

# Polityka wynagrodzeń

## organów nadzorujących i zarządzających TORPOL S.A.

### § 1

#### Definicje

1. Zwroty użyte w niniejszym dokumencie oznaczają:

<b>Członkowie Zarządu</b>	Wszystkich członków Zarządu w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu.
<b>Kodeks Etyki</b>	Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie TORPOL S.A.
<b>Komitet Wynagrodzeń</b>	Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej TORPOL S.A.
<b>Kodeksu Spółek Handlowych</b>	Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 18)
<b>Polityka, Polityka Wynagrodzeń</b>	Niniejszą Politykę wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających TORPOL S.A.
<b>PPK</b>	Pracownicze plany kapitałowe, wprowadzone ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 427).
<b>Rada Nadzorcza</b>	Radę Nadzorczą TORPOL S.A.
<b>Spółka</b>	TORPOL S.A. z siedzibą w Poznaniu.
<b>Statut</b>	Statut TORPOL S.A.
<b>Strategia</b>	Strategię TORPOL S.A. przyjmowaną w trybie uchwały Zarządu po akceptacji Rady Nadzorczej, której kluczowe cele oraz założenia publikowane są w trybie określonym w Ustawie o ofercie. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń jest to dokument pn.: „Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL i spółki TORPOL S.A. na lata 2019-2023”
<b>Uchwały ZWZ o wynagrodzeniach</b>	Odpowiednio Uchwałę nr 26 i/lub 27 Walnego Zgromadzenia TORPOL S.A. z dnia 06 czerwca 2017 r. w sprawach: kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki oraz kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.
<b>Ustawa o ofercie publicznej, UOP</b>	Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 620).
<b>Walne Zgromadzenie</b>	Walne Zgromadzenie TORPOL S.A.
<b>Zarząd</b>	Zarząd TORPOL S.A.

## § 2

### Postanowienia Ogólne

#### [CEL]

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad i polityk dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej TORPOL S.A.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

#### [PROCES DECYZYJNY]

3. W toku procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia i wdrożenia Polityki Wynagrodzeń uwzględniono regulacje powszechnie obowiązujące, założenia i cele Strategii oraz wpływ rozwiązań przyjętych w Polityce Wynagrodzeń na możliwość realizacji Strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
4. Proces decyzyjny przeprowadzony został przy udziale wszystkich organów Spółki z uwzględnieniem wiodącej roli Walnego Zgromadzenia, na forum którego Polityka poddana została pod dyskusję i głosowanie.

#### [KORELACJA POLITYKI ZE STRATEGIA]

5. Polityka 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 Kapitałowej TORPOL.
6. Strategia działania TORPOL S.A. jest bezpośrednio związana z kwalifikacjami kadry menedżerskiej oraz pracowników i jakością tworzonego przez Spółkę środowiska pracy. W konsekwencji tego, Spółka stale stara się dostosowywać środowisko pracy do zachodzących zmian rynkowych. W tym celu TORPOL S.A. m.in. przyjął oraz stosuje Kodeks etyki określający relacje na linii pracodawca – pracownik oraz pomiędzy pracownikami i ich przełożonymi oraz podejście Spółki do innych aspektów społecznych oraz środowiskowych. Elementem Strategii Spółki jest aspekt zrównoważonego rozwoju uwzględniającego społeczną odpowiedzialność biznesu.
7. W związku z powyższym, w TORPOL S.A. stosowany jest podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i na część zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki.

#### [SPOSÓB UWZGLĘDNIENIA PŁACY PRACOWNIKÓW INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ORGANÓW]

8. Spółka tworzy środowisko pracy, które motywuje do wysokiej wydajności, tak aby wszyscy pracownicy mogli pozytywnie przyczynić się do realizacji jej Strategii, wizji i wartości oraz zmierzać do osiągnięcia strategicznych celów Spółki.
9. W Spółce obowiązuje system wynagrodzeń oparty o ścisłe związanie poziomu premii z budżetami kontraktów i ich realizacją, co pozwoliło na efektywną realizację celów zarządczych oraz na związanie kluczowej kadry ze Spółką.
10. 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, na poziomie Członków Zarządu – na poziomie globalnym.

11. W odniesieniu do Członków Zarządu cele zarządcze, których realizacja stanowi przesłankę wypłaty zmiennej części wynagrodzenia za dany rok obrotowy, określane są przez Radę Nadzorczą.
12. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględniono także warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez m.in. odniesienie ich do realiów rynkowych.

### § 3

#### Zasady zatrudnienia Członków Zarządu

##### [RODZAJ STOSUNKU PRAWNEGO]

1. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza na okres wspólnej kadencji wynoszącej trzy lata. Kadencja liczona jest w pełnych latach obrotowych pokrywających się z latami kalendarzowymi. Powołanie tej samej osoby na Członka Zarządu na kolejną kadencję nie może nastąpić wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej kadencji.
2. Treść umowy z danym Członkiem Zarządu określa Rada Nadzorcza zgodnie z zasadami określonymi Uchwałami ZWZ w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń oraz niniejszą Polityką.
3. W oparciu o powyższe, Spółka zawiera z poszczególnymi Członkami Zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego Członka Zarządu (umowy menedżerskie), bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności (dalej: Umowa, Umowa o zarządzanie).

##### [ZASADY WYPOWIADANIA UMÓW]

4. Okres wypowiedzenia Umowy jest odpowiednio nie dłuższy niż 3 miesiące w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu powierzonej mu funkcji przez co najmniej 12 (dwanaście) miesięcy oraz miesięczny w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu powierzonej mu funkcji przez okres krótszy niż 12 (dwanaście) miesięcy.
5. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
6. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy o zarządzanie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy o zarządzanie. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy o zarządzanie z innych przyczyn niż określone w zdaniu poprzednim.

##### [ZAKAZ KONKURENCJI]

7. Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji.
8. W trakcie trwania Umowy z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie lub odszkodowanie.
9. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu. Wysokość miesięcznego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie może być wyższa niż 100% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego przez Członka Zarządu.
10. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.

#### § 4

##### Podstawy sprawowania funkcji Członków Rady Nadzorczej

###### [KADENCJA]

1. Rada Nadzorcza składa się z co najmniej pięciu członków, powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji wynoszącej trzy lata. Kadencja liczona jest w pełnych latach obrotowych pokrywających się z latami kalendarzowymi. Liczbę Członków Rady Nadzorczej każdorazowo określa Walne Zgromadzenie.

###### [WYGAŚNIĘCIE MANDATU]

2. Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwołani przez Walne Zgromadzenie przed upływem kadencji. Statut Spółki dopuszcza także możliwość wybierania Członków Rady Nadzorczej do Rady Nadzorczej następnych kadencji, lecz powołanie może nastąpić nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej kadencji Członka Rady Nadzorczej.

#### § 5

##### Struktura i proporcje składników wynagrodzenia CZŁONKÓW ZARZĄDU

###### [SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZARZĄDU]

1. Względem Członków Zarządu w Spółce dokonywane jest rozróżnienie pomiędzy:
  - a) wynagrodzeniem stałym, stanowiącym miesięczne wynagrodzenie podstawowe,
  - b) oraz wynagrodzeniem zmiennym, stanowiącym wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, które jest uzależnione od osiągniętych wyników.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące Członkom Zarządu są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.

###### [PROPORCJE]

3. Poziom wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu za dany rok obrotowy Spółki nie może przekroczyć 100% podstawowego wynagrodzenia rocznego Członka Zarządu w roku obrotowym, którego wynagrodzenie zmienne dotyczy. Ostateczna wysokość przysługującej części zmiennej wynagrodzenia ustalana jest przez Radę Nadzorczą i zależy od realizacji celów zarządczych.

###### [ŚWIADCZENIA DODATKOWE]

4. Członkom Zarządu przysługuje prawo do korzystania z określonych urządzeń i zasobów stanowiących mienie Spółki w zakresie niezbędnym do wykonania Usług. Szczegóły w tym zakresie określa Rada Nadzorcza 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 przez Członka Zarządu urządzeń i zasobów do celów służbowych.
5. Tego typu świadczenia na rzecz Członków Zarządu mogą obejmować w szczególności:
  - a) korzystanie z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego z możliwością korzystania za zryczałtowaną odpłatnością do celów prywatnych;
  - b) korzystanie z polis ubezpieczeniowych dotyczących pełnionych funkcji w szczególności D&O;
  - c) narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków Członka Zarządu;
  - d) pokrycie kosztów podróży służbowych, karty paliwowe,

- e) zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji,
- f) świadczenia wynikające z przepisów BHP,
- g) szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji.

[ODPRAWA]

- 6. W przypadku rozwiązania Umowy albo wypowiedzenia Umowy przez Spółkę z przyczyn innych niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy menedżerskiej, zarządzającemu przysługuje odprawa w wysokości 3-krotności wynagrodzenia stałego pod warunkiem pełnienia przez zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy.
- 7. Odprawa nie przysługuje w przypadku:
  - a) zmiany funkcji pełnionej przez zarządzającego w składzie Zarządu,
  - b) powołania zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu w okresie obowiązywania umowy,
  - c) objęcia funkcji członka Zarządu w spółce w ramach grupy kapitałowej,
  - d) rezygnacji z pełnienia funkcji,
  - e) zatrudnienia Członka Zarządu w spółce z udziałem Skarbu Państwa po zakończeniu kadencji.

[FUNKCJE W JEDNOSTKACH ZALEŻNYCH]

- 8. Członkowie Zarządu Spółki nie otrzymują wynagrodzenia ani nagród z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek należących do Grupy Kapitałowej TORPOL.

[INSTRUMENTY FINANSOWE]

- 9. Spółka nie przyznaje członkom organów wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

## § 6

### Zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

[ZASADY OGÓLNE]

- 1. Warunki kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały, zawierającej wzór umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, które każdorazowo stanowią załącznik do przedmiotowej uchwały. W ramach powyższego Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia kwotowo wynagrodzenia stałego dla poszczególnych Członków Zarządu.
- 2. Komitet Wynagrodzeń może wydawać ogólne rekomendacje Radzie Nadzorczej, co do poziomu i struktury wynagrodzeń Członków Zarządu oraz monitoruje poziom i strukturę wynagrodzeń Członków Zarządu.

[CZĘŚĆ STAŁA WYNAGRODZENIA]

- 3. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wysokość części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza w oparciu o Uchwałę nr 27 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia TORPOL S.A. z dnia 06 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu spółki TORPOL S.A. oraz z poszanowaniem przepisów powszechnie obowiązujących.
- 4. Kwota miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu w części stałej ustalana jest przez Radę Nadzorczą poprzez porównanie z wysokością wynagrodzeń członków organów zarządzających spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności.

[CZĘŚĆ ZMIENNA WYNAGRODZENIA]

5. Rada Nadzorcza wyznacza szczegółowe cele zarządcze do zrealizowania przez Zarząd w danym roku obrotowym, których realizacja stanowi warunek wypłaty części zmiennej wynagrodzenia Członka Zarządu.
6. Ustalając cele zarządcze Rada Nadzorcza kieruje się Uchwałą nr 27 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia TORPOL S.A. z dnia 06 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu spółki TORPOL S.A., przepisami powszechnie obowiązującymi oraz niniejszą Polityką.

[RODZAJE CELÓW ZARZĄDCZYCH ORAZ KRYTERIA I METODY OCENY ICH REALIZACJI]

7. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy danej osoby objętej Polityką Wynagrodzeń, decydujących o określeniu jej wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Spółka stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak i niefinansowe (jakościowe).
8. Zbiór finansowych oraz niefinansowych kryteriów branych pod uwagę przez Radę Nadzorczą przy uchwalaniu karty celów na dany rok mogą stanowić w szczególności:
  - a) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
  - b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży;
  - c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
  - d) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
  - e) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji;
  - f) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
  - g) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji;
  - h) zmiana pozycji rynkowej Spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
  - i) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.
9. Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia do końca I kwartału każdego roku obrotowego od 3 do 7 szczegółowych celów zarządczych oraz wag tych celów zarządczych w granicach 10 % - 35 % oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, uwzględniając, że:
  - a) część zmienna wynagrodzenia przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego dotyczy część zmienna wynagrodzenia, udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie oraz uzyskania przez Grupę Kapitałową TORPOL dodatniego wyniku finansowego netto,
  - b) wypłata części zmiennej wynagrodzenia może zostać odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi celami zarządczymi, wówczas ta część wynagrodzenia zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego,
  - c) wynagrodzenie zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym, którego dotyczy wynagrodzenie zmienne.
10. Ustalając kryteria wypłaty zmiennej części wynagrodzenia Rada Nadzorcza powinna określić jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,

dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie oraz metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w powyżej zostały spełnione.

11. Ostateczna wysokość przysługującej części zmiennej wynagrodzenia zależy od stopnia realizacji celów zarządczych określonych w składanym przez Zarząd sprawozdaniu z realizacji celów zarządczych, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą w ciągu 14 dni po jego otrzymaniu. Wypłata części zmiennej wynagrodzenia następuje po spełnieniu warunków wskazanych w § 6 ust. 9 lit. a Polityki.

#### [ZWROT SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA]

12. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.

### §7

#### Zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń aktualny poziom wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określony jest Uchwałą nr 26 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 06 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie bierze pod uwagę wymogi w szczególności przepisów powszechnie obowiązujących, Statutu Spółki oraz ustalenia zawarte w Polityce Wynagrodzeń.
3. Ze względu na funkcję pełnioną w Radzie Nadzorczej lub uczestnictwo w funkcjonującym w jej ramach Komitecie, wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może zostać podwyższone do 10% w stosunku do ustalonej wysokości podstawowej.
4. Miesięczne wynagrodzenie przysługuje Członkom Rady Nadzorczej bez względu na liczbę i częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
5. Wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
6. 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.
7. Rada Nadzorcza otrzymuje jedynie stałe składniki wynagrodzenia.

## § 8

### **Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur z wyjątkiem Pracowniczych Planów Kapitałowych.

## § 9

### **Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z ustanowieniem, wdrożeniem oraz przeglądem Polityki w oparciu m.in. o funkcjonujące w Grupie Kapitałowej TORPOL rozwiązania z zakresu compliance w tym *Kodeks Etyki* oraz przyjęte na jego podstawie dokumenty wykonawcze pn.: „*Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów*” oraz funkcjonujący w Spółce system anonimowego zgłaszania naruszeń oparty o „*Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*” oraz powołaną Komisję ds. Etyki.

## § 10

### **Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjęta została po raz pierwszy w 2020 roku zgodnie z wymogami Ustawy o ofercie publicznej. .
2. Spółka nie wprowadzała istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki. Niemniej jednak, w związku z przeglądem Polityki w 2024 roku, uwzględniając m.in. zmiany wprowadzone w Kodeksie Spółek Handlowych, w ślad za zmianami KSH uzupełniono dotychczasowe brzmienie § 3 oraz § 4 Polityki o zapisy dotyczące sposobu liczenia kadencji i zasad ponownego powołania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, tym samym dostosowując Politykę również do brzmienia treści Statutu TORPOL S.A. Ponadto, doprecyzowano redakcyjnie zapis § 6 ust. 11 Polityki dotyczący Wynagrodzenia Zmiennego, a także dokonano korekt edycyjnych o charakterze porządkowym.
3. Polityka nie narusza zasad ani nie zmienia wysokości części stałej i zmiennej wynagrodzeń należnych lub potencjalnie należnych Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej, a nie wypłaconych na dzień przyjęcia Polityki.

## § 11

### **Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń**

1. W sytuacji, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania rentowności Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki.
2. Decyzja ta jest podejmowana w drodze uchwały. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu lub świadczeń niepieniężnych oraz nastąpić między innymi w następujących sytuacjach:



- a) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych, w tym stanu epidemii,
  - b) utraty przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności oraz zajścia innych zdarzeń wpływających na jej wypłacalność,
  - c) wystąpienia nadzwyczajnych, nieprzewidzianych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, które w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie Spółki.
3. Okres czasowego odstąpienia od stosowania Polityki określa Rada Nadzorcza. Niedopuszczalne jest trwałe odstąpienie od stosowania Polityki.

## **§ 12**

### **Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymogami Ustawy o ofercie publicznej.
2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia, o której mowa powyżej, odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Odpowiedzialność za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach ponoszą Członkowie Rady Nadzorczej.
4. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa powyżej.

## **§ 13**

### **Postanowienia końcowe**

1. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki oraz zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, a następnie przyjęta przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
3. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie.
4. Polityka Wynagrodzeń wraz z uchwałą w sprawie Polityki, publikowana jest na stronie internetowej Spółki <https://www.torpol.pl> w sposób zgodny z Ustawą o ofercie publicznej.
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.