

UCHWAŁA NR 1/2025
NADZWYCZAJNEGO ZGROMADZENIA WSPÓLNIKÓW
TAURON BME2 SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
z siedzibą w Katowicach
z dnia 13 czerwca 2025 roku

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.

Działając na podstawie § 25 ust. 2 pkt 19) Aktu Założycielskiego Spółki TAURON BME2 sp. z o.o. (dalej: Spółka), Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki, uchwala, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki (dalej również jako: Zarządzający), Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania (dalej: Umowa), na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, z zastrzeżeniem § 2.
2. Z zastrzeżeniem § 2, Zarządzającemu z tytułu świadczenia usług zarządzania oraz wykonywania innych zobowiązań wynikających z Umowy, przysługuje wynagrodzenie całkowite, na które składa się:
 - 2.1. miesięczne (za miesiąc kalendarzowy) wynagrodzenie podstawowe (Wynagrodzenie Stałe).

Wynagrodzenie Stałe obejmuje także wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych i wykonywanie praw zależnych zgodnie z Umową;
 - 2.2. wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy (Wynagrodzenie Zmienne) uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych (dalej: Cele Zarządcze).
3. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez TAURON Polska Energia S.A. (dalej: TAURON), z zastrzeżeniem, że:
 - 3.1 Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 1 do 3 - 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, z zastrzeżeniem uwzględnienia obowiązujących, szczególnych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.
 - 3.2 Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 1 do 3 - 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, z zastrzeżeniem uwzględnienia obowiązujących, szczególnych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

4. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego.
5. TAURON wyznacza Cele Zarządcze i wydaje decyzję w sprawie ich wykonania na zasadach szczegółowo określonych w Umowie.
6. TAURON może określić, że wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacona w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.

§ 2

TAURON może postanowić, iż Zarządzający pełni swoją funkcję bez wynagrodzenia - w takim przypadku z Zarządzającym nie jest zawierana umowa, o której mowa w § 1 ust. 1.

§ 3

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji /udziałów lub uzyskania na powyższe czynności zgody TAURON 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 TAURON do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 4

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i 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 maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem 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.

§ 5

TAURON ustala szczegółowe postanowienia dotyczące zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w oparciu o zawarte w niniejszej uchwale postanowienia, odpowiadające zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, w szczególności w następującym zakresie:

1. Określenia kwotowo miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Zarządzającego.
2. Określenia poziomu Wynagrodzenia Zmiennego za rok obrotowy Spółki, określonego jako wskaźnik procentowy Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego.
3. Postanowień przewidujących:
 - a) wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego, pod warunkiem realizacji przez Zarządzającego Celów Zarządczych, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Zarządzającemu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków Członka Zarządu przez Zgromadzenie Wspólników oraz zatwierdzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej TAURON przez Walne Zgromadzenie za ubiegły rok obrotowy;
 - b) udostępnienie Zarządzającemu przez Spółkę do korzystania w czasie wykonywania obowiązków umownych niezbędnych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki;
 - c) prawo do przerwy wypoczynkowej w świadczeniu usług oraz przerwy w świadczeniu usług z powodu choroby;
 - d) prawo do dodatku mieszkaniowego;
 - e) prawo do pokrycia / zwrotu przez Spółkę innych kosztów koniecznych dla prawidłowego wykonywania obowiązków przez Zarządzającego;
 - f) ponoszenie przez Spółkę lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia Zarządzającego;
 - g) udział Zarządzającego w programach pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego, na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - h) prawo do korzystania z usług medycznych oraz ubezpieczenia grupowego, na zasadach obowiązujących w Spółce.
4. TAURON może przyznać Zarządzającemu:
 - a) prawo do odprawy po ustaniu Umowy w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) - krotność miesięcznego Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez Zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem Umowy. Jeżeli Zarządzający, w terminie jednego roku od wygaśnięcia mandatu, podejmuje zajęcia zarobkowe na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego w Spółce lub w innej jednostce działającej w ramach grupy kapitałowej TAURON w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zobowiązany jest do zwrotu otrzymanej odprawy w terminie 7 dni od dnia podjęcia zajęć zarobkowych. Odprawa nie przysługuje w przypadku:

- rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy przez spółkę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wynikających z Umowy;
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy, wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
 - objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach grupy kapitałowej TAURON w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów lub świadczenia - na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie - pracy lub usług na rzecz takiej spółki;
 - rezygnacji z pełnienia funkcji;
- b) prawo do odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po rozwiązaniu Umowy w wysokości nie wyższej niż 50% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego płatnego przez maksimum 6 miesięcy, pod warunkiem pełnienia funkcji przez Zarządzającego przez okres ustalony przez TAURON, nie krótszy jednak niż 6 miesięcy, przy czym:
- zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne;
 - 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;
 - zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce.

§ 6

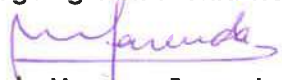
Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchyla uchwałę nr 1/2024 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 16.09.2024 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 01.07.2025 r.

Po przeprowadzeniu głosowania Przewodniczący stwierdził, że uchwała numer 1/2025 z dnia 13 czerwca 2025 r. została podjęta jednogłośnie. Oddano 100 ważnych głosów, co stanowi 100% kapitału zakładowego Spółki, przy czym: za chwałą – głosów 100, przeciw – głosów 0, wstrzymujących się – głosów 0.

**Przewodniczący
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**


Ricardo Marques Fazenda