



orange™

Sprawozdanie z wynagrodzeń

Orange Polska

20
24

Spis Treści



Zmiany w składzie organów Spółki	06
Opis Polityk Wynagradzania	08
Wynagrodzenia Członków Zarządu	10
Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	27
Odstępstwa od stosowania Polityk Wynagradzania i procesu ich implementacji	29
Zmiany wysokości wynagrodzeń oraz podstawowych wyników na przestrzeni lat 2020-2024	29
Zasady przyznawania części zmiennej wynagrodzenia (krótkoterminowy program motywacyjny - STI) w roku 2025	32

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2024

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

Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2024 i stanowi przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z: Polityką wynagradzania w Orange Polska S.A., obowiązującą od 2013 r. oraz Polityką Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A., obowiązującą od 17 czerwca 2020 r. z późniejszymi zmianami (zwane dalej: „Politykami Wynagradzania”).

Stosowane Polityki Wynagradzania są elementem strategii firmy. Poprzez umożliwienie pozyskiwania, utrzymywania oraz motywowania najlepszych menadżerów i profesjonalistów w obszarach specjalizacji występujących w Orange Polska S.A. (dalej także: „Spółka”), zapewnia kadry przygotowane do osiągnięcia strategicznych celów Spółki.

Polityki Wynagradzania wspierają realizację strategii Orange Polska S.A. i ochronę jej długoterminowych interesów.

W szczególności, poprzez zapewnienie konkurencyjnych rynkowo wynagrodzeń zasadniczych i świadczeń dodatkowych Orange Polska S.A., 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 osiągnięcia celów strategicznych, które następnie są kaskadowane do realizacji przez pracowników na niższych poziomach organizacji w formie celów zarządczych.

Wynagrodzenia w Orange Polska S.A. są regularnie porównywane do praktyk w zakresie wynagradzania w konkurencyjnych firmach na rynku. Poziom całkowitego wynagrodzenia pracowników zależy m.in. od wyników finansowych Spółki, indywidualnego wkładu każdego z pracowników oraz osiągniętych przez nich wyników.

Zmiany wprowadzone w sprawozdaniu

Wychodząc naprzeciw głosom akcjonariuszy mniejszościowych w 2023 roku zostały wprowadzone istotne zmiany w Sprawozdaniu. W roku 2024 nie wprowadzono zasadniczych zmian, zachowując kształt dokumentu oraz zakres ujawnianych informacji ustalony w poprzednim roku.



Zmiany w składzie organów Spółki

Na dzień 1 stycznia 2024 r. w skład Zarządu Spółki wchodził: Liudmila Climoc, Jolanta Dudek, Bożena Leśniewska, Witold Drożdż, Piotr Jaworski, Jacek Kowalski, Jacek Kunicki i Maciej Nowohoński. Skład Zarządu w 2024 r. nie uległ zmianie.

W składzie Rady Nadzorczej w roku 2024 zaszły następujące zmiany:

W dniu 9 lutego 2024 r. w związku ze śmiercią wygaś mandat Wioletty Rosołowskiej.

W dniu 19 kwietnia 2024 r. wygasły mandaty Philippe'a Béguin'a, Bénédicte David, Marie-Noëlle Jégo – Laveissière, Marii Pasło-Wiśniewskiej i Jean – Marc'a Vignolles'a, tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało te osoby na kolejną kadencję oraz Adama Uszpolewicza na Członka Rady Nadzorczej na pierwszą kadencję.

Jean-Michel Thibaud złożył rezygnację z dniem 30 kwietnia 2024 r.

W dniu 19 lipca 2024 r. Etienne Vincens de Tapol został powołany przez Radę Nadzorczą na członka Rady w trybie § 19 ust. 8 Statutu Spółki. W dniu 21 listopada 2024 r. wygaś jego mandat, a Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie powołało go do składu Rady Nadzorczej.

W skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2024 r. wchodził:



Maciej Witucki

Przewodniczący Rady Nadzorczej



Clarisse Heriard Dubreuil

Członek Rady Nadzorczej



Mari-Noëlle Jégo-Laveissière

Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej



John Russell Houlden

Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytowego



Laurent Martinez

Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej



Monika Nachyła

Niezależny Członek Rady Nadzorczej



Marc Ricau

Sekretarz Rady Nadzorczej



dr Maria Pasło-Wiśniewska

Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodnicząca Komitetu ds. Wynagrodzeń



Philippe Béguin

Członek Rady Nadzorczej



Adam Uszpolewicz

Niezależny Członek Rady Nadzorczej



Bénédicte David

Członek Rady Nadzorczej



Jean-Marc Vignolles

Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Strategii



Bartosz Dobrzyński

Niezależny Członek Rady Nadzorczej



Etienne Vincens de Tapol

Członek Rady Nadzorczej

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., zaktualizowaną 27 sierpnia 2020 r., 29 czerwca 2023 r. oraz 19 kwietnia 2024 r., zgodnie z którą system wynagrodzeń stosowanych w Spółce w odniesieniu do Członków Zarządu składał się z części stałej i zmiennej wynagrodzenia, w tym:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- premii uzależnionej od wyników,
- benefitów i świadczeń alokacyjnych,
- długookresowych wynagrodzeń kapitałowych,
- składki podstawowej z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym,
- świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy,
- innych świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy.

Świadczenia wypłacone w roku 2024 zostały ukształtowane zgodnie z obowiązującymi Politykami Wynagradzania. Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzeń zostały uregulowane poprzez indywidualne umowy o pracę zawierane z Członkami Zarządu.

Członkom Zarządu zatrudnionym w Spółce została przyznana składka w pracowniczym programie emerytalnym oraz świadczenia niepieniężne (zniżki na usługi Orange Polska, karta sportowa), w oparciu o regulacje wewnętrzne znajdujące zastosowanie również do pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu.

Zgodnie ze Statutem Spółki, Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani przez Radę Nadzorczą, a kadencja każdego z nich trwa trzy lata. Podstawą wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu są umowy o pracę zawierane na czas trwania kadencji.

Liudmila Climoc, która pełni funkcję Prezeski Zarządu Orange Polska S.A. od 1 września 2023 r., jest zatrudniona w Orange Global International Mobility SA (OGIM SA) z siedzibą w Szwajcarii, spółce z grupy kapitałowej Orange SA i oddelegowana do Orange Polska S.A. na czas kadencji Prezeski Zarządu.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Ich indywidualna kadencja trwa trzy lata. Z Członkami Rady Nadzorczej nie są zawierane żadne umowy związane z pełnieniem przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej. Wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie uchwały powołującej Członka Rady Nadzorczej zgodnie z zasadami określonymi przez Walne Zgromadzenie. W 2024 roku wynagrodzenie było wypłacane na podstawie uchwały nr 40 z 29 czerwca 2023 r. Członkowie Rady Nadzorczej, którzy są zatrudnieni przez spółkę z grupy kapitałowej Orange S.A. nie są uprawnieni do pobierania wynagrodzenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej.

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

W skład Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. w 2024 r. wchodziło pięciu niezależnych Członków: Bartosz Dobrzyński, John Russell Houlden, Monika Nachyła, dr Maria Pasło-Wiśniewska i Wioletta Rosołowska (do 9 lutego 2024 r.) oraz Adam Uszpolewicz (od 19 kwietnia 2024 r.).

Wynagrodzenia Członków Zarządu

a. Wynagrodzenie zasadnicze

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

W okresie sprawozdawczym Orange Polska S.A. kształtowała zasady wynagradzania, unikając dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne i orientację seksualną.

Od 3 listopada 2021 r. w Spółce obowiązuje przyjęta przez Radę Nadzorczą Polityka zarządzania różnorodnością

w odniesieniu do Członków Zarządu, a od 22 kwietnia 2022 r. przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Polityka zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

Warunki zatrudnienia Członków Zarządu rekomenduje Radzie Nadzorczej Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń oparciu o następujące kryteria:

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

b. Benefits

W roku 2024 Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. korzystali z następujących benefitów:

a. które są uwzględnione w tabeli 10 poniżej::

- pakiet opieki medycznej dla Członka Zarządu oraz członków jego rodziny (dzieci, partner/współmałżonek);
- ubezpieczenie na życie;
- Pracowniczy Program Emerytalny (PPE);
- inne świadczenia niepieniężne (zniżki pracownicze na usługi Spółki: FunPack, abonament telefoniczny);

b. ponadto:

- internet stacjonarny w miejscu zamieszkania, (narzędzie pracy);
- karta sportowa (opis znajduje się pod tabelą 10);
- ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej władz spółki w związku z wykonywaniem obowiązków Członka Zarządu (jest to element ubezpieczenia dla osób pełniących określone funkcje w organizacji (zarówno obecnych, jak i potencjalnych/ w przyszłości), a składka ubezpieczenia jest ustalona w sposób ryczałtowy, w związku w tym nie ma możliwości przypisania konkretnego/rzeczywistego przychodu do poszczególnych osób).

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

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 10, w pozycji Benefits.

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 okresie pełnienia funkcji Prezeski Zarządu Orange Polska S.A. Ludmiła Climoc od 1 września 2023r. była uprawniona do świadczeń wynikających z Polityki Mobilności Międzynarodowej Grupy Orange, wypłacanych przez Orange Polska S.A. – na podstawie umowy zawartej pomiędzy Orange Polska S.A. i firmą OGIM SA. Wartość wynagrodzenia i zapewnionych świadczeń została przedstawiona w tabeli 11.

Członkowie Zarządu Orange Polska S.A., poza oddelegowaną do pełnienia funkcji Prezeski Zarządu, Ludmiłą Climoc, nie pobierali w okresie sprawozdawczym wynagrodzenia z innych spółek Grupy Orange SA, poza posiadanym prawem do udziału w Long Term Incentive Plan (LTIP).

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

c. Pracowniczy Program Emerytalny (Tabela 10 poniżej)

Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. są członkami Pracowniczego Programu Emerytalnego, który jest finansowany ze środków Orange Polska S.A. Program jest prowadzony w formie funduszu emerytalnego (Pracowniczy Fundusz Emerytalny Orange Polska). W 2024 r. Orange Polska S.A. finansowała comiesięczną składkę podstawową w wysokości 7% wynagrodzenia brutto, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

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.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę Członka Zarządu przez Spółkę w drodze wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia na podstawie artykułu 53 Kodeksu pracy lub na zasadzie porozumienia stron, a także w związku z upływem terminu, na który została zawarta Umowa o pracę, Członkowi Zarządu przysługuje prawo do odprawy w wysokości 6-krotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni w Spółce są zobowiązani do niepodejmowania żadnej działalności konkurencyjnej wobec Spółki przez 12 miesięcy po zakończeniu zatrudnienia w Orange Polska S.A. i za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, są upoważnieni do otrzymania odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

e. Część zmienna wynagrodzenia (krótkoterminowy program motywacyjny - STI)

Każdemu z Członków Zarządu przysługiwała część zmienna wynagrodzenia (krótkoterminowy program motywacyjny - STI) uzależniona od realizacji celów finansowych i niefinansowych. Zasady ich przyznawania w roku 2024 r. zmieniły się względem roku 2023 r. co do okresu obowiązywania - zamiast rozliczenia półrocznego było rozliczenie roczne.

Celem systemu premiowania było motywowanie Członków Zarządu do osiągania wysokich wyników pracy, poprzez realizację wyznaczonych i uzgodnionych celów, powiązanych ze strategią 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 wynikami Spółki i w większym stopniu zależała od celów solidarnościowych, które są celami finansowymi,

wspólnymi dla wszystkich Członków Zarządu. W przypadku wszystkich Członków Zarządu cele solidarnościowe stanowią 80% całości celów, podczas gdy u pozostałych pracowników objętych zmiennym wynagrodzeniem udział ten zawiera się w przedziale 30%-60%.

Część zmienna wynagrodzenia wypłacana była w cyklach rocznych, a jej wyliczenie nastąpiło w wyniku oceny realizacji celów, zdefiniowanych dla każdego Członka Zarządu w indywidualnym arkuszu zadań. Zgodnie z Polityką Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. każdy Członek Zarządu miał prawo do otrzymania zaliczki na poczet części zmiennej wynagrodzenia i każdy Członek Zarządu otrzymał zaliczkę na poczet części zmiennej wynagrodzenia za 2024 rok w wysokości 40% należnej części zmiennej wynagrodzenia. Wypłata zaliczki nastąpiła w lipcu 2024r.

Cele solidarnościowe były powiązane z realizacją strategii .Grow Spółki na lata 2021-2024 i obejmowały: Solidarity goals, related to the implementation of the Company's .Grow strategy for 2021–2024, included:

1. EBITDAaL (EBITDA po uwzględnieniu kosztów leasingu)

EBITDAaL jest podstawową miarą używaną przez Zarząd do mierzenia zyskowności operacyjnej. Cel na wzrost EBITDAaL jest jedną z głównych ambicji finansowych zawartych w strategii .Grow.

2. Organiczne Przepływy Pieniężne (Organic Cash Flow - OCF)

Są one głównym miernikiem generowania przepływów pieniężnych używanych przez Zarząd. Ich poziom jest istotnym czynnikiem wpływającym na poziom dźwigni finansowej i w konsekwencji ma duże znaczenie przy rekomendowaniu przez Zarząd poziomu dywidendy dla akcjonariuszy.

3. wskaźnik Green odnoszący się do poziomu emisji CO₂ w Grupie Orange Polska

Cel redukcji emisji CO₂ jest zawarty w strategii .Grow oraz strategii klimatycznej Spółki.

4. wskaźnik satysfakcji klientów z usług Orange (Perception NPS)

Jest to wskaźnik powszechnie używany w sektorze telekomunikacyjnym do mierzenia poziomu satysfakcji

klientów z usług i jest jednym z wyznaczników, na ile oferta oraz obsługa klienta odpowiadają potrzebom, co w konsekwencji przekłada się na poziom generowanych przychodów.

W części indywidualnej cele odnosiły się do konkretnych projektów realizowanych w ramach funkcji, którą dany Członek Zarządu pełnił i do oceny pracy danego Członka Zarządu.

Każdy cel posiada minimalny próg realizacji, poniżej którego wynagrodzenie zmienne, związane z tym celem, nie jest przyznawane. Każdy z celów posiada również maksymalny poziom wykonania, powyżej którego wynagrodzenie zmienne związane z tym celem już nie rośnie. W zależności od celu maksymalny próg jest w przedziale 150-200% wykonania danego celu.

Każdy z celów ma określoną wagę. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia zależy od łącznej oceny ważonej wszystkich celów. W przypadku oceny realizacji celów na 100%, wysokość części zmiennej wynagrodzenia wynosiła 50% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za dany okres na podstawie umowy o pracę. W przypadku realizacji wszystkich celów na maksymalnym poziomie wysokość części zmiennej wynagrodzenia wyniosłaby 82,5% wynagrodzenia zasadniczego.

Wyniki osiągnięte w 2024 r. pozwoliły na przyznanie części zmiennej wynagrodzenia wszystkim Członkom Zarządu, co zostało pokazane osobno dla każdego Członka Zarządu w Tabelach 1-8 niniejszego Sprawozdania.

Oprócz części zmiennej wynagrodzenia, w dniu 22 marca 2024 roku Rada Nadzorcza na wniosek Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń przyznała Prezesce Zarządu oraz Członkom Zarządu prawo do dodatkowej premii rocznej tzw. Stretch Bonus (premia specjalna). Wypłata tej premii uzależniona została od dwóch wskaźników finansowych: EBITDAaL oraz EBITDAaL-eCAPEX (Tabela 9). Inaczej niż w przypadku wyżej opisanych reguł przyznawania zmiennej części wynagrodzenia, premia Stretch Bonus jest przyznawana w z góry ustalonej wysokości tylko w przypadku, jeśli oba cele są wykonane łącznie (zasada hit or miss). W przypadku Członków Zarządu jest to kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku Prezesa Zarządu za rok 2024 była to kwota 140 tys. euro. Premia Stretch Bonus dla Prezeski Zarządu oraz dla Członków Zarządu za rok 2024, zostanie wypłacona w 2025 r, w związku ze spełnieniem warunków do jej wypłaty.

Wynagrodzenie każdego Członka Zarządu było zgodne z przyjętą Polityką Wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Cele oraz sposób ich rozliczania zostały zatwierdzone przez Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń.

Ocena realizacji celów Członków Zarządu była dokonywana w cyklach rocznych przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. po rekomendacji Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń i jest naliczana proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

W poniższych tabelach określenie „Budżet” odnosi się do Budżetu Orange Polska na rok 2024 zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą.



Tabela 1. Część zmienna wynagrodzenia- Liudmila Climoc, Prezeska Zarządu

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%	28.3%				109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					22%	0–30%
Behawioralny	20%					22%	0–30%
Wynik ważony						131%	

Tabela 2. Część zmienna wynagrodzenia- Jolanta Dudek, Wiceprezeska Zarządu ds. Rynku Konsumenckiego

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					22%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					12%	0–15%
Wynik ważony						131%	

Tabela 3. Część zmienna wynagrodzenia- Bożena Leśniewska Wiceprezeska Zarządu ds. Rynku Biznesowego

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					19%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					9%	0–15%
Wynik ważony						128%	

Tabela 4. Część zmienna wynagrodzenia- Piotr Tadeusz Jaworski, Członek Zarządu ds. Sieci i Technologii

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					21%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					11%	0–15%
Wynik ważony						130%	

Tabela 5. Część zmienna wynagrodzenia- Maciej Nowohoński, Członek Zarządu ds. Rynku Hurtowego i Sprzedaży Nieruchomości

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					22%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					12%	0–15%
Wynik ważony						131%	

Tabela 6. Część zmienna wynagrodzenia- Jacek Kunicki, Członek Zarządu ds. Finansów

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					21%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					11%	0–15%
Wynik ważony						130%	

Tabela 7. Część zmienna wynagrodzenia- Jacek Kowalski, Członek Zarządu ds. Human Capital

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					20%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					10%	0–15%
Wynik ważony						129%	

Tabela 8. Część zmienna wynagrodzenia- Witold Drożdż, Członek Zarządu ds. Strategii i Spraw Korporacyjnych

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe	80%					109%	0–135%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet–75	Budżet	Budżet+96	3,324	54%	0–60%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	30%	Budżet–150	Budżet	Budżet+150	985	33%	0–45%
Wskaźnik NPS (poprawa)	5%	Budżet	Budżet+1	Budżet+2	25	5.0%	0–7.5%
Wskaźnik NPS (pozycja)	5%	Budżet (pozycja)–1	Budżet (pozycja)	Budżet (pozycja)+1	1 miejsce	7.5%	0–7.5%
CO ₂ emisja (Green) (kt CO ₂)	10%	Budżet+42	Budżet	Budżet–14	129.8	10%	0–15%
Cele indywidualne:	20%					21%	0–30%
Behawioralny	10%					10%	0–15%
Konkretne projekty	10%					11%	0–15%
Wynik ważony						130%	

W Tabelach 1-8 „Wynik ważony” w kolumnie „Realizacja celu” może nie sumować się w związku z zaokrągleniami.

W Tabelach 1-8 „Zakres oceny” w ostatniej kolumnie informuje że dany cel może być oceniony w określonym przedziale.

Tabela 9. Stretch Bonus dla Prezeski Zarządu i Członków Zarządu

Kryteria	Cel	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
EBITDAaL* (mln PLN)	Budżet+48	3,324	100%	0% lub 100%
EBITDAaL–eCapex* (mln PLN)	Budżet+70	1,502	100%	0% lub 100%

*oba cele muszą być osiągnięte jednocześnie.

W 2024 r. Orange Polska S.A. nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Tabela 10. Wynagrodzenia całkowite Członków Zarządu w 2024 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)						2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹						Wynagrodzenie zmienne za 2023 r. wyплаcone w 2024 r. (w tys. zł)
	Wynagrodzenie zasadnicze	Benefity*	Inne świadczenia na rzecz osób najbliższych	Odszkodowania i odprawy	Inne płatności (w tym benefit PPE)	Suma wynagrodzenia stałego	Roczne przyznane za 2024 rok (zaliczka wypłacona w lipcu 2024 r.)	Roczne przyznane za 2024 rok (po rozliczeniu rocznym dopłata w 2025 r.)	Roczne przyznane za 2024 r. (Stretch Bonus)	Suma wynagrodzenia zmiennego	Wynagrodzenie całkowite za 2024 (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym przyznanym za 2024 r. (%)	
Jolanta Dudek	1,327	30	0	0	168	1,525	265	603	113	981	2,506	61%/39%	497
Bożena Leśniewska	1,482	35	0	0	187	1,704	296	651	125	1,072	2,776	61%/39%	568
Witold Drożdż	1,122	34	0	0	146	1,302	224	504	95	823	2,125	61%/39%	424
Piotr Jaworski	1,122	41	0	0	147	1,310	224	504	95	823	2,133	61%/39%	424
Jacek Kowalski	1,140	30	0	0	149	1,319	228	506	95	829	2,148	61%/39%	450
Jacek Kunicki	1,260	51	0	0	162	1,473	252	566	105	923	2,396	61%/39%	473
Maciej Nowohoński	1,176	35	0	0	153	1,364	235	534	98	867	2,231	61%/39%	461

*Wraz z członkami rodzin, zgodnie z zapisem w ust.3b. W tym również świadczenia w postaci kametów, z którego skorzystali: Bożena Leśniewska (kamet Open'er) oraz Piotr Jaworski i Jacek Kunicki (kamet na Orange Warsaw Festival).

Dodatkowo Bożena Leśniewska oraz Jolanta Dudek korzystały w 2024 r. z karty sportowej finansowanej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wartość świadczenia z tego tytułu wyniosła na każdą z Pań po: 492 zł (kwota nie została ujęta w Tab.10).

¹Pozycja zawiera część zmienną wynagrodzenia należną za 2024 r. do wypłaty w 2025 r., zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A., nie zawiera części zmiennej wynagrodzenia naliczonej w 2023 roku, a wypłaconej w 2024 r. Za 2024 r. zostały spełnione warunki uprawniające do wypłaty Stretch Bonus.

Tabela 11. Kwoty poniesione przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów związanych z oddelegowaniem do pełnienia funkcji Prezeski Zarządu w 2024 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)	2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹			Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym (%)	Wynagrodzenie zmienne za 2023 r. wypłacone w 2024 r. (w tys. zł)
		z wyłączeniem Stretch Bonus rocznego przyznanego za 2024 r.	Roczne przyznane za 2024 r. (Stretch Bonus)	Suma wynagrodzenia zmiennego			
Liudmila Climoc	4,143	1,004	598	1,602	5,745	72%/28%	306

¹ Pozycja zawiera część zmienną wynagrodzenia należną za 2024 r. do wypłaty w 2025 r., zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A., nie zawiera części zmiennej wynagrodzenia naliczonej w 2023 r., a wypłaconej w 2024 r. (z wyjątkiem kwoty powstałej z tytułu różnic kursowych). Za 2024 r. zostały spełnione warunki uprawniające do wypłaty Stretch Bonus.



f.

Długoterminowe
programy motywacyjne
Orange Polska S.A. (LTI)

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

Program podzielony jest na trzyletnie cykle (serie Programu), z których każdy rozpoczyna się w kolejnych, następujących po sobie latach kalendarzowych. W ramach Programu uruchomione zostały 4 serie: 2021-2023 (Seria Pierwsza), 2022-2024 (Seria Druga), 2023-2025 (Seria Trzecia) oraz 2024-2026 (Seria Czwarta).

Zgodnie z przyjętym Regulaminem Programu Prezeska i Członkowie Zarządu mogli nabyć w każdej serii Programu po 43 200 akcji fantomowych po cenie 0,50 zł za fantom lub 40 800 akcji fantomowych bezpłatnie. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę, w której określa cenę akcji lub zbycie nieodpłatnie oraz liczbę akcji fantomowych dostępnych w kolejnych seriach począwszy od okresu 2023-2025.

Program jest realizowany w oparciu o następujące zasady:

1. Uprawnienie do wykupu przez Spółkę Akcji Fantomowych przysługuje pod warunkiem zachowania ciągłości zatrudnienia do końca ostatniego roku danej Serii. Jeżeli ustanie zatrudnienia nastąpi przed końcem danej Serii, ale nie wcześniej niż po zakończeniu drugiego roku trwania tej Serii, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o pozostawieniu Uczestnika w Programie.
2. Warunkiem wstępnym wykupu przez Spółkę jakiegokolwiek liczby akcji fantomowych Serii Pierwszej jest utrzymanie średniego kursu akcji Orange Polska w 1 kwartale 2024 r. na poziomie równym lub wyższym niż średni kurs akcji w pierwszym półroczu 2021 r.
3. W kolejnych seriach występują analogiczne warunki. Ceną referencyjną pozostaje średni kurs akcji z pierwszego półrocza trwania danej Serii, natomiast ceną będąca podstawą rozliczenia jest średni kurs w 1 kwartale 2025 r. (dla Serii Drugiej), w 1 kwartale 2026 r. (dla Serii Trzeciej) i w 1 kwartale 2027 r. (dla Serii Czwartej).
4. Akcje Fantomowe zostały przypisane do czterech wskaźników sukcesu. Dla każdego z tych wskaźników określony jest cel główny i cel minimalny. Akcje Fantomowe przypisane do określonego wskaźnika sukcesu zostaną wykupione przez Spółkę, pod warunkiem, że Spółka zrealizowała cele biznesowe określone dla tego wskaźnika sukcesu.
5. Osiągnięcie przez Spółkę wyniku na poziomie celu głównego oznacza wykup 100% akcji fantomowych przypisanych do danego wskaźnika sukcesu. Osiągnięcie przez Spółkę wyniku na poziomie niższym niż cel główny we wskaźnikach sukcesu, ale co najmniej równym celowi minimalnemu określone dla danego wskaźnika sukcesu, oznacza wykup 50% posiadanych akcji fantomowych przypisanych do danego wskaźnika sukcesu.
6. Jeśli minimalne kryteria danego wskaźnika sukcesu nie zostaną spełnione, akcje fantomowe alokowane do tego wskaźnika sukcesu nie zostaną wykupione, co skutkuje utratą zainwestowanych środków przez Uczestników.

Poszczególne wskaźniki sukcesu oraz cele biznesowe do zrealizowania w związku z nimi zostały przedstawione w tabelach poniżej.

Tabela 12. Wskaźniki sukcesu i cele biznesowe LTI dla wszystkich serii Programu

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Opis
EBITDAaL	30%	Osiągnięcie określonego poziomu EBITDAaL będącego sumą wartości z 3 lat prognozowanych w planie strategicznym Spółki
Organiczne Przepływy Pieniężne	25%	Osiągnięcie określonego poziomu Organicznych Przepływów Pieniężnych będącego sumą wartości z 3 lat prognozowanych w planie strategicznym Spółki
Emisje CO ₂	10%	Osiągnięcie określonego poziomu redukcji emisji CO ₂ prognozowanego w planie strategicznym Spółki
Cena akcji	35%	Osiągnięcie określonego poziomu wzrostu ceny akcji lub osiągnięcie zwrotu wyższego niż zwrot z indeksu WIG20 w tym samym okresie.

Tabela 13. Warunki wykupu dla Serii Pierwszej (2021-2023)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Warunki dla 100% wykupu (Cel główny)	Warunki dla 50% wykupu (Cel minimalny)
EBITDAaL (mln zł)	30%	2021–2023 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 477
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%	2021–2023 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 298
Emisje CO ₂ (kt CO ₂)	10%	Cel emisji CO ₂ na rok 2023	Cel główny na rok 2023 +5.5kt
Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw'24 + określony wzrost >= średnia cena akcji w 1P'21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw'24-1P'21 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw'24 + określony wzrost w porównaniu do średniej ceny akcji w 1P'21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw'24-1P'21 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 14. Warunki wykupu dla Serii Drugiej (2022-2024)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Warunki dla 100% wykupu (Cel główny)	Warunki dla 50% wykupu (Cel minimalny)
EBITDAaL (mln zł)	30%	2022–2024 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 637
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%	2022–2024 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 463
Emisje CO ₂ (kt CO ₂)	10%	Cel emisji CO ₂ na rok 2024	Cel główny na rok 2024 + 33.4kt
Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw'25 + określony wzrost > =średnia cena akcji w 1P'21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw'25-1P'21 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw'25 + określony wzrost w porównaniu do średniej cena akcji w 1P'21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw'25-1P'21 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 15. Warunki wykupu dla Serii Trzeciej (2023-2025)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Warunki dla 100% wykupu (Cel główny)	Warunki dla 50% wykupu (Cel minimalny)
EBITDAaL (mln zł)	30%	2023–2025 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 292
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%	2023–2025 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 292
Emisje CO ₂ (kt CO ₂)	10%	Cel emisji CO ₂ na rok 2025	Cel główny +46.6kt
Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw’26 + określony wzrost >= średnia cena akcji w 1P’21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw’26-1P’21 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw’26 + określony wzrost w porównaniu do średniej cena akcji w 1P’21 lub stopa zwrotu w okresie 1kw’26-1P’21 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 16. Wskaźniki sukcesu dla Serii Czwartej (2024-2026)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)
EBITDAaL (mln zł)	30%
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%
Emisje CO ₂ (kt CO ₂)	10%
Cena akcji	35%
Suma wag	100%

Warunki wykupu dla poszczególnych wskaźników sukcesu w Serii Czwartej (2024-2026) zostaną ustalone odrębną uchwałą Rady Nadzorczej w 2025 po ogłoszeniu Planu Strategicznego.

W kwietniu 2024 r. została rozliczona Seria Pierwsza Programu. Cele przypisane do wskaźników sukcesu zostały zrealizowane na poziomie: EBITDAaL – 50%, Organiczne Przepływy Pieniężne – 100%, Emisja CO₂ – 100%, cena akcji – 100%. Osiągnięty został warunek wstępny wykupu akcji fantomowych.

Tabela 17. Liczba i wartość akcji fantomowych wykupionych przez Orange Polska S.A. oraz wartość płatności opartych na akcjach fantomowych zaliczona w koszty Spółki w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego dla Serii Pierwszej (LTI 2021-2023)

Imię i nazwisko	LTI 2021–2023		
	Liczba wykupionych akcji fantomowych	Wypłata z tytułu zakończenia Programu w kwietniu 2024 (w tysiącach złotych)*	Wartość płatności opartych na akcjach zaliczona w koszty Spółki 12 miesięcy do 31 grudnia 2024 (w tysiącach złotych)
Jolanta Dudek	36,720	285	7
Bożena Leśniewska	36,720	285	7
Witold Drożdż	36,720	285	7
Piotr Jaworski	36,720	285	7
Jacek Kowalski	36,720	285	7
Jacek Kunicki	36,720	285	7
Maciej Nowohoński	36,720	285	7

* liczba akcji do wykupu (36 720) x średnia cena akcji Orange Polska w Q1 2024 (8,3503 zł) minus wpłata za nabycie Akcji Fantomowych (21 600 zł)

Tabela 18. Wartość płatności opartych na akcjach fantomowych zaliczona w koszty Spółki w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego dla wszystkich Serii (LTI 2022-2024, LTI 2023-2025, LTI 2024-2026)

Imię i nazwisko	LTI 2022–2024		LTI 2023–2025		LTI 2024–2026	
	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wartość płatności opartych na akcjach fantomowych zaliczona w koszty Spółki za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024 r. (w tysiącach złotych)*	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wartość płatności opartych na akcjach fantomowych zaliczona w koszty Spółki za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024 r. (w tysiącach złotych)*	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wartość płatności opartych na akcjach fantomowych zaliczona w koszty Spółki za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024 r. (w tysiącach złotych)*
Liudmila Climoc	–	–	–	–	40,800	36
Jolanta Dudek	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Bożena Leśniewska	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Witold Drożdż	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Piotr Jaworski	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Jacek Kowalski	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Jacek Kunicki	43,200	38	43,200	45	40,800	36
Maciej Nowohoński	43,200	38	43,200	45	40,800	36

*liczba akcji × wycena opcji na akcję na dzień 31.12.2024 r.

W okresie przyznawania akcji fantomowych Serii: LTI 2022-2024 oraz LTI 2023-2025 Liudmila Climoc nie była Prezeską Zarządu Orange Polska.

Wykup akcji 2022-2024 nastąpi w 2025 r. po spełnieniu warunków.

g.

Długoterminowy Plan Motywacyjny (LTIP) – Grupa Orange

Długoterminowy Plan Motywacyjny Grupy Orange (Long Term Incentive Plan) jest planem o edycjach trzyletnich. Obejmuje kluczowe osoby zatrudnione w Grupie Orange i jest zintegrowany z planem strategicznym Grupy Orange.

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

Celem Planu jest docenienie zaangażowania kluczowych menedżerów Grupy, udział w wartości tworzonej w oparciu o plan strategiczny Grupy Orange, osiągnięcie równowagi pomiędzy wynagrodzeniem krótkoterminowym i długoterminowym oraz oparcie się na dobrze znanych, monitorowanych wskaźnikach efektywności.

Pierwsza edycja Planu funkcjonowała w latach 2017-2019.

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

W lipcu 2019 r. udostępniona została trzecia edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2019–2021, która zakończyła się przekazaniem w kwietniu 2022 r. przez Orange SA akcji uprawnionym z prawem do dysponowania.

W lipcu 2020 r. udostępniona została czwarta edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2020–2022, która zakończyła się przekazaniem w kwietniu 2023 r. przez Orange SA akcji uprawnionym z prawem do dysponowania.

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

W kwietniu 2024 r. została rozliczona piąta edycja trzyletniego Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange, która była udostępniona na lata 2021 - 2023. W ramach LTIP Orange SA przyznało uczestnikom akcje z prawem do dysponowania, w tym do zbycia akcji (Tabela 20).

W lipcu 2022 r. udostępniona została szósta edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2022–2024.

W lipcu 2023 r. udostępniona została siódma edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2023–2025.

W lipcu 2024 r. udostępniona została ósma edycja Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2024–2026.

Warunki realizacji prawa do otrzymania określonej liczby bezpłatnych akcji Orange SA zostały wskazane w tabeli poniżej.

W odniesieniu do Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2022-2024 oraz 2023-2025 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 są przyznawane tylko w sytuacji ich realizacji na poziomie 100%.

W odniesieniu do Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange na lata 2024-2026 akcje przyznane zostaną w oparciu o poniższe zasady:

1.

Akcje wynikające z realizacji celu Organic Cash Flow mogą być przyznane przy realizacji celu na poziomie co najmniej 95,7% wartości docelowej. W przypadku celu CSR, który obejmuje dwa wskaźniki: udział energii odnawialnej w zużyciu energii elektrycznej oraz udział kobiet na stanowiskach kierowniczych, akcje mogą być przyznane przy osiągnięciu co najmniej 97,9% wartości docelowej dla pierwszego wskaźnika oraz 97,2% wartości docelowej dla drugiego wskaźnika.

2.

Akcje wynikające z realizacji celu Total Shareholder Return mogą być przyznane przy realizacji celu na poziomie nie niższym niż wartość docelowa (określona w punkcie 3 pod tabelą 19).

3.
- Wskaźniki w ramach celu CSR mogą osiągnąć maksymalny poziom realizacji wynoszący 100%. Natomiast cele Organic Cash Flow oraz Total Shareholder Return mogą być zrealizowane na poziomie maksymalnym 120% w przypadku przewyższenia wartości docelowej.
4.
- Łączna liczba akcji z prawem do dysponowania, przekazanych po rozliczeniu edycji Planu, nie może być wyższa niż liczba akcji do uzyskania (Tabela 20)

Tabela 19. Szczegółowe parametry dotyczące Długoterminowego Planu Motywacyjnego

Nazwa Planu	LTIP 2022–2024	LTIP 2023–2025	LTIP 2024–2026
1	2	3	4
Okres oceny wyników	Lata 2022–2024	Lata 2023–2025	Lata 2024–2026
Data przyznania	27.07.2022	25.07.2023	23.07.2024
Data zakończenia edycji	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2026
Warunek przyznania	zatrudnienie w okresie 2022-2024	zatrudnienie w okresie 01.01.2023-31.03.2026	zatrudnienie w okresie 01.01.2024-31.03.2027
a) Wskaźnik finansowy b) waga wskaźnika	a) Organic Cash-Flow ¹ b) 50%	a) Organic Cash-Flow ¹ b) 40%	a) Organic Cash-Flow ¹ b) 40%
a) Wskaźnik finansowy b) waga wskaźnika	a) Total Shareholder Return ² b) 30%	a) Total Shareholder Return ² b) 30%	a) Total Shareholder Return ³ b) 30%
a) Wskaźnik finansowy b) waga wskaźnika	a) CSR ⁴ b) 20%	a) CSR ⁵ b) 30%	a) CSR ⁶ b) 30%

¹ Wskaźnik Organic Cash Flow Grupy Orange będzie oceniany w całym okresie danej serii Planu w odniesieniu do celów planu strategicznego.

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

³ Wzrost wskaźnika Total Shareholder Return musi być wyższy niż wartość docelowa określona jako mediana z Total Shareholder Return grupy firm z sektora telekomunikacyjnego obecnych w indeksie 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 redukcji emisji CO₂ na koniec okresu oceny, 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego wskaźnika udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na koniec okresu oceny.

⁵ 20% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego redukcji emisji CO₂ na koniec okresu oceny, 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego wskaźnika udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na koniec okresu oceny.

⁶ 20% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego udziału energii odnawialnej w zużyciu energii elektrycznej na koniec okresu oceny, 10% celu CSR odpowiada realizacji celu dotyczącego wskaźnika udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na koniec okresu oceny.



Tabela 20. Liczba akcji do uzyskania oraz z prawem do dysponowania przez Członków Zarządu w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange SA

Imię i nazwisko 1	Liczba akcji do uzyskania (w szt.)				Liczba akcji przyznanych z prawem do dysponowania – LTIP 2021-2023, rozliczona w 2024 (w szt.) 5
	LTIP 2021–2023 2	LTIP 2022–2024 3	LTIP 2023–2025 4	LTIP 2024–2026 5	
Liudmila Climoc	2,000	2,000	3,000	4,500	2,000
Jolanta Dudek	2,000	2,000	2,000	3,000	2,000
Bożena Leśniewska	2,000	2,000	2,500	3,000	2,000
Witold Drożdż	2,000	2,000	1,500	3,000	2,000
Piotr Jaworski	2,000	2,000	1,500	2,000	2,000
Jacek Kowalski	2,000	2,000	1,500	2,500	2,000
Jacek Kunicki	2,000	2,000	3,000	4,000	2,000
Maciej Nowohórski	2,000	2,000	2,000	3,000	2,000

Tabela 21. Wartość płatności opartych na akcjach w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego – wykazany w kosztach w sprawozdaniu finansowym Orange Polska S.A. (w tysiącach złotych)

Imię i nazwisko	LTIP 2022–2024	LTIP 2023–2025	LTIP 2024–2026
	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2024
Liudmila Climoc	30	45	22
Jolanta Dudek	30	30	15
Bożena Leśniewska	30	38	15
Witold Drożdż	30	23	15
Piotr Jaworski	30	23	10
Jacek Kowalski	30	23	12
Jacek Kunicki	30	45	19
Maciej Nowohórski	30	30	15



Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest ustalana przez Walne Zgromadzenie Orange Polska S.A. W 2024 r. Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało wynagrodzenie zgodnie z uchwałą 40 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z 2023 r.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie bez względu na liczbę odbytych w danym miesiącu posiedzeń, którego wysokość uzależniona jest od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej. Jeżeli dana osoba jest w danym okresie Członkiem lub Przewodniczącym kilku komitetów Rady Nadzorczej, nie przysługuje jej suma wynagrodzeń przewidzianych dla tych pozycji, lecz najwyższe wynagrodzenie, do którego jest uprawniona.

W ramach Rady Nadzorczej funkcjonują 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 roku 2024 Rada Nadzorcza nie powołała żadnych dodatkowych komitetów.

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

Wszystkim Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady. Członkowie Rady Nadzorczej, w związku z wykonywaniem obowiązków Członka Rady, są objęci ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej władz spółki.

W 2024 r. Członkom Rady Nadzorczej były przyznawane dodatkowe świadczenia w postaci zaproszeń na wydarzenia o charakterze kulturalnym.

Tabela 22. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za 2024 r.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie całkowite z tytułu pełnienia funkcji (w tys. zł)	W tym: Wynagrodzenie z tytułu zasiadania w Komitecie (w tys. zł)	Uwagi
Maciej Witucki	471	–	4)
Mari-Noëlle Jégo-Laveissière	–	–	1)
Laurent Martinez	–	–	1)
Marc Ricau	–	–	1)
Philippe Béguin	–	–	1)
Bénédicte David	–	–	1)
Bartosz Dobrzyński	251	86	4) 5)
Clarisse Heriard Dubreuil	–	–	1)
John Russell Houlden	431	288	–
Monika Nachyla	249	86	4) 5)
Maria Pasło-Wisniewska PhD	349	201	4)
Wioletta Rosołowska	25	9	2)
Jean-Michel Thibaud	–	–	1) 2)
Adam Uszpolewicz	161	60	–
Jean-Marc Vignolles	–	–	3)
Etienne Vincens de Tapol	–	–	1)
Razem	1,937	730	

¹⁾ Osoba zatrudniona przez Orange SA niepobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji w OPL.

²⁾ Osoba niebędąca Członkiem Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2024 r.

³⁾ Osoba niepobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji.

⁴⁾ W wynagrodzeniu całkowitym uwzględniono zwrot składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno- rentowych na podstawie decyzji ZUS .

⁵⁾ W wynagrodzeniu całkowitym uwzględniono dodatkowe świadczenia z tytułu otrzymania karnetów na Orange Warsaw Festival (OWF) i Open'er.

Odstępstwa od stosowania Polityk Wynagradzania i procesu ich implementacji

W roku 2024 Orange Polska S.A. realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętymi Politykami Wynagradzania i nie doszło w tym zakresie do zastosowania odstępstw od zasad w nich określonych.

Zmiany wysokości wynagrodzeń oraz podstawowych wyników na przestrzeni lat 2020-2024

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

Tabela 23. Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska w ostatnich 5 latach

Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska (%/mln zł)					
Grupa Kapitałowa Orange Polska raportuje jeden segment operacyjny w sprawozdaniach finansowych sporządzanych wg MSSF, ponieważ decyzje o alokacji zasobów oraz ocena wyników oparte są o dane skonsolidowane.					
Roczne wyniki	2020	2021	2022	2023	2024
EBITDAaL	2,797	2,963	3,078	3,179	3,324
Dynamika zmian EBITDAaL ¹	+2.9% ²	+5.9% ²	+3.9% ²	+3.3%	+4.6%
Przychody	11,508	11,928	12,488	12,970	12,732
Dynamika zmian przychodów ¹	+0.9%	+3.6%	+4.7%	+3.9%	-1.8%
Organiczne przepływy pieniężne	642	867	822	1,173	985
Dynamika zmian organicznych przepływów pieniężnych	-13%	+35%	-5.2%	+43%	-16%
NPS (Net promoter score – miejsce na polskim rynku operatorów telekomunikacyjnych)	1	2	3	4	1

¹ 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.

² Od 2020 r. zyski ze sprzedaży aktywów są wyłączone ze wskaźnika EBITDAaL. Dynamika zmian wskaźnika EBITDAaL w 2020 r. została obliczona w odniesieniu do porównywalnej podstawy w celu zachowania zgodności z nową definicją

W tabeli 24 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych Członków Zarządu oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej za 2024 r.

Tabela 24. Zmiany wysokości wynagrodzeń w Orange Polska S.A. w ostatnich 5 latach

Wynagrodzenia Zarządu w tys. zł brutto ^{1,3}					
Imię i nazwisko	2020	2021	2022	2023	2024
Liudmila Climoc ²	n.d.	n.d.	n.d.	1,608	5,745
Jolanta Dudek	1,624	1,903	2,220	2,186	2,506
Bożena Leśniewska	2,248	2,568	2,697	2,504	2,776
Witold Drożdż ³	1,487	1,700	1,797	1,876	2,125
Piotr Jaworski ³	1,504	1,757	1,905	1,886	2,133
Jacek Kowalski	1,935	2,166	2,113	1,980	2,148
Jacek Kunicki ³	614	1,813	2,018	2,097	2,396
Maciej Nowohoński	1,972	2,203	2,188	2,043	2,231
Julien Ducarroz ²	1,339	5,382	5,670	4,353	n.d.
Jean-François Fallacher ^{1,3}	3,359	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mariusz Gaca ^{1,3}	2,369	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
SUMA*	18,451	19,492	20,608	20,533	22,060
Wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem Zarządu i Rady Nadzorczej) ^{1,4}					
	2020	2021	2022	2023	2024
Średnie wynagrodzenie całkowite brutto w tys. zł	122	129	134	142	156
Kwota wypłaconego wynagrodzenia całkowitego pracowników w tys. zł brutto w kolejnych latach	1,275,836	1,236,923	1,187,072	1,217,931	1,276,168
Relacja wynagrodzeń Zarządu do wynagrodzeń pracowników (%)	1.45%	1.74% ⁵	1.74%	1.69%	1.88% ⁵
Liczba zatrudnionych ⁶	10,489	9,622	8,863	8,571	8,157

¹ Wynagrodzenia pracowników bez uwzględnienia wypłaconych odszkodowań i odpraw w związku z ustaniem zatrudnienia (w tym odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy).

² Kwota poniesiona przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów związanych z oddelegowaniem do pełnienia funkcji Prezesa/Prezeski Zarządu.

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

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

⁵ W 2021 r. oraz w 2024 r. do wyliczenia % relacji, przyjęto wynagrodzenia Członków Zarządu powiększone o wypłaty z tytułu zakończenia Programu Motywacyjnego w formie akcji fantomowych.

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

n.d. - nie dotyczy

W niniejszym Sprawozdaniu zaprezentowano informacje dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pominięto natomiast informacje dotyczące wynagradzania pracowników Orange Polska nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, za wyjątkiem danych wskazanych w Tabeli 24.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2023 zostało sporządzone i przyjęte przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. w dniu 22 marca 2024 r., zgodnie

z wymogami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Orange Polska S.A. wyraziło pozytywną opinię o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2023 (Uchwała nr 31 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. z 19 kwietnia 2024 r.).

Zasady przyznawania części zmiennej wynagrodzenia (krótkoterminowy program motywacyjny - STI) w roku 2025

Cele i ich wagi (przedstawione w punkcie 3. e), które będą stanowiły podstawę do przyznania części zmiennej wynagradzania dla wszystkich Członków Zarządu ulegają zmianie w roku 2025 w stosunku do roku 2024. Do struktury celów solidarnościowych dodany zostanie dodatkowy cel Przychody z wagą 10%, jednocześnie zmniejszeniu ulegnie waga Organic Cash Flow z 30% na 20%, tak aby suma wag wynosiła 100%. Poza wskazaną zmianą pozostałe warunki pozostają bez zmian w stosunku do roku 2024 r.





Dział Komunikacji Korporacyjnej i CSR,

Analiza i wydarzenia

odpowiedzialny.biznes@orange.com

Monika.Kulik@orange.com

Relacje inwestorskie

investors@orange.com

www.orange-ir.pl

Leszek.lwaszko@orange.com

Sylwia.Wojtkowska@orange.com

Siedziba

Orange Polska S.A

Aleje Jerozolimskie 160

02-326 Warszawa

www.orange.pl

www.biuroprasowe.orange.pl