

Załącznik

*do uchwały Rady Nadzorczej nr 10/22
z dnia 25 marca 2022 roku*

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A.
za rok 2021**

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. (dalej: „Sprawozdanie o wynagrodzeniach”) zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. i powstało zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”).

Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2021 i stanowi przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi i stosowanymi: Polityką wynagradzania w Orange Polska S.A. oraz również od 17 czerwca 2020 r. (z późniejszymi zmianami) Polityką Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. (zwane dalej: „Politykami Wynagradzania”). Polityki Wynagradzania wspierają realizację strategii Spółki i ochronę jej długoterminowych interesów. W szczególności, poprzez zapewnienie konkurencyjnych rynkowo wynagrodzeń zasadniczych i świadczeń dodatkowych Spółka dąży do przyciągnięcia i utrzymania kluczowych osób w Spółce. Przyznając wynagrodzenie zmienne, krótkoterminowe i długoterminowe, uzależnione od kluczowych wskaźników finansowych Spółka ma na celu motywowanie Członków Zarządu do osiągania celów strategicznych, które następnie są kaskadowane do realizacji przez pracowników na niższych poziomach organizacji w formie celów zarządczych.

Stosowane Polityki Wynagradzania są również elementem całościowej strategii firmy. Poprzez umożliwienie pozyskiwania, utrzymywania oraz motywowania najlepszych menadżerów i profesjonalistów w obszarach specjalizacji występujących w Orange Polska S.A., zapewnia kadry przygotowane do osiągania strategicznych celów spółki.

Wynagrodzenia w Orange Polska S.A. (dalej także: „Spółka”) są regularnie porównywane do praktyk w zakresie wynagradzania w konkurencyjnych firmach na rynku. Poziom całkowitego wynagrodzenia zależy m.in. od wyników finansowych Spółki, indywidualnego wkładu pracownika oraz osiągniętych wyników.

1. Zmiany w składzie organów spółki

W dniu 16 lutego 2021 r. Rada Nadzorcza powołała Witolda Drożdża, Jolantę Dudek, Piotra Jaworskiego i Bożenę Leśniewską na ich kolejną kadencję w Zarządzie. Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, powołania nastąpiły na ponad cztery miesiące przed upływem kadencji.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w skład Zarządu Spółki wchodził: Julien Ducarroz, Jolanta Dudek, Bożena Leśniewska, Witold Drożdż, Piotr Jaworski, Jacek Kowalski, Jacek Kunicki, Maciej Nowochoński.

W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej w dniu 25 czerwca 2021 r. wygasły mandaty siedmiu osób: Henryki Bochniarz, Thierry’ego Bonhomme’a, Erica Debroecka, Ramona Fernandez, Marie-Noëlle Jégo-Laveissière, Marii Pasło-Wiśniewskiej i Jean-Marca Vignolles’a.

Tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało na Członków Rady Nadzorczej następujące osoby: Philippe’a Béguina, Bénédicte David, Ramona Fernandez, Marie-Noëlle Jégo-Laveissière, Marię Pasło-Wiśniewską, Wiolettę Rosołowską i Jean-Marca Vignolles’a.

2. Opis Polityk Wynagradzania

Zgodnie z wymogami stawianymi w Ustawie o ofercie publicznej Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki przyjęło 17 czerwca 2020 r. Politykę Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A., następnie zaktualizowaną 27 sierpnia 2020 r., zgodnie z którą system wynagrodzeń stosowanych w Spółce w odniesieniu do Członków Zarządu składał się z części stałej i zmiennej wynagrodzenia, w tym:

- i. wynagrodzenia zasadniczego,

- ii. premii uzależnionej od wyników (zmienny składnik wynagrodzenia),
- iii. benefitów i świadczeń alokacyjnych,
- iv. długookresowych wynagrodzeń kapitałowych,
- v. składki podstawowej z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym,
- vi. nagród jubileuszowych,
- vii. świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy,
- viii. innych świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy.

Świadczenia wypłacone w roku 2021 zostały ukształtowane zgodnie z przyjętymi Politykami Wynagradzania i tym samym realizowały ich kluczowe założenia.

Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzeń zostały uregulowane poprzez indywidualne umowy o pracę zawierane z Członkami Zarządu.

Niektóre z elementów wynagrodzenia przysługujące Członkom Zarządu zatrudnionym w Spółce (m.in. składka w pracowniczym programie emerytalnym, niektóre świadczenia niepieniężne) zostały przyznane w oparciu o regulacje wewnętrzne znajdujące zastosowanie również do pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu.

Zgodnie ze Statutem Spółki, Członkowie Zarządu powołani byli przez Radę Nadzorczą, a kadencja każdego z Członków Zarządu trwa trzy lata. Podstawą wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu były umowy o pracę zawierane na czas trwania kadencji.

Pan Julien Ducarroz, pełniący od 1 września 2020 r. funkcję Prezesa Zarządu Orange Polska S.A. pozostaje zatrudniony w Orange Global International Mobility S.A. (OGIM) z siedzibą w Szwajcarii, spółce z grupy kapitałowej Orange S.A. i pełni funkcję Prezesa Zarządu na podstawie powołania, w ramach oddelegowania do Orange Polska S.A.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Ich indywidualna kadencja trwa trzy lata. Z Członkami Rady Nadzorczej nie są zawierane żadne umowy związane z pełnieniem przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej. Wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie uchwały powołującej Członka Rady Nadzorczej i uchwały nr 33 z 9 kwietnia 2015 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. określającej zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz na podstawie Polityki Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. Jednocześnie, Członkowie Rady Nadzorczej, poza Członkami Niezależnymi, mogą pozostawać zatrudnieni przez spółkę z grupy kapitałowej Orange S.A. Tacy Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do pobierania wynagrodzenia.

W skład Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. powinno wchodzić przynajmniej czterech członków niezależnych, spełniających kryteria niezależności określone w Statucie Orange Polska S.A. oraz w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich nadzorze publicznym w stosunku do niezależnych członków komitetu audytu.

W skład Rady Nadzorczej Orange Polska w 2021 r. wchodziło pięciu Niezależnych Członków Rady: John Russell Houlden, prof. Michał Kleiber, Monika Nachyła, dr Maria Pasło-Wiśniewska i Wioletta Rosołowska.

3. Wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

a. Wynagrodzenie zasadnicze

Uregulowania wynagrodzeń zasadniczych Członków Zarządu uwzględniają standardy wynagrodzeń stanowisk, związane z zakresem zadań i rynkową wyceną pracy. Orange Polska S.A. monitoruje rynek wynagrodzeń, porównując co najmniej raz w roku płace i praktyki płacowe w Spółce z wynagrodzeniami w firmach na rynku polskim.

W okresie sprawozdawczym Orange Polska S.A. kształtowała zasady wynagradzania, uwzględniając brak dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne i orientację seksualną. Spółka okresowo dokonywała przeglądu praktyki wynagradzania pod kątem niedyskryminacji.

W dniu 3 listopada 2021 r. Rada Nadzorcza przyjęła Politykę zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Zarządu.

Dodatkowo, w odniesieniu do Członków Zarządu Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń jest uprawniony do rekomendowania warunków zatrudnienia włącznie z wysokością wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o następujące aspekty:

- i. zakres odpowiedzialności i złożoności charakteryzujące dane stanowisko,
- ii. konkurencyjność rynkową wynagrodzenia,
- iii. rekomendację Prezesa Zarządu (nie dotyczy wynagrodzenia Prezesa Zarządu),
- iv. rekomendację Członka Zarządu odpowiedzialnego w Spółce za Human Capital (nie dotyczy wynagrodzenia Członka Zarządu odpowiedzialnego w Spółce za obszar Human Capital),
- v. indywidualny wkład Członka Zarządu w realizację strategii Spółki.

b. Benefits

Spółka zapewniała pracownikom, w tym Członkom Zarządu Orange Polska S.A. pakiet benefitów w celu budowania wartościowej oferty wspierającej pozyskiwanie i tworzenie trwałych relacji pracowników z firmą, poprawy jakości życia i promowania integracji pracowników. Orange Polska S.A. chce, aby wszyscy pracownicy byli ambasadorami marki Orange, dlatego zapewniała im dostęp również do własnych produktów i usług Orange. Dodatkowo, Członkom Zarządu zapewniane były świadczenia mające na celu umożliwienie i usprawnienie pełnienia funkcji w Spółce.

Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. byli uprawnieni do następujących pozafinansowych składników wynagrodzenia:

- i. szkoleń oraz studiów mających na celu doskonalenie kwalifikacji zawodowych;
- ii. pakietu opieki medycznej dla Członka Zarządu oraz członków rodziny (dzieci, partner/współmałżonek);
- iii. ubezpieczenia na życie;
- iv. Internetu stacjonarnego w miejscu zamieszkania, o ile pozwala na to infrastruktura telekomunikacyjna Orange Polska S.A.;
- v. zabezpieczenia w przypadku powstania odpowiedzialności cywilnej, będącej wynikiem wykonywania obowiązków Członka Zarządu, w tym w postaci ochrony ubezpieczeniowej;
- vi. innych świadczeń niepieniężnych jakie przysługują pracownikom Spółki zgodnie z wewnętrznymi regulacjami Orange Polska S.A.

Członkom Zarządu delegowanym do Polski przysługują wszystkie lub niektóre benefity wymienione powyżej lub benefity zgodnie z regulacjami w spółce delegującej pod warunkiem ich zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A.

W roku 2021 Członkom Zarządu zatrudnionym w Orange Polska S.A. faktycznie zostały zapewnione następujące benefity, które zostały uwzględnione w Tabeli 1a:

- i. pakiet opieki medycznej dla Członka Zarządu oraz członków jego rodziny;
- ii. ubezpieczenie na życie;
- iii. Internet stacjonarny w miejscu zamieszkania;

Członkowie Zarządu w roku 2021 mieli również prawo do ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej.

Członkom Zarządu przyznawano świadczenia, których beneficjentami na zasadach wynikających z zawartych umów o pracę, mogły być osoby najbliższe. Wartość takich świadczeń została wykazana w Tabeli 1a w pozycji Benefiity.

Pan Julien Ducarroz, w okresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Orange Polska S.A. był uprawniony do świadczeń wynikających z Polityki Mobilności Międzynarodowej Grupy Orange, wypłacanych przez Orange Polska S.A. - na podstawie umowy zawartej pomiędzy Orange Polska S.A. i firmą OGIM. Wartość wynagrodzenia i zapewnionych świadczeń została przedstawiona w Tabeli 1b.

Członkowie Zarządu Orange Polska S.A. poza oddelegowanym do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Julien Ducarroz, nie pobierali w okresie sprawozdawczym wynagrodzenia z innych spółek Grupy Orange S.A., poza posiadany prawem do udziału w Long Term Incentive Plan (LTIP).

Członkowie Zarządu Orange Polska S.A. nie otrzymywali w okresie sprawozdawczym wynagrodzenia od innych spółek zależnych Grupy Orange Polska S.A.

c. Pozostałe świadczenia dostępne dla Członków Zarządu na zasadach ustalonych dla ogółu pracowników

Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. mieli prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego, który jest finansowany ze środków Orange Polska S.A. Program jest prowadzony w formie funduszu emerytalnego (Pracowniczy Fundusz Emerytalny Orange Polska). Uprawnienie to przysługuje Członkom Zarządu po przepracowaniu w Orange Polska 6 miesięcy. Orange Polska S.A. finansuje comiesięczną składkę podstawową w wysokości 7% wynagrodzenia brutto, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W roku 2021 Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. skorzystali z tego świadczenia.

Członek Zarządu zatrudniony w Orange Polska S.A. mógł otrzymać jednorazową nagrodę jubileuszową z tytułu długoletniej pracy, zgodnie z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. W 2021 r. jednorazową nagrodę jubileuszową otrzymali Jacek Kowalski, Jacek Kunicki, Bożena Leśniewska i Maciej Nowohoński.

Członek Zarządu Piotr Jaworski korzysta z lokalu mieszkalnego z zasobów Spółki na podstawie umowy najmu zawartej przed powołaniem do Zarządu. Czynsz za lokal mieszkalny jest ustalany tak jak w przypadku innych osób korzystających z lokali mieszkalnych znajdujących się w zasobach Spółki.

d. Świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy w Orange Polska S.A.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy okres wypowiedzenia dla Członków Zarządu zatrudnionych w Orange Polska S.A. wynosi 6 miesięcy i za ten okres przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

W razie rozwiązania stosunku pracy przez Orange Polska S.A. w przypadkach określonych w umowie o pracę Członkowi Zarządu przysługiwało prawo do odprawy w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Wszyscy Członkowie Zarządu są zobowiązani do niepodjęcia żadnej działalności konkurencyjnej przez 12 miesięcy po zakończeniu zatrudnienia w Orange Polska S.A. Z zastrzeżeniem pewnych wyjątków za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej są upoważnieni do otrzymania odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

e. Część zmienna wynagrodzenia

Każdemu z Członków Zarządu przysługiwała część zmienna wynagrodzenia uzależniona od realizacji (rocznych i półrocznych) celów finansowych i niefinansowych.

Celem systemu premiowania było motywowanie Członków Zarządu do osiągnięcia wysokich wyników w pracy, poprzez realizację wyznaczonych i uzgodnionych celów, wspierających wdrażanie strategii Spółki oraz nastawienie na wzrost satysfakcji klientów. System celów wspiera współpracę pomiędzy pracownikami i jednostkami organizacyjnymi, definiując obok celów indywidualnych cele solidarnościowe.

Część zmienna wynagrodzenia Członków Zarządu była w większym stopniu niż dla pozostałych pracowników związana z wynikiem Spółki i w większym stopniu zależy od celów solidarnościowych, które są celami finansowymi, wspólnymi dla wszystkich Członków Zarządu.

Część zmienna wynagrodzenia ustalana była w półrocznych okresach rozliczeniowych, a jej wyliczenie było dokonywane jako ocena realizacji celów, zdefiniowanych dla każdego Członka Zarządu w indywidualnym arkuszu zadań.

Cele roczne i półroczne Członków Zarządu zależały od planów biznesowych Spółki dla danego okresu, zakresu odpowiedzialności danego Członka Zarządu, rekomendacji Prezesa Zarządu i rekomendacji Członka Zarządu odpowiedzialnego w Spółce za obszar Human Capital.

Cele w części solidarnościowej obejmowały EBITDAaL (EBITDA po uwzględnieniu kosztów leasingu), Organic Cash Flow, wskaźniki przychodowe (*Revenues*) odnoszące się do całej Grupy Orange Polska lub do niektórych segmentów jej działalności i satysfakcji klientów z usług Orange (*Perception NPS*). W części indywidualnej cele odnosiły się do wyników funkcjonalnych i jakości zarządzania.

W przypadku oceny realizacji celów na 100%, wysokość części zmiennej wynagrodzenia wynosiła 50% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za dany okres na podstawie umowy o pracę. Realizacja wyznaczonych celów poniżej lub powyżej 100% wiązała się odpowiednio z niższą lub wyższą wysokością części zmiennej wynagrodzenia. Wyniki osiągnięte w 2021 r. pozwoliły na przyznanie części zmiennej wynagrodzenia wszystkim Członkom Zarządu, co zostało odzwierciedlone w Tabeli 1a i 1b niniejszego Sprawozdania.

Dodatkowo Prezes Zarządu Orange Polska S.A. posiadał prawo do Stretch Bonus za 2021 rok, którego realizacja oparta była na EBITDAaL i eCAPEX jako wskaźnikach finansowych. Wysokość tego świadczenia może stanowić maksymalnie 40% rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Stretch Bonus dla Prezesa Zarządu za rok 2021 zostanie wypłacony w 2022 r.

Tabela 1a. Wynagrodzenia całkowite Członków Zarządu w 2021 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)					Suma wynagrodzenia stałego	2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹			Wynagrodzenie całkowite za 2021 r. (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym przyznanym za 2021 r. (%)	Wynagrodzenie zmienne za 2020 r. wypłacone w 2021 r. (w tys. zł)
	Wynagrodzenie zasadnicze	Benefity*	Świadczenia na rzecz osób najbliższych	Odszkodowania i odprawy	Inne płatności (w tym PPE)		Przyznane za I półrocze 2021 r.	Przyznane za II półrocze 2021 r.	Suma wynagrodzenia zmiennego			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Jolanta Dudek	990	26	0	0	144	1 160	249	494	743	1 903	61%39%	261
Bożena Leśniewska	1 350	24	0	0	191	1 565	370	633	1 003	2 568	61%39%	373
Witold Drożdż	888	29	0	0	133	1 050	236	414	650	1 700	62%38%	244
Piotr Jaworski	924	29	0	0	136	1 089	236	432	668	1 757	62%38%	251
Jacek Kowalski	1 140	28	0	0	170	1 338	311	517	828	2 166	62%38%	322

Jacek Kunicki	966	38	0	0	126	1 130	253	430	683	1 813	62%38%	206
Maciej Nowohoński	1 176	29	0	0	168	1 373	314	516	830	2 203	62%38%	322

*wraz z członkami rodzin, zgodnie z zapisem w ust.3b ii.

¹ Pozycja zawiera część zmienną wynagrodzenia naliczoną w 2021r. do wypłaty w 2022 r., zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A.

Tabela 1b. Kwoty poniesione przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów związanych z oddelegowaniem do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w 2021 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)	2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹	Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym (%)	Wynagrodzenie zmienne za 2020 r. wypłacone w 2021 r. (w tys. zł)
1	2	3	4	5	6
Julien Ducarroz	3 554	1 828	5 382	66%/34%	303

¹ Pozycja zawiera część zmienną wynagrodzenia naliczoną w 2021 r. do wypłaty w 2022 r., zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A.

f. Cele zmiennej części wynagrodzenia Członków Zarządu

Zaprezentowane poniżej wskaźniki były podstawą ustalania celów solidarnościowych Członków Zarządu i rozliczane były w bezpośrednim powiązaniu do osiągniętych przez Spółkę wyników rocznych. Całkowite wynagrodzenie każdego Członka Zarządu było zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń w Orange Polska S.A. oraz Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Cele oraz sposób ich ustalania zostały zatwierdzone, po dokonanej analizie, przez Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń.

Rozliczenie celów Członków Zarządu było dokonywane w cyklach półrocznych (z uwzględnieniem osiągniętych wyników rocznych Spółki) przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. po rekomendacji Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń. Spółka Orange Polska S.A. raportuje na giełdę poziom wskaźników finansowych, które określają sytuację finansową Spółki. Cele realizowane przez Zarząd były ściśle powiązane z tymi wskaźnikami finansowymi, a ich realizacja miała bezpośredni wpływ na wysokość części zmiennej wynagrodzenia każdego Członka Zarządu. Realizacja celów przyczyniała się w ten sposób do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Wskaźniki do ustalenia celów solidarnościowych w 2021 r. przedstawiały się następująco: EBITDAaL, Organic cash flow, Revenues, Perception NPS .

Wysokość zmiennej części wynagrodzenia została ustalona na podstawie realizacji celów solidarnościowych i celów indywidualnych.

Tabela 2. Średnioroczny udział (%) poszczególnych rodzajów celów w wysokości przyznanego Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego 2021 r.

Imię i nazwisko	Udział % celów solidarnościowych	Udział % celów indywidualnych
Julien Ducarroz	84%	16%
Jolanta Dudek	81%	19%
Bożena Leśniewska	80%	20%
Witold Drożdż	82%	18%
Piotr Jaworski	83%	17%
Jacek Kowalski	82%	18%
Jacek Kunicki	85%	15%
Maciej Nowohoński	85%	15%

W 2021 roku Orange Polska S.A. nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

g. Programy motywacyjne Orange Polska S.A.

Program Motywacyjny Orange Polska S.A. w formie akcji fantomowych rozliczany w formie środków pieniężnych

4 września 2017 r. Rada Nadzorcza Orange Polska S.A. przyjęła program motywacyjny dla kluczowej kadry kierowniczej Grupy Orange Polska, w tym dla Członków Zarządu Orange Polska S.A., oparty na instrumentach pochodnych („akcje fantomowe”), których instrumentem bazowym jest kurs akcji Orange Polska S.A. notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Celem Programu było powiązanie wynagrodzenia Członków Zarządu z wartością akcji Spółki w perspektywie długoterminowej. Zgodnie z przyjętym Regulaminem Programu Członkowie Zarządu Orange Polska S.A. nabyli dobrowolnie akcje fantomowe z puli podstawowej, po cenie 1 zł za akcję, a w związku ze spełnieniem określonego w Regulaminie Programu warunku rankingu NPS nabyli dodatkowy pakiet akcji fantomowych. W związku z tym każdy Członek Zarządu oraz Dyrektor Wykonawczy nabył po 9 000 dodatkowych akcji fantomowych. Cena jednej akcji fantomowej wynosiła 1 zł. W 2020 r. nie został spełniony warunek minimalnego kursu akcji Orange Polska S.A. na GPW zobowiązujący uczestników do nabycia dodatkowego pakietu akcji fantomowych uzależnionego od spełnienia tego warunku.

Zasady Programu zakładały, że akcje fantomowe zostaną wykupione od Członków Zarządu przez Spółkę po średnim kursie akcji Orange Polska S.A. z pierwszego kwartału 2021 r., pod warunkiem, że będzie on nie niższy od średniej arytmetycznej kursów zamknięcia akcji Orange Polska S.A. w trzecim kwartale 2017 r., który wyniósł 5,46 zł. W przeciwnym wypadku akcje fantomowe nie zostaną wykupione, co będzie oznaczać utratę zainwestowanych środków.

W dniu 1 kwietnia 2021 r. wyliczony został średni kurs w pierwszym kwartale 2021 r., który osiągnął poziom wyższy od średniej arytmetycznej kursów zamknięcia akcji Orange Polska S.A. w trzecim kwartale 2017 r. W dniu 30 kwietnia 2021 r. Program Motywacyjny został zakończony, a akcje fantomowe zostały wykupione od uczestników programu przez Spółkę.

Tabela 3. Program Motywacyjny w formie akcji fantomowych i koszty rozpoznane przez Orange Polska S.A. w 2021 r.

Imię i nazwisko	Data przyznania	Data przyznania puli uzupełniającej	Data realizacji	Cena nabycia	Akcje fantomowe -pula podstawowa (w szt.)	Akcje fantomowe –pula uzupełn. warunek NPS (w szt.)	Akcje fantomowe –pula uzupełn. warunek kursu akcji (w szt.)	Koszt rozpoznany za 12 miesięcy 2021 (w tys. zł)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jolanta Dudek	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7
Bożena Leśniewska	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7
Witold Drożdż	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7
Piotr Jaworski	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7
Jacek Kowalski	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7
Jacek Kunicki ¹⁾	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	15 000	9 000	0	3
Maciej Nowohoński	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	7

¹⁾ Koszty od dnia powołania na Członka Zarządu Orange Polska S.A.

Tabela 3a Poniższa tabela przedstawia liczbę i wartość akcji fantomowych wykupionych od Członków Zarządu przez Orange Polska S.A.

Imię i nazwisko	Opcje na dodatkowe akcje fantomowe			Wypłata z tytułu zakończenia Programu w kwietniu 2021 (w tysiącach złotych)
	Akcje fantomowe – pula podstawowa (liczba)	Warunek kursu akcji (liczba)	Warunek NPS (liczba)	
1	2	3	4	5*
Jolanta Dudek	50 000	-	9 000	319
Bożena Leśniewska	50 000	-	9 000	319
Witold Drożdż	50 000	-	9 000	319
Piotr Jaworski	50 000	-	9 000	319
Jacek Kowalski	50 000	-	9 000	319
Jacek Kunicki	15 000	-	9 000	130
Maciej Nowohoński	50 000	-	9 000	319
Razem	315 000	-	63 000	2 044

*liczba akcji x średnia cena akcji z 1Q 2021 r.

Program Motywacyjny Orange Polska S.A. dla kluczowej kadry kierowniczej Grupy Orange Polska, oparty na instrumentach pochodnych (LTI 2021-2023 - "akcje fantomowe")

W dniu 23 lipca 2021 r. Rada Nadzorcza Orange Polska S.A. przyjęła Program motywacyjny dla kluczowej kadry kierowniczej Grupy Orange Polska, oparty na instrumentach pochodnych ("akcje fantomowe"), których instrumentem bazowym jest kurs akcji Orange Polska S.A. notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. System ten ma na celu aktywizację kluczowej kadry kierowniczej, w kierunku rozwoju długoterminowych wyników finansowych Spółki, a także w kierunku budowy wartości dla inwestorów oraz troski o środowisko. Ten ostatni z wymienionych wymiarów działania koncentruje się na redukcji emisji CO2 i jako instrument motywacyjny stanowi bezpośrednie wsparcie w realizacji jednego z kluczowych elementów strategii Orange Polska jakim jest ochrona środowiska.

Program oparty jest o trzyletnie cykle (serie Programu), z których każdy rozpoczyna się w kolejnych, następujących po sobie latach kalendarzowych. Program składa się z 2 serii: 2021 – 2023; 2022-2024.

Zgodnie z przyjętym Regulaminem Programu Prezes i Członkowie Zarządu mogą nabyć 43 200 akcji fantomowych. Uczestnicy nabyli dobrowolnie akcje fantomowe po cenie 0,50 zł za akcję. Warunkiem wykupu przez Orange Polska S.A. akcji fantomowych, które przypisane zostały do wskaźników sukcesu - KPIs: EBITDaL, Organic Cash Flow, redukcja emisji CO2 oraz przynajmniej jeden z celów: 1/ Średni kurs akcji w Q1 2024 lub 2/ Wzrost akcji Orange Polska S.A. w stosunku do wzrostu WIG20), jest osiągnięcie przez Orange Polska S.A. wyników biznesowych zdefiniowanych dla danego wskaźnika sukcesu. Dodatkowym warunkiem wykupu przez Orange Polska S.A. od uczestników Programu akcji fantomowych w liczbie wynikającej z wyników KPIs, jest utrzymanie średniego kursu w pierwszym kwartale po zakończeniu czasu trwania serii Programu, na poziomie nie niższym niż średni kurs w pierwszym półroczu trwania serii Programu. W przeciwnym wypadku akcje fantomowe nie zostaną wykupione, co będzie oznaczać utratę zainwestowanych środków.

Tabela 3b. Wartość płatności opartych na akcjach fantomowych w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego – rozpoznana przez Orange S.A. w odniesieniu do Członków Zarządu

Imię i nazwisko	LTI 2021-2023	
	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wartość płatności opartych na akcjach zaliczona w koszty Spółki 12 miesięcy do 31 grudnia 2021 (w tysiącach złotych)
1	2	3*
Julien Ducarroz	43 200	92
Jolanta Dudek	43 200	92
Bożena Leśniewska	43 200	92
Witold Drożdż	43 200	92
Piotr Jaworski	43 200	92
Jacek Kowalski	43 200	92
Jacek Kunicki	43 200	92
Maciej Nowohoński	43 200	92

*liczba akcji x wycena opcji na akcje na dzień 31.12.2021 r.

h. Długoterminowy Plan Motywacyjny – Grupa Orange

Długoterminowy Plan Motywacyjny Grupy Orange jest planem o edycjach trzyletnich. Plan obejmuje kluczowe osoby zatrudnione w grupie Orange i jest zintegrowany z planem strategicznym.

Członkom Zarządu przyznawane było prawo do otrzymania zdefiniowanej liczby bezpłatnych akcji Orange S.A. po spełnieniu warunku ciągłości zatrudnienia w Grupie Orange, obejmującej cały czas trwania Planu oraz kryteriów opartych na wynikach.

U podstaw Planu leży chęć docenienia zaangażowania kluczowych menadżerów, chęć dzielenia się wartościami wynikającymi z przyjętego planu strategicznego Grupy Orange, potrzeba równowagi między krótkoterminowym i długoterminowym wynagrodzeniem oraz chęć opierania się na dobrze zdefiniowanych i monitorowanych wskaźnikach opartych na wynikach.

Pierwsza edycja Planu funkcjonowała w latach 2017-2019.

W lipcu 2018 r. udostępniona została druga edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2018–2020, która zakończyła się przekazaniem w kwietniu 2021 r. przez Orange S.A. akcji uprawnionym z prawem do dysponowania.

W lipcu 2019 r. udostępniona została trzecia edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2019–2021.

W lipcu 2020 r. udostępniona została czwarta edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2020–2022.

W lipcu 2021 r. udostępniona została piąta edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2021–2023.

Warunki realizacji prawa do otrzymania zdefiniowanej liczby bezpłatnych akcji Orange S.A. zostały wskazane w Tabeli 4. Akcje w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2018-2020 oraz 2019-2021 przyznawane są w razie realizacji celu w 100%. Rada Dyrektorów Orange S.A. może zmodyfikować liczbę przyznawanych akcji o 15% w zależności od określonych

kryteriów wynikających z planu strategicznego. Jednocześnie, uczestnik Planu nie może zrealizować większej liczby akcji niż przyznana w puli początkowej.

W odniesieniu do Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2020-2022 oraz 2021- 2023 nastąpiła zmiana zasad, w wyniku której akcje wynikające z realizacji celu Organic Cash-Flow mogą być przyznane w przypadku realizacji celu na poziomie wyższym lub równym 95% wartości docelowej. W odniesieniu do pozostałych celów, akcje przyznawane są w razie ich realizacji na poziomie 100%.

Tabela 4. Szczegółowe parametry dotyczące Długoterminowego Planu Motywacyjnego

Nazwa Planu	LTIP 2019-2021	LTIP2020-2022	LTIP 2021-2023
1	2	3	4
Okres oceny wyników	lata 2019-2021	lata 2020-2022	Lata 2021-2023
Data przyznania	18.07.2019 r.	21.07.2020 r.	28.07.2021 r.
Data zakończenia edycji	31.12.2021 r.	31.12.2022 r.	31.12.2023
Warunek przyznania	zatrudnienie w okresie 2019 - 2021	zatrudnienie w okresie 2020 - 2022	zatrudnienie w okresie 2021 - 2023
a) Wskaźnik finansowy	a) Organic Cash-Flow ¹⁾	a) Organic Cash-Flow ¹⁾	a) Organic Cash-Flow ¹⁾
b) waga wskaźnika	b) 50%	b) 40%	b) 50%
a) Wskaźnik finansowy	a) Total Shareholder Return ²⁾	a) Total Shareholder Return ²⁾	a) Total Shareholder Return ²⁾
b) waga wskaźnika	b) 50%	b) 40%	b) 30%
a) Wskaźnik finansowy	n.d.	a) CSR ³⁾	a) CSR ⁴⁾
b) waga wskaźnika		b) 20%	b) 20%

¹⁾ wskaźnik Organic Cash-Flow Grupy Orange musi być wyższy niż zabudżetowany w każdym roku okresu oceny wyników.

²⁾ wzrost wskaźnika Total Shareholder Return musi być wyższy niż TSR dla indeksu Stoxx Europe 600 Telecoms pomiędzy 4 ostatnimi miesiącami roku poprzedzającego pierwszy rok oceny wyników i 4 ostatnimi miesiącami ostatniego roku oceny wyników.

³⁾ 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego użytkowania energii z odnawialnych źródeł na koniec okresu oceny, 10% celu CSR odpowiada intensywności emisji CO2 w odniesieniu do obsługi klienta na koniec okresu oceny.

⁴⁾ 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego redukcji emisji CO2 na koniec okresu oceny, 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego wskaźnika udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na koniec okresu oceny.

Tabela 5a. Liczba akcji posiadanych przez Członków Zarządu w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange S.A.

Imię i nazwisko	Liczba akcji do uzyskania (w szt.)				Liczba akcji przyznanych z prawem do dysponowania - LTIP 2018-2020 (w szt.)
	LTIP 2018-2020	LTIP 2019-2021	LTIP 2020-2022	LTIP 2021-2023	
1	2	3	4	5	6
Julien Ducarroz	2 000	2 000	2 000	2000	607
Jolanta Dudek	2 000	2 000	2 000	2000	607
Bożena Leśniewska	2 000	2 000	2 000	2000	607
Witold Drożdż	2 000	2 000	2 000	2000	607

Piotr Jaworski	2 000	2 000	2 000	2000	607
Jacek Kowalski	2 000	2 000	2 000	2000	607
Jacek Kunicki	1 000	1 000	1 000	2000	304
Maciej Nowohoński	2 000	2 000	2 000	2000	607

Tabela 5b. Wartość płatności opartych na akcjach w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego – rozpoznany w kosztach przez Orange Polska S.A.

Imię i nazwisko	LTIP2019-2021	LTIP2020-2022	LTIP2021-2023
	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2021	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2021	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2021
1	2	3	4
Julien Ducarroz	27	19	10
Jolanta Dudek	27	19	10
Bożena Leśniewska	27	19	10
Witold Drożdż	27	19	10
Piotr Jaworski	27	19	10
Jacek Kowalski	27	19	10
Jacek Kunicki	14	10	10
Maciej Nowohoński	27	19	10

i. Grupowy program akcji pracowniczych – Together 2021

W marcu 2021 r. Rada Nadzorcza Orange S.A. podjęła decyzję o uruchomieniu programu akcji pracowniczych Together 2021, mającego na celu wzmocnienie własności kapitału pracowniczego Grupy Orange przez pracowników. Oferta oparta na wyemitowanych akcjach została skierowana do pracowników firmy we Francji podlegających zasadom Plan d'Epargne Groupe (zakres francuski), oraz dla pracowników spółek zależnych poza Francją podlegających zasadom Plan d'Epargne Groupe International ("PEGI") (zakres międzynarodowy). Orange Polska S.A. przystąpiła do programu, co umożliwiło pracownikom etatowym dobrowolny zakup akcji Orange S.A. z 30% zniżką oraz otrzymanie dodatkowych akcji premiovych w ramach wkładu uzupełniającego. Nabyte w ramach Together 2021 akcje podlegają okresowi zamkniętemu do 1 czerwca 2026r z możliwością wcześniejszego zwolnienia w przypadkach opisanych w regulaminie. W związku z ogromnym zainteresowaniem ofertą maksymalna kwota inwestycji pracownika uległa redukcji, co oznaczało możliwość zakupu nie więcej niż 177 akcji oraz dodatkowo otrzymanie maksymalnie 219 akcji premiovych.

Tabela 6. Grupowy program akcji pracowniczych w odniesieniu do Członków Zarządu– Together 2021

	Akcje z wkładu indywidualnego (liczba)	Akcje premiovowe (liczba)	Wkład własny* (w tysiącach złotych)	Wartość akcji premiovych* (w tysiącach złotych)
1	2	3	4	5
Julien Ducarroz	177	219	5	6
Jolanta Dudek	177	219	5	6
Bożena Leśniewska	177	219	5	6
Piotr Jaworski	177	219	5	6
Jacek Kowalski	177	219	5	6
Jacek Kunicki	177	219	5	6
Razem	1 062	1 314	30	36

*kwoty przeliczone wg. kursu EUR NBP z dnia 8 listopada 2021 r.

j. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalana jest przez Walne Zgromadzenie Orange Polska S.A.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie bez względu na liczbę odbytych w danym miesiącu posiedzeń. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie dodatkowe, które uzależnione jest od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, a przede wszystkim ze względu na udział w pracach i pełnienie funkcji w jednym ze stałych Komitetów funkcjonujących w Radzie.

W ramach Rady Nadzorczej funkcjonują trzy stałe komitety: Komitet Audytowy, Komitet ds. Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Strategii. Członkom tych komitetów przysługuje wynagrodzenie określone w uchwale 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z 2015 r. Ponadto, Rada Nadzorcza może powoływać inne Komitety i określać ich zadania według swojego uznania. Członkom takich komitetów nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. W roku 2021 Rada Nadzorcza nie powołała żadnych dodatkowych komitetów. Jeżeli osoba jest w danym okresie Członkiem lub Przewodniczącym kilku komitetów Rady Nadzorczej, nie przysługuje jej suma dodatkowych wynagrodzeń, lecz najwyższe wynagrodzenie, do którego jest uprawniona.

Członkowie Rady Nadzorczej będący pracownikami Orange S.A. lub jednostek zależnych od Orange S.A. nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Orange Polska S.A., ani jej komitetów.

Wszystkim Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być objęci zabezpieczeniami na wypadek powstania odpowiedzialności cywilnej, będącej wynikiem wykonywania obowiązków Członka Rady, w tym w postaci ochrony ubezpieczeniowej.

W 2021 r. Członkom Rady Nadzorczej nie były przyznawane żadne dodatkowe świadczenia w postaci zaproszeń na wydarzenia o charakterze sportowym, kulturalnym, biznesowym.

Tabela 7. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za 2021 r.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji (w tys. zł)	W tym: Wynagrodzenie z tytułu zasiadania w komitecie (w tys. zł)	Uwagi
1	2	3	4
Maciej Witucki	434	-	
Ramon Fernandez	-	-	1)
Marc Ricau	-	-	1)
dr Henryka Bochniarz	108	38	2)
Philippe Béguin	-	-	1)
Thierry Bonhomme	102	38	2)
Bénédicte David	-	-	1)
Eric Debroeck	102	38	2)
John Russell Houlden	394	263	
Marie-Noëlle Jégo-Laveissière	-	-	1)
prof. Michał Kleiber	214	79	
Patrice Lambert-de Diesbach	-	-	1)
Monika Nachyła	210	79	
dr Maria Pasło-Wiśniewska	317	184	
Wioletta Rosołowska	109	41	
Jean-Michel Thibaud	-	-	1)
Jean-Marc Vignolles	-	-	3)
Razem	1.990	760	

1) Osoba zatrudniona przez Orange S.A. nie pobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji.

2) Osoba nie będąca Członkiem Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2021 r.

3) Osoba zatrudniona przez Orange S.A. do 30.06.2021; nie pobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji.

k. Odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń i procesu jej implementacji

W roku 2021 Orange Polska S.A. realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętymi Politykami Wynagradzania i nie doszło w tym zakresie do zastosowania odstępstw od zasad w nich określonych.

l. Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki

W tabeli 9 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych Członków Zarządu, wybranych wyników finansowych Orange Polska S.A. oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej za 2021 r. W tabeli uwzględniono wynagrodzenia osób sprawujących funkcję Członka Zarządu w roku 2021.

Tabela 8 wskazuje zmianę procentową w wysokości kluczowych wskaźników w odniesieniu do ich wartości w poprzednim roku.

Tabela 8. Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska w ostatnich 5 latach

Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska (%/mln zł)					
Grupa Kapitałowa Orange Polska raportuje jeden segment operacyjny w sprawozdaniach finansowych sporządzanych wg MSSF, ponieważ decyzje o alokacji zasobów oraz ocena wyników oparte są o dane skonsolidowane.					
Roczne wyniki	2017	2018	2019	2020	2021
EBITDA/EBITDAaL ⁽¹⁾	3 011	2 881	3 006	2 797	2 963
Dynamika zmian EBITDA/EBITDAaL ⁽²⁾	-4,8%	3,1% ⁽³⁾	7% ⁽¹⁾	2,9% ⁽⁴⁾	5,9% ⁽⁴⁾
Przychody	11 381	11 101	11 406	11 508	11 928
Dynamika zmian przychodów ⁽²⁾	-1,4%	-0,7% ⁽³⁾	2,9%	0,9%	3,6%
NPS (Net promoter score - miejsce na polskim rynku operatorów telekomunikacyjnych)	2	3	2	1	2

⁽¹⁾ Od 2019 r. na skutek zastosowania MSSF 16 „Leasing”, Grupa przeddefiniowała mierniki używane do oceny wyników i wskaźnik EBITDA został zastąpiony przez EBITDAaL (EBITDA after Leases).

⁽²⁾ Dynamika zmian mierników wyników została obliczona w odniesieniu do porównywalnej podstawy. W razie potrzeby, wyniki za poprzedni rok zostały przekształcone w celu odzwierciedlenia zmian zasad rachunkowości, zmian w zakresie konsolidacji oraz zachowania zgodności z nowymi definicjami mierników wyników.

⁽³⁾ W 2018 r. Orange Polska zastosowała MSSF 15 „Przychody z umów z klientami”. Dynamika zmian wyników Orange Polska w 2018 r. została obliczona w odniesieniu do porównywalnej podstawy, tj. w oparciu o MSR 18 „Przychody” oraz pozostałe standardy i interpretacje dotyczące rozpoznawania przychodów obowiązujące w 2017 r.

⁽⁴⁾ Od 2020 r. zyski ze sprzedaży aktywów są wyłączone ze wskaźnika EBITDAaL. Dynamika zmian wskaźnika EBITDAaL w 2020 r. została obliczona w odniesieniu do porównywalnej podstawy w celu zachowania zgodności z nową definicją używaną w 2020 r.

Tabela 9. Zmiany wysokości wynagrodzeń w Orange Polska S.A. w ostatnich 5 latach

Wynagrodzenia Zarządu w tys. zł brutto ^{(1) (3)}					
Imię i nazwisko	2017	2018	2019	2020	2021
Julien Ducarroz ⁽²⁾	n.d.	n.d.	n.d.	1 339	5 382
Dudek Jolanta ⁽³⁾	1 339	1 377	1 528	1 624	1 903
Leśniewska Bożena ⁽³⁾	1 820	1 960	2 233	2 248	2 568
Drożdż Witold ⁽³⁾	n.d.	242	1 453	1 487	1 700
Jaworski Piotr ⁽³⁾	n.d.	244	1 498	1 504	1 757
Kowalski Jacek	1 776	1 712	1 767	1 935	2 166
Kunicki Jacek ⁽³⁾	n.d.	n.d.	n.d.	614	1 813
Nowohoński Maciej	1 783	1 771	1 821	1 972	2 203
Fallacher Jean-François ^{(1) (3)}	3 804	3 772	4 382	3 359	n.d.
Gaca Mariusz ^{(1) (3)}	2 544	2 422	2 529	2 369	n.d.
Muszyński Piotr ^{(1) (3)}	3 134	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
SUMA	16 200	13 500	17 211	18 451	19 492
Wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem Zarządu i Rady Nadzorczej) ^{(1) (4)}					
	2017	2018	2019	2020	2021
Średnie wynagrodzenie całkowite brutto w tys. zł	105	110	115	122	129
Suma wynagrodzeń całkowitych pracowników w tys. zł brutto w kolejnych latach	1 488 359	1 410 988	1 338 585	1 275 836	1 236 923
Relacja wynagrodzeń Zarządu do wynagrodzeń pracowników (%)	1,09%	0,96%	1,29%	1,45%	1,74% ⁽⁵⁾
Liczba zatrudnionych ^{(5) (6)}	14 109	12 873	11 687	10 489	9 622

Komentarz:

n.d. - nie dotyczy

⁽¹⁾ wynagrodzenia pracowników bez uwzględnienia wypłaconych odszkodowań i odpraw w związku z ustaniem zatrudnienia (w tym odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy)⁽²⁾ kwota poniesiona przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów związanych z oddelegowaniem do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu

⁽³⁾ całkowite wynagrodzenia i świadczenia na rzecz Członków Zarządu (w tym Pracowniczy Program Emerytalny) bez świadczeń z funduszu socjalnego należne od dnia powołania na Członka Zarządu do dnia sprawowania funkcji Członka Zarządu

⁽⁴⁾ całkowite wynagrodzenia i świadczenia na rzecz pracowników (w tym Pracowniczy Program Emerytalny) bez świadczeń z funduszu socjalnego

⁽⁵⁾ w 2021 r. do wyliczenia % relacji, przyjęto wynagrodzenia Członków Zarządu powiększone o wypłaty z tytułu zakończenia Programu Motywacyjnego w formie akcji fantomowych, zgodnie z tabelą 3a

⁽⁶⁾ średnie roczne zatrudnienie wg metodologii GUS (bez Zarządu) w etatach

Wzrost wynagrodzeń Członków Zarządu w latach 2020-2021 był skorelowany z poprawą trendu dynamiki przychodów i rentowności operacyjnej (EBITDA/EBITDAaL) w tym okresie.

W niniejszym Sprawozdaniu zaprezentowano zdarzenia dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pominięto zdarzenia dotyczące zmian warunków wynagradzania pracowników Orange Polska nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, które miały miejsce w 2021 r., z wyłączeniem danych w Tabeli 9.

Szczegółowe regulacje dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. zostały określone w Polityce Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. przyjętej na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy 27.08.2020 r. (Załącznik do Uchwały nr 2 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A.).

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. 2019-2020 zostało sporządzone i przyjęte przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A., zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Orange Polska S.A. wyraziło pozytywną opinię o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. 2019-2020 (Uchwała nr 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. z dnia 25 czerwca 2021 r.).

Raport niezależnego biegłego rewidenta z wykonania usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność

**Dla Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej
Orange Polska S.A.**

Zakres usługi

Na zlecenie Orange Polska S.A. („Jednostka”) przeprowadziliśmy niezależną usługę atestacyjną dającą racjonalną pewność dotyczącą oceny sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021 („Sprawozdanie o wynagrodzeniach”) w zakresie

zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”).

Odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej Jednostki

Członkowie Rady Nadzorczej Jednostki są odpowiedzialni za sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z art. 90g Ustawy. Odpowiedzialność ta obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej zapewniającego sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach, wolnego od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

Odpowiedzialność Biegłego Rewidenta

Naszym zadaniem była ocena kompletności informacji zamieszczonych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach względem kryteriów określonych w sekcji „*Identyfikacja kryteriów*” i wydanie niezależnego wniosku z wykonania usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność, na podstawie uzyskanych dowodów.

Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Krajowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (Z) w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) „*Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych*”, przyjętego przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów („KRBR”). Standard ten nakłada na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać racjonalną pewność, że Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone kompletnie, a informacje zostały ujawnione ze szczegółowością wymaganą w art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy.

Jako firma stosujemy Międzynarodowy Standard Kontroli Jakości 1 „*Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych*” przyjęty przez KRBR jako krajowy standard kontroli jakości, który wymaga od nas wdrożenia i utrzymywania kompleksowego systemu kontroli jakości z udokumentowaną polityką i procedurami dotyczącymi zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności i etyki wynikające z Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych (w tym Międzynarodowych standardów niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA), przyjętego uchwałą Krajowej Rady Biegłych Rewidentów, który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania, jak również inne wymogi niezależności i etyki, które mają zastosowanie dla niniejszej usługi atestacyjnej w Polsce.

Wybór procedur zależy od naszego osądu, w tym od naszej oceny ryzyka wystąpienia w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach istotnego

zniekształcenia spowodowanego oszustwem lub błędem. Przeprowadzając ocenę tego ryzyka bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem Sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy, w celu zaplanowania dostarczających racjonalną pewność i odpowiednich do okoliczności procedur, nie zaś w celu wyrażenia wniosku na temat skuteczności jej działania.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały w szczególności:

- zapoznanie się z treścią Sprawozdania o wynagrodzeniach i sprawdzenie czy zawiera ujawnienia wartościowe i jakościowe (opisowe) w zakresie wymaganym przez Ustawę;
- ustalenie, poprzez porównanie do dokumentów korporacyjnych, listy osób odnośnie których istnieje wymóg zamieszczenia informacji w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach i ustalenie, poprzez skierowanie zapytań do osób odpowiedzialnych za przygotowanie Sprawozdania o wynagrodzeniach, a tam, gdzie uznaliśmy to za stosowne, również bezpośrednio do osób, których dotyczy wymóg zamieszczenia informacji, czy wszystkie informacje przewidziane kryteriami dotyczącymi sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach zostały ujawnione;
- zapoznanie się z uchwałami Walnego Zgromadzenia Jednostki dotyczącymi polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uszczegóławiającymi je uchwałami Rady Nadzorczej i ocena czy zaprezentowane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach informacje są zgodne z przyjętą i obowiązującą w okresie objętym sprawozdaniem polityką wynagrodzeń;
- sprawdzenie czy wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględniają świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych zgodnie z wymogami Ustawy poprzez skierowanie zapytań i weryfikację umów o pracę;
- sprawdzenie - w zakresie informacji dotyczących przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych, w tym ilości i głównych warunków – czy przedstawione informacje są zgodne z przyjętym i zatwierdzonym programem



zmiennych składników wynagrodzeń obowiązującym w Jednostce.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach nie podlegało badaniu w rozumieniu Krajowych Standardów Badania. Przeprowadzone przez nas procedury nie mają charakteru badania lub przeglądu tych informacji finansowych, dlatego nie przyjmujemy odpowiedzialności za wydanie lub aktualizację jakichkolwiek raportów lub opinii o historycznych informacjach finansowych Jednostki.

Nasze procedury miały wyłącznie na celu uzyskanie dowodów, że informacje zamieszczone przez Radę Nadzorczą w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem ich kompletności są zgodne z mającymi

Określenie kryteriów

Kryteria oceny Sprawozdania o wynagrodzeniach zostały określone w art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy.

Wniosek

Podstawę sformułowania naszego wniosku stanowią kwestie opisane powyżej, dlatego nasz wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych kwestii.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody są wystarczające i odpowiednie, aby stanowić podstawę dla naszego wniosku.

zastosowanie wymogami. Celem naszych prac nie była ocena wystarczalności informacji umieszczonych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem celu przygotowania Sprawozdania o wynagrodzeniach ani ocena poprawności i rzetelności informacji w nim zawartych, w szczególności co do ujawnionych kwot, liczb, dat, ujęcia w podziale, sposobów alokacji, zgodności z przyjętą polityką wynagrodzeń.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały również ocenę, czy zagadnienie będące przedmiotem usługi jest odpowiednie, a kryteria przyjęte przy sporządzaniu Sprawozdania o wynagrodzeniach stosowne do danych okoliczności.

Naszym zdaniem, załączone Sprawozdanie o wynagrodzeniach we wszystkich istotnych aspektach zawiera wszystkie elementy wymienione w art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy.



Ograniczenie stosowania

Nasz raport został sporządzony dla Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy oraz Rady Nadzorczej w celu spełnienia wymogów art. 90g ust. 10 Ustawy i nie powinien być wykorzystany w jakimkolwiek innym celu. KPMG nie przyjmuje w związku z tym raportem

żadnej odpowiedzialności wynikającej z relacji umownych i pozaumownych (w tym z tytułu zaniedbania) w odniesieniu do stron trzecich. Powyższe nie zwalnia nas z odpowiedzialności w sytuacjach, w których takie zwolnienie jest wyłączone z mocy prawa.

W imieniu firmy audytorskiej

KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Nr na liście firm audytorskich: 3546

*Podpisano kwalifikowanym
podpisem elektronicznym*

Anna Burian-Szywacz
Kluczowy biegły rewident
Nr w rejestrze 12579
Pełnomocnik

Warszawa, 25 marca 2022 r.