

**UCHWAŁA NR 1/2026**  
**Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**  
**TAURON H2 sp. z o.o.**  
**z siedzibą w Będzinie**  
**z dnia 25.03.2026 r.**

**w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.**

Działając na podstawie § 35 ust. 2 pkt 19) Aktu Założycielskiego Spółki TAURON H2 sp. z o.o. (dalej: Spółka), Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki, uchwała, 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 Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem że:
  - 3.1 Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 - 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 kształujących jej wysokość.
  - 3.2 Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 - 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 kształujących jej wysokość.
4. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego.
5. TAURON Polska Energia S.A. (dalej: 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**

Rada Nadzorcza 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 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.

## **§ 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**

Rada Nadzorcza 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. Rada Nadzorcza 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 Radę Nadzorczą, 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**

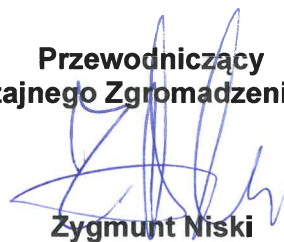
Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchyla uchwałę nr 1/2025 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 30.06.2025 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.

**§ 7**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 01.04.2026 r.

Stosownie do art. 156 Kodeksu spółek handlowych Uchwała została podjęta jednomyślnie, w głosowaniu jawnym.

**Przewodniczący  
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**



**Zygmunt Niski**

## **Uzasadnienie zasad kształtowania wynagrodzeń członków TAURON H2 sp. z o.o.**

TAURON Polska Energia S.A. informuje, iż w ramach wykonywania prawa głosu na Zgromadzeniu Wspólników spółki TAURON H2 sp. z o.o., w której TAURON Polska Energia S.A. posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym rozpatrzył podjęcie uchwały zmieniającej uchwałę w sprawie określenia części stałej wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu TAURON H2 sp. z o.o. w wysokości innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 09.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Spółka TH2 realizuje strategię Grupy TAURON w obszarze transformacji energetycznej, koncentrując się na rozwoju projektów związanych z gospodarką wodorową. Działalność Spółki wspiera proces dekarbonizacji sektora energetycznego i przemysłu poprzez rozwój oraz wdrażanie nisko- i zeroemisyjnych nośników energii, w szczególności odnawialnego wodoru (RFNBO), zgodnie z kierunkami regulacyjnymi Unii Europejskiej. TAURON H2 sp. z o.o. prowadzi działalność inwestycyjną polegającą na przygotowaniu i realizacji projektów produkcji, magazynowania oraz sprzedaży odnawialnego wodoru. Spółka pełni funkcję wyspecjalizowanego podmiotu projektowego odpowiedzialnego za opracowanie modeli biznesowych przedsięwzięć, zabezpieczenie finansowania, wybór partnerów technologicznych i wykonawczych, a także budowę portfela odbiorców w oparciu o długoterminowe umowy offtake, stanowiące podstawę bankowalności projektów i podjęcia decyzji inwestycyjnych (FID).

Spółka realizuje w ramach Grupy TAURON 2 istotne projekty inwestycyjne tj.:

- Projekt HP-HRS - zakładający budowę elektrolizera o mocy 20 MW na terenie Elektrowni Jaworzno III, w celu produkcji wodoru odnawialnego pochodzenia niebiologicznego RFNBO w procesie elektrolizy wody z użyciem odnawialnej energii elektrycznej ze źródeł OZE Grupy TAURON.
- Projekt ESWH2 - zakładający budowę instalacji wytwarzania wodoru odnawialnego w oparciu o elektrolizer o mocy 5-10 MW w rejonie Stalowa Wola.

Realizacja ww. projektów prowadzić będzie do znaczącego zwiększenia jej aktywów oraz przychodów.

W związku z powyższym odpowiedzialność Zarządu Spółki obejmuje zapewnienie optymalnego wydatkowania znacznych środków, zarządzania wieloetapowością projektu, jego ryzykiem oraz dużą liczbą interesariuszy. Wynagrodzenie wynikające wprost z przepisów ustawy odbiega od rynkowych wymagań finansowych osób które spełniałyby powyższe kryteria.

Mając na uwadze całość powyższych kwestii oraz uwzględniając:

- skalę i złożoność realizowanego projektu,
- znaczenie inwestycji dla Grupy TAURON,
- odpowiedzialność Zarządu TAURON H2 sp. z o.o. za efektywne wykorzystanie środków publicznych i unijnych,
- docelowy poziom aktywów i przychodów Spółki,

oraz uwzględniając rolę TAURON H2 sp. z o.o. jako spółki realizującej projekty, ustalenie części stałej wynagrodzenia członków Zarządu TH2 w wysokości wyższej niż wynikająca z art. 4 ust. 2 Ustawy należy uznać za decyzję merytorycznie uzasadnioną skalą odpowiedzialności Zarządu spółki oraz uzasadnioną z punktu widzenia możliwości pozyskania i utrzymania kadry zarządzającej o wymaganych profilach.