

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

Preambuła

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki określa podstawy i zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Podstawę prawną sporządzenia Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

W Polityce uwzględnione zostały zasady kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określone ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

§ 1

Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

1. **„Grupa Kapitałowa”** – Spółka i Spółki Zależne;
2. **„KSH”** – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
3. **„Polityka”** – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie oraz na podstawie art. 2 Ustawy o Wynagrodzeniach;
4. **„Rada Nadzorcza”** – Rada Nadzorcza Spółki;
5. **„Spółka”** – PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;
6. **„Spółka Zależna”** – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
7. **„Ustawa o Ofercie”** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
8. **„Ustawa o Wynagrodzeniach”** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
9. **„Walne Zgromadzenie”** – Walne Zgromadzenie Spółki;
10. **„Zarząd”** – Zarząd Spółki.

§2

Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (**„Wynagrodzenie Stałe”**), oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (**„Wynagrodzenie Zmienne”**).
2. Postanowienia ust. 1 powyżej, nie uchybiają możliwości przyznania Członkowi Zarządu innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych dopuszczonych Ustawą o Wynagrodzeniach, w tym określonych w Polityce w § 8 ust. 1.
3. Obligatoryjną częścią wynagrodzenia wypłacanego Członkom Zarządu jest jedynie Wynagrodzenie Stałe.

§3

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu

Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu Spółki zostaje każdorazowo określona przez Radę Nadzorczą w przedziale kwotowym wynikającym z Ustawy o Wynagrodzeniach, z tym zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 4 Ustawy

o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość

§ 4

Wynagrodzenie Zmienne (zmienne składniki wynagrodzenia)

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
2. Katalog ogólnych Celów Zarządczych zawiera w szczególności:
 - a) Osiągnięcie wskaźnika EBITDA na poziomie określonym w zatwierdzonym planie finansowym;
 - b) Dotrzymanie kowenantów wynikających z umów kredytowych (wskaźnik zadłużenie netto/EBITDA);
 - c) Osiągnięcie określonych wskaźników operacyjnych (np. dyspozycyjność jednostek wytwórczych);
 - d) Realizacja kluczowych projektów w obszarze inwestycji oraz rozwoju;
 - e) Realizacja działań z zakresu bezpieczeństwa, w tym cyberbezpieczeństwa;
 - f) Realizacja inicjatyw w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w tym BHP;
 - g) Realizacja inicjatyw wspierających rozwój zawodowy kobiet.
3. Ustala się do wykonania w każdym roku obrotowym dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:
 - a) ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o Wynagrodzeniach,
 - b) realizacji 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 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu, że:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu za określony rok obrotowy po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy oraz udzieleniu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w danym roku obrotowym;
 - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego;
 - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym;
 - d) spełnienie warunków dla otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę w oparciu o zweryfikowane przez biegłego sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych. Zagadnienia zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego wynikają z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.
5. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu w trakcie roku obrotowego będącego przedmiotem oceny pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1 – 4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
6. Określone powyżej ogólnymi Celami Zarządczymi kryteria przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego odnoszą się również (na poziomie szczegółowym – ustalonym przez Radę Nadzorczą) do uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki i Grupy Kapitałowej do ochrony środowiska

oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy Kapitałowej i ich likwidowanie poprzez modernizację Spółki i Grupy Kapitałowej. Kryteria określone w Celach Zarządczych mają w założeniu przyczyniać się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez powiązanie wynagrodzenia z przeprowadzaniem procesów zarządczych obejmujących realizację strategii biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej.

§ 5

Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie Zmienne pozostaje do Wynagrodzenia Stałego w proporcji określonej w § 4 ust. 1 powyżej.
2. W żadnym jednak przypadku Wynagrodzenie Zmienne nie może być wyższe niż określone Ustawą o Wynagrodzeniach.

§ 6

Umowy z Członkami Zarządu i okresy, na które umowy te są zawierane oraz świadczenia w postaci odpraw

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („Umowa”), z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego Członka Zarządu. Umowa zawierana jest w ramach prowadzonej przez Członka Zarządu działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza zgodnie z postanowieniami Polityki oraz z uwzględnieniem właściwych przepisów prawa obowiązujących w dacie zawarcia Umowy.
3. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub udziałów, uzyskania na powyższe zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
4. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.
6. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
7. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
8. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, z zachowaniem 3 (trzy) miesięcznego terminu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 6 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 6.
9. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 – krotność (trzykrotność) Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
10. Odprawa, o której mowa w ust. 9 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
 - c) objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej;

d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

11. W przypadku gdy z Członkiem Zarządu nie została zawarta Umowa – wówczas stosunek wynikający z aktu powołania do Zarządu (stosunek korporacyjny) zostaje nawiązany na okres pełnienia funkcji w Zarządzie i wygasa w przypadkach wskazanych w ust. 6 powyżej oraz w innych przypadkach wskazanych w przepisach prawa.

§ 7

Umowa o zakazie konkurencji i świadczenie z tego tytułu

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 (sześciu) miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego nie może przekraczać 100% Wynagrodzenia Stałego.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji, co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

§ 8

Świadczenia dodatkowe

1. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 i § 4, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń dodatkowych.
2. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.

§ 9

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wynika ze stosunku powołania.
2. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wyznaczonego w związku z powołaniem na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na Członka Rady Nadzorczej Spółki.
3. Miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej stanowi iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o Wynagrodzeniach, oraz mnożnika:
 - a) dla przewodniczącego rady nadzorczej – 3,02;
 - b) dla pozostałych członków rady nadzorczej – 2,75.
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona.

O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

§ 10

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględnia się zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym przyznawane pracownikom przez Spółkę świadczenia oraz aktualną sytuację na rynku pracy w miejscu prowadzenia działalności przez Spółkę. W sposób szczególny ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę aktualną wysokość wynagrodzeń przyznanych pracownikom pełniącym stanowiska kierownicze oraz samodzielne stanowiska w Spółce.

§ 11

Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki

1. Każdorazowo Polityka opracowywana jest przez Zarząd. Zarząd odpowiada za informacje zawarte w Polityce. Zarząd wdraża Politykę i opracowuje jej aktualizacje.
2. Rada Nadzorcza opiniuje Politykę i sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.
3. Końcowa wersja Polityki podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia, które może wprowadzać zmiany do otrzymanego projektu Polityki.
4. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co 4 (cztery) lata. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż 4 (cztery) lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza lub Zarząd (po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej) zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
5. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki oraz przygotowuje sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z Ustawą o Ofercie.

§ 12

Zarządzanie konfliktami interesów związanymi z Polityką

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH.
2. W przypadku identyfikacji przez któregośkolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z postanowieniami Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 13

Realizacja celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie przez Politykę

Polityka przyczynia się do realizacji celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez kształtowanie wynagrodzeń Członków Zarządu w powiązaniu z:

1. kwalifikacjami zarządczymi Członków Zarządu,
2. długością pełnienia funkcji w Spółce,
3. realizacją Celów Zarządczych, w tym celów strategicznych,
4. przyznawaniem zmiennych części wynagrodzenia po zatwierdzeniu zbadanych sprawozdań oraz uzyskaniu absolutorium, oraz
5. możliwością odraczania płatności zmiennej części wynagrodzenia.

§ 14

Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

1. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
2. Spółka nie prowadzi dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§15

Opis zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń

1. Obecna Polityka dokonuje zmiany § 7 ust. 1 w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki przyjętej przez Walne Zgromadzenie uchwałą nr 9 z dnia 26 czerwca 2020 roku polegającej na zmianie wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu, z dotychczasowej wysokości 50% Wynagrodzenia Stałego na 100% Wynagrodzenia Stałego. Przedmiotowa zmiana wynika z przyjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwałą nr 5 z dnia 7 marca 2022 roku nowych zasad kształtowania wynagrodzeń, których obowiązek podjęcia wynika z przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach.
2. Walne Zgromadzenie uchwałą nr 7 z dnia 29 czerwca 2021 roku pozytywnie zaopiniowało sporządzone przez Radę Nadzorczą, zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za lata 2019 – 2020. W związku z powyższym, nie zostały wprowadzone inne istotne zmiany za wyjątkiem zmiany opisanej ust. 1 niniejszego paragrafu.

§ 16

Uszczegółowienie elementów Polityki

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w § 2 do § 8 powyżej w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych Spółki, realizacji Celów Zarządczych, zaistnienia przesłanek przewidzianych Ustawą o Wynagrodzeniach.
2. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zadecydować o uszczegółowieniu Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

§ 17

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

Z zastrzeżeniem ograniczeń określonych w Ustawie o Wynagrodzeniach, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. Przesłanką odstąpienia od czasowego stosowania Polityki jest zaistnienie sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części. Odstąpienie od stosowania Polityki dokonywane jest wówczas w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która jednorazowo może przewidzieć okres odstąpienia nie dłuższy niż 12 (dwanaście) miesięcy. Odstępstwo może dotyczyć Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego.

§ 18

Publikacja Polityki

Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

§ 19

Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwały w przedmiocie jej przyjęcia.
2. Do świadczeń i uprawnień nabytych przed dniem wejścia w życie Polityki stosuje się przepisy dotychczasowe.