



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
TAURON POLSKA ENERGIA S.A.
ZA 2021 ROK**

30 marca 2022 r.

Spis treści

1. Wstęp	2
2. Zasady wynagradzania Członków Zarządu	2
2.1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i jego zgodność z Polityką Wynagrodzeń	4
2.2. Zastosowane kryteria dotyczące wyników	7
2.3. Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki i Grupy TAURON, średniego wynagrodzenia pracowników	8
3. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	9
4. Uwzględnienie Uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki odnoszącej się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach	11
5. Podsumowanie	11

1. Wstęp

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za rok obrotowy 2021 (dalej: „Sprawozdanie o wynagrodzeniach”) zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą TAURON Polska Energia S.A. (dalej: „TAURON” lub „Spółka”) i w jej ocenie spełnia wymogi określone w art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1983) (dalej: „ustawa o ofercie publicznej”).

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone po dokonaniu przeglądu 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 roku obrotowym 2021. W ramach ww. przeglądu wynagrodzeń dokonano oceny zgodności wynagrodzeń otrzymanych przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2021 r. z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w TAURON Polska Energia S.A. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) przyjętą przez Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 26 w dniu 15 lipca 2020 r. oraz opublikowaną na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl/tauron/relacje-inwestorskie/informacje-o-spolce/dokumenty-spolki>

Przedmiotem Sprawozdania o wynagrodzeniach są zasady ustalania i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w roku obrotowym 2021, ze szczególnym uwzględnieniem wysokości całkowitego wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu, w podziale na wynagrodzenie stałe i zmienne zależne od spełnienia określonych celów zarządczych. Ponadto podano wartość świadczeń dodatkowych pieniężnych i niepieniężnych przyznanych Członkom Zarządu oraz wartość świadczeń otrzymanych przez Członków Zarządu w związku z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania i przestrzeganiem zakazu konkurencji.

W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszczono danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

2. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2021 były zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Przedmiotowe zasady były również zgodne z Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 r., zmienioną Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 listopada 2019 r., w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, jak również Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW obowiązującymi w 2021.

System wynagradzania Członków Zarządu ma charakter motywacyjny, składający się z miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz zmiennego wynagrodzenia, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Wynagrodzenie zmienne Członków

Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia wskaźników finansowych: EBITDA i Dług Netto/EBITA, określonych w Planie rzeczowo – finansowym na dany rok obrotowy oraz od realizacji Strategii Grupy TAURON i zadań inwestycyjnych w perspektywie długoterminowej, co przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki i Grupy Kapitałowej. Polityka Wynagrodzeń, mając na celu powiązanie wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu z osiąganymi długoterminowymi wynikami Spółki, określiła między innymi jeden z celów zarządczych, obejmujący realizację Strategii Grupy Kapitałowej, inwestycji zgodnie z optymalnym z punktu widzenia rentowności projektów i kondycji Grupy Kapitałowej, harmonogramem i budżetem. W ramach powyższego ogólnego celu Rada Nadzorcza ustala szczegółowe Cele Zarządcze do realizacji przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym. W ten sposób wynagrodzenie Członków Zarządu przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania zawartych na czas pełnienia funkcji, Członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie składające się z dwóch części: stałej określonej kwotowo, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej: „Wynagrodzenie Stałe”) i części zmiennej (dalej: „Wynagrodzenie Zmienne”), stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, uzależnionej od poziomu realizacji Celów Zarządczych określonych w Polityce Wynagrodzeń i uszczegółowionych przez Radę Nadzorczą.

Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.

Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i stanowiło do 60% rocznego Wynagrodzenia Stałego. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 5 z dnia 21 listopada 2019 r. ustaliło następujące ogólne Cele Zarządcze:

- a) osiągnięcie wskaźnika EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy,
- b) osiągnięcie wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo - Finansowym na dany rok obrotowy,
- c) utrzymanie ratingu spółki TAURON Polska Energia S.A. na poziomie inwestycyjnym,
- d) osiągnięcie efektów realizowanych programów restrukturyzacyjnych lub poprawiających efektywność operacyjną w Grupie Kapitałowej,
- e) realizacja strategii Grupy Kapitałowej, inwestycji zgodnie z optymalnym z punktu widzenia rentowności projektów i kondycji Grupy kapitałowej harmonogramem i budżetem,
- f) realizacja inwestycji kluczowych dla bezpieczeństwa energetycznego, w szczególności w obszarach wytwarzania energii i dystrybucji, w tym w latach 2020-2021 inwestycji dot. BAT,
- g) sprzedaż nowych produktów (sprzedaż produktów zawierających energię oraz produktów synergicznych do energii elektrycznej i gazu),
- h) poprawa wskaźników jakościowych dotyczących obsługi klienta lub innych wskaźników operacyjnych,
- i) wzrost innowacyjności Grupy Kapitałowej poprzez realizację prac badawczych, rozwojowych, pilotaży oraz wdrożeń, uwzględniający efektywne wykorzystanie środków przeznaczonych na ten cel.

Zgodnie z upoważnieniem Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, Rada Nadzorcza ustala na dany rok obrotowy szczegółowe Cele Zarządcze wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI).

Ustalone przez Radę Nadzorczą szczegółowe Cele Zarządcze do realizacji przez Członków Zarządu w 2021 r. spełniały kryteria określone w Polityce Wynagrodzeń, tj.: obejmowały cele finansowe i niefinansowe, zostały określone zgodnie z metodyką SMART, charakteryzowały się precyzyjnością, mierzalnością, możliwością osiągnięcia, istotnością i określeniem w czasie.

Obowiązujący w Spółce system wynagradzania i premiowania Członków Zarządu, wspiera realizację celów strategicznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia od sytuacji finansowej Grupy TAURON i Spółki w perspektywie rocznej.

2.1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i jego zgodność z Polityką Wynagrodzeń

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2021 r. w podziale na składniki stałe i zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przedstawia poniższa tabela.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki w 2021 r. w podziale na składniki (w zł):

L.p.	Imię i nazwisko Okres pełnienia funkcji	Całkowite* wynagrodzenie ¹	Wynagrodzenie stałe ¹	Wynagrodzenie zmienne ¹ za realizację KPI w 2020 r.	Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne ¹
1.	Artur Michałowski 05.08.2021 r. – 31.12.2021 r.	302 099,31	302 099,31	-	-
2.	Patryk Demski 05.08.2021 r. – 31.12.2021 r.	302 099,31	302 099,31	-	12 250,00 Dofinansowanie do mieszkania służbowego
3.	Krzysztof Suma 05.08.2021 r. – 31.12.2021 r.	302 099,31	302 099,31	-	15 104,98 PPE ²
4.	Jerzy Topolski 01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.	945 755,82	739 835,04	205 920,78	47 287,84 PPE ²
5.	Wojciech Ignacok 01.01.2021 r. – 28.02.2021 r.	327 670,11 ³	132 113,40	195 556,71	5 000,00 Dofinansowanie do mieszkania służbowego
6.	Paweł Strączyński 01.04.2021 r. – 04.08.2021 r.	273 034,36	273 034,36	-	9 166,66 Dofinansowanie do mieszkania służbowego
7.	Marek Wadowski 01.01.2021 r. – 17.05.2021 r.	726 682,51	281 548,38	445 134,13	36 334,15 PPE ²
	Suma	3 179 440,73	2 332 829,11	846 611,62	125 143,63

¹ bez narzutów

² Pracowniczy Program Emerytalny

³ nie zawiera odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji

* Suma wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego

Wynagrodzenie Całkowite

Wysokość całkowitego wynagrodzenia, o którym mowa w ww. tabeli, otrzymanego przez Członków Zarządu w 2021 r. jest zgodna z Polityką Wynagrodzeń.

Wynagrodzenie Stałe

Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego została określona kwotowo przez Radę Nadzorczą w przedziale mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11) ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Wynagrodzenie Zmienne

Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych Członków Zarządu, dla których na rok obrotowy 2020 ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdziła, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe za 2020 r. oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych celów.

Wynagrodzenie Zmienne zostało przeliczone proporcjonalnie, w zależności od liczby dni świadczenia usług zarządzania przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym.

Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych w 2020 r., nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, pod warunkiem, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 trzy miesiące.

Rada Nadzorcza dokonała oceny poziomu realizacji szczegółowych Celów Zarządczych finansowych i niefinansowych, po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w dniu 24 maja 2021 r. sprawozdania finansowego Spółki i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za 2020 r. oraz udzieleniu absolutorium z wykonania obowiązków w 2020 r. przez poszczególnych Członków Zarządu.

Poziom realizacji Celów Zarządczych o charakterze finansowym oceniono w oparciu o zbadane przez biegłego rewidenta skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy TAURON Polska Energia S.A. za 2020 r., natomiast ocenę poziomu realizacji pozostałych niefinansowych Celów Zarządczych na podstawie dokumentów i informacji określonych w sposobie pomiaru.

W wyniku przeprowadzonej analizy i oceny wykonania przez Spółkę określonych pozycji planu rzeczowo - finansowego Grupy TAURON w 2020 r. Rada Nadzorcza stwierdziła, iż ustalone przez Radę Nadzorczą poziomy finansowych Celów Zarządczych, warunkujące przyznanie określonej części Wynagrodzenia Zmiennego za 2020 r., zostały osiągnięte w następującym stopniu: wskaźnik EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy: 127%, wskaźnik Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy: 134%.

W oparciu o przedstawione Radzie Nadzorczej Sprawozdanie Zarządu TAURON Polska Energia S.A. dotyczące wykonania Celów Zarządczych ustalonych do realizacji w 2020 r. dla Zarządu V i VI kadencji oraz dokumenty źródłowe z realizacji niefinansowych Celów Zarządczych, Rada Nadzorcza dokonała oceny, które cele niefinansowe zostały zrealizowane w 100%, a które nie.

Równocześnie Rada Nadzorcza stwierdziła, iż w 100% zostały zrealizowane Cele Zarządcze, wyznaczone do realizacji przez wszystkich Członków Zarządu jako cele wspólne, dotyczące stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej oraz realizacji

pozostałych obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

Wynagrodzenie Zmienne za realizację Celów Zarządczych w 2020 r., wypłacone w 2021 r., wyniosło w przypadku:

- Pana Wojciecha Ignacoka 195 556,71 zł co stanowi 54% wynagrodzenia podstawowego wypłaconego w 2020 r.
- Pana Jerzego Topolskiego 205 920,78 zł co stanowi 60% wynagrodzenia podstawowego wypłaconego w 2020 r.
- Pana Marka Wadowskiego 445 134,13 zł co stanowi 60% wynagrodzenia podstawowego wypłaconego w 2020 r.
- Pana Filipa Grzegorzcyka 219 500,01 zł co stanowi 51% wynagrodzenia podstawowego wypłaconego w 2020 r.

Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkom Zarządu przysługiwały w 2021 r. następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:

- 1) pokrywanie przez Spółkę składki podstawowej z tytułu uczestnictwa Członka Zarządu w Pracowniczym Programie Emerytalnym (PPE) prowadzonym w TAURON na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, na zasadach i warunkach przewidzianych w Umowie Zakładowej zawartej w dniu 25 września 2008 r. (świadczenie przysługuje po upływie roku pełnienia funkcji Członka Zarządu lub zatrudnienia w spółkach Grupy TAURON),
- 2) refinansowanie lub pokrywanie przez Spółkę kosztów indywidualnych szkoleń, w tym nauki języków obcych, uczestnictwa w studiach podyplomowych lub w innych formach nauczania, do wysokości 15 000 zł netto w roku kalendarzowym,
- 3) korzystanie z pojazdu służbowego na dojazdy z miejsca zamieszkania do siedziby Spółki oraz do celów prywatnych (odpłatnie), na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej.

W związku ze stałym zamieszkiwaniem w znacznej odległości od siedziby Spółki, Rada Nadzorcza przyznała Prezesowi Zarządu Wojciechowi Ignacokowi, Prezesowi Zarządu Pawłowi Strączyńskiemu oraz Wiceprezesowi Zarządu ds. Strategii i Rozwoju Patrykowi Demskiemu dodatek mieszkaniowy w kwocie 2.500,00 zł brutto miesięcznie.

W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły przypadki żądania zwrotu od Członków Zarządu Spółki zmiennych składników wynagrodzenia.

Członkowie Zarządu nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej TAURON w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

W okresie sprawozdawczym Członkom Zarządu nie przyznano, jak również nie zaoferowano instrumentów finansowych.

Na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu nie przyznano żadnych świadczeń pieniężnych ani niepieniężnych.

Rada Nadzorcza nie podejmowała decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania wdrożonej Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f ustawy o ofercie publicznej.

W związku z rozwiązaniem umów o świadczenie usług zarządzania, Członkom Zarządu przysługuje odprawa w wysokości maksymalnej, nieprzekraczającej 3-krotności Wynagrodzenia Stałego, z uwagi na pełnienie funkcji Członka Zarządu przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy. W roku sprawozdawczym nie wypłacono odprawy.

Ponadto po ustaniu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki Członkom Zarządu przysługiwało odszkodowanie przez okres 6 miesięcy w związku z przestrzeganiem zakazu konkurencji. Wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie przekroczyła 50% Wynagrodzenia Stałego.

Poniższa tabela przedstawia wysokość świadczeń pieniężnych wypłaconych w 2021 r. byłym Członkom Zarządu w związku z rozwiązaniem umów o świadczenie usług zarządzania.

Świadczenia pieniężne wypłacone byłym Członkom Zarządu w 2021 (w zł):

Lp.	Imię i nazwisko data wygaśnięcia mandatu (z dniem)	Wynagrodzenie zmienne ¹ za realizację KPI w 2020 r.	Zakaz konkurencji ¹	Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne ¹
1.	Filip Grzegorzczak 14.07.2020 r.	219 500,01	-	10 975,00
2.	Jarosław Broda 14.07.2020 r.	-	30 826,46	1 541,32
3.	Wojciech Ignacok 28.02.2021 r.	-	198 170,10	-
	Suma	219 500,01	228 996,56	12 516,32

¹ bez narzutów

2.2. Zastosowane kryteria dotyczące wyników

Mając na celu powiązanie Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu z wynikami finansowymi Grupy TAURON, Walne Zgromadzenie przyjmując Politykę Wynagrodzeń wskazało na dwa istotne wskaźniki: EBITDA i Dług Netto / EBITDA.

W związku z powyższym, uzależniono Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu, między innymi od realizacji celów finansowych, obejmujących osiągnięcie wskaźnika EBITDA i wskaźnika Dług Netto / EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy. Natomiast pozostałe Cele Zarządcze powiązane są z realizacją strategii biznesowej i długoterminowych celów strategicznych.

Dokonując wyboru ww. wskaźników wzięto pod uwagę ich istotne znaczenie w ocenie sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej.

Wynik EBITDA to jedna z najbardziej rozpoznawalnych miar rentowności działalności biznesowej przedsiębiorstwa. Miara stosowana przez Grupę TAURON w zarządzaniu prowadzoną przez nią działalnością, obejmuje wynik operacyjny powiększony o amortyzację i odpisy na aktywa niefinansowe. Do odpisów na aktywa niefinansowe Grupa TAURON zalicza odpisy na aktywa niefinansowe jednostek konsolidowanych metodą pełną oraz udział w odpisach na aktywa niefinansowe jednostek wycenianych metodą praw własności. EBITDA w podziale na poszczególne segmenty działalności Grupy TAURON obejmuje zysk (stratę) przed opodatkowaniem i przychodami (kosztami) finansowymi w podziale na segmenty powiększony o amortyzację i odpisy na aktywa niefinansowe dotyczące poszczególnych

segmentów. Jest to kategoria finansowa, którą powszechnie wykorzystuje się na rynku kapitałowym w Polsce i na świecie. Posługują się tą kategorią między innymi spółki giełdowe, analitycy, a także prasa biznesowa i finansowa.

Natomiast wskaźnik Dług Netto / EBITDA zaliczany jest do wskaźników zadłużenia (wypłacalności). W świetle zawartych przez TAURON umów finansowania, dług netto oznacza zadłużenie finansowe Grupy TAURON pomniejszone o środki pieniężne i ich ekwiwalenty oraz inwestycje krótkoterminowe o okresie zapadalności do 1 roku, a także zadłużenie Grupy TAURON wynikające z wyemitowanych obligacji podporządkowanych. Pojęcie zadłużenia finansowego zostało precyzyjnie zdefiniowane w umowach finansowania TAURON i obejmuje zobowiązanie Grupy TAURON do zapłaty lub odpowiednio zwrotu środków (w tym kwoty głównej i odsetek) wynikające zasadniczo z zaciągniętych kredytów i pożyczek oraz wyemitowanych papierów dłużnych, niektórych zobowiązań warunkowych oraz przystąpienia do długu stanowiącego zobowiązanie, a także umów leasingu i factoringu wierzytelności (z wyjątkiem wierzytelności zbytych bez prawa regresu).

Zgodnie z opracowanymi zasadami systemu premiowania Członków Zarządów Spółki wynik EBITDA Grupy Kapitałowej i wskaźnik Dług Netto / EBITDA na poziomie Grupy Kapitałowej są kryteriami oceny efektywności ich pracy i osiągniętych wyników.

2.3. Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki i Grupy TAURON, średniego wynagrodzenia pracowników

W niniejszej informacji, na podstawie wyłączenia, o którym mowa w art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie publicznej, postanowiono pominąć informacje za lata obrotowe, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.

W 2021 r. Rada Nadzorcza nie dokonywała zmiany wysokości Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu Spółki i zasad dotyczących Wynagrodzenia Zmiennego, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych.

System wynagradzania pracowników Spółki, podobnie jak Członków Zarządu, ma charakter motywacyjny, składający się z miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz zmiennego wynagrodzenia, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych celów premiowych. Wynagrodzenie zmienne pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników uzależnione jest między innymi od osiągniętych wyników finansowych.

Przeciętne wynagrodzenie całkowite pracowników (niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej), ogółem zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę w 2021 r., wzrosło o 7,78 % w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w 2020 r.

Analiza wzrostu przeciętnego wynagrodzenia całkowitego, w podziale na pracowników zatrudnionych w Spółce na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników oraz na pozostałych stanowiskach, wskazuje na wzrost przeciętnego wynagrodzenia w 2021 r. o ok. 4 % w stosunku do 2020 r. w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników, natomiast na pozostałych stanowiskach, przeciętne wynagrodzenie wzrosło o ok. 12% w stosunku do 2020 r.

Poniższa tabela przedstawia zmianę, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki i Grupy TAURON oraz średniego wynagrodzenia pracowników w 2021 r.

**Zmiana wynagrodzenia, wyników Spółki i Grupy TAURON
oraz średniego wynagrodzenia pracowników w 2021 r. (w zł):**

	2019	Zmiana w ujęciu rocznym	2020	Zmiana w ujęciu rocznym	2021
Całkowite wynagrodzenie Zarządu ¹	4 540 326,91	-21,48%	3 564 994,60	-10,81%	3 179 440,73
Przeciętna liczba Członków Zarządu	3,73	-19,57%	3,00	+3,67%	3,11
Średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu	101 437,15	-2,38%	99 027,63	-8,03%	91 075,58
Wynagrodzenie stałe Rady Nadzorczej	789 626,16	-25,59%	587 535,76	-2,18%	574 726,48
Przeciętna liczba Członków Rady Nadzorczej	8,65	-19,41%	6,97	+2,20%	7,12
Średnie miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej	7 611,45	-7,67%	7 027,40	-4,29%	6 725,92
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej ²	12 761	+1,17%	12 910	+7,78%	13 914
Wynik EBITDA Spółki [mln zł]	114	-1 009	(895)	952	57
Wynik EBITDA Grupy TAURON [mln zł]	3 599	627	4 226	-74	4 152
Wskaźnik Dług Netto / EBITDA Grupy TAURON	2,8	-0,3x	2,5	-0,1x	2,4

¹ Suma wynagrodzenia stałego i zmiennego wypłaconego w danym okresie

² Obliczane jako wypłacone wynagrodzenia bez uwzględnienia ekwiwalentów za niewykorzystany urlop i odpraw

Wynik EBITDA wyliczony na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy TAURON, spadł z 4 226 mln zł za 2020 r. do 4 152 mln zł.

Wynik EBITDA wyliczony na podstawie jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki TAURON Polska Energia S.A. zwiększył się z (895) mln zł w 2020 r. do 57 mln zł za 2021 r.

Wskaźnik Dług Netto / EBITDA wyliczony na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy TAURON uległ poprawie z 2,5x do 2,4x, czyli o 0,1x.

3. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2021 były zgodne z Polityką Wynagrodzeń oraz z Uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 r., zmienioną Uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 listopada 2019 r.

W okresie sprawozdawczym nie dokonywano zmiany zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej, w tym wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

W okresie objętym niniejszym Sprawozdaniem o wynagrodzeniach, Członkowie Rady Nadzorczej pobierali wynagrodzenie na podstawie powołania ich do składu Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie lub przez Skarb Państwa w ramach posiadanych statutowych uprawnień osobistych.

Wynagradzanie Członków Rady Nadzorczej ma charakter jednoskładnikowy, obejmujący wynagrodzenie miesięczne, bez względu na liczbę zwołanych w danym miesiącu posiedzeń. W związku z tym zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami Spółki, zarówno w perspektywie rocznej, jak i długoterminowej.

Za miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona wynagrodzenie nie przysługuje. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu, decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

W przypadku, gdy powołanie lub odwołanie Członka Rady Nadzorczej nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji.

W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły przypadki żądania zwrotu od Członków Rady Nadzorczej Spółki składników wynagrodzenia.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej TAURON w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

W okresie sprawozdawczym Członkom Rady Nadzorczej nie przyznano, jak również nie zaoferowano, instrumentów finansowych.

Na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej nie przyznano żadnych świadczeń pieniężnych ani niepieniężnych.

W 2021 r. Członkom Rady Nadzorczej, na podstawie postanowień Statutu Spółki, pokrywano koszty związane z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, tj. przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej lub posiedzenia Komitetu Rady Nadzorczej i z powrotem, jak również koszty zakwaterowania i wyżywienia.

Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2021 r.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki w 2021 r. (w zł):

Lp.	Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe ¹
1.	Piotr Tutak	16.11.2021 r. – 31.12.2021 r.	10 847,98
2.	Teresa Famulska	01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.	79 268,04
3.	Katarzyna Taczanowska	01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.	79 268,04
4.	Stanisław Borkowski	24.05.2021 r. – 31.12.2021 r.	47 944,38
5.	Leszek Koziorowski	24.05.2021 r. – 31.12.2021 r.	47 944,38
6.	Ryszard Madziar	01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.	79 268,04
7.	Grzegorz Peczkis	01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.	79 268,04

Lp.	Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe ¹
8.	Marcin Wawrzyniak	06.04.2021 r. – 31.12.2021 r.	58 350,08
9.	Barbara Piontek	01.01.2021 r. – 28.02.2021 r.	13 211,34
10.	Andrzej Kania	01.01.2021 r. – 18.11.2021 r.	79 356,16
	Suma		574 726,48

¹ bez narzutów

W 2021 r., na podstawie Uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON z dnia 21 grudnia 2019 r., Członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali miesięczne wynagrodzenie ustalone jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, oraz mnożnika:

- 1) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 1,7
- 2) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej - 1,5.

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2021 r. nie uległa zmianie w stosunku do 2020 r. W związku z ustaleniem zawartym w art. 15 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021, podstawę wymiaru wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, nadal stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

4. Uwzględnienie Uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki odnoszącej się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za lata obrotowe 2019 – 2020 zostało przekazane Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Spółki, które Uchwałą nr 30 z dnia 24 maja 2021 r. pozytywnie je zaopiniowało, nie zgłaszając uwag co do treści ww. Sprawozdania.

5. Podsumowanie

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone po dokonaniu przez Radę Nadzorczą przeglądu wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń należnych i otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2021 i w ocenie Rady Nadzorczej zostały w nim zawarte wszystkie informacje wymagane ustawą o ofercie publicznej.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim wymaganych informacji na podstawie art. 90g ust 1-5 oraz 8 ustawy o ofercie publicznej.

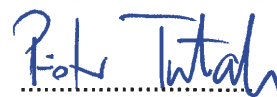
Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Rada Nadzorcza przedkłada Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu celem zaopiniowania w formie uchwały, która ma charakter doradczy.

Po zakończeniu obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie zamieszczone na stronie internetowej TAURON, na której będzie udostępniane bezpłatnie przez co najmniej 10 lat.

Dnia 30 marca 2022 r.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej:

Przewodniczący Rady Nadzorczej - Piotr Tutak



Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej - Teresa Famulska



Sekretarz Rady Nadzorczej - Katarzyna Taczanowska



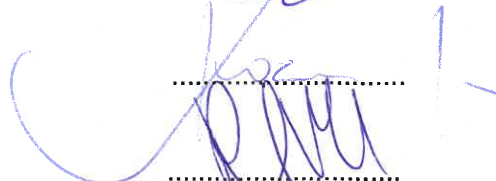
Członek Rady Nadzorczej - Stanisław Borkowski



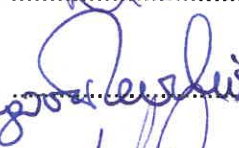
Członek Rady Nadzorczej - Dariusz Hryniów



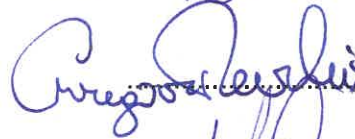
Członek Rady Nadzorczej - Leszek Koziorowski



Członek Rady Nadzorczej - Ryszard Madziar



Członek Rady Nadzorczej - Grzegorz Peczkis



Członek Rady Nadzorczej - Marcin Wawrzyniak

