

**Sprawozdanie Rady Nadzorczej TORPOL S.A.
o wynagrodzeniach za 2021 rok**
(wraz z danymi porównawczymi za lata 2019-2020)

Poznań

Data zatwierdzenia – 1 czerwca 2022 roku

SPIS TREŚCI

1. Wstęp.....	3
2. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej	3
2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz opis wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia	3
Tabela 1. Wynagrodzenia Członków Zarządu (dane w tys. zł).....	4
Tabela 2. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej (dane w tys. zł).....	5
2.2. Korelacja wysokości wynagrodzenia z realizacją długoterminowych wyników Spółki	6
2.3. Sposób zastosowania kryteriów dotyczących wyników	7
Tabela 3. KPI – Kryteria efektywności	7
2.4. Zmiana wynagrodzenia oraz wyników Spółki w ujęciu rocznym.....	8
Tabela 4. Zmienność wynagrodzeń w ujęciu rocznych (dane w %).....	8
2.5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy	9
2.6. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych	9
2.7. Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia.....	9
2.8. Odstępstwa od procedury wdrażania i stosowania Polityki wynagrodzeń	10
2.9. Świadczenia na rzecz osób najbliższych członków organów TORPOL	10
3. Uchwała doradcza akcjonariuszy.....	10
Podpisy	10

1. WSTĘP

Działając na podstawie art. 90g Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych [dalej: *Ustawa o ofercie*] Rada Nadzorcza TORPOL S.A. [dalej: *Rada Nadzorcza, RN*] sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym [dalej: *Sprawozdanie*] zgodnie z Polityką wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających [dalej: *Polityka wynagrodzeń*] TORPOL S.A. [dalej: *Spółka, TORPOL*] przyjętą uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 25 czerwca 2020 roku i opublikowaną na stronie internetowej Spółki [<https://www.torpol.pl/relacje-inwestorskie/polityka-wynagrodzen/>].

Zgodnie z art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie dane za lata sprzed roku 2019 zostały pominięte.

Zgodnie z ustawą o ofercie członkowie Rady Nadzorczej Spółki są odpowiedzialni za sporządzenie Sprawozdania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a w szczególności za jego kompletność oraz za informacje w nim zawarte. Odpowiedzialność Rady Nadzorczej obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej zapewniającego sporządzenie kompletnego Sprawozdania wolnego od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za weryfikację poprawności informacji zawartych w Sprawozdaniu.

Sprawozdanie zostało przyjęte uchwałą Rady Nadzorczej nr 1/06/2022 z dnia 01 czerwca 2022 roku oraz poddane ocenie biegłego rewidenta zgodnie z wymogami art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie.

O ile w sprawozdaniu nie nadano znaczenia definicjom, należy je rozumieć zgodnie ze znaczeniem nadanym w Polityce Wynagrodzeń.

2. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe, natomiast względem członków Zarządu dokonywane jest rozróżnienie pomiędzy wynagrodzeniem:

- stałym, stanowiącym miesięczne wynagrodzenie podstawowe,
- wynagrodzeniem zmiennym, stanowiącym wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, które jest uzależnione od osiąganych wyników oraz realizacji celów zarządczych, opisanych w pkt 2.3 poniżej.

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące członkom Zarządu są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. Poziom wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu za rok obrotowy Spółki nie może przekroczyć 100% podstawowego wynagrodzenia rocznego członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym. Warunkiem wypłaty części zmiennej wynagrodzenia jest wypracowanie dodatniego skonsolidowanego zysku netto za okres sprawozdawczy.

2.1. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W PODZIALE NA SKŁADNIKI ORAZ OPIS WZAJEMNYCH PROPORCJI SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Tabele 1-2 zawierają dane nt. wysokości wynagrodzenia należnego lub wypłaconego w danym roku członkom organów w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie (tj. stałego i zmiennego składnika wynagrodzenia oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia),

natomiast informacje zamieszczone w niniejszym punkcie zawierają opis innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, z których korzystają lub mogą korzystać członkowie organów Spółki.

TABELA 1. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (DANE W TYS. ZŁ)¹

Imię i nazwisko (funkcja)	Rok	Część stała wynagrodzenia	Część zmienna wynagrodzenia ²	Inne świadczenia pieniężne	Plany emerytalne	Łączna wartość wynagrodzenia ³	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia (%) ⁴
Grzegorz Grabowski (Prezes Zarządu)	2021	540	386 (za 2020)	0	nd.	1 331	71,5
			405 (za 2019)				75,0
	2020	540	378 (za 2018)			918	70,0
	2019	540	0			540	nd.
Konrad Tuliński (Wiceprezes Zarządu od 01.07.2020)	2021	420	150 (za 2020)	0	nd.	570	71,5
			0				0,0
	2020	210	0			210	nd.
	2019	nd.	nd.			nd.	nd.
Marcin Zachariasz (Wiceprezes Zarządu od 15.10.2018)	2021	420	300 (za 2020)	0	nd.	1 035	71,5
			315 (za 2019)				75,0
	2020	420	0			420	0,0
	2019	420	0			420	nd.
Tomasz Krupiński (Wiceprezes Zarządu)	2021	420	300 (za 2020)	0	nd.	1 035	71,5
			315 (za 2019)				75,0
	2020	420	294 (za 2018)			714	70,0
	2019	420	0			420	nd.
Krzysztof Miler (Wiceprezes Zarządu do 25.06.2020)	2021	0	175 (za 2020)	0	nd.	553	61,0
			378 (za 2019)				75,0
	2020	287	353 (za 2018)			640	70,0
	2019	504	0			504	nd.
Michał Ulatowski (Wiceprezes Zarządu do 30.07.2018)	2020	nd.	170 (za 2018)	0	nd.	170	nd.
	2019	nd.	0	17 ⁵		17	nd.

Ponadto Spółka zawiązała rezerwę na składnik zmienny wynagrodzenia z tytułu realizacji celów zarządczych członków Zarządu Spółki za rok 2021 (świadczenie potencjalne należne) w wysokości 1 440 tys. zł (plus narzuty). Na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania Rada Nadzorcza nie podjęła uchwały w sprawie ustalenia wysokości składników zmiennych wynagrodzenia członków Zarządu za rok 2021.

Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń członkom Zarządu przysługuje prawo do korzystania z określonych urządzeń i zasobów stanowiących mienie Spółki w zakresie niezbędnym do wykonania usług. Szczegóły w tym zakresie Rada Nadzorcza może określić w umowie o zarządzanie z danym członkiem Zarządu, w tym także

¹ W przypadku panów Konrada Tulińskiego, Krzysztofa Milera oraz Michała Ulatowskiego, zmiany niektórych wartości składnika stałego i zmiennego wynagrodzeń oraz pozostałych świadczeń pieniężnych należnych członkom Zarządu w stosunku do Sprawozdania Rady Nadzorczej TORPOL S.A. o wynagrodzeniach za 2020 rok, zostały dokonane w celu uzgodnienia do Skonsolidowanego Sprawozdania finansowego Grupy TORPOL za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku.

² Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 25 sierpnia 2021 roku, w 2021 roku wypłacono 1 312 tys. zł składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych za 2020 rok. Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 6 lipca 2020 roku, w 2021 roku wypłacono 1 413 tys. zł składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych za 2019 rok. Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 1 lipca 2019 roku, w 2020 roku wypłacono 1 195 tys. zł składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych za 2018 rok.

³ Łączna wartość, tj. suma wartości części stałej i zmiennej wynagrodzenia, innych świadczeń pieniężnych oraz planów emerytalnych.

⁴ Proporcja dotyczy relacji składnika zmiennego wypłaconego w danym roku obrotowym do składnika stałego w roku, którego składnik zmienny wynagrodzenia dotyczy.

⁵ Świadczenia wypłacone po okresie zatrudnienia dotyczące odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych.

Poniżej zestawiono świadczenia niepieniężne, z których mogą korzystać lub korzystają członkowie Zarządu:

- ubezpieczenie szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej. Spółka zawarła 2 polisy na łączną sumę ubezpieczenia 120 mln zł. Okres ubezpieczenia wygasa w dniu 7 czerwca 2022 roku. Ochrona ubezpieczeniowa obejmuje m. in. członków władz (zarządów i rad nadzorczych) spółek należących do Grupy Kapitałowej TORPOL [dalej: *Grupa*]. Ze względu na fakt, że polisa ubezpieczeniowa nie wskazuje imiennie osób objętych ubezpieczeniem (ubezpieczonych), a wskazuje jedynie na grupy osób objętych ubezpieczeniem w okresie ubezpieczeniowym, to nie jest możliwe ustalenie przychodu danej osoby fizycznej (np. członka Zarządu) w postaci otrzymania nieodpłatnych świadczeń. Dlatego Spółka (*na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 roku (nr sygn. akt K 7/13, sentencja ogłoszona dnia 18 lipca 2014 r. w Dz. U. poz. 947)*) nie traktuje tego jako świadczenie nieodpłatne;
- samochód służbowy przydzielony do wyłącznej dyspozycji z możliwością odpłatnego korzystania do celów prywatnych na podstawie zawartych ze Spółką umów najmu, reprezentowaną w tym przedmiocie przez Radę Nadzorczą;
- nieodpłatna możliwość korzystania z karty paliwowej na pokrycie kosztów podróży;
- program ubezpieczenia grupowego – świadczenie odpłatne;
- pakiet prywatnej opieki medycznej – świadczenie odpłatne;
- służbowe laptopy oraz telefony komórkowe, których nieodpłatne użytkowanie zostało określone na podstawie regulaminów korzystania z ww. urządzeń, obowiązujących w Spółce. Zgodnie z przytoczonymi regulacjami wewnętrznymi urządzenia techniczne mogą być wykorzystywane wyłącznie w celach służbowych;
- możliwość nieodpłatnego udziału w szkoleniach lub innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych;
- ponoszenie przez Spółkę dokumentowanych, niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji;
- świadczenia wynikające z przepisów BHP.

Ponadto członkowie organów Spółki mają możliwość przystąpienia do pracowniczych planów kapitałowych (PPK), których zasada działania regulowana jest Ustawą z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. 2020.1342).

TABELA 2. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (DANE W TYS. ZŁ)⁶

Imię i nazwisko (funkcja)	Rok	Część stała wynagrodzenia	Część zmienna wynagrodzenia ⁷	Inne świadczenia pieniężne	Plany emerytalne	łączna wartość wynagrodzenia	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia (%)
Monika Domańska (Przewodnicząca RN) ⁸	2021	0	0	0	nd.	0	nd.
	2020	0	0	0		0	
	2019	0	0	0		0	
Jadwiga Dyktus (Sekretarz RN)	2021	0	0	0	nd.	0	nd.
	2020	0	0	0		0	
	2019	0	0	0		0	

⁶ Wynagrodzenia wypłacone lub należne członkom Rady Nadzorczej zostały uzgodnione do skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy TORPOL za rok zakończony odpowiednio dnia 31 grudnia 2021 roku oraz 31 grudnia 2020 roku.

⁷ Członkowie Rady Nadzorczej TORPOL nie otrzymują zmiennej części wynagrodzenia.

⁸ Panie Monika Domańska oraz Jadwiga Dyktus nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.

Szymon Adamczyk (Członek RN od 09.07.2019)	2021	79	0	0		79	
	2020	79	0	2	nd.	81	nd.
	2019	40	0	0		40	
Mirosław Barszcz (Członek RN od 30.04.2021)	2021	47	0	0	nd.	47	nd.
Michał Grodzki (Członek RN od 30.04.2021)	2021	47	0	0	nd.	47	nd.
Tomasz Hapunowicz (Członek RN)	2021	79	0	0		79	
	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	89	0	0		89	
Adam Pawlik (Członek RN od 09.07.2019)	2021	79	0	0		79	
	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	40	0	0		40	
Konrad Orzełowski (Członek RN do 30.04.2021)	2021	33	0	0		33	
	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	88	0	0		88	
Artur Miernik (Członek RN od 25.06.2020 do 30.11.2020)	2020	34	0	0	nd.	34	nd.
Tadeusz Kozaczyński (Członek RN do 25.06.2020)	2020	40	0	0		40	
	2019	88	0	0	nd.	88	nd.
Jerzy Suchnicki (Członek RN do 09.07.2019)	2019	48	0	0	nd.	48	nd.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności: koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej lub posiedzenia Komitetu Rady Nadzorczej i z powrotem, koszty zakwaterowania i wyżywienia.

2.2. KORELACJA WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA Z REALIZACJĄ DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI

Poniżej opisano, w jaki sposób całkowite wynagrodzenie jest zgodne z obowiązującą Polityką wynagrodzeń oraz przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

TORPOL wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń stanowi element realizacji strategii Spółki i przyczynia się do jej stabilności oraz efektywnej realizacji celów długoterminowych. Celem jej funkcjonowania jest zapewnienie właściwych środków motywacyjnych do realizacji długoterminowych celów strategicznych, poprzez koncentrację członków organów na interesie i wynikach Spółki oraz Grupy.

Członkowie Zarządu zgodnie z Polityką wynagrodzeń otrzymywali część stałą wynagrodzenia przedstawioną w pkt 2.2. *Tabela 1*, natomiast członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali wynagrodzenie wykazane w *Tabeli 2*, na podstawie uchwały nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 23 października 2019 roku w sprawie zmiany zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej spółki TORPOL S.A.

W odniesieniu do członków Zarządu wysokość części zmiennej wynagrodzenia za 2021 rok ustalona zostanie przez Radę Nadzorczą po:

- zatwierdzeniu sprawozdań finansowych przez walne zgromadzenie Spółki, oraz
- rozpatrzeniu i zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą sprawozdania Zarządu z realizacji celów zarządczych za rok 2021.

Strategia działania TORPOL jest bezpośrednio związana z kwalifikacjami kadry menedżerskiej oraz pracowników i jakością tworzonego przez Spółkę środowiska pracy. W związku z powyższym w Spółce stosowany jest podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki. W Spółce obowiązuje system wynagrodzeń oparty o ścisłe związanie poziomu premii z budżetami kontraktów i ich realizacją, co pozwala na efektywną realizację celów zarządczych oraz na związanie kluczowej kadry ze Spółką. Wspólnym mianownikiem sposobu wyznaczania zmiennych części wynagrodzenia kluczowej kadry kierowniczej oraz członków Zarządu jest efektywność realizacji postawionych celów:

- w odniesieniu do pracowników na poziomie projektowo/zadaniowym,
- w odniesieniu do członków Zarządu – na cele zarządcze, których realizacja stanowi przesłankę do wypłaty zmiennej części wynagrodzenia za dany rok obrotowy i które określone są przez Radę Nadzorczą. Szczegółowe kryteria obejmują zarówno kryteria finansowe odnoszące się do danego roku sprawozdawczego, jak również lat kolejnych (portfel zamówień).

2.3. SPOSÓB ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW DOTYCZĄCYCH WYNIKÓW

Wysokość części zmiennej wynagrodzenia przysługującej członkom Zarządu ustalana jest przez Radę Nadzorczą i zależy od realizacji celów zarządczych. Ustalając cele zarządcze Rada Nadzorcza kieruje się uchwałą nr 27 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia TORPOL S.A. z dnia 6 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu spółki TORPOL S.A., przepisami powszechnie obowiązującymi oraz Polityką wynagrodzeń. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy danej osoby, decydujących o określeniu jej wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Spółka stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak również niefinansowe (jakościowe).

Zgodnie z ustalonymi przez Radę Nadzorczą dla Zarządu celami zarządczymi na rok 2021 wypłata części zmiennej wynagrodzenia członków Zarządu uzależniona została od czynników wskazanych w Tabeli 3. Kryteria mają charakter wspólny dla wszystkich członków Zarządu.

TABELA 3. KPI – KRYTERIA EFEKTYWNOŚCI

Finalna wysokość składnika zmiennego wynagrodzenia za 2021 roku członka Zarządu jest uzależniona od stopnia realizacji każdego z pięciu poniższych celów zarządczych (KPI) dotyczących Grupy, tj. przychodów netto ze sprzedaży, zysku netto EBITDA, wzrostu wartości portfela zamówień i rentowności na sprzedaży brutto, z zastrzeżeniem że warunkiem wypłaty składnika zmiennego jest wygenerowanie skonsolidowanego zysku netto, a jego łączna wysokość nie może przekroczyć 100% wartości składnika stałego w roku poprzednim.

Kryterium efektywności	Waga	Współczynnik korygujący k_k ⁹
osiągnięcie wielkości przychodów Grupy na poziomie określonym w zatwierdzonym planie działalności na rok 2021	10%	realizacja celu: - powyżej 100%: $k_k=1,0$; - w przedziale 95%-100%: $k_k=0,8$; - w przedziale 90%-95%: $k_k=0,7$; - poniżej 90%: $k_k=0$
osiągnięcie wyniku finansowego netto Grupy na poziomie określonym w zatwierdzonym planie działalności na rok 2021	35%	realizacja celu: - powyżej 110%: $k_k=1,0$; - w przedziale 100%-110%: $k_k=0,9$; - w przedziale 95%-100%: $k_k=0,8$; - poniżej 95%: $k_k=0$
skonsolidowany zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych, podatków, amortyzacji wartości niematerialnych i prawnych oraz amortyzacji (deprecjacji) rzeczowych aktywów trwałych dla Grupy na poziomie określonym w zatwierdzonym planie działalności na rok 2021 (EBITDA)	15%	realizacja celu: - powyżej 100%: $k_k=1,0$; - w przedziale od 95%-100%: $k_k=0,8$; - poniżej 95%: $k_k=0,0$
nominalny wzrost wartości portfela zamówień spółek Grupy według stanu wartości portfela na dzień 31.03.2021 roku do stanu na dzień 31.03.2022 roku	15%	realizacja celu: - powyżej 100%: $k_k=1,0$
uzyskanie na realizowanych przychodach w Grupie rentowności ze sprzedaży brutto (zysk ze sprzedaży/przychody ze sprzedaży) na poziomie określonym w zatwierdzonym planie działalności na rok 2021	25%	realizacja celu: - powyżej 100%: $k_k=1,0$; - w przedziale 95%-100%: $k_k=0,8$; - poniżej 95%: $k_k=0,0$

2.4. ZMIANA WYNAGRODZENIA ORAZ WYNIKÓW SPÓŁKI W UJĘCIU ROCZNYM

Tabela 4 zawiera informację o zmianie, w ujęciu rocznym, należnego wynagrodzenia, wyników Grupy oraz średniego wynagrodzenia brutto pracowników TORPOL niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w latach 2019/2018, 2020/2019 oraz 2021/2020 w ujęciu rocznym, w sposób umożliwiającą porównanie.

TABELA 4. ZMIENNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W UJĘCIU ROCZNYM

	2019/2018	2020/2019	2021/2020
Wynagrodzenia członków Zarządu, w tym:	0,7%	61,6%¹⁰	47,3%¹¹
Grzegorz Grabowski (Prezes Zarządu)	0,0%	70,0%	45,0%
Konrad Tuliński (Wiceprezes Zarządu, od 01.07.2020)	nd.	nd.	171,5% ¹²
Marcin Zachariasz (Wiceprezes Zarządu od 15.10.2018)	367,0% ¹³	0,0%	146,5% ¹⁴
Tomasz Krupiński (Wiceprezes Zarządu)	0,0%	70,0%	45,0%
Krzysztof Miler (Wiceprezes Zarządu do 25.06.2020)	0,0%	26,9%	-13,5%
Michał Ulatowski (Wiceprezes Zarządu do 30.07.2018)	-94,9% ¹⁵	904,7% ¹⁶	-100,0%

⁹ Współczynnik korygujący (mnożnik) wartość wagi przypisanej dla danego KPI.

¹⁰ Wzrost wynagrodzeń dla Zarządu w 2020 rdr. wynika z wypłaty w 2020 roku składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych za 2018 rok.

¹¹ Wzrost wynagrodzeń dla Zarządu w 2021 rdr. wynika z wypłaty w 2021 roku składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych za 2020 rok oraz za 2019 rok.

¹² Pan Konrad Tuliński sprawował funkcję Wiceprezesa Zarządu w 2020 roku od 1 lipca.

¹³ Pan Marcin Zachariasz sprawował funkcję Wiceprezesa Zarządu w 2018 roku od 15 października.

¹⁴ Pan Marcin Zachariasz nie otrzymał w 2020 roku składnika zmiennego z tytułu realizacji celów zarządczych w 2018 roku (z powodu krótkiego okresu sprawowania funkcji w 2018 roku), podczas gdy w 2021 roku wypłacono składniki zmienne z tytułu realizacji celów zarządczych za rok 2020 oraz 2019.

¹⁵ W 2020 roku pan Michał Ulatowski otrzymał wynagrodzenie z tytułu składnika zmiennego za realizację celów zarządczych za 2018 rok, podczas gdy w 2019 roku otrzymał 17 tys. zł świadczenia należnego z tytułu umowy o zakazie konkurencji i nie otrzymywał innych świadczeń.

¹⁶ J.w.

	2019/2018	2020/2019	2021/2020
Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym:	15,1%	-0,2%	-7,2%
Monika Domańska (Przewodniczący RN)	nd.	nd.	nd.
Jadwiga Dyktus (Sekretarz RN)	nd.	nd.	nd.
Szymon Adamczyk (Członek RN od 09.07.2019)	nd.	103,4%	-2,5%
Mirosław Barszcz (Członek RN od 30.04.2021)	nd.	nd.	nd.
Michał Grodzki (Członek RN od 30.04.2021)	nd.	nd.	nd.
Tomasz Hapunowicz (Członek RN)	4,1%	-11,0%	0,3%
Marek Litwiński (Członek RN od 04.04.2022)	nd.	nd.	nd.
Adam Pawlik (Członek RN od 09.07.2019)	nd.	97,5%	0,3%
Konrad Orzełowski (Członek RN do 30.04.2021)	3,2%	-10,2%	-58,2%
Artur Miernik (Członek RN od 25.06.2020 do 30.11.2020)	nd.	nd.	nd.
Tadeusz Kozaczyński (Członek RN do 25.06.2020)	3,2%	-55,0%	nd.
Jerzy Suchnicki (Członek RN do 09.07.2019)	-43,7%	nd.	nd.
Wyniki skonsolidowane			
Przychody netto ze sprzedaży	5,2%	-13,2%	-19,4%
EBITDA	-5,6%	32,6%	47,3%
Wynik finansowy netto	52,1%	66,7%	58,7%
Nominalna wartość portfela zamówień Grupy	85,9%	-47,9%	-26,1%
Rentowność ze sprzedaży brutto (zysk brutto ze sprzedaży / przychody netto ze sprzedaży)	-13,8%	52,6%	80,9%
Średnie wynagrodzenie pracowników (bez członków organów)	10,2%	2,0% ¹⁷	7,0%

2.5. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO GRUPY

Zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej, poza Spółką, nie otrzymują wynagrodzeń od pozostałych podmiotów należących do Grupy Kapitałowej TORPOL.

2.6. WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń Spółka nie przyznaje członkom organów wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

2.7. ZWROT ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W okresie objętym Sprawozdaniem Spółka nie korzystała z możliwości zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

¹⁷ Poziom wynagrodzeń pracowników w 2020 roku pozostał na zbliżonym poziomie rdr., co wynika z wypłaty w 2019 roku premii zadaniowej za 2018 rok (bez potrącania zaliczek kwartalnych) oraz pojawienia się pandemii koronawirusa w 2020 roku, w związku z czym kwestie dotyczące poziomu wynagrodzeń kadry zostały tymczasowo zawieszone.

2.8. ODSTĘPSTWA OD PROCEDURY WDRAŻANIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W toku procesu wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz w okresie objętym Sprawozdaniem Spółka odpowiednio nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń ani odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90 f Ustawy o ofercie.

2.9. ŚWIADCZENIA NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ORGANÓW TORPOL

Zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, o których mowa w art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie.

3. UCHWAŁA DORADCZA AKCJONARIUSZY

Walne zgromadzenie 11 czerwca 2021 roku pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie Rady Nadzorczej TORPOL S.A. o wynagrodzeniach za 2020 rok” przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 01/04/2021 z dnia 26 kwietnia 2021 roku. Uchwała nr 22 zwyczajnego walnego zgromadzenia nie zawierała żadnych zaleceń ani uwag koniecznych do uwzględnienia w Sprawozdaniu.

PODPISY

Z upoważnienia Rady Nadzorczej Spółki:

Imię i nazwisko	stanowisko	podpis	data
Monika Domańska	Przewodnicząca Rady Nadzorczej		