

Sprawozdanie Rady Nadzorczej TORPOL S.A. o wynagrodzeniach za 2020 rok

(wraz z danymi porównawczymi za 2019 rok)

Poznań

Data zatwierdzenia – 26 kwietnia 2021 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.....	4
Tabela 1. Wynagrodzenia Członków Zarządu (dane w tys. zł).....	5
Tabela 2. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej (dane w tys. zł).....	7
2.2. Korelacja wysokości wynagrodzenia z realizacją długoterminowych wyników Spółki	8
2.3. Sposób zastosowania kryteriów dotyczących wyników	8
Tabela 3. KPI – Kryteria efektywności.....	9
2.4. Zmiana wynagrodzenia oraz wyników Spółki w ujęciu rocznym	9
Tabela 4. Zmienność wynagrodzeń w ujęciu rocznych (dane w %)	10
2.5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy.....	10
2.6. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.....	11
2.7. Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia	11
2.8. Odstępstwa od procedury wdrażania i stosowania Polityki wynagrodzeń	11
2.9. Świadczenia na rzecz osób najbliższych członków organów TORPOL.....	11
3. Uchwała doradcza akcjonariuszy	11
Podpisy	11

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*] 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. 36 ust. 2 przepisów nowelizujących Ustawę o ofercie¹, Sprawozdanie zostało opracowane łącznie za lata 2019 i 2020. Natomiast na podstawie 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 01/04/2021 z dnia 26 kwietnia 2021 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 osiągniętych 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

¹ Ustawa z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z dnia 15 listopada 2019 r., poz. 2217]

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 poniżej zawierają dane nt. wysokości wynagrodzenia wypłaconego 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)

Imię i nazwisko (funkcja)	Rok	Część stała wynagrodzenia	Część zmienna wynagrodzenia ²	Inne świadczenia pieniężne ³	Plany emerytalne	Łączna wartość wynagrodzenia ⁴	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia (%)
Grzegorz Grabowski (Prezes Zarządu)	2020	540	378	0	nd.	918	70,0
	2019	540	0	0		540	nd.
Konrad Tuliński (Wiceprezes Zarządu od 01.07.2020)	2020	175	0	0	nd.	175	nd.
	2019	0	0	0		0	nd.
Marcin Zachariasz (Wiceprezes Zarządu)	2020	420	0	0	nd.	420	0
	2019	420	0	0		420	nd.
Tomasz Krupiński (Wiceprezes Zarządu)	2020	420	294	0	nd.	714	70,0
	2019	420	0	0		420	nd.
Krzysztof Miler (Wiceprezes Zarządu do 25.06.2020)	2020	287	177	176	nd.	640	35,1
	2019	504	0	0		504	nd.
Michał Ulatowski (Wiceprezes Zarządu do 30.07.2018)	2020	0	0	170	nd.	170	nd.
	2019	0	0	17		17	nd.

Ponadto w 2020 roku Spółka zawiązała rezerwę na składnik zmienny wynagrodzenia z tytułu realizacji celów zarządczych członków Zarządu Spółki za rok 2020 (świadczenie potencjalne należne) w wysokości 1 468 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 2020.

² Część zmienna wynagrodzenia w odniesieniu do 2020 roku dotyczy premii za 2018 roku z tytułu realizacji celów zarządczych, przyznanej na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 1 lipca 2019 roku i wypłaconej w 2020 roku.

³ Świadczenia wypłacone po okresie zatrudnienia dotyczące premii za 2018 roku z tytułu realizacji celów zarządczych, przyznanej na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 1 lipca 2019 roku i wypłaconej w 2020 roku, w okresie w którym panowie Krzysztof Miler i Michał Ulatowski nie sprawowali już funkcji członka Zarządu Spółki.

⁴ Łączna wartość, tj. suma wartości części stałej i zmiennej wynagrodzenia, innych świadczeń pieniężnych oraz planów emerytalnych.

Analogiczna rezerwa w wysokości 1 413 tys. zł (plus narzuty) została zawiązana zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 6 lipca 2020 roku z tytułu realizacji celów zarządczych członków Zarządu Spółki za 2019 rok.

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 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 2021 roku. Ochrona ubezpieczeniowa obejmuje m. in. członków władz (zarządów i rad nadzorczych) spółek należących do Grupy. 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 wewnątrznych 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)

Imię i nazwisko (funkcja)	Rok	Część stała wynagrodzenia	Część zmienna wynagrodzenia ⁵	Inne świadczenia pieniężne	Plany emerytalne	Łączna wartość wynagrodzenia	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia (%)
Monika Domańska (Przewodniczący RN)	2020	0	0	0	nd.	0	nd.
	2019	0	0	0	nd.	0	nd.
Jadwiga Dyktus (Sekretarz RN)	2020	0	0	0	nd.	0	nd.
	2019	0	0	0	nd.	0	nd.
Tomasz Hapunowicz (Członek RN)	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	90	0	0	nd.	90	nd.
Konrad Orzełowski (Członek RN)	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	89	0	0	nd.	89	nd.
Szymon Adamczyk (Członek RN od 09.07.2019)	2020	79	0	2 ⁶	nd.	81	nd.
	2019	34	0	0	nd.	34	nd.
Adam Pawlik (Członek RN od 09.07.2019)	2020	79	0	0	nd.	79	nd.
	2019	34	0	0	nd.	34	nd.
Tadeusz Kozaczyński (Członek RN do 25.06.2020)	2020	46	0	0	nd.	46	nd.
	2019	89	0	0	nd.	89	nd.
Artur Miernik (Członek RN od 25.06 2020 do 30.11.2020)	2020	34	0	0	nd.	34	nd.
	2019	0	0	0	nd.	0	nd.
Jerzy Suchnicki (Członek RN do 09.07.2019)	2020	0	0	0	nd.	0	nd.
	2019	55	0	0	nd.	55	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.

⁵ Członkowie Rady Nadzorczej TORPOL nie otrzymują zmiennej części wynagrodzenia.

⁶ Zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzeń Rady Nadzorczej i z powrotem.

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.

Od dnia wejścia w życie Polityki wynagrodzeń (tj. 25 czerwca 2020 roku na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia 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 wykazaną w pkt 2.2. *Tabela 1* powyżej, 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 2020 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 2020.

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 2020 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 2020 roku członka Zarządu jest uzależniona od stopnia realizacji każdego z pięciu powyższych 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^7
osiągnięcie wielkości przychodów Grupy na poziomie określonym w zatwierdzonym planie działalności na rok 2020	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 2020	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 2020 (EBITDA)	25%	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 31.03.2020 roku do stanu na dzień 31.03.2021 roku liczony dla postępowań, które zostały wybrane przez zamawiającego oraz dla których w tym okresie minął 10-dniowy termin na składanie odwołań	10%	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 2020	20%	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, wynagrodzenia, wyników Grupy oraz średniego wynagrodzenia brutto pracowników TORPOL niebędących członkami Zarządu ani Rady

⁷ Współczynnik korygujący (mnożnik) wartość wagi przypisanej dla danego KPI

Nadzorczej, w latach 2019/2018 oraz 2020/2019 w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.

TABELA 4. ZMIENNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W UJĘCIU ROCZNYCH (DANE W %)

	2019/2018 (zmiana w ujęciu rocznym) [%]	2020/2019 (zmiana w ujęciu rocznym) [%]
Wynagrodzenia członków Zarządu, w tym:	1,7	59,8⁸
Grzegorz Grabowski (Prezes Zarządu)	0,0	70,0
Konrad Tuliński (Wiceprezes Zarządu, od 01.07.2020)	nd.	nd.
Marcin Zachariasz (Wiceprezes Zarządu)	663,6 ⁹	0,0
Tomasz Krupiński (Wiceprezes Zarządu)	0,0	70,0
Krzysztof Miler (Wiceprezes Zarządu do 25.06.2020)	0,0	27,0
Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym:	13,0	1,3
Monika Domańska (Przewodniczący RN)	0,0	0,0
Jadwiga Dyktus (Sekretarz RN)	0,0	0,0
Tomasz Hapunowicz (Członek RN)	5,9	-12,2
Konrad Orzełowski (Członek RN)	12,7	-11,2
Szymon Adamczyk (Członek RN od 09.07.2019)	nd.	132,4 ¹⁰
Adam Pawlik (Członek RN od 09.07.2019)	466,7 ¹¹	132,4 ¹²
Tadeusz Kozaczyński (Członek RN do 25.06.2020)	4,7	-48,3 ¹³
Artur Miernik (Członek RN od 25.06.2020 do 30.11.2020)	nd.	nd.
Jerzy Suchnicki (Członek RN do 09.07.2019)	-35,3 ¹⁴	nd.
Wyniki skonsolidowane		
Przychody netto ze sprzedaży	5,2	-13,2
EBITDA	-5,6	32,6
Wynik finansowy netto	52,1	66,7
Nominalna wartość portfela zamówień Grupy	85,9	-47,9
Rentowność ze sprzedaży brutto (zysk brutto ze sprzedaży/przychody netto ze sprzedaży)	-13,8	52,7
Średnie wynagrodzenie pracowników (bez członków organów)	10,2	2,0 ¹⁵

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.

⁸ Wzrost łącznego wynagrodzenia w okresie sprawozdawczym rdr. wynika z przesunięcia wypłaty składnika zmiennego wynagrodzenia należnego za realizację celów zarządczych w roku 2018, z roku 2019 na 2020 rok. W latach 2019 – 2020 nie wystąpiła zmiana wysokości składnika stałego wynagrodzenia.

⁹ Wzrost wynagrodzenia w 2019 roku rdr. wynika z krótkiego okresu sprawowania funkcji w roku 2018.

¹⁰ Wzrost wynagrodzenia w okresie sprawozdawczym rdr. wynika z krótkiego okresu sprawowania funkcji w roku 2019.

¹¹ Wzrost wynagrodzenia w 2019 roku rdr. wynika z krótkiego okresu sprawowania funkcji w roku 2018.

¹² J.w.

¹³ Spadek wynagrodzenia w okresie sprawozdawczym wynika z krótkiego okresu sprawowania funkcji w roku 2020.

¹⁴ Spadek wynagrodzenia w 2019 roku rdr. wynika z krótkiego okresu sprawowania funkcji w roku 2019.

¹⁵ 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 ubiegłym roku, w związku z czym kwestie dotyczące poziomu wynagrodzeń kadry zostały tymczasowo zawieszane.

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.

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

Zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała walnego zgromadzenia ma charakter doradczy. Zważywszy, że niniejsze Sprawozdanie sporządzone zostało przez Radę Nadzorczą w roku 2021 przed podjęciem przedmiotowej uchwały przez Walne Zgromadzenie, Sprawozdanie nie zawiera wyjaśnienia, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała doradcza Walnego Zgromadzenia, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie.

PODPISY

Z upoważnienia Rady Nadzorczej Spółki:

Imię i nazwisko	stanowisko	podpis	data
Monika Domańska	Przewodniczący Rady Nadzorczej		