

## 7 Ład korporacyjny

### 7.1 Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego

Jako spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, podlegamy zasadom ładu korporacyjnego ustanowionym przez GPW, opisanym w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” („DPSN 2021”). Dokument ten jest dostępny na stronie internetowej Giełdy: <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki2021>

Stosowanie zasad zawartych w DPSN 2021 przez emitentów papierów wartościowych na warszawskiej giełdzie jest dobrowolne, natomiast powinni oni informować uczestników rynku kapitałowego o tym w jakim zakresie je wypełniają. Zgodnie z powyższym co roku przesyłamy stosowną informację na GPW.

**W 2025 roku Spółka Orange Polska S.A. przestrzegała wszystkich zasad ładu korporacyjnego** - pełny tekst Informacji na temat stanu stosowania przez nas zasad i zaleceń zawartych w DPSN 2021 jest dostępny na naszej stronie internetowej: <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny>

### 7.2 Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem związane z procesem sprawozdawczości finansowej (ESRS 2, GOV-2)

Grupa Orange Polska 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 funkcje finansowe, prawne, regulacyjne oraz kontrolę wewnętrzną zapoznają się ze sprawozdaniami finansowymi i zgłaszają do nich uwagi w ramach **Komitetu ds. Ujawnień**. Komitet ten czuwa nad tym, aby przekazywane ujawnienia w sprawozdaniach finansowych były dokładne, przejrzyste, kompletne, terminowe i zgodne z wymogami prawa oraz przyjętymi powszechnie praktykami, a także by rzetelnie odzwierciedlały sytuację finansową i operacyjną Spółki i Grupy. W 2025 r. Komitet ds. Ujawnień odbył cztery posiedzenia.
- W 2024 r., Grupa ustanowiła osobny **Komitet ds. Ujawnień w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju**. W styczniu 2025 odbyło się posiedzenie Komitetu dotyczące ujawnień za 2024 rok, w styczniu 2026 za rok 2025. Komitet ten służy omówieniu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w gronie kluczowych menadżerów i ekspertów, w tym członków zarządu odpowiedzialnych za tę sprawozdawczość, celem zapewnienia jakości tej sprawozdawczości i zgodności z regulacjami. Temat sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest też cyklicznie prezentowany Komitetowi Audytowemu Rady Nadzorczej. Dodatkowo dane na temat realizacji celów ESG są raportowane kwartalnie Zarządowi Spółki.
- **Komitet Audytowy** dokonuje przeglądu sprawozdań finansowych Spółki i Grupy przed ich opublikowaniem.

Do kluczowych elementów systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem Orange Polska S.A. należą:

- **Raportowanie audytorów wewnętrznych do Prezesa Zarządu**. Plan audytów wewnętrznych jest przygotowywany między innymi na bazie ryzyk kluczowych Spółki i corocznie oceniany przez Komitet Audytowy. Komitet ten analizuje także raporty audytorów wewnętrznych. W celu wzmocnienia niezależności Audytu Wewnętrznego, decyzje 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.
- **Regularna ocena jakości systemu kontroli i zarządzania ryzykiem**. Proces ten obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników ryzyka finansowego i pozafinansowego w działalności Orange Polska S.A. oraz weryfikację efektywności systemu zarządzania ryzykiem.
- **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 2025 r. Zarząd po raz kolejny dokonał kompleksowej oceny kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej w Grupie. Zidentyfikowane słabości zostały naprawione. Na podstawie przeprowadzonej oceny Zarząd stwierdził, że na dzień 31 grudnia 2025 r. nie istniały słabości, które mogłyby w istotny sposób wpływać na skuteczność kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej.

## 7.3 Akcjonariusze i Walne Zgromadzenie

### Akcjonariusze

Zgodnie z przepisami obowiązującymi na polskim rynku kapitałowym, Orange Polska S.A. uzyskuje wyłącznie informacje o **akcjonariuszach, którzy posiadają ponad 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki**. Każda akcja Orange Polska S.A. uprawnia do oddania jednego głosu, a w kapitale zakładowym spółki nie występują akcje uprzywilejowane.

Według naszej najlepszej wiedzy, tj. zgodnie z opublikowaną przez OFE roczną strukturą aktywów na dzień 31 grudnia 2025 r. **struktura akcjonariatu Orange Polska S.A.** przedstawiała się jak w poniżej tabeli.

#### Struktura własnościowa kapitału zakładowego Orange Polska S.A.\*

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji	Liczba głosów na Walnym Zgromadzeniu OPL S.A.	Udział w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu OPL S.A.	Wartość nominalna posiadanych akcji (w złotych)	Udział w kapitale zakładowym
Orange S.A.	664 999 999	664 999 999	50,67%	1 994 999 997	50,67%
Allianz Polska OFE, Allianz Polska DFE (*)	106 508 824	106 508 824	8,12%	319 526 472	8,12%
Nationale-Nederlanden OFE, Nationale-Nederlanden DFE, Nationale-Nederlanden DFE NASZE JUTRO (*)	83 977 515	83 977 515	6,40%	251 932 545	6,40%
Pozostali akcjonariusze	456 871 141	456 871 141	34,81%	1 370 613 423	34,81%
<b>RAZEM</b>	<b>1 312 357 479</b>	<b>1 312 357 479</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 937 072 437</b>	<b>100,00%</b>

\* Według najlepszej wiedzy Spółki tj. zgodnie z opublikowaną przez OFE roczną strukturą aktywów na dzień 31 grudnia 2025 r.

Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Spółka nie posiadała informacji o istniejących umowach lub innych zdarzeniach, w wyniku których mogą nastąpić zmiany w strukturze akcjonariatu.

**Orange S.A., główny akcjonariusz Orange Polska S.A.**, to jedna z największych firm telekomunikacyjnych na świecie. W 2025 roku firma świadczyła usługi dla klientów indywidualnych w 26 krajach. Orange S.A. prowadzi działalność we Francji, Belgii, Hiszpanii, Luksemburgu, Mołdawii, Polsce, Rumunii i Słowacji, a także w 18 krajach Afryki i Bliskiego Wschodu. Firma koncentruje się na wysokiej jakości łączności, informatycznych usługach wsparcia dla biznesu, usługach hurtowych i cyberbezpieczeństwie. Pod marką Orange Business, Orange S.A. dostarcza rozwiązania telekomunikacyjne i informatyczne dla klientów biznesowych na całym świecie.

W 2025 roku przychody grupy Orange osiągnęły 40.4 miliarda euro, co stanowiło wzrost o 0.9% w porównaniu z poprzednim rokiem. Na koniec grudnia 2025 roku grupa zatrudniała 117 tysięcy osób na całym świecie.

Orange S.A. jest notowana na giełdzie Euronext w Paryżu (symbol ORA). Na koniec grudnia jej kapitalizacja giełdowa wynosiła 37,8 miliardów euro.

### Ograniczenia w zakresie obrotu akcjami

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

## Wykonywanie prawa głosu i szczególne uprawnienia kontrolne akcjonariuszy

Statut Orange Polska S.A. nie przewiduje szczególnych ograniczeń dotyczących wykonywania prawa głosu z akcji.

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

## Zmiany Statutu

Zmiana statutu wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki podjętej większością trzech czwartych głosów. Zmiany te są wcześniej opiniowane przez Radę Nadzorczą i przedstawiane akcjonariuszom na minimum 26 dni przed odbyciem Walnego Zgromadzenia.

W 2025 r. nie dokonano zmian w Statucie Spółki.

## Walne Zgromadzenie – zasady funkcjonowania, kompetencje i obowiązki

**Zwyczajne Walne Zgromadzenie** jest zwoływane przez Zarząd (lub Radę Nadzorczą w przypadku, gdy Zarząd nie zwoła go w terminie określonym prawem) i odbywa się w ciągu sześciu miesięcy po upływie każdego roku obrotowego.

**Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie** zwołuje:

- Zarząd Spółki z własnej inicjatywy bądź na pisemny wniosek Rady Nadzorczej lub akcjonariusza albo akcjonariuszy przedstawiających co najmniej jedną dwudziestą część kapitału zakładowego, przy czym w takim przypadku Zarząd uwzględnia w porządku obrad sprawy zgłoszone przez akcjonariusza lub akcjonariuszy żądających zwołania tego zgromadzenia,
- Rada Nadzorcza, jeżeli uzna to za wskazane,
- akcjonariusz albo akcjonariusze reprezentujący co najmniej połowę kapitału zakładowego lub co najmniej połowę ogółu głosów w Spółce.

Ogłoszenie o zwołaniu Walnego Zgromadzenia publikowane jest na stronie internetowej naszej spółki oraz w formie raportu bieżącego.

Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na ilość reprezentowanych na nim akcji. Porządek obrad Walnego Zgromadzenia ustala organ, który je zwołuje. Rada Nadzorcza oraz akcjonariusze przedstawiający co najmniej jedną dwudziestą część kapitału zakładowego mogą żądać umieszczenia poszczególnych spraw na porządku obrad najbliższego Walnego Zgromadzenia. Wszystkie sprawy wnoszone obrady Walnego Zgromadzenia, Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej do zaopiniowania.

Uchwały Walnego Zgromadzenia zapadają zwykłą większością głosów oddanych, o ile przepisy Kodeksu spółek handlowych lub Statut nie stanowią inaczej. Głosowanie jest jawne. Tajne głosowanie zarządza się przy wyborach oraz nad wnioskami o odwołanie członków organów Spółki lub likwidatorów bądź o pociągnięcie ich do odpowiedzialności, jak również w sprawach osobowych. Ponadto tajne głosowanie zarządza się na żądanie choćby jednego z akcjonariuszy obecnych lub reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu.

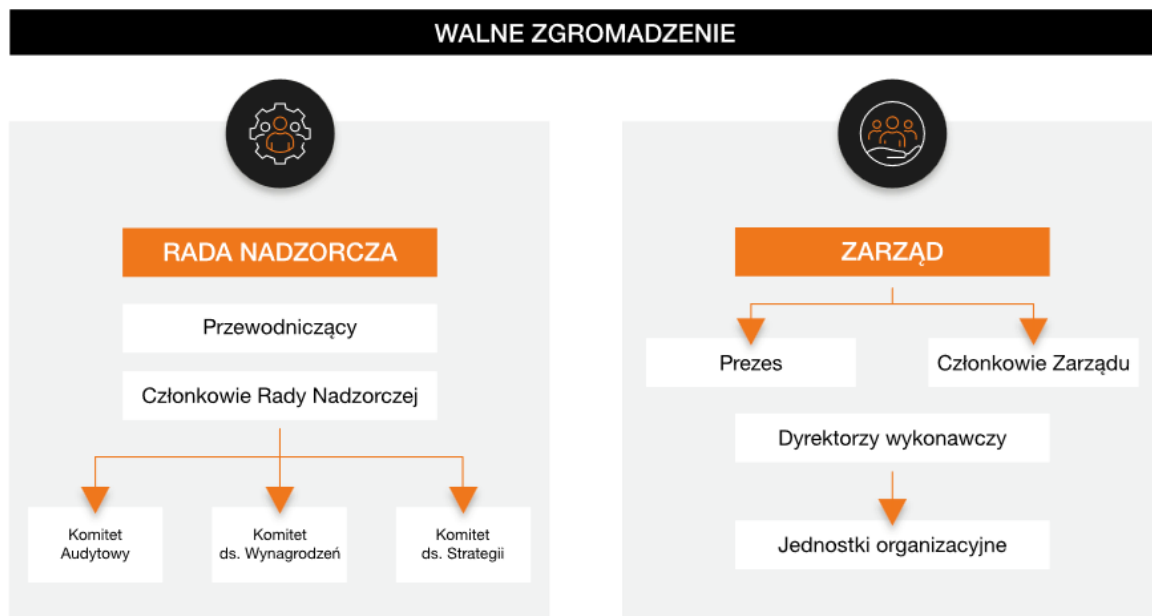
**Do kompetencji WZA w szczególności należy:**

- rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy,
- powzięcie uchwały o podziale zysku lub o pokryciu straty,
- udzielanie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej absolutorium z wykonania przez nich obowiązków,
- zmiana Statutu Spółki, w tym podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego,
- połączenie i przekształcenie Spółki
- powoływanie i odwoływanie Członków Rady Nadzorczej,
- ustalanie wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej,
- wyrażanie opinii o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach, sporządzonym przez Radę Nadzorczą

**Szczegółowy zakres kompetencji, sposób działania Walnego Zgromadzenia oraz opis praw akcjonariuszy i sposób ich wykonywania, określone są w [Statucie Orange Polska](#) oraz [Regulaminie Walnego Zgromadzenia](#), które są dostępne na stronie internetowej naszej spółki.**



## Struktura Zarządzania



## Walne Zgromadzenie w 2025 roku

W dniu 17 kwietnia 2025 r. odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które między innymi:

- zatwierdziło sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Orange Polska S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orange Polska w roku obrotowym 2024,
- zatwierdziło sprawozdanie finansowe Spółki Orange Polska S.A. za rok obrotowy 2024,
- zatwierdziło skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2024,
- udzieliło członkom organów Orange Polska S.A. absolutorium z wykonania przez nich obowiązków w roku obrotowym 2024,
- podjęło uchwałę w sprawie podziału zysku za rok obrotowy 2024, na podstawie, której zysk netto Spółki Orange Polska S.A. w kwocie 1 077 025 514,53 zł wykazany w sprawozdaniu finansowym Spółki za rok obrotowy 2024 przeznaczony został na:
  - dywidendę – 695 549 463,87 zł. Kwota dywidendy wynosiła 0,53 zł na każdą uprawnioną akcję.
  - kapitał rezerwy, o którym mowa w § 30 ust. 3 Statutu Spółki – 21 540 510,29 zł
  - kapitał rezerwy, w kwocie 359 935 540,37 zł,
- zatwierdziło sprawozdanie Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2024,
- wyraziło pozytywną opinię o sporządzonym przez Radę Nadzorczą corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

W 2025 roku nie zostało zwołane Nadzwyczajne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

## 7.4 Zarząd

### Skład i zmiany

Na koniec 2025 roku Zarząd Orange Polska liczył ośmiu członków. W 2025 roku w składzie Zarządu nie zaszły żadne zmiany.

#### Skład Zarządu na dzień 31 grudnia 2025 r.



**Liudmila Climoc**  
Prezes Zarządu



**Piotr Jaworski**  
Członek Zarządu  
ds. Sieci i Technologii



**Jolanta Dudek**  
Wiceprezes Zarządu  
ds. Rynku Konsumentckiego



**Jacek Kowalski**  
Członek Zarządu  
ds. Human Capital



**Bożena Leśniewska**  
Wiceprezes Zarządu  
ds. Rynku Biznesowego



**Jacek Kunicki**  
Członek Zarządu  
ds. Finansów



**Witold Drożdż**  
Członek Zarządu  
ds. Strategii i Spraw Korporacyjnych



**Maciej Nowohoński**  
Członek Zarządu  
ds. Rynku Hurtowego  
i Sprzedaży Nieruchomości

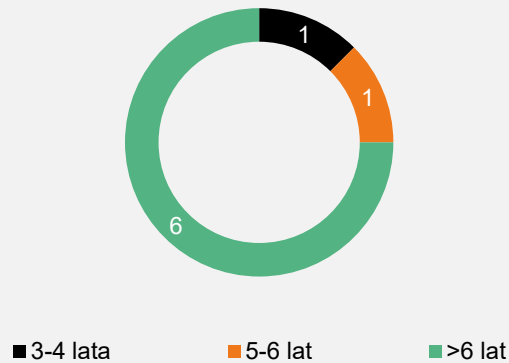
Profile członków Zarządu znajdują się stronie internetowej naszej spółki pod adresem <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny/>

#### Macierz umiejętności Członków Zarządu\* (ESRS 2, GOV-1)

Imię i nazwisko	Audyt / Ryzyka	Finanse / Rachunkowość /Przejęcia i Fuzje	Zarządzanie	Prawo / Zgodność / Ład korporacyjny / Etyka	Cyberbezpieczeństwo / Informatyka i Technologia	Zasoby ludzkie	Handel / Marketing	ESG i zrównoważony wzrost (Klimat i środowisko)	Otoczenie regulacyjne	Komunikacja i relacje inwestorskie	Produkcja / Bezpieczeństwo / Łańcuch dostaw
Liudmila Climoc	■		■	■	■	■	■	■		■	■
Jolanta Dudek	■		■				■	■		■	
Bożena Leśniewska			■		■		■	■		■	
Witold Drożdż			■	■				■	■	■	
Piotr Jaworski	■	■	■	■	■			■			■
Jacek Kowalski			■	■		■	■	■			
Jacek Kunicki	■	■	■	■				■		■	■
Maciej Nowohoński	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■

\*na dzień 31 grudnia 2025 r.

Okres sprawowania funkcji Członka Zarządu\*



\*na dzień 31 grudnia 2025 r.

### Zasady funkcjonowania

Zgodnie ze statutem naszej spółki, Zarząd Orange Polska składa się z 3 do 10 Członków, w tym Prezesa Zarządu, powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą zwykłą większością głosów. Rekomendacje w przedmiocie powoływania członków Zarządu przedstawia Radzie Nadzorczej Komitet ds. Wynagrodzeń. Obecnie w skład Zarządu wchodzi 8 członków, w tym Prezes. Kadencja Członków Zarządu trwa 3 lata.

### Zwyczajne Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, na których wygasają mandaty członków Zarządu

Zarząd	Data ZWZA
<b>Liudmila Climoc – Prezes Zarządu</b>	2026
<b>Jolanta Dudek – Wiceprezes Zarządu</b>	2027
<b>Bożena Leśniewska – Wiceprezes Zarządu</b>	2027
<b>Witold Drożdż</b>	2027
<b>Piotr Jaworski</b>	2027
<b>Jacek Kowalski</b>	2026
<b>Jacek Kunicki</b>	2026
<b>Maciej Nowohoński</b>	2026

Zarząd kieruje działalnością Spółki, zarządza jej majątkiem oraz reprezentuje Spółkę na zewnątrz. Członkowie Zarządu pełnią swoje obowiązki osobiście. Pracami Zarządu kieruje Prezes Zarządu. Poszczególni Członkowie Zarządu zarządzają powierzonymi im obszarami działalności Spółki.

Posiedzenia Zarządu odbywają się w terminach określonych w harmonogramach, średnio dwa razy na miesiąc. Prezes Zarządu, a w razie jego nieobecności wskazany przez niego inny Członek Zarządu, przewodniczy posiedzeniom Zarządu. Uchwały Zarządu mogą być powzięte, jeżeli wszyscy Członkowie Zarządu zostali prawidłowo zawiadomieni o posiedzeniu Zarządu. Uchwały zapadają bezwzględną większością głosów pełnego składu powołanego Zarządu. Uchwała może być podjęta także bez odbycia posiedzenia (w trybie obiegowym), bezwzględną większością głosów, jeżeli wszyscy Członkowie Zarządu zostali powiadomieni o treści projektu uchwały.

### Uprawnienia i obowiązki

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 budżetu, 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.

Następujące sprawy wymagają w szczególności podjęcia decyzji w formie uchwał podjętych przez Zarząd:

- ustalenia strategii Spółki oraz zatwierdzenia wieloletnich programów rozwoju poszczególnych obszarów jej działalności,
- zatwierdzenia i aktualizacja budżetu Spółki,
- ustalenia wielkości nakładów inwestycyjnych oraz źródeł ich finansowania,
- zaciągnięcie kredytów i innych zobowiązań finansowych,
- udzielenia gwarancji i poręczeń,
- zmiana Regulaminu Organizacyjnego Orange Polska S.A.,
- tworzenie, przekształcanie i likwidowanie jednostek organizacyjnych Spółki określonych w Regulaminie Organizacyjnym Orange Polska S.A.,
- zasad udzielania pełnomocnictw,
- ustalenia polityki kadrowej i zasad wynagradzania w Spółce,
- występowanie do organów statutowych Spółki w sytuacjach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych i Statucie Spółki,
- przyjmowanie rocznych, jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych oraz sprawozdań Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej wraz z przedstawieniem tych dokumentów Radzie Nadzorczej w wymaganych terminach,
- wniosek do Walnego Zgromadzenia dotyczący podziału zysków lub pokrycia strat,
- ustalenie zasad rozporządzania składnikami majątkowymi,
- przekształcenia własnościowe Spółki oraz publiczny obrót papierami wartościowymi Spółki,
- wykonywanie nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Orange Polska S.A.,
- uczestnictwo w spółkach i innych podmiotach prawa, z wyjątkiem stowarzyszeń i organizacji samorządu gospodarczego,
- zawieranie i realizacja porozumień pomiędzy Spółką i działającymi w niej organizacjami związków zawodowych, za wyjątkiem spraw przekazanych do kompetencji dyrektorów jednostek Spółki,
- negocjacje i rozstrzyganie sporów zbiorowych,
- zasady obsadzania stanowisk najwyższej kadry menedżerskiej, w tym ustalenia warunków zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzeń.

Oświadczenia woli w imieniu Spółki składa Prezes Zarządu, działając łącznie z innym Członkiem Zarządu.

Szczegółowe obowiązki i zakres odpowiedzialności Zarządu są określone w [Regulaminie Zarządu](#) dostępnym na stronie internetowej naszej spółki.



## 7.5 Rada Nadzorcza

### Skład i zmiany

Na koniec grudnia 2025 roku Rada Nadzorcza Orange Polska liczyła 14 członków, w tym pięciu członków niezależnych. Do grona członków niezależnych należeli: Bartosz Dobrzyński, John Russell Houlden, Monika Nachyła, dr Maria Paśło-Wiśniewska i Adam Uszpolewicz. W 2025 r. w składzie Rady Nadzorczej nie zaszły żadne zmiany.

Z dniem 30 stycznia 2026 r. Laurent Martinez złożył rezygnację z udziału w Radzie Nadzorczej. W dniu 17 lutego 2026 r. Rada Nadzorcza powołała na członka Usmana Javaida.

#### Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2025 r.



Maciej Witucki  
Przewodniczący Rady Nadzorczej



Philippe Béguin  
Członek Rady Nadzorczej



Mari-Noëlle Jégo-Laveissière  
Zastępca Przewodniczącego  
Rady Nadzorczej



Bénédicte David  
Członek Rady Nadzorczej



Laurent Martinez(\*)  
Zastępca Przewodniczącego  
Rady Nadzorczej



Bartosz Dobrzyński  
Niezależny Członek Rady Nadzorczej



Marc Ricau  
Sekretarz Rady Nadzorczej



Clarisse Heriard Dubreuil  
Członek Rady Nadzorczej



John Russell Houlden  
Niezależny Członek Rady Nadzorczej,  
Przewodniczący Komitetu Audytowego



Monika Nachyła  
Niezależny Członek Rady Nadzorczej



dr Maria Paśło-Wiśniewska  
Niezależny Członek Rady Nadzorczej,  
Przewodnicząca Komitetu  
ds. Wynagrodzeń



Adam Uszpolewicz  
Niezależny Członek Rady Nadzorczej



Jean-Marc Vignolles  
Członek Rady Nadzorczej,  
Przewodniczący Komitetu ds. Strategii



Etienne Vincens de Tapol  
Członek Rady Nadzorczej

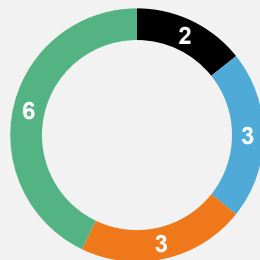
Profile członków Rady Nadzorczej znajdują się stronie internetowej naszej spółki pod adresem <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny/>

(\*) Zrezygnował z dniem 30 stycznia 2026 r.

Macierz umiejętności Członków Rady Nadzorczej\* (ESRS 2, GOV-1)

Imię i nazwisko	Audyt / Ryzyka	Finanse / Rachunkowość / Przejęcia	Zarządzanie	Prawo / Zgodność / Ład korporacyjny / Etyka	Cyberbezpieczeństwo / Innowacje i Technologia	Zasoby ludzkie	Handel / Marketing	ESG i Zrównoważony rozwój (Klimat i środowisko)	Otoczenie regulacyjne	Komunikacja i relacje inwestorskie	Produkcja / Bezpieczeństwo / Łańcuch dostaw
Maciej Witucki			■	■	■		■	■	■	■	
Mari-Noëlle Jégo-Laveissière		■	■	■	■		■		■	■	
Laurent Martinez	■	■	■	■		■	■	■		■	■
Marc Ricau	■	■	■	■	■		■	■			
Philippe Béguin			■	■	■		■		■		
Bénédict David	■	■	■		■	■	■	■			
Bartosz Dobrzyński		■	■				■	■	■	■	■
Clarisse Heriard Dubreuil	■	■	■	■		■				■	
John Russell Houlden	■	■	■	■	■			■	■	■	
Monika Nachyła	■	■	■	■		■	■	■	■	■	
dr Maria Pasło-Wiśniewska	■	■	■	■		■		■	■	■	
Adam Uszpolewicz	■	■	■	■		■	■	■		■	
Jean-Marc Vignolles			■		■	■	■			■	
Etienne Vincens de Tapol	■	■	■		■			■		■	■

Okres sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej\*



■ 0-2 lata ■ 3-4 lata ■ 5-6 lat ■ >6 lat

\*na dzień 31 grudnia 2025

W 2025 roku Rada Nadzorcza zebrała się na 5 posiedzeniach.

Frekwencja na posiedzeniach wyniosła 94,2% oraz 96,5% łącznie z komitetami.

Szczegóły działalności Rady Nadzorczej zawarte są w sprawozdaniach rocznych Rady Nadzorczej publikowanych na naszej stronie internetowej pod adresem <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny>. Sprawozdanie Rady Nadzorczej za rok 2025 zostanie zamieszczone na stronie po zatwierdzeniu go przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.



## Zasady funkcjonowania

Rada Nadzorcza składa się z 9 do 16 członków, przy czym co najmniej czterech członków Rady Nadzorczej powinno być członkami niezależnymi. Obecnie w skład Rady Nadzorczej wchodzi 14 członków, w tym 5 członków niezależnych. Niezależny członek Rady Nadzorczej musi spełniać warunki określone dla niezależnych członków komitetów audytu w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz w Statucie Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej co kwartał potwierdzają w oświadczeniu spełnianie powyższych kryteriów niezależności. Członkowie Rady Nadzorczej wybierani są przez Walne Zgromadzenie (a w wyjątkowych przypadkach, opisanych w Statucie, przez Radę Nadzorczą). Kadencja członków Rady Nadzorczej trwa 3 lata.

### Zwyczajne Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, na których wygasają mandaty członków Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza	Data ZWZA
<b>Maciej Witucki – Przewodniczący</b>	2028
<b>Mari-Noëlle Jégo-Laveissière – Zastępca Przewodniczącego</b>	2027
<b>Marc Ricau – Sekretarz</b>	2028
<b>Philippe Béguin</b>	2027
<b>Bénédicte David</b>	2027
<b>Bartosz Dobrzyński</b>	2028
<b>Clarisse Heriard Dubreuil</b>	2026
<b>John Russell Houlden</b>	2026
<b>Monika Nachyła</b>	2028
<b>Maria Pasło-Wiśniewska</b>	2027
<b>Adam Uszpolewicz</b>	2027
<b>Jean-Marc Vignolles</b>	2027
<b>Etienne Vincens de Tapol</b>	2027

Pracami Rady kieruje Przewodniczący Rady, na którym spoczywa obowiązek należytego organizowania jej prac, a w szczególności zwoływanie posiedzeń Rady. W przypadku nieobecności Przewodniczącego Rady jego kompetencje przejmuje kolejno najstarszy stażem zastępca Przewodniczącego, Sekretarz Rady lub najstarszy stażem członek Rady. 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 może odbywać posiedzenia również bez formalnego zwołania, jeżeli wszyscy członkowie wyrażą na to zgodę oraz nie zgłoszą sprzeciwu dotyczącego wniesienia poszczególnych spraw do porządku obrad.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały, jeżeli na posiedzeniu jest obecna co najmniej połowa jej członków, a wszyscy jej członkowie zostali zaproszeni. Podczas posiedzenia Rada Nadzorcza może podejmować uchwały również w sprawach nieobjętych proponowanym porządkiem obrad, jeżeli żaden z członków Rady Nadzorczej biorących udział w posiedzeniu się temu nie sprzeciwi. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały zwykłą większością głosów oddanych. W przypadku głosowania, w którym oddano taką samą liczbę głosów za oraz przeciw, głos rozstrzygający przysługuje Przewodniczącemu Rady. W posiedzeniu Rady Nadzorczej można uczestniczyć również przy wykorzystaniu środków

bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Głosowania Rady Nadzorczej są jawne. Członkowie Rady Nadzorczej mogą brać udział w podejmowaniu uchwał Rady, oddając swój głos na piśmie za pośrednictwem innego Członka Rady. Rada Nadzorcza może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała jest ważna, gdy wszyscy członkowie Rady zostali powiadomieni o treści projektu uchwały oraz co najmniej połowa członków Rady wzięła udział w podejmowaniu uchwały.

## Uprawnienia i obowiązki

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad działalnością Orange Polska (w tym nad działalnością spółek zależnych) oraz reprezentuje Orange Polska przy zawieraniu umów między Spółką a Członkami Zarządu oraz w razie ewentualnych sporów między Spółką a Członkami Zarządu. Członkowie Rady są także zobowiązani zapewnić, aby sprawozdania finansowe i sprawozdania z działalności były zgodne z wymogami przepisów dotyczących rachunkowości.

Do najważniejszych obowiązków Rady Nadzorczej należy:

- stały nadzór nad działalnością Spółki (w tym nad działalnością prowadzoną przez spółki zależne)
- ocena rocznych sprawozdań finansowych,
- ocena sprawozdania Zarządu z działalności oraz wniosków Zarządu co do podziału zysków lub pokrycia strat,
- składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego sprawozdania za ubiegły rok obrotowy (sprawozdanie Rady Nadzorczej),
- powoływanie, odwoływanie i zawieszanie z ważnych powodów poszczególnych lub wszystkich Członków Zarządu, a także ustalanie zasad wynagrodzenia i wysokości wynagrodzeń dla Członków Zarządu,
- wybór firmy audytorskiej do przeprowadzenia badań lub przeglądu sprawozdań finansowych oraz do przeprowadzenia badań lub atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- opiniowanie rocznych i wieloletnich strategii oraz rocznego budżetu,
- wyrażanie opinii dotyczącej zaciągania zobowiązań oraz zbywania składników majątkowych o wartości przekraczającej równowartość 100 mln EUR,
- przedkładanie Walnemu Zgromadzeniu sprawozdania o wynagrodzeniach.

Szczegółowy opis spraw zastrzeżonych do kompetencji Rady Nadzorczej można znaleźć w [Statucie Orange Polska](#) oraz [Regulaminie Rady Nadzorczej](#), dostępnych na stronie internetowej naszej spółki.



## Komitety Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza powołała trzy Komitety jako organy doradcze:

- **Komitet Audytowy** – dokonuje przeglądu rzetelności informacji finansowych i informacji zrównoważonego rozwoju przekazywanych zewnętrznie, niezależności i obiektywizmu audytorów zewnętrznych Grupy Orange Polska, charakteru i zakresu audytu oraz pracy audytorów, jak również audytu wewnętrznego, systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem oraz znaczących transakcji z podmiotami powiązanymi, a także doradza Radzie Nadzorczej w tych kwestiach, w stosownych przypadkach.
- **Komitet ds. Wynagrodzeń** – doradza Radzie Nadzorczej i Zarządowi w zakresie ogólnej polityki wynagrodzeń Grupy Orange Polska oraz udziela rekomendacji w przedmiocie powoływania Członków Zarządu.
- **Komitet ds. Strategii** – formułuje dla Rady Nadzorczej opinie i rekomendacje dotyczące planów strategicznych przedstawianych przez Zarząd oraz wszelkich uwag Rady do tych planów, a w szczególności do najważniejszych scenariuszy strategicznych.

Członkiem Komitetu może być wyłącznie Członek Rady Nadzorczej. Komitety podejmują decyzje zwykłą większością głosów. Przewodniczących Komitetów powołuje Rada Nadzorcza. Przewodniczący kieruje pracami Komitetu, zwołuje posiedzenia, a w przypadku głosowania, w którym oddano równą liczbę głosów za oraz przeciw, przysługuje mu głos rozstrzygający.

### Skład Komitetów Rady Nadzorczej w 2025 roku\*

Komitet Audytowy	Komitet ds. Wynagrodzeń	Komitet ds. Strategii
<b>Przewodniczący:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ John Russell Houlden</li> </ul>	<b>Przewodnicząca:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dr Maria Pasło-Wiśniewska</li> </ul>	<b>Przewodniczący:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jean-Marc Vignolles</li> </ul>
<b>Członkowie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monika Nachyła</li> <li>▪ Marc Ricau</li> <li>▪ Adam Uszpolewicz</li> <li>▪ Etienne Vincens de Tapol</li> </ul>	<b>Członkowie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bénédicte David</li> <li>▪ Bartosz Dobrzyński</li> <li>▪ Marc Ricau</li> </ul>	<b>Członkowie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bénédicte David</li> <li>▪ Bartosz Dobrzyński</li> <li>▪ Monika Nachyła</li> <li>▪ dr Maria Pasło-Wiśniewska</li> </ul>

\*na dzień 31 grudnia 2025 r.

Do dnia 17 kwietnia 2025 r. w skład Komitetu Audytowego wchodził Bartosz Dobrzyński. W składzie pozostałych Komitetów Rady Nadzorczej nie było zmian w trakcie 2025 roku.

Regulaminy komitetów Rady Nadzorczej dostępne są na naszej stronie internetowej pod adresem: <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny>

## Komitet Audytowy

Najważniejsze zadania Komitetu Audytowego, wyszczególnione w jego [Regulaminie](#), stanowiącym załącznik do Regulaminu Rady Nadzorczej, obejmują między innymi:

- nadzorowanie rzetelności informacji finansowych oraz w zakresie zrównoważonego rozwoju, przekazywanych przez Spółkę,
- przegląd systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem Grupy,
- przegląd programu prac Audytu Wewnętrznego i jego raportów,
- analizę i opiniowanie istotnych transakcji z podmiotami powiązаныmi,
- udzielanie rekomendacji dotyczących wyboru firmy audytorskiej i przedłużenia z nią umowy,
- monitorowanie niezależności i obiektywizmu biegłych rewidentów Spółki, natury i zakresu badania oraz pracy biegłych rewidentów,
- przedstawianie Radzie Nadzorczej zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności opisu oraz adekwatności procesu sprawozdawczości finansowej oraz informacji przekazywanych przez Spółkę i Grupę.

Komitet Audytowy składa się z co najmniej 3 członków, z których większość, w tym Przewodniczący Komitetu, jest niezależna od Spółki. Posiedzenia Komitetu odbywają się (fizycznie lub wirtualnie) nie rzadziej niż raz na kwartał, przed opublikowaniem przez Spółkę sprawozdań finansowych. Komitet Audytowy odbył w 2025 r. sześć posiedzeń.

W 2025 r. w skład Komitetu Audytowego wchodziło 5 członków, w tym 3 członków niezależnych: John Russell Houlden, Monika Nachyła i Adam Uszpolewicz. Pracom Komitetu przewodniczył John Russell Houlden, który posiada odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje w kwestiach finansowo-księgowych oraz audytu.

Członkowie posiadający wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych to: John Russell Houlden, Monika Nachyła, Adam Uszpolewicz, i Etienne Vincens de Tapol.

Członkowie posiadający wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Orange Polska to: John Russell Houlden, Monika Nachyła, Marc Ricau, Adam Uszpolewicz i Etienne Vincens de Tapol.

Wszelkie wymagania w zakresie kwalifikacji członków Komitetu Audytowego określone w przepisach prawa oraz regulacjach wewnętrznych Spółki zostały spełnione. Szczegółowe informacje dotyczące ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego udostępnione są pod adresem <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny>

Rekomendacja Komitetu Audytowego dotycząca wyboru firmy audytorskiej KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. do przeprowadzenia badania spełniała obowiązujące przepisy prawa oraz przyjęte w Orange Polska polityki i procedury wyboru firmy audytorskiej.

Na rzecz Orange Polska świadczone były dozwolone usługi niebędące badaniem przez firmę audytorską badającą sprawozdanie finansowe Orange Polska, tj. przez KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. W związku z tym, Spółka dokonała oceny niezależności tej firmy audytorskiej, a Komitet Audytowy wyraził zgodę na świadczenie tych usług.

## 7.6 Audytor sprawozdań finansowych

### Procedura wyboru firmy audytorskiej

Orange Polska posiada politykę w zakresie wyboru firmy audytorskiej oraz politykę w zakresie świadczenia przez firmę audytorską, podmioty powiązane z firmą audytorską lub członka jego sieci dozwolonych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych.

W Orange Polska przestrzegamy obowiązujących przepisów związanych z rotacją firmy audytorskiej i kluczowego biegłego rewidenta oraz obowiązkowymi okresami karencji.

Organem upoważnionym do dokonania wyboru firmy audytorskiej jest Rada Nadzorcza Orange Polska. Rada dokonuje wyboru na podstawie uprzedniej rekomendacji Komitetu Audytowego. Komitet Audytowy w swojej rekomendacji:

- wskazuje firmę audytorską, której proponuje powierzyć badanie ustawowe;
- oświadcza, że rekomendacja jest wolna od wpływu stron trzecich;
- stwierdza, że Spółka nie zawarła żadnych umów zawierających klauzule ograniczające możliwość wyboru firmy audytorskiej przez Radę Nadzorczą, na potrzeby przeprowadzenia badania ustawowego sprawozdań finansowych Spółki, do określonych kategorii lub wykazów firm audytorskich.

W przypadku, gdy wybór firmy audytorskiej nie dotyczy przedłużenia umowy o badanie sprawozdania finansowego, rekomendacja Komitetu Audytowego zawiera co najmniej dwie możliwości wyboru firmy audytorskiej wraz z uzasadnieniem i wskazaniem uzasadnionej preferencji Komitetu Audytowego wobec jednej z nich.

Ponadto, w takim przypadku zapraszamy do składania ofert w sprawie świadczenia usługi badania ustawowego dowolne firmy audytorskie, pod warunkiem, że:

- nie narusza to zasady, zgodnie z którą po upływie maksymalnych okresów trwania zlecenia, ani biegły rewident czy firma audytorska ani, w stosownych przypadkach, żaden z członków ich sieci działających w ramach Unii Europejskiej nie podejmują badania ustawowego Spółki w okresie następujących 4 lat;
- organizacja procedury przetargowej nie wyklucza z udziału w procedurze wyboru firm, które uzyskały mniej niż 15% swojego całkowitego wynagrodzenia z tytułu badań od jednostek zainteresowania publicznego w danym państwie członkowskim Unii Europejskiej w poprzednim roku kalendarzowym, zamieszczonych w wykazie firm audytorskich, które przeprowadziły badania ustawowe w jednostkach zainteresowania publicznego w poprzednim roku.

Dla zaproszonych firm audytorskich przygotowujemy dokumentację przetargową, która, m.in. zawiera przejrzyste i niedyskryminujące kryteria wyboru, które są stosowane przez naszą spółkę do oceny ofert złożonych przez firmy audytorskie.

Na wniosek firmy audytorskiej Komitet Audytowy powinien omówić z nią zagrożenia dla jej niezależności oraz zabezpieczenia stosowane w celu ograniczenia tych zagrożeń, wskazane w dokumentacji sporządzonej przez firmę audytorską. Firma audytorska powinna corocznie przekazywać Komitetowi Audytowemu pisemne potwierdzenie, że biegły rewident, firma audytorska oraz partnerzy, kadra kierownicza wyższego szczebla i kierownicy, przeprowadzający badanie ustawowe są niezależni od badanej spółki.

Rada Nadzorcza, dokonując wyboru, zwraca uwagę na doświadczenie zespołu audytowego w badaniu sprawozdań finansowych spółek, w tym spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, a także na kompetencje i kryteria finansowe.

Decyzja w zakresie wyboru dokonywana jest z uwzględnieniem zasad bezstronności i niezależności firmy audytorskiej oraz analizy prac realizowanych przez nią w Spółce, wychodzących poza zakres badania sprawozdania finansowego, w celu uniknięcia konfliktu interesów.

Jeśli decyzja Rady Nadzorczej w zakresie wyboru firmy audytorskiej odbiega od rekomendacji Komitetu Audytowego, Rada Nadzorcza uzasadnia w formie pisemnej przyczyny niezastosowania się do rekomendacji Komitetu Audytowego i przekazuje takie uzasadnienie do wiadomości Walnego Zgromadzenia.

### Umowa z audytorem

Zgodnie z obowiązującą w naszej spółce procedurą, w dniu 19 marca 2020 r. Uchwałą Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. – firma KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. została wybrana do przeprowadzenia badań sprawozdań finansowych Orange Polska S.A. i Grupy Kapitałowej Orange Polska S.A. do lat 2021-2025 oraz przeglądów półrocznych sprawozdań Orange Polska S.A. i Grupy Kapitałowej Orange Polska S.A.

Orange Polska S.A. zawarła na lata 2021-2025 umowę z KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k, w ramach której KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. przeprowadziła odpowiednio m.in.:

- przegląd jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za I półrocze 2025 roku sporządzonych wg MSSF,
- badanie jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za 2025 rok sporządzonych wg MSSF,
- procedury w odniesieniu do pakietu sprawozdawczego Magnitude Orange Polska S.A.

Badanie sprawozdań finansowych wybranych spółek zależnych zostało przeprowadzone na podstawie odrębnych umów zawartych pomiędzy KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. a poszczególnymi spółkami zależnymi.

Łączne wynagrodzenie należne z tytułu badania oraz przeglądów wyżej wymienionych sprawozdań finansowych oraz innych usług świadczonych przez KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. za 2025 r. jest określone w tabeli poniżej (w tys. zł).

	2025*	2024
<b>Orange Polska S.A.</b>	<b>3 877</b>	<b>4 530</b>
Badanie rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy i jednostkowego sprawozdania finansowego Orange Polska S.A.	2 058	2 204
Inne usługi atestacyjne, w tym:	1 819	2 326
<i>Przegląd półrocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy i jednostkowego sprawozdania finansowego Orange Polska S.A.</i>	493	418
<b>Badanie sprawozdań finansowych spółek zależnych</b>	<b>232</b>	<b>336</b>
<b>Ogólne wynagrodzenie należne od Grupy</b>	<b>4 109</b>	<b>4 866</b>

\*wynagrodzenie za 2025 rok zostanie zaktualizowane po zakończeniu badania sprawozdań finansowych.

## 7.7 Polityka sponsoringowa

**Orange Polska posiada politykę w zakresie sponsoringu (decyzja Członka Zarządu ds. Strategii i Spraw Korporacyjnych nr 5/24). Nasza strategia sponsoringowa jest pochodną globalnej strategii sponsoringowej Grupy Orange. W strategicznym obszarze sponsoringu, jakim jest obecnie muzyka, tworzymy projekty ogólnopolskie, kompleksowe, długofalowe, skierowane do jak najszerszego grona naszych klientów (obecnych i potencjalnych). Angażujemy się w projekty długofalowe, a nie jednorazowe.**

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

Prowadzimy naszą działalność prospołeczną poprzez utworzoną przez naszą spółkę fundację korporacyjną - Fundację Orange, jak również poprzez fundusz darowizn.

W ramach polityki darowizn posiadamy sformalizowane zasady funduszu darowizn, określone w decyzji Członka Zarządu ds. Strategii i Spraw Korporacyjnych (nr 29/25).

Przestrzegamy 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 w zakresie zaangażowania społecznego 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 właściwego ministerstwa 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 obszarach kluczowych z punktu widzenia branży telekomunikacyjnej i aktywności na polskim rynku – działaniach na rzecz integracji cyfrowej i bezpieczeństwa w sieci, ochrony środowiska i klimatu oraz budowania dobrego miejsca pracy. 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 naszej firmy. Opis realizacji działań z zakresu społecznej odpowiedzialności firmy przedstawiony jest Nocie 2 Sprawozdania zrównoważonego rozwoju.

Wydatki ponoszone na wspieranie instytucji charytatywnych, organizacji społecznych w zakresie pomocy społecznej, edukacji, zdrowia, kultury, działalności sportowej i innych przedstawione zostały w tabeli poniżej.

Darowizny	2025	2024
<b>Wysokość udzielonego wsparcia w postaci darowizn (w mln zł)</b>	13,3	13,3

## 7.8 Polityka różnorodności (ESRS 2, GOV-1)

Od roku 2016 Orange Polska posiada Politykę Zarządzania Różnorodnością w postaci jednego kompleksowego dokumentu, określającego różnorodne sfery zarządzania.

W naszej spółce zobowiązujemy się do poszanowania różnorodności i zapewnienia równych szans w aspektach takich, jak:

- płeć;
- wiek;
- kompetencje / wiedza / doświadczenie / sposób myślenia;
- zdolności psychofizyczne – (nie)pełnosprawność;
- status rodzicielski;
- religia / światopogląd;
- lokalizacja miejsca pracy (centrala / region);
- narodowość / pochodzenie etniczne/ rasa;
- orientacja seksualna;
- rodzaj zatrudnienia;
- przynależność związkowa;
- przekonania polityczne.

Informacje na temat realizacji Polityki zawarliśmy w Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju w nocie 8.5.2.8.

Posiadamy również **polityki zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Zarządu** (uchwalona w 2021 r.) i **w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej** (przyjęta w 2022 r.). Obowiązki i zakres odpowiedzialności, jak również wymagania w zakresie kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji członków Rady Nadzorczej określone są w Statucie Spółki. Stosujemy także zapisy zawarte w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”.

W procesie doboru członków Zarządu Orange Polska Rada Nadzorcza:

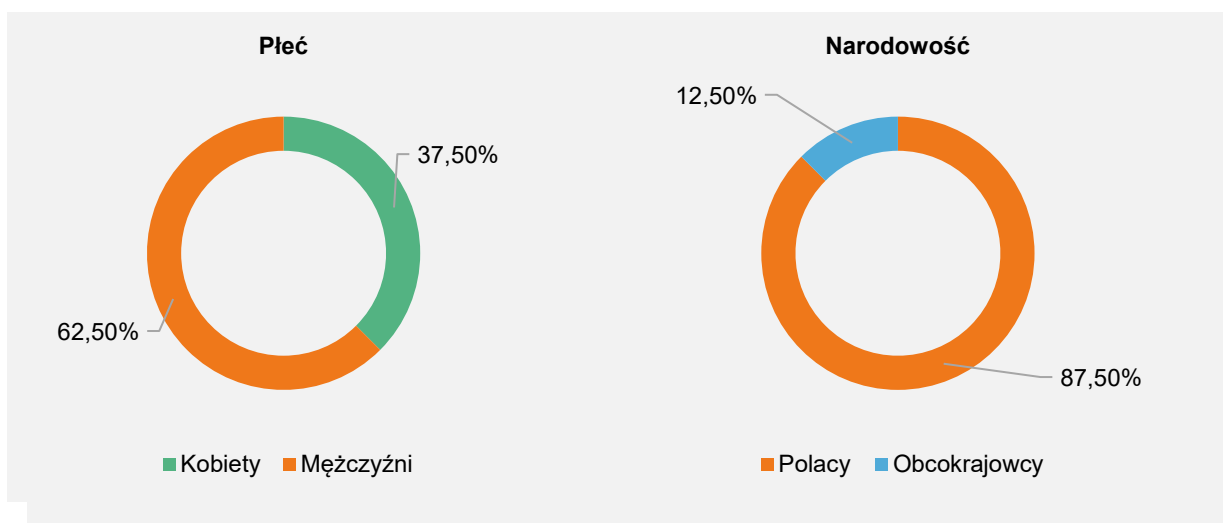
- kieruje się jawnością zasad i kryteriów wyboru kandydatów;
- podejmuje decyzje o wyborze członków Zarządu w oparciu o odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych kandydatów;
- dba, aby wśród członków Zarządu znalazły się osoby różnorodne pod względem płci, wieku, wiedzy specjalistycznej, wykształcenia i doświadczeń zawodowych;
- w zakresie zróżnicowania pod względem płci, dąży do zapewnienia udziału kobiet na poziomie nie niższym niż 30%.

W procesie doboru członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie:

- podejmuje decyzje o wyborze członków Rady Nadzorczej w oparciu o odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych kandydatów;
- dba, aby wśród członków Rady Nadzorczej znalazły się osoby różnorodne pod względem płci, wieku, wiedzy specjalistycznej, wykształcenia i doświadczeń zawodowych;
- zapewnia obecność przynajmniej czterech członków Rady Nadzorczej, którzy spełniają kryteria niezależności wymienione w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz w Statucie Spółki, a także nie ma rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce;
- w zakresie zróżnicowania pod względem płci, dąży do utrzymania udziału kobiet na poziomie nie niższym niż 30%.

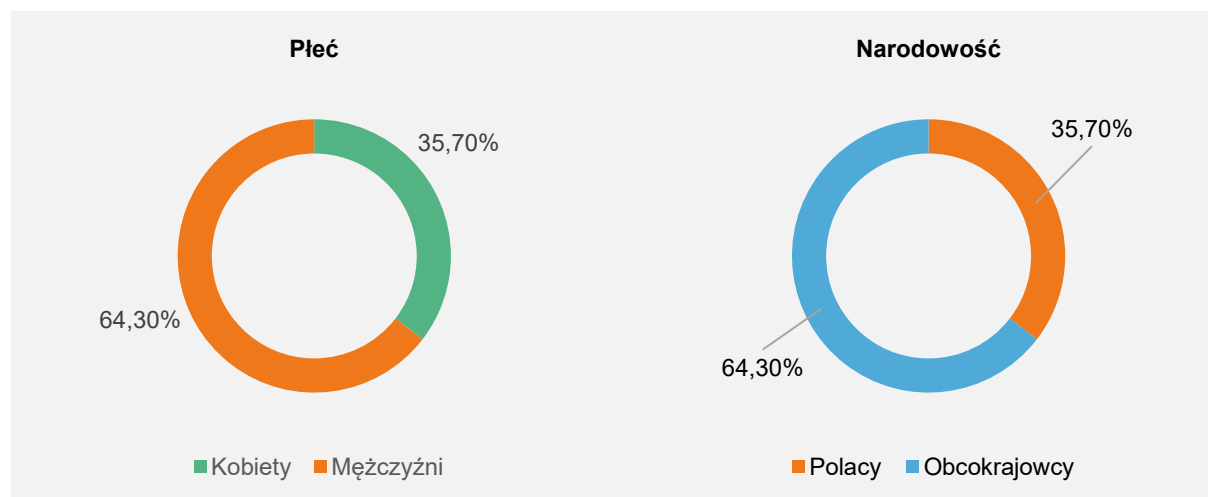
Powyższe wymagania są przez Spółkę spełnione. Na 31 grudnia 2025 roku udział kobiet w Radzie Nadzorczej wynosił 35,7% i w Zarządzie 37,5%.

### Różnorodność w Zarządzie\*



\* stan na 31 grudnia 2025 r.

### Różnorodność w Radzie Nadzorczej\*



\* stan na 31 grudnia 2025 r.

## 7.9 Informacje na temat wynagrodzeń w Orange Polska S.A.

### Polityka wynagradzania pracowników

W Orange Polska posiadamy **Politykę wynagrodzeń**, która jest elementem realizacji całościowej strategii Spółki. Poprzez umożliwienie pozyskiwania, utrzymywania oraz motywowania najlepszych menadżerów i pracowników w obszarach specjalizacji występujących w naszej firmie, zapewnia ona kadry przygotowane do osiągnięcia 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 naszej Spółki, rozwój pracowników oraz elastyczne metody pracy.

Wynagrodzenia w Orange Polska S.A. są porównywane do wynagrodzeń w firmach w Polsce. Poziom wynagrodzenia kadry menadżerskiej jest uzależniony od wyników finansowych Spółki, indywidualnego wkładu pracowników i osiąganych wyników. Polityka wynagradzania jest zgodna z obowiązującymi regulacjami w zakresie prawa pracy i ładu korporacyjnego.

System wynagrodzeń składa się z:

- **wynagrodzenia zasadniczego**  
Poziom wynagrodzeń zasadniczych odzwierciedla zakres zadań danego stanowiska oraz rynkową wartość pracy. Co najmniej raz w roku porównujemy płace i praktyki wynagradzania z czołowymi firmami na rynku, w tym z branży ICT. Dbamy o spójność wynagrodzeń między stanowiskami zgodnie z wewnętrznym taryfikatorem oraz o równe traktowanie bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, religię, przekonania czy orientację. Indywidualne wynagrodzenia są kształtowane w ramach corocznych przeglądów płac, awansów, ustaleń rekrutacji kandydatów do nowych obszarów oraz działań zapobiegających utracie kluczowych pracowników.
- **premię uzależnioną od wyników**  
Celem systemu premiowego Orange Polska jest motywowanie pracowników do osiągania wysokich wyników poprzez realizację celów wspierających strategię Spółki i satysfakcję klientów. System łączy cele indywidualne i solidarnościowe, sprzyjając współpracy między jednostkami. Premia kluczowych menedżerów zależy głównie od wyników Spółki i celów wspólnych, natomiast na stanowiskach liniowych – od wyników indywidualnych. Szczegółowe zasady określają Regulaminy Premiowania.
- **nagród uznaniowych**  
Nagrody uznaniowe motywują do realizacji projektów strategicznych, współpracy między funkcyjnej i tworzenia innowacyjnych rozwiązań, wyróżniając osiągnięcia wykraczające poza cele okresowe. Przyznawane są:
  - menedżerom liniowym i pracownikom bez celów sprzedażowych: w dowolnym momencie roku, po szczególnych osiągnięciach,
  - pracownikom sprzedaży i menedżerom wyższego szczebla: raz w roku, po podsumowaniu wyników rocznych.
- **benefitów**  
W celu poprawy jakości życia i integracji pracowników oferujemy rynkowo konkurencyjny pakiet benefitów. Kluczowymi obszarami, na które wpływamy poprzez benefity są:
  - zdrowie i aktywność fizyczna m.in. prywatna opieka medyczna, karta sportowa;
  - stabilność finansowa m.in. Pracowniczy Program Emerytalny w całości finansowany przez Spółkę, nieoprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe lub zdrowotne;
  - podniesienie standardu życia m.in. telefon służbowy z nielimitowanym internetem, programy wellbeingowe, dofinansowanie do wypoczynku;
  - rozwój pracownika m.in. bogaty program szkoleń, dostęp do platform edukacyjnych.

### Dostosowywanie poziomu zatrudnienia

Ze względu na konieczność dostosowania struktury zatrudnienia w do zmieniających się warunków rynkowych, metod pracy oraz ciągłego dążenia do poprawy efektywności wpisanej w realizację kolejnych strategii, cyklicznie wdrażamy w Orange Polska S.A. programy odejść dobrowolnych. Pracownicy, którzy opuszczają Spółkę w ramach odejść dobrowolnych, mają możliwość uzyskania dodatkowych odpraw w stosunku do tych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Zasady odpraw dla pracowników są regulowane poprzez odrębne uzgodnienie ze związkami zawodowymi. Zasady odpraw dla kadry menadżerskiej, która nie jest objęta Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy, wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, są określane w toku indywidualnych ustaleń, uregulowane w umowach o pracę.

## Realizacja polityki wynagradzania w 2025 roku

Jak co roku, w 2025 r. również, działania realizowane w ramach polityki wynagradzania brały pod uwagę zmiany obserwowane na rynku pracy oraz wspierały realizację strategii firmy, w której obszar pracowniczy jest jednym z głównych filarów.

Wskaźniki makroekonomiczne Polski w ubiegłym roku ulegały dalszej poprawie. Wzrost PKB przyspieszył do 3,6% (dane 12 lutego), z poziomu 2,9% w 2024 r. Niska stopa bezrobocia utrzymywała się kolejny rok choć nieznacznie wzrosła z 5,1% w 2024 roku do 5,7% w 2025 roku, głównie za sprawą wzrostu PKB oraz presji zmian demograficznych. Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych wyniósł 3,6%, czyli tyle samo co rok wcześniej. Natomiast miał on tendencję spadkową w trakcie roku, obniżając się w grudniu do poziomu 2,4%.

### Wzrost wynagrodzeń zasadniczych

W 2025 roku obserwowaliśmy dalszy, choć niższy niż w poprzednim roku, wzrost wynagrodzeń na rynku. Według GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 8%, w porównaniu do 11% w roku 2024. Na niższą dynamikę wpłynął m.in. niższy wzrost wynagrodzenia minimalnego. W grupie większych firm biorących udział w badaniu firmy Korn Ferry w 2025 roku wzrost wynagrodzeń wyniósł 6%. Wzrost wynagrodzeń na rynku, pomimo, że niższy niż rok wcześniej, oraz utrzymująca się niska stopa bezrobocia powodowały, że w dalszym ciągu mierzyliśmy się z oczekiwaniami związków zawodowych i pracowników. W budżecie na 2025 r. na wzrost wynagrodzeń przeznaczona została kwota w wysokości 6% wynagrodzeń zasadniczych w Spółce. Efektem było podniesienie ich dla 67% pracowników. Średnie wynagrodzenie pracowników objętych PUZP wzrosło o 8% w skali roku. Poziom podwyżek wynagrodzeń był zróżnicowany w zależności od relacji wynagrodzeń na konkretnych stanowiskach do wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach na rynku. Działania związane ze wzrostem wynagrodzeń wpłynęły na zachowanie niskiej rotacji w kluczowych dla firmy zawodach.

Informacje na temat luki płacowej między mężczyznami a kobietami zawarliśmy w Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju nota 8.5.2.9 Wynagrodzenia.

### Realizacja długoterminowego programu motywacyjnego LTIP

W związku z osiągnięciem postawionych celów, wykupiliśmy akcje fantomowe od uczestników drugiej edycji programu motywacyjnego LTIP (lata 2022-2024). Jednocześnie, dążąc do utrzymania wysokiej motywacji w kolejnych latach, uruchomiliśmy piątą edycję tego programu na lata 2025-2027. Wskaźniki sukcesu oraz wagi im przypisane pozostały bez zmian w stosunku do drugiej edycji programu i szczegółowo opisane są poniżej (s.80-84).

### Udzielone premie i nagrody

W minionym roku 50% uprawnionych otrzymało nagrodę. System nagród (obejmujący wszystkich pracowników) i premii (obejmujący 64% pracowników) jest wysoko ocenianym instrumentem doceniania i motywowania pracowników przez managerów.

### Wykorzystanie benefitów

W 2025 roku utrzymywało się wysokie zainteresowanie pracowników udziałem w Pracowniczym Programie Emerytalnym. Wskaźnik partycypacji w tym programie wyniósł 90%. Pracownicy korzystają z pakietu benefitów dobierając rozwiązania najbardziej dostosowane do swoich potrzeb w tym korzystając m.in. ze zniżek na usługi Orange, karty sportowej, pakietów medycznych, programów ambasadorskich oraz pozafinansowych czynników motywacyjnych, z hybrydowym modelem pracy na czele, atrakcyjnym pakietem świadczeń socjalnych, wysokiej jakości środowiskiem pracy. Realizowana w roku 2025 polityka wynagradzania umożliwiła utrzymanie fluktuacji kadr na niskim poziomie 2,1% (statystyka ta nie obejmuje odejść związanych z realizacją Umowy Społecznej).

Kształtowanie poziomu i struktury wynagrodzeń odbywa się w nieustannym dialogu ze związkami zawodowymi, w tym w szczególności w zakresie przygotowania ofert dla dobrowolnych odejść pracowników, podwyżek wynagrodzeń czy kształtowania przyjaznego środowiska pracy.

Polityka wynagradzania przynosi wymierne rezultaty, utrzymując rotację pracowników na niskim poziomie oraz wysoki poziom ich zaangażowania (w corocznej ankiecie tzw. Voice Up, która bada zaangażowanie i satysfakcję naszych pracowników, uczestniczyło 91% pracowników). W ten sposób polityka wynagradzania skutecznie wspiera realizację celów biznesowych. Wzmacnia ona również dobry wizerunek Orange Polska jako pracodawcy.

## Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorujących Orange Polska S.A. reguluje **Polityka wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej**, przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w 2020 roku, zaktualizowana w latach 2023 i 2024. Celem jej jest zapewnienie przejrzystych, spójnych i rynkowo konkurencyjnych zasad wynagradzania członków organów Spółki, wspierających realizację strategii rozwoju oraz długoterminowy wzrost wartości Spółki dla akcjonariuszy.

## Zarząd Spółki

### Wynagrodzenie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą być przyznane Członkom Zarządu:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- świadczenia z tytułu krótkookresowych programów motywacyjnych (STI) - premia uzależniona od wyników,
- benefity i świadczenia alokacyjne,
- świadczenia z tytułu długoterminowych programów motywacyjnych (LTI),
- składka podstawowa z tytułu uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym,
- świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy,
- inne świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy lub wewnętrznych regulacji Orange Polska

**Część zmienna wynagrodzenia** (premia) uzależniona jest od wyników Spółki. Na każdy rok ustalane są cele solidarnościowe i indywidualne dla każdego Członka Zarządu, które rozliczane są na podstawie faktycznego wykonania.

Cele solidarnościowe są powiązane z realizacją strategii *Lead the Future* i obejmują:

- **EBITDAaL** (EBITDA po uwzględnieniu kosztów leasingu), która jest podstawową miarą używaną przez Zarząd do mierzenia zyskowności operacyjnej,
- **Organiczne Przepływy Pieniężne**, które są głównym miernikiem wielkości generowanej gotówki. Jej poziom jest istotnym czynnikiem wpływającym na strukturę bilansu, poziom dźwigni finansowej i w konsekwencji ma duże znaczenie przy rekomendowaniu przez Zarząd poziomu dywidendy dla akcjonariuszy,
- **Redukcję emisji CO2**, zgodnie ze strategią klimatyczną Spółki,
- **Wskaźnik NPS** (Net Promoter Score), który jest powszechnie używany w sektorze telekomunikacyjnym do mierzenia poziomu satysfakcji klientów z usług i jest jednym z wyznaczników, na ile nasza oferta oraz jakość obsługi odpowiadają potrzebom klientów, co w konsekwencji przekłada się na poziom generowanych przychodów.

W części indywidualnej cele odnoszą się do projektów realizowanych w ramach funkcji oraz do oceny zarządzania.

Wagi dla poszczególnych celów są ustalane każdego roku przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń, z uwzględnieniem długoterminowych interesów strategicznych oraz stabilności Spółki, a także interesów społecznych, m. in. w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, przeciwdziałania cyfrowemu wykluczeniu czy edukacji cyfrowej.

W przypadku oceny realizacji celów na 100%, wysokość części zmiennej wynagrodzenia wynosi 50% wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego za dany okres, na podstawie umowy o pracę. Realizacja wyznaczonych celów poniżej lub powyżej 100% wiąże się odpowiednio z niższą lub wyższą wysokością części zmiennej wynagrodzenia. 100% realizacji celów solidarnościowych oznacza osiągnięcie przez Spółkę celów budżetu na dany rok. Każdy cel ma określony minimalny poziom realizacji, poniżej którego premia nie przysługuje. Każdy cel ma też określony maksymalny poziom realizacji, powyżej którego premia nie rośnie. Maksymalny poziom wynagrodzenia zmiennego, jaki Członek Zarządu może otrzymać, wynosi 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego.

Rada Nadzorcza na wniosek Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń ma prawo przyznać Prezesowi i Członkom Zarządu prawo do dodatkowej premii, w ostatnich latach określanej jako tzw. Stretch Bonus. Wyplata tej premii jest uzależniona od osiągnięcia dwóch wskaźników finansowych: EBITDAaL oraz EBITDAaL- eCAPEX. Inaczej niż w przypadku wyżej opisanych reguł przyznawania zmiennej części wynagrodzenia, która jest oparta na widełkach wykonania celów, premia Stretch Bonus jest przyznawana w z góry określonej wysokości tylko w przypadku, gdy oba cele są wykonane łącznie.

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

W przypadku **rozwiązania stosunku pracy**, okres wypowiedzenia dla Członków Zarządu wynosi do 6 miesięcy i za ten okres przysługuje im wynagrodzenie zasadnicze. Ponadto Członkowie Zarządu są upoważnieni do jednorazowego odszkodowania w wysokości 6-cio miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, po spełnieniu określonych w umowie o pracę warunków. Wszyscy Członkowie Zarządu są zobowiązani do niepodejmowania 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.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę z Członkiem Zarządu delegowanym do Orange Polska S.A. oraz wysokość ewentualnej odprawy są ustalane indywidualnie z uwzględnieniem regulacji z zakresu prawa pracy w państwie delegującym. Warunki te są każdorazowo zatwierdzane przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. po uzyskaniu rekomendacji Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń.

### Rada Nadzorcza Spółki

**Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej** ustalane są uchwałą Walnego Zgromadzenia, przy uwzględnieniu skali działalności Spółki, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji.

**Politykę wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej** publikujemy na stronie internetowej Spółki pod adresem <https://www.orange-ir.pl/pl/lad-korporacyjny> i aktualizujemy po każdej zmianie. Informacje o wykonaniu polityki wynagrodzeń w danym roku obrotowym są ujmowane w odrębnym Sprawozdaniu o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej, sporządzanym zgodnie z art. 90g–90l ustawy o ofercie publicznej, dostępnym pod tym samym adresem. Sprawozdanie to jest zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.



## Wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej w 2025 roku

### Wynagrodzenia wypłacone w 2025 i 2024 roku

Prezes Zarządu Orange Polska S.A., Liudmila Climoc, jest zatrudniona w Orange Global International Mobility SA (OGIM S.A.), spółce z grupy kapitałowej Orange S.A. i pełni swoją funkcję na podstawie oddelegowania.

### Kwoty poniesione przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów zatrudnienia związanych z oddelegowaniem Prezesa Zarządu w 2025 i 2024 roku

(w tysiącach złotych)	2025 rok		2024 rok	
	Stale i zmienne koszty usług nabytych od Grupy Orange w 2025r. <sup>1</sup>	Zmienne koszty usług nabytych od Grupy Orange z 2024r. wypłaconych w 2025r.	Stale i zmienne koszty usług nabytych od Grupy Orange w 2024r. (2)	Zmienne koszty usług nabytych od Grupy Orange z 2023r. wypłaconych w 2024r.
<b>Liudmila Climoc</b>	6 365	1 265	5 745	306

<sup>1</sup> Pozycja zawiera zarówno premie należne, jak i potencjalnie należne za 2025 r., natomiast nie zawiera premii należnych za 2024 r., a wypłaconych w 2025 r. (z wyjątkiem kwoty powstałej z tytułu różnic kursowych). Rada Nadzorcza zatwierdziła premię dodatkową za 2025 r. (Stretch Bonus), która została wypłacona w 2026 r.

<sup>2</sup> Pozycja zawiera zarówno premie należne, jak i potencjalnie należne za 2024 r., natomiast nie zawiera premii należnych za 2023 r., a wypłaconych w 2024 r. (z wyjątkiem kwoty powstałej z tytułu różnic kursowych). Za 2024 r. zostały spełnione warunki uprawniające do wypłaty premii Stretch Bonus.

### Wynagrodzenia wypłacone Członkom Zarządu Spółki pełniącym funkcję w 2025 i 2024 roku

(w tysiącach złotych)	2025 rok		2024 rok	
	Stale i zmienne składniki wynagrodzenia w 2025r. <sup>(1)</sup>	Zmienne składniki wynagrodzenia z 2024r. wypłacone w 2025r.	Stale i zmienne składniki wynagrodzenia w 2024r. <sup>(2)</sup>	Zmienne składniki wynagrodzenia z 2023r. wypłacone w 2024r.
Jolanta Dudek	2 699	716	2 506	497
Bożena Leśniewska	2 883	776	2 776	568
Witold Drożdż	2 135	599	2 125	424
Piotr Jaworski	2 244	599	2 133	424
Jacek Kowalski	2 122	601	2 148	450
Jacek Kunicki	2 657	671	2 576	473
Maciej Nowohoński	2 194	632	2 231	461
<b>Razem</b>	<b>16 934</b>	<b>4 594</b>	<b>16 495</b>	<b>3 297</b>

<sup>1</sup> Pozycja zawiera zarówno premie należne, jak i potencjalnie należne za 2025 r., natomiast nie zawiera premii należnych za 2024 r., a wypłaconych w 2025 r. Za 2025 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła premię dodatkową za 2025 r. (Stretch Bonus), która została wypłacona w 2026 r.

<sup>2</sup> Pozycja zawiera zarówno premie należne, jak i potencjalnie należne za 2024 r., natomiast nie zawiera premii należnych za 2023 r., a wypłaconych w 2024 r. Za 2024 r. zostały spełnione warunki uprawniające do wypłaty premii Stretch Bonus.

### Wynagrodzenia wypłacone Członkom Rady Nadzorczej Spółki pełniącym funkcję w 2025 i 2024 roku

(w tysiącach złotych)	2025 rok	2024 rok
Maciej Witucki <sup>(1)</sup>	468	471
Marie-Noëlle Jégo-Laveissière <sup>(2)</sup>	-	-
Laurent Martinez <sup>(2)</sup>	-	-
Marc Ricau <sup>(2)</sup>	-	-
Philippe Béguin <sup>(2)</sup>	-	-
Bénédicte David <sup>(2)</sup>	-	-
Bartosz Dobrzyński <sup>(1) (3)</sup>	260	251
Clarisse Heriard Dubreuil <sup>(2)</sup>	-	-
John Russell Houlden	431	431
Monika Nachyła <sup>(1) (3)</sup>	243	249
Dr. Maria Pasło-Wiśniewska <sup>(1)</sup>	350	349
Wioletta Rosołowska <sup>(4)</sup>	-	25
Jean-Michel Thibaud <sup>(2) (4) (5)</sup>	-	-
Adam Uszpolewicz <sup>(1)</sup>	237	161
Jean-Marc Vignolles <sup>(5)</sup>	-	-
Etienne Vincens de Tapol <sup>(2)</sup>	-	-
<b>Razem</b>	<b>1 989</b>	<b>1 937</b>

<sup>(1)</sup> W wynagrodzeniu uwzględniono zwrot składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych na podstawie decyzji ZUS.

<sup>(2)</sup> Osoba zatrudniona przez Orange SA, niepobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji Członka Rady Nadzorczej

<sup>(3)</sup> W wynagrodzeniu uwzględniono dodatkowe świadczenia z tytułu otrzymania karnetów na festiwalu.

<sup>(4)</sup> Osoba nie będąca Członkiem Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2025 r., ale będąca Członkiem Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. w roku 2024 i w poprzednich okresach.

<sup>(5)</sup> Osoba nie pobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji Członka Rady Nadzorczej

## **Program Motywacyjny Orange Polska S.A. dla kluczowej kadry kierowniczej Grupy Orange Polska, oparty na instrumentach pochodnych (LTI – akcje fantomowe)**

Od 2021 roku funkcjonuje w Orange Polska S.A., przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej, 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 Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. System ten ma na celu dodatkową motywację kluczowej kadry kierowniczej w kierunku wypełniania celów strategicznych Spółki, co ma przyczyniać się do długoterminowej budowy wartości dla akcjonariuszy.

Program podzielony jest na trzyletnie cykle (serie Programu), z których każdy rozpoczyna się w kolejnych, następujących po sobie latach kalendarzowych. W ramach Programu uruchomionych zostało 5 serii. Każda seria uruchamiana jest uchwałą Rady Nadzorczej, która określa cele, od których osiągnięcia zależy możliwość nabycia akcji Spółki.

Zgodnie z przyjętym Regulaminem Programu Prezes i Członkowie Zarządu mogą 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.

Program jest realizowany w oparciu o następujące zasady:

1. Dla każdej serii Programu ustalane są cztery cele (wskaźniki sukcesu). Od poziomu realizacji tych celów zależy ilość możliwych do uzyskania akcji fantomowych. Uprawnienie do nabycia akcji fantomowych przez każdego uczestnika Programu uzależnione jest od realizacji celów indywidualnych i realizacji celów Spółki w danym zakresie.

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

<b>Wskaźnik sukcesu</b>	<b>Waga (% akcji fantomowych)</b>	<b>Opis</b>
<b>EBITDAaL</b>	30%	Osiągnięcie określonego poziomu EBITDAaL będącego sumą wartości z 3 lat prognozowanych w planie strategicznym Spółki.
<b>Organiczne Przepływy Pieniężne</b>	25%	Osiągnięcie określonego poziomu Organicznych Przepływów Pieniężnych będącego sumą wartości z 3 lat prognozowanych w planie strategicznym Spółki.
<b>Emisje CO2</b>	10%	Osiągnięcie określonego poziomu redukcji emisji CO2 prognozowanych w planie strategicznym Spółki.
<b>Cena akcji</b>	35%	Dla Serii 1-4: Osiągnięcie określonego poziomu wzrostu ceny akcji lub osiągnięcie zwrotu wyższego niż zwrot z indeksu WIG20 w tym samym okresie. Dla Serii 5: porównanie stopy zwrotu (z uwzględnieniem wypłacanych dywidend) z akcji Orange Polska do stopy zwrotu z indeksu WIG20 oraz europejskich spółek telekomunikacyjnych.

2. 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 określonym dla danego wskaźnika sukcesu, oznacza wykup 50% posiadanych akcji fantomowych przypisanych do danego wskaźnika sukcesu.

3. Jeśli minimalne kryteria danego wskaźnika sukcesu nie zostaną spełnione, akcje fantomowe alokowane do tego wskaźnika sukcesu nie zostaną wykupione.
4. W Serii piątej, uruchomionej w 2025 roku, została zmieniona metodologia liczenia celu związanego z ceną akcji. Dotychczas warunkiem wykupu było osiągnięcie określonego poziomu ceny lub zwrotu wyższego niż zwrot z indeksu WIG20 w danym okresie. W Serii piątej porównujemy stopę zwrotu z akcji Orange Polska (z uwzględnieniem wypłacanych dywidend, czyli w ujęciu TSR – total shareholder return) ze zwrotem z indeksu WIG20 oraz z wyselekcjonowanej grupy europejskich firm telekomunikacyjnych. Nowa metodologia lepiej oddaje stosowaną w tego typu programach motywacyjnych praktykę rynkową (jest też stosowana w Grupie Orange).

W 2025 r. została rozliczona Seria Druga Programu. Cele przypisane do wskaźników sukcesu zostały zrealizowane na poziomie: EBITDAaL – 50%, Organiczne Przepływy Pieniężne – 100%, Emisja CO2 – 100%, cena akcji – 50%. Osiągnięty został warunek wstępny wykupu akcji fantomowych.

Poniższa tabela przedstawia liczbę i wartość akcji fantomowych wykupionych przez Orange Polska S.A. w ramach **Drugiej Serii programu** (2022-2024)

	Liczba wykupionych akcji fantomowych	Wypłata z tytułu zakończenia serii Programu w 2025 roku (w tys. złotych)
<b>Jolanta Dudek</b>	29 160	223
<b>Bożena Leśniewska</b>	29 160	223
<b>Witold Drożdż</b>	29 160	223
<b>Piotr Jaworski</b>	29 160	223
<b>Jacek Kowalski</b>	29 160	223
<b>Jacek Kunicki</b>	29 160	223
<b>Maciej Nowohoński</b>	29 160	223
<b>Razem</b>	<b>204 120</b>	<b>1 561</b>

Poniższe tabele pokazują wyceny nierozliczonych Serii Programu zaliczone w koszty Spółki.

Wycena **Trzeciej Serii programu** (2023-2025) zaliczona w koszty Spółki

	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2024 roku (w tys. złotych)
<b>Jolanta Dudek</b>	43 200	301	45
<b>Bożena Leśniewska</b>	43 200	301	45
<b>Witold Drożdż</b>	43 200	301	45
<b>Piotr Jaworski</b>	43 200	301	45
<b>Jacek Kowalski</b>	43 200	301	45
<b>Jacek Kunicki</b>	43 200	301	45
<b>Maciej Nowohoński</b>	43 200	301	45
<b>Razem</b>	<b>302 400</b>	<b>2 107</b>	<b>315</b>

Wycena **Czwartej Serii programu** (2024-2026) zaliczona w koszty Spółki

	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2024 roku (w tys. złotych)
Liudmila Climoc	40 800	214	36
Jolanta Dudek	40 800	214	36
Bożena Leśniewska	40 800	214	36
Witold Drożdż	40 800	214	36
Piotr Jaworski	40 800	214	36
Jacek Kowalski	40 800	214	36
Jacek Kunicki	40 800	214	36
Maciej Nowohoński	40 800	214	36
<b>Razem</b>	<b>326 400</b>	<b>1 712</b>	<b>288</b>

Wycena **Piątej Serii programu** (2025-2027) zaliczona w koszty Spółki

	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)
Liudmila Climoc	40 800	124
Jolanta Dudek	40 800	124
Bożena Leśniewska	40 800	124
Witold Drożdż	40 800	124
Piotr Jaworski	40 800	124
Jacek Kowalski	40 800	124
Jacek Kunicki	40 800	124
Maciej Nowohoński	40 800	124
<b>Razem</b>	<b>326 400</b>	<b>992</b>

## Długoterminowy Plan Motywacyjny (LTIP) – Grupa Orange

Członkowie Zarządu Orange Polska są również objęci Długoterminowym Planem Motywacyjnym (Long Term Incentive Plan) grupy Orange, który obejmuje kluczowe osoby zatrudnione w grupie Orange i jest zintegrowany z planem strategicznym Orange S.A. Wybranym Dyrektorom i Liderom przyznawane jest prawo do otrzymania zdefiniowanej liczby bezpłatnych akcji Orange S.A. po spełnieniu warunku ciągłości zatrudnienia w Grupie Orange, przez cały czas trwania trzyletniej edycji programu, oraz kryteriów opartych o wyniki.

U podstaw programu leży chęć docenienia zaangażowania kluczowych Dyrektorów i Liderów, chęć dzielenia się wartościami wynikającymi z przyjętego planu strategicznego, potrzeba równowagi między krótkoterminowym i długoterminowym wynagrodzeniem oraz chęć opierania się na dobrze zdefiniowanych i monitorowanych wskaźnikach opartych o wyniki.

W 2025 r. została rozliczona szósta edycja trzyletniego tego programu udostępniona na lata 2022 - 2024. W ramach rozliczenia, Orange S.A. przyznało uczestnikom akcje z prawem do dysponowania. Poniższa tabelka przedstawia liczbę akcji przyznaną poszczególnym Członkom Zarządu Orange Polska w ramach tego rozliczenia.

## Liczba akcji przyznana po zakończonej edycji programu na lata 2022-2024

Liudmila Climoc	2 000
Jolanta Dudek	2 000
Bożena Leśniewska	2 000
Witold Drożdż	2 000
Piotr Jaworski	2 000
Jacek Kowalski	2 000
Jacek Kunicki	2 000
Maciej Nowohoński	2 000
<b>Razem</b>	<b>16 000</b>

W poniższych tabelach pokazane zostały liczby akcji, które będą mogli otrzymać poszczególni Członkowie Zarządu Orange Polska w ramach kolejnych edycji Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange.

## Edycja na lata 2023-2025:

	Liczba akcji	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2024 roku (w tys. złotych)
Liudmila Climoc	3 000	45	45
Jolanta Dudek	2 000	30	30
Bożena Leśniewska	2 500	38	38
Witold Drożdż	1 500	23	23
Piotr Jaworski	1 500	23	23
Jacek Kowalski	1 500	23	23
Jacek Kunicki	3 000	45	45
Maciej Nowohoński	2 000	30	30
<b>Razem</b>	<b>17 000</b>	<b>257</b>	<b>257</b>

## Edycja na lata 2024-2026:

	Liczba akcji	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2024 roku (w tys. złotych)
Liudmila Climoc	4 500	50	22
Jolanta Dudek	3 000	33	15
Bożena Leśniewska	3 000	33	15
Witold Drożdż	3 000	33	15
Piotr Jaworski	2 000	22	10
Jacek Kowalski	2 500	28	12
Jacek Kunicki	4 000	45	19
Maciej Nowohoński	3 000	33	15
<b>Razem</b>	<b>25 000</b>	<b>277</b>	<b>123</b>

### Edycja na lata 2025-2027:

	Liczba akcji	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)
<b>Liudmila Climoc</b>	4 500	37
<b>Jolanta Dudek</b>	3 000	24
<b>Bożena Leśniewska</b>	3 000	24
<b>Witold Drożdż</b>	3 000	24
<b>Piotr Jaworski</b>	2 500	20
<b>Jacek Kowalski</b>	2 500	20
<b>Jacek Kunicki</b>	4 500	37
<b>Maciej Nowochoński</b>	3 000	24
<b>Razem</b>	<b>26 000</b>	<b>210</b>

### Pozafinansowe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i kluczowych menadżerów

Członkowie Zarządu oraz Dyrektorzy Wykonawczy są uprawnieni do następujących pozafinansowych składników wynagrodzenia: pakietu opieki medycznej, ubezpieczenia na życie w Orange Polska S.A. i ochrony prawnej w przypadku powstania odpowiedzialności cywilnej, posiadają dostęp do usług Orange, zgodnie z politykami Spółki. Posiadają również prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) po przepracowaniu w Orange Polska S.A. 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 Spółki. Wszyscy kluczowi menadżerowie, jako pracownicy, również posiadają prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) po przepracowaniu w Orange Polska S.A. powyżej 6 miesięcy. Po przystąpieniu do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), podstawowa składka PPE pracownika jest płacona przez Orange Polska S.A.

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

Prezes Zarządu jest delegowany ze spółki Orange Global International Mobility SA (OGIM SA), nie otrzymuje z Orange Polska S.A. benefitów jak pozostali Członkowie Zarządu takich jak: PPE, ubezpieczenie na życie w Orange Polska S.A., opieka medyczna, ochrona prawna w przypadku powstania odpowiedzialności cywilnej.