
SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ENERGA S.A. ZA LATA 2019-2020

Rada Nadzorcza ENERGA S.A.
Gdańsk, 17 maja 2021 roku

2019 MODUŁ I



2019 Spis treści

Wprowadzenie	s. 4
Przegląd składników wynagrodzeń	s. 7
Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	s. 19
Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)	s. 22
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników	s. 23

2019 Wprowadzenie

Niniejszy moduł stanowi informację przedstawiającą kompleksowy przegląd wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ENERGA S.A. (zwaną dalej także „Spółką”) za rok 2019 dotyczącą wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń”), a także z dotychczasową przyjętą najlepszą praktyką Spółki w kwestii polityki wynagrodzeń.

Skład Zarządu ENERGA S.A. w 2019 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Alicja Barbara Klimiuk	Wiceprezes ds. Operacyjnych, p.o. Prezesa Zarządu*	do 30.05.2019
Grzegorz Ksepko	Wiceprezes ds. Korporacyjnych, p.o. Prezesa Zarządu**	cały 2019 rok
Jacek Kościelniak	Wiceprezes ds. Finansowych	cały 2019 rok
Dominik Wadecki	Wiceprezes ds. Operacyjnych	od 31.05.2019
Jacek Goliński	Prezes Zarządu	od 17.12.2019
Adrianna Sikorska	Wiceprezes ds. Komunikacji	od 17.12.2019

*W 2019 roku Pani Alicja Barbara Klimiuk pełniła funkcję p.o. Prezesa Zarządu od 01.01.2019 r. do 30.05.2019 r.

**W 2019 roku Pan Grzegorz Ksepko pełnił funkcję p.o. Prezesa Zarządu od 03.06.2019 r. do 16.12.2019 r.

2019 Wprowadzenie

Kluczowe zmiany w składzie Zarządu ENERGA S.A. w 2019 roku:

W dniu 30 maja 2019 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie odwołania Pani Alicji Barbary Klimiuk z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Operacyjnych, Pana Jacka Kościelniaka z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych, Pana Grzegorza Ksepko z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych.

W wyniku przeprowadzonych postępowań kwalifikacyjnych, Rada Nadzorcza ENERGA S.A. wyłoniła jako najlepszych kandydatów, a następnie powołała z dniem 31 maja 2019 roku do Zarządu ENERGA S.A. VI Kadencji, na stanowisko:

Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych - Pana Jacka Kościelniaka,
Wiceprezesa Zarządu ds. Operacyjnych - Pana Dominika Wadeckiego,
Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych - Pana Grzegorza Ksepko.

Postępowanie na stanowisko Prezesa Zarządu zostało zakończone bez wyłonienia najlepszego kandydata.

W dniu 31 maja 2019 roku Zarząd ENERGA S.A. podjął uchwałę o powierzeniu pełnienia obowiązków Prezesa Zarządu Spółki Panu Grzegorzowi Ksepko, Wiceprezesowi Zarządu ds. Korporacyjnych, na co wyraziła zgodę Radę Nadzorczą Spółki w dniu 3 czerwca 2019 roku.

W dniu 27 listopada 2019 roku, Rada Nadzorcza ENERGA S.A. wszczęła postępowania kwalifikacyjne na stanowiska Prezesa Zarządu oraz Wiceprezesa Zarządu ds. Komunikacji, które zakończyły się w dniu 13 grudnia 2019 roku.

W wyniku przeprowadzonych postępowań kwalifikacyjnych, Rada Nadzorcza ENERGA S.A. wyłoniła jako najlepszych kandydatów, a następnie powołała do Zarządu VI Kadencji z dniem 17 grudnia 2019 roku, na stanowisko:

Prezesa Zarządu - Pana Jacka Golińskiego,
Wiceprezesa Zarządu ds. Komunikacji - Panią Adriannę Sikorską.

2019 Wprowadzenie

Skład Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w 2019 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Paula Ziemiecka-Księżak	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	cały 2019 rok
Zbigniew Wtulich	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2019 rok
Agnieszka Terlikowska-Kulesza	Sekretarz Rady Nadzorczej	cały 2019 rok
Maciej Żółtkiewicz	Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok
Marek Szczepaniec	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok
Andrzej Powalowski	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok

Funkcjonujące w ENERGA S.A. zasady wynagrodzeń wspierały realizację celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jednym z podstawowych założeń obowiązujących w ENERGA S.A. w zakresie wynagradzania członków kluczowych organów korporacyjnych było wspieranie realizacji długoterminowych celów strategicznych Spółki oraz całej Grupy Kapitałowej ENERGA przy jednoczesnym zagwarantowaniu osiągnięcia przez Spółkę satysfakcjonujących wyników finansowych oraz zabezpieczeniu jej stabilności.

Realizacja powyższych założeń możliwa była dzięki funkcjonującemu w Spółce systemowi zarządzania przez cele, który zakładał, że istotną część wynagrodzeń poszczególnych Członków Zarządu uzależniona jest od spełnienia przyjętych wcześniej celów zarządczych w oparciu o ustalone przez Radę Nadzorczą Spółki kryteria ich realizacji.

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustaliła Rada Nadzorcza w oparciu o Uchwałę Nr 27 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki ENERGA Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdańsku, zmienioną Uchwałą Nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2017 roku.

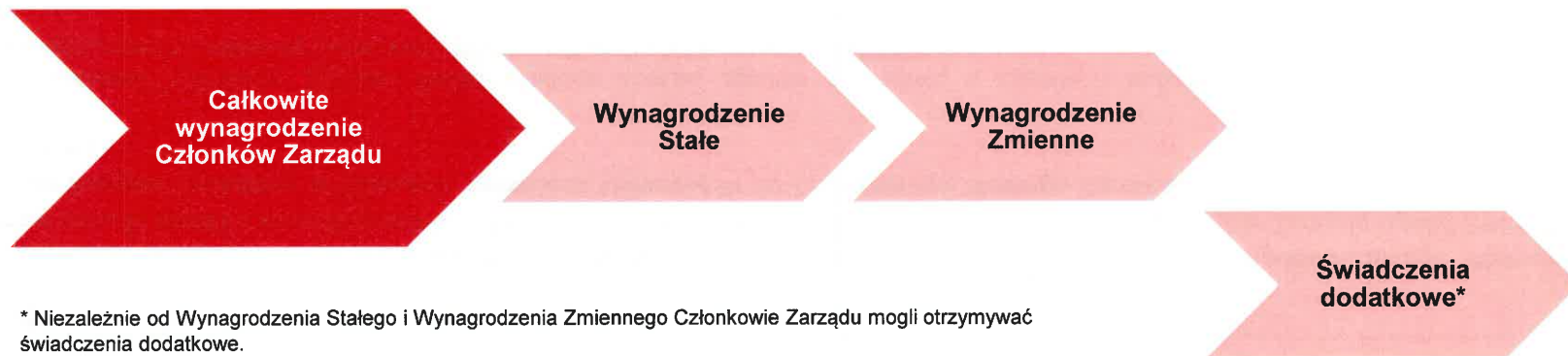
Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustalone zostało zgodnie z Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, a także rekomendacjami Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej ENERGA S.A.

Wszystkie elementy wynagrodzenia każdego z Członków Zarządu Spółki reguluje umowa o świadczenie usług zarządzania („Umowa”) zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu/ Prezesem Zarządu („Członek Zarządu”) a Spółką.

2019 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.



* Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu mogli otrzymywać świadczenia dodatkowe.

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2019 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 ustalona przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, z uwzględnieniem przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz uchwały 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).

2019 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) i 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.

Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu w 2019 roku stanowiło wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki i było uzależnione od realizacji celów zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą ENERGA S.A. („Cele Zarządcze”).

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Najważniejsze zasady uwzględnione przy przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2019 roku:

- Wartość Wynagrodzenia Zmiennego nie mogła przewyższać 51,38% wartości Wynagrodzenia Stałego roku obrotowym 2019, dla którego dokonywane było obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego;
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione było od wykonania Celów Zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu w oparciu o ogólny katalog celów ustalony Uchwałą Nr 27 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki ENERGA Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdańsku, zmienioną Uchwałą Nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2017 roku;
- 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 Celów Zarządczych przez danego Członka Zarządu oraz celów warunkujących została dokonana przez Radę Nadzorczą na podstawie sprawozdania złożonego przez Członków Zarządu, sprawozdań finansowych oraz innych dokumentów, których zbadanie Rada Nadzorcza uznała za celowe;
- Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu przysługiwało 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.

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Na podstawie Uchwały Nr 27 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki ENERGA Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdańsku, zmienionej Uchwałą Nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2017 roku, został ustalony katalog ogólnych celów zarządczych dla Członków Zarządu Spółki, w postaci:

- terminowej realizacji kluczowych etapów projektu budowy bloku energetycznego o mocy ok. 1000 MW w Ostrołęce (Ostrołęka C), zgodnie z przyjętym harmonogramem,
- osiągnięcia skonsolidowanego wskaźnika EBITDA Grupy Kapitałowej na poziomie określonym w zatwierdzonym Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy,
- osiągnięcia wskaźnika Dług Netto/EBITDA na poziomie określonym w zatwierdzonym Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy,
- uzyskania wskaźnika jakościowego dostaw energii elektrycznej SAIDI na poziomie określonym w zatwierdzonym Planie Rzeczowo – Finansowym na dany rok obrotowy,
- poprawy wskaźników jakościowych dotyczących obsługi klienta (np. wskaźnik niezafakturowania/zafakturowania klientów), efektywnego zarządzania doświadczeniem uzyskanym przez klienta (ang. Customer experience management), stałego wzrostu sprzedaży nowych produktów (sprzedaż produktów zawierających energię oraz produktów synergicznych do energii elektrycznej i gazu),
- dostosowania do istoty zmian strukturalnych sektora (wprowadzenie struktury procesowo – zadaniowej, korespondencyjnego systemu wsparcia technicznego),
- budowy strukturalnego podejścia do innowacji marketingowej, produktowej i procesowej, finansowanie prac badawczych, rozwojowych, pilotaży oraz wdrożeń oraz stworzenie ekosystemu dla innowacji w Grupie ENERGA, uwzględniającego efektywne wykorzystywanie środków przeznaczonych na ten cel,
- stworzenia strukturalnego podejścia do budowy marki, marketingu produktowego, sponsoringu kultury, sportu i działań o charakterze społecznym.



2019 Przegląd składników wynagrodzeń

- ❑ Bazując na katalogu ogólnych celów zarządczych wyznaczonym przez Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. na 2019 rok Rada Nadzorcza ustaliła dla wszystkich Członków Zarządu szczegółowe Cele Zarządcze związane z kluczowymi wyzwaniami stojącymi przed ENERGA S.A i Grupą ENERGA.
- ❑ Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. - ustaliła odrębne cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2019 rok:
 - ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych, odpowiadających zasadom określonym w Ustawie,
 - realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

Zgodnie z Umową, uchwała Rady Nadzorczej stanowiła podstawę do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz po udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2019 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 stanowiła przychód Członka Zarządu i nie była wliczana do Wynagrodzenia Stałego.

Umowa przewidywała 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.

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

2019 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 Rady Nadzorczej 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;
- Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej było zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji;
- 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);

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej zostało ustalone na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. W tym zakresie do 24 czerwca 2019 roku obowiązywała Uchwała Nr 28 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Spółki ENERGA Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdańsku. Począwszy od 25 czerwca 2019 roku miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej zostało ustalone Uchwałą nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 25 czerwca 2019 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej oraz uchylene Uchwały Nr 28 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku.

Zgodnie z powyższymi uchwałami Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej było 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:

- dla przewodniczącego rady nadzorczej – 1,7
- dla pozostałych członków rady nadzorczej – 1,5

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

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Tabela 1. Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu w 2019 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne za 2019 rok**	Świadczenia dodatkowe*	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego (%)	Proporcja świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia stałego (%)
Alicja Barbara Klimiuk Wiceprezes ds. Operacyjnych	01.01.2019-30.05.2019	308 264,60	87 112,49	14 193,90	409 570,99	28,26	4,60
Jacek Kościelniak Wiceprezes ds. Finansowych	cały 2019 rok	739 835,04	209 069,98	32 602,50	981 507,52	28,26	4,41
Grzegorz Ksepko Wiceprezes ds. Korporacyjnych	cały 2019 rok	739 835,04	209 069,98	6 000,00	954 905,02	28,26	0,81
Dominik Wadecki Wiceprezes ds. Operacyjnych	31.05.2019-31.12.2019	433 625,54	122 538,24	20 097,00	576 260,78	28,26	4,63
Jacek Goliński Prezes Zarządu	17.12.2019-31.12.2019	33 028,35	0	200,00	33 228,35	0	0,61
Adrianna Sikorska Wiceprezes ds. Komunikacji	17.12.2019-31.12.2019	30 826,46	0	542,62	31 369,08	0	1,76
	Ogółem 2019	2 285 415,03	627 790,69	73 636,02	2 986 841,74		

* W skład „Świadczeń dodatkowych” mogą wchodzić: bezgotówkowo doliczone do przychodu (świadczenia medyczne, zakwaterowanie, szkolenia) oraz gotówkowo doliczone do przychodu.

** Wynagrodzenie zmienne za 2019 rok zostało wypłacone Członkom Zarządu w 2020 roku, w związku z czym nie ma zawiązanych rezerw w tym zakresie.

2019 Przegląd składników wynagrodzeń

Tabela 2. Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2019 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Inne*	Całkowite wynagrodzenie
Paula Ziemiecka-Księżak Przewodnicząca Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	89 837,16	0	89 837,16
Zbigniew Wtulich Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	79 268,04	0	79 268,04
Agnieszka Terlikowska-Kulesza Sekretarz Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	79 268,04	0	79 268,04
Marek Szczepaniec Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	79 268,04	0	79 268,04
Andrzej Powałowski Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	79 268,04	0	79 268,04
Maciej Żótkiewicz Członek Rady Nadzorczej	cały 2019 rok	79 268,04	0	79 268,04
	Ogółem 2019	486 177,36	0	486 177,36

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

2019

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

W 2019 roku nie obowiązywała Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A w rozumieniu Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie publicznej”). Kształtowanie reguł wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej realizowane było w sposób zgodny z zasadami, o których mowa w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz z dotychczasową przyjętą najlepszą praktyką Spółki w kwestii zasad wynagrodzeń.

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 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.

2019

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

Jednym z kluczowych założeń obowiązujących w ENERGA S.A. w zakresie wynagradzania członków organów korporacyjnych było wspieranie realizacji długoterminowych celów strategicznych Spółki i Grupy Kapitałowej ENERGA przy jednoczesnym zagwarantowaniu osiągnięcia przez Spółkę wysokich wyników finansowych oraz zabezpieczeniu jej stabilności. Realizacja tych założeń możliwa była dzięki funkcjonującemu w praktyce systemowi zarządzania przez cele (MBO – Management by objectives), który zakładał, że istotna część wynagrodzeń poszczególnych Członków Zarządu zależy od spełnienia wyznaczonych wcześniej Celów Zarządczych w oparciu o ustalone przez Radę Nadzorczą Spółki kryteria ich realizacji.

Stosowany system wynagradzania członków Zarządu ENERGA S.A. oparty był o system zarządzania celami. Cele były ustalane w oparciu o obowiązującą Strategię Grupy ENERGA, Wieloletni Plan Inwestycji Strategicznych oraz wyzwania, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne, stojące przed Grupą ENERGA.

Wyplata zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu ENERGA S.A. była powiązana ze stopniem i poziomem realizacji celów.

Warunkiem bezwzględnym otrzymania przez Członków Zarządu Spółki części zmiennej wynagrodzenia za rok 2019 było:

- 1) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych, odpowiadających zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
- 2) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

2019

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

W 2019 roku wyznaczono Członkom Zarządu Cele Zarządcze w zakresie:

- realizacji najistotniejszych dla Grupy ENERGA projektów inwestycyjnych,
- Skonsolidowanej EBITDA Grupy ENERGA,
- Bezpiecznej struktury bilansu Grupy ENERGA,
- Wskaźnika SAIDI,
- Poprawy jakości obsługi klientów,
- Programu Poprawy Efektywności
- Wskaźnika NPS (Net Promotor Score)

Dodatkowo, ocenie podlegała współpraca Zarządu z Radą Nadzorczą ENERGA S.A.

Wyznaczenie odpowiednich Celów Zarządczych na 2019 rok powodowało, iż istotna część wynagrodzenia Zarządu Spółki (Wynagrodzenie Zmienne) zależała nie tylko od osiągania założonych poziomów określonych wskaźników finansowych i operacyjnych, ale również od realizacji działań w zakresie wdrożenia konkretnych inicjatyw o długoterminowym, strategicznym znaczeniu dla 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 o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu.

Zadania oraz cele określone do realizacji w roku 2019 zapewniły realizację strategii biznesowej, długoterminowego wzrostu wartości Spółki oraz jej stabilności.

2019

Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu Spółki odpowiadała 51,38% Wynagrodzenia Stałego w roku obrotowym 2019, ustalonego na zasadach określonych w Umowie o świadczeniu usług zarządzania. Suma punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą była jednocześnie przyznany procentem możliwego do uzyskania maksymalnego Wynagrodzenia Zmiennego. Dobór Celów Zarządczych, a także ustalone przez Radę Nadzorczą kryteria ich realizacji, przyczyniły się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Realizacja tych celów była uzależniona od osiągnięcia przez Spółkę określonych wyników.

Kryteria oceny wykonania Celów Zarządczych

Podstawowymi źródłami danych w procesie rozliczenia Celów Zarządczych były:

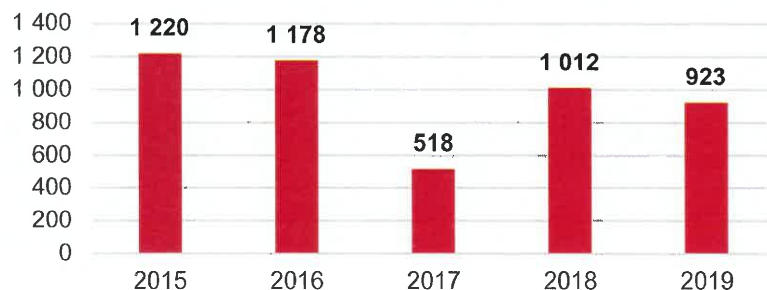
- cykliczne raporty dla Rady Nadzorczej dotyczący wykonania Planu Rzeczowo - Finansowego,
- zaudytowane sprawozdania finansowe Spółki i Grupy ENERGA za 2019 rok,
- sprawozdanie z działalności Spółki i Grupy ENERGA za 2019 rok,
- raport Zarządu Spółki z realizacji Celów Zarządczych na 2019 rok,
- opinia w sprawie wykonania przez Członków Zarządu Spółki celów warunkujących otrzymanie Wynagrodzenia Zmiennego.
- system sprawozdawczy, w tym między innymi: SAP, HFM planistyczny, HFM statutowy,
- zapisy księgowe i dokumenty źródłowe,
- publiczne dane giełdowe.



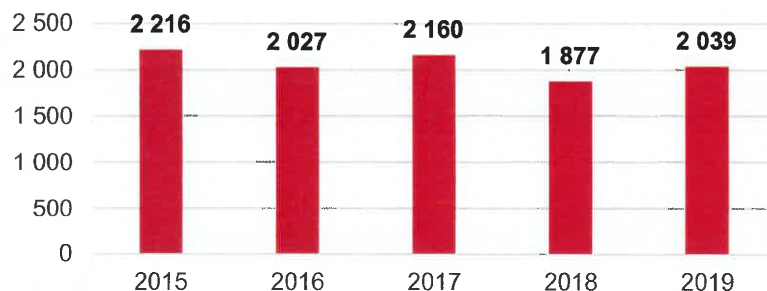
2019

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

Wykres 1. **Przychody Energa S.A. w latach 2015-2019 (w mln PLN)**



Wykres 2. **EBITDA Grupy Energa w latach 2015-2019 (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 21 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, prowadzenie wspólnej polityki finansowej, która przekłada się na realizację celów Grupy ENERGA, wyrażonej przede wszystkim wskaźnikiem EBITDA Grupy ENERGA.

EBITDA Grupy ENERGA w 2019 roku wyniosła 2 039 mln zł w porównaniu do 1 877 mln zł w roku 2018, co oznacza wzrost o 9% rok do roku.

Największy udział w EBITDA Grupy ENERGA w 2019 roku miała Linia Biznesowa Dystrybucja (81%), natomiast udział Linii Biznesowej Wytwarzanie i Linii Biznesowej Sprzedaż ukształtował się na poziomie odpowiednio 13% i 9%.

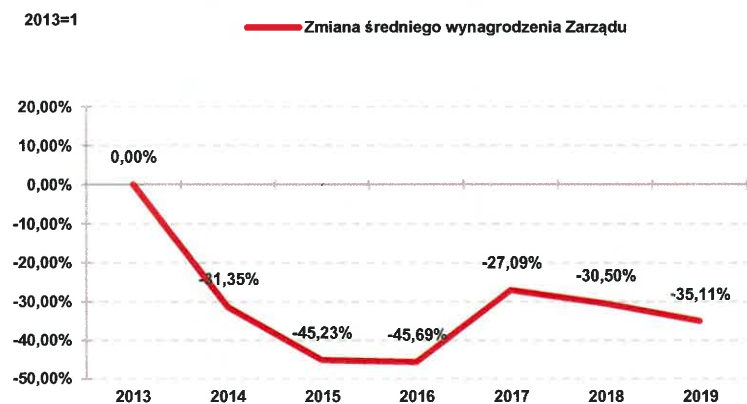
Grupa ENERGA osiąga stabilny poziom EBITDA ok. 2 mld zł rocznie, z głównym udziałem Linii Biznesowej Dystrybucja.

2019

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

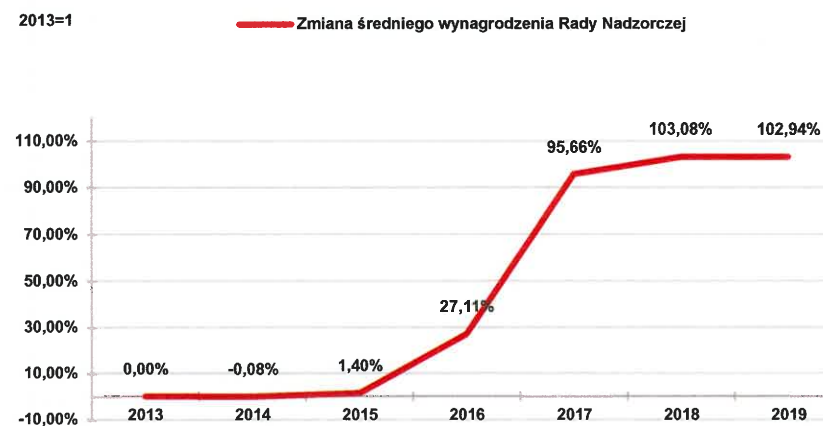
Wykres 3. Zmiany średniego wynagrodzenia (część stała i zmienna) Zarządu* Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



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.

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



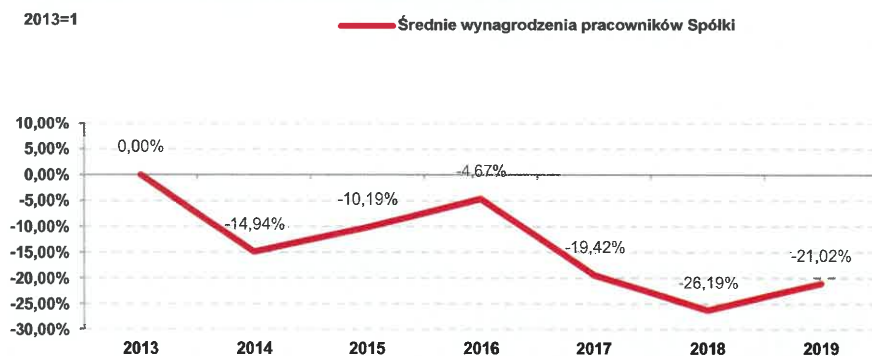
Wynagrodzenia Rady Nadzorczej ENERGA S.A., począwszy od grudnia 2016 roku, zostało dostosowane do Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

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

2019

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 oraz odpraw dla odchodzących pracowników.

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.

W 2019 roku średnie wynagrodzenie pracowników ENERGA S.A. wzrosło.

2020 MODUŁ II



2020 Spis treści

Wprowadzenie	s. 28
Przegląd składników wynagrodzeń	s. 32
Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	s. 44
Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)	s. 46
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników	s. 48

2020 Wprowadzenie

Niniejszy moduł stanowi informację przedstawiającą kompleksowy przegląd wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ENERGA S.A. za rok 2020 w zakresie stosowania zasad Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A.

Skład Zarządu ENERGA S.A. w 2020 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Grzegorz Ksepko	Wiceprezes ds. Korporacyjnych	do 14.03.2020
Jacek Kościelniak	Wiceprezes ds. Finansowych	do 16.01.2020
Dominik Wadecki	Wiceprezes ds. Operacyjnych	cały 2020 rok
Jacek Goliński	Prezes Zarządu	cały 2020 rok
Adrianna Sikorska	Wiceprezes ds. Komunikacji	cały 2020 rok
Marek Kasicki	Wiceprezes ds. Finansowych	od 10.02.2020
Iwona Waksmundzka-Olejniczak	Wiceprezes ds. Korporacyjnych	od 07.05.2020

W dniu 16 stycznia 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie odwołania ze składu Zarządu Spółki Pana Jacka Kościelniaka, pełniącego funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych.

W dniu 29 stycznia 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki, wszczęła postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych, które zakończyło się powołaniem na to stanowisko z dniem 10 lutego 2020 roku Pana Marka Kasickiego.

W dniu 14 marca 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie odwołania ze składu Zarządu Spółki Pana Grzegorza Ksepko, pełniącego funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych.

W dniu 23 kwietnia 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki wszczęła postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych, które zakończyło powołaniem na to stanowisko z dniem 7 maja 2020 roku Pani Iwony Waksmundzkiej-Olejniczak.

2020 Wprowadzenie

Skład Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w 2020 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Paula Ziemecka-Księżak	Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2020 rok
Zbigniew Wtulich	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	do 29.06.2020
Andrzej Powalowski	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	do 29.06.2020
Maciej Żółtkiewicz	Członek Rady Nadzorczej	do 29.06.2020
Marek Szczepaniec	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	do 22.04.2020
Agnieszka Terlikowska-Kulesza	Członek Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2020 rok
Trajan Szuladziński	Członek Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	od 19.03.2020
Jarosław Dybowski	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	od 29.06.2020
Agnieszka Żyro	Członek Rady Nadzorczej	od 29.06.2020
Sylwia Kobyłkiewicz	Członek Rady Nadzorczej	od 29.06.2020
Marta Marchewicz	Członek Rady Nadzorczej	od 01.12.2020
Michał Róg	Członek Rady Nadzorczej	od 01.12.2020

2020 Wprowadzenie

Zmiany w składzie Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w 2020 roku:

Z dniem 19 marca 2020 roku do składu Rady, oświadczeniem Ministra Aktywów Państwowych, powołany został Pan Trajan Szuladziński.

Z dniem 21 kwietnia 2020 roku ze składu Rady, oświadczeniem Ministra Aktywów Państwowych, odwołany został Pan Trajan Szuladziński.

Z dniem 22 kwietnia 2020 roku, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. odwołało ze składu Rady Nadzorczej Pana Marka Szczepańca oraz powołało Pana Trajana Szuladzińskiego.

W związku z upływem V Kadencji Rady, w dniu 29 czerwca 2020 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie ENERGA S.A. powołało sześciu Członków Rady Nadzorczej VI Kadencji, tj. Panią Paulę Ziemiecką-Księżak jako Członka Rady Nadzorczej spełniającego kryteria niezależności, Panią Agnieszkę Terlikowską-Kulesza jako Członka Rady Nadzorczej spełniającego kryteria niezależności, Pana Trajana Szuladzińskiego jako Członka Rady Nadzorczej spełniającego kryteria niezależności, Pana Jarosława Piotra Dybowskiego, Panią Agnieszkę Żyro oraz Panią Sylwię Kobyłkiewicz.

W dniu 1 grudnia 2020 roku uprawniony akcjonariusz Spółki, PKN ORLEN S.A., złożył oświadczenia o powołaniu z dniem 1 grudnia 2020 roku do Rady Nadzorczej Pani Marty Marchewicz oraz Pana Michała Roga.

2020 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.

2020 Przegląd składników wynagrodzeń

W 2020 roku wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustalone zostało przez Radę Nadzorczą w oparciu o:

- **Uchwałę Nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. z dnia 25 czerwca 2019 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uchylenia Uchwały Nr 27 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 grudnia 2016 roku oraz Uchwały Nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2017 roku,**

a następnie

- **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 uchylenia 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 2020 regulowała Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania („Umowa”) zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.

2020 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.



2020 Przegląd składników wynagrodzeń

WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2020 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).

2020 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) i 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 2020 roku stanowiło wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki i było uzależnione od realizacji celów zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą ENERGA S.A. („Cele Zarządcze”).

2020 Przegląd składników wynagrodzeń

Najważniejsze zasady uwzględnione przy przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2020 roku:

- Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie może przewyższać 60% wartości Wynagrodzenia Stałego należnego w roku obrotowym 2020;
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wykonania indywidualnych zadań (jakościowych oraz ilościowych) ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu;
- Rada Nadzorczą, 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 Nadzorczą 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 Nadzorczą 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.



2020 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 wyzwaniami Grupy ENERGA w 2020 roku oraz przypisała im odpowiednie progi wykonania.

2020 Przegląd składników wynagrodzeń

W 2020 roku wyznaczono Członkom Zarządu Cele Zarządcze w zakresie:

- Skonsolidowanej EBITDA Grupy ENERGA,
- Długu netto Grupy ENERGA / EBITDA Grupy ENERGA,
- realizacji najistotniejszych dla Grupy ENERGA projektów inwestycyjnych i korporacyjnych,
- wskaźnika giełdowego TSR,
- realizacji planu nakładów inwestycyjnych zgodnie z przyjętym planem finansowym,
- Programu Poprawy Efektywności i osiągnięcia określonych wskaźników w tym zakresie,
- Wskaźnika SAIDI,
- wskaźników jakościowych dotyczących obsługi klienta i produktów,
- wskaźnika wypadkowości TRR.

Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia ENERGA S.A. - ustaliła następujące, odrębne cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2020 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.).

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.



2020 Przegląd składników wynagrodzeń

DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2020 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.

2020 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;
- Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej było zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji;
- 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);



2020 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.

2020 Przegląd składników wynagrodzeń

Tabela 3. Całkowite Wynagrodzenie Członków Zarządu w 2020 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 (%)	Rezerwa na wynagrodzenie zmienne za 2020 rok***
Jacek Goliński Prezes Zarządu	cały 2020 rok	792 680,40	37 200,00	829 880,40	4,69	441 260,02
Marek Kasicki Wiceprezes ds. Finansowych	10.02.2020- 31.12.2020	657 631,15	11 082,58	668 713,73	1,69	369 605,33
Jacek Kościelniak Wiceprezes ds. Finansowych	01.01.2020- 16.01.2020	32 881,56	369 917,52	402 799,08	1125	0
Grzegorz Ksepko Wiceprezes ds. Korporacyjnych	01.01.2020- 14.03.2020	152 077,20	372 445,12	524 522,32	244,91	0
Adrianna Sikorska Wiceprezes ds. Komunikacji	cały 2020 rok	739 835,04	48 624,21	788 459,25	6,57	411 842,69
Dominik Wadecki Wiceprezes ds. Operacyjnych	cały 2020 rok	739 835,04	67 440,12**	807 275,16	9,12	411 842,69
Iwona Waksmundzka- Olejniczak Wiceprezes ds. Korporacyjnych	07.05.2020- 31.12.2020	241 473,94	25 557,41	267 031,35	10,58	139 927,05
Ogółem 2020		3 356 414,33	932 266,96	4 288 681,29		1 774 477,78

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

** Podana kwota zawiera wartość pokrytych zgodnie z Umową przez Spółkę świadczeń medycznych na rzecz osób najbliższych w łącznej wysokości 500 zł.

*** Wysokość ewentualnego wynagrodzenia zmiennego za 2020 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. 38. Rezerwa nie jest wliczana do całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu.

2020 Przegląd składników wynagrodzeń

Tabela 4. Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2020 roku (brutto PLN)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Inne*	Całkowite wynagrodzenie
Paula Ziemiecka-Księżak** Przewodnicząca Rady Nadzorczej	cały 2020 rok	87 771,24	0	87 771,24
Jarosław Dybowski Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	29.06.2020- 31.12.2020	40 074,4	0	40 074,4
Trajan Szuladziński Sekretarz Rady Nadzorczej	19.03.2020- 31.12.2020	62 313,49	0	62 313,49
Sylvia Kobykiewicz Członek Rady Nadzorczej	29.06.2020- 31.12.2020	40 074,4	0	40 074,4
Marta Marchewicz Członek Rady Nadzorczej	01.12.2020- 31.12.2020	6 605,67	0	6 605,67
Andrzej Powalowski Członek Rady Nadzorczej	01.01.2020- 29.06.2020	39 634,02	0	39 634,02
Michał Róg Członek Rady Nadzorczej	01.12.2020- 31.12.2020	0	0	0
Marek Szczepaniec** Członek Rady Nadzorczej	01.01.2020- 22.04.2020	27 552,97	0	27 552,97
Agnieszka Terlikowska – Kulesza** Członek Rady Nadzorczej	cały 2020 rok	82 159,84	0	82 159,84
Zbigniew Wtulich Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	01.01.2020- 29.06.2020	39 634,02	0	39 634,02
Maciej Żółtkiewicz Członek Rady Nadzorczej	01.01.2020- 29.06.2020	39 634,02	0	39 634,02
Agnieszka Żyro Członek Rady Nadzorczej	29.06.2020- 31.12.2020	40 074,4	198,18	40 272,58
Ogółem 2020		505 528,47	198,18	505 726,7

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

** Dodatkowo w 2020 roku wypłacone zostało wyrównanie za 2018 i 2019 rok: Pani Pauli Ziemieckiej – Księżak w łącznej wysokości 13 430,14 PLN brutto, Pani Agnieszce Terlikowskiej-Kulesza w łącznej wysokości 11 850,22 PLN brutto, Panu Markowi Szczepańcowi w łącznej wysokości 12 250,70 PLN brutto.

2020

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.

2020

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 2020 roku.

Wyznaczenie w oparciu o zasady zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiednich Celów Zarządczych na 2020 rok powodowało, iż istotna część 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 2020 zapewniły realizację strategii biznesowej ENRGA S.A. jak również przyczyniły się do kontynuacji długoterminowego wzrostu wartości Spółki jak i całej Grupy ENERGA.

2020

Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego odpowiadała 60% Wynagrodzenia Stałego w roku 2020, 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 2020 rok ustalonych zgodnie z Regulaminem Systemu Premiowego dla Zarządu Spółki ENERGA S.A.

Suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą jest jednocześnie przyznawany 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 2020 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 2020 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.

2020

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 2020 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 2020 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 Grupy ENERGA na lata 2016-2025,
 - 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.

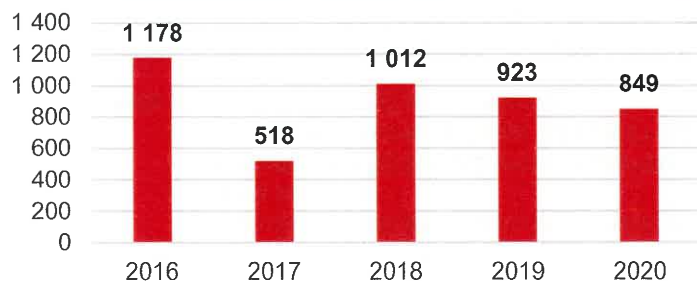
Kryteria oceny dla celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego

Ocena celów warunkujących otrzymanie przez Członków Zarządu ENERGA S.A. Wynagrodzenia Zmiennego za 2020 rok została zrealizowana w oparciu o rekomendację Zarządu ENERGA S.A. w zakresie realizacji celów warunkujących przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego za 2020 rok, opartą na opinii zewnętrznego podmiotu, który dokonał stosownej weryfikacji.

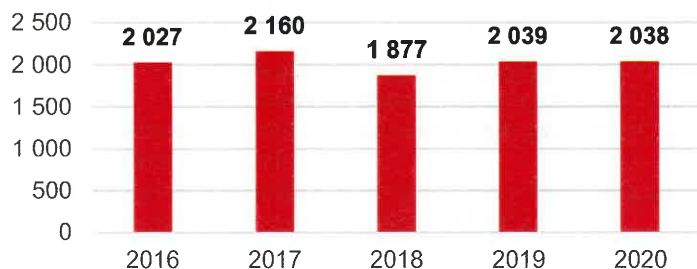
2020

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

Wykres 6. Przychody Energa S.A. w latach 2016-2020 (w mln PLN)



Wykres 7. EBITDA Grupy Energa w latach 2016-2020 (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 22 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 2020 roku wyniosła 2 038 mln zł w porównaniu do 2 039 mln zł w roku 2019.

Największy udział w EBITDA Grupy ENERGA w 2020 roku miała Linia Biznesowa Dystrybucja (88%), natomiast udział zarówno Linii Biznesowej Wytwarzanie, jak i Linii Biznesowej Sprzedaż ukształtował się na poziomie 8%.

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

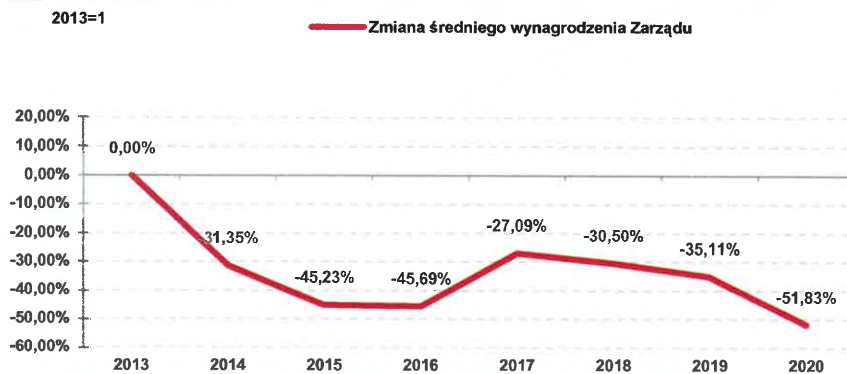


2020

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 8. 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 2020 roku - bez rezerwy na wynagrodzenie zmienne (str. 42), które może być przyznane w 2021 roku).

Wykres 9. Zmiany średniego wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej** Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



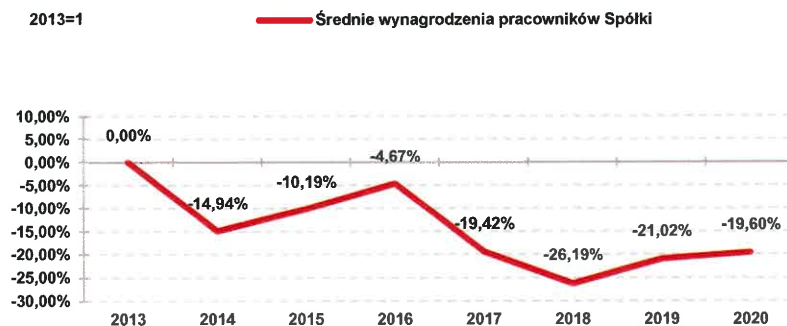
Wynagrodzenia Rady Nadzorczej ENERGA S.A., począwszy od grudnia 2016 roku, zostało dostosowane do Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

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

2020

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

Wykres 10. Zmiany średniego wynagrodzenia pracowników ENERGA S.A. w porównaniu do poziomu z 2013 roku*

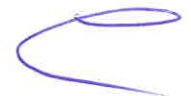


*Nie obejmują wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej, umów zleceń (w tym kontraktów menadżerskich), umów o dzieło oraz odpraw dla odchodzących pracowników.

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 zaszerogowania 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.



2019-2020 MODUŁ III

Pozostałe informacje

- Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA S.A. za 2019 i 2020 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 lata obrotowe 2019-2020 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): **Nie dotyczyło Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ENERGA S.A. w latach 2019-2020**
- 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 latach 2019-2020**
- 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 latach 2019-2020**
- Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia: **Nie wystąpiły okoliczności uzasadniające żądanie zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.**
- W związku z faktem, iż przedmiotowe Sprawozdanie jest pierwszym sporządzanym na podstawie art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej, nie ma możliwości odniesienia się do poprzednich uchwał w tym zakresie.

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 Ziemecka – Księżak
Przewodnicząca Rady Nadzorczej ENERGA S.A.



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