



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
TAURON POLSKA ENERGIA S.A.  
ZA LATA 2019-2020**

30 marca 2021 r.

## Spis treści

<b>1. Wstęp</b> .....	2
<b>2. Zasady wynagradzania Członków Zarządu</b> .....	2
<b>2.1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i jego zgodność z Polityką Wynagrodzeń</b> .....	3
<b>2.2. Zastosowane kryteria dotyczące wyników</b> .....	6
<b>2.3. Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników spółki, średniego wynagrodzenia pracowników</b> .....	7
<b>3. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej</b> .....	8
<b>4. Podsumowanie</b> .....	10

## 1. Wstęp

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. za lata obrotowe 2019 – 2020 (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 obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2080) (dalej: „ustawa o ofercie publicznej”).

Niniejsze 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 latach obrotowych 2019 – 2020. W ramach ww. przeglądu wynagrodzeń dokonano oceny zgodności wynagrodzeń otrzymanych przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2020 r. z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w TAURON Polska Energia S.A. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń z 2020 r.”) przyjętą przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwałą nr 26 w dniu 15 lipca 2020 r. oraz opublikowaną na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.tauron.pl>

W ramach powyższych czynności dokonano również oceny wynagrodzeń otrzymanych przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2019 r., co do ich zgodności z obowiązującą do 14 lipca 2020 r. Polityką Wynagrodzeń członków organów nadzorujących i zarządzających wraz z opisem zasad jej ustalania w TAURON Polska Energia S.A., przyjętą przez Radę Nadzorczą Spółki w dniu 23 października 2017 r. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń z 2017 r.”), która zastąpiła wcześniejszą Politykę Wynagrodzeń przyjętą w 2010 r., po dopuszczeniu akcji Spółki do publicznego obrotu i przyjęciu do stosowania Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.

Przedmiotem Sprawozdania o wynagrodzeniach są zasady ustalania i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w latach obrotowych 2019 – 2020, ze szczególnym uwzględnieniem wysokości całkowitego wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu, w podziale na wynagrodzenie stałe i zmienne zależne od spełnienia określonych celów zarządczych. Również została podana wartość świadczeń dodatkowych pieniężnych i niepieniężnych przyznanych Członkom Zarządu oraz wartość świadczeń otrzymanych przez Członków 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. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2020 były zgodne z Polityką Wynagrodzeń z 2020 r., natomiast w okresie obejmującym rok obrotowy 2019 były zgodne z Polityką Wynagrodzeń z 2017 r. Przedmiotowe zasady były również zgodne z Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

z dnia 15 grudnia 2016 r., zmienioną Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 listopada 2019 r., dot. zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami i Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016.

System wynagradzania Członków Zarządu ma charakter motywacyjny, składający się z miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz zmiennego wynagrodzenia, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia wskaźników finansowych (EBITDA i Dług Netto/EBITA) określonych w Planie rzeczowo – finansowym na dany rok obrotowy oraz od realizacji Strategii Grupy TAURON i zadań inwestycyjnych w perspektywie długoterminowej, co przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki i Grupy Kapitałowej. Polityka Wynagrodzeń z 2020 r., mając na celu powiązanie wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu z osiąganymi długoterminowymi wynikami Spółki, określiła między innymi jeden z celów zarządczych, obejmujący realizację Strategii Grupy Kapitałowej, inwestycji zgodnie z optymalnym z punktu widzenia rentowości projektów i kondycji Grupy Kapitałowej, harmonogramem i budżetem. W ramach powyższego ogólnego celu Rada Nadzorcza ustala szczegółowe cele zarządcze do realizacji przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym. W ten sposób wynagrodzenie Członków Zarządu przyczynia się do osiągania długoterminowych wyników Spółki.

Na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania zawartych na czas pełnienia funkcji, Członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie składające się z dwóch 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 uszczegółowionych przez Radę Nadzorczą.

Ustalone przez Radę Nadzorczą szczegółowe Cele Zarządcze do realizacji w poszczególnych latach spełniały kryteria określone w Polityce Wynagrodzeń, tj.: obejmowały cele finansowe i niefinansowe, zostały określone zgodnie z metodyką SMART, charakteryzując się precyzyjnością, mierzalnością, możliwością osiągnięcia, istotnością i określeniem w czasie.

Obowiązujący w Spółce system wynagradzania i premiowania Członków Zarządu, wspiera realizację celów strategicznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia od sytuacji finansowej Grupy TAURON i Spółki w perspektywie rocznej.

## 2.1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i jego zgodność z Polityką Wynagrodzeń

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2019 r. w podziale na składniki stałe i zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przedstawia poniższa tabela.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki w 2019 r. w podziale na składniki (w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Całkowite* wynagrodzenie <sup>1</sup>	Wynagrodzenie stałe <sup>1</sup>	Wynagrodzenie zmienne <sup>1</sup> za realizację KPI w 2018 r.	Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne <sup>1</sup>
1.	Filip Grzegorzczak	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	1 200 000,00	792 680,40	407 319,60	3 325,00 Szkolenia

2.	Jarosław Broda	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	1 183 736,06	739 835,04	443 901,02	0
3.	Kamil Kamiński	01.01.2019 r. - 21.09.2019 r.	972 854,79 <sup>2</sup>	536 380,40	436 474,39	14 448,06 Szkolenia
4.	Marek Wadowski	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	1 183 736,06	739 835,04	443 901,02	0
Suma			4 540 326,91	2 808 730,88	1 731 596,03	17 773,06

<sup>1</sup> bez narzutów

<sup>2</sup> nie zawiera odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji

\* Suma wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego

Wysokość całkowitego wynagrodzenia, o którym mowa w ww. tabeli, otrzymanego przez Członków Zarządu w 2019 r. jest zgodna z Polityką Wynagrodzeń z 2017 r.

W 2019 r. Członkom Zarządu przysługiwały następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:

- 1) refinansowanie lub pokrywanie przez Spółkę kosztów indywidualnych szkoleń, w tym nauki języków obcych, uczestnictwa w studiach podyplomowych lub w innych formach nauczania, do wysokości 15 000 zł netto w roku kalendarzowym,
- 2) korzystanie z pojazdu służbowego na dojazdy z miejsca zamieszkania do siedziby Spółki oraz do celów prywatnych (odpłatnie), na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej.

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2020 r. w podziale na składniki stałe i zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przedstawia poniższa tabela.

**Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki w 2020 r. w podziale na składniki (w zł):**

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Całkowite* wynagrodzenie <sup>1</sup>	Wynagrodzenie stałe <sup>1</sup>	Wynagrodzenie zmienne <sup>1</sup> za realizację KPI w 2019 r.	Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne <sup>1</sup>
1.	Wojciech Ignacok	15.07.2020 r. - 31.12.2020 r.	361 109,96	361 109,96	-	12 338,71 Dofinansowanie do mieszkania służbowego
2.	Jerzy Topolski	15.07.2020 r. - 31.12.2020 r.	343 201,30	343 201,30	-	12 330,60 PPE <sup>2</sup>
3.	Marek Wadowski	01.01.2020 r. - 31.12.2020 r.	1 184 699,19	741 890,22	442 808,97	56 152,35 PPE <sup>2</sup>
4.	Filip Grzegorzczak	01.01.2020 r. - 14.07.2020 r.	834 486,26 <sup>3</sup>	427 166,66	407 319,60	2 230,00 Szkolenia 46 678,60 PPE <sup>2</sup>
5.	Jarosław Broda	01.01.2020 r. - 14.07.2020 r.	841 497,89 <sup>3</sup>	398 688,92	442 808,97	2 482,70 Szkolenia 46 698,87 PPE <sup>2</sup>
Suma			3 564 994,60	2 272 057,06	1 292 937,54	178 911,83

<sup>1</sup> bez narzutów

<sup>2</sup> Pracowniczy Program Emerytalny

<sup>3</sup> nie zawiera odpisy i odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji

\* Suma wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego

Wysokość całkowitego wynagrodzenia, o którym mowa w ww. tabeli, otrzymanego przez Członków Zarządu w 2020 r. jest zgodna z Polityką Wynagrodzeń z 2020 r.

Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego została określona 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. Wynagrodzenie zmienne było uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i stanowiło do 60% rocznego Wynagrodzenia Stałego. Rada Nadzorcza dokonała oceny poziomu ich realizacji po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za dany rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania obowiązków przez poszczególnych Członków Zarządu.

Ocenę poziomu realizacji celów zarządczych o charakterze finansowym, Rada Nadzorcza dokonała w oparciu o zbadane przez biegłego rewidenta skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy TAURON Polska Energia S.A., natomiast ocenę poziomu realizacji pozostałych niefinansowych celów zarządczych na podstawie dokumentów i informacji określonych w sposobie pomiaru.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń z 2020 r. Członkom Zarządu przysługiwały następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:

- 1) pokrywanie przez Spółkę składki podstawowej z tytułu uczestnictwa Członka Zarządu w Pracowniczym Programem Emerytalnym (PPE) prowadzonym w TAURON na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, na zasadach i warunkach przewidzianych w Umowie Zakładowej zawartej w dniu 25 września 2008 r. (świadczenie przysługuje po upływie roku pełnienia funkcji Członka Zarządu lub zatrudnienia w Spółkach Grupy TAURON),
- 2) refinansowanie lub pokrywanie przez Spółkę kosztów indywidualnych szkoleń, w tym nauki języków obcych, uczestnictwa w studiach podyplomowych lub w innych formach nauczania, do wysokości 15 000 zł netto w roku kalendarzowym,
- 3) korzystanie z pojazdu służbowego na dojazdy z miejsca zamieszkania do siedziby Spółki oraz do celów prywatnych (odpłatnie), na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej.

W związku ze stałym zamieszkiwaniem w znacznej odległości od siedziby Spółki, Rada Nadzorcza przyznała Prezesowi Zarządu Wojciechowi Ignacokowi dodatek mieszkaniowy w kwocie 2.500,00 zł brutto miesięcznie (w okresie od 15 lipca 2020 r. do 30 września 2020 r. zamiast dodatku mieszkaniowego Rada Nadzorcza przyznała częściowe pokrywanie kosztów mieszkania służbowego do kwoty 2.500,00 zł brutto).

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

Członkowie Zarządu 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 Zarządu nie przyznano, jak również nie zaoferowano instrumentów finansowych. Również na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu nie przyznano żadnych świadczeń pieniężnych ani niepieniężnych.

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



W związku z rozwiązaniem umów o oświadczenie usług zarządzania, Członkom Zarządu przysługiwała odprawa w wysokości maksymalnej, nieprzekraczającej 3-krotności Wynagrodzenia Stałego z uwagi na pełnienie funkcji Członków Zarządu przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy.

Ponadto po ustaniu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki Członkom Zarządu przysługiwało odszkodowanie przez okres 6 miesięcy w związku z przestrzeganiem zakazu konkurencji. Wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie przekroczyła 50% Wynagrodzenia Stałego.

Poniższa tabela przedstawia wysokość świadczeń pieniężnych wypłaconych w latach 2019-2020 byłym Członkom Zarządu w związku z rozwiązaniem umów o świadczenie usług zarządzania.

Świadczenia pieniężne wypłacone byłym Członkom Zarządu w latach 2019-2020 (w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Odprawa <sup>1</sup>	Zakaz konkurencji <sup>1</sup>
1.	Kamil Kamiński	-	184 958,76
2.	Filip Grzegorzczak	198 170,10	165 141,75 <sup>2</sup>
3.	Jarosław Broda	184 958,76	154 132,30 <sup>2</sup>
	Suma	383 128,86	504 232,81

<sup>1</sup> bez narzutów

<sup>2</sup> wysokość odszkodowania za okres do 31.12.2020 r.

## 2.2. Zastosowane kryteria dotyczące wyników

Mając na celu powiązanie Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu z wynikami finansowymi Grupy TAURON, Walne Zgromadzenie przyjmując Politykę Wynagrodzeń z 2020 r. wskazało na dwa istotne wskaźniki: EBITDA i Dług Netto / EBITDA.

W związku z powyższym, uzależniono Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu, między innymi od realizacji celów finansowych, obejmujących osiągnięcie wskaźnika EBITDA i wskaźnika Dług Netto / EBITDA na poziomie zatwierdzonym w Planie Rzeczowo-Finansowym na dany rok obrotowy. Natomiast pozostałe Cele Zarządcze powiązane są z realizacją strategii biznesowej i długoterminowych celów strategicznych.

Dokonując wyboru ww. wskaźników wzięto pod uwagę ich istotne znaczenie w ocenie sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej.

Wynik EBITDA to jedna z najbardziej rozpoznawalnych miar rentowności działalności biznesowej przedsiębiorstwa. Miara stosowana przez Grupę TAURON w zarządzaniu prowadzoną przez nią działalnością, obejmuje wynik operacyjny powiększony o amortyzację i odpisy na aktywa niefinansowe. Do odpisów na aktywa niefinansowe Grupa TAURON zalicza odpisy na aktywa niefinansowe jednostek konsolidowanych metodą pełną oraz udział w odpisach na aktywa niefinansowe jednostek wycenianych metodą praw własności. EBITDA w podziale na poszczególne segmenty działalności Grupy TAURON obejmuje zysk (stratę) przed opodatkowaniem i przychodami (kosztami) finansowymi w podziale na segmenty powiększony o amortyzację i odpisy na aktywa niefinansowe dotyczące poszczególnych

segmentów. Jest to kategoria finansowa, którą powszechnie wykorzystuje się na rynku kapitałowym w Polsce i na świecie. Posługują się tą kategorią między innymi spółki giełdowe, analitycy, a także prasa biznesowa i finansowa.

Natomiast wskaźnik Dług Netto / EBITDA zaliczany jest do wskaźników zadłużenia (wyplacalności). Dług netto oznacza zobowiązania oprocentowane (np. obligacje, kredyty, leasing) od których odjęte są środki pieniężne (i ich ekwiwalenty). Dług netto dzielony jest przez wartość EBITDA – najczęściej z okresu ostatnich 12 miesięcy. Wskaźnik informuje o poziomie zdolności do spłaty zadłużenia wynikiem EBITDA. Przekroczenie wskaźnika Dług Netto / EBITDA skutkuje możliwością postawienia całego zadłużenia Spółki w stan natychmiastowej wymagalności, a w konsekwencji ogłoszenia upadłości Spółki.

Zgodnie z opracowanymi zasadami systemu premiowania Członków Zarządów Spółki wynik EBITDA Grupy Kapitałowej i wskaźnik Dług Netto / EBITDA na poziomie Grupy Kapitałowej są kryteriami oceny efektywności ich pracy i osiągniętych wyników.

### **2.3. Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników spółki, średniego wynagrodzenia pracowników**

W niniejszej informacji, na podstawie wyłączenia, o którym mowa w art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie publicznej, postanowiono pominąć informacje za lata obrotowe, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.

Zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r. Rada Nadzorcza nie dokonywała zmiany wysokości Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu Spółki i zasad dotyczących Wynagrodzenia Zmiennego, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych.

System wynagradzania pracowników Spółki, podobnie jak Członków Zarządu ma charakter motywacyjny, składający się z miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz zmiennego wynagrodzenia, uzależnionego od poziomu realizacji wyznaczonych celów premiowych. Wynagrodzenie zmienne pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników uzależnione jest między innymi od osiągniętych wyników finansowych.

Przeciętne wynagrodzenie całkowite pracowników<sup>1</sup> ogółem zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę w 2020 r. wzrosło o 1,17 % w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w 2019 r. Analiza wzrostu przeciętnego wynagrodzenia całkowitego w podziale na pracowników zatrudnionych w Spółce na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników oraz na pozostałych stanowiskach<sup>2</sup>, wskazuje na wzrost przeciętnego wynagrodzenia w 2020 r. o ok. 2,5 % w stosunku do roku 2019 w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach Dyrektorów i Kierowników, natomiast na pozostałych stanowiskach<sup>2</sup> przeciętne wynagrodzenie pozostało na takim samym poziomie. Ogółem wzrost wynagrodzeń nie był wyższy niż w spółkach Grupy Kapitałowej.

W okresie objętym niniejszym Sprawozdaniem o wynagrodzeniach wybrane wskaźniki Grupy TAURON uległy poprawie, natomiast wybrany wskaźnik Spółki uległ pogorszeniu. Wynik EBITDA, wyliczony na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy TAURON, wzrósł z 3 599 mln zł za 2019 r. do 4 223 mln zł za 2020 r., czyli o 624 mln zł. Wynik EBITDA Spółki zmniejszył się z 114 mln zł za 2019 r. do (894) mln zł w 2020 r.

<sup>1</sup> Niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej

<sup>2</sup> Obejmujących specjalistów i inne równorzędne stanowiska



Wskaźnik Dług Netto / EBITDA wyliczony na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy TAURON również uległ poprawie z 2,8x do 2,5x, czyli o 0,3x.

### 3. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej stosowane w Spółce w okresie obejmującym rok obrotowy 2020 były zgodne z Polityką Wynagrodzeń z 2020 r. oraz z uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON z dnia 21 grudnia 2019 r. Natomiast w okresie obejmującym rok obrotowy 2019 ww. zasady wynagradzania były zgodne z Polityką Wynagrodzeń z 2017 r. oraz z uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON z dnia 15 grudnia 2016 r.

W okresie objętym niniejszym Sprawozdaniem o wynagrodzeniach, Członkowie Rady Nadzorczej pobierali wynagrodzenie na podstawie powołania ich do składu Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie lub przez Skarb Państwa w ramach posiadanych statutowych uprawnień osobistych.

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.

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, decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

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

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. Również na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej nie przyznano żadnych świadczeń pieniężnych ani niepieniężnych.

W okresie 2019 - 2020 Członkom Rady Nadzorczej, na podstawie postanowień Statutu Spółki, pokrywano koszty związane z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, tj. przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej lub posiedzenia Komitetu Rady Nadzorczej i z powrotem, jak również koszty zakwaterowania i wyżywienia.

W ww. okresie nie dokonywano zmiany zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej, w tym wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2019 r.

## Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki w 2019 r. (w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe <sup>1</sup>
1.	Beata Chłodzińska Przewodnicząca Rady Nadzorczej	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	101 940,63
2.	Teresa Famulska	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
3.	Jacek Szyke	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
4.	Radosław Domagalski - Łabędzki	01.01.2019 r. - 08.05.2019 r.	32 390,59
5.	Barbara Łasak - Jarszak	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
6.	Paweł Pampuszko	01.01.2019 r. - 08.05.2019 r.	32 390,59
7.	Rafał Pawełczyk	08.05.2019 r. - 26.07.2019 r.	19 876,04
8.	Grzegorz Peczkis	06.12.2019 r. - 31.12.2019 r.	5 540,24
9.	Jan Pludowski	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
10.	Marcin Szlenk	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
11.	Katarzyna Taczanowska	08.05.2019 r. - 31.12.2019 r.	57 802,41
12.	Agnieszka Woźniak	01.01.2019 r. - 31.12.2019 r.	89 947,61
	Suma		789 626,16

<sup>1</sup> bez narzutów

W 2019 r., na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON z dnia 15 grudnia 2016 r., Członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali miesięczne wynagrodzenie ustalone jako iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika:

- 1) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 1,7
- 2) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej - 1,5.

Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2020 r.

## Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki w 2020 r. (w zł):

Lp.	Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe <sup>1</sup>
1.	Andrzej Kania Przewodniczący Rady Nadzorczej	22.05.2020 r. - 31.12.2020 r.	54 223,34
2.	Teresa Famulska	01.01.2020 r. - 15.07.2020 r. 03.08.2020 r. - 31.12.2020 r.	78 324,29
3.	Katarzyna Taczanowska	01.01.2020 r. - 31.12.2020 r.	82 159,84
4.	Ryszard Madziar	15.07.2020 r. - 31.12.2020 r.	36 650,81
5.	Grzegorz Peczkis	01.01.2020 r. - 31.12.2020 r.	82 159,84
6.	Barbara Piontek	05.06.2020 r. - 31.12.2020 r.	45 358,93
7.	Beata Chłodzińska Przewodnicząca Rady Nadzorczej	01.01.2020 r. - 27.04.2020 r.	32 474,44

8.	Jacek Szyke	01.01.2020 r. - 20.04.2020 r.	26 892,40
9.	Barbara Łasak - Jarszak	01.01.2020 r. - 15.07.2020 r.	45 722,11
10.	Jan Pludowski	01.01.2020 r. - 05.06.2020 r.	37 021,10
11.	Marcin Szlenk	01.01.2020 r. - 20.04.2020 r.	26 892,40
12.	Andrzej Śliwka	24.03.2020 r. - 16.06.2020 r.	18 439,05
13.	Agnieszka Woźniak	01.01.2020 r. - 24.03.2020 r.	21 217,21
	Suma		587 535,76

<sup>1</sup> bez narzutów

W 2020 r., na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON z dnia 21 grudnia 2019 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:

- 1) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 1,7
- 2) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej - 1,5.

Zmiany w systemie wynagradzania Członków Rady Nadzorczej wprowadzone ww. uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TAURON skutkowały obniżeniem wysokości miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej: Przewodniczącego Rady Nadzorczej o 9,16 % a pozostałych Członków Rady Nadzorczej o 8,66 % w stosunku do wysokości miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w latach poprzednich.

Obniżenie wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2020 r. nastąpiło w związku z ustaleniem w art. 31 ustawy z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 r., że w 2020 r. podstawę 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, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

#### 4. 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 latach obrotowych 2019 – 2020 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.

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 zostanie zamieszczone na stronie internetowej TAURON, na której będzie udostępniane bezpłatnie przez co najmniej 10 lat.

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą Spółki Uchwałą nr 23/VI/2021 z dnia 30 marca 2021 r.

Dnia 30 marca 2021 r.

Przewodniczący Rady Nadzorczej - Andrzej Kania



.....

Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej - Teresa Famulska



.....

Sekretarz Rady Nadzorczej - Katarzyna Taczanowska



.....

Członek Rady Nadzorczej - Ryszard Madziar



.....

Członek Rady Nadzorczej - Grzegorz Peczkis



.....