



Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej

TAURON Polska Energia S.A.

Nr 43./VII/2026 z dnia 30 marca 2026 r.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
TAURON Polska Energia S.A.
za 2025 r.

Spis treści

1.	Wstęp	3
2.	Zmiany w składach Zarządu i Rady Nadzorczej	3
2.1.	Zmiany w składzie osobowym Zarządu	3
2.2.	Zmiany w składzie osobowym Rady Nadzorczej	4
3.	Polityka Wynagrodzeń	5
4.	Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu	5
4.1.	Zgodność wynagrodzenia Członków Zarządu z przyjętą Polityką Wynagrodzeń	5
4.2.	Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu w 2025 r.	9
4.3.	Szacowana wartość Wynagrodzenia Zmiennego dla Członków Zarządu za realizację Celów Zarządczych w 2025 r.	10
4.4.	Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń i sposób jego przyczyniania się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki oraz celów ESG	11
4.5.	Zastosowane kryteria dotyczące wyników	14
5.	Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	16
6.	Informacja o zmianie wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej, średniego wynagrodzenia pracowników oraz wyników Spółki	18
7.	Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach	21
8.	Podsumowanie	22

1. Wstęp

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za rok obrotowy 2025 (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 (z późniejszymi zmianami) (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 2025. W ramach ww. przeglądu wynagrodzeń dokonano oceny zgodności wynagrodzeń otrzymanych przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2025 r. z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w TAURON Polska Energia S.A., której tekst jednolity został przyjęty przez Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 45 z dnia 25 czerwca 2025 r. Zaktualizowaną Politykę Wynagrodzeń opublikowano na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.auron.pl/auron/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 2025, ze szczególnym uwzględnieniem wysokości całkowitego wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu, w podziale na wynagrodzenie stałe i zmienne, które jest zależne od spełnienia określonych celów zarządczych. W niniejszym Sprawozdaniu podano również świadczenia dodatkowe pieniężne i niepieniężne przyznane Członkom Zarządu oraz świadczenia należne Członkom 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. Zmiany w składach Zarządu i Rady Nadzorczej

2.1. Zmiany w składzie osobowym Zarządu

W okresie od 1 stycznia 2025 r. do dnia 17 grudnia 2025 r. skład osobowy Zarządu Spółki przedstawiał się następująco: Grzegorz Lot (Prezes Zarządu), Michał Orłowski (Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem i Rozwoju), Krzysztof Surma (Wiceprezes Zarządu ds. Finansów) i Piotr Gołębiowski (Wiceprezes Zarządu ds. Handlu).

Z dniem 17 grudnia 2025 r. Rada Nadzorcza TAURON Polska Energia S.A. odwołała ze składu Zarządu Spółki Piotra Gołębiowskiego i pełnionej funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu.

W okresie od 18 grudnia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. skład osobowy Zarządu Spółki przedstawiał

się następująco: Grzegorz Lot (Prezes Zarządu), Michał Orłowski (Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem i Rozwoju) i Krzysztof Surma (Wiceprezes Zarządu ds. Finansów).

Rada Nadzorcza Spółki delegowała od dnia 1 stycznia 2026 r. Krzysztofa Zawadzkiego Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu.

Okres delegowania uległ zakończeniu w dniu 24 marca 2026 r. w związku z powołaniem przez Radę Nadzorczą z dniem 25 marca 2026 r. Krzysztofa Zawadzkiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu.

Tabela 1. Okresy pełnienia funkcji przez poszczególnych Członków Zarządu

Imię i Nazwisko	Pełniona funkcja w Zarządzie	Okres pełnienia funkcji Członka Zarządu
1. Grzegorz Lot	Prezes Zarządu	07.03.2024 r. - nadal
2. Michał Orłowski	Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem i Rozwoju	07.03.2024 r. - nadal
3. Krzysztof Surma	Wiceprezes Zarządu ds. Finansów	05.08.2021 r. - nadal
4. Krzysztof Zawadzki	Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu	01.01.2026 r. - nadal
5. Piotr Gołębiowski	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu	07.03.2024 r. – 17.12.2025 r.

2.2. Zmiany w składzie osobowym Rady Nadzorczej

Na dzień 1 stycznia 2025 r. skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki przedstawiał się następująco: Sławomir Smyczek (Przewodniczący Rady Nadzorczej), Natalia Klima-Piotrowska (Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej), Piotr Kołodziej (Sekretarz Rady Nadzorczej), Mariusz Bąbol (Członek Rady Nadzorczej), Michał Hulbój (Członek Rady Nadzorczej), Beata Kisielewska (Członkini Rady Nadzorczej) i Leszek Koziarowski (Członek Rady Nadzorczej).

Minister Aktywów Państwowych działając na podstawie § 23 ust. 1 pkt 3) Statutu Spółki:

1. W dniu 17 lutego 2025 r. powołał do składu Rady Nadzorczej Spółki Arkadiusza Jówko.
2. W dniu 13 listopada 2025 r. odwołał ze składu Rady Nadzorczej Spółki: Sławomira Smyczka i Piotra Kołodzieja.

3. W dniu 13 listopada 2025 powołał do składu Rady Nadzorczej Spółki: Ilonę Malik, Tomasza Majkę i Krzysztofa Zawadzkiego.

Rada Nadzorcza Spółki delegowała od dnia 1 stycznia 2026 r. Członka Rady Nadzorczej Krzysztofa Zawadzkiego do czasowego wykonywania czynności Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, licząc od dnia delegowania.

Powyższy okres delegowania zakończył się z upływem dnia 24 marca 2026 r., gdy w związku z powołaniem do składu Zarządu Spółki na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu, Krzysztof Zawadzki złożył rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółki ze skutkiem z upływem dnia 24 marca 2026 r., w tym również z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu w ramach okresu oddelegowania.

Tabela 2. Okresy pełnienia funkcji przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej

Imię i Nazwisko	Pełniona funkcja w Radzie Nadzorczej	Okres pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej
1. Ilona Malik	Przewodnicząca Rady Nadzorczej 17.11.2025 r. - nadal	13.11.2025 r. – nadal
2. Natalia Klima-Piotrowska	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej 13.02.2024 r. – nadal	25.01.2024 r. – nadal
3. Tomasz Majka	Sekretarz 17.11.2025 r. - nadal	13.11.2025 r. – nadal
4. Mariusz Bąbol	Członek Rady Nadzorczej	03.09.2024 r. – nadal
5. Michał Hulbój	Członek Rady Nadzorczej	03.04.2024 r. – nadal
6. Arkadiusz Jówko	Członek Rady Nadzorczej	17.02.2025 r. – nadal
7. Beata Kisielewska	Członkini Rady Nadzorczej	03.04.2024 r. – nadal
8. Leszek Koziarowski	Członek Rady Nadzorczej	24.05.2021 r. – nadal
		13.11.2025 r. – 31.12.2025 r.
9. Krzysztof Zawadzki	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2026 r. – 24.03.2026 r. (okres delegowania do wykonywania czynności Wiceprezesa Zarządu ds. Handlu)

Imię i Nazwisko	Pełniona funkcja w Radzie Nadzorczej	Okres pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej
10. Sławomir Smyczek	Przewodniczący Rady Nadzorczej 01.02.2024 r. – 13.11.2025 r.	25.01.2024 r. – 13.11.2025 r.
11. Piotr Kołodziej	Sekretarz Rady Nadzorczej 13.02.2024 r. – 13.11.2025 r.	05.02.2024 r. – 13.11.2025 r.

3. Polityka Wynagrodzeń

Polityka Wynagrodzeń określa cele i zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, przy uwzględnieniu i przestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa polskiego, w szczególności ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami i prawa Unii Europejskiej, uchwał Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej Spółki, postanowień Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz zaleceń Komisji Europejskiej.

Od dnia 25 czerwca 2025 r. obowiązuje Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w TAURON Polska Energia S.A. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”), której tekst jednolity został przyjęty przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 45 z dnia 25 czerwca 2025 r.

W związku z podjęciem w dniu 25 czerwca 2025 r. przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwały nr 44 w sprawie zmiany Uchwały nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., konieczne było zaimplementowanie zmienionych Celów Zarządczych do Polityki Wynagrodzeń dla zachowania zgodności obowiązujących uchwał Walnego Zgromadzenia.

Wcześniejszy tekst Polityki Wynagrodzeń został przyjęty przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Uchwałą nr 5 z dnia 3 września 2024 r. po dokonaniu przez Zarząd przeglądu, zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy o ofercie publicznej. Wprowadzone w 2025 r. zmiany do Polityki Wynagrodzeń zaktualizowały zapisy, w szczególności dotyczące katalogu przykładowych ogólnych celów zarządczych, których realizacja ma

wpływ na przyznanie Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego.

Nadrzędnymi celami Polityki Wynagrodzeń jest:

1. Zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania Członków Zarządu.
2. Powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i celów biznesowych, w szczególności związanych z realizacją celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów spółki i realizowaniem planów finansowych.
3. Kształtowanie wysokości wynagradzania Członków Zarządu Spółki w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych.
4. Wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej.
5. Doskonalenie systemu wynagradzania przekładającego się na realizowanie strategii biznesowej Spółki i kierunków rozwoju.
6. Przyczynianie się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju, w szczególności ograniczania negatywnego wpływu na środowisko naturalne oraz zapewnienia stabilnego rozwoju Spółki.

4. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu

4.1. Zgodność wynagrodzenia Członków Zarządu z przyjętą Polityką Wynagrodzeń

Zasady wynagradzania Członków Zarządu stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2025 były zgodne z następującymi regulacjami:

1. Polityką Wynagrodzeń przyjętą przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 5 z dnia 3 września 2024 r., z uwzględnieniem zmian przyjętych przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 45 z dnia 25 czerwca 2025 r.
2. Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 30 z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., z uwzględnieniem zmian przyjętych przez

- Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki
Uchwałą nr 44 z dnia 25 czerwca 2025 r.
3. Uchwałą Rady Nadzorczej nr 123/VII/2024 z dnia 13 września 2024 r. w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A., ze zmianami wprowadzonymi do Załącznika nr 1 Uchwałami Rady Nadzorczej: nr 8/VII/2025 z dnia 13 lutego 2025 r. i nr 56/VII/2025 z dnia 7 lipca 2025 r.
 4. Ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW obowiązującymi w 2025 r.
 5. Ustawą z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025.
 6. Ustawą z dnia 7 listopada 2025 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2026.

Na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania zawartych na czas pełnienia funkcji, Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie składające się z dwóch elementów: 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 w Uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki dotyczącej zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uszczegółowionych przez Radę Nadzorczą. Ponadto Członkom Zarządu przysługują również dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, których zakres i zasady korzystania określa Rada Nadzorcza.

Wynagrodzenie Stałe

Wysokość Wynagrodzenia Stałego oraz maksymalną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza w formie uchwały. Przy określeniu wysokości Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę postanowienia Polityki Wynagrodzeń, a w szczególności cele zarządcze, kryteria i metody realizacji kryteriów.

W 2025 r. miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla Prezesa Zarządu i pozostałych Członków Zarządu zostało określone 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, z uwzględnieniem obowiązujących szczególnych przepisów prawa kształtujących jej wysokość, tj. ustawy

z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025.

Do ustalenia Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu w 2025 r. było stosowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. Powyższa podstawa wymiaru do określenia kwoty Wynagrodzenia Stałego obowiązywała od dnia 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2025 r.

Od dnia 1 stycznia 2026 r., w związku z ustawą z dnia 7 listopada 2025 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2026, która wskazała, iż podstawę wymiaru stanowi kwota 4535,89 zł, Rada Nadzorcza zmieniła kwotę Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu.

Wynagrodzenie Zmienne

Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest pod warunkiem realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej, po zatwierdzeniu Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za ubiegły rok obrotowy (dalej: „sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki”) oraz sprawozdania finansowego TAURON Polska Energia S.A. i skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej TAURON, zgodnych

z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską za ubiegły rok obrotowy (dalej: „sprawozdanie finansowe Spółki”, „skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej TAURON”) i udzieleniu przez Walne Zgromadzenie Spółki absolutorium z wykonania przez niego obowiązków Członka Zarządu. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego uzależniona jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych.

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekroczyć 100 % rocznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.

W 2025 r. obowiązywały następujące ogólne Cele Zarządcze, określone w zaktualizowanej Polityce Wynagrodzeń przyjętej przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 5 z dnia 3 września 2024 r. oraz w Uchwale Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 30 z dnia 24 maja 2022 r. dotyczącej zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu TAURON:

- osiągnięcie wskaźnika EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy,
- osiągnięcie wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo - Finansowym na dany rok obrotowy,
- utrzymanie ratingu Spółki TAURON Polska Energia S.A. na poziomie inwestycyjnym,
- osiągnięcie efektów realizowanych programów restrukturyzacyjnych lub poprawiających efektywność operacyjną w Grupie Kapitałowej,
- realizacja strategii Grupy Kapitałowej, inwestycji zgodnie z optymalnym z punktu widzenia rentowności projektów i kondycji Grupy Kapitałowej harmonogramem i budżetem,
- realizacja inwestycji kluczowych dla bezpieczeństwa energetycznego, w szczególności w obszarach wytwarzania energii i dystrybucji,
- sprzedaż nowych produktów (sprzedaż produktów zawierających energię oraz produktów synergicznych do energii elektrycznej i gazu),
- poprawa wskaźników jakościowych dotyczących obsługi klienta lub innych wskaźników operacyjnych.

Powyższe ogólne Cele Zarządcze zostały zaktualizowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 44 z dnia 25 czerwca 2025 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu TAURON Polska Energia S.A. a następnie ujęte w Polityce Wynagrodzeń przyjętej Uchwałą nr 45 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 25 czerwca 2025 r.:

- osiągnięcie wskaźnika EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy,
- osiągnięcie wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo - Finansowym na dany rok obrotowy,
- utrzymanie ratingu spółki TAURON Polska Energia S.A. na poziomie inwestycyjnym,
- realizacja strategii Grupy Kapitałowej, w tym:
 - dynamiczny rozwój dystrybucji,
 - rentowny wzrost mocy w OZE i magazynach energii,
 - podnoszenie jakości obsługi klienta,
 - rozwój produktów i usług oraz kanałów kontaktu z klientami,
 - transformacja wytwarzania energii elektrycznej i ciepła,
 - budowanie efektywnej organizacji uwzględniającej podnoszenie poziomu dojrzałości cyfrowej,
 - zrównoważony rozwój Grupy Kapitałowej poprzez zarządzanie w oparciu o najlepsze praktyki ESG, w tym odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych i pozytywny wpływ na społeczeństwo,
 - realizacja inicjatyw wspierających rozwój zawodowy kobiet.

Zaktualizowane ogólne Cele Zarządcze zostaną uszczegółowione przez Radę Nadzorczą poprzez wyznaczenie szczegółowych zadań na 2026 rok wraz z określeniem ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI).

Podstawą określenia kryteriów realizacji Celów Zarządczych są Zasady ustalania i podziału Celów Zarządczych, ich wag oraz kryteriów realizacji i rozliczenia uchwalone przez Radę Nadzorczą w dniu 13 września 2024 r. a następnie zaktualizowane w dniach 13 lutego 2025 r. i 7 lipca 2025 r.

Zgodnie z ww. Zasadami realizacja wskaźnika KPI danego Celu Finansowego poniżej wartości

minimalnej skutkuje brakiem prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel. Natomiast realizacja wskaźnika KPI danego Celu Finansowego:

- równego wartości minimalnej – Członkowi Zarządu będzie przysługiwało 90% Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel,
- pomiędzy wartością minimalną a wartością referencyjną – Członkowi Zarządu będzie

przysługiwało od 90% do 100% Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel należnego proporcjonalnie za ten wskaźnik KPI,

- na poziomie równym lub powyżej wartości referencyjnej – Członkowi Zarządu będzie przysługiwało 100% Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel.

W przypadku zarządczego Celu Niefinansowego:

- brak realizacji danego Celu Niefinansowego zgodnie z obiektywnymi i mierzalnymi kryteriami – Członkowi Zarządu nie będzie przysługiwało prawo do Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel,
- realizacja danego Celu Niefinansowego zgodnie z obiektywnymi i mierzalnymi kryteriami – Członkowi Zarządu będzie przysługiwało 100% Wynagrodzenia Zmiennego za ten cel,

chyba, że inaczej wynika ze szczegółowego sposobu pomiaru wskazanego przy opisie celu zawartego w uchwale Rady Nadzorczej dot. wyznaczania Celów Zarządczych.

Inne świadczenia (pieniężne i niepieniężne)

Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń Członkowie Zarządu mają możliwość korzystania z dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych obejmujących:

1. udział w indywidualnych szkoleniach i innych formach kształcenia, limitowany do kwoty 15 tys. zł netto rocznie,
2. uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym na zasadach obowiązujących w Spółce,
3. dodatek mieszkaniowy do kwoty 3 tys. zł brutto miesięcznie w przypadku stałego zamieszkiwania w znacznej odległości od siedziby Spółki,

Wynagrodzenie całkowite

Wynagrodzenie całkowite stanowi sumę wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego. Wysokość całkowitego wynagrodzenia otrzymanego

Odprawa i odszkodowanie za zakaz konkurencji

W razie rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania, Członkom Zarządu przysługuje, na warunkach w niej określonych, odprawa w wysokości trzykrotności Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania.

Cele Zarządcze mogą zostać ustalone przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu, jak też mogą mieć charakter celów wspólnych dla wszystkich Członków Zarządu.

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

Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane 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 nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego pod warunkiem, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym będzie wynosił co najmniej 3 (trzy) miesiące.

4. udostępnienie do używania samochodu służbowego, w tym do celów prywatnych na warunkach określonych w uchwale Rady Nadzorczej,
5. objęcie usługami medycznymi w postaci pakietów medycznych na zasadach obowiązujących w Spółce,
6. objęcie ubezpieczeniem grupowym, na zasadach obowiązujących w Spółce,
7. pokrycie kosztów związanych z wykupieniem polisy D&O (ang. Directors and Officers) dot. ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu.

w 2025 r. przez Członków Zarządu była zgodna z Polityką Wynagrodzeń.

Ponadto po ustaniu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, Członkom Zarządu, którzy pełnili funkcję przez okres co najmniej 6 miesięcy, przysługuje odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji w okresie 6 miesięcy. Wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego.

4.2. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu w 2025 r.

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2025 r. w podziale na składniki stałe i zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki w 2025 r.

Lp	Imię i Nazwisko Okres pełnienia funkcji w 2025 r.	Wynagrodzenie całkowite ¹ (WC)	Wynagrodzenie Stale ² (WS)	Wynagrodzenie Zmienne wyплаcone w 2025 za 2023	Wynagrodzenie Zmienne wyплаcone w 2025 za 2024	Inne świadczenia ^{2,3} (Inne)	Proporcja WS/WC Inne/WC (~%)	RAZEM (WC + Inne)
1	<u>Grzegorz Lot</u> Prezes Zarządu 01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	1 442 237,95	792 680,40	-	649 557,55	69 223,60	55% 5%	1 511 461,55
2	<u>Michał Orłowski</u> Wiceprezes Zarządu 01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	1 346 088,75	739 835,04	-	606 253,71	58 350,08	55% 4%	1 404 438,83
3	<u>Krzysztof Suma</u> Wiceprezes Zarządu 01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	2 199 365,16	739 835,04	717 639,99	741 890,13	119 680,07	34% 5%	2 319 045,23
4	<u>Piotr Gołębiowski⁴</u> Wiceprezes Zarządu 01.01.2025 r. – 17.12.2025 r.	1 318 245,50	711 991,79	-	606 253,71	69 018,53	54% 5%	1 387 264,03
		6 305 937,36	2 984 342,27	717 639,99	2 603 955,10	316 272,28		6 622 209,64

¹Suma wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego.

²Wynagrodzenia stałe i inne świadczenia wypłacane są do 10 dnia kolejnego miesiąca.

³Kwota obejmuje świadczenia takie jak: Pracowniczy Program Emerytalny, pakiet medyczny, szkolenia indywidualne i inne formy kształcenia

⁴W związku z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania odwołanemu Członkowi Zarządu wypłacono następujące świadczenia: odprawa w wysokości 184 958,76 zł, ekwiwalent za niewykorzystaną przerwę wypoczynkową w wysokości 22 606,07 zł., (wymienione kwoty nie zostały uwzględnione w powyższej tabeli). Dodatkowo przysługuje odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji, którego wypłacenie uzależnione jest od spełnienia przesłanek określonych w umowie (Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania w 2026 r. zostało wypłacone odszkodowanie w łącznej wysokości 184 958,76 zł. Maksymalna wartość zakazu konkurencji wyniesie 369 917,52 zł).

Wynagrodzenie Zmienne za 2024 r. zostało wypłacone po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 25 czerwca 2025 r. sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za 2024 r. oraz udzieleniu Członkom Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków w 2024 r. Rada Nadzorcza dokonała oceny poziomu wykonania szczegółowych Celów Zarządczych finansowych i niefinansowych wyznaczonych do realizacji przez Członków Zarządu w 2024 r.

W 2025 r. Członkowi Zarządu Krzysztofowi Surmie zostało wypłacone Wynagrodzenie Zmienne za

2023 r. w związku z podjęciem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 25 czerwca 2025 r. uchwały w sprawie udzielenia mu absolutorium z wykonania obowiązków Członka Zarządu pełnionych w Spółce w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

Rada Nadzorcza dokonała oceny poziomu wykonania szczegółowych Celów Zarządczych finansowych i niefinansowych wyznaczonych do realizacji przez Członków Zarządu przyjmując, iż zostały zrealizowane w 2024 r. na poziomie 100%, a w 2023 r. na poziomie 97%.

Wysokość wynagrodzenia byłych Członków Zarządu wypłaconego w 2025 r.

Poniższa tabela przedstawia wysokość wynagrodzenia byłych Członków Zarządu wypłaconego w 2025 r. w podziale na składniki wynagrodzenia: zmienne oraz inne świadczenia.

Tabela 4. Wynagrodzenie byłych Członków Zarządu Spółki wypłacone w 2025 r. w podziale na składniki (bez narzutów w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Wynagrodzenie Zmienne za rok 2023	Inne świadczenia (Inne)	RAZEM
1	Patryk Demski	717 639,99	-	717 639,99
2	Bogusław Rybacki	717 639,99	-	717 639,99
3	Tomasz Szczegielniak	717 639,99	35 882,00 ¹	753 521,99
	SUMA	2 152 919,97	35 882,00	2 188 801,97

¹Pracowniczy Program Emerytalny

W 2025 r. byłym Członkom Zarządu zostało wypłacone Wynagrodzenie Zmienne za 2023 r. w związku z podjęciem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 25 czerwca 2025 r. uchwał w sprawie udzielenia absolutorium z wykonania obowiązków Członków Zarządu pełniących w Spółce w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

Rada Nadzorcza dokonała oceny poziomu wykonania szczegółowych Celów Zarządczych finansowych i niefinansowych wyznaczonych do realizacji przez Członków Zarządu w 2023 r., przyjmując, iż zostały zrealizowane na poziomie 97%.

Pozostałe informacje

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

Ponadto Członkom Zarządu nie przyznano, jak również nie zaoferowano instrumentów finansowych.

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

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

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

4.3. Szacowana wartość Wynagrodzenia Zmiennego dla Członków Zarządu za realizację Celów Zarządczych w 2025 r.

W przypadku realizacji Celów Zarządczych wyznaczonych na 2025 r. na poziomie 100%, po zatwierdzeniu Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2025 oraz Sprawozdania finansowego TAURON Polska Energia S.A. za rok zakończony dnia 31 grudnia 2025 roku zgodnego z Międzynarodowymi

Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską, jak również po udzieleniu Zarządzającemu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki absolutorium z wykonania obowiązków Członka Zarządu, Członkom Zarządu może zostać wypłacone w 2026 r. Wynagrodzenie Zmienne zgodnie z umową o świadczenie usług zarządzania.

Tabela 5. Potencjalne Wynagrodzenie Zmienne w przypadku realizacji Celów Zarządczych w 2025 r.

Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji w roku realizacji KPI	Maksymalne Wynagrodzenie Zmienne za realizację KPI w 2025 r.
1. Grzegorz Lot	01.01. – 31.12.2025 r.	792 680,40 zł
2. Michał Orłowski	01.01. – 31.12.2025 r.	739 835,04 zł
3. Krzysztof Surma	01.01. – 31.12.2025 r.	739 835,04zł
4. Piotr Gołębiowski	01.01. – 17.12.2025 r.	711 991,79 zł
SUMA		2 984 342,27 zł

4.4. Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń i sposób jego przyczyniania się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki oraz celów ESG

Całkowite wynagrodzenie wypłacone Członkom Zarządu w 2025 r. było zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki i Grupy TAURON. Kwestie zrównoważonego rozwoju uwzględniono w systemie premiowym Zarządu Spółki.

Obowiązujący w Spółce system wynagradzania i premiowania Członków Zarządu, zakładający Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne wspiera realizację celów strategicznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia od:

- sytuacji finansowej Spółki i Grupy TAURON,
- poziomu realizacji wyznaczonych celów zarządczych,
- wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON, które uwzględnione są w części zmiennej wynagrodzenia.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, system wynagradzania składa się z części stałej i zmiennej, której wypłata uzależniona jest od poziomu realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy TAURON są uwzględnione w systemie wynagradzania Członków Zarządu Spółki w części zmiennej.

Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od realizacji celów warunkujących, celów finansowych, tj. od osiągnięcia wskaźników finansowych: EBITDA i Dług Netto/EBITDA, określonych w Planie rzeczowo – finansowym na dany rok obrotowy oraz od realizacji celów niefinansowych obejmujących m.in. realizację Strategii Grupy TAURON, której częścią są zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju i zadań inwestycyjnych w perspektywie długoterminowej.

Powiązanie Wynagrodzenia Zmiennego z realizacją celów zarządczych według kryteriów ustalonych w Polityce Wynagrodzeń i uszczegółowionych przez Radę Nadzorczą, przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów, stabilności finansowej Spółki, a także celów zrównoważonego rozwoju.

17 grudnia 2024 r. Zarząd TAURON przyjął, a Rada Nadzorcza pozytywnie zaopiniowała „Strategię Grupy TAURON na lata 2025-2035” („Strategia”), która zastąpiła obowiązującą wcześniej „Strategię Grupy TAURON na lata 2022-2030 z perspektywą do 2050 r.”.

Nowa Strategia uwzględnia wpływ kluczowych zmian regulacyjnych i rynkowych na działalność Grupy TAURON, w tym przyspieszenie transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, brak finalizacji zbycia węglowych aktywów wytwórczych do Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego oraz nowe podejście do kwestii związanych z Klientem.

Priorytety biznesowe Grupy TAURON określone w Strategii to:

1. Silna i stabilna sytuacja finansowa.
2. Orientacja na Klienta oraz dynamiczny rozwój dystrybucji.
3. Rentowny wzrost mocy w OZE i magazynach energii.
4. Dekarbonizacja oraz podniesienie efektywności obszaru ciepła.
5. Klient w centrum uwagi i rentowny rozwój sprzedaży.
6. Sprawiedliwa transformacja energetyki konwencjonalnej.
7. Budowa kultury organizacyjnej opartej o wartości OZE² i ESG, zorientowanej na tworzenie wartości.

Szczegółowe Cele Zarządcze wyznaczone do realizacji w 2025 r.

Zgodnie z obowiązującymi zasadami wynagradzania Rada Nadzorcza ustaliła wspólne szczegółowe Cele Zarządcze do realizacji w 2025 r. przez wszystkich Członków Zarządu, które spełniały kryteria określone w Polityce Wynagrodzeń.

Wynagrodzenie Zmienne za realizację Celów Zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą do realizacji w 2025 r. zostanie ocenione i wypłacone w 2026 r. po uprzednim zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki Sprawozdania finansowego TAURON Polska Energia S.A. za rok zakończony dnia 31 grudnia 2025 roku zgodnego z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię

Europejską i Sprawozdania Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON za rok obrotowy 2025 oraz udzieleniu Członkom Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków w 2025 r.

Tabela 6. Wspólne szczegółowe Cele Zarządcze warunkujące i finansowe, wyznaczone do realizacji w 2025 r. dla wszystkich Członków Zarządu pełniących funkcje w 2025 r.:

Nazwa Celu Zarządczego	Szczegółowe Cele Zarządcze warunkujące i finansowe	
CELE WARUNKUJĄCE		
Kształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.	W terminie do 31 grudnia 2025 r., w przypadku nabycia akcji/udziałów stanowiących powyżej 50% w kapitale zakładowym nowo nabywanych podmiotów, wdrożenie „zasad” powinno nastąpić niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia rejestracji w KRS zmian statutu/ umowy/aktu założycielskiego spółki implementujących odpowiednie postanowienia ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.	
Realizacja 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 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.	W terminie do 31 grudnia 2025 r., w przypadku nabycia akcji/udziałów stanowiących powyżej 50% w kapitale zakładowym nowo nabywanych podmiotów, realizacja „obowiązków” powinna nastąpić niezwłocznie, jednak nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia rejestracji w KRS zmian statutu/ umowy/aktu założycielskiego spółki implementujących wskazane postanowienia ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.	
CELE FINANSOWE		
		Waga
Osiągnięcie wskaźnika EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy.	Osiągnięcie wyniku EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym Grupy TAURON (PRF) na 2025 rok. W przypadku, gdy dojdzie do nieprzewidzianych w PRF zmian regulacyjnych bezpośrednio wpływających na wysokość przychodów, kosztów lub rezerw, w tym ustaw regulujących ceny energii elektrycznej, usług dystrybucyjnych, ciepła i paliw, Zarząd ma prawo wystąpienia do Rady Nadzorczej z wnioskiem o korektę wyznaczonego celu, a Rada Nadzorcza ma prawo jego rozważenia i zatwierdzenia korekty.	35%
Osiągnięcie wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy.	Osiągnięcie wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo – Finansowym Grupy TAURON (PRF) na 2025 rok. W przypadku, gdy dojdzie do nieprzewidzianych w PRF zmian regulacyjnych bezpośrednio wpływających na wysokość przychodów, kosztów lub rezerw, w tym ustaw regulujących ceny energii elektrycznej, usług dystrybucyjnych, ciepła i paliw lub pojawiają się dodatkowe możliwości inwestycyjne wpływające na wysokość długu netto, Zarząd ma prawo wystąpienia do Rady Nadzorczej z wnioskiem o korektę wyznaczonego celu, a Rada Nadzorcza ma prawo jego rozważenia i zatwierdzenia korekty.	10%

Cele niefinansowe wyznaczone uchwałą Rady Nadzorczej do wykonania w 2025 r. wpisują się w realizację długoterminowych celów strategicznych Spółki, są powiązane ze zrównoważonym rozwojem a także uwzględniają konieczność podjęcia działań związanych z dostosowaniem priorytetów biznesowych Grupy TAURON do warunków zmieniającego się otoczenia.

Tabela 7. Wspólne szczegółowe Cele Zarządcze niefinansowe wyznaczone do realizacji w 2025 r. dla wszystkich Członków Zarządu pełniących funkcje w 2025 r.:

Szczegółowy Cel Zarządczy niefinansowy	Zadania do wykonania	Wspieranie celów ESG	Waga
CELE NIEFINANSOWE			
Utrzymanie ratingu TAURON na poziomie inwestycyjnym, co najmniej BBB minus	Ocena ratingowa publikowana przez agencję ratingową (informacja publicznie dostępna na stronach agencji ratingowej. Obecnie spółka jest oceniana przez agencję Fitch Ratings).	Uzyskanie oceny ratingowej na poziomie inwestycyjnym wspiera stabilność finansową Grupy umożliwiając m.in. pozyskanie źródeł finansowania dla realizowanych projektów inwestycyjnych w relatywnie niższym koszcie.	5%

Szczegółowy Cel Zarządczy niefinansowy	Zadania do wykonania	Wspieranie celów ESG	Waga
Rozwój i optymalna modernizacja sieci dystrybucyjnej	Realizacja planowanych nakładów inwestycyjnych dla spółki TAURON Dystrybucja.	Rozwój i optymalna modernizacja sieci realizowana wraz z cyfrową transformacją dystrybucji zapewnia bezpieczeństwa dostaw energii elektrycznej dla klienta, wspiera dalszą orientację na klienta i wzmacnia strategiczną rolę dystrybucji w rozwoju gospodarki oraz regionów.	5%
	Uzyskanie wskaźników jakościowych: CTP (czas Trwania Przerwy) i CP (częstość Przerwy): na poziomach nie większych niż wynikają z parametrów określonych przez Prezesa URE na 2025 r.	Dotrzymanie wskaźników jakościowych wspiera bezpieczeństwo dostaw energii elektrycznej, co przyczynia się do poprawy jakości życia Klientów Grupy TAURON oraz wzmacnia ich zaufanie, a także wspiera gospodarkę poprzez zapewnienie ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstw.	5%
Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju zgodna z nowymi wymogami prawnymi	Przygotowanie sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TAURON za 2025 r. zgodnego z nowymi wymogami prawnymi oraz uzyskanie pozytywnej opinii biegłego rewidenta przeprowadzającego atestację sprawozdania pod kątem prawidłowości przeprowadzenia analizy podwójnej istotności oraz rzetelności i wiarygodności raportowanych danych jakościowych i ilościowych.	Rzetelne i wiarygodne raportowanie danych zapewnia transparentność raportowania oraz buduje zaufanie interesariuszy i wspiera budowanie dobrych relacji. Spełnienie wymogów regulacyjnych dodatkowo minimalizuje ryzyka prawne i reputacyjne.	5%
Transformacja cyfrowa Grupy TAURON	Przeprowadzenie testu dojrzałości cyfrowej Grupy TAURON oraz przygotowanie Planu Transformacji Cyfrowej Grupy TAURON wspomagającej realizację Strategii Grupy.	Rozwój cyfryzacji zwiększa efektywność operacyjną, sprzyja redukcji zużycia zasobów, zwiększa poziom cyberbezpieczeństwa, a także umożliwia szybsze, bardziej dostępne i zautomatyzowane usługi dla klientów, co przekłada się na poprawę doświadczenia klienta.	5%
Realizacja rozpoczętych inwestycji budowy farm wiatrowych i fotowoltaicznych	Realizacja rozpoczętych projektów w odnawialne źródła energii i osiągnięcie kamieni milowych dla wyznaczonych inwestycji w OZE dot. przekazania inwestycji do użytkowania oraz realizacja pierwszego etapu Projektu FW Miejska Górka.	Realizacja celu przyczynia się do zmiany miksu wytwórczego Grupy TAURON poprzez wzrost mocy zainstalowanej w OZE i zapewnienie bezpieczeństwa dostaw energii. Działania te pozwalają na wzrost sprzedaży energii elektrycznej dla klientów Grupy TAURON ze źródeł nisko i zeroemisyjnych, a w perspektywie długoterminowej osiągnięcie neutralności klimatycznej, co poza zapewnieniem odpowiedniej rentowności Grupy jest jednocześnie wyrazem odpowiedzialności za środowisko naturalne oraz za przyszłe pokolenia.	10%
Dekarbonizacja Ciepłownictwa – zastąpienie źródeł węglowych nowoczesnymi niskoemisyjnymi jednostkami	Realizacja Programu Dekarbonizacji Obszaru Ciepła poprzez zakończenie realizowanych inwestycji w ZW Katowice i w ZW Bielsko-Biała oraz rozpoczęcie kolejnych inwestycji mających na celu dalszą dekarbonizację ciepłownictwa Grupy TAURON.	Realizacja działań wynikająca z Programu Dekarbonizacji Obszaru Ciepła w kierunku dekarbonizacji działalności, ograniczenia emisyjności oraz podniesienia efektywności bezpośrednio wpisuje się w zasady ESG Grupy TAURON.	5%
Dążenie do uzyskania 100% zeroemisyjnej energii w wolumenie sprzedaży do klientów końcowych TAURON oraz wdrożenie nowego modelu alokacji energii z OZE pod zapotrzebowanie Obszaru sprzedaży	Uzyskanie planowanego udziału energii zielonej wytworzonej w źródłach własnych oraz pozyskanej ze źródeł zewnętrznych do wolumenu sprzedaży z dostawą w roku 2025.	Realizacja zadań związanych ze wzrostem sprzedaży zielonej energii pozwoli na osiągnięcie długoterminowego zobowiązania Grupy TAURON jakim jest zapewnienie Klientom 100% czystej energii do 2040 r. przy jednoczesnym zapewnieniu stabilnej rentowności prowadzonej działalności w obszarze sprzedaży. Rozwój cyfrowych kanałów obsługi klienta oraz poprawa jakości obsługi klienta i wzrost jego satysfakcji przekłada się wprost na realizację nowej strategii Grupy TAURON, która zorientowana jest na Klienta.	5%
	Podpisanie w 2025 r. kontraktów wieloletnich na sprzedaż energii ze źródeł zeroemisyjnych do klientów końcowych.		5%
	Poprawa jakości obsługi klienta oraz digitalizacja procesów obsługi poprzez zwiększenie udziału spraw obsługiwanych online oraz podniesienie wskaźnika wystawianych e-faktur.		5%

Powiązanie w 2025 r. Wynagrodzenia Zmiennego z realizacją powyżej opisanych Celów Zarządczych przyczynia się do realizacji kierunków rozwoju określonych w Strategii Grupy TAURON na lata 2025-2035 oraz do zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy TAURON, rozumianego jako zarządzanie przez

wartości, troskę o środowisko, zaangażowanie społeczne i zgodność z najwyższymi standardami zarządzania korporacyjnego.

4.5. Zastosowane kryteria dotyczące wyników

Mając na celu powiązanie Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu z wynikami finansowymi Grupy TAURON, Walne Zgromadzenie przyjmując Politykę Wynagrodzeń wskazało na dwie istotne miary finansowe: poziom EBITDA oraz wskaźnik Dług Netto / EBITDA.

W związku z powyższym, Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależniono między innymi od realizacji celów finansowych, obejmujących osiągnięcie wysokości wyniku finansowego EBITDA i wskaźnika Dług Netto / EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy.

Zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu dane finansowe oraz wskaźniki za okres od 2021 do 2025 r. są spójne z publikowanymi przez Spółkę dokumentami, tj.:

- skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy Kapitałowej TAURON,
- jednostkowym sprawozdaniem finansowym TAURON Polska Energia S.A.,
- sprawozdaniem Zarządu z działalności TAURON Polska Energia S.A. oraz Grupy Kapitałowej TAURON.

Pozostałe Cele Zarządcze powiązane zostały z realizacją strategii biznesowej i długoterminowymi celami strategicznymi Grupy Kapitałowej TAURON.

Dokonując wyboru ww. miar finansowych jako elementów od których uzależnione jest Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu, Rada Nadzorcza dąży do realizacji zatwierdzonej Strategii Grupy TAURON wymagającej kształtowania się wskazanych miar finansowych na poziomie pozwalającym na pozyskiwanie środków finansowania w celu realizacji założonego w niej programu inwestycyjnego, przy jednoczesnym utrzymywaniu bezpiecznego poziomu zadłużenia.

Wynik EBITDA

Wynik EBITDA to jedna z najczęściej stosowanych miar rentowności działalności biznesowej przedsiębiorstwa. Zgodnie z Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełdowego i Rynków Finansowych (ESMA) wskaźnik EBITDA stanowi jeden z kluczowych mierników efektywności. Wskaźnik EBITDA został zdefiniowany w zapisach polityki rachunkowości stosowanej przez wszystkie spółki Grupy Kapitałowej TAURON, jako wynik operacyjny powiększony o amortyzację i odpisy na aktywa niefinansowe. Do odpisów na aktywa niefinansowe Grupa Kapitałowa TAURON zalicza odpisy na aktywa niefinansowe jednostek konsolidowanych metodą pełną oraz udział w odpisach na aktywa niefinansowe jednostek wycenianych metodą praw własności. Miara ta jest jednym z głównych parametrów stosowanych przez Grupę Kapitałową TAURON w zarządzaniu jej działalnością i jednocześnie stanowi podstawowy miernik oceny efektywności członków zarządów spółek zależnych.

Wynik EBITDA w odróżnieniu od innych wskaźników finansowo-ekonomicznych najbardziej precyzyjnie oddaje zdolność podmiotu do generowania gotówki przed kosztami finansowania i amortyzacji. Wynika to z faktu, iż wskaźnik EBITDA w swej istocie zbliżony jest do przepływów operacyjnych z działalności, gdyż odzwierciedla efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa przez pryzmat gotówki jaką generuje jego podstawowa działalność. Szczególnie zasadne w ocenie sytuacji finansowej jest jego zastosowanie w przypadku przedsiębiorstw, których sporą część majątku stanowią aktywa trwałe i z którymi związane są wysokie koszty amortyzacji. Wynik EBITDA jest stosunkowo prostą miarą do wyliczenia i zrozumienia, co sprawia, że jest najczęściej wykorzystywanym wskaźnikiem przez inwestorów oraz analityków. Dzięki eliminacji wpływu stosowanych polityk amortyzacyjnych, struktury kapitałowej lub obciążeń podatkowych pozwala na łatwiejsze porównywanie wyników różnych firm, co z kolei znacząco ułatwia dokonywanie szybkich porównań i oceny atrakcyjności inwestycyjnej.

Wskaźnik Dług Netto / EBITDA

Drugi z wyznaczonych dla Członków Zarządu Grupy TAURON celów finansowych to wskaźnik Dług Netto / EBITDA, zaliczany jest do wskaźników odnoszących się do wypłacalności. Pozwala on na określenie zdolności podmiotu do spłaty swojego zadłużenia z zysków operacyjnych.

W świetle zawartych przez TAURON umów finansowania dług netto, co do zasady, oznacza zadłużenie finansowe Grupy TAURON pomniejszone o:

- środki pieniężne i ich ekwiwalenty,
- inwestycje krótkoterminowe o okresie zapadalności do 1 roku,
- zadłużenie Grupy TAURON wynikające z wyemitowanych obligacji podporządkowanych.

Pojęcie zadłużenia finansowego zostało precyzyjnie zdefiniowane w umowach finansowania TAURON i obejmuje zasadniczo zobowiązanie Grupy TAURON do zapłaty lub odpowiednio, zwrotu środków (w tym kwoty głównej i odsetek) wynikające z:

- zaciągniętych kredytów i pożyczek,
- wyemitowanych papierów dłużnych,
- zobowiązań warunkowych udzielonych na zabezpieczenie zobowiązań finansowych (innych niż ujęte jako dług skonsolidowany),
- wymagalnych roszczeń regresowych związanych z dokonaniem przez podmioty trzecie płatności z tytułu poręczeń, gwarancji

oraz przystąpienia do długu stanowiącego zobowiązanie,

- ujemnej wartości wyceny transakcji pochodnych lub terminowych zawieranych w celu innym niż zabezpieczenie przed ryzykiem powstałym w ramach prowadzonej działalności gospodarczej,
- umów leasingu (rozumianych jako leasing finansowy wg MSR17) i faktoringu wierzytelności (z wyjątkiem wierzytelności zbytych z określonym poziomem prawa regresu lub bez niego).

Sukcesywnie realizując politykę maksymalizacji wyniku EBITDA, Zarząd TAURON jednocześnie utrzymuje bezpieczny poziom wskaźnika, umożliwiając dostęp do korzystnego modelu finansowania celów inwestycyjnych wynikających z przyjętej Strategii Grupy TAURON.

Zgodnie z opracowanymi zasadami systemu premiowania Członków Zarządów Spółki poniższa tabela przedstawia kształtowanie się wyniku finansowego EBITDA Grupy TAURON i wskaźnika Dług Netto / EBITDA Grupy TAURON będących kryteriami oceny na przestrzeni 5 ostatnich lat w odniesieniu do wartości wyznaczonych Członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą.

Tabela 8. Kształtowanie się wyniku finansowego EBITDA oraz wskaźnika Dług Netto / EBITDA Grupy TAURON w latach 2021-2025

Wskaźnik EBITDA [mln zł]	2021	Zmiana	2022	Zmiana	2023	Zmiana	2024	Zmiana	2025
Wyznaczona wartość celu nie mniejsza niż	3 825	+40	3 865	+951	4 816	+418	5 234	+1 276	6 510
Zrealizowana wartość celu	4 152	-136	4 016	+1 449	5 465*	+1 005	6 470	+1 041	7 511
Realizacja do celu	+327		+151		+649		+1 236		+1 001
Wskaźnik Dług Netto / EBITDA	2021	Zmiana	2022	Zmiana	2023	Zmiana	2024	Zmiana	2025
Wyznaczona wartość celu nie większa niż	3,2x	-0,1x	3,1x	+0,1x	3,2x	-0,6x	2,6x	-0,1x	2,5x
Zrealizowana wartość celu	2,4x	+0,5x	2,9x	-0,5x	2,4x*	-0,7x	1,7x	-0,3x	1,4x
Realizacja do celu	-0,8x		-0,2x		-0,8x		-0,9x		-1,1x

*Dane przekształcone w związku ze zmianą modelu doszacowania. Opis zmian został przedstawiony w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

W każdym z prezentowanych okresów wynik EBITDA oraz wskaźnik Dług Netto / EBITDA został zrealizowany powyżej wyznaczonego celu.

EBITDA

Wynik EBITDA Grupy w latach 2021–2025 wykazywał konsekwentną tendencję wzrostową. Po okresie względnej stabilizacji w latach 2021–2022, gdy EBITDA kształtowała się na poziomie około 4,0 mld zł, w 2023 r. nastąpiło istotne przyspieszenie wzrostu wyniku operacyjnego. Tendencja ta była kontynuowana w kolejnych latach, czego efektem był wzrost EBITDA do 6,5 mld zł w 2024 r. oraz 7,5 mld zł w 2025 r. Osiągnięte rezultaty potwierdzają skuteczność działań podejmowanych w ramach realizacji strategii, w szczególności w obszarze poprawy efektywności operacyjnej, rozwoju kluczowych segmentów działalności oraz wzmocnienia stabilnych i przewidywalnych źródeł przychodów, tworząc solidną bazę do dalszej realizacji celów Grupy TAURON.

Na poziomie segmentów wzrost EBITDA w 2025 r. w stosunku do 2024 r. został osiągnięty przede wszystkim w Segmentach: Dystrybucja, Sprzedaż i Handel Hurtowy oraz Wytwarzanie, przy jednoczesnym pogorszeniu wyników w Segmencie OZE oraz Ciepło. Największy wzrost EBITDA odnotowano w Segmencie Dystrybucja, co było głównie efektem:

- wzrostu Wartości Regulacyjnej Aktywów do 24,6 mld zł,

- wzrostu średnioważonego kosztu kapitału (WACC) do poziomu 10,8%,
- pozytywnego wpływu rozliczenia konta regulacyjnego.

Wzrost EBITDA w Segmencie Wytwarzanie był przede wszystkim rezultatem wyższego wolumenu sprzedanej energii elektrycznej o 18%. Na wynik pozytywnie wpłynęły również wyższe przychody z rynku mocy.

Wzrost EBITDA w Segmencie Sprzedaż i Handel Hurtowy wynikał głównie z poprawy marży na sprzedaży energii elektrycznej. Ponadto w drugim półroczu 2024 r. marża na sprzedaży energii elektrycznej pogorszyła się w efekcie obniżenia taryfy G.

Wzrosty wyników w powyższych segmentach zostały częściowo zniwelowane przez niższy wynik w Segmencie OZE i Ciepło.

W Segmencie OZE spadek wyniku wynikał głównie z obniżenia marży na sprzedaży energii elektrycznej, co było skutkiem niższych cen rynkowych. Natomiast pogorszenie wyniku w Segmencie Ciepło było efektem spadku marży na sprzedaży energii elektrycznej (będącego konsekwencją rynkowego spadku cen).

Dług Netto/EBITDA

Wskaźnik Dług Netto/EBITDA w perspektywie ostatnich pięciu lat kształtował się na bezpiecznym poziomie nie przekraczając wartości 3,0x. Wskaźnik ten zaraportowany na dzień bilansowy 31 grudnia 2025 r. wyliczony na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy TAURON wyniósł 1,4x. Obniżył się w stosunku do 2024 r., kiedy to jego wartość wyniosła 1,7x. Powyższa zmiana jest

wypadkową znacząco wyższego wyniku EBITDA, który odpowiada za poprawę wskaźnika o 0,2x oraz spadku długu netto, co wpłynęło na polepszenie wskaźnika o 0,1x. Spadek długu netto jest pochodną lepszego przepływu operacyjnego oraz konsekwentnie prowadzonej polityki zarządzania finansami.

5. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2025 były zgodne z następującymi regulacjami:

1. Polityką Wynagrodzeń przyjętą przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 5 z dnia 3 września 2024 r., z uwzględnieniem zmian przyjętych przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 45 z dnia 25 czerwca 2025 r.

2. Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 6 z dnia 15 grudnia 2016 r., zmienioną Uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 listopada 2019 r. a od dnia 25 czerwca 2025 r. obowiązywała Uchwała nr 46 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.
3. Ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących

niektórymi spółkami oraz Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW obowiązującymi w 2025 r.

4. Ustawą z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025.
5. Ustawą z dnia 7 listopada 2025 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2026. Członkowie Rady Nadzorczej w 2025 r. pobierali wynagrodzenie na podstawie powołania ich do składu Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie lub przez Skarb Państwa w ramach posiadanych statutowych uprawnień osobistych.

Do dnia 24 czerwca 2025 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: dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej: 1,7, dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej: 1,5.

W związku z ustaleniem zawartym w art. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025, podstawę wymiaru wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej w 2025 r., 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.

W dniu 25 czerwca 2025 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało zmiany wysokości miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2025 r.

Tabela 9. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki w 2025 r. (bez narzutów w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji w 2025 r.	Wynagrodzenie
1.	Ilona Malik	13.11.2025 r. – 31.12.2025 r.	21 279,07
2.	Natalia Klima-Piotrowska	01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	113 397,37
3.	Tomasz Majka	13.11.2025 r. – 31.12.2025 r.	19 376,64
4.	Mariusz Bąbol	01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	113 397,37
5.	Michał Hulbój	01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	113 397,37
6.	Arkadiusz Jówko	17.02.2025 r. – 31.12.2025 r.	103 017,03

Od dnia 25 czerwca 2025 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, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok, oraz mnożnika: dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej: 3,02, dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej: 2,75.

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.

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej nie jest powiązane ze zrównoważonym rozwojem.

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, decydowali pozostali Członkowie Rady Nadzorczej w drodze uchwały.

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

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji w 2025 r.	Wynagrodzenie
7.	Beata Kisielewska	01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	113 397,37
8.	Leszek Koziorowski	01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.	113 397,37
9.	Krzysztof Zawadzki	13.11.2025 r. – 31.12.2025 r.	19 376,64
10.	Sławomir Smyczek	01.01.2025 r. – 13.11.2025 r.	105 041,94
11.	Piotr Kołodziej	01.01.2025 r. – 13.11.2025 r.	94 424,41
	Suma		929 502,58

Koszty związane z wykonywaniem funkcji

Na podstawie postanowień Statutu TAURON Polska Energia S.A. Spółka pokrywała koszty związane z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji.

W związku z odbyciem w 2025 r. przez Radę Nadzorczą - 11 posiedzeń, przez Komitet Nominacji i Wynagrodzeń – 7 posiedzeń, przez Komitet Audytu

– 7 posiedzeń oraz przez Komitet Strategii - 4 posiedzeń (w tym 3 wyjazdowe w spółkach Grupy TAURON), Spółka pokrywała w szczególności koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia i z powrotem, jak również koszty wyżywienia i zakwaterowania, w zależności od potrzeb.

Pozostałe informacje

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.

6. Informacja o zmianie wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej, średniego wynagrodzenia pracowników oraz wyników Spółki

System wynagradzania pracowników Spółki, podobnie jak Członków Zarządu, ma charakter motywacyjny, składający się z miesięcznego Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych celów premiowych. Wynagrodzenie Zmienne pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników uzależnione jest między innymi od osiąganych wyników finansowych.

Przeciętne wynagrodzenie całkowite pracowników ogółem zatrudnionych w Spółce na podstawie

umowy o pracę w 2025 r. wzrosło o 5,98 % w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w 2024 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 2025 r. o ok. 3,98 % w stosunku do 2024 r. w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników, natomiast na pozostałych stanowiskach przeciętne wynagrodzenie wzrosło o ok. 5,68% w stosunku do 2024 r.

Poniższa tabela przedstawia zmianę, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej oraz średniego wynagrodzenia pracowników w latach 2021 - 2025 r.

Tabela 10. Zmiana wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej oraz średniego wynagrodzenia pracowników w latach 2021 - 2025 (w zł):

	2021	Zmiana w ujęciu rocznym	2022	Zmiana w ujęciu rocznym	2023	Zmiana w ujęciu rocznym	2024	Zmiana w ujęciu rocznym	2025
Średnie miesięczne wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu	62 508,82	-0,39%	62 265,22	0,20%	62 386,88	0,52%	62 713,49	0,14%	62 801,82
								87,52%	117 598,85
Średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu	91 075,58	-10,18%	81 802,25	+30,93%	107 101,56	-41,44%	62 713,49	111,60%	132 700,70 (kwota uwzględnia wypłacony w 2025 składnik zmienny za 2023 r.)
Przeciętna liczba Członków Zarządu	3,11		5,53		6,00		4,12		3,96
Wynagrodzenie Stałe Zarządu	2 332 829,11	77,12%	4 131 919,98	8,71%	4 491 855,60	-30,97%	3 100 554,71	-3,75%	2 984 342,27
								80,24%	5 588 297,37
Całkowite wynagrodzenie Zarządu ¹	3 398 940,74 ³	+59,71%	5 428 397,64 ⁴	+42,06%	7 711 312,36	-59,79%	3 100 554,71 ⁵	103,38%	6 305 937,36 (kwota uwzględnia wypłacony w 2025 r. składnik zmienny za 2023 r.)
Wynagrodzenie Stałe Rady Nadzorczej	574 726,48	+23,90%	712 091,27	-12,19%	625 322,60	4,31%	652 247,01	42,51%	929 502,58
Przeciętna liczba Członków Rady Nadzorczej	7,12		8,85		7,76		7,28		8,01
Średnie miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej	6 725,92	-0,30%	6 705,60	+0,14%	6 715,23	11,22%	7 468,75	29,48%	9 670,23
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej ²	13 914	+9,31%	15 210	+13,61%	17 280	+1,11%	17 471	5,98%	18 515

¹ Suma Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego w danym okresie.

² Obliczane jako wypłacone wynagrodzenia bez uwzględnienia nagród jubileuszowych, ekwiwalentów za niewykorzystany urlop i odpraw.

³ Korekta 2021 r. wynikająca ze zmiany sposobu prezentacji danych – wartość uzupełniona o Wynagrodzenie Zmienne wypłacone w 2020 r. Filipowi Grzegorzcykowi.

⁴ Kwota nie uwzględnia Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2019 i 2020 wypłaconego w 2022 r. Kamilowi Kamińskiemu i Jarosławowi Brodzie.

⁵ W 2024 r. nie został wypłacony składnik wynagrodzenia zmiennego za 2023 r.

W poniższej tabeli uwzględniono wynagrodzenia Członków Zarządu pełniących funkcję w Zarządzie Spółki w 2025 r.

Tabela 11. Zmiana w ujęciu rocznym wynagrodzeń całkowitych Członków Zarządu w latach 2021 - 2025 (w zł):

	2021	Zmiana w ujęciu rocznym	2022	Zmiana w ujęciu rocznym	2023	Zmiana w ujęciu rocznym	2024	Zmiana w ujęciu rocznym	2025
Grzegorz Lot	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	651 813,55	131,89%	1 511 461,55
Michał Orłowski	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	622 962,81	125,45%	1 404 438,83
Krzysztof Surma	317 204,29	205,40%	968 746,76	60,55%	1 555 305,85	-49,75%	781 616,68	196,70%	2 319 045,23
Piotr Gołębiowski	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	636 566,43	117,93%	1 387 264,03 ¹

¹ wykazana wartość nie zawiera odprawy w wysokości 184 958,76 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystaną przerwę wypoczynkową w wysokości 22 606,07 zł.

W poniższej tabeli uwzględniono wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję w Radzie Nadzorczej w 2025 r.

Tabela 12. Zmiana w ujęciu rocznym wynagrodzeń całkowitych Członków Rady Nadzorczej w latach 2021 - 2025 (w zł):

	2021	Zmiana w ujęciu rocznym	2022	Zmiana w ujęciu rocznym	2023	Zmiana w ujęciu rocznym	2024	Zmiana w ujęciu rocznym	2025
Ilona Malik	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	21 279,07
Natalia Klima-Piotrowska	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	80 339,09	41,15%	113 397,37
Tomasz Majka	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	19 376,64
Mariusz Bąbol	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	25 982,30	336,44%	113 397,37
Michał Hulbój	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	59 010,65	92,16%	113 397,37
Arkadiusz Jówko	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	103 017,03
Beata Kisielewska	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	59 010,65	92,16%	113 397,37
Leszek Koziarowski	47 944,38	65,33%	79 268,04	0,00%	79 268,04	12,73%	89 359,54	26,90%	113 397,37
Krzysztof Zawadzki	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	19 376,64
Sławomir Smyczek	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	90 700,21	15,81%	105 041,94
Piotr Kołodziej	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	76 101,03	24,08%	94 424,41

Poniższa tabela przedstawia zmianę wyników TAURON Polska Energia S.A. w latach 2021 - 2025, w ujęciu rocznym.

Tabela 13. Zmiana wyników Spółki w latach 2021 - 2025 r. (w mln zł):

	2021	Zmiana w ujęciu rocznym	2022	Zmiana w ujęciu rocznym	2023	Zmiana w ujęciu rocznym	2024	Zmiana w ujęciu rocznym	2025
Przychody ze sprzedaży Spółki	18 216	+9 329	27 545	+6 769	34 314	-11 465	22 849	-4 054	18 795
Wynik EBITDA Spółki	57	+161	218	+22	240	+582	822	-343	479
Wynik finansowy brutto	236	-200	36	-673	-637	+1 254	617	+2 734	3 351

Przychody

Przychody ze sprzedaży Spółki w latach 2021–2023 wykazywały wyraźny trend wzrostowy, co było rezultatem rosnących cen energii elektrycznej oraz zmian wolumenu sprzedaży. Na wzrost cen w tym okresie istotny wpływ miały czynniki zewnętrzne, w tym agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, która doprowadziła do destabilizacji rynków surowców energetycznych i znaczącej zmienności cen. Rok 2024 przyniósł istotny spadek przychodów w porównaniu do roku poprzedniego, co wynikało głównie ze zmiany uwarunkowań rynkowych oraz znaczącego obniżenia cen energii elektrycznej dla

EBITDA

Osiągnięcie niższego wyniku EBITDA w 2025 r. w porównaniu do roku poprzedniego jest wypadkową następujących czynników:

- niższej uzyskanej marży na sprzedaży energii elektrycznej oraz gazu, głównie z tytułu niższej marży jednostkowej oraz niższego wolumenu sprzedaży,
- wzrost przychodów z tytułu dywidend, głównie dywidendy otrzymanej od spółki zależnej TAURON Dystrybucja S.A.,
- dodatni efekt aktualizacji wartości pożyczek, wynikający z odwrócenia w 2025 r. części odpisu aktualizującego rozpoznanego w 2024 r. dla pożyczki udzielonej spółce TAURON Wytwarzanie S.A., co – w odróżnieniu od ubiegłego roku, w którym ujęto koszt z tego tytułu – przełożyło się na wzrost wyniku finansowego brutto,
- niższy poziom straty na instrumentach pochodnych, wynikający z umocnienia kursu złotego i spadku wyceny walutowych instrumentów pochodnych,

kontraktów zawieranych w 2023 r. z dostawą na 2024 r. Natomiast dalszy spadek przychodów ze sprzedaży w 2025 r. był przede wszystkim konsekwencją kontynuowanego trendu spadkowego cen energii elektrycznej dla kontraktów zawieranych przede wszystkim w 2024 r., będącego efektem normalizacji warunków rynkowych po okresie nadzwyczajnej zmienności cen w latach wcześniejszych, co znalazło odzwierciedlenie w dalszym obniżeniu poziomu przychodów ze sprzedaży Spółki. Spadek cen w 2025 r., zwłaszcza w zakresie cen energii elektrycznej i gazu, wyniósł po 17%.

- niższej uzyskanej marży na sprzedaży uprawnień do emisji CO₂ co jest głównie efektem niższej uzyskanej marży jednostkowej, wynikającej ze stabilizacji kursu euro po jakim nabywane były uprawnienia na potrzeby ich umorzenia przez spółki wytwórcze Grupy TAURON przy równoczesnym niższym wolumenie wynikającym z niższego zapotrzebowania przez spółki Grupy TAURON.
- spadek przychodów odsetkowych od pożyczek, co wynika głównie z niższych przychodów od pożyczki udzielonej spółce TAURON Wytwarzanie S.A. na skutek obniżenia wartości bilansowej pożyczki stanowiącej podstawę naliczenia odsetek w wyniku analiz przepływów pieniężnych przeprowadzonych na dzień 30 czerwca 2024 r. Ponadto, niższe przychody odsetkowe są rezultatem niższego średniorocznego poziomu wykorzystania finansowania zewnętrznego oraz ogólnego obniżenia poziomu stóp procentowych,
- niższy poziom przychodów z tytułu aktualizacji wartości udziałów i akcji wynikający z faktu, że w 2025 r. dokonano częściowego odwrócenia odpisu aktualizującego wartość udziałów w spółce TAURON Ciepło sp. z o.o. w kwocie niższej niż w 2024 r. Odwrócenie odpisu w obu latach było konsekwencją pozytywnych wyników przeprowadzonych testów na utratę wartości.

7. Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwałą nr 10 z dnia 25 czerwca 2025 r. pozytywnie zaopiniowało Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za 2024 r., nie wnosząc uwag co do jego treści.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za 2024 r. poddano ocenie biegłego rewidenta, który stwierdził, iż we wszystkich istotnych aspektach zawiera wszystkie elementy wymienione w art. 90g ust 1-5 oraz 8 ustawy o ofercie publicznej.

8. 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 2025 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 będzie dostępne na stronie internetowej TAURON bezpłatnie przez co najmniej 10 lat.

Dnia 30 marca 2026 r.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej:

Przewodnicząca Rady Nadzorczej - Ilona Malik

Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej - Natalia Klima-Piotrowska

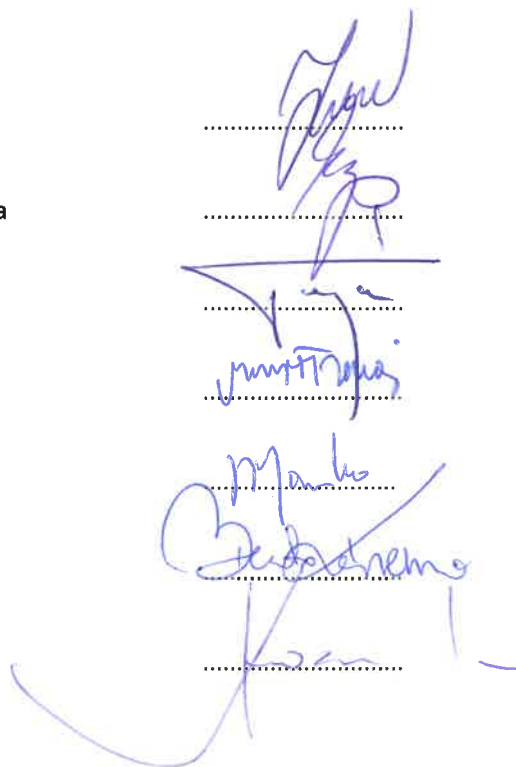
Sekretarz Rady Nadzorczej - Tomasz Majka

Członek Rady Nadzorczej - Michał Hulbój

Członek Rady Nadzorczej - Arkadiusz Jówko

Członkini Rady Nadzorczej - Beata Kisielewska

Członek Rady Nadzorczej - Leszek Koziorowski



.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....