

**UCHWAŁA NR [●]
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
„PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna”
z dnia czerwca 2026 roku**

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

Działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych w związku z art. 4 ust. 1 - 2 oraz ust. 5-9, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki „PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna” z siedzibą w Lublinie („**Spółka**”), uchwala, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („Umowa”), z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego Członka Zarządu, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza z uwzględnieniem właściwych przepisów prawa obowiązujących w dacie zawarcia Umowy, w szczególności na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („Ustawa o Wynagrodzeniach”), oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo („Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”).
2. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu zostaje każdorazowo określona kwotowo przez Radę Nadzorczą z tym zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 4 Ustawy o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
2. Ustala się Cele Zarządcze, w szczególności:
 - 1) Osiągnięcie wskaźnika EBITDA powtarzalna dla Grupy Kapitałowej PGE na poziomie określonym w zatwierdzonym planie finansowym;
 - 2) Dotrzymanie kowenantów wynikających z umów kredytowych (wskaźnik zadłużenie netto/ EBITDA);
 - 3) Osiągnięcie określonych wskaźników operacyjnych (np. dyspozycyjność jednostek wytwórczych);
 - 4) Realizacja strategii Grupy Kapitałowej PGE, w tym:
 - a) Realizacja kluczowych projektów w obszarze inwestycji oraz rozwoju;
 - b) Zwiększanie udziału komponentu krajowego w kluczowych procesach inwestycyjnych;
 - c) Budowanie efektywnej organizacji poprzez realizację inicjatyw efektywnościowych i optymalizacyjnych;

- 5) Realizacja inicjatyw wspierających rozwój zawodowy kobiet;
 - 6) Realizacja działań z zakresu bezpieczeństwa (np. BHP, cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo infrastruktury).
3. Ustala się do wykonania w każdym roku obrotowym dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:
- 1) Ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o Wynagrodzeniach;
 - 2) Realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustanowienia szczegółowych Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu, że:
- 1) Wynagrodzenie Zmienne za określony rok obrotowy przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy oraz udzieleniu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w danym roku obrotowym;
 - 2) Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego 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;
 - 3) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym;
 - 4) Spełnienie warunków otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę w oparciu o zweryfikowane przez biegłego sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.
5. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1 – 4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
6. Wynagrodzenie Stałe ulega obniżeniu w przypadku niemożności świadczenia przez Członka Zarządu usług zarządzania w sposób nieprzerwany za każdy dzień niemożności świadczenia usług zarządzania, za wyjątkiem korzystania przez Członka Zarządu, na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, z uprawnienia:
- a) do przerwy wypoczynkowej w świadczeniu usług zarządzania, lub
 - b) do przerwy spowodowanej udokumentowaną niezdolnością do świadczenia usług zarządzania z powodu choroby,
- które nie powoduje obniżenia wynagrodzenia.

§ 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub udziałów, uzyskania na powyższe zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.

2. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić 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.

§ 6

Rada Nadzorcza określa zakres i zasady korzystania z niżej wymienionych dodatkowych świadczeń przez Członków Zarządu oraz ponoszonych przez Spółkę kosztów związanych z pełnieniem funkcji, w szczególności takich jak:

- 1) Korzystanie ze składników majątku Spółki, w tym samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce;
- 2) Pokrywanie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym na rzecz najbliższej rodziny, objęcie ubezpieczeniem grupowym, pokrycie kosztów ochrony osobistej i mienia;
- 3) Pokrywanie przez Spółkę kosztów mieszkania służbowego lub przyznanie dodatku mieszkaniowego w przypadku stałego zamieszkiwania w znacznej odległości od siedziby Spółki lub od miejscowości będącej siedzibą spółki prowadzącej rynek regulowany, na którym akcje Spółki są przedmiotem obrotu;
- 4) Refinansowanie lub pokrywanie przez Spółkę kosztów indywidualnych szkoleń, w tym nauki języków obcych, uczestnictwa w studiach podyplomowych lub w innych formach nauczania oraz składek związanych z uczestnictwem w organizacjach branżowych, w których Członek Zarządu reprezentuje Spółkę;
- 5) Ponoszenie przez Spółkę lub refinansowanie składki podstawowej z tytułu uczestnictwa Członka Zarządu w pracowniczym programie emerytalnym prowadzonym w Spółce na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, na zasadach i warunkach przewidzianych w zawartej Umowie Zakładowej;
- 6) Pokrywanie przez Spółkę kosztów związanych z objęciem Członków Zarządu ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej w związku ze świadczeniem usług zarządzania (tzw. polisa D&O);
- 7) Inne świadczenia i benefity przysługujące pracownikom Spółki, które wynikają z obowiązujących w Spółce aktów wewnętrznych lub stosowanych regulaminów;
- 8) Inne świadczenia związane ze sprawowaniem mandatu w Spółce, uznane za zasadne przez Radę Nadzorczą.

§ 7

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 2, z zachowaniem 3 (trzy) miesięcznego terminu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie,

o którym mowa w ust. 1 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 1.

4. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 2, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 – krotność (trzykrotność) Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 4 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) Wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
 - 2) Wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
 - 3) Objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej;
 - 4) Rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 8

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 (sześciu) miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego nie może przekraczać 100% Wynagrodzenia Stałego.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. 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.
5. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji, co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

§ 9

Uchyla się uchwałę nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” z dnia 7 marca 2022 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uchwałę nr 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” z dnia 27 czerwca 2025 r. w sprawie: zmiany uchwały nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna z dnia 7 marca 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

§ 10

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Łączna liczba ważnych głosów: [●]

Liczba głosów „za”: [●]

Liczba głosów „przeciw”: [●]

Liczba głosów „wstrzymujących się”: [●]

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.

**UCHWAŁA NR [●]
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna
z dnia czerwca 2026 roku**

*w sprawie „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.”*

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 w związku z art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki „PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna” z siedzibą w Lublinie („**Spółka**”), uchwala, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.”, w brzmieniu stanowiącym załącznik do uchwały.

§ 2

Uchyla się uchwałę nr 11 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 22 czerwca 2022 r. w przedmiocie przyjęcia „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” oraz uchwałę nr 35 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 27 czerwca 2025 r. w sprawie: zmiany „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.”

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Łączna liczba ważnych głosów: [●]

Liczba głosów „za”: [●]

Liczba głosów „przeciw”: [●]

Liczba głosów „wstrzymujących się”: [●]

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.