

**Uchwała nr 1/2025
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
TAURON Nowa Energia sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach
z dnia 23.12.2025 roku**

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki

Działając na podstawie § 32 ust. 2 pkt 20) Aktu Założycielskiego Spółki TAURON Nowa Energia sp. z o.o. (dalej również: **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 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 kształtujących 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 kształtujących 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 jakiejkolwiek 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

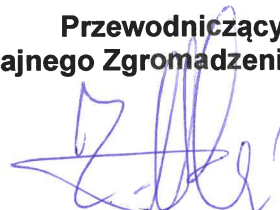
Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchyła uchwałę nr 1/2025 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 30.06.2026 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 01.01.2026 r.

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

**Przewodniczący
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**


Zygmunt Niski

Uzasadnienie zasad kształtowania wynagrodzeń członków TAURON Nowa Energia sp. z o.o.

TAURON Polska Energia S.A. informuje, iż w ramach wykonywania prawa głosu na Zgromadzeniu Wspólników spółki TAURON Nowa Energia 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 Nowa Energia sp. z o.o. w wysokości wyższej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 09.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Spółka TAURON Nowa Energia sp. z o.o to podmiot, który w ramach realizacji projektu pn. „Centrum Badawczo-Rozwojowe Grupy TAURON” został przeznaczony do utworzenia Centrum Badawczo-Rozwojowego (dalej również jako CBR) w strukturze Grupy TAURON. Spółka została zaprojektowana jako centralne Centrum Badawczo–Rozwojowe i Innowacyjne Grupy TAURON, która integruje zapotrzebowanie na innowacje z obszarów dystrybucji, wytwarzania, sprzedaży i obsługi klienta oraz przekłada je na konkretne projekty i wdrożenia. Jej mandat wykracza poza skalę pojedynczej spółki operacyjnej, będzie zarządzać portfelem inicjatyw B+R+I o istotnym wpływie na EBITDA, profil ryzyka oraz kontrybucję do realizacji celów klimatyczno-energetycznych Grupy.

W oparciu o przyjęty plan rozwoju zakłada się, że w horyzoncie 2–3 lat skala działalności TNE istotnie wzrośnie – zarówno po stronie zatrudnienia, jak i przychodów. W przyjętym modelu funkcjonowania spółki zasadniczym jej aktywem nie jest majątek trwały, lecz:

- portfel projektów i rozwiązań technologicznych,
- zdolność do pozyskania i rozliczenia finansowania zewnętrznego,
- kompetencje zespołu oraz relacje z partnerami naukowymi i technologicznymi.

Skala odpowiedzialności Zarządu jest determinowana wartością portfela oraz wpływem na wyniki i profil ryzyka Grupy TAURON, a nie bieżącą wartością aktywów materialnych. W praktyce konkurencją o talenty i kadrę zarządzającą dla Spółki nie są typowe spółki zależne, lecz: centra digital/AI innych grup energetycznych, integratorzy systemów IT/OT, firmy technologiczne rozwijające rozwiązania dla energetyki i przemysłu.

Mając na uwadze całość powyższych kwestii oraz uwzględniając:

- strategiczną rolę Spółki jako centralnej platformy B+R+I Grupy TAURON,
- pozycjonowanie spółki w segmencie zaawansowanych centrów technologicznych konkurujących o wysoko wyceniane kompetencje menedżerskie,
- planowane zwiększenie skali działalności,
- kluczowy wkład Spółki w proces sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego oraz w budowę nowej specjalizacji regionu w obszarze nowoczesnej energetyki,

ustalenie części stałej wynagrodzenia członków Zarządu TAURON Nowa Energia sp. z o.o. w wysokości wyższej niż wynikająca z art. 4 ust. 2 Ustawy należy uznać za decyzję merytorycznie uzasadnioną oraz spójną z oczekiwaniami co do efektywnej realizacji polityk publicznych w zakresie transformacji energetycznej regionu, uzasadnioną z punktu widzenia możliwości pozyskania i utrzymania kadry zarządzającej o profilach rynkowo porównywalnych z liderami rynku technologii dla energetyki.