

U C H W A Ł A Nr 480/V/2017
Zarządu Spółki ENERGA Spółka Akcyjna (Spółka)
z dnia 11 kwietnia 2017 roku

w sprawie: określenia sposobu wykonywania prawa głosu na NWZ/NZW wybranych Spółek Grupy ENERGA dotyczących przyjęcia Zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA oraz ustalenia wysokości wynagrodzeń członków Zarządów tych Spółek i powołania pełnomocników do podpisania umów o świadczenie usług zarządzania z członkami Zarządów tych Spółek

Działając na podstawie § 14 ust. 3 pkt 10 Statutu Spółki, Zarząd postanowił:

§ 1

1. Określić wykonywanie prawa głosu na Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeniach /Nadzwyczajnych Zgromadzeniach Wspólników Spółek wymienionych w Załączniku Nr 2 do niniejszej uchwały, w ten sposób, że ENERGA SA będzie głosowała **ZA** podjęciem uchwał w sprawie zmiany uchwał Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeń/ Nadzwyczajnych Zgromadzeń Wspólników tych Spółek, dotyczących przyjęcia i wprowadzenia do stosowania, od dnia 1 marca 2017 roku, Zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA w ten sposób, że każda z tych uchwał otrzyma nowe następujące brzmienie:
„Przyjąć i wprowadzić do stosowania w Spółce Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA, o treści zgodnej z Załącznikiem do niniejszej uchwały, od dnia 1 maja 2017 roku.”
2. Określić sposób wykonywania prawa głosu na Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeniach Spółek wymienionych w Załączniku Nr 1 do niniejszej uchwały, w ten sposób, że ENERGA SA będzie głosowała **ZA** podjęciem uchwał w sprawie zmiany uchwał Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeń tych Spółek, dotyczących przyjęcia i wprowadzenia do stosowania, od dnia 1 marca 2017 roku, Zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA w ten sposób, że każda z tych uchwał otrzyma nowe następujące brzmienie:
„Przyjąć i wprowadzić do stosowania w Spółce oraz spółkach Segmentu Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA, o treści zgodnej z Załącznikiem do niniejszej uchwały, od dnia 1 maja 2017 roku”.
3. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA, o których mowa w ust. 1 i 2 stanowią Załącznik Nr 3 do niniejszej uchwały.

§ 2

Określić wykonywanie prawa głosu na Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeniach /Nadzwyczajnych Zgromadzeniach Wspólników Spółek:

- 1) wymienionych w Załączniku Nr 4 do niniejszej uchwały, w ten sposób, że ENERGA SA będzie głosowała **ZA** podjęciem uchwał w sprawie ustalenia, od dnia 1 maja 2017 roku, miesięcznego wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe) członków Zarządów tych Spółek, w wysokości określonej w Załączniku Nr 4 do niniejszej uchwały,
- 2) wymienionych w Załączniku Nr 5 do niniejszej uchwały, w ten sposób, że ENERGA SA

będzie głosowała **ZA** podjęciem uchwał w sprawie powołania pełnomocników, wskazanych w Załączniku Nr 5 do niniejszej uchwały, do zawarcia z członkami Zarządów Spółek, wymienionych w Załączniku Nr 5 do niniejszej uchwały, z wyłączeniem Prezesa Zarządu Spółki ENERGA Informatyka i Technologie Sp. z o.o., umów o świadczenie usług zarządzania, z mocą obowiązywania od dnia 1 maja 2017 roku, o treści zasadniczo zgodnej z Załącznikiem Nr 6 do niniejszej uchwały.

§ 3

Określić wykonywanie prawa głosu na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników Spółek:

- 1) Enspirion Sp. z o.o.,
- 2) ENERGA Serwis Sp. z o.o.,
- 3) ENERGA Kogeneracja Sp. z o.o.,

w ten sposób, że ENERGA SA będzie głosowała **ZA** podjęciem uchwały w sprawie przyjęcia i wprowadzenia do stosowania, od dnia 1 maja 2017 roku, Zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych Spółek Grupy ENERGA, o treści zgodnej z Załącznikiem Nr 3 do niniejszej uchwały.

§ 4

Upoważnić osoby wskazane w Załącznikach Nr 1, 2 i 7 do niniejszej uchwały do reprezentowania Spółki na Zgromadzeniach, o których mowa w § 1 - 3 oraz wykonywania prawa głosu, w sposób określony niniejszą uchwałą.

§ 5

Realizację uchwały powierzyć Dyrektorowi Wydziału Nadzoru Właścicielskiego.

§ 6

Nadzór nad realizacją uchwały powierzyć Dyrektorowi Departamentu Nadzoru Korporacyjnego i Organizacji.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Liczba głosujących: 4.

Uchwałą podjęto jednogłośnie.

Zarząd ENERGA

Daniel Obajtek

Alicja Barbara Klimiuk

Jacek Kościelniak

Grzegorz Ksepko





**ZASADY
KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ORGANÓW
ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORCZYCH
SPÓŁEK GRUPY ENERGA**

kwiecień 2017

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsze Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych w spółkach Grupy ENERGA (*dalej: Zasady*) zostały opracowane w związku z realizacją Uchwały nr 27 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGA SA z dnia 15 grudnia 2016 r., uchwalone na podstawie przepisów Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
2. Zasady mają zastosowanie do wszystkich członków zarządów, likwidatorów i członków rad nadzorczych spółek Grupy ENERGA z wyłączeniem Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGA SA.

I. KSZTAŁTOWANIE WYNAGRODZEŃ RAD NADZORCZYCH

1. Członkom rad nadzorczych w ramach i w okresie pełnienia funkcji przysługuje wynagrodzenie, z zastrzeżeniem pkt III.5
2. Ustala się miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej, jako iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika, który został określony w stosunku do poszczególnych Spółek w Załączniku nr 1.
3. Członkom rady nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 2, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
4. W przypadku zmiany w składzie rady nadzorczej, w trakcie danego miesiąca, wynagrodzenie przysługuje proporcjonalnie do ilości dni uczestnictwa w radzie.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek rady nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności członka rady nadzorczej na posiedzeniu decyduje rada nadzorcza w drodze uchwały.
6. Koszty związane z wykonywaniem przez członków rady nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności koszty przejazdu na posiedzenia, koszty zakwaterowania i wyżywienia pokrywa spółka.

II. KSZTAŁTOWANIE WYNAGRODZEŃ ZARZĄDÓW

1. Członkom zarządów w ramach i w okresie pełnienia funkcji przysługuje wynagrodzenie, z zastrzeżeniem pkt. III.5.
2. Wynagrodzenie całkowite członka zarządu spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (*dalej: Wynagrodzenie Stałe*) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki (*dalej: Wynagrodzenie Zmienne*), z zastrzeżeniem pkt 15 poniżej.
3. **Wynagrodzenie Stałe** zostanie określone kwotowo w uchwale rady nadzorczej lub – gdzie nie jest ustanowiona – zgromadzenia wspólników spółki (*dalej: Właściwy Organ*).

4. Wysokość Wynagrodzenia Stałego ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia.
5. Powyższe przesłanki stanowią kryterium, według którego utworzonych zostało 5 grup wynagrodzeniowych, następująco:

Grupa I od jednokrotności do trzykrotności (1–3) podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- a) zatrudniała średniorocznie do 10 pracowników,
- b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych niższy niż równowartość w złotych 2 milionów euro,
- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były niższe niż równowartość w złotych 2 milionów euro;

Grupa II od dwukrotności do czterokrotności (2–4) podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 11 pracowników,
- b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych stanowiący co najmniej równowartość w złotych 2 milionów euro,
- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat stanowiły co najmniej równowartość w złotych 2 milionów euro;

Grupa III od trzykrotności do pięciokrotności (3–5) podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 51 pracowników,
- b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 10 milionów euro,
- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego były wyższe niż równowartość w złotych 10 milionów euro;

Grupa IV od czterokrotności do ośmiokrotności (4–8) podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 251 pracowników,
- b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 50 milionów euro,
- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 43 milionów euro;

Grupa V od siedmiokrotności do piętnastokrotności (7–15) podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 1251 pracowników,
- b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro,
- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro;

– przy czym:

- 1) wyrażone w euro wielkości powyżej przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu danego roku obrotowego,
 - 2) przez podstawę wymiaru należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
6. Jeżeli spółka została zaliczona do jednej z czterech pierwszych grup, o których mowa w pkt 5 powyżej, a także zachodzi jedna z następujących przesłanek:
- a) realizuje program konsolidacji spółek zależnych od niej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
 - b) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
 - c) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
 - d) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
 - e) funkcjonuje krócej niż rok,
 - f) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi,

maksymalna wysokość Wynagrodzenia Stałego może zostać podwyższona nie więcej niż o siedmiokrotność (7) podstawy wymiaru.

- 7 W razie podwyższenia Wynagrodzenia Stałego o czym mowa w pkt 6 powyżej, Właściwy Organ sporządza pisemne uzasadnienie i przekazuje je do publikacji na stronie Biuletynu Informacji Publicznej ENERGA SA.
- 8. W zależności od spełnienia przesłanek, o których mowa w pkt 5 i 6 powyżej, określa się wysokość Wynagrodzenia Stałego dla każdej spółki Grupy ENERGA.
Wykaz spółek w podziale na odpowiednie grupy wynagrodzeń i poziomem przysługującego Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Członków Rad Nadzorczych stanowi Załącznik nr 1. Weryfikacja przesłanek ustalania wysokości Wynagrodzenia Stałego następuje raz w roku, na

podstawie danych z zatwierdzonych sprawozdań finansowych spółek oraz informacji dodatkowych przedstawianych przez spółki.

9. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych i nie może przekroczyć 50% rocznego Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym.
10. Cele zarządcze wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania wyznaczane są dla spółek, zgodnie z obowiązującymi Zasadami ustalania i monitorowania celów w Grupie ENERGA, przez Właściwy Organ określający wynagrodzenie członka zarządu.
11. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu członkowi zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.
12. Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi celami zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.
13. Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie do liczby dni świadczenia usług przez członków zarządu w danym roku obrotowym.
14. Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych członków zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały cele zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, zostaje stwierdzone przez Właściwy Organ spółki, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych celów.
15. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania celów zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w niniejszych Zasadach, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
16. Wynagrodzenie członka zarządu spółki, który pełni swoje obowiązki wyłącznie na podstawie uchwały o powołaniu, określa uchwała Właściwego Organu. Kwota wynagrodzenia, w przypadku braku odmiennego wskazania, jest kwotą brutto, od której potrącana jest zaliczka na podatek dochodowy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Od wynagrodzenia członka zarządu, pełniącego swoje obowiązki wyłącznie w oparciu o uchwałę Właściwego Organu, nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne.

III. UMOWY Z CZŁONKAMI ZARZĄDÓW – FORMA I TREŚĆ

1. Z członkami zarządów – spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania (dalej: *Umowa*) na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Z członkiem zarządu (dotyczy w szczególności spółek celowych), który poza pełnieniem funkcji w organie zarządzającym, zatrudniony jest jednocześnie w spółkach Grupy ENERGA na jakiejkolwiek podstawie prawnej, nie zawiera się Umowy, o której w pkt 1, a wynagrodzenie za pełnienie funkcji przysługuje mu na zasadach, opisanych w pkt II.16.

3. Szczegółową treść Umowy określa Właściwy Organ, uwzględniając warunki określone w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz zgodnie z niniejszymi Zasadami.
4. Umowa zawiera obowiązek informowania przez członka zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskaniu na powyższe czynności zgody właściwego organu oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności członka zarządu.
5. Umowa zawiera postanowienia gwarantujące, że członek zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach innych spółek należących do Grupy ENERGA.
6. W umowie określone zostaną zakazy i ograniczenia, o których mowa w pkt 4 i 5 powyżej, obowiązki sprawozdawcze z ich wykonania oraz sankcje za nienależyte wykonanie.
7. Umowa zawiera klauzule umożliwiające dochodzenie od członka zarządu odszkodowania z tytułu naruszeń postanowień regulacji korporacyjnych, obowiązujących w Grupie ENERGA.
8. Umowa zawiera zakres i zasady udostępniania członkowi zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka zarządu do celów służbowych.
9. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
10. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
11. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w pkt 10, z 3 (trzy) – miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w pkt 9 skutkujące rozwiązaniem umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią pkt 9.
12. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w pkt 10, członkowi zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) – krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
13. Odprawa, o której mowa w pkt 12 nie przysługuje członkowi zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez członka zarządu w składzie zarządu,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania członka zarządu na kolejną kadencję,
 - c) objęcia funkcji członka zarządu w innej spółce Grupy ENERGA,
 - d) odwołania członka zarządu w związku z rażącym naruszeniem pełnionych przez niego obowiązków,
 - e) podjęcia przez członka zarządu działań wywołujących uszczerbek majątkowy w mieniu którejkolwiek spółki Grupy ENERGA,

f) rezygnacji z pełnienia funkcji.

14. Z członkiem zarządu może być zawarta umowa o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka zarządu przez okres co najmniej 6 (sześć) miesięcy, a jej wysokość nie może przekraczać 50% Wynagrodzenia Stałego członka zarządu.
15. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
16. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka zarządu.
17. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
18. Właściwy Organ zawierający z członkiem zarządu umowę o zakazie konkurencji zobowiązany jest określić co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne zarządzającego oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Warunki, określone w niniejszych Zasadach należy bezwzględnie zastosować odpowiednio w Umowach, zawieranych z członkami zarządów spółek Grupy ENERGA, z zastrzeżeniem i uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa danego państwa, na którego obszarze spółka prowadzi działalność.
2. Każdorazowa zmiana Załącznika nr 1 następuje w formie uchwały Zarządu ENERGA SA i nie wymaga zmiany niniejszych Zasad, z tym zastrzeżeniem, że spółki Grupy ENERGA o wszelkich zmianach zostaną skutecznie powiadomione.

PODPISY

Opracował:

Uzgodnił:

Zaopiniował:


.....

.....

.....
Radca Prawny
OIRP Gd/1990

Załącznik nr 1
do Zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów
zarządzających i nadzorczych w spółkach Grupy ENERGA

Wykaz spółek w podziale na odpowiednie grupy wynagrodzeń i poziom przysługującego
Wynagrodzenia Stałego oraz wynagrodzenia członków rad nadzorczych

Grupy wynagrodzeń	Spółka	Poziom Wynagrodzenia Stałego członków zarządów [krotność podstawy wymiaru]	Poziom wynagrodzenia członków rad nadzorczych [krotność podstawy wymiaru]
1	2	3	4
Grupa V	ENERGA-OPERATOR SA	7,0 – 15,0	1,5
	ENERGA-OBRÓT SA		1,5
Grupa IV	ENERGA Wytwarzanie SA	4,0 – 15,0	1,5
	ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA	4,0 – 8,0	1,25
	ENERGA Centrum Usług Wspólnych Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA Informatyka i Technologie Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Gdańsk Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Toruń Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Płock Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Elbląg Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Słupsk Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Eksploatacja Kalisz Sp. z o. o.		n/d
	ENERGA-OPERATOR Techniczna Obsługa Odbiorców Sp. z o. o.		n/d
Grupa III	ENERGA-OPERATOR Logistyka Sp. z o. o.	3,0 – 5,0	n/d
	Energetyka Kaliska - Usługi Techniczne Sp. z o.o.		n/d
	Zakład Budownictwa Energetycznego Sp. z o.o.		n/d
	ZEP - Centrum Wykonawstwa Specjalistycznego Sp. z o.o.		n/d
	Przedsiębiorstwo Budownictwa Elektroenergetycznego ENBUD Słupsk Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA Oświetlenie Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA Kogeneracja Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA Ciepło Ostrołęka Sp. z o.o.		1,0
	ENERGA Ciepło Kaliskie Sp. z o.o.		1,0
	ENERGA Serwis Sp. z o.o.		n/d

173

1	2	3	4
Grupa II	ENERGA Invest SA (po połączeniu ENERGA Invest Sp. z o.o.)	2,0 – 11,0	0,75
	Enspirion Sp. z o.o.		n/d
	ENERGA Obsługa i Sprzedaż Sp. z o.o.	2,0 – 4,0	n/d
Grupa I	RGK Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK1 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK2 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK3 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK4 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK5 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK6 Sp. z o.o.		n/d
	ENSA PGK7 Sp. z o.o.	1,0 – 3,0	n/d
	ENSA PGK8 Sp. z o.o.		n/d
	EOB PGK1 Sp. z o.o.		n/d
	EOB PGK2 Sp. z o.o.		n/d
	Elektrownia CCGT Gdańsk Sp. z o.o.		n/d
	Elektrownia CCGT Grudziądz Sp. z o.o.		n/d
	AEGIR4 Sp. z o.o.		n/d