S.A.

11. Informacje o raporcie

11.1. O raporcie

102-14, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

Informacje zawarte w niniejszym raporcie stanowią podsumowanie działalności Grupy TORPOL (tj. TORPOL S.A. oraz spółki zależne) w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu w 2020 roku. Naszą intencją było podsumowanie oddziaływania na otoczenie z punktu widzenia Grupy Kapitałowej. Niemniej z uwagi na dominujący udział prac związanych z infrastrukturą kolejową w niniejszym raporcie prezentujemy informacje dotyczące w głównej mierze tego obszaru działalności, który realizowany jest bezpośrednio przez TORPOL S.A. Niezależnie od powyższego sprawozdawczość np. w obszarze środowiska jest znacznie bardziej rozwinięta na poziomie TORPOL niż operacyjnej spółki zależnej prowadzącej działalność na znacznie mniejszą skalę. Tym samym nie wszystkie dane liczbowe niezbędne do opracowania wskaźników na poziomie całej Grupy Kapitałowej mogły być agregowane przez spółki zależne prowadzące działalność operacyjną. W tym miejscu jednocześnie deklarujemy, iż w odniesieniu do żadnego zagadnienia uznanego za istotne nie pominęliśmy informacji, które odnosiłyby się do spółek zależnych, a które rodziłyby istotne ryzyka dla Grupy Kapitałowej oraz dla otoczenia. W szczególności mowa w tym miejscu jest o jakichkolwiek incydentach związanych z odpowiedzialnością za otoczenie, wykonywane prace, prawa pracownicze i prawa człowieka czy korupcji.

List Prezesa Zarządu TORPOL S.A. uwzględniający aspekty zrównoważonego rozwoju został sporządzony w formie odrębnego dokumentu stanowiącego element rocznych raportów za 2020 rok.

Zaprezentowane informacje obejmują okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku oraz stan na dzień 31 grudnia 2020 roku. Okresem porównawczym jest okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku oraz stan na dzień 31 grudnia 2019 roku, jak również w wybranych pozycjach zamieszczone zostały dane za rok 2018 oraz na koniec 2018 roku.

Raport został sporządzony w oparciu o wytyczne Global Reporting Initiative – GRI Standards. Przygotowując raport kierowano się zasadami GRI definiującymi jego treść oraz jakość. Raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi GRI w wersji podstawowej *core*.

Niniejszy raport spełnia wymogi uznania za sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, o którym mowa w art. 49b ust. 2-8 oraz art. 55 ust. 2b ustawy o rachunkowości. Raport ten został sporządzony jako jeden dokument odnoszący się do Jednostki Dominującej oraz Grupy Kapitałowej i tym samym stanowi on integralny element skonsolidowanego oraz jednostkowego raportu za rok obrotowy 2020.

Niniejszy raport został zweryfikowany wewnętrznie przez Zarząd Spółki oraz poszczególne jednostki organizacyjne bezpośrednio zaangażowane w jego przygotowanie.

Deklarujemy publikację następnych raportów w perspektywie każdego kolejnego roku.

Zachęcamy przy tym Państwa do dzielenia się swoimi uwagami i zgłaszania sugestii odnośnie przedstawionego raportu. Wszelkie uwagi oraz pytania odnoszące się do raportu prosimy kierować na adres l.sychowski@torpol.pl lub do p.odziejewicz@torpol.pl.

11.2. Indeks treści GRI

102-55

Ujawnienia o charakterze ogólnym

Ujawnienie	Opis
102-1	Nazwa organizacji
102-2	Główne usługi
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji
102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja
102-5	Charakter własności i forma prawna
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację
102-7	Skala organizacji
102-8	Liczba pracowników według rodzaju umowy, regionu i płci
102-9	Łańcuch dostaw
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności i łańcucha dostaw
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę przezorności
102-12	Zewnętrzne inicjatywy, karty lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach oraz organizacjach
102-14	Oświadczenie Zarządu TORPOL S.A. o znaczeniu zrównoważonego rozwoju dla organizacji Strategia działania w celu realizacji założeń zrównoważonego rozwoju
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki
102-18	Struktura organu zarządzającego i nadzorującego
102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację
102-41	Procent wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy
102-42	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy (uwzględniając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy)
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź na nie ze strony organizacji
102-45	Jednostki wskazane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym organizacji
102-46	Proces definiowania zawartości i granic raportu
102-47	Istotne zagadnienia objęte raportowaniem
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach oraz przyczyny tych zmian
102-49	Znaczące zmiany w zasięgu i granicach raportu względem poprzednich okresów objętych raportem
102-50	Okres raportowania
102-51	Data publikacji ostatniego raportu
102-52	Cykl raportowania
102-53	Osoba do kontaktu
102-54	Zgodność ze standardami GRI
102-55	Indeks treści GRI
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu
103-1	Istotne zagadnienia wewnątrz oraz na zewnątrz organizacji

Ujawnienia szczegółowe

Ujawnienie	Opis
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona
201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach
201-4	Pomoc finansowa uzyskana od państwa
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla do płacy minimalnej
203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi
204-1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności
205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji
206-1	Podjęte kroki prawne dotyczące przypadków naruszenia zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych
207-1,2,3,4	Informacje nt. podatków
301-1	Wykorzystywane materiały/surowce według masy
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji
302-3	Intensywność zużycia energii
304-2	Opis znaczącego wpływu działań, produktów i usług na bioróżnorodność na obszarach chronionych i obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych
305-7	Emisje tlenków azotu, tlenków siarki i innych znaczących emisji do powietrza
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metody postępowania z odpadem
306-3	Łączna liczba i objętość istotnych wycieków
307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.
308-1	Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów środowiskowych
401-1	Całkowita liczba i ujawnienia nt. zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym
401-3	Ujawnienia nt. powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć
miernik własny	Okres zatrudnienia pracowników
402-1	Okresy wypowiedzenia umów o pracę
403-1	System zarządzania systemem BHP
403-2	Identyfikacja ryzyk, ocena ryzyka oraz badanie wypadków
403-4	Udział, konsultacje oraz komunikacja pracowników w obszarze BHP
403-5	Szkolenia BHP
403-9	Wypadki przy pracy
403-10	Choroby zawodowe
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika
404-2	Programy rozwoju umiejętności
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego
405-1	Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości i innych ujawnień nt. różnorodności
405-2	Stosunek stawki podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym)

408-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako obarczeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy dzieci oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy dzieci
409-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako obarczeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej
miernik własny	Zakres działań rekompensacyjnych względem społeczności lokalnych
412-1	Całkowita liczba i procent zakładów poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka
414-1	Udział nowych podwykonawców weryfikowanych z punktu widzenia kryteriów społecznych
414-2	Negatywny wpływ społeczny w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania
415-1	Wsparcie udzielone na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze
416-1	Procent istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników
416-2	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu ich życia, w podziale na rodzaj skutków
419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami

11. Podpisy

Imię i nazwisko	Funkcja	Data złożenia podpisu	Podpis
Grzegorz Grabowski	Prezes Zarządu	12.03.2021	
Konrad Tuliński	Wiceprezes Zarządu	12.03.2021	
Marcin Zachariasz	Wiceprezes Zarządu	12.03.2021	
Tomasz Krupiński	Wiceprezes Zarządu	12.03.2021	