

---

# **SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ENERGA S.A. ZA 2021 ROK**

---

Rada Nadzorcza ENERGA S.A.  
Gdańsk, 21 kwietnia 2022 roku



**2021**

## **Spis treści**

---

---

**Wprowadzenie** **s. 3**

---

**Przegląd składników wynagrodzeń** **s. 6**

---

**Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki** **s. 18**

---

**Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)** **s. 20**

---

**Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników** **s. 22**

---

# Wprowadzenie

Niniejsze sprawozdanie zawiera kompleksowe informacje w zakresie wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ENERGA S.A. za rok 2021 w zakresie stosowania zasad Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A.

## Skład Zarządu ENERGA S.A. w 2021 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Iwona Waksmundzka-Olejniczak	Prezes Zarządu, Wiceprezes ds. Korporacyjnych	cały 2021 rok
Marek Kasicki	Wiceprezes ds. Finansowych	cały 2021 rok
Dominik Wadecki	Wiceprezes ds. Operacyjnych	cały 2021 rok
Adrianna Sikorska	Wiceprezes ds. Komunikacji	cały 2021 rok
Janusz Szurski	Wiceprezes ds. Korporacyjnych	od 15.11.2021
Jacek Goliński	Prezes Zarządu	do 16.07.2021

W dniu 16 lipca 2021 roku Rada Nadzorcza odwołała Pana Jacka Golińskiego z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, równocześnie powierzając pełnienie obowiązków Prezesa Zarządu Pani Iwonie-Waksmundzkiej-Olejniczak, Wiceprezesowi Zarządu ds. Korporacyjnych.

W dniu 27 października 2021 roku Rada Nadzorcza powierzyła Pani Iwonie Waksmundzkiej-Olejniczak funkcję Prezesa Zarządu, w miejsce dotychczas sprawowanej funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych.

W dniu 27 października 2021 roku Rada Nadzorcza Spółki wszczęła postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych, które zakończyło się powołaniem na to stanowisko z dniem 15 listopada 2021 roku Pana Janusza Szurskiego.

# Wprowadzenie

Skład Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w 2021 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
<b>Paula Ziemiecka-Księżak</b>	Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
<b>Jarosław Dybowski</b>	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	do 05.05.2021
<b>Trajan Szuladziński</b>	Członek Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
<b>Agnieszka Terlikowska-Kulesza</b>	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
<b>Agata Piotrowska</b>	Członek Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej	od 01.06.2021
<b>Agnieszka Żyro</b>	Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
<b>Sylwia Kobyłkiewicz</b>	Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
<b>Marta Marchewicz</b>	Członek Rady Nadzorczej	do 14.11.2021
<b>Michał Róg</b>	Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok

Pan Jarosław Dybowski złożył z dniem 5 maja 2021 roku, rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej.

W dniu 28 maja 2021 roku akcjonariusz większościowy Spółki, PKN ORLEN S.A., złożył oświadczenie o powołaniu z dniem 1 czerwca 2021 roku do Rady Nadzorczej Pani Agaty Piotrowskiej.

Pani Marta Marchewicz złożyła z dniem 14 listopada 2021 roku rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej.



# Wprowadzenie

---

Zwyczajne Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. w dniu 29 czerwca 2020 r. przyjęło Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. („Polityka Wynagrodzeń”) ustalającą strukturę i kierunkowe zasady wynagradzania członków organów Spółki.

Polityka Wynagrodzeń ma na celu wspieranie realizacji celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jednym z kluczowych założeń obowiązującej Polityki Wynagrodzeń w zakresie wynagradzania członków organów korporacyjnych Spółki jest wspieranie realizacji długoterminowych celów strategicznych przy jednoczesnym zagwarantowaniu osiągnięcia przez Spółkę wysokich wyników finansowych oraz zabezpieczeniu jej stabilności.

Realizacja powyższych założeń możliwa była dzięki funkcjonującemu w praktyce systemowi zarządzania przez cele (MBO – Management by objectives), który zakłada, że istotna część wynagrodzeń poszczególnych Członków Zarządu zależy od spełnienia przyjętych wcześniej celów zarządczych w oparciu o ustalone przez Radę Nadzorczą Spółki kryteria ich realizacji.

## Przegląd składników wynagrodzeń

---

**W 2021 roku wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustalone zostało przez Radę Nadzorczą w oparciu Uchwałę Nr 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 29 czerwca 2020 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki ENERGA Spółka Akcyjna oraz uchylecia uchwały Nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 25 czerwca 2019 roku.**

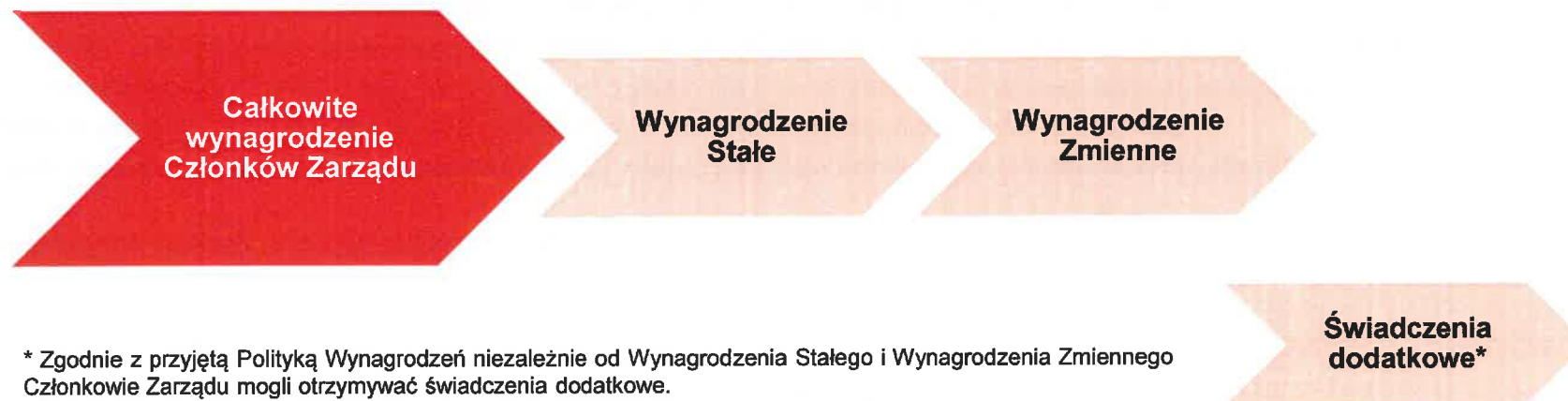
Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustalone zostało zgodnie z Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, a także rekomendacjami Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej ENERGA S.A. Po przyjęciu w dniu 29 czerwca 2020 roku przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Polityki Wynagrodzeń, przy ustalaniu wynagrodzeń Członków Zarządu stosowane są również wynikające z niej zasady.

Wszystkie elementy wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w roku 2021 regulowała Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania („Umowa”) zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.

## Przegląd składników wynagrodzeń

Z tytułu wykonywania Umowy Członkowi Zarządu przysługiwało wynagrodzenie całkowite, które składało się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”), a także możliwość korzystania z dodatkowych świadczeń (na warunkach określonych w Umowach i Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń).

Struktura całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu ENERGA S.A.



# Przegląd składników wynagrodzeń

---

## WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU

**Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2021 roku stanowiło miesięczne wynagrodzenie podstawowe, wypłacone za pełnioną funkcję w Spółce i przypisany zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych:**

- Członkowie Zarządu pobierali wynagrodzenie z tytułu Umowy zawartej na okres pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki;
- Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu została ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, z uwzględnieniem przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz uchwał Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu;
- Wysokość ustalonego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu odpowiadała realnym możliwościom pozyskania i utrzymania kluczowych kompetencji w Spółce, a także była zgodna z poziomem i praktyką rynkową wynagrodzeń spółek o podobnej skali działalności.

**Przy określaniu Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu Rada Nadzorcza wzięła pod uwagę następujące kryteria:**

- Kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i staż pracy;
- Profil wykonywanej funkcji, wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
- Poziom wynagrodzenia osób kierujących w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej ENERGA).



## Przegląd składników wynagrodzeń

---

Walne Zgromadzenie Spółki ustaliło część stałą wynagrodzenia Członków Zarządu zgodnie z postanowieniami art. 4 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, przy uwzględnieniu skali działalności Spółki, w szczególności sumy jej aktywów, osiągniętego rocznego obrotu netto i wielkości zatrudnienia, w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w 4 kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Rada Nadzorcza Spółki, z tytułu wykonywania Umowy, ustaliła dla Prezesa Zarządu i pozostałych Członków Zarządu Wynagrodzenie Stałe miesięczne stanowiące równowartość odpowiednio 15-krotności (Prezes Zarządu), 7-krotności (dwóch Członków Zarządu) oraz 14-krotności (pozostali Członkowie Zarządu) przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

### **WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

**Członkom Zarządu ENERGA S.A. przysługiwało prawo do Wynagrodzenia Zmiennego na zasadach ustalonych w Umowie, której załącznikiem i częścią składową jest Regulamin Systemu Premiowego dla Zarządu.**

Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu w 2021 roku stanowiło wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki i było uzależnione od realizacji celów zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą ENERGA S.A. („Cele Zarządcze”).

# Przegląd składników wynagrodzeń

## Najważniejsze zasady uwzględnione przy przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2021 roku:

- Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie może przewyższać 60% wartości Wynagrodzenia Stałego należnego w roku obrotowym 2021;
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wykonania indywidualnych zadań (jakościowych oraz ilościowych) ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu;
- Rada Nadzorcza, w oparciu o ogólny katalog Celów Zarządczych ustalony przez Walne Zgromadzenie ENERGA S.A., wyznaczyła indywidualne zadania premiowe, które zostały wpisane do Karty Celów danego Członka Zarządu;
- Rada Nadzorcza dodatkowo ustaliła cele warunkujące możliwość otrzymania wynagrodzenia zmiennego za ten rok;
- Uszczegółowienie wspomnianych Celów Zarządczych, a także wskazanie wag i kryteriów ich realizacji dla poszczególnych Członków Zarządu, zostało dokonane w uchwale Rady Nadzorczej;
- Ocena wykonania indywidualnych zadań premiowych (ilościowych i jakościowych) przez danego Członka Zarządu oraz celów warunkujących zostanie dokonana przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Prezesa Zarządu, zawierającej ocenę wykonania indywidualnych zadań premiowych wszystkich Członków Zarządu, rekomendacji Zarządu w zakresie realizacji celów warunkujących, sprawozdań dotyczących wykonania przez danego Członka Zarządu indywidualnych zadań premiowych, sprawozdań finansowych ENERGA S.A. oraz innych dokumentów, których zbadanie Rada Nadzorcza uzna za celowe;
- Ocena wykonania ilościowych indywidualnych zadań premiowych dokonana zostanie poprzez przyznanie punktów procentowych, zaś ocena wykonania jakościowych indywidualnych zadań premiowych poprzez przyznanie poziomu realizacji celu jakościowego według zasad zawartych w Regulaminie Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki. Wykonanie indywidualnych zadań premiowych wyrażone będzie jako suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą dla każdego z zadań premiowych.
- Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu przysługiwać będzie po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie PKN ORLEN S.A. skonsolidowanego sprawozdania finansowego, a także po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz po udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.

## Przegląd składników wynagrodzeń

---

**Na podstawie Uchwały Nr 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 29 czerwca 2020 r. został ustalony katalog ogólnych celów zarządczych dla Członków Zarządu Spółki, w szczególności:**

- Realizacja projektów przekładająca się na wzrost efektywności wskaźników Grupy Kapitałowej ORLEN,
- Poprawa efektywności kosztowej w Grupie Kapitałowej ENERGA,
- Realizacja projektów strategicznych zgodnie z przyjętym budżetem i harmonogramem inwestycji w Grupie Kapitałowej ENERGA,
- Realizacja długookresowej strategii w zakresie bezpieczeństwa dostaw, zaopatrzenia i magazynowania energii oraz dywersyfikacji portfela zakupowego,
- Zwiększenie wskaźnika TSR (Total Shareholder Return) względem rynku,
- Zmniejszenie wskaźnika wypadkowości TRR (Total Recordable Rate) w Grupie Kapitałowej ENERGA,
- Rozwijanie portfela projektów i zwiększenie nakładów na badania, rozwój i innowacje,
- Poprawa wskaźników jakościowych dotyczących obsługi klienta i produktów .

**Bazując na katalogu ogólnych celów zarządczych wyznaczonych przez Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. Rada Nadzorcza ustaliła dla wszystkich Członków Zarządu szczegółowe Cele Zarządcze o charakterze ilościowym i jakościowym, związane z kluczowymi wyzwaniem Grupy ENERGA w 2021 roku oraz przypisała im odpowiednie progi wykonania.**

## Przegląd składników wynagrodzeń

---

### **W 2021 roku wyznaczono Członkom Zarządu Cele Zarządcze w zakresie:**

- Skonsolidowanej EBITDA Grupy ENERGA i EBITDA wg LIFO Koncernu ,
- Długu netto Grupy ENERGA / EBITDA Grupy ENERGA,
- realizacji Strategii Koncernu,
- Realizacji Programu Integracji i Transformacji biznesowej Grupy ENERGA i PKN Orlen,
- wskaźnika giełdowego TSR,
- realizacji planu nakładów inwestycyjnych zgodnie z przyjętym planem finansowym,
- kosztów ogólnych Grupy ENERGA zgodnie z przyjętym planem finansowym,
- Wskaźników efektywności Spółki, w tym efektywności kosztowej,
- Rozwijania strategicznych projektów inwestycyjnych i projektów innowacyjnych,
- Systemu kontroli wewnętrznej dot. procesowania informacji finansowej oraz eliminacji ryzyk,
- Procedury zbierania danych, przygotowania i publikacji strategii podatkowej (wraz z zawiadomieniem do stosownego organu podatkowego),
- wskaźnika wypadkowości TRR.

### **Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. - ustaliła następujące, odrębne cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2021 rok:**

- stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej ENERGA,
- realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2018 roku, poz. 1182 , ze zm.), w podmiotach zależnych Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2017 roku poz. 229, ze zm.).

# Przegląd składników wynagrodzeń

Zgodnie z Umową, uchwała Rady Nadzorczej stanowić będzie podstawę do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie PKN ORLEN S.A. skonsolidowanego sprawozdania finansowego, a także po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz po udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.

## DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2021 roku byli uprawnieni do otrzymania dodatkowych świadczeń. Przyznanie określonego świadczenia dodatkowego było uzasadnione interesem Spółki i wynikało z konieczności osobistego świadczenia usług przez konkretnego Członka Zarządu. Wartość przyznanych świadczeń dodatkowych stanowiło przychód Członka Zarządu i nie było wliczane do Wynagrodzenia Stałego.

Umowa przewiduje następujące rodzaje świadczeń (doliczanych do przychodu Członka Zarządu):

- Pokrycie kosztów opieki medycznej Członka Zarządu i jego najbliższej rodziny;
- Pokrycie kosztów związanych z zakwaterowaniem, w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki o więcej niż 100 km;
- Ponoszenie lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia związanego z zakresem wykonywanych na rzecz Spółki czynności;
- odprawa z tytułu rozwiązania Umowy;
- odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji.

Dodatkowo:

- W celu systematycznego gromadzenia oszczędności, w Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) zgodnie z postanowieniami Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. W PPK mogą uczestniczyć Członkowie Zarządu;
- Członek Zarządu może używać samochodu osobowego Spółki do celów prywatnych, na zasadach obowiązujących w Spółce.

Świadczenia przysługiwały na zasadach i w granicach opisanych w Umowie i innych regulacjach obowiązujących w Spółce.

## Przegląd składników wynagrodzeń

Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało stałe wynagrodzenie miesięczne, które było pobierane na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania Członków Rady Nadzorczej, na okres sprawowania mandatu w Spółce oraz zwrot wydatków związanych ze sprawowaniem funkcji.

Struktura całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu ENERGA S.A.



### WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

#### Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej:

- Wynagrodzenie było ustalone przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, na podstawie i w granicach określonych przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- W przypadku, gdy mandat Członka Rady Nadzorczej trwał krócej niż miesiąc, za który wypłacane jest wynagrodzenie, obliczane było ono proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji;
- Wynagrodzenie nie przysługiwało za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na posiedzeniu z powodów nieusprawiedliwionych (o usprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej decydowała Rada Nadzorcza w formie uchwały);

## Przegląd składników wynagrodzeń

---

**Na podstawie uchwały nr 34 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 29 czerwca 2020 roku zostało ustalone miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, 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 1,5 dla wszystkich Członków Rady Nadzorczej Spółki.**

Dodatkowo, w celu systematycznego gromadzenia oszczędności, w Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) zgodnie z postanowieniami Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. W PPK mogą uczestniczyć Członkowie Rady Nadzorczej.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje także zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, zgodnie z art. 392 Kodeksu spółek handlowych.

# Przeгляд składników wynagrodzeń

Tabela 1. Całkowite Wynagrodzenie Członków Zarządu w 2021 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Świadczenia dodatkowe*	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia stałego (%)	Wynagrodzenie zmiennie Rezerwa naliczona w 2021**
Jacek Goliński	01.01.2021- 16.07.2021	431 570,44	589 216,52	1 020 786,96	136,53	258 942,26
Marek Kasicki	01.01.2021- 31.12.2021	739 835,04	30 100,34***	769 935,38	4,07	443 901,00
Adrianna Sikorska	01.01.2021- 31.12.2021	739 835,04	64 968,5***	804 803,54	8,78	443 901,00
Janusz Szurski	15.11.2021- 31.12.2021	47 267,24	823,86	48 091,1	1,74	28 360,35
Dominik Wadecki	01.01.2021- 31.12.2021	739 835,04	78 390,31***	818 225,35	10,6	443 901,00
Iwona Waksmundzka- Olejniczak	01.01.2021- 31.12.2021	369 917,52	49 423,86	419 341,38	13,36	221 950,56
<b>Ogółem 2021</b>		<b>3 068 260,32</b>	<b>812 923,39</b>	<b>3 881 183,71</b>		<b>1 840 956,17</b>

\* W skład świadczeń dodatkowych wchodzi m.in.: świadczenia bezgotówkowo doliczone do przychodu (świadczenia medyczne, zakwaterowanie, szkolenia, PPK, korzystanie z samochodu) oraz gotówkowo doliczone do przychodu (odprawa, odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji).

\*\* Wysokość ewentualnego wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok uzależniona jest od stopnia realizacji przez Członków Zarządu celów zarządczych a także łącznego ziszczenia się wszystkich celów warunkujących i innych warunków wypłaty wskazanych na str. 11 Rezerwa nie jest wliczana do całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu.

\*\*\* Podana kwota zawiera wartość pokrytych zgodnie z Umową przez Spółkę świadczeń medycznych na rzecz osób najbliższych w łącznej wysokości: Marek Kasicki-1605,91 zł; Adrianna Sikorska-488,19 zł; Dominik Wadecki-1516,90 zł.



## Przegląd składników wynagrodzeń

Tabela 2. Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2021 roku (brutto PLN)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Inne*	Całkowite wynagrodzenie
Jarosław Dybowski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	01.01.2021- 05.05.2021	27 523,63	0	27 523,63
Sylwia Kobytkiewicz – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	79 268,04	0	79 268,04
Marta Marchewicz – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 14.11.2021	69 139,35	0	69 139,35
Agata Piotrowska – Sekretarz Rady Nadzorczej	01.06.2021- 31.12.2021	46 239,69	0	46 239,69
Michał Róg – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	0	0	0
Trajan Szuladziński – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	79 268,04	0	79 268,04
Agnieszka Terlikowska - Kulesza – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	79 268,04	0	79 268,04
Paula Ziemiecka-Książak – Przewodnicząca Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	79 268,04	0	79 268,04
Agnieszka Żyro – Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021- 31.12.2021	79 268,04	1089,99	80 358,03
		568726,91	1089,99	569816,9

\*W skład „Inne” mogą wchodzić: zwrot wydatków związanych ze sprawowaniem funkcji oraz PPK.

# Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

Kształtowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej realizowane było w sposób zgodny z Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz postanowieniami Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. przyjętej Uchwałą Nr 32 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 29 czerwca 2020 roku.

Funkcjonująca w ENERGA S.A. Polityka Wynagrodzeń wspiera realizację celów Spółki i całej Grupy ENERGA, w szczególności w zakresie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wysokość ustalonego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu odpowiadała realnym możliwościom pozyskania i utrzymania kompetencji w Spółce, a także była zgodna z poziomem i praktyką rynkową wynagrodzeń spółek o podobnej skali działalności.

Systemy wynagradzania były spójne z wartościami ENERGA S.A., promowały wzajemną współpracę i motywowały do osiągania najlepszych wyników w skali całej Grupy Kapitałowej ENERGA. Postawione Cele Zarządcze były rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określone zostały w uchwale podjętej przez Walne Zgromadzenie Spółki, z uwzględnieniem zasad wynikających z przepisów kodeksu spółek handlowych oraz Statutu Spółki, a także na podstawie i w granicach określonych przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności sprzyjało utrzymaniu statusu niezależności od akcjonariusza większościowego oraz od decydentów Spółki.

## Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

---

Cel Polityki Wynagrodzeń, jakim było kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, został zrealizowany w 2021 roku.

Wyznaczenie w oparciu o zasady zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiednich Celów Zarządczych na 2021 rok powodowało, iż istotną częścią wynagrodzenia Zarządu Spółki (Wynagrodzenie Zmienne) zależała nie tylko od osiągnięcia założonych poziomów określonych wskaźników finansowych i operacyjnych, ale również od realizacji działań w zakresie wdrożenia konkretnych inicjatyw o długoterminowym, strategicznym znaczeniu dla Spółki jak i całej Grupy ENERGA.

Długoterminowe plany biznesowe Spółki odpowiadały interesom wszystkich grup akcjonariuszy, z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, otoczenia zewnętrznego etc.), identyfikowanych w perspektywie długoterminowej.

Zasady wynagradzania, w tym struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, uwzględniały aktualną sytuację finansową Spółki – zgodnie z zasadami przyjętymi w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz Uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu.

Zadania oraz cele określone do realizacji w roku 2021 zapewniły realizację strategii biznesowej ENERGA S.A. jak również przyczyniły się do kontynuacji długoterminowego wzrostu wartości Spółki jak i całej Grupy ENERGA.

## Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)

---

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego odpowiadała 60% Wynagrodzenia Stałego w roku 2021, ustalonego na zasadach określonych w Umowie o świadczeniu usług w zakresie zarządzania.

Poziom Wynagrodzenia Zmiennego uzależniony jest łącznie od:

- wykonania Celów Zarządczych (indywidualnych zadań jakościowych oraz ilościowych), ustalonych przez Radę Nadzorczą Spółki dla poszczególnych Członków Zarządu oraz
- realizacji odrębnych celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2021 rok ustalonych zgodnie z Regulaminem Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A.

Suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą jest jednocześnie przyznaniem procentem możliwego do uzyskania maksymalnego Wynagrodzenia Zmiennego określonego w Umowie o świadczeniu usług w zakresie zarządzania. Zgodnie z Regulaminem Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A., zastrzeżono, że jeżeli suma ważona punktów procentowych jest wyższa niż 100% to zostaje ona ograniczona do 100%.

### **Kryteria oceny dla celów ilościowych**

Wyznaczając dla Członków Zarządu na 2021 rok Cele Zarządcze o charakterze ilościowym określone zostały oczekiwane poziomy spełnienia (tzw. progi).

Podstawowymi źródłami danych dla oceny wykonania celów ilościowych były materiały przekazane Radzie Nadzorczej, w tym dotyczące realizacji planu rzeczowo-finansowego na 2021 rok, zaudytowane sprawozdania Spółki, systemy sprawozdawcze tj.: SAP, HFM planistyczny, HFM statutowy, zapisy księgowo i dokumenty źródłowe, publiczne dane giełdowe.

Ocena wykonania celów ilościowych dokonana była przez Radę Nadzorczą poprzez przyznanie punktów procentowych, według zasad określonych w Regulaminie Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A.

# Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)

## Kryteria oceny dla celów jakościowych

Ocena Celów Zarządczych o charakterze jakościowym wyznaczonych dla Członków Zarządu w 2021 roku została zrealizowana w oparciu o następujące elementy:

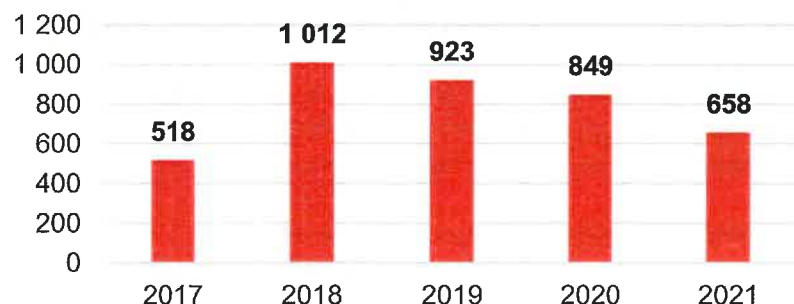
- Regulamin Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A.:
  - indywidualne sprawozdania Członków Zarządu z realizacji celów jakościowych,
  - rekomendację Zarządu ENERGA S.A. w zakresie realizacji celów warunkujących przyznanie wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok.
- Spełnienie założeń związanych z realizacją programów i projektów strategicznych, w tym:
  - efektywność podejmowanych działań w ramach wskazanych projektów,
  - wpływ podejmowanych działań na realizację projektów określonych objętych celami,
  - poziom zaangażowania Członków Zarządu w realizację celów,
- Dodatkowe czynniki oraz raporty:
  - uwarunkowania makroekonomiczne oraz prawno-administracyjne umożliwiające lub warunkujące realizację celów,
  - trendy rynkowe,
  - informacja dla Rady Nadzorczej w zakresie realizacji zapisów Strategii,
  - informacja na temat realizacji bieżących zadań przez Członka Zarządu ENERGA S.A. przedkładane cyklicznie Radzie Nadzorczej.
- Skalę poziomów ocen realizacji celów jakościowych wynikającą z Regulaminu Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A.

## Kryteria oceny dla celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego

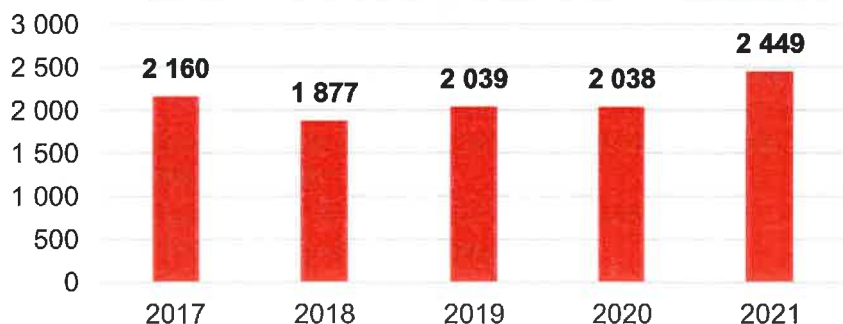
Ocena celów warunkujących otrzymanie przez Członków Zarządu ENERGA S.A. Wynagrodzenia Zmiennego za 2021 rok została zrealizowana w oparciu o rekomendację Zarządu ENERGA S.A. w zakresie realizacji celów warunkujących przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego za 2021 rok, opartą na opinii zewnętrznego podmiotu, który dokonał stosownej weryfikacji.

# Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

Wykres 1. Przychody Energa S.A. w latach 2017-2021 (w mln PLN)



Wykres 2. EBITDA Grupy Energa w latach 2017-2021 (w mln PLN)



\* EBITDA (zysk operacyjny powiększony o amortyzację oraz odpisy aktualizujące wartość niefinansowych aktywów trwałych).

Dzięki odpowiedniemu ukształtowaniu struktury wynagrodzeń Członkowie Zarządu posiadali dodatkową motywację do działania w celu osiągnięcia efektów i poszukiwania synergii w długim terminie oraz do realizacji przyjętych inicjatyw strategicznych, co z kolei przełożyło się na silną pozycję oraz stabilność finansową całej Grupy ENERGA.

ENERGA S.A. jako spółka dominująca wobec 26 spółek zależnych\*, osiągała przychody z tytułu dywidendy oraz realizacji funkcji korporacyjnych, w tym w zakresie prowadzenia wspólnych działań marketingowych, udostępniania systemów IT oraz obsługi finansowej.

Rolą ENERGA S.A. jest m.in. wyznaczanie kierunków rozwoju Grupy ENERGA i prowadzenie wspólnej polityki finansowej, która przekłada się na realizację celów Grupy ENERGA, wyrażonej przede wszystkim wskaźnikiem EBITDA Grupy ENERGA.

EBITDA Grupy w 2021 roku wyniosła 2 449 mln zł w porównaniu do 2 038 mln zł w roku 2020.

Największy udział w EBITDA Grupy ENERGA w 2021 roku miała Linia Biznesowa Dystrybucja (84%), natomiast udział Linii Biznesowej Sprzedaż oraz Linii Biznesowej Wytwarzanie ukształtował się na poziomie odpowiednio 14% i 5%.

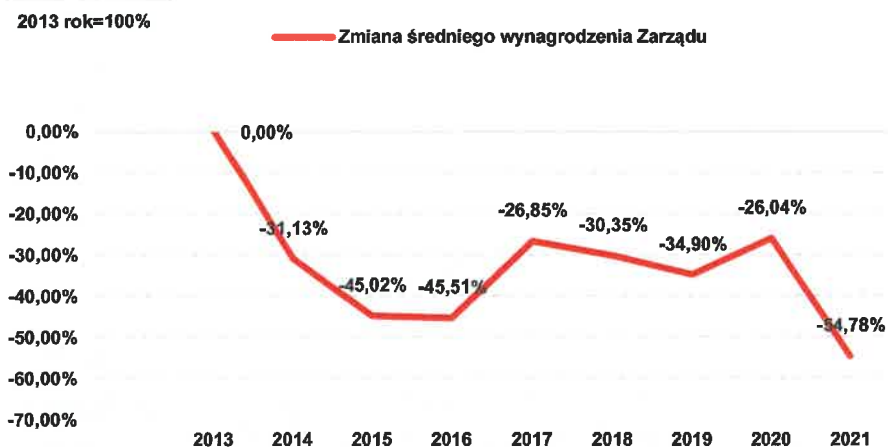
Grupa ENERGA osiąga stabilny poziom EBITDA ok. 2 mld zł rocznie, z głównym udziałem Linii Biznesowej Dystrybucja.

\* w tym Energa Ochrona Sp. z o.o. oraz Energa Centrum Usług Wspólnych Sp. z o.o., których udziały zostały w 2021 roku zbyte przez ENERGA S.A.

# Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

## ŚREDNIE WYNAGRODZENIA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ORAZ PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ

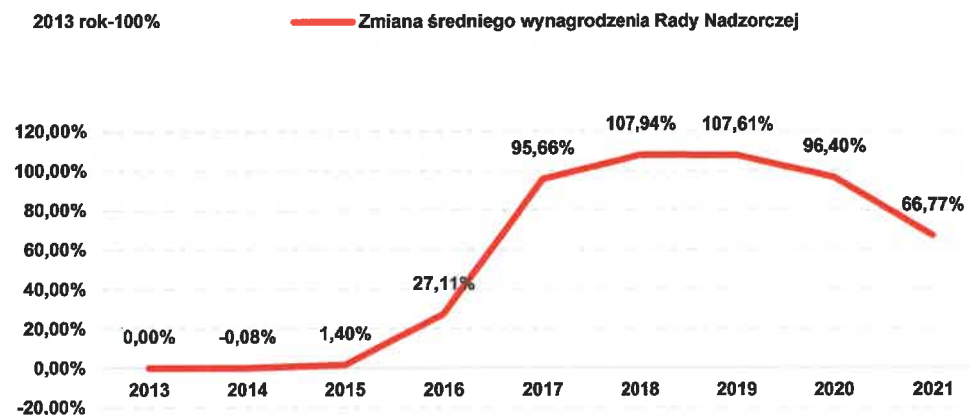
Wykres 3. Zmiany średniego wynagrodzenia (część stała i zmienna) Zarządu\* Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



Począwszy od 2015 roku średnie wynagrodzenia Zarządu ENERGA S.A. utrzymują się zdecydowanie poniżej średniego wynagrodzenia z 2013 roku.

\*Na potrzeby kalkulacji średnich wynagrodzeń przyjęto wynagrodzenie wypłacone za dany rok obrotowy (w odniesieniu do 2021 roku - bez rezerwy na wynagrodzenie zmienne (str. 16), które może być przyznane w 2022 roku).

Wykres 4. Zmiany średniego wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej\*\* Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



Wynagrodzenia Rady Nadzorczej ENERGA S.A., począwszy od grudnia 2016 roku, zostało dostosowane do Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

\*\*Na potrzeby kalkulacji średnich wynagrodzeń przyjęto wynagrodzenie wypłacone za dany rok obrotowy.

# Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

Wykres 5. Zmiany średniego wynagrodzenia pracowników ENERGA S.A. w porównaniu do poziomu z 2013 roku\*



\*Nie obejmują wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej, umów zleceń (w tym kontraktów menadżerskich), umów o dzieło, odpraw dla odchodzących pracowników oraz pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych.

Spadek średniego wynagrodzenia pracowników w latach 2017 – 2018 jest konsekwencją przejścia pracowników należących do kadry kierowniczej Spółki na kontrakty menadżerskie (nie wliczane do średniej).

Zasady wynagradzania pracowników Spółki reguluje Regulamin Wynagradzania Pracowników ENERGA S.A. Podstawowym elementem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o Tabelę zaszeregowania stanowisk pracy i stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego pracowników ENERGA S.A. oraz premia kwartalna.

Począwszy od 2018 roku średnie wynagrodzenie pracowników ENERGA S.A. rośnie.



## Pozostałe informacje

- ❑ Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. za 2021 rok zostało przygotowane zgodnie z wymogami przedstawionymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Sprawozdanie obejmuje 2021 rok i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych Członkom organów Spółki zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi, w tym Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. przyjętą uchwałą nr 32 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 czerwca 2020r.
- ❑ Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Grupy Kapitałowej ENERGA): W 2021 roku, do dnia powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych (15.11.2021r.), Pan Janusz Szurski uzyskał wynagrodzenie w wysokości brutto 69139,35 zł z tytułu pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej ENERGA-Operator S.A. Od dnia powołania do Zarządu ENERGA S.A. Pan Janusz Szurski sprawuje funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej ENERGA-Operator S.A. bez wynagrodzenia.
- ❑ Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany: Nie dotyczyło Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w 2021 roku.
- ❑ Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych publicznej, w tym przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów od których zastosowano odstępstwa: Nie dotyczyło ENERGA S.A. w 2021 roku.
- ❑ Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia: Nie wystąpiły okoliczności uzasadniające żądanie zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
- ❑ Zważywszy, że na mocy uchwały nr 26 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 14 czerwca 2021 roku Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. za lata 2019 – 2020 zostało pozytywnie zaopiniowane, Spółka kontynuuje dotychczasową politykę wynagrodzeń w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

## Pozostałe informacje

---


### **Zasady wynagradzania Członków Zarządu ENERGA S.A. reguluje:**

- 1) Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
- 2) Uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu,
- 3) Polityka Wynagrodzeń przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki, która obowiązuje od 29 czerwca 2020 roku,
- 4) Uchwały Rady Nadzorczej ustalające indywidualne warunki świadczenia usług w oparciu o dokumentację, o której mowa w pkt 1 i 2 powyżej, a począwszy od 2020 r. także w oparciu o Politykę Wynagrodzeń,
- 5) Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania,
- 6) Regulamin Systemu Premiowego dla Zarządu ENERGA S.A.

### **Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w ENERGA S.A. regulują:**

- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
- Uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej,
- Przepisy Kodeksu spółek handlowych – art. 392.

**W imieniu Rady Nadzorczej ENERGA S.A.:**



---

**Paula Ziemiecka – Księżak  
Przewodnicząca Rady Nadzorczej ENERGA S.A.**



---

**Agnieszka Terlikowska – Kulesza  
Członek Rady Nadzorczej ENERGA S.A.**

