

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

za rok 2021



Prowadzimy w zielonej zmianie

SPIS TREŚCI

1	Wstęp	3
2	Obowiązujące Zasady Wynagradzania Członków Zarządu	3
2.1	Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu	3
2.2	Wynagrodzenie Zmienne (zmienne składniki wynagrodzenia)	4
2.3	Umowy z Członkami Zarządu i okresy, na które umowy te są zawierane oraz świadczenia w postaci odpraw	5
2.4	Umowy o zakazie konkurencji i świadczenie z tego tytułu	5
2.5	Świadczenia dodatkowe	6
2.6	Wynagrodzenie Członków Zarządu za rok 2021	6
3	Obowiązujące Zasady Wynagradzania Członków Rady Nadzorczej	7
3.1	Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za rok 2021	8
4	Wyniki Spółki w odniesieniu do wynagrodzeń	9
4.1	Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)	9
4.2	Wynik netto	10
4.3	Wynagrodzenia stałe uzyskane przez Członków Zarządu	10
4.4	Zmiany wynagrodzeń pracowników	10

1 Wstęp

Zgodnie art. 90g ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Ustawa o Ofercie) Rada Nadzorcza PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. przedstawia sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. za 2021 rok.

Obowiązująca w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. (Spółka) Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (Polityka) została przyjęta uchwałą nr 9 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2020 r. Jest ona pierwszą Polityką przyjętą w Spółce w rozumieniu Ustawy o Ofercie. Do dnia przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w rozumieniu Ustawy o Ofercie.

Ponieważ zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są określone nie tylko przepisami Ustawy o Ofercie, ale także przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Ustawa o Wynagrodzeniach);

- zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu określone zostały Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 grudnia 2019 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uchylene uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” z dnia 14 grudnia 2016 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uchylene uchwały nr 37 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” z dnia 27 czerwca 2017 r. w przedmiocie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.” z dnia 14 grudnia 2016 r.
- zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej określone zostały Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 grudnia 2019 roku w sprawie zmiany uchwały nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia „PGE Polska Grupa Energetyczna Spółka Akcyjna” z dnia 14 grudnia 2016 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.

Określone powyżej zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady nadzorczej zostały uwzględnione i zachowane w Polityce.

Walne Zgromadzenie PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. Uchwałą nr 7 z dnia 29 czerwca 2021 roku pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. za lata 2019 – 2020” nie zgłaszając uwag. W związku z pozytywną opinią Walnego Zgromadzenia oraz brakiem uwag do treści ubiegłorocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, treść tegorocznego sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. nie uległa zmianie w tym zakresie.

2 Obowiązujące Zasady Wynagradzania Członków Zarządu

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”). Nie uchybia to możliwości przyznania Członkowi Zarządu innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych dopuszczonych Ustawą o Wynagrodzeniach.

Obligatoryjną częścią wynagrodzenia wypłacaną Członkom Zarządu jest wyłącznie Wynagrodzenie Stałe.

2.1 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. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

2.2 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 dla Grupy Kapitałowej na poziomie określonym w zatwierdzonym planie rzeczowo-finansowym na dany rok obrotowy;
 - b) Dotrzymanie kowenantów wynikających z umów kredytowych (Net debt/EBITDA) - wskaźnik (zadłużenie netto/EBITDA);
 - c) Wskaźnik dyspozycyjności czasowej wybranych jednostek wytwórczych Grupy Kapitałowej;
 - d) Realizacja określonych projektów i programów strategicznych inwestycyjnych;
 - e) Dostosowanie do istoty zmian strukturalnych sektora poprzez realizację programów i projektów strategicznych innych niż w lit. d powyżej;
 - f) Efektywne wykorzystywanie potencjału innowacji;
 - g) Budowa systemowego podejścia do komunikacji w Grupie Kapitałowej w ujęciu projektowym.
3. W każdym roku obrotowym ustalane są do wykonania 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. Radę Nadzorczą upoważniona jest 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 przyznania 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.

2.3 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 osobistego świadczenia usługi przez 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. Rada Nadzorcza upoważniona jest 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-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.

2.4 Umowy 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 50% Stałego Wynagrodzenia.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.

3. Okres zakazu konkurencji nie może przekroczyć 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.

2.5 Świadczenia dodatkowe

1. Niezależnie od wynagrodzeń, o których mowa powyżej, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń dodatkowych.
2. Rada Nadzorcza określa 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.

2.6 Wynagrodzenie Członków Zarządu za rok 2021

Wynagrodzenie wypłacone Członkom Zarządu w roku 2021 wynikało z indywidualnych kontraktów menadżerskich. Warunki zawarte w kontraktach menadżerskich są zgodne z zasadami określonymi w przyjętej 26 czerwca 2020 r. Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Polityka ta kontynuuje rozwiązania przyjęte w uchwale nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 grudnia 2019 roku zakładające podział wynagrodzenia członków Zarządu na część stałą, stanowiącą wynagrodzenie miesięczne podstawowe oraz część zmienną uzależnioną od realizacji celów zarządczych. Polityka uznaje także uprawnienie do innych uprawnień i świadczeń nabytych przed dniem jej wejścia w życie.

W roku 2021 zostało wypłacone Członkom Zarządu Wynagrodzenie Zmienne za rok 2020. Uchwały dotyczące rozliczenia Celów Zarządczych oraz wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2020 zostały podjęte przez Radę Nadzorczą w dniu 27 lipca 2021 roku.

Obowiązujące w Spółce rozwiązania nie przewidują możliwości żądania od Członków Zarządu zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego. Natomiast Rada Nadzorcza może odroczyć wypłatę Wynagrodzenia na okres nieprzekraczający 36 miesięcy zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi.

Zgodnie z Polityką, oraz postanowieniami indywidualnych kontraktów menadżerskich, dla trzech Członków Zarządu Rada Nadzorcza wyraziła zgodę na zorganizowanie dodatkowych Szkoleń na koszt Spółki.

Członkowie Zarządu w roku 2021 nie otrzymali wynagrodzeń lub świadczeń od podmiotów należących do tej Grupy Kapitałowej.

Spółka w roku 2021 nie oferowała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu.

Członkowie Zarządu w roku 2021 nie byli uprawnieni do wynagrodzenia lub świadczeń w formie instrumentów finansowych.

Spółka nie oferowała Członkom Zarządu programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur.

W roku 2021 Członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenia zgodnie z Polityką.

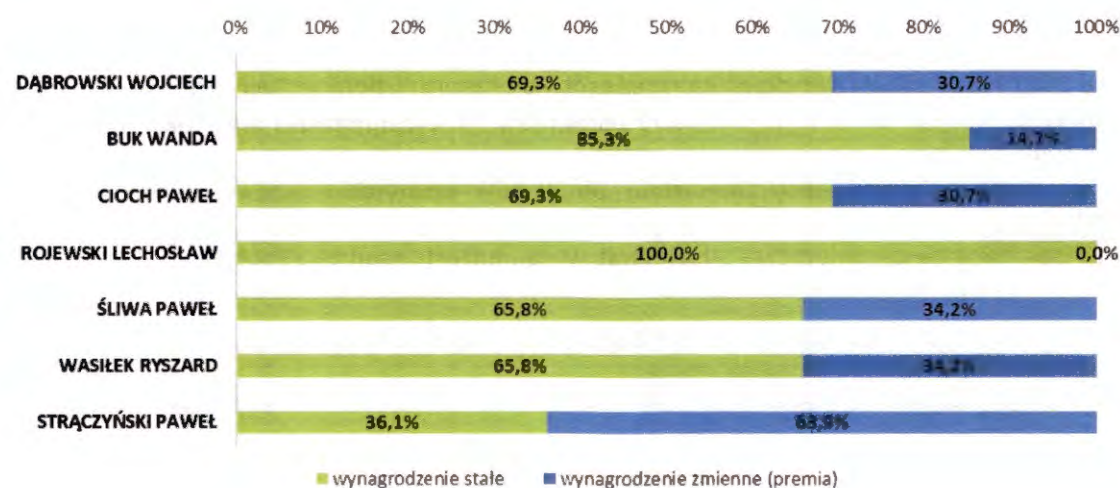
Tabela: Wynagrodzenie Członków Zarządu za rok 2021 (PLN)

Nazwisko i imię	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne	Składniki pozostałe	RAZEM*	Proporcja wynagrodzenia zmiennego do stałego**	Okres pełnienia funkcji
	Kontrakt Menedżerski	Premia za 2020	Szkolenia			
DĄBROWSKI WOJCIECH	792 680,40	351 896,86	7 199,33	1 151 776,59	51,6%	2020.02.20 - nadal
BUK WANDA	742 411,96	128 238,07	5 350,00	876 000,03	52,0%	2020.09.01 - nadal
CIOCH PAWEŁ	739 835,04	327 953,11	2 132,00	1 069 920,15	52,2%	2020.02.24 - nadal
ROJEWSKI LECHOSŁAW	415 129,72	0,00	0,00	415 129,72	0,0%	2021.06.09 - nadal
ŚLIWA PAWEŁ	739 835,04	384 714,22	0,00	1 124 549,26	48,0%	2016.03.31 - nadal
WASIŁEK RYSZARD	739 835,04	384 714,22	0,00	1 124 549,26	48,0%	2016.03.07 - nadal
STRĄCZYŃSKI PAWEŁ	184 958,76	327 953,11	0,00	512 911,87	52,2%	2020.02.24 - 2021.03.31
RAZEM	4 354 685,96	1 905 469,59	14 681,33	6 274 836,88		

* dane nie zawierają zwrotu składek ZUS, które są uwzględniane w formularzu w PIT.

** proporcja w odniesieniu do wynagrodzenia otrzymanego w roku, za który wypłacono premię.

Wykres: Proporcje wynagrodzenia Członków Zarządu wypłaconego w 2021 roku.



3 Obowiązujące Zasady Wynagradzania 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 Ustawie o Wynagrodzeniach oraz mnożnika:
 - a) dla przewodniczącego Rady Nadzorczej – 1,7,
 - b) dla pozostałych członków Rady Nadzorczej – 1,5.

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.

3.1 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za rok 2021

Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej w roku 2021 zostało wypłacone zgodnie z zasadami przyjętymi uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z 14 grudnia 2016 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej zmienioną uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 2 grudnia 2019 roku.

Przyjęta 26 czerwca 2020 r. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej kontynuuje rozwiązania przyjęte w uchwale nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z 14 grudnia 2016 roku, zmienioną uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 2 grudnia 2019 roku, określające wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej uzależnione od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w IV kw. roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Członkowie Rady Nadzorczej w roku 2021 nie otrzymali wynagrodzeń lub świadczeń od podmiotów należących do tej Grupy Kapitałowej.

Spółka w roku 2021 nie oferowała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej w roku 2021 nie byli uprawnieni do wynagrodzenia lub świadczeń w formie instrumentów finansowych.

Spółka nie oferowała Członkom Rady Nadzorczej programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur.

W roku 2021 Członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali wynagrodzenia zgodnie z Polityką.

Tabela: Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za rok 2021 (PLN)

Nazwisko i Imię	Wynagrodzenie* Rada Nadzorcza
KOWALIK ANNA	89 837,16
GOSS JANINA	79 268,04
GRYGLAS ZBIGNIEW	10 128,69
HAPUNOWICZ TOMASZ	79 268,04
KOWALCZYK MARCIN	76 497,92
KUCZYŃSKI GRZEGORZ	79 268,04
SAWARYN MIECZYSLAW	79 268,04
SAWICKI JERZY	69 359,54
SKŁADANEK ARTUR	79 268,04
WINIARSKI RADOSŁAW	79 268,04
RAZEM	721 431,55

* dane nie zawierają zwrotu składek ZUS, które są uwzględniane w formularzu w PIT.

4 Wyniki Spółki w odniesieniu do wynagrodzeń

4.1 Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)

Wynik EBITDA w 2016 roku ukształtował się na poziomie 510 mln PLN, co w porównaniu do roku poprzedniego oznacza spadek o 30%. Największy wpływ na to miały: niższy wynik na sprzedaży energii elektrycznej (-287 mln PLN) oraz niższe przychody z tytułu świadczenia usług Zarządzania Handlowego Zdolnościami Wytwórczymi (ZHZW) (-35 mln PLN). Ujemne odchylenie wyniku zostało częściowo skompensowane wyższym wynikiem na pozostałej działalności (+84 mln PLN) spowodowanym głównie wyższymi przychodami z tytułu umów wsparcia/ licencyjnych.

W 2017 roku Spółka osiągnęła EBITDA w wysokości 557 mln PLN. Oznaczało to wzrost o 9% r/r, na który główny wpływ miały: wyższy wynik na sprzedaży energii elektrycznej (+75 mln PLN) będący efektem uzyskania wyższej marży niż w roku poprzedzającym oraz negatywne odchylenie na pozostałej działalności operacyjnej (-26 mln PLN).

W 2018 roku wynik EBITDA Spółki wyniósł 522 mln PLN, co oznaczało spadek o 6% w stosunku do poprzedzającego roku. Wpływ miały na to głównie: niższy wynik na sprzedaży energii elektrycznej (-196 mln PLN), niższy wynik na pozostałej działalności (-97 mln PLN) spowodowany głównie spadkiem przychodów z tytułu umów wsparcia/licencyjnych oraz niższy wynik na obrocie uprawnieniami do emisji CO₂ (-39 mln PLN). Zostało to natomiast zrównoważone wzrostem przychodów od spółek z GK PGE (+346 mln PLN) z tytułu usługi ZHZW oraz Zabezpieczenia Dostaw Energii Elektrycznej (ZDEE), w związku z umowami zawartymi przez PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. z PGE Obrót S.A. (umowa ZDEE) oraz PGE Energia Ciepła S.A. (umowa ZHZW), jak również wyższej wartości obrotu energią elektryczną podlegającej zarządzaniu w imieniu PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. (PGE GIEK S.A.)

W 2019 roku wynik EBITDA Spółki ukształtował się na poziomie 791 mln PLN. Na jego poziom w porównaniu do roku poprzedzającego (wzrost o 52%) główny wpływ miały: wyższy wynik na obrocie uprawnieniami do emisji CO₂ (+153 mln PLN), który wynikał głównie z wyceny kontraktów terminowych forward związanych z obrotem uprawnieniami do emisji CO₂, przy czym (+) 104 mln PLN, dotyczyło wyceny darmowych uprawnień do emisji CO₂ przyznanych jednostkom wytwórczym GK PGE. Ponadto wzrost przychodów od spółek z GK PGE (+110 mln PLN) z tytułu usługi Zarządzania Handlowego Zdolnościami Wytwórczymi, który wynikał z wyższego wolumenu i wartości obrotu energią elektryczną podlegającą zarządzaniu w imieniu PGE GIEK S.A.

W 2020 roku Spółka osiągnęła wynik EBITDA na poziomie 724 mln PLN co oznacza spadek o 8% w stosunku do roku poprzedniego. Głównymi czynnikami wpływającymi na zmianę wyniku PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. r/r były: Niższy wynik na sprzedaży energii elektrycznej (-47 mln PLN), który był głównie efektem niższej marży jednostkowej realizowanej na obrocie energią elektryczną, na skutek mniej korzystnego ukształtowania się cen sprzedaży i zakupu energii elektrycznej na rynku w 2020 roku w stosunku do roku poprzedniego. Niższy wynik na obrocie uprawnieniami do emisji CO₂ (-90 mln PLN) wynikający głównie z wyceny na koniec 2019 roku darmowych uprawnień do emisji CO₂ przyznanych jednostkom wytwórczym GK PGE (+104 mln PLN). Wzrost przychodów od spółek z GK PGE (+59 mln PLN) z tytułu usług ZHZW oraz ZDEE, który wynikał z wyższej wartości obrotu energią elektryczną podlegającą zarządzaniu w imieniu spółek GK PGE, co było spowodowane wyższą ceną energii elektrycznej, przy jednocześnie niższym wolumenie energii elektrycznej zarządzanej w imieniu spółek GK PGE.

W 2021 roku Spółka osiągnęła wynik EBITDA na poziomie 613 mln PLN co oznacza spadek o 15% w stosunku do roku poprzedniego. Głównymi czynnikami wpływającymi na zmianę wyniku PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. r/r były: Niższy wynik na sprzedaży energii elektrycznej (-171 mln PLN), na skutek niższej marży jednostkowej zrealizowanej na obrocie energią elektryczną o 3,9 PLN/MWh, co jest efektem wzrostu cen energii elektrycznej w 2021 w stosunku do roku poprzedniego. Niższy wynik na obrocie uprawnieniami do emisji CO₂ (-37 mln PLN) wynikający z wyceny transakcji terminowych forward oraz wyniku z rozliczenia w 2020 r. transakcji sprzedaży poza GK PGE darmowych uprawnień do emisji CO₂. Przychody ze sprzedaży usług dot. Rynku Mocy (+ 33 mln PLN), które są świadczone od stycznia 2021 r., i nie występowały w 2020 r. Rezerwa na koszty Programu Dobrowolnych Odejść (+ 32 mln PLN) – w 2020 r. została utworzona rezerwa w wysokości 21 mln, a w 2021 r. nastąpiło rozwiązanie niewykorzystanej części tej rezerwy w wysokości 11 mln PLN.

4.2 Wynik netto

Na poziom wyniku netto PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w poszczególnych latach poza wynikiem EBITDA główny wpływ miały wypłaty dywidendy od spółek GK PGE oraz odpisy aktualizujące wartość akcji i udziałów w spółkach GK PGE.

Rok 2016 Spółka zakończyła z wynikiem netto na poziomie 1 598 mln PLN. Spadek o blisko 10% r/r związany był z niższym poziomem EBITDA, a na ostateczny poziom wyniku wpłynęła również wypłata dywidendy od spółek GK PGE (+1 063 mln PLN).

W 2017 roku wynik netto osiągnął poziom 4 544 mln PLN i w porównaniu do roku 2016 był wyższy o 2 946 mln PLN (+184%). Wpływ na to miały głównie wyższe przychody z tytułu dywidendy od spółek GK PGE o 1 809 mln PLN oraz występujące w 2017 roku przychody z tytułu częściowego zmniejszenia odpisu aktualizującego wartość akcji PGE Obrót S.A (1 289 mln PLN).

Spółka w roku 2018 osiągnęła wynik netto w wysokości -203 mln PLN, co oznaczało spadek o 4 747 mln PLN w stosunku do roku poprzedniego. Wynikało to głównie z niższych przychodów z tytułu dywidendy od spółek z GK PGE (-2 826 mln PLN) oraz z tytułu częściowego zmniejszenia odpisu aktualizującego wartość akcji PGE Obrót S.A (1 289 mln PLN), który wystąpił rok wcześniej.

W 2019 roku Spółka osiągnęła wynik netto na poziomie -1 259 mln PLN, co oznaczało pogorszenie wyniku o 1 056 mln PLN w stosunku do 2018 roku. Główną przyczyną odchylenia wyniku od poziomu z roku poprzedzającego był wyższy odpis aktualizujący z tytułu utraty wartości akcji i udziałów (-2 266 mln PLN). Został on częściowo zrekompensowany wyższymi przychodami z tytułu dywidend od spółek z GK PGE (+904 mln PLN).

Rok 2020 przyniósł poprawę o przeszło 3 030 mln PLN co pozwoliło Spółce osiągnąć wynik netto na poziomie 1 744 mln PLN. Poprawę wyniku w stosunku do roku 2019 spowodował przede wszystkim wyższy poziom dywidendy od spółek z GK PGE (+514 mln PLN) oraz znacznie mniejsze odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości akcji i udziałów w spółkach GK PGE (-2 550 mln PLN).

W 2021 Spółka osiągnęła wynik netto na poziomie 1 734 mln PLN i był to wynik na poziomie zbliżonym do ubiegłego roku. W porównaniu z wynikiem w ubiegłym roku niższy jest wynik EBITDA o 111 mln PLN (15%), natomiast wyższy jest wynik na działalności finansowej o 216 mln PLN (20%). Największy wpływ na wyższy wynik na działalności finansowej, miały niższe odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości akcji i udziałów w spółkach GK PGE (+ 508 mln PLN), które zostały częściowo zrekompensowane przez niższe przychody z dywidend od spółek z GK PGE (-212 mln PLN).

4.3 Wynagrodzenia stałe uzyskane przez Członków Zarządu

Wysokość wynagrodzeń stałych wypłaconych Członkom Zarządu w latach 2016-2021 wynikała z zawartych z nimi kontraktów menadżerskich. Zmniejszenie średniorocznego wynagrodzenia Członków Zarządu w roku 2016 oraz 2017 wynikało z wdrożenia ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

4.4 Zmiany wynagrodzeń pracowników

Zmiany średniego wynagrodzenia Pracowników spółki w poszczególnych latach wynikały w szczególności z:

- zmian struktury organizacyjnej w latach 2017 oraz 2020,
- realizacji przeglądów wynagrodzeń pracowników powiązanych z oceną pracownika w latach 2017 oraz 2019,
- realizacji porozumień ze stroną społeczną dotyczących zmiany wynagrodzeń w roku 2019 oraz 2021,
- zmiany Zasad Wynagradzania Pracowników w roku 2017 (zmiana zasad wynagradzania wiązała się z likwidacją Dodatku Stażowego oraz Nagrody Jubileuszowej – świadczenie to zostało wykupione jednorazowym świadczeniem).

Tabela: Wynagrodzenie Członków Zarządu w latach 2021 - 2016 (PLN) vs Wyniki Spółki oraz średnie wynagrodzenie pracowników Spółki

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Wysokość wynagrodzeń stałych uzyskanych przez Członków Zarządu PGE S.A. (w PLN)						
Razem	4 354 685,96	4 516 957,14	4 491 855,60	4 491 855,60	5 084 199,68	5 221 909,75
Średniorocznie na Członka Zarządu	746 517,59	713 203,76	748 642,60	748 642,60	753 214,77	882 576,30
zmiana [%] rok do roku	4,67%	-4,73%	0,00%	-0,61%	-14,66%	-10,58%
WYNIKI PGE S.A. (w mln PLN)						
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	601	712	779	509	541	495
Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)	613	724	791	522	557	510
Wynik na działalności finansowej	1 313	1 097	-1 969	-658	4 008	1 179
w tym: przychody z tyt.						
Dywidendy	1252	1464	950	46	2872	1063
Wynik brutto	1914	1809	-1190	-149	4549	1674
Wynik netto	1734	1744	-1259	-203	4544	1598
Wysokość wynagrodzeń całkowitych pracowników PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. (w PLN)						
Średnio	16 159,38	15 880,17	14 824,51	14 495,10	14 786,91	13 613,97
zmiana [%] rok do roku	1,8%	7,1%	2,3%	-2,0%	8,6%	0,6%