

SPRAWOZDANIE **z działalności Komitetu ds. Wynagrodzeń** **Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. w 2022 roku**

Komitet ds. Wynagrodzeń został powołany uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 16 czerwca 2004 roku jako podległy jej organ doradczy.

Członkowie Komitetu ds. Wynagrodzeń:

- dr Maria Pasło-Wiśniewska (Niezależny Członek Rady Nadzorczej) – Przewodnicząca Komitetu
- prof. Michał Kleiber (Niezależny Członek Rady Nadzorczej) – do 22 kwietnia 2022 roku
- Marc Ricau
- Jean-Marc Vignolles – do 22 kwietnia 2022 roku
- Bénédicte David – od 22 kwietnia 2022 roku
- Bartosz Dobrzyński (Niezależny Członek Rady Nadzorczej) – od 22 kwietnia 2022 roku

Sekretarzem Komitetu był Jacek Kowalski, Członek Zarządu ds. Human Capital.

List Przewodniczącej Komitetu ds. Wynagrodzeń

Szanowni Akcjonariusze,

Zaczynając od kwestii formalnej, chciałabym poinformować, że w kwietniu 2022 roku zmienił się skład Komitetu ds. Wynagrodzeń – odeszli z niego panowie Jean-Marc Vignolles i Michał Kleiber, a dołączyli: pani Benedicte David i pan Bartosz Dobrzyński.

Pragnę serdecznie podziękować Jean-Marcowi i Michałowi za ich wkład w naszą pracę, a jednocześnie powitać Bénédicte i Bartosza w składzie Komitetu.

W 2022 roku Orange Polska kontynuował realizację planu strategicznego **.Grow**, wdrażając procesy cyfryzacji i transformacji, aby sprostać wyzwaniom przyszłości.

Pomimo niesprzyjających warunków zewnętrznych – w szczególności pandemii, wojny na Ukrainie, kryzysu na rynku energii i rosnącej inflacji – Spółka utrzymała efektywność działania i osiągnęła oczekiwane wyniki biznesowe. W efekcie trwającego procesu zmiany kulturowej w Orange Polska, jego kierownictwo i pracownicy potrafią działać elastycznie i szybko reagować na potrzeby rynku.

Orange Polska stawia w centrum strategii wzrost wartości dla klientów – szybki dostęp do sieci oraz wysokie standardy usług. Dzięki rosnącemu wykorzystaniu technologii cyfrowych, takich jak sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, rozwiązania w chmurze itp., Spółka staje się coraz bardziej przyjazna dla klientów, czego potwierdzeniem jest jej wysoka pozycja w rankingu NPS.

To wszystko jest możliwe dzięki stałej trosce o poszerzanie kompetencji naszych pracowników. Długofalowe programy rozwojowe na różnych poziomach zaawansowania, szkoły zawodowe (Data & AI, IT Academy, Cyberbezpieczeństwo), program #Klient, program „PM w akcji”, a także inne programy pomagają Spółce i jej pracownikom dostosować się do szybkich zmian w otoczeniu oraz utrzymać elastyczność i koncentrację w działalności biznesowej. Doceniając korzyści płynące z różnorodności, Orange Polska zaproponował zatrudnionym w Spółce kobietom specjalne szkolenia, które mają im ułatwić rozwój kariery na miarę ich aspiracji i potencjału.

Poprzez strategię #OrangeGoesGreen, która ma przynieść znaczące ograniczenie emisji CO₂, Orange Polska przyczynia się do ochrony klimatu. Potwierdzeniem wagi tej strategii było włączenie celów związanych z ochroną środowiska do systemu premiowego MBO dla wszystkich Członków Zarządu.

W celu wsparcia realizacji strategii Orange Polska, Komitet ds. Wynagrodzeń zarekomendował powołanie na kolejną kadencję trzech Członków Zarządu: ds. Finansów, ds. Human Capital oraz ds. Rynku Hurtowego i Sprzedaży Nieruchomości.

Ponadto, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, Komitet wydał pozytywną rekomendację w sprawie Polityki zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

Wszystkie rekomendacje Komitetu ds. Wynagrodzeń zostały przyjęte odpowiednio przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Komitet, pracując zgodnie z przyjętym planem, przeanalizował między innymi następujące zagadnienia: efektywność systemów motywacyjnych wobec wyzwań stojących przed Spółką, kontrola i zarządzanie kosztami pracy w warunkach wysokiej inflacji, a także równość polityki wynagrodzeń w odniesieniu do kobiet i mężczyzn.

W 2022 roku Komitet przygotował trzy obowiązkowe sprawozdania: Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2021, Sprawozdanie z działalności Komitetu ds. Wynagrodzeń w 2021 roku oraz Informację na temat polityki wynagrodzeń, będącą częścią Sprawozdania Zarządu z działalności Orange Polska w 2021 roku.

Przedstawiając niniejsze Sprawozdanie, pragnę gorąco podziękować wszystkim Członkom Komitetu, kolegom z pionu Human Capital, wspierającym Komitet w realizacji zadań, a także wszystkim pracownikom Orange Polska za ich wkład w wyniki biznesowe w 2022 roku.

Na koniec, co bardzo ważne, pozwolę sobie wyrazić szczególną wdzięczność wszystkim pracownikom Orange Polska za ich empatię i spontaniczną wielkoduszność w pomaganiu uchodźcom z dotkniętej wojną Ukrainy. To był wielki sprawdzian z człowieczeństwa, który nasi pracownicy zdali celująco.

Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje na temat działalności Komitetu ds. Wynagrodzeń w 2022 roku.

Maria Paśło-Wiśniewska

Przewodnicząca Komitetu ds. Wynagrodzeń

Główne zadania Komitetu

Posiedzenia Komitetu odbywają się co najmniej cztery razy w roku. Zadaniem Komitetu jest doradzanie Radzie Nadzorczej i Zarządowi w zakresie ogólnej polityki wynagrodzeń Grupy Kapitałowej Orange Polska oraz udzielanie rekomendacji w przedmiocie powoływania Członków Zarządu.

Szczegółowe zadania Komitetu obejmują:

- określanie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia Członków Zarządu,
- rozważanie propozycji wysuniętych przez Prezesa Zarządu lub Radę Nadzorczą dotyczących nowych powołań do Zarządu, uczestniczenie w końcowym etapie tego procesu oraz udzielanie rekomendacji Radzie Nadzorczej na temat kandydatów,
- rozważanie propozycji wysuniętych przez Prezesa Zarządu lub przez Radę Nadzorczą dotyczących odwołania każdego z Członków Zarządu oraz udzielanie, jeżeli jest to wymagane, odpowiednich rekomendacji Radzie,
- przedstawianie Radzie Nadzorczej zaleceń dotyczących wysokości premii dla Członków Zarządu,
- przekazywanie opinii odnośnie polityki wynagrodzeń dla wyższego kierownictwa oraz ogólnej polityki wynagrodzeń dla całej Grupy Kapitałowej Orange Polska; w obu przypadkach, opinie powinny brać pod uwagę względną pozycję na rynku warunków zatrudnienia i poziomów wynagrodzeń w Grupie Kapitałowej Orange Polska,

- przygotowywanie raportów dla Rady Nadzorczej odnośnie działalności Komitetu oraz oceny polityki wynagrodzeń Grupy Kapitałowej Orange Polska.

Komitet ds. Wynagrodzeń odbył w 2022 roku pięć posiedzeń oraz podjął kilka pakietów działań określonych poniżej. We wszystkich z tych posiedzeń uczestniczyli wszyscy Członkowie Komitetu ds. Wynagrodzeń.

W 2022 roku rekomendacje Komitetu ds. Wynagrodzeń dla Rady Nadzorczej dotyczyły następujących kwestii:

- 1) powołanie i warunki zatrudnienia na następną kadencję, rozpoczynającą się 21 czerwca 2022 roku, Członka Zarządu ds. Finansów, Członka Zarządu ds. Human Capital oraz Członka Zarządu ds. Rynku Hurtowego i Sprzedaży Nieruchomości;
- 2) premia oparta na wskaźnikach finansowych (Stretch Bonus) dla Prezesa Zarządu za 2021 rok;
- 3) warunki Stretch Bonus dla Prezesa Zarządu w 2022 roku;
- 4) kaskada Stretch Bonus – nowy element systemu wynagrodzeń – dla Członków Zarządu w 2022 roku;
- 5) ocena wysokości premii dla Członków Zarządu za 2021 rok;
- 6) cele i warunki uzyskania premii dla Członków Zarządu w 2022 roku;
- 7) zasady udziału Członków Zarządu Orange Polska w Długoterminowym Planie Motywacyjnym Grupy Orange S.A. na lata 2022-2024;
- 8) wskaźniki sukcesu w drugiej serii Długoterminowego Programu Motywacyjnego Orange Polska na lata 2022-2024;
- 9) aktualizacja Regulaminu Długoterminowego Programu Motywacyjnego;
- 10) Sprawozdanie z działalności Komitetu ds. Wynagrodzeń w 2021 roku;
- 11) Polityka zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

Komitet ds. Wynagrodzeń przedstawił opinie dotyczące:

- 1) Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2021;
- 2) Informacji na temat polityki wynagrodzeń Spółki w 2021 roku.

Komitet ds. Wynagrodzeń pozytywnie zaopiniował:

- 1) realizację przez Orange Polska planu strategicznego .Grow;
- 2) analizę kosztów pracy Orange Polska w warunkach wysokiej inflacji;
- 3) sposób zatrudniania pracowników oraz typy współpracy z dostawcami usług informatycznych;
- 4) Długoterminowy Plan Motywacyjny Grupy Orange;
- 5) HC Dashboard – okresowy raport o kwestiach z obszaru Human Capital;
- 6) świadczenia przyznane Członkom Zarządu zgodnie z wewnętrznymi regulacjami Orange Polska;
- 7) sprawozdanie z wykonania umowy z Orange Global International Mobility SA;
- 8) wyniki Together 2021 – programu akcji pracowniczych Grupy Orange;
- 9) kontynuację lokalnego programu motywacyjnego Orange Polska na lata 2023-2025 (trzeciej serii);
- 10) realizację strategii środowiskowej ukierunkowanej na zmniejszenie emisji CO₂;
- 11) proces odkupu używanych urządzeń elektronicznych (komputerów, laptopów i tabletów) przez Członków Zarządu na zasadach ustalonych dla ogółu pracowników Orange Polska.

Znaczące zagadnienia rozpatrzone przez Komitet ds. Wynagrodzeń w 2022 roku:

- 1) przegląd wszystkich systemów motywacyjnych i zwiększających zaangażowanie pracowników

- pod kątem nagród i wyróżnień, różnorodności i dobrostanu pracowników oraz kontynuacji barometru społecznego;
- 2) przegląd polityki wynagrodzeń w odniesieniu do kadry kierowniczej i całej Grupy Kapitałowej Orange Polska;
 - 3) analiza polityki równości pod kątem wynagrodzeń oraz porównanie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Orange Polska;
 - 4) zmiany organizacyjne w Orange Polska wynikające z pandemii koronawirusa COVID-19, związane z wymogami sanitarnymi i kontynuacją pracy hybrydowej;
 - 5) plan sukcesji Orange Polska w odniesieniu do Członków Zarządu i Dyrektorów Wykonawczych;

Komitet ds. Wynagrodzeń realizował zadania zgodnie z planem pracy na 2022 rok, przyjętym przez wszystkich Członków Komitetu.