

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A.
za lata 2019-2020

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 lata obrotowe 2019 - 2020 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 na pracowników na niższych poziomach 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 konkurencyjnych firm na rynku. Poziom całkowitego wynagrodzenia zależy m.in. od wyników finansowych Spółki, indywidualnego wkładu pracownika oraz osiąganych wyników.

1. Zmiany w składzie organów spółki

W dniu 19 lutego 2019 r. Rada Nadzorcza powołała Jean-François Fallachera na stanowisko Prezesa Zarządu, na kolejną kadencję. W dniu 6 lutego 2020 r. Rada Nadzorcza powołała Mariusza Gacza (Gaca), Jacka Kowalskiego i Macieja Nowohońskiego na ich kolejne kadencje w Zarządzie. Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, powołania nastąpiły na ponad trzy miesiące przed upływem kadencji.

Ze skutkiem od 31 marca 2020 r. podjęto następujące decyzje odnośnie dalszych zmian w składzie Zarządu Spółki:

- i. Jacek Kunicki został powołany na stanowisko Dyrektora Wykonawczego odpowiedzialnego za Finanse, a od 21 lipca 2020 r. na funkcję Członka Zarządu ds. Finansów,
- ii. Zmienił się zakres odpowiedzialności Macieja Nowohońskiego jako Członka Zarządu. Aktualnie odpowiada on za Rynek Hurtowy oraz Sprzedaż Nieruchomości (wcześniej był odpowiedzialny za Finanse, a od 6 lutego 2020 r. u również za Rynek Hurtowy).

Od 1 września 2020 r. Pan Julien Ducarroz pełni funkcję Prezesa Zarządu.

Finalnie, na dzień 31 grudnia 2020 r. w skład Zarządu Spółki wchodził: Julien Ducarroz, Bożena Leśniewska, Witold Drożdż, Jolanta Dudek, Piotr Jaworski, Jacek Kowalski, Jacek Kunicki, Maciej Nowohoński.

W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej 24 kwietnia 2019 r. wygasły mandaty pp. Federica Colom Artoli, Erica Debroeck, prof. Michała Kleibera, Gervais Pellissiera, Marca Ricau, dra Wiesława Rozłuckiego i Macieja Wituckiego. Tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało na Członków Rady Nadzorczej następujące osoby: Erica Debroeck (na kolejną kadencję), prof. Michała Kleibera (na kolejną kadencję), Monikę Nachyłę, Gervais Pellissiera (na kolejną kadencję), Marca Ricau (na kolejną kadencję), Jean-Michela Thibauda i Macieja Wituckiego (na kolejną kadencję).

W dniu 17 czerwca 2020 r. wygasły mandaty pp. Johna Russella Houldena i Patrice'a Lamberta - de Diesbacha. Tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało na Członków Rady Nadzorczej ww. osoby, tj. Johna Russella Houldena i Patrice'a Lamberta - de Diesbacha na kolejne kadencje.

W dniu 20 października 2020 r. p. Gervais Pellissier złożył rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej i Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. W tym samym dniu Rada Nadzorcza powołała panią Marie-Noëlle Jégo-Laveissière na funkcję Członka Rady Nadzorczej Orange Polska.

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 latach 2019 - 2020 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 przyznawane w oparciu o regulacje wewnętrzne znajdujące zastosowanie również do pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu.

Zgodnie ze Statutem Spółki, Członkowie Zarządu powoływani 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), spółce z grupy kapitałowej Orange S.A. i pełni funkcję Prezesa Zarządu na podstawie oddelegowania do Orange Polska S.A.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Ich 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, z uchwały nr 33 z 9 marca 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. i wówczas takim Członkom Rady Nadzorczej, nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Orange Polska S.A. W skład Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. musi 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 do 24 kwietnia 2019 r. wchodziło czterech Członków niezależnych: dr Henryka Bochniarz, John Russell Houlden, prof. Michał Kleiber i dr Maria Paśło-Wiśniewska.

Od 24 kwietnia 2019 r., kryteria niezależności spełnia pięciu Członków Rady: dr Henryka Bochniarz, John Russell Houlden, prof. Michał Kleiber, Monika Nachyła i dr Maria Paśło-Wiśniewska.

3. Wynagrodzenia Członków Zarządu

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 firmami 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.

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.

W oparciu o rekomendacje Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza ustaliła wynagrodzenia zasadnicze dla Członków Zarządu. W 2019 r. przyjęto rekomendacje dotyczące wynagrodzenia zasadniczego dla: Jean-François Fallachera i Bożeny Leśniewskiej. Natomiast, w 2020 r. dla: Mariusza Gatza (Gaca), Jacka Kowalskiego, Macieja Nowohońskiego i Jacka Kunickiego. W dniu 21 lipca 2020 r. Rada Nadzorcza Orange Polska S.A. po pozytywnej rekomendacji Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń ustaliła warunki pełnienia funkcji Prezesa Zarządu przez Juliana Ducarroza na zasadzie oddelegowania ze spółki OGIM, wchodzącej w skład Grupy Orange.

b. Benefity

Spółka zapewniała pracownikom, w tym Członkom Zarządu Orange Polska S.A. pakiet benefitów w celu budowania wartościowej oferty wspierającej pozyskiwanie i przywiązanie pracowników do firmy, 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 latach 2019-2020 Członkom Zarządu zatrudnionym w Orange Polska S.A. faktycznie zostały zapewnione następujące benefity, które zostały uwzględnione w Tabeli 1.:

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

Członkowie Zarządu w latach 2019 - 2020 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 1.

Pan Jean-François Fallacher oraz Pan Julien Ducarroz, w okresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Orange Polska S.A. byli uprawnieni do świadczeń wynikających z Polityki Mobilności Międzynarodowej Grupy Orange, wypłacanych przez Orange Polska - w przypadku Pana Jean-François Fallachera na podstawie umowy o pracę, w przypadku Pana Juliana Ducarroza na podstawie umowy zawartej pomiędzy Orange Polska S.A. i firmą OGIM. Wartość wynagrodzenia i zapewnionych świadczeń została przedstawiona w Tabeli 1.

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

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 latach 2019-2020 Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. skorzystali z tego świadczenia.

Członek Zarządu zatrudniony w Orange Polska S.A. mógł otrzymać nagrodę jubileuszową z tytułu długoletniej pracy za okresy odpowiednio 10, 15, 20, 25 i 30 lat stażu pracy, zgodnie z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. W 2019 r. nie przyznano nagród jubileuszowych, natomiast w 2020 r. nagrodę jubileuszową przyznano Jolancie Dudek i Mariuszowi Gatza (Gaca).

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 niepodejmowania żadnej działalności konkurencyjnej przez 12 miesięcy po zakończeniu zatrudnienia w Orange Polska S.A. i w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej są upoważnieni do otrzymania odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W 2020 r. Jean-François Fallacher i Mariusz Gacza (Gaca) otrzymali odszkodowanie z tytułu okresu wypowiedzenia i odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 21 lipca 2020 r. Rada Nadzorcza Orange Polska S.A. ustaliła warunki związane z zakończeniem przez Juliána Ducarroza pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Orange Polska S.A.

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 osiągania 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*), a w 2019 r. również *Fibre & convergent net adds*. 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 2019 i 2020 r. pozwoliły na przyznanie części zmiennej wynagrodzenia wszystkim Członkom Zarządu, co zostało odzwierciedlone w Tabeli 2a i 2b niniejszego Sprawozdania.

Dodatkowo Prezes Zarządu Orange Polska S.A. posiadał prawo do Stretch Bonusa, opartego na EBITDAaL i eCAPEX jako wskaźnikach finansowych. Wysokość tego świadczenia mogła stanowić

maksymalnie 35%, a od sierpnia 2020 r. maksymalnie 40% rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Wyniki finansowe Spółki pozwoliły na wypłatę Stretch Bonusa za rok 2019. O jej wysokości i warunkach przyznania zdecydowała Rada Nadzorcza w 2020 r. Wysokość Stretch Bonusa za rok 2019 została ujęta w wynagrodzeniu zmiennym Prezesa Zarządu w Tabeli 1a.

Tabela 1a. Wynagrodzenia całkowite Członków Zarządu w 2019 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)						2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹⁾			Wynagrodzenie całkowite za 2019 r. (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym przyznanym za 2019 r. (%)	Wynagrodzenie zmienne za 2018 r. wypłacone w 2019 r. (w tys. zł)
	Wynagrodzenie zasadnicze	Benefity	Świadczenia na rzecz osób najbliższych	Odszkodowania i odprawy	Inne płatności (w tym PPE)	Suma wynagrodzenia stałego	Przyznane za I półrocze 2019 r.	Przyznane za II półrocze 2019 r.	Suma wynagrodzenia zmiennego			
Jean-François Fallacher	1516	579	27	-	989	3111	310	961*	1271	4382	71%/29%	681
Bożena Leśniewska	1320	25	0	-	141	1486	310	437	747	2233	67%/33%	365
Mariusz Gatza (Gaca)	1500	36	0	-	163	1699	341	489	830	2529	67%/33%	443
Witold Drożdż	864	29	0	-	82	975	196	282	478	1453	67%/33%	86
Jolanta Dudek	900	26	0	-	97	1023	207	298	505	1528	67%/33%	252
Piotr Jaworski	888	32	0	-	85	1005	204	289	493	1498	67%/33%	85
Jacek Kowalski	1044	31	0	-	114	1189	240	338	578	1767	67%/33%	314
Maciej Nowohoński	1080	29	0	-	117	1226	247	348	595	1821	67%/33%	323

¹⁾ w Tabeli uwzględniono roczny Stretch Bonus 2019 r. dla Prezesa Zarządu

Tabela 1b. Wynagrodzenia całkowite Członków Zarządu w 2020 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)						Suma wynagrodzenia stałego	2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł)			Wynagrodzenie całkowite za 2020 r. (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym przyznanym za 2020 r. (%)	Wynagrodzenie zmienne za 2019 r. wypłacone w 2020 r. (w tys. zł)
	Wynagrodzenie zasadnicze	Benefity	Świadczenia na rzecz osób najbliższych	Odszkodowania i odprawy	Inne płatności (w tym PPE)	Przyznane za I półrocze 2020 r.		Przyznane za II półrocze 2020 r.	Suma wynagrodzenia zmiennego				
Bożena Leśniewska	1320	25	0	-	151	1496	379	373	752	2248	67%/33%	437	
Witold Drożdż	864	28	0	-	100	992	251	244	495	1487	67%/33%	282	
Jolanta Dudek	900	25	0	-	179	1104	259	261	520	1624	68%/32%	298	
Piotr Jaworski	871	28	0	-	101	1000	253	251	504	1504	66%/34%	289	
Jacek Kowalski	1131	29	0	-	127	1287	326	322	648	1935	67%/33%	338	
Jacek Kunicki ¹⁾	377	4	0	-	27	408	0	206	206	614	66%/34%	0	
Maciej Nowohoński	1167	29	0	-	130	1326	325	321	646	1972	67%/33%	348	
Jean-François Fallacher ²⁾	1176	329	3	1718	1181	4407	503	167	670	5077	87%/13%	961	
Mariusz Gatza (Gaca) ²⁾	1304	21	0	1560	308	3193	440	296	736	3929	81%/19%	489	

¹⁾ Wynagrodzenie za okres od dnia rozpoczęcia pełnienia funkcji

²⁾ Wynagrodzenie za okres do dnia rozwiązania stosunku pracy

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

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 (%)
Julien Ducarroz ²⁾	1 036	303	1 339	77%/23%

¹⁾ Pozycja zawiera premie naliczone w 2020 r. do wypłaty w 2021 r.

²⁾ Od dnia powołania na Prezesa Zarządu 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.

Cele solidarnościowe w 2019 i w 2020 r. przedstawiały się następująco:

- i. w 2019 r.: EBITDAaL, Organic cash flow, Fibre & convergent net adds, Perception NPS
- ii. w 2020 r.: EBITDAaL, Organic cash flow, Revenues, Perception NPS

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

Tabela 2a. Średnioroczny udział (%) poszczególnych rodzajów celów w wysokości przyznanego wynagrodzenia zmiennego za 2019 r.

Imię i nazwisko	Udział % celów solidarnościowych	Udział % celów indywidualnych
Jean - François Fallacher	89%	11%
Mariusz Gacza (Gaca)	76%	24%
Bożena Leśniewska	74%	26%
Jolanta Dudek	75%	25%
Piotr Jaworski	75%	25%
Maciej Nowochoński	75%	25%
Jacek Kowalski	75%	25%
Witold Drożdż	76%	24%

Tabela 2b. Średnioroczny udział (%) poszczególnych rodzajów celów w wysokości przyznanego wynagrodzenia zmiennego za 2020 r.

Imię i nazwisko	Udział % celów solidarnościowych	Udział % celów indywidualnych
Jean - François Fallacher	79%	21%
Julien Ducarroz ¹⁾	82%	18%
Mariusz Gatza (Gaca)	76%	24%
Bożena Leśniewska	77%	23%
Witold Drożdż	76%	24%
Jolanta Dudek	76%	24%
Piotr Jaworski	77%	23%
Jacek Kowalski	76%	24%
Jacek Kunicki ²⁾	80%	20%
Maciej Nowohoński	80%	20%

¹⁾ od dnia 1 września 2020 r.

²⁾ z uwzględnieniem okresu 12 miesięcy 2020 r.

W latach 2019 – 2020 Orange Polska S.A. nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

g. 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 i Dyrektor Wykonawczy nabył po 9 000 dodatkowych akcji fantomowych. Pozostali uczestnicy programu nabyli po 4 500 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 zakładają, 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.

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

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 2019 (w tys. zł)	Koszt rozpoznany za 12 miesięcy 2020 (w tys. zł ⁴⁾
Jean-François Fallacher ¹⁾	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	0	0	0	324	-423
Mariusz Gatza (Gaca) ²⁾	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-94
Bożena Leśniewska	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-7
Witold Drożdż	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-5
Jolanta Dudek	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-7
Piotr Jaworski	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-5
Jacek Kowalski	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-7
Jacek Kunicki ³⁾	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	15 000	9 000	0	n.d.	30
Maciej Nowohoński	4.09.2017 r.	1.10.2020 r.	1.04.2021 r.	1 zł	50 000	9 000	0	246	-7

¹⁾Z dniem 31.08.2020 Jean - François Fallacher przestał pełnić funkcję Prezesa Zarządu Orange Polska S.A. i zrezygnował z dalszego udziału w Programie, akcje fantomowe zostały umorzone, Spółka zwróciła wpłacone środki za akcje fantomowe w kwocie 70 000 zł.

²⁾Koszty do dnia pełnienia funkcji Członka Zarządu Orange Polska S.A.

³⁾Koszty od dnia powołania na Członka Zarządu Orange Polska S.A.

⁴⁾Koszty rozpoznane w 2020 r. są ujemne głównie z powodu odwrócenia rozpoznanych w poprzednich latach kosztów uzupełniającej puli akcji fantomowych nieobjętych wskutek niespełnienia warunku dotyczącego kursu akcji Orange Polska S.A. w 3 kwartale 2020. W przypadku Jacka Kunickiego, odwrócenie dotyczyło kosztów rozpoznanych przed dniem powołania na Członka Zarządu, dlatego nie zostało ujęte w tabeli.

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 kolejna edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2018–2020.

W lipcu 2019 r. udostępniona została kolejna edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2019–2021, a w październiku 2019 r. Plan został uruchomiony operacyjnie.

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

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 2017-2019, 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 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 2017-2019	LTIP 2018-2020	LTIP 2019-2021	LTIP 2020-2022
Okres oceny wyników	lata 2017-2019	lata 2018-2020	lata 2019-2021	lata 2020-2022
Data przyznania	19.07.2017 r.	18.07.2018 r.	18.07.2019 r.	21.07.2020 r.
Data zakończenia edycji	31.12.2019 r.	31.12.2020 r.	31.12.2021 r.	31.12.2022 r.
Warunek przyznania	zatrudnienie w okresie 2017 - 2019	zatrudnienie w okresie 2018 - 2020	zatrudnienie w okresie 2019 - 2021	zatrudnienie w okresie 2020 - 2022
a) Wskaźnik finansowy b) waga wskaźnika	a) Organic Cash-Flow ¹⁾ b) 50%	a) Organic Cash-Flow ¹⁾ b) 50%	a) Organic Cash-Flow ¹⁾ b) 50%	a) Organic Cash-Flow ¹⁾ b) 40%
a) Wskaźnik finansowy b) waga wskaźnika	a) Total Shareholder Return ²⁾ b) 50%	a) Total Shareholder Return ³⁾ b) 50%	a) Total Shareholder Return ³⁾ b) 50%	a) Total Shareholder Return ³⁾ b) 40%
a) Wskaźnik finansowy ³⁾ b) waga wskaźnika	n.d.	n.d.	n.d.	a) CSR ⁴⁾ 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 pierwszymi miesiącami roku poprzedzającego pierwszy rok oceny wyników i 4 ostatnimi miesiącami ostatniego roku oceny wyników

³⁾ 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

⁴⁾ 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

Tabela 5a. Liczba akcji posiadanych w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego

Imię i nazwisko	Liczba akcji do uzyskania (w szt.)				Liczba akcji przyznanych z prawem do dysponowania - LTIP 2017-2019 (w szt.)
	LTIP 2017-2019	LTIP 2018-2020	LTIP 2019-2021	LTIP 2020-2022	
Julien Ducarroz	-	2 000	2 000	2 000	-
Jean-François Fallacher	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Mariusz Gatza (Gaca)	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Bożena Leśniewska	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Witold Drożdż	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Jolanta Dudek	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Piotr Jaworski	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Jacek Kowalski	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717
Jacek Kunicki	-	1 000	1 000	1 000	-
Maciej Nowohoński	2 000	2 000	2 000	2 000	1 717

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

Imię i nazwisko	Koszt płatności opartych na akcjach (w tys. zł)							
	LTIP 2017-2019 ¹⁾		LTIP 2018-2020		LTIP 2019-2021		LTIP 2020-2022	
	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2019	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2020	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2019	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2020	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2019	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2020	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2019	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2020
Julien Ducarroz ²⁾	n.d.	n.d.	-	11	-	9	n.d.	10
Jean-François Fallacher ²⁾	24	n.d.	30	22	12	18	n.d.	3
Mariusz Gatza (Gaca) ²⁾	24	n.d.	30	28	12	23	n.d.	7
Bożena Leśniewska	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12
Witold Drożdż	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12
Jolanta Dudek	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12
Piotr Jaworski	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12
Jacek Kowalski	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12
Jacek Kunicki ²⁾	n.d.	n.d.	-	7	-	6	n.d.	6
Maciej Nowohoński	24	n.d.	30	33	12	27	n.d.	12

¹⁾Plan rozliczony w 2020 r., akcje z prawem do dysponowania zostały przyznane po zakończeniu Planu

²⁾Koszty odpowiednio do okresu pełnienia funkcji Członka Zarządu

4. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

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

Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało stałe miesięczne wynagrodzenie bez względu na liczbę odbytych w danym miesiącu posiedzeń. Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało wynagrodzenie dodatkowe, które uzależnione było od funkcji pełnionych w Radzie Nadzorczej, a przede wszystkim ze względu na pełnienie funkcji Członka jednego z Komitetów funkcjonujących w Radzie.

W ramach Rady Nadzorczej funkcjonowały trzy stałe komitety: Komitet Audytowy, Komitet ds. Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Strategii. Ponadto, Rada Nadzorcza może powoływać inne Komitety i określać ich zadania według swojego uznania. W latach 2019-2020 Rada Nadzorcza nie powołała żadnych dodatkowych komitetów. Jeżeli osoba była w danym okresie Członkiem lub Przewodniczącym kilku komitetów Rady Nadzorczej, nie przysługiwała jej suma dodatkowych wynagrodzeń, lecz najwyższe wynagrodzenie, do którego była uprawniona.

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

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

W 2019 r. Członkom Rady Nadzorczej przyznane zostały dodatkowe świadczenia w postaci zaproszeń na wydarzenia o charakterze sportowym, kulturalnym, biznesowym.

Tabela 6a. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za 2019 r.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji (tys. zł)	w tym: Wynagrodzenie z tytułu zasiadania w komitecie (tys. zł)	Uwagi
Maciej Witucki	432	0	
Gervais Pellissier	0	0	1)
Marc Ricau	0	0	1)
dr Henryka Bochniarz	221	79	
Thierry Bonhomme	210	79	
Federico Colom Artola	0	0	1) 2)
Eric Debroeck	0	0	1)
Ramon Fernandez	0	0	1)
John Russell Houlden	394	263	
prof. Michał Kleiber	214	79	
Patrice Lambert-de Diesbach	0	0	1)
Monika Nachyła	155	54	
dr Maria Pasło-Wiśniewska	287	151	
dr Wiesław Rozłucki	104	58	2)
Jean-Michel Thibaud	0	0	1)
Jean-Marc Vignolles	0	0	1)

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 2019 r.

Tabela 6b. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za 2020 r.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji (w tys. zł)	W tym: Wynagrodzenie z tytułu zasiadania w komitecie (w tys. zł)	Uwagi
Maciej Witucki	422	0	
Gervais Pellissier	0	0	1) 2)
Ramon Fernandez	0	0	1)
Marc Ricau	0	0	1)
dr Henryka Bochniarz	217	79	
Thierry Bonhomme	210	79	
Eric Debroeck	0	0	1)
Marie-Noëlle Jégo-Laveissière	0	0	1)
John Russell Houlden	394	263	
prof. Michał Kleiber	218	79	
Patrice Lambert-de Diesbach	0	0	1)
Monika Nachyła	215	79	
dr Maria Pasło-Wiśniewska	317	184	
Jean-Michel Thibaud	0	0	1)
Jean-Marc Vignolles	0	0	1)

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 2020 r.

5. Odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń i procesu jej implementacji

W latach 2019 i 2020 .Orange Polska S.A. realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętymi Politykami Wynagradzania i nie doszło w tym zakresie zastosowania do odstępstw zasad w niej określonych.

6. Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki

W dniu 27 sierpnia 2020 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło uchwałę o zmianie Polityki Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A .

W tabeli 7 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 2020 r. i pięć lat poprzedzających. W tabeli uwzględniono wynagrodzenia osób sprawujących funkcję Członka Zarządu w latach 2015-2020, pomijając wpływ świadczeń związanych z zakończeniem zatrudnienia.

Tabela wskazuje zmianę procentową w wysokości wskaźnika w odniesieniu do jego wartości w poprzednim roku.

Tabela 7. Zmiany wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i wyników Orange Polska S.A. 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EBITDA/EBITDAaL ⁽¹⁾	3 521	3 163	3 011	2 881	3 006	2 797
Dynamika zmian EBITDA/EBITDAaL ⁽²⁾	-	-10,1%	-4,8%	3,1% ⁽³⁾	7% ⁽¹⁾	2,9% ⁽⁴⁾
Przychody	11 840	11 538	11 381	11 101	11 406	11 508
Dynamika zmian przychodów ⁽²⁾	-	-2,4%	-1,4%	-0,7% ⁽³⁾	2,9%	0,9%
NPS (Net promoter score - miejsce na polskim rynku operatorów telekomunikacyjnych)	3	3	2	3	2	1

⁽¹⁾ Od 2019 roku, na skutek zastosowania MSSF 16 „Leasing”, Grupa przedefiniowała 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 roku Orange Polska zastosowała MSSF 15 „Przychody z umów z klientami”. Dynamika zmian wyników Orange Polska w 2018 roku 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 roku.

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

Wynagrodzenia Zarządu w tys. zł brutto ^{(1) (3)}						
Imię i nazwisko	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Julien Ducarroz ⁽²⁾	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 339
Fallacher Jean-François ^{(1) (3)}	n.d.	1 989	3 804	3 772	4 382	3 359
Gaca Mariusz ^{(1) (3)}	2 148	2 186	2 544	2 422	2 529	2 369
Dudek Jolanta ⁽³⁾	292	1 272	1 339	1 377	1 528	1 624
Kowalski Jacek	1 725	1 729	1 776	1 712	1 767	1 935
Leśniewska Bożena ⁽³⁾	327	1 449	1 820	1 960	2 233	2 248
Nowochoński Maciej	1 607	1 696	1 783	1 771	1 821	1 972
Drożdż Witold ⁽³⁾	n.d.	n.d.	n.d.	242	1 453	1 487
Jaworski Piotr ⁽³⁾	n.d.	n.d.	n.d.	244	1 498	1 504
Kunicki Jacek ⁽³⁾	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	614
Muszyński Piotr ^{(1) (3)}	2 476	2 443	3 134	n.d.	n.d.	n.d.
Duthoit Bruno ^{(1) (3)}	3 140	1 799	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paschalis-Jakubowicz Michał ^{(1) (3)}	340	775	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
SUMA	12 055	15 338	16 200	13 500	17 211	18 451

Wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem Zarządu i Rady Nadzorczej) ^{(1) (4)}						
Średnie wynagrodzenie całkowite ⁽⁵⁾ brutto w tys. zł	106	107	105	110	115	122
Suma wynagrodzeń całkowitych ⁽⁵⁾ pracowników w tys. zł brutto w kolejnych latach	1 379 765	1 370 370	1 488 359	1 410 988	1 338 585	1 275 836
Relacja wynagrodzeń Zarządu do wynagrodzeń pracowników (%)	0,87%	1,12%	1,09%	0,96%	1,29%	1,45%
Liczba zatrudnionych ^{(5) (6)}	13 078	12 840	14 109	12 873	11 687	10 489

Komentarz:

n.d. - nie dotyczy

⁽¹⁾ wynagrodzenia 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 październiku 2016 nastąpiło połączenie Orange Polska S.A. z Orange Customer Service Sp. z o.o. co wpłynęło na średnie wynagrodzenie jak i stan zatrudnienia w Orange Polska S.A.

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

Ewolucja łącznych wynagrodzeń Członków Zarządu była wynikiem zmian w jego składzie w trakcie lat 2015-2020, w szczególności była związana z dokonywaniem powoływań w skład Zarządu w czwartym kwartale roku - stąd na przykład spadek wynagrodzeń w roku 2018 i wzrost w roku 2019, gdzie Zarząd w pełnym składzie sprawował funkcję przez cały 2019 rok. Wzrost wynagrodzeń Członków Zarządu w latach 2018-2020 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 2019 r. Zostały one ujawnione w Raporcie Zintegrowanym Orange Polska S.A. za 2019 r.

W 2020 r. dokonane zostały zmiany w „Polityce wynagradzania w Orange Polska S.A.” dotyczącej wszystkich pracowników. Zostały one ujawnione w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy kapitałowej Orange Polska S.A. za 2020 r.

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.

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 lata 2019 i 2020 („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, 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 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 zastosowanie wymogami. Celem naszych prac nie była ocena wystarczalności informacji umieszczonych w Sprawozdaniu o

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.

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

wynagrodzeniach pod kątem celu przygotowania Sprawozdania o wynagrodzeniach ani ocena poprawności i rzetelności informacji w nim zawartych, w szczególności co do ujawnionych kwot, w tym dokonanych za poprzednie lata szacunków, 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.

żadnej odpowiedzialności wynikającej z relacji umownych i pozaumownych (w tym z tytułu zaniebdania) 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

Marek Gajdziński

Kluczowy biegły rewident

Nr w rejestrze 90061

Komandytariusz, Pełnomocnik

Warszawa, 19 maja 2021 r.