

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Spółki Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.  
za 2021 rok**

---

## Spis treści

---

Wstęp.....	2
Otoczenie regulacyjne w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.....	3
Zasady wynagradzania członków Zarządu PGNiG S.A. obowiązujące w 2021 roku.....	4
Wynagrodzenie całkowite.....	4
Wynagrodzenie stałe.....	4
Wynagrodzenie zmienne.....	4
Inne składniki wynagrodzeń.....	5
Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej PGNiG S.A. obowiązujące w 2021 roku.....	7
Wynagrodzenie całkowite.....	7
Inne składniki wynagrodzeń.....	7
Skład Zarządu i poziom wynagrodzeń członków Zarządu w 2021 roku.....	8
Skład Rady Nadzorczej i poziom wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej w 2021 roku.....	9
Polityka wynagrodzeń a osiągnięcie długoterminowych wyników Spółki.....	10
Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej Spółki.....	11
Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw od stosowania Polityki wynagrodzeń w Spółce.....	12
Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki (łącznie za lata 2019 i 2020).....	12

## Wstęp

---

Niniejsze sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. (dalej: „PGNiG S.A.”, „PGNiG”, „Spółka”) za 2021 rok i przedstawia przegląd wynagrodzeń, w tym świadczeń (niezależnie od ich formy) otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A.

Sprawozdanie jest sporządzone w związku z postanowieniami art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2080).

## **Otoczenie regulacyjne w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki**

Ze względu na strukturę akcjonariatu PGNiG S.A. zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki są określone w ustawie o kształtowaniu wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1907). Ponadto członkowie przedmiotowych organów podlegają ustawom, które ustanawiają szczególne wymogi w zakresie unikania konfliktu interesów, w szczególności ustawie o zasadach zarządzania mieniem państwowym (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 735, z 2021 r. poz. 159, 255) oraz ustawie o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2399).

Do kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w 2021 roku zastosowanie mają w szczególności postanowienia:

- 1) Uchwały numer 9/VIII/2016 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki PGNiG S.A. z dnia 9 września 2016 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków rady nadzorczej Spółki (z późn. zm.),
- 2) Uchwały numer 9/XI/2016 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki PGNiG S.A. z dnia 24 listopada 2016 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki PGNiG S.A. (z późn. zm.),
- 3) Uchwały Nr 22/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki PGNiG S.A. z dnia 24 czerwca 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A. (zwanej dalej „Polityką wynagrodzeń”).

Przyjęta w Spółce w 2020 roku Polityka wynagrodzeń, w rozumieniu art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2080), dotyczy szczegółowych zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, które zostały ukształtowane w odpowiednich uchwałach Walnego Zgromadzenia, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej, zgodnie ze wspomnianą na wstępie ustawą o kształtowaniu wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1907). Zasady określone w tych uchwałach zostały transponowane do uchwały, o której mowa w pkt 3 powyżej.

Zgodnie ze Statutem Spółki, Rada Nadzorcza Spółki na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki wynagrodzeń.

## Zasady wynagradzania członków Zarządu PGNiG S.A. obowiązujące w 2021 roku

### Wynagrodzenie całkowite

**Wynagrodzenie całkowite** członka Zarządu Spółki składa się z: (i) części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (wynagrodzenie stałe) oraz (ii) części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy Spółki (wynagrodzenie zmienne).

Ponadto, zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń, niezależnie od wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, członkowie Zarządu mogą otrzymywać inne, dodatkowe świadczenia (np. kwota do wykorzystania na szkolenia).

### Wynagrodzenie stałe

**Wynagrodzenie stałe** stanowi miesięczna kwota, która jest ustalana przez Radę Nadzorczą Spółki, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie stałe Prezesa Zarządu Spółki oraz pozostałych członków Zarządu Spółki jest ustalane w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15-krotności podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

### Wynagrodzenie zmienne

**Wynagrodzenie zmienne** jest uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych **Celów Zarządczych** (ustalanych corocznie w ramach systemu MBO) i nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego.

**Cele Zarządcze są ustalane na podstawie istotnych celów strategicznych** dla Grupy Kapitałowej (dalej „GK”) PGNiG w danym roku obrotowym **i obejmują takie wyniki jak:** (i) wypracowanie skonsolidowanego wyniku EBITDA w GK PGNiG, (ii) liczbę pozyskanych nowych klientów, (iii) realizację strategii GK PGNiG, (iv) terminową realizację projektów inwestycyjnych, (v) coroczne odtworzenie krajowych zasobów gazu ziemnego i ropy naftowej, (iv) działania na rzecz ochrony środowiska oraz społecznej odpowiedzialności biznesu oraz inne cele istotne dla GK PGNiG w danym roku obrotowym. Rada Nadzorcza Spółki zatwierdza Cele Zarządcze dla Zarządu Spółki w terminie do końca pierwszego kwartału danego roku obrotowego.

Rada Nadzorcza Spółki jest uprawniona do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie zmienne przysługuje danemu członkowi Zarządu Spółki po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Spółki. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane w terminach i na zasadach określonych w umowie zawartej z członkiem Zarządu Spółki. Wynagrodzenie zmienne jest przeliczane w proporcji uzależnionej od liczby dni świadczenia usług przez członków Zarządu Spółki w danym roku obrotowym.

Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych członków Zarządu Spółki, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza Spółki stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych rewidentów sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty, w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.

**Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego**, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe. **W 2021 roku nie było podstaw do skorzystania z w/w postanowienia.**

### Wynagrodzenie zmienne za 2020 rok

Wykazane w niniejszym sprawozdaniu wynagrodzenie zmienne dotyczy realizacji celów zarządczych za 2020 rok, w którym Zarząd Spółki zobowiązany był do realizacji 6 wspólnych celów, tj. (i) skonsolidowany wynik EBITDA GK PGNiG z wyłączeniem wpływu odpisów aktualizujących wartość składników majątku trwałego, (ii) realizacja planu inwestycyjnego GK PGNiG gwarantującego uniknięcie naruszenia kowenantów finansowych, (iii) całkowity poziom udokumentowanych zasobów węglowodorów, (iv) opracowanie strategii kontraktacji gazu ziemnego na potrzeby wypełnienia zamówionych mocy przesyłowych gazociągu Baltic Pipe oraz zawarcie pierwszej umowy na dostawę gazu ziemnego od uruchomienia ww. gazociągu do 31.12.2020 r., (v) całkowity wolumen wydobycia węglowodorów, (vi) ocena działalności Zarządu przez Radę Nadzorczą Spółki. Dodatkowo każdy z członków Zarządu Spółki zobowiązany był do realizacji wskazanych celów indywidualnych, pokrywających się z przydzielonym obszarem kompetencji w Spółce.

Rozliczenie tych celów, zgodnie z przyjętym sposobem kalkulacji, wagami, miernikami i wartościami docelowymi, zostało dokonane przez Radę Nadzorczą Spółki w dniu 11 sierpnia 2021 roku.

### **Wynagrodzenie zmienne za 2021 rok**

W 2021 roku Zarząd Spółki otrzymał do realizacji 5 wspólnych celów zarządczych, tj.: (i) skonsolidowany wynik EBITDA GK PGNiG (z wyłączeniem wpływu odpisów aktualizujących wartość składników majątku trwałego oraz z wyłączeniem odpisów na przeterminowane należności), (ii) realizacja planu inwestycyjnego GK PGNiG gwarantującego uniknięcie naruszenia kowenantów finansowych, (iii) całkowity poziom udokumentowanych zasobów węglowodorów, (iv) całkowity wolumen wydobycia węglowodorów, (v) ocena działalności Zarządu przez Radę Nadzorczą. Dodatkowo każdy z Członków Zarządu zobowiązany będzie do realizacji indywidualnych celów, pokrywających się z przydzielonym obszarem kompetencji w Spółce. Rozliczenie tych celów zarządczych nastąpi w 2022 roku.

### **Inne składniki wynagrodzeń**

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń Spółka zawiera z członkiem Zarządu Spółki umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji określony w Statucie Spółki (kadencja Zarządu). Każda ze stron umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej pomiędzy Spółką o członkiem Zarządu Spółki ma prawo wypowiedzenia tej umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę jej postanowień. Spółka ma prawo do wypowiedzenia umowy zawieranej z członkiem Zarządu Spółki w innych przypadkach, niż określony powyżej, z maksymalnie 3-miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem zdania następnego. W przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie skutkujące rozwiązaniem umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, umowa z członkiem Zarządu ulega rozwiązaniu z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy z innych przyczyn członkowi Zarządu Spółki może być przyznana **odprawa**: (i) w wysokości nie wyższej niż 1-krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres od 6 miesięcy do 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy, (ii) w wysokości nie wyższej niż 3-krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji powyżej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy. Odprawa nie przysługuje członkowi Zarządu Spółki w przypadku: (i) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu, (ii) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu Spółki, (iii) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach GK, (iv) rezygnacji z pełnienia funkcji.

Rada Nadzorcza Spółki może zawrzeć z członkiem Zarządu Spółki **umowę o zakazie konkurencji**, obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu Spółki przez okres co najmniej 3 miesiące. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka Zarządu Spółki, a miesięczna **wysokość odszkodowania** z tego tytułu nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia stałego, które członek Zarządu Spółki pobierał w okresie sprawowania przez niego funkcji. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu Spółki 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. Rada Nadzorcza określa w umowie o zakazie konkurencji co najmniej zakres działalności konkurencyjnej 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.

Członkom Zarządu **Spółka nie przyznaje: (i) wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, (ii) świadczeń takich jak np. premie, nagrody, itp. Spółka nie zapewnia** również dodatkowych **programów emerytalno-rentowych ani programu wcześniejszych emerytur** z tytułu pełnienia przez nich funkcji.

**Członek Zarządu Spółki nie jest uprawniony do pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej** w rozumieniu przepisów art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

**W skład wynagrodzenia członków Zarządu Spółki nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych.**

Korzystanie przez członka Zarządu Spółki z samochodu do celów prywatnych jest odpłatne (comiesięczne potrącanie z wynagrodzenia ustalonej stawki). Członkowie Zarządu Spółki są uprawnieni również do korzystania z pełnopłatnych (niedofinansowanych) pakietów medycznych (odpłatność potrącana jest z wynagrodzenia członków Zarządu Spółki).

Spółka zawiera ubezpieczenia D&O m.in. na rzecz członków Zarządu Spółki. Osoby ubezpieczone są objęte ochroną w ramach składki opłaconej przez Spółkę, jednak z uwagi na to, że członkowie Zarządu Spółki mają w kontraktach zawarty wymóg posiadania indywidualnego ubezpieczenia dodatkowo opłacają oni indywidualną składkę. Spółka w 2021 roku opłaciła całą wartość składki i refakturowała na członków Zarządu ich część składki. Dodatkowo, Spółka posiada nadwyżkową umowę D&O – ochrona jest analogiczna do umowy podstawowej, jednak składka indywidualna nie jest już uiszczana przez członków Zarządu Spółki, ponieważ wymóg kontraktowy spełnia opłacenie składki indywidualnej w ramach umowy podstawowej. Spółka w 2021 r. pokryła koszty ubezpieczenia Zarządu (wynikające z umowy podstawowej i umowy nadwyżkowej), w łącznej kwocie 25 877,07 zł.

## Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej PGNiG S.A. obowiązujące w 2021 roku

---

### Wynagrodzenie całkowite

---

**Wynagrodzenie** członków Rady Nadzorczej Spółki ustala się jako wynagrodzenie miesięczne i stanowi ono iloczyn podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz mnożnika określonego w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki, przy czym w Spółce mnożnik ten jest określony następująco: (i) dla Przewodniczego Rady Nadzorczej Spółki 1,7, (ii) dla Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady Nadzorczej Spółki 1,6, (iii) dla pozostałych członków Rady Nadzorczej Spółki 1,5.

Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej Spółki, w odrębnej uchwale, dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki lub Komitetach powoływanych przez Radę Nadzorczą Spółki.

### Inne składniki wynagrodzeń

---

Członkom Rady Nadzorczej **Spółka nie przyznaje: (i) zmiennych składników wynagrodzenia, (ii) wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, (iii) świadczeń takich jak np. premie, nagrody, itp. Spółka nie zapewnia również dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur** z tytułu pełnienia przez nich funkcji.

**Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie zasiadają w organach podmiotów zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej** w rozumieniu przepisów art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

**W skład wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych.**

Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej Spółki odrębnej umowy. Stosunek prawny łączący członków Rady Nadzorczej ze Spółką trwa przez okres pełnienia funkcji, który jest wskazany w Statucie Spółki.

Spółka zawiera ubezpieczenia D&O m.in. na rzecz członków Rady Nadzorczej. Spółka w 2021 r. pokryła koszty ubezpieczenia Rady Nadzorczej (wynikające z umowy podstawowej i umowy nadwyżkowej), w łącznej kwocie 28 229,54 zł.

## Skład Zarządu i poziom wynagrodzeń członków Zarządu w 2021 roku

Tabela nr 1 – Skład Zarządu PGNiG S.A. w 2021 roku

Nazwisko/Imię	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
<b>MAJEWSKI PAWEŁ</b> - Prezes Zarządu	01.01.2021-31.12.2021
<b>CIEŚLIK ARTUR</b> - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Regulacji	16.03.2021-31.12.2021
<b>PERKOWSKI ROBERT</b> - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych	01.01.2021-31.12.2021
<b>SEKŚCIŃSKI ARKADIUSZ</b> - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01.2021-31.12.2021
<b>WACŁAWSKI PRZEMYSŁAW</b> - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01.2021-31.12.2021
<b>WRÓBEL JAROSŁAW</b> - Wiceprezes Zarządu	01.01.2021-01.03.2021
<b>ZEGARSKA MAGDALENA</b> - Wiceprezes Zarządu	01.01.2021-31.12.2021

Tabela nr 2 – Wynagrodzenia członków Zarządu PGNiG S.A. w 2021 roku (w PLN)

Nazwisko/Imię	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (MBO wypłacone za 2020 rok)	Odprawa z tytułu rozwiązania umowy	Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji	Inne świadczenia*	VAT	Wynagrodzenie – pełnienie funkcji w jednostce podporządkowanej** (z uwzględnieniem VAT)***	Wynagrodzenie całkowite
<b>MAJEWSKI PAWEŁ</b>	794 911,25	n/d	n/d	n/d	3 771,91	n/d	371 369,25	<b>1 170 052,41</b>
<b>CIEŚLIK ARTUR</b>	586 300,00	n/d	n/d	n/d	3 771,91	n/d	n/d	<b>590 071,91</b>
<b>PERKOWSKI ROBERT</b>	738 000,00	402 745,54	n/d	n/d	3 771,91	262 371,47	371 297,78	<b>1 778 186,70</b>
<b>SEKŚCIŃSKI ARKADIUSZ</b>	739 542,38	388 966,18	n/d	n/d	2 684,92	259 202,22	n/d	<b>1 390 395,70</b>
<b>WACŁAWSKI PRZEMYSŁAW</b>	743 672,21	388 966,18	n/d	n/d	50 684,92	259 202,22	506 350,41	<b>1 948 875,94</b>
<b>WRÓBEL JAROSŁAW</b>	126 293,57	394 570,88	n/d	n/d	8 000,00	119 512,80	n/d	<b>648 377,25</b>
<b>ZEGARSKA MAGDALENA</b>	738 000,00	402 745,54	n/d	n/d	459,84	262 371,47	n/d	<b>1 403 576,86</b>
<b>Osoby nie wchodzące w skład Zarządu Spółki w okresie sprawozdawczym</b>								
<b>KWIECIŃSKI JERZY<sup>1</sup></b>	1 114,74 <sup>2</sup>	284 721,36	n/d	42 900,00	n/d	75 352,91	n/d	<b>404 089,01</b>
<b>RAZEM</b>	<b>4 467 834,15</b>	<b>2 262 715,68</b>	-	<b>42 900,00</b>	<b>73 145,41</b>	<b>1 238 013,09</b>	<b>1 249 017,44</b>	<b>9 333 625,77</b>

\* wartość dofinansowania do zakwaterowania (mieszkanie służbowe) i umundurowania górniczego

\*\* definicja jednostki podporządkowanej odpowiednia do postanowień zawartych w art. 3 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 217)

\*\*\*prezentowane dane o wynagrodzeniach za pełnienie funkcji w jednostce podporządkowanej (jednostka współzależna/stowarzyszona nie należąca do Grupy Kapitałowej PGNiG zgodnie z definicją ustawy o rachunkowości) analogiczne do danych prezentowanych w nocy dotyczącej wynagrodzeń członków organów zarządczych i nadzorczych Spółki ujętej w sprawozdaniu Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej PGNiG za 2021 rok celem zachowania spójności prezentowanych danych. Dane prezentowane poza obowiązkiem ustawowym wynikającym z postanowień ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2080)

<sup>1</sup>Jerzy Kwieciński – rezygnacja z funkcji Prezesa Zarządu PGNiG złożona z dniem 22.10.2020 roku.

<sup>2</sup> Kwotę stanowi zwrot nadpłaty składki emerytalno- rentowej w ramach rozliczeń z ZUS, co jest traktowane jako przychód, wchodzący do wartości łącznego wynagrodzenia stałego.

Tabela nr 3 – Proporcje między składnikami wynagrodzenia członków Zarządu PGNiG S.A. w 2021 roku

Nazwisko/Imię (osoby wchodzące w skład Zarządu Spółki w okresie sprawozdawczym)	Proporcja wynagrodzenia zmiennego (wypłaconego za rok poprzedni) do wynagrodzenia stałego (%)	Proporcja innych świadczeń do wynagrodzenia stałego (%)	Proporcja wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego (%)
<b>MAJEWSKI PAWEŁ</b>	0%	0%	68%
<b>CIEŚLIK ARTUR</b>	0%	0%	100%
<b>PERKOWSKI ROBERT</b>	54%	0%	41%
<b>SEKŚCIŃSKI ARKADIUSZ</b>	52%	0%	53%
<b>WACŁAWSKI PRZEMYSŁAW</b>	52%	1%	38%
<b>ZEGARSKA MAGDALENA</b>	54%	0%	52%

Ponadto, w 2021 roku, Spółka finansowała lub refinansowała koszty następującego indywidualnego szkolenia związanego z przedmiotem umowy i obowiązkami (do wysokości 15 000,00 zł netto po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej): (i) Pana Przemysława Wacławskiego (studia MBA) w kwocie 15 000,00 zł netto, (ii) Pana Arkadiusza



Sekścińskiego (kurs MINI MBA OIL & GAS AND ENERGY MANAGEMENT) w kwocie 15 000,00 zł netto, (iii) Pana Artura Cieślika (studia podyplomowe na kierunku „Fuzje i przejęcia” w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie) w kwocie 15 000,00 zł netto, (iv) Pana Roberta Perkowskiego (studia MBA) w kwocie 15 000,00 zł netto.

### **Skład Rady Nadzorczej i poziom wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej w 2021 roku**

W związku z upływem VIII kadencji Rady Nadzorczej Spółki oraz wynikami wyborów na członków Rady Nadzorczej PGNiG S.A. wybieranych przez pracowników PGNiG S.A. oraz wszystkich jej jednostek zależnych w rozumieniu ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, z dniem 9 lipca 2021 r. rozpoczęła się wspólną IX kadencja Rady Nadzorczej Spółki.

**Tabela nr 4 – Skład Rady Nadzorczej PGNiG S.A. w 2021 roku**

Nazwisko/Imię	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
<b>NOWAK BARTŁOMIEJ</b> - Przewodniczący Rady Nadzorczej	01.01.2021-31.12.2021
<b>SPRZĄCZAK PIOTR</b> - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	01.01.2021-09.07.2021
- Członek Rady Nadzorczej	09.07.2021-31.12.2021
<b>FALKIEWICZ CEZARY</b> - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	09.07.2021-31.12.2021
<b>BOROWIEC SŁAWOMIR</b> - Sekretarz Rady Nadzorczej	01.01.2021-09.07.2021
<b>GABZDYL TOMASZ</b> - Sekretarz Rady Nadzorczej	09.07.2021-31.12.2021
<b>BRODA PIOTR</b> - Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-09.07.2021
<b>GABROWSKI ROMAN</b> - Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-31.12.2021
<b>GIERCZAK MARIUSZ</b> - Członek Rady Nadzorczej	09.07.2021-31.12.2021
<b>GONET ANDRZEJ</b> - Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-09.07.2021
<b>KAWECKI MIECZYŚLAW</b> Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-31.12.2021
<b>SIERADZKI SŁAWOMIR</b> - Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-09.07.2021
<b>TCHOREK GRZEGORZ</b> - Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021-31.12.2021

**Tabela nr 5 – Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej PGNiG S.A. za 2021 rok**

Nazwisko/Imię	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia	Wynagrodzenie całkowite
<b>NOWAK BARTŁOMIEJ</b>	93 895,28	n/d	93 895,28
<b>SPRZĄCZAK PIOTR</b>	85 210,72	n/d	85 210,72
<b>FALKIEWICZ CEZARY</b>	40 054,43	n/d	40 054,43
<b>BOROWIEC SŁAWOMIR</b>	46 159,21	n/d	46 159,21
<b>GABZDYL TOMASZ</b>	40 054,43	n/d	40 054,43
<b>BRODA PIOTR</b>	44 545,10	n/d	44 545,10
<b>GABROWSKI ROMAN</b>	83 499,84	n/d	83 499,84
<b>GIERCZAK MARIUSZ</b>	37 832,47	n/d	37 832,47
<b>GONET ANDRZEJ</b>	44 673,42	n/d	44 673,42
<b>KAWECKI MIECZYŚLAW</b>	80 228,79	n/d	80 228,79
<b>SIERADZKI STANISŁAW</b>	43 019,12	n/d	43 019,12
<b>TCHOREK GRZEGORZ</b>	80 964,26	n/d	80 964,26
<b>RAZEM</b>	<b>720 137,07</b>	n/d	<b>720 137,07</b>

## **Polityka wynagrodzeń a osiągnięcie długoterminowych wyników Spółki**

---

Polityka wynagrodzeń określa zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A., jako członków odpowiednio organu zarządzającego i organu nadzorczego, które przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

PGNiG S.A. jest spółką akcyjną o szczególnym znaczeniu dla gospodarki państwa i liderem rynku gazu ziemnego w Polsce - pełni kluczową rolę i odpowiada za utrzymanie bezpieczeństwa energetycznego kraju. PGNiG S.A. jest spółką giełdową zajmującą się poszukiwaniami i wydobywaniem gazu ziemnego oraz ropy naftowej, importem gazu, a także, poprzez kluczowe spółki, magazynowaniem, sprzedażą, dystrybucją paliw gazowych i płynnych oraz produkcją ciepła i energii elektrycznej. PGNiG S.A. posiada również akcje w spółkach świadczących specjalistyczne usługi geofizyczne i wiertniczo-serwisowe, wysoko cenione na rynkach międzynarodowych.

W ramach stosowania przyjętej w Spółce Polityki wynagrodzeń, struktura wynagrodzenia całkowitego poszczególnych członków Zarządu Spółki odpowiada praktykom rynkowym a kryteria wpływające na charakter i wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego członkom Zarządu Spółki zostały określone w taki sposób, aby wspierać realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki w szczególności poprzez określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategią Spółki oraz ocenę efektywności pracy poszczególnych osób zasiadających w organie zarządzającym.

Wysokość ustalonego dla poszczególnych członków Zarządu Spółki wynagrodzenia stałego odpowiadała możliwościom pozyskania i utrzymania kluczowych kompetencji w Spółce oraz korespondowała z poziomem i praktyką rynkową wynagrodzeń w spółkach o podobnej skali działalności. Przy określaniu wynagrodzenia stałego Rada Nadzorcza Spółki uwzględniała następujące kryteria: kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, profil wykonywanej funkcji i wielkość obszaru nadzoru, jaki jest powierzony do sprawowania w Spółce, poziom wynagrodzeń pozostałych członków Zarządu Spółki.

Wynagrodzenie zmienne zapewnia przełożenie celów strategicznych GK PGNiG na zadania kadry zarządzającej wysokiego szczebla. Cele strategiczne powiązane są z elementem motywacyjnym tj. określoną wysokością wynagrodzenia zmiennego. W konsekwencji wynagrodzenie zmienne jest wypłacane pod warunkiem realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych na określonym poziomie według wcześniej ustalonej skali oceny.

System MBO funkcjonuje w Grupie Kapitałowej PGNiG od 2009 r. i pozwala na stworzenie efektywnych mechanizmów przełożenia celów strategicznych Grupy na decyzje operacyjne i finansowe na wszystkich poziomach zarządzania.

Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego, w roku sprawozdawczym, nie mogła przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego. Dobór celów zarządczych, a także ustalone kryteria ich realizacji, przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności funkcjonowania Spółki. Wyznaczając cele zarządcze dla członków Zarządu zostały określone oczekiwane poziomy ich spełnienia (mierniki, wagi, skala oceny). Źródłami danych były dane z systemu HFM, odpowiednie Raporty i sprawozdania przygotowywane w Spółce (okresowe, roczne, z konkretnych projektów, itp.).

Nadrzędnym celem realizacji przyjętej Polityki wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowego zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej, zabezpieczającego interesariuszy (klientów, pracowników, właścicieli) m.in. poprzez adekwatne wynagradzanie pracowników, odpowiednie motywowanie ich do osiągnięcia najlepszych wyników oraz realizacji celów strategicznych w aspektach biznesowych, jakościowych, regulacyjnych.

## **Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej Spółki**

**(w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie)**

Podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania w PGNiG S.A. stanowi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) zawarty z zakładowymi organizacjami związkowymi. Postanowienia ZUZP określające warunki wynagradzania nie mają zastosowania do członków Zarządu Spółki, Dyrektorów Oddziałów i ich Zastępców oraz Głównego Księgowego.

Zgodnie z przyjętymi zasadami polityki płacowej stawki wynagrodzeń zasadniczych kształtowane są w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy. Wysokość stawek zależy od poziomu kwalifikacyjnego, do którego zostało przypisane dane stanowisko, zgodnie z rodzajem wykonywanej pracy, wymaganymi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym. Regulacje płacowe zapewniają pracownikom dodatkowe składniki wynagrodzeń, w tym do najistotniejszych należy zaliczyć nagrody i premie, nagrodę barbórkową, nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalne, premię roczną.

W PGNiG funkcjonuje system premiowania, do którego podstawowych elementów należy zaliczyć: (i) MBO (Zarządzanie przez Cele) - systemem objęta jest wyższa kadra kierownicza Spółki (Dyrektorzy i Zastępcy Dyrektorów). System zakłada coroczne ustalanie celów do realizacji dla każdego stanowiska kierowniczego w Spółce, a następnie wypłatę wynagrodzenia zmiennego uzależnioną od oceny realizacji celów nadanych na rok podlegający ocenie; (ii) uznaniowa nagroda okresowa - dotyczy pozostałych pracowników, przyznawana kwartalnie zgodnie z uznaniową oceną wyników pracy przez przełożonego; (iii) uznaniowa nagroda zadaniowa - indywidualne, uznaniowe nagrody dla pracowników uzyskujących wyróżniające wyniki w pracy zawodowej (fundusz w dyspozycji Zarządu PGNiG); (iv) uznaniowa nagroda projektowa - obejmuje pracowników zaangażowanych w realizację zadań projektowych, wysokość nagrody zależna jest od stopnia i jakości wykonania konkretnych zadań.

**Tabela nr 6 – Średnie wynagrodzenie w PGNiG S.A.**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Przeciętne wynagrodzenie całkowite w PLN/etat/miesięcznie</b>	7 222,11	7 437,77	7 883,15	8 439,61	9 118,27	9 853,21	10 826,80
<b>Wynagrodzenie zasadnicze w PLN/etat/miesięcznie</b>	5 372,92	5 587,28	5 877,46	6 275,19	6 790,62	7 364,68	7 961,38

**Tabela nr 7 – Dynamika średnich wynagrodzeń w PGNiG S.A. (w %)**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Przeciętne wynagrodzenie całkowite/ etat/miesięcznie</b>	x	102,99	105,99	107,06	108,04	108,06	109,88
<b>Wynagrodzenie zasadnicze/ etat/miesięcznie</b>	x	103,99	105,19	106,77	108,21	108,45	108,06

Wzrost średniego wynagrodzenia jest konsekwencją przyjętych zasad wynagradzania w Spółce i realizacji przyjętej polityki wynagrodzeń określonej w ZUZP. Regulacja wynagrodzeń dla pracowników powiązana jest z wynikami finansowymi osiąganymi przez Spółkę, przy uwzględnieniu otoczenia makroekonomicznego i regulacyjnego oraz negocjowana z partnerami społecznymi.

**Tabela nr 8 – Wyniki finansowe PGNiG S.A.**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Zysk netto (w mln PLN)</b>	1 472	2 576	2 034	3 289	1 748	6 909	5 121
		<b>2016/2015</b>	<b>2017/2016</b>	<b>2018/2017</b>	<b>2019/2018</b>	<b>2020/2019</b>	<b>2021/2020</b>
<b>Zysk netto (zmiana r/r)</b>		1 104	(-542)	1 255	(-1 541)	5 161	(-1 788)
<b>Całkowity dochód netto (w mln PLN)</b>	1 139	3 197	1 961	3 549	2 498	5 900	2 327

Więcej informacji dotyczących wyników finansowych Spółki można znaleźć w rocznych sprawozdaniach finansowych publikowanych na stronie internetowej PGNiG S.A.

### **Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw od stosowania Polityki wynagrodzeń w Spółce**

W okresie za jaki zostało sporządzone niniejsze sprawozdanie Rada Nadzorcza Spółki nie podejmowała decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania przyjętej Polityki wynagrodzeń. Niemniej jednak, w ramach przysługujących Radzie Nadzorczej Spółki uprawnień w zakresie nadzoru nad realizacją Polityki wynagrodzeń i kompleksowego przeglądu Polityki wynagrodzeń, biorąc pod uwagę ukształtowanie otoczenia regulacyjnego Spółki oraz ogólnej sytuacji gospodarczej (w szczególności w aspekcie następstw pandemii Covid-19, polityki makroekonomicznej i regulacyjnej oraz sytuacji geopolitycznej w Europie Wschodniej) będzie monitorowała realizację długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki i powiązania ich realizacji z wynagrodzeniami organów Spółki.

### **Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki (łącznie za lata 2019 i 2020)**

W dniu 9 lipca 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, podjęło Uchwałę nr 35/2021, w której postanowiło pozytywnie zaopiniować Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. (łącznie za lata 2019 i 2020), przyjęte Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 28/VIII/2021 z dnia 23 marca 2021 r.