

10 OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO

a) Zasady ładu korporacyjnego, którym podlega Spółka

Spółka, jako emitent papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. została zobowiązana do stosowania zasad ładu korporacyjnego w postaci „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”. Treść zasad Dobrych Praktyk, którym podlegała Spółka do dnia 31.12.2016 r. jest dostępna pod adresem <http://corp-gov.gpw.pl>.

b) Przestrzeganie ładu korporacyjnego

Spółka w 2016 r. przestrzegała obowiązujących zasad ładu korporacyjnego, o których mowa powyżej.

Odnosząc się do rekomendacji IV.R.2 Dobrych Praktyk Spółka informuje, że zapewnia transmisję Walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym ale nie przewiduje możliwości dwustronnej komunikacji w czasie rzeczywistym ani możliwości wykonywania prawa głosu przez akcjonariuszy z lokalizacji innej niż obradujące Walne Zgromadzenie z uwagi na ryzyka prawne związane z tego typu komunikacją elektroniczną.

c) Opis głównych cech stosowanych w Orange Polska S.A. systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych (dodatkowe informacje dotyczące kluczowych czynników ryzyka znajdują się w rozdziale IV)

Zarząd opracował i wprowadził system kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem w Grupie. System ten umożliwia zarządzanie ryzykiem związanym z osiąganiem celów biznesowych, (choć tego ryzyka całkowicie nie eliminuje), w istotnym stopniu zabezpieczając Spółkę przed poważnymi nieprawidłowościami w sprawozdawczości i stratami.

Spółka przyjęła Kodeks Etyki, który określa zasady relacji z klientami, akcjonariuszami, pracownikami, dostawcami i konkurentami, a także zasady dotyczące ochrony środowiska, w którym działa Grupa. Spółka udoskonaliła system reagowania na sygnały o naruszeniu zasad etycznych oraz zgłaszania potencjalnych i faktycznych nadużyć, który jest koordynowany przez Komisję ds. Etyki. Pracownicy przechodzą szkolenie w zakresie kwestii etycznych po ukończeniu, którego otrzymują indywidualne zaświadczenia. Wprowadzono formalne kanały zgłaszania naruszeń obowiązujących zasad, w tym do Przewodniczącego Komitetu Audytowego Rady Nadzorczej oraz do Komisji ds. Etyki.

W 2013 roku zgodnie z podejściem przyjętym przez Orange Group zakładającym stopniowe wdrażanie kolejnych elementów Programu Compliance wprowadzono w Orange Polska Politykę Antykorupcyjną oraz Wytyczne do zapobiegania korupcji. Wprowadzona Polityka Antykorupcyjna, której uzupełnieniem są Wytyczne do zapobiegania korupcji, zawiera szczegółowe zasady i normy jej stosowania oraz odniesienia do konkretnych warunków i sytuacji pozwalające na zidentyfikowanie oraz mitygowanie ryzyka wystąpienia korupcji. Dodatkowo prowadzonych było szereg działań o charakterze informacyjnym oraz szkoleniowym mających na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie przepisów i zasad antykorupcyjnych obowiązujących w Spółce.

Grupa z najwyższą starannością podchodzi do kwestii sprawozdawczości finansowej i stałej komunikacji ze środowiskiem polskich i zagranicznych inwestorów, a także wypełniania obowiązków informacyjnych. Kluczowi menadżerowie odpowiedzialni za funkcję finansowe, prawne, regulacyjne oraz kontrolę wewnętrzną zapoznają się ze sprawozdaniami finansowymi i zgłaszają do nich uwagi w ramach Komitetu ds. Przekazywania Informacji. Celem tych spotkań jest by przekazywane ujawnienia w sprawozdaniach finansowych były dokładne, przejrzyste, kompletne, terminowe i zgodne z wymogami prawa i przyjętymi powszechnie praktykami, a także by rzetelnie odzwierciedlały sytuację finansową i operacyjną Spółki i Grupy. W 2016 r. Komitet ds. Przekazywania Informacji odbył sześć posiedzeń. Dodatkowo Komitet Audytowy dokonuje przeglądu sprawozdań finansowych Spółki i Grupy przed ich opublikowaniem.

Do kluczowych elementów systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem Grupy należą:

1) Audytorzy wewnętrzni raportują funkcjonalnie do Prezesa Zarządu. Plan audytów wewnętrznych jest corocznie oceniany przez Komitet Audytowy. Komitet ten analizuje także raporty audytorów wewnętrznych. W celu wzmocnienia niezależności Audytu Wewnętrznego, decyzje Zarządu w sprawie zatrudnienia Dyrektora Audytu Wewnętrznego, rozwiązania z nim umowy o pracę, oceny oraz wysokości jego wynagrodzenia wymagają opinii Komitetu Audytowego oraz Komitetu ds. Wynagrodzeń. Dyrektor Audytu Wewnętrznego uczestniczy we wszystkich posiedzeniach Komitetu Audytowego.

2) Spółka regularnie ocenia jakość systemu kontroli i zarządzania ryzykiem. Proces ten obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników ryzyka finansowego i pozafinansowego w działalności Grupy – zob. punkt 8 w rozdziale IV.

3) Wprowadzono procedury służące stałemu monitorowaniu istotnych czynników ryzyka (prawnego, regulacyjnego, operacyjnego, dotyczącego sprawozdawczości finansowej, związanego z ochroną środowiska, itp.), które wyznaczają ogólne kierunki w zakresie stałej kontroli ryzyka.

W 2016 r. Zarząd po raz kolejny dokonał kompleksowej oceny kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej w Grupie. Zidentyfikowano najważniejsze problemy, eliminując je lub

podejmując odpowiednie działania naprawcze. Na podstawie przeprowadzonej oceny Zarząd stwierdził, że na dzień 31 grudnia 2016 r. nie istniały żadne niedociągnięcia, które mogłyby w istotny sposób wpływać na skuteczność kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej.

d) Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu

Informacje dotyczące znaczących akcjonariuszy znajdują się w punkcie 6.3.

e) Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień

Spółka nie emitowała papierów wartościowych dających specjalne uprawnienia kontrolne akcjonariuszom lub innym podmiotom.

f) Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu, takich jak ograniczenie wykonywania prawa głosu przez posiadaczy określonej części lub liczby głosów, ograniczenia czasowe dotyczące wykonywania prawa głosu lub zapisy, zgodnie z którymi, przy współpracy Spółki, prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi są oddzielone od posiadania papierów wartościowych

Spółka nie wprowadziła szczególnych ograniczeń dotyczących wykonywania prawa głosu z akcji.

g) Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Orange Polska S.A.

Przenoszenie prawa własności papierów wartościowych wyemitowanych przez Spółkę nie podlega ograniczeniom.

h) Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji

Zarząd składa się z 3 do 10 Członków, w tym Prezesa Zarządu powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą zwykłą większością głosów oddanych. Kadencja Członków Zarządu trwa 3 lata. Do kompetencji Zarządu należy kierowanie wszelkimi działaniami Spółki z wyłączeniem spraw, które na mocy postanowień Kodeksu spółek handlowych lub Statutu są przekazane do wyłącznej kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Do kompetencji Zarządu należy w szczególności ustalanie strategii Grupy, zatwierdzanie planu ekonomiczno-finansowego, tworzenie, przekształcanie i likwidowanie jednostek organizacyjnych Spółki, wykonywanie nadzoru właścicielskiego nad spółkami z Grupy. Decyzja o emisji lub wykupie akcji Spółki leży wyłącznie w kompetencji Walnego Zgromadzenia.

Szczegółowy zakres uprawnień Zarządu określa Regulamin Zarządu dostępny pod adresem www.orange-ir.pl.

i) Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki

Zmiana statutu wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki podjętej większością trzech czwartych głosów.

j) Sposób działania walnego zgromadzenia i jego zasadnicze uprawnienia oraz opis praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonywania, w szczególności zasady wynikające z regulaminu walnego zgromadzenia, jeżeli taki regulamin został uchwalony, o ile informacje w tym zakresie nie wynikają wprost z przepisów prawa

I. Walne Zgromadzenia odbywają się w Warszawie. Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji. Zgodnie z przyjętym Regulaminem Walne Zgromadzenie otwiera Przewodniczący Rady Nadzorczej lub jego zastępca, a w razie ich nieobecności Prezes Zarządu albo osoba wyznaczona przez Zarząd, po czym spośród osób uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wybiera się Przewodniczącego. Po przedstawieniu każdej kolejnej sprawy zamieszczonej w porządku obrad Przewodniczący Walnego Zgromadzenia otwiera dyskusję, udzielając głosu w kolejności zgłaszania się. Za zgodą Walnego Zgromadzenia dyskusja może być przeprowadzana nad kilkoma punktami porządku obrad łącznie. Głos można zabierać jedynie w sprawach objętych przyjętym porządkiem obrad i aktualnie rozpatrywanych.

II. Zgodnie z Regulaminem Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. akcjonariuszom przysługują w szczególności następujące prawa:

1) Akcjonariusze mogą uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocników (innych przedstawicieli).

2) Każdy akcjonariusz ma prawo kandydować na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia lub zgłosić do protokołu jedną kandydaturę na stanowisko Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.

3) Przy rozpatrywaniu każdego punktu porządku obrad Walnego Zgromadzenia każdy akcjonariusz ma prawo do jednego 5-cio minutowego wystąpienia i 5-cio minutowej repliki.

- 4) Każdy akcjonariusz ma prawo zadawania pytań w każdej sprawie objętej porządkiem obrad.
- 5) Akcjonariusz ma prawo do sprzeciwu wobec decyzji Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie w drodze uchwały rozstrzyga o utrzymaniu względnie uchyleniu decyzji Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.
- 6) Każdy akcjonariusz ma prawo wnoszenia propozycji zmian i uzupełnień do projektów uchwał objętych porządkiem obrad Walnego Zgromadzenia – do czasu zamknięcia dyskusji nad punktem porządku obrad obejmującym projekt uchwały, której taka propozycja dotyczy.

k) Skład osobowy i zmiany, które w nim zaszły w ciągu ostatniego roku obrotowego, oraz opis działania organów zarządzających, nadzorujących lub administrujących Orange Polska S.A. oraz ich komitetów

I. Skład osobowy Zarządu w 2016 r.:

Skład na 1 stycznia 2016 r.

- 1) Bruno Duthoit - Prezes Zarządu
- 2) Mariusz Gaca - Wiceprezes Zarządu
- 3) Piotr Muszyński – Wiceprezes Zarządu
- 4) Jolanta Dudek – Członek Zarządu
- 5) Jacek Kowalski – Członek Zarządu
- 6) Bożena Leśniewska – Członek Zarządu
- 7) Maciej Nowohoński – Członek Zarządu
- 8) Michał Paschalis-Jakubowicz – Członek Zarządu

W dniu 4 lutego 2016 r. Rada Nadzorcza Orange Polska, biorąc pod uwagę wygaśnięcie w dniu 12 kwietnia 2016 r. mandatu Prezesa Zarządu pana Bruno Duthoit, zdecydowała o powołaniu go na kolejną kadencję. Jednocześnie Pan Bruno Duthoit poinformował Spółkę, że zamierza przyjąć propozycję Grupy Orange objęcia od 1 maja 2016 roku stanowiska zastępcy Dyrektora Wykonawczego Grupy Orange ds. Europy, odpowiedzialnego za Europę Centralną raportującego bezpośrednio do pana Gervais Pellissier, Wiceprezesa Grupy Orange oraz Dyrektora Wykonawczego Grupy Orange ds. Europy. W związku z powyższym pan Bruno Duthoit złożył rezygnację z zajmowanego stanowiska Prezesa Zarządu Spółki ze skutkiem na koniec dnia 30 kwietnia 2016 r. Następnie w tym samym dniu tj. 4 lutego 2016 r. Rada Nadzorcza Orange Polska powołała pana Jean-François Fallacher na stanowisko Prezesa Zarządu Orange Polska ze skutkiem na dzień 1 maja 2016 roku.

W dniu 4 lipca 2016 r. pan Michał Paschalis-Jakubowicz, Członek Zarządu Orange Polska S.A. ds. Marketingu złożył rezygnację z zajmowanego stanowiska z powodów osobistych, ze skutkiem natychmiastowym. W okresie przejściowym Prezes Zarządu Jean-François Fallacher przejął odpowiedzialność zarządczą w obszarze marketingu.

W dniu 12 października 2016 r. pan Piotr Muszyński został powołany na stanowisko członka Zarządu, na kolejną kadencję. Powołanie zostało dokonane przed upływem obecnej kadencji. Nowa kadencja rozpocznie się w dniu najbliższego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Orange Polska za 2016 rok i potrwa trzy lata. Pan Piotr Muszyński będzie pełnił stanowisko Wiceprezesa Zarządu Orange Polska ds. Strategii i Transformacji Orange Polska.

W dniu 20 grudnia 2016 r. Zarząd Orange Polska zdecydował o zmianach organizacyjnych, które obowiązują od 1 stycznia 2017 r. Mariusz Gaca, wcześniej wiceprezes ds. Rynku Biznesowego, objął nowoutworzone stanowisko wiceprezesa zarządu ds. Rynku Konsumenckiego. Łączy ono odpowiedzialność za trzy zarządzane dotychczas osobno obszary: Sprzedaż i Komercyjną Digitalizację, Marketing B2C oraz Markę i Komunikację Marketingową. Jednocześnie, stanowisko wiceprezesa ds. Rynku Biznesowego powierzono Bożenie Leśniewskiej, odpowiedzialnej dotychczas w zarządzie za Sprzedaż i Komercyjną Digitalizację. Celem zmian jest przede wszystkim konsolidacja zarządzania w Orange Polska segmentem klientów indywidualnych, poprzez włączenie w kompetencje jednego członka zarządu sprzedaży, marketingu i komunikacji. Zarząd jest przekonany, że te zmiany organizacyjne pozwolą wzmocnić oraz uprościć strukturę wewnętrzną oraz pozytywnie wpłyną na realizację strategii w obszarach zarówno rynku detalicznego i biznesowego.

Skład na 31 grudnia 2016 r.:

- 1) Jean-François Fallacher - Prezes Zarządu
- 2) Mariusz Gaca - Wiceprezes Zarządu
- 3) Piotr Muszyński – Wiceprezes Zarządu
- 4) Jolanta Dudek – Członek Zarządu
- 5) Jacek Kowalski – Członek Zarządu
- 6) Bożena Leśniewska – Członek Zarządu
- 7) Maciej Nowohoński – Członek Zarządu

Skład od 1 stycznia 2017 r.:

- 1) Jean-François Fallacher - Prezes Zarządu
- 2) Mariusz Gaca - Wiceprezes Zarządu
- 3) Bożena Leśniewska – Wiceprezes Zarządu
- 4) Piotr Muszyński – Wiceprezes Zarządu
- 5) Jolanta Dudek – Członek Zarządu
- 6) Jacek Kowalski – Członek Zarządu
- 7) Maciej Nowohoński – Członek Zarządu

Noty dotyczące członków Zarządu:

Jean-François Fallacher (ur.1967) od 1 maja 2016 r. jest prezesem Orange Polska. W latach 2011-2016 pełnił funkcję prezesa spółki Orange Romania, wiodącego operatora komórkowego na rumuńskim rynku.

Wcześniej, przez 20 lat, Jean-François Fallacher pełnił kluczowe funkcje w Grupie Orange, ostatnio jako prezes Sofrecom, należącej do grupy międzynarodowej spółki konsultingowej oraz w Holandii jako dyrektor operacyjny w spółce Wanadoo, dostawcy usług internetowych, a także zarządzając marketingiem segmentu B2B w EuroNet Internet.

Jean-François ma rozległą wiedzę na temat rynku telekomunikacyjnego w zakresie zarówno klientów biznesowych, jak i indywidualnych, zdobytą na różnych europejskich rynkach. Absolwent kierunków inżynierskich na École Polytechnique, École Nationale Supérieure des Télécommunications w Paryżu oraz programu Rozwoju Biznesu Międzynarodowego w ESSEC Business School, Jean-François zdobywał doświadczenie w okresie ekspansji Internetu.

Mariusz Gaca (ur. 1973) od stycznia 2017 r. pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Rynku Konsumenckiego jest również przewodniczącym Komisji Etyki Orange Polska. Od listopada 2013 roku był Wiceprezesem Zarządu ds. Rynku Biznesowego. Od 2011 roku jest również Wiceprezydentem Pracodawców RP oraz Przewodniczącym Polskiej Sekcji BIAC przy OECD. Od 2013 jest członkiem Koalicji Prezesi - Wolontariusze aktywnie angażując się w działania wolontariackie i promując zasady społecznej odpowiedzialności biznesu.

Karierę zawodową rozpoczął w Grupie Elektrim, gdzie w latach 1995-2000 współtworzył biznes plany lokalnych operatorów telekomunikacyjnych. Od 2001 roku pracował w Grupie TP (Telekomunikacja Polska) jako Dyrektor Pionu Multimediów i był odpowiedzialny za rozwój oferty dostępu do Internetu dla rynku klientów indywidualnych. W latach 2005 - 2009 odpowiadał za rynek biznesowy Grupy TP. Od 2009 roku pełnił funkcję Dyrektora Wykonawczego Grupy TP w sprzedaży i obsłudze klienta oraz Prezesa Zarządu PTK Centertel (operatora telefonii komórkowej Grupy TP), którą pełnił do połączenia PTK Centertel z TP.

Jest absolwentem Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy oraz Uniwersytetu Warszawskiego, posiada również dyplomy MBA University of Illinois at Urbana Champaign oraz AMP z INSEAD.

Bożena Leśniewska (ur. 1965) od stycznia 2017 Wiceprezes Zarządu ds. Rynku Biznesowego Orange Polska. Od ponad 20 lat związana z rynkiem telekomunikacyjnym. Pełniła funkcje zarządcze w Polkomtel S.A., PTK Centertel Sp. z o.o., Telekomunikacja Polska S.A.

Do zespołu Orange Polska dołączyła w 2006 roku jako Zastępca Dyrektora Pionu Sprzedaży Rynku Biznesowego, a rok później objęła stanowisko Dyrektora Pionu Sprzedaży do Klientów Biznesowych. Od 2008 roku Dyrektor Pionu Klientów Biznesowych, a następnie Dyrektor Sprzedaży jednocześnie w PTK Centertel i w Telekomunikacji Polskiej S.A. W 2013 roku objęła stanowisko Dyrektora Wykonawczego ds. Sprzedaży Orange Polska, a dwa lata później została Członkiem Zarządu ds. Sprzedaży i Komercyjnej Digitalizacji.

Ukończyła Wydział Filologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Advanced Management Program (AMP) na INSEAD, Akademię Psychologii Przywództwa w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej oraz Akademię Mentoringu. Pełni funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej Orange Retail S.A. Jest członkiem Rady Programowej Polish National Sales Awards, europejskiej organizacji Women in Leadership oraz Rady Ekspertów THINKTANK. Finalistka konkursów Women In Sales Awards 2014 w kategorii Best Woman Sales Director oraz VII edycji konkursu Bizneswoman Roku. W roku 2016 znalazła się na prestiżowej liście TOP TEN kobiet zarządzających polskim sektorem teleinformatycznym.

Piotr Muszyński (ur. 1963) od 2016 r. jest Wiceprezesem Zarządu Orange ds. Strategii i Transformacji. Pełni także funkcję Przewodniczącego Rady Programowej CIONET Polska, jest członkiem Rady Fundacji Wspierania Rozwoju Radiokomunikacji i Technik Multimedialnych przy Politechnice Warszawskiej, Komitetu Elektroniki i Telekomunikacji PAN i Rady PIIT.

W Orange Polska (dawniej Telekomunikacja Polska) od 2001 roku. Początkowo jako Dyrektor Pionu Obsługi Klienta, w latach 2005 - 2006 Dyrektor Dywizji Obsługa i Sprzedaż, 2006 - 2008 Dyrektor Wykonawczy Grupy TP ds. Obsługi i Sprzedaży. We wrześniu 2008 roku powołany na Członka Zarządu TP ds. Operacyjnych. Od listopada 2009 pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Operacyjnych.

Ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Zaawansowany Program Zarządzania organizowany przez IESE Business School/Uniwersytet Nawarry. Za swoje osiągnięcia zawodowe został wyróżniony m.in.: jako manager roku dwukrotnie w latach 2010 i 2011 nagrodą Złotej Anteny

Świata Telekomunikacji oraz Złotym Cyborgiem podczas Krajowego Sympozjum Telekomunikacji i Teleinformatyki 2011 - za wybitny wkład w budowę społeczeństwa informacyjnego.

Jolanta Dudek (ur. 1964) od 2015 r. jest Członkiem Zarządu ds. Obsługi Klientów i Strategii Relacji z Klientami w Orange Polska. Od listopada 2013 roku do czasu włączenia obszaru Obsługi Klienta w 2016 do struktury OPL pełniła funkcję Prezesa Zarządu Orange Customer Service. Karierę w branży telekomunikacyjnej rozpoczęła w 2000 roku w PTK Centertel na stanowiskach menedżerskich związanych z zarządzaniem obsługą klientów Indywidualnych, biorąc udział w tworzeniu obsługi klientów sieci mobilnej „Idea”. W latach 2004-2010 pełniła funkcję Dyrektora Obsługi Klientów Biznesowych telefonii komórkowej sieci Orange. Od października 2010 roku objęła stanowisko Dyrektora Obsługi Klientów Biznesowych w Orange Customer Service i w PTK Centertel odpowiadając za strategię, transformację i operacyjne uruchomienie kompleksowej obsługi klientów B2B Grupy TP w zakresie procesów i modeli operacyjnych dla szerokiego wachlarza produktów telefonii mobilnej, stacjonarnej, internetowej.

Jolanta Dudek ukończyła studia wyższe na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu Śląskiego oraz studia podyplomowe z zakresu Zarządzania Gospodarką Europejską, uzyskując dyplom francuskiej Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Juy-en Josas, oraz Szkoły Głównej Handlowej (SGH) w Warszawie. Jest również absolwentką studium podyplomowego Akademii Psychologii Przywództwa Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej. Ma również doświadczenie jako Audytor Wiodący Systemu Zarządzania Jakością ISO 2002 (BSI) oraz jako Koordynator COPC® – Global Contact Center Excellence. W 2015 r. ukończyła Szkołę Mentorów (szkoła Businessu Politechniki Warszawskiej / grupa Values).

Jacek Kowalski (ur. 1964) od stycznia 2011 r. na stanowisku Członka Zarządu ds. Zasobów Ludzkich w Orange Polska. Wcześniej, od 2009 roku Dyrektor Wykonawczy Telekomunikacji Polskiej (obecnie Orange Polska) ds. Zasobów Ludzkich. Związany z firmą od ponad 10 lat. Swoją karierę w Grupie rozpoczynał w 2001 w PTK Centertel na stanowisku Menedżera Human Resources dla Sprzedaży i Marketingu. Od 2005 r. był Dyrektorem Pionu Zarządzania Kompetencjami i Rozwojem Pracowników. Wcześniej Dyrektor Szkoły Przedsiębiorczości i Kadr w Infor Training (Grupa Wydawnicza Infor) oraz Dyrektor Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli odpowiedzialny za wdrażanie programów szkoleniowych wspierających rozwój edukacji w Polsce. Jest także członkiem Rady Programowej Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, PTE oraz nieformalnej grupy Human Explorers.

Ukończył Wydział Historii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studia Podyplomowe Kierowania Instytucjami Samorządowymi i Organizacjami Pozarządowymi również na Uniwersytecie Warszawskim.

Maciej Nowohoński (ur. 1973) od marca 2014 r. jest Członkiem Zarządu Orange Polska ds. Finansów. Zasiada również w radach nadzorczych wybranych spółek Grupy Orange Polska.

Z Orange Polska związany jest od 2003 roku. W tym czasie pełnił funkcje w obszarze finansów, m.in.: Kontrolera Grupy Orange Polska w latach 2006-2014. W latach 2010-2011 zajmował także stanowisko Członka Zarządu w spółce Emitel. Natomiast w latach 2011-2013 był Członkiem Zarządu ds. Finansów w spółce PTK Centertel. Przed dołączeniem do zespołu Orange pracował między innymi w Arthur Andersen i Andersen Business Consulting.

Jest absolwentem kierunku Handel Zagraniczny Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu oraz szkoły biznesu Hogeschool van Arnhem en Nijmegen w Holandii.

II. Skład osobowy Rady Nadzorczej oraz jej komitetów wraz ze zmianami osobowymi w 2016 r.

Skład na 1 stycznia 2016 r.:

- 1) Maciej Witucki – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- 2) prof. Andrzej K. Koźmiński – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 3) Gervais Pellissier – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Strategii
- 4) Marc Ricau – Sekretarz Rady Nadzorczej
- 5) dr Henryka Bochniarz – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 6) Jean-Marie Culpin – Członek Rady Nadzorczej
- 7) Eric Debroeck – Członek Rady Nadzorczej
- 8) Ramon Fernandez – Członek Rady Nadzorczej
- 9) dr Mirosław Gronicki – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 10) John Russell Houlden – Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytowego
- 11) Marie-Christine Lambert – Członek Rady Nadzorczej
- 12) dr Maria Pasło-Wiśniewska – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 13) Gérard Ries – Członek Rady Nadzorczej
- 14) dr Wiesław Rozłucki – Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Wynagrodzeń
- 15) Valérie Théron – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 3 lutego 2016 r. prof. Andrzej K. Koźmiński złożył rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem od dnia 12 kwietnia 2016 r.

W dniu 7 kwietnia 2016 r. p. Gérard Ries złożył rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem od dnia 7 kwietnia 2016 r.

W dniu 12 kwietnia 2016 r. wygasły mandaty pp.: Jean-Marie Culpina, Erica Debroecka, Mirosława Gronickiego, Gervaisa Pellissiera, Marca Ricau i Macieja Wituckiego.

Tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało pp.: Jean-Marie Culpina, Erica Debroecka, Michała Kleibera, Gervaisa Pellissiera, Marca Ricau i Macieja Wituckiego na Członków Rady Nadzorczej.

W dniu 28 czerwca 2016 r. Pani Marie-Christine Lambert złożyła rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem od dnia 30 czerwca 2016 r.

W dniu 13 lipca 2016 r. Rada Nadzorcza powołała pp.: Federico Colom Artola i Patrice'a Lamberta de Diesbach na Członków Rady Nadzorczej.

Skład na 31 grudnia 2016 r.:

- 1) Maciej Witucki – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- 2) Gervais Pellissier - Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Strategii
- 3) Marc Ricau - Sekretarz Rady Nadzorczej
- 4) dr Henryka Bochniarz – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 5) Federico Colom Artola - Członek Rady Nadzorczej
- 6) Jean-Marie Culpin – Członek Rady Nadzorczej
- 7) Eric Debroeck – Członek Rady Nadzorczej
- 8) Ramon Fernandez - Członek Rady Nadzorczej
- 9) John Russell Houlden - Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytowego
- 10) prof. Michał Kleiber - Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 11) Patrice Lambert de Diesbach - Członek Rady Nadzorczej
- 12) dr Maria Pasło-Wiśniewska - Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- 13) dr Wiesław Rozłucki - Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Wynagrodzeń
- 14) Valérie Théron - Członek Rady Nadzorczej

W chwili obecnej w skład Rady Nadzorczej Orange Polska wchodzi pięciu Członków niezależnych: dr Henryka Bochniarz, John Russell Houlden, prof. Michał Kleiber, dr Maria Pasło-Wiśniewska i dr Wiesław Rozłucki.

Skład Komitetów Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2016 r.:

Komitet Audytowy:

- 1) John Russell Houlden – Przewodniczący
- 2) Federico Colom Artola
- 3) dr Maria Pasło-Wiśniewska
- 4) Marc Ricau

Pracom Komitetu przewodniczy Pan John Russell Houlden, niezależny Członek Rady Nadzorczej, który posiada odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje w kwestiach finansowo-księgowych oraz audytu.

Komitet ds. Wynagrodzeń:

- 1) dr Wiesław Rozłucki – Przewodniczący
- 2) dr Maria Pasło-Wiśniewska
- 3) Marc Ricau
- 4) Valérie Théron

Komitet ds. Strategii:

- 1) Gervais Pellissier – Przewodniczący
- 2) dr Henryka Bochniarz
- 3) Jean-Marie Culpin
- 4) Eric Debroeck
- 5) Michał Kleiber
- 6) Patrice Lambert de Diesbach
- 7) dr Maria Pasło-Wiśniewska

Maciej Witucki, Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz John Russell Houlden Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytowego na stałe uczestniczą w posiedzeniach Komitetu ds. Strategii.

Poniżej znajduje się zestawienie Zwyczajnych Walnych Zgromadzeń, na których wygasają mandaty członków Zarządu i Rady Nadzorczej Orange Polska:

Zarząd	Data ZWZA
Jean-François Fallacher - Prezes Zarządu	2019
Mariusz Gaca - Wiceprezes Zarządu	2017
Piotr Muszyński - Wiceprezes Zarządu	2020
Jolanta Dudek	2018
Jacek Kowalski	2017
Bożena Leśniewska - Wiceprezes Zarządu	2018
Maciej Nowohoński	2017

Rada Nadzorcza	Data ZWZA
Maciej Witucki – Przewodniczący	2019
Gervais Pellissier – Zastępca Przewodniczącego	2019
Marc Ricau – Sekretarz	2019
Henryka Bochniarz	2018
Federico Colom Artola	2017
Jean-Marie Culpin	2019
Eric Debroeck	2019
Ramon Fernandez	2018
John Russell Houlden	2017
Michał Kleiber	2019
Patrice Lambert de Diesbach	2017
Maria Pasło-Wiśniewska	2018
Wiesław Rozłucki	2018
Valérie Thérond	2017

III. Opis działania Zarządu

Pracami Zarządu Spółki kieruje Prezes Zarządu. Prezes Zarządu, a w razie jego nieobecności wskazany przez niego inny Członek Zarządu, przewodniczy posiedzeniom Zarządu Spółki. Uchwały Zarządu mogą być powzięte, jeżeli wszyscy Członkowie Zarządu zostali prawidłowo zawiadomieni o posiedzeniu Zarządu. Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów pełnego składu powołanego Zarządu. Poszczególni Członkowie Zarządu zarządzają powierzonymi im obszarami działalności Spółki.

Szczegółowe obowiązki i zakres odpowiedzialności Zarządu są określone w Regulaminie Zarządu dostępnym pod adresem www.orange-ir.pl.

IV. Opis działania Rady Nadzorczej

Prace Rady Nadzorczej koordynuje Przewodniczący przy wsparciu Sekretarza Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza odbywa posiedzenie, co najmniej raz na kwartał. Zarząd lub Członek Rady Nadzorczej mogą żądać zwołania Rady Nadzorczej, podając proponowany porządek obrad. Przewodniczący Rady Nadzorczej zwołuje posiedzenie w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli Przewodniczący Rady Nadzorczej nie zwoła posiedzenia w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania wniosku, wnioskodawca może je zwołać samodzielnie, podając datę, miejsce i proponowany porządek obrad. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały zwykłą większością głosów oddanych przy obecności, co najmniej połowy składu Rady Nadzorczej. W przypadku głosowania, w którym oddano taką samą liczbę głosów za oraz przeciw, głos rozstrzygający przysługuje Przewodniczącemu Rady.

Rada Nadzorcza pełni swe obowiązki kolegalnie, ale przekazała część kompetencji określonym komitetom, które opisano poniżej.

Regulamin Rady Nadzorczej dostępny jest pod adresem www.orange-ir.pl.

Do kompetencji Rady Nadzorczej należy między innymi powoływanie Członków Zarządu i określanie ich wynagrodzenia, powoływanie niezależnych audytorów oraz sprawowanie nadzoru nad działalnością Spółki. W ramach funkcji nadzorczych, Rada Nadzorcza rozpatruje plan strategiczny i roczny budżet Grupy, a także monitoruje jej wyniki operacyjne i finansowe, wyraża opinie dotyczące zaciągania zobowiązań przekraczających równowartość 100.000.000 EUR, wyraża opinie dotyczące zbywania składników majątkowych Grupy o wartości przekraczającej równowartość 100.000.000 EUR, ocenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz wnioski Zarządu, co do podziału zysków lub pokrycia strat. Przy rozpatrywaniu wyżej wymienionych spraw Rada Nadzorcza bierze pod uwagę uwarunkowania społeczne, ekologiczne i etyczne działalności Grupy.

Dodatkowo Ustawa o Rachunkowości określa zakres odpowiedzialności Członków Rady Nadzorczej za rzetelność i prawidłową prezentację raportowania finansowego Spółki.

V. Opis działania komitetów Rady Nadzorczej

A) Komitet Audytowy

Zadaniem Komitetu jest doradzanie Radzie Nadzorczej w kwestiach właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości finansowej oraz kontroli budżetowej i wewnętrznej, w tym zarządzania ryzykiem w Grupie, a także współpraca z biegłymi rewidentami Spółki.

Najważniejsze zadania Komitetu obejmują:

- 1) Nadzorowanie rzetelności informacji finansowej przekazywanej przez Spółkę i Grupę, a w szczególności monitorowanie:
 - a) Prawidłowości i zgodności zasad rachunkowości stosowanych przez Spółkę i Grupę, w tym kryteriów konsolidacji wyników finansowych;
 - b) Zmian standardów, zasad i praktyk rachunkowych;
 - c) Głównych obszarów sprawozdawczości podlegających osądowi;
 - d) Znaczących korekt wynikających z przeprowadzonego audytu;
 - e) Oświadczeń o kontynuacji działalności Spółki;
 - f) Zgodności z obowiązującymi przepisami o rachunkowości;
- 2) Przegląd, co najmniej raz w roku, systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem Grupy w celu dokonania oceny czy w miarę możliwości najważniejsze ryzyka (w tym związane ze zgodnością z obowiązującymi przepisami i regulacjami) są prawidłowo identyfikowane, zarządzane i prezentowane;
- 3) Coroczny przegląd programu prac Audytu Wewnętrznego, w tym przegląd niezależności funkcji Audytu Wewnętrznego oraz jego budżetu, jak również koordynację prac pomiędzy audytorami wewnętrznymi i biegłymi rewidentami;
- 4) Analizę raportów audytorów wewnętrznych Grupy i głównych wniosków z innych badań wewnętrznych, jak również odpowiedzi Zarządu na zgłoszone rekomendacje;
- 5) Wydawanie zaleceń w odniesieniu do zatrudnienia, rozwiązania umowy o pracę, oceny i/lub wynagrodzenia (w tym przyznania premii) dyrektora Audytu Wewnętrznego;
- 6) Analizę i opiniowanie dla Zarządu i / lub do Rady Nadzorczej (zgodnie ze wskazaniem) istotnych transakcji z podmiotami powiązаныmi, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami;
- 7) Monitorowanie pracy biegłych rewidentów Spółki pod kątem niezależności i obiektywności i przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, co do wyboru i wynagrodzenia biegłych rewidentów Spółki, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzenia za dodatkowe usługi;
- 8) Analizę przyczyn rezygnacji biegłego rewidenta;
- 9) Omawianie z biegłymi rewidentami Spółki, przed rozpoczęciem każdego badania rocznego sprawozdania finansowego, charakteru i zakresu badania oraz monitorowanie prac biegłych rewidentów;
- 10) Omawianie (z udziałem lub bez udziału Zarządu Spółki) wszelkich problemów lub zastrzeżeń zidentyfikowanych podczas badania sprawozdań finansowych;
- 11) Analizę skuteczności procesu badania sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta oraz odpowiedzi Zarządu na sformułowane zalecenia;
- 12) Rozpatrywanie wszelkich innych kwestii, na które zwrócił uwagę Komitet lub Rada Nadzorcza;
- 13) Regularne informowanie Rady Nadzorczej o wszelkich znaczących kwestiach leżących w zakresie działalności Komitetu;
- 14) Przedstawienie Radzie Nadzorczej rocznego sprawozdania z działalności Komitetu Audytowego i wyników tej działalności.

B) Komitet ds. Wynagrodzeń

Zadaniem Komitetu ds. Wynagrodzeń jest doradzanie Radzie Nadzorczej oraz Zarządowi w kwestii ogólnej polityki wynagrodzeń i nominacji w Grupie określanie warunków zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu (wraz z wyznaczaniem celów), a także rekomendowanie Radzie Nadzorczej wysokości pensji i premii dla Członków Zarządu.

C) Komitet ds. Strategii

Do zadań Komitetu ds. Strategii należy:

- 1) formułowanie opinii i zaleceń dla Rady Nadzorczej w sprawie przygotowywanych przez Zarząd planów strategicznych oraz uwag zgłaszanych przez Radę Nadzorczą do takich planów, w szczególności względem zasadniczych wariantów strategii,
- 2) konsultowanie wszelkich projektów strategicznych w zakresie rozwoju Grupy, monitorowanie realizacji współpracy partnerskiej w ramach Grupy oraz projektów wiążących się z umowami o strategicznym znaczeniu dla Grupy (Komitet przekazuje sprawozdania i zalecenia dotyczące poszczególnych projektów tego typu Radzie Nadzorczej).

W szczególności, Komitet ds. Strategii rozpatruje następujące projekty:

- 1) umowy i sojusze strategiczne oraz umowy o współpracy technicznej i inżynierskiej, w tym wynikające ze strategicznego partnerstwa Grupy z Orange S.A.,
- 2) znaczące transakcje zakupu i sprzedaży majątku.

10.1 Informacja dotycząca polityki sponsoringowej

Orange Polska posiada politykę w zakresie sponsoringu. Strategia sponsoringowa Orange Polska jest pochodną globalnej strategii sponsoringowej Orange Group i koncentruje się na trzech głównych obszarach wspierających markę – muzyka, film, sport. Zgodnie z przyjętą strategią, w tych trzech obszarach Orange Polska tworzy projekty ogólnopolskie, kompleksowe, długofalowe, skierowane do jak najszerzego grona swoich klientów (obecnych i potencjalnych), w których występuje jako sponsor tytularny. Orange Polska S.A. angażuje się w projekty długofalowo, a nie jednorazowo. Realizacja po jednym projekcie w każdym z trzech obszarów sponsoringu daje największą efektywność finansową i wizerunkową.

Za realizację strategii sponsoringowej odpowiada Dyrektor Komunikacji Korporacyjnej i CSR, któremu podlega Wydział CSR i Sponsoringu. Realizacja kluczowych projektów sponsoringowych jest zatwierdzana przez Zarząd Orange Polska. Każdy projekt sponsoringowy ma wyznaczone określone cele / Key Performance Indicators (KPI) (frekwencja, ekwiwalent reklamowy publikacji (AVE), liczba publikacji etc.). Po realizacji projektu dokonywana jest jego ewaluacja przez Zarząd Orange Polska. W celu realizacji strategii centralizacji zarządzania projektami sponsoringowymi w Grupie Orange Polska powołany został Komitet ds. Sponsoringu.

Orange Polska prowadzi swoją działalność charytatywną poprzez utworzoną przez Spółkę fundację korporacyjną - Fundację Orange oraz poprzez Fundusz darowizn.

W ramach polityki darowizn Orange Polska posiada sformalizowane zasady funduszu darowizn, które określa decyzja Dyrektora Wykonawczego ds. Korporacyjnych (nr 50/16 dnia 17.11.2016r).

Orange Polska S.A. przestrzega jasnych i przejrzystych zasad przyznawania darowizn:

- każda darowizna wymaga analizy i rekomendacji,
- każda darowizna jest akceptowana przez Prezesa Zarządu Orange Polska S.A.,
- każda darowizna jest realizowana na podstawie umowy darowizny w formie pisemnej,
- wszystkie darowizny realizowane są przelewami i rejestrowane w systemach księgowych Orange Polska S.A.,
- w każdej umowie jest zawarte postanowienie o konieczności potwierdzenia realizacji darowizny zgodnie z przedmiotem darowizny.

Fundacja Orange, która prowadzi działalność charytatywną w imieniu Orange Polska posiada strategię działań. Fundacja działa na rzecz nowoczesnej edukacji dzieci i młodzieży i prowadzi ogólnopolskie, autorskie programy edukacyjne i społeczne, wspierające wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży. Wszystkie prowadzone przez Fundację Orange programy i projekty oparte są na badaniach w danym obszarze i realizowane w porozumieniu z autorytetami w danej dziedzinie. Fundacja przedstawia co najmniej 2 razy w roku raporty ze swej działalności Radzie Fundacji, w skład której wchodzi przedstawiciele fundatora – spółki Orange Polska. Fundacja corocznie składa Raport ze swojej działalności do Ministerstwa Edukacji oraz przygotowuje raport finansowy, który podlega audytowi. Raporty Fundacji prezentowane są publicznie na stronie Fundacji.

Polityka Fundacji wpisuje się w strategię społecznej odpowiedzialności Orange Polska, która jest częścią strategii biznesowej firmy. Strategia CSR skupia się na czterech obszarach, kluczowych z punktu widzenia branży telekomunikacyjnej i działalności na polskim rynku – integracji cyfrowej, bezpiecznej sieci, czystym środowisku i działaniach na rzecz pracowników. Kluczowym elementem w tworzeniu strategii są wnioski z dialogu z interesariuszami, trendy rynkowe oraz wyzwania społeczne dla branży telekomunikacyjnej w Polsce i na świecie. Nad realizacją strategii czuwa Komitet Sterujący ds. CSR złożony z menedżerów odpowiedzialnych za poszczególne obszary funkcjonowania firmy. Realizacja działań z zakresu społecznej odpowiedzialności firmy przedstawiana jest co roku w postaci Raportu Społecznej Odpowiedzialności Orange Polska, który jest przygotowywany wg międzynarodowych standardów raportowania pozafinansowego GRI (Global Reporting Initiative). Raport jest akceptowany przez Disclosure Committee jest audytowany przez niezależnego audytora.

10.2 Opis polityki różnorodności

Orange Polska posiada „Politykę Zarządzania Różnorodnością”, która została przyjęta decyzją Prezesa Zarządu w 2016 roku (nr 36/16 z dnia 19.09.2016 r.).

Polityka zarządzania różnorodnością wspiera realizację naszych celów biznesowych, adresuje zmiany na rynku pracy i odpowiada na oczekiwania naszych pracowników. Polityka wspiera także przestrzeganie wartości zawartych w „Kodeksie Etyki”, celów odpowiedzialności społecznej oraz zobowiązań zawartych w Karcie Różnorodności, której Orange Polska jest sygnatariuszem. Polityka odnosi się również do Globalnej Polityki Zarządzania Różnorodnością i Włączenia w Orange.

Polityka Zarządzania Różnorodnością w Orange Polska za kluczowe wymiary różnorodności w firmie przyjmuje:

- płeć;
- wiek;
- kompetencje / wiedza / doświadczenie / sposób myślenia;
- zdolności psychofizyczne – (nie)pełnosprawność;
- status rodzicielski.

Pozostałe zdiagnozowane wymiary to:

- religia / światopogląd;
- lokalizacja miejsca pracy (centrala / region);
- rodzaj zatrudnienia.
- narodowość / pochodzenie etniczne.

W ramach Polityki w odniesieniu do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących określone zasady obejmują odpowiedni dobór pracowników oraz przywództwo:

W procesie doboru kierujemy się jawnością zasad i kryteriów wyboru kandydatów. Decyzje dotyczące wyboru pracownika podejmujemy w oparciu o jego kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Dbamy, aby wśród kandydatów znalazły się osoby, które reprezentują różnorodne środowiska.

W zakresie przywództwa zasada różnorodności odnosi się między innymi do dbałości o różnorodność gremiów podejmujących decyzje w firmie.

W ramach planów działań uzupełniających Politykę przyjęto zasadę dotyczącą analizy gremiów zarządczych i nadzorczych pod względem różnorodności w zakresie takich aspektów jak: wiek, płeć, wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

Obowiązki i zakres odpowiedzialności, jak również wymagania w zakresie kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji członków Rady Nadzorczej określone są w Statucie Spółki. Orange Polska stosuje dodatkowo zapisy zawarte w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”.

Rada Nadzorcza Orange Polska składa się obecnie z 13 członków, w tym 5 członków niezależnych. Członkowie Rady Nadzorczej wybierani są przez Walne Zgromadzenie (a w wyjątkowych przypadkach przez Radę Nadzorczą). Kadencja członków Rady Nadzorczej trwa 3 lata. W Skład Rady Nadzorczej wchodzi 3 kobiety.

Zarząd Orange Polska składa się obecnie z 7 członków, w tym Prezesa Zarządu, powoływanych przez Radę Nadzorczą. Kadencja członków Zarządu trwa 3 lata. W skład Zarządu wchodzi 2 kobiety.

10.3 Raport na temat polityki wynagrodzeń w Orange Polska

Polityka wynagradzania w Orange Polska S.A.

Strategia Orange Polska S.A. opiera się na budowaniu i utrzymywaniu wysokiej satysfakcji klientów, zapewniając pełen zakres, najwyższej jakości usług telekomunikacyjnych, multimedialnych oraz wyspecjalizowanych ICT, dostosowanych do potrzeb gospodarstw domowych i firm; rozległą dostępność tych usług, oraz wysokie standardy obsługi.

Polityka wynagrodzeń jest elementem realizacji 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.

Jednocześnie uznając, że pracownicy są kluczowym kapitałem Spółki, polityka wynagrodzeń wspiera tworzenie przyjaznych warunków w cyfrowym środowisku pracy, stymulując zaangażowanie w realizację celów Spółki, rozwój pracowników oraz elastyczne metody pracy.

Wynagrodzenia w Orange Polska S.A. są porównywane do firm na rynku. Poziom wynagrodzenia jest uzależniony od wyników finansowych Spółki, indywidualnego wkładu pracownika oraz osiąganych wyników.

Wynagrodzenia są określane w sposób zapewniający równowagę i spójność w całej Orange Grupie.

Polityka wynagradzania jest zgodna z obowiązującymi regulacjami w zakresie prawa pracy i ładu korporacyjnego.

System wynagrodzeń składa się z:

1. wynagrodzenia zasadniczego,
2. premii uzależnionej od wyników,
3. nagród uznaniowych,
4. benefitów.

Orange Polska S.A. umożliwia uzyskiwanie odpraw pracownikom, którzy opuszczają Spółkę w ramach odejść dobrowolnych. Zasady odpraw dla pracowników są regulowane poprzez odrębne uzgodnienia ze związkami zawodowymi, zgodnie z prawem. Zasady odpraw dla kadry menedżerskiej, która nie jest objęta Układem Zbiorowym Pracy, są określane w toku indywidualnych ustaleń i uregulowane w umowach o pracę.

Zasady wynagrodzeń dla pracowników Orange Polska S.A., którzy są objęci Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy powstają we współpracy ze związkami zawodowymi.

1. Wynagrodzenie zasadnicze

Uregulowania wynagrodzeń zasadniczych uwzględniają standardy wynagrodzeń stanowisk, związane z zakresem zadań na stanowisku i rynkową wyceną pracy.

Orange Polska S.A. monitoruje rynek wynagrodzeń, porównując co najmniej raz w roku płace i praktyki płacowe w Spółce z czołowymi firmami na rynku polskim, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów z branży teleinformatycznej ICT.

Orange Polska S.A. zapewnia spójność wynagrodzeń pomiędzy stanowiskami uwzględniając ich zaawansowanie zarządcze i specjalistyczne oraz ich porównywalność w różnych częściach organizacji.

Orange Polska S.A. kształtuje 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.

Indywidualne wynagrodzenia zasadnicze są kształtowane w procesie:

- corocznych przeglądów wynagrodzeń, uwzględniających zmieniające się standardy pracy poszczególnych grup zawodowych oraz wkład każdego pracownika w osiągnięciu celów,
- awansów między stanowiskowych,
- ustaleń rekrutacyjnych dla kandydatów obejmujących obowiązki w nowym obszarze zawodowym,
- zarządzania ryzykiem utraty osób o najwyższych kompetencjach na rzecz konkurencji.

Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy

Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń rekomenduje warunki zatrudnienia włącznie z wysokością wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o następujące aspekty:

- zakres odpowiedzialności i złożoności, charakteryzującej dane stanowisko;
- równość (pracownicy o podobnych odpowiedzialnościach, kompetencjach, doświadczeniach oraz dotychczasowych wynikach są porównywalnie wynagradzani);
- konkurencyjność rynkową;
- indywidualny wkład.

W oparciu o rekomendacje Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza ustala wynagrodzenia zasadnicze dla Członków Zarządu a Zarząd dla Dyrektorów Wykonawczych.

2. Premia uzależniona od wyników

Celem systemu premiowania jest motywowanie pracowników 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.

System premiowy Orange Polska S.A. jest dostosowany do specyfiki zadań realizowanych w poszczególnych funkcjach, co wpływa na zróżnicowanie poziomu premii:

- wyższa kadra menedżerska ma wysoki udział premii w stosunku do wynagrodzenia całkowitego;
- pracownicy na stanowiskach realizujących cele sprzedażowe mają wyższy poziom premii lub prowizji w stosunku do wynagrodzenia całkowitego, niż stanowiska nierealizujące celów sprzedażowych.

Premia kluczowych menadżerów jest w większym stopniu związana z wynikiem Spółki i w większym stopniu zależy od celów solidarnościowych, wspólnych dla wszystkich osób. Natomiast na stanowiskach specjalistycznych/ liniowych menedżerskich premia jest związana z wynikami indywidualnymi pracownika i z mniejszym udziałem elementów solidarnościowych wspólnych dla funkcji lub całej Spółki.

Cele i premie są ustalane na okresy, które są ściśle związane cyklem planowania budżetów.

Wyższa kadra menedżerska i menadżerowie liniowi w funkcji wsparcia mają premie rozliczane w cyklach półrocznych. Pracownicy w funkcjach wsparcia, menadżerowie liniowi sprzedaży oraz pracownicy sprzedaży otrzymują premie / prowizje w cyklach kwartalnych lub miesięcznych.

Szczegółowe zasady premiowania są zdefiniowane w Regulaminach Premiowania.

Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy

Premie Członków Zarządu i Dyrektorów Wykonawczych zależą od realizacji celów opartych o długofalową strategię firmy i osiąganych wyników finansowych. Cele są delegowane na menadżerów w części solidarnościowej obejmującej EBITDA, wskaźniki przychodowe odnoszą się do całej Spółki lub do niektórych segmentów jej działalności i satysfakcji klientów z usług Orange. W części indywidualnej cele odnoszą się do wyników funkcjonalnych i jakości zarządzania.

Wyniki pracy i premie poszczególnych Członków Zarządu i Dyrektorów Wykonawczych są bezpośrednio monitorowane przez Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń.

Programy uczestnictwa z udziałem we własności Spółki są dedykowane dla wyższej kadry menedżerskiej jako szczególna forma motywowania w osiąganiu długoterminowych celów. Programy te prowadzą do zaangażowania menadżerów w działaniach wspierających wzrost wartości Spółki. Program motywacyjny kadry menedżerskiej Grupy Kapitałowej TP S.A. będzie zakończony w październiku 2017. Obecnie trwają prace nad nowym projektem długoterminowego programu motywacyjnego dla tej grupy menadżerów.

3. Nagrody uznaniowe

Długofalowa strategia firmy opiera się na innowacyjności oraz dążeniu do osiągania ponadprzeciętnych wyników pracy.

Nagrody uznaniowe stymulują pracowników do angażowania się w opracowywanie innowacyjnych rozwiązań, realizację projektów strategicznych i współpracę między- funkcyjną. Pozwalają nagradzać za osiągnięcia, które przekraczają oczekiwania przewidziane w celach okresowych.

Nagrody uznaniowe są przyznawane cyklicznie, 2 razy w roku za najwybitniejsze osiągnięcia, decyzją Prezesa Zarządu, innego członka Zarządu lub Dyrektora Wykonawczego.

4. Benefity

W celu poprawy jakości życia i promowania integracji pracowników, Orange Polska S.A. zapewnia obszerny pakiet konkurencyjnych rynkowo benefitów dla pracowników, w celu budowania wartościowej oferty wspierającej pozyskiwanie i przywiązanie pracowników do firmy.

Bardzo szczególnym benefitem dla pracowników jest prawo pracownika przystąpienia do Pracowniczego Funduszu Emerytalnego, który jest finansowany ze środków Orange Polska S.A.

Program jest prowadzony zgodnie z funduszem emerytalnym (Pracowniczy Fundusz Emerytalny Orange Polska S.A.).

Kluczowymi obszarami, na które wpływa Orange Polska S.A. poprzez benefity są:

- zdrowie i aktywność fizyczna;
- stabilność finansowa;
- podniesienie standardu życia;
- rozwój pracownika.

Orange Polska S.A. chce, aby wszyscy pracownicy byli ambasadorami marki Orange, dlatego zapewnia im dostęp do własnych produktów i usług Orange.

Polityka wynagradzania nie może być podstawą do roszczeń zarówno pracowników Spółki jak i członków Organów Spółki. Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzeń są uregulowane poprzez: indywidualne umowy o pracę i wewnętrzne akty obowiązujące w Spółce.

Wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej

Osoby będące Członkami Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2015:

(w tysiącach złotych)

12 miesięcy do

31 grudnia 2015

	Koszt stałych składników wynagrodzenia w 2015r.	Koszt zmiennych składników wynagrodzenia w 2015r. ¹	Koszt wynagrodzenia w 2015r. razem	Ponadto: koszt zmiennych składników wynagrodzenia z 2014r. wypłaconych w 2015r.
Bruno Duthoit	2 514	626	3 140	268
Mariusz Gaca	1 496	652	2 148	294
Piotr Muszyński	1 708	768	2 476	324
Jolanta Dudek ^{2,3}	194	98	292	-
- od Orange Polska S.A.	98	49	147	-
- od Orange Customer Service Sp. z o.o.	96	49	145	-
Jacek Kowalski	1 192	533	1 725	246
Bożena Leśniewska ²	226	101	327	-
Maciej Nowochoński	1 099	508	1 607	203
Michał Paschalis-Jakubowicz ²	239	101	340	-
Razem	8 668	3 387	12 055	1 335

¹ Pozycja zawiera premie naliczone w 2015 roku, a wypłacone w 2016 roku, nie zawiera premii naliczonych w 2014 roku, a wypłaconych w 2015 roku.

² od dnia powołania na Członka Zarządu OPL S.A.

³ Pani Jolanta Dudek jest Członkiem Zarządu Orange Polska S.A. i była również Członkiem Zarządu Orange Customer Service Sp. z o.o. do czasu połączenia Orange Customer Service Sp. z o.o. z Orange Polska S.A.

Osoby będące Członkami Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2016 roku:

(w tysiącach złotych)

12 miesięcy do

31 grudnia 2016

	Koszt stałych składników wynagrodzenia w 2016r.	Koszt zmiennych składników wynagrodzenia w 2016r. ¹	Koszt wynagrodzenia w 2016r. razem	Ponadto: koszt zmiennych składników wynagrodzenia z 2015r. wypłaconych w 2016r.
Jean - François Fallacher ²	1 521	468	1 989	-
Mariusz Gaca	1 550	636	2 186	329
Piotr Muszyński	1 778	665	2 443	351
Jolanta Dudek ³	899	373	1 272	98
- od Orange Polska S.A.	572	234	806	49
- od Orange Customer Service Sp. z o.o.	327	139	466	49
Jacek Kowalski	1 234	495	1 729	267
Bożena Leśniewska	1 031	418	1 449	101
Maciej Nowochoński	1 230	466	1 696	235
Razem	9 243	3 521	12 764	1 381

¹ Pozycja zawiera premie naliczone w 2016 roku do wypłaty w 2017 roku, nie zawiera premii naliczonych w 2015 roku, a wypłaconych w 2016 roku

² od dnia powołania na Prezesa Zarządu OPL S.A.

³ Pani Jolanta Dudek jest Członkiem Zarządu Orange Polska S.A. i była również Członkiem Zarządu Orange Customer Service Sp. z o.o. do czasu połączenia Orange Customer Service Sp. z o.o. z Orange Polska S.A.

Osoby będące Członkami Zarządu Spółki w roku 2016 i w poprzednich okresach:

(w tysiącach złotych)

12 miesięcy do

31 grudnia 2016

	Koszt stałych składników wynagrodzenia w 2016r.	Koszt zmiennych składników wynagrodzenia w 2016r. ¹	Koszt wynagrodzenia w 2016r. razem	Ponadto: koszt zmiennych składników wynagrodzenia z 2015r. wypłaconych w 2016r.
Bruno Duthoit ²	2 930	193	3 123	276
Michał Paschalis-Jakubowicz ²	2 036	179	2 215	101
Razem	4 966	372	5 338	377

¹ Pozycja zawiera premie naliczone w 2016 roku, nie zawiera premii naliczonych w 2015 roku, a wypłaconych w 2016 roku

² Wynagrodzenie do dnia rozwiązania stosunku pracy (w tym świadczenia po okresie zatrudnienia)

Wynagrodzenia Rady Nadzorczej przedstawiały się na następująco:

	12 miesięcy do 31 grudnia 2016	12 miesięcy do 31 grudnia 2015
Maciej Witucki	420	419
Gervais Pellissier ⁽¹⁾	-	-
Marc Ricau ⁽¹⁾	-	-
Dr. Henryka Bochniarz	218	209
Federico Colom Artola ⁽¹⁾	-	-
Jean-Marie Culpin ⁽¹⁾	-	-
Eric Debroeck ⁽¹⁾	-	-
Ramon Fernandez ⁽¹⁾	-	-
Russ Houlden	394	390
prof. Michał Kleiber	139	-
Patrice Lambert ⁽¹⁾	-	-
Maria Pasło-Wisniewska	210	135
Dr. Wiesław Rozłucki	321	314
Valérie Théron ⁽¹⁾	-	-
Dr. Mirosław Gronicki ⁽²⁾	77	216
Prof. Andrzej K. Koźmiński ⁽²⁾	154	392
Sławomir Lachowski ⁽²⁾	-	77
Marie-Christine Lambert ^{(1) (2)}	-	-
Gérard Ries ^{(1) (2)}	-	-
Razem	1 933	2 152

⁽¹⁾ Osoby powołane do Rady Nadzorczej Spółki zatrudnione przez Orange S.A. nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji.

⁽²⁾ Osoby nie będące Członkami Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2016 roku, ale będące Członkami Rady Nadzorczej OPL S.A. w roku 2016 lub w poprzednich okresach.

Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy są uprawnieni do części zmiennej wynagrodzenia równej 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego w przypadku osiągnięcia wyników na poziomie 100% ustalonych celów. W niektórych przypadkach, jeżeli wykonanie jest na poziomie wyższym niż 100%, część zmienna wynagrodzenia może przekroczyć 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Część zmienna wynagrodzenia oparta jest na osiągnięciu Przychodów OPL, Skorygowanej EBITDA i wskaźników właściwych dla branży telekomunikacyjnej. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, okres wypowiedzenia dla Członków Zarządu wynosi 6 miesięcy i za ten okres przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Ponadto Członkowie Zarządu są upoważnieni do jednorazowego odszkodowania w wysokości 6-cio miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wszyscy Członkowie Zarządu są zobowiązani do nie podejmowania żadnej działalności konkurencyjnej przez 12 miesięcy po zakończeniu zatrudnienia i w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej są upoważnieni do otrzymywania odszkodowania w wysokości 6-cio miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatkowo Prezes Zarządu OPL posiada prawo do Stretch Bonus opartego na Skorygowanej EBITDA, jako wskaźniku finansowym.

Ponadto Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy, którzy są ekspatriatami, posiadają prawo do benefitów związanych z pobytem w Polsce jako obcokrajowcy, które są zawarte w pakiecie Polityki Mobilności Międzynarodowej Grupy Orange: benefity płatne jednorazowo lub w ciągu roku, np. wynajem mieszkania, bilety lotnicze, pokrycie ubezpieczenia społecznego we Francji.

Pozafinansowe składniki wynagrodzenia

Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy są uprawnieni do następujących pozafinansowych składników wynagrodzenia: pakietu opieki medycznej, ubezpieczenia na życie w OPL, samochodu służbowego i ochrony prawnej w przypadku powstania odpowiedzialności cywilnej oraz posiadają dostęp do usług Orange, zgodnie z politykami w OPL. Członkowie Zarządu i Dyrektorzy Wykonawczy również posiadają prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) po przepracowaniu w OPL powyżej 6 miesięcy.

Kluczowi menadżerowie, inni niż Dyrektorzy Wykonawczy, są upoważnieni do pakietu opieki medycznej, samochodu służbowego i posiadają dostęp do usług Orange, zgodnie z politykami w OPL. Wszyscy kluczowi menadżerowie również posiadają prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) po przepracowaniu w OPL powyżej 6 miesięcy.

Po przystąpieniu do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), składka PPE dla wszystkich uczestników jest płacona przez Orange Polska S.A.

Ponadto, kluczowi menadżerowie francuscy są uprawnieni do benefitów związanych z pobytem w Polsce jako obcokrajowcy, które są zawarte w pakiecie Polityki Mobilności Międzynarodowej Grupy Orange: benefity płatne jednorazowo lub w ciągu roku, np. wynajem mieszkania, bilety lotnicze, pokrycie ubezpieczenia społecznego we Francji.

Zmiany w realizacji polityki wynagrodzeń w Orange Polska S.A. w 2016 roku oraz ocena funkcjonowania istniejących zasad

Najistotniejsze zmiany w zakresie realizacji polityki wynagradzania w ciągu 2016 roku:

- Włączenie do ocen okresowych wyższej kadry menedżerskiej, nowych kryteriów oceny wyników pracy, opartych o sprzedaż usług konwergentnych i światłowodowych. Nowe kryteria tej oceny są ściśle związane z naliczeniem wartości indywidualnych premii.
- Wydłużenie okresów rozliczenia wyników pracy i naliczania premii dla menadżerów liniowych z okresów kwartalnych do półrocznych, w celu zapewnienia ścisłego związania cykli stawiania i rozliczania celów indywidualnych z cyklami ustanawiania i weryfikacji planów finansowych Spółki. Menadżerowie liniowi w strukturach sprzedaży podlegają premiowaniu w cyklach krótszych dostosowanych do specyfiki poszczególnych segmentów rynku.
- Wdrożenie nowego modelu premiowania w Obszarach Nieruchomości i Sprzedaży Hurtowej, który opiera się na ocenie bez granicy górnej dla celów związanych bezpośrednio z przychodami.

W roku 2016 Orange Polska nie prowadziła żadnego programu dystrybucji akcji własnych ani instrumentów pochodnych związanych z udziałem we własności Spółki.

Zastosowane rozwiązania wynagrodzeniowe pozwalają na skuteczne utrzymywanie kluczowej kadry menedżerskiej i specjalistycznej. Dystrybucja środków podwyżkowych w wysokości 2,5% sumy wynagrodzeń zasadniczych na dzień 31 stycznia 2016 (tj. zgodnych z zawartą ze związkami zawodowymi Umową Społeczną na lata 2016-2017), pozwoliła utrzymać fluktuację pracowników z inicjatywy pracowników na niskim poziomie około 4,1%.

Stosowane pakiety wynagrodzeniowe pozwalają na skuteczne pozyskiwanie nowych pracowników z rynku – średni czas poszukiwania nowych pracowników około 21 dni. Mimo to wobec wzrastającej chłonności rynku na pracowników, na specyficznych, płytkich rynkach wysokich kompetencji w obszarze nowych technologii, spodziewany jest wzrost wyzwań dotyczących tak utrzymywania, jak i pozyskiwania kadry inżynierskiej dla funkcji nowych technologii w przyszłości.

Zainicjowana delegacja celów solidarnościowych, wspólnych dla profesjonalistów w różnych strukturach organizacyjnych, wyraźnie wpływa na poprawę współpracy pomiędzy poszczególnymi strukturami Spółki.