



Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej

Orange Polska S.A.

za rok 2025

Spis treści

1. Zmiany w składzie organów Spółki	3
2. Opis Polityk Wynagradzania	4
3. Wynagrodzenia Członków Zarządu	5
3.1. Wynagrodzenie zasadnicze	5
3.2. Benefity.....	5
3.3. Pracowniczy Program Emerytalny	6
3.4. Świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy w Orange Polska S.A.	6
3.5. Część zmienna wynagrodzenia (krótkoterminowy program motywacyjny - STI)	6
3.6. Długoterminowe programy motywacyjne Orange Polska S.A. (LTI)	12
3.7. Długoterminowy Plan Motywacyjny (LTIP) - Grupa Orange.....	15
4. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.....	17
5. Odstępstwa od stosowania Polityk Wynagradzania i procesu ich implementacji.....	17
6. Zmiany w wysokości wynagrodzeń oraz podstawowych wyników na przestrzeni lat 2021-2025	18

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 2025 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. (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 r. zostały wprowadzone istotne zmiany w Sprawozdaniu. W 2025 r. nie wprowadzono zasadniczych zmian, zachowując kształt dokumentu oraz zakres ujawnianych informacji ustalony w poprzednim roku.

1. Zmiany w składzie organów Spółki

Na dzień 1 stycznia 2025 r. w skład Zarządu Spółki wchodził: Ludmila Climoc, Jolanta Dudek, Bożena Leśniewska, Witold Drożdż, Piotr Jaworski, Jacek Kowalski, Jacek Kunicki i Maciej Nowohoński. Skład Zarządu w 2025 r. nie uległ zmianie.

W składzie Rady Nadzorczej w 2025 r. zaszły następujące zmiany:

- W dniu 17 kwietnia 2025 r. wygasły mandaty Bartosza Dobrzyńskiego, Moniki Nachyła, Marca Ricau i Macieja Wituckiego. Tego dnia Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało powyższe osoby na kolejną kadencję.

W skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2025 r. wchodził:

- Maciej Witucki – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Marie-Noëlle Jégo-Laveissière – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- Laurent Martinez – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- Marc Ricau – Sekretarz Rady Nadzorczej
- Philippe Béguin – Członek Rady Nadzorczej
- Bénédicte David – Członek Rady Nadzorczej
- Bartosz Dobrzyński – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
- Clarisse Heriard Dubreuil – Członek Rady Nadzorczej
- John Russell Houlden – Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytowego

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. Monika Nachyła – Niezależny Członek Rady Nadzorczej | 12. Adam Uszpolewicz – Niezależny Członek Rady Nadzorczej |
| 11. dr Maria Paśło-Wiśniewska – Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Przewodnicząca Komitetu ds. Wynagrodzeń | 13. Jean-Marc Vignolles – Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu ds. Strategii |
| | 14. Etienne Vincens de Tapol – Członek Rady Nadzorczej |

2. Opis Polityk Wynagradzania

Zgodnie z wymogami stawianymi w Ustawie o ofercie publicznej, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki przyjęło 17 czerwca 2020 r. Politykę Wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A., 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 2025 r. 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 2025 r. 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 2025 r. wchodziło pięciu niezależnych Członków: Bartosz Dobrzyński, John Russell Houlden, Monika Nachyła, dr Maria Paśło-Wiśniewska i Adam Uszpolewicz.

3. Wynagrodzenie Członków Zarządu

3.1. 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.

Warunki zatrudnienia Członków Zarządu rekomenduje Radzie Nadzorczej Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń w 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.

3.2. Benefity

W 2025 r. Członkowie Zarządu zatrudnieni w Orange Polska S.A. korzystali z następujących benefitów:

a) które są uwzględnione w tabeli 9 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 9);
- 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 z 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 9, w pozycji Benefity.

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. Liudmila Climoc od 1 września 2023 r. 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 10.

Członkowie Zarządu Orange Polska S.A., poza oddelegowaną do pełnienia funkcji Prezeski Zarządu, Liudmiłą Climoc, nie pobierali w okresie sprawozdawczym wynagrodzenia z innych spółek Grupy Orange SA, poza posiadany 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.

3.3. Pracowniczy Program Emerytalny

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 2025 r. Orange Polska S.A. finansowała comiesięczną składkę podstawową w wysokości 7% wynagrodzenia brutto, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

3.4. 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.

3.5. 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 2025 r. nie zmieniły się względem 2024 r.

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 2025 r. w wysokości 40% należnej części zmiennej wynagrodzenia. Wypłata zaliczki nastąpiła w lipcu 2025 r.

Cele solidarnościowe były powiązane z realizacją strategii Lead the Future Spółki na lata 2025-2028 i obejmowały:

- **Przychody**
Wzrost przychodów jest głównym czynnikiem przyczyniającym się do wzrostu zysków i kreacji wartości. Cel na wzrost przychodów jest jedną z ambicji finansowych zawartych w strategii Lead the Future.
- **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 Lead the Future.
- **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.
- **wskaźnik Green odnoszący się do poziomu emisji CO2 w Grupie Orange Polska**
Cel redukcji emisji CO2 jest zawarty w strategii Lead the Future oraz strategii klimatycznej Spółki.
- **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. Maksymalny próg jest określony na 150% wykonania danego celu. Minimalnym progiem do wypłaty jest próg 50% 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 wyniosłaby 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 75% wynagrodzenia zasadniczego.

Wyniki osiągnięte w 2025 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, na wniosek Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń, w dniu 17 lutego 2026 r. Rada Nadzorcza przyznała Prezesce Zarządu oraz Członkom Zarządu dodatkową premię roczną tzw. Stretch Bonus (premia specjalna). Za rok 2025 w przypadku Członków Zarządu jest to kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku Prezeski Zarządu jest to kwota 140 tys. euro. Stretch Bonus został wypłacony w 2026 r.

Ponadto na wniosek Komitetu Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza w dniu 19 kwietnia 2024 r. przyznała prawo do premii dodatkowej dla Członka Zarządu ds. Finansów za lata 2024 i 2025 w wysokości 180 000 zł brutto za każdy rok. Warunkiem otrzymania dodatkowej premii było przekroczenie zakładanego skumulowanego celu budżetowego EBITDAaL na 2 lata 2024-2025 na poziomie budżetu EBITDAaL +0,5% (co odpowiada kwocie ~30 mln zł). Premia została wypłacona w drugim kwartale 2026 r. po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

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 S.A. na 2025 r. 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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					24,0%	0-30%
Behawioralny	20%					24,0%	0-30%
Wynik ważony						124,9%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					23,0%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					12,0%	0-15%
Wynik ważony						123,9%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					20,5%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					9,5%	0-15%
Wynik ważony						121,4%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					21,5%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					10,5%	0-15%
Wynik ważony						122,4%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					21,0%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					10,0%	0-15%
Wynik ważony						121,9%	

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

Kryteria	Waga	Próg	Cel	Maximum	Wynik	Realizacja celu	Zakres oceny
Cele solidarnościowe:	80%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					22,5%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					11,5%	0-15%
Wynik ważony						123,4%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					21,0%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					10,0%	0-15%
Wynik ważony						121,9%	

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%					100,9%	0-120%
Przychody (PLNm)	10%	Budżet-390	Budżet	Budżet+390	13,034	10,5%	0-15%
EBITDAaL (PLNm)	30%	Budżet-96	Budżet	Budżet+84	3,473	39,5%	0-45%
Organiczne Przepływy Pieniężne (OCF) (PLNm)	20%	Budżet-150	Budżet	Budżet+150	1,013	26,1%	0-30%
Wskaźnik NPS (poprawa)	10%	Budżet -6	Budżet	Budżet +3	42	9,8%	0-15%
CO2 emisja (Green) (kt CO2)	10%	Budżet+11	Budżet	Budżet-11	29	15,0%	0-15%
Cele indywidualne:	20%					22,5%	0-30%
Behawioralny	10%					11,0%	0-15%
Konkretne projekty	10%					11,5%	0-15%
Wynik ważony						123,4%	

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

W 2025 r. Orange Polska S.A. nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Tabela 9. Wynagrodzenia całkowite Członków Zarządu w 2025 r.

Imię i nazwisko	1. Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)						2. Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) ¹					Wynagrodzenie całkowite za 2025 (w tys.zł) :	Proporcja pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym przyznanym za 2025r. (%) ²	Wynagrodzenie zmienne za 2024 r. wypłacone w 2025 r. (w tys. zł)	Wynagrodzenie zmienne z tytułu zakończenia Programu Motywacyjnego LTI 2022-2024 wypłacone w 2025r. (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 2025 r. (zaliczka wypłacona w lipcu 2025 r.)	Roczne przyznane za 2025 r. (po rozliczeniu rocznym dopłata w 2026 r.)	Roczne przyznane za 2025 r. (premia dodatkowa)	Suma wynagrodzenia zmiennego					
Jolanta Dudek	1 452	36	0	0	190	1 678	290	610	121	1 021	2 699	62%/38%	716	223	
Bożena Leśniewska	1 560	42	0	0	204	1 806	312	635	130	1 077	2 883	63%/37%	776	223	
Witold Drożdż	1 140	41	0	0	156	1 337	228	475	95	798	2 135	63%/37%	599	223	
Piotr Jaworski	1 200	48	0	0	162	1 410	240	494	100	834	2 244	63%/37%	599	223	
Jacek Kowalski	1 140	36	0	0	156	1 332	228	467	95	790	2 122	63%/37%	601	223	
Jacek Kunicki	1 320	56	0	0	177	1 553	264	550	290 ²	1 104	2 657	58%/42%	671	223	
Maciej Nowochoński	1 176	42	0	0	161	1 379	235	482	98	815	2 194	63%/37%	632	223	

*Wraz z członkami rodzin, zgodnie z zapisem w ust.3.2 a) W tym również świadczenia w postaci karnetów, z którego skorzystali: Bożena Leśniewska (karnet Open'er) i Piotr Jaworski (karnet na Orange Warsaw Festival).

Dodatkowo Bożena Leśniewska oraz Jolanta Dudek korzystały w 2025 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. 9).

¹ Pozycja zawiera zmienną część wynagrodzenia przypisaną do 2025 r., płatną w 2026 r. oraz dodatkową premię typu Stretch Bonus zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. Pozycja nie obejmuje natomiast: (i) części zmiennej naliczonej za 2024 r. i wypłaconej w 2025 r. oraz (ii) długoterminowych programów motywacyjnych (LTI i LTIP). Dane dotyczące programów LTI i LTIP znajdują się w tabelach do punktów 3.6 i 3.7.

² W tym premia dodatkowa należna za 2025 r. w wysokości 180 tys zł do wypłaty w 2026 r.

Tabela 10. Kwoty poniesione przez Orange Polska S.A. z tytułu zwrotu kosztów związanych z oddelegowaniem do pełnienia funkcji Prezeski Zarządu w 2025 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 2024 r. wypłacone w 2025 r. (w tys. zł)	Wynagrodzenie zmienne z tytułu zakończenia Programu Motywacyjnego o LTI 2022-2024 wypłacone w 2025r. (w tys. zł)*
		z wyłączeniem premii dodatkowej roczne przyznane za 2025 r.	Roczne przyznane za 2025 r. (premia dodatkowa)	Suma wynagrodzenia zmiennego				
Liudmila Climoc	4 852	936	577	1 513	6 365	76%/24%	1 265	-

¹ Pozycja zawiera zmienną część wynagrodzenia przypisaną do 2025 r., płatną w 2026 r., oraz dodatkową premię typu Stretch Bonus zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. Pozycja nie obejmuje natomiast: (i) części zmiennej naliczonej za 2024 r. i wypłaconej w 2025 r. (z wyjątkiem kwoty powstałej z tytułu różnic kursowych) oraz (ii) długoterminowych programów motywacyjnych (LTI i LTIP). Dane dotyczące programów LTI i LTIP znajdują się w tabelach do punktów 3.6 i 3.7.

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

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

Program Motywacyjny Orange Polska S.A. dla kluczowej kadry kierowniczej Grupy Orange Polska, oparty na instrumentach pochodnych (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 uruchomionych zostało 5 serii: 2021-2023 (Seria Pierwsza), 2022-2024 (Seria Druga), 2023-2025 (Seria Trzecia), 2024-2026 (Seria Czwarta) oraz 2025-2027 (Seria Piąta). Każda seria uruchamiana jest uchwałą Rady Nadzorczej, która określa cele, od których osiągnięcia zależy możliwość nabycia akcji Spółki.

Zgodnie z przyjętym Regulaminem Programu Prezeska 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 począwszy od okresu 2023-2025.

Program jest realizowany w oparciu o następujące zasady :

1. Dla każdej serii Programu ustalane są cztery wskaźniki sukcesu z celami głównym i minimalnym. Akcje Fantomowe przypisane do określonego wskaźnika sukcesu zostaną wykupione przez Spółkę, pod warunkiem, że Spółka zrealizowała cele biznesowe określone dla tego wskaźnika sukcesu.
2. Dodatkowo wykup akcji fantomowych wymaga zatrudnienia Uczestnika do końca trzeciego roku danej Serii. Jeśli zatrudnienie zakończy się po drugim roku trwania tej Serii, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o pozostawieniu Uczestnika w Programie.
3. W serii drugiej (2022-2024) i trzeciej (2023-2025) warunkiem wykupu akcji fantomowych jest również utrzymanie średniego kursu akcji Orange Polska S.A. w 1 kwartale po zakończeniu danej serii na poziomie co najmniej średniego kursu akcji w 1 półroczu trwania danej serii. Warunek ten został zniesiony w kolejnych seriach.
4. 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.
5. Jeśli minimalne kryteria danego wskaźnika sukcesu nie zostaną spełnione, akcje fantomowe alokowane do tego wskaźnika sukcesu nie zostaną wykupione.

6. W serii piątej (2025-2027) 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 S.A. (z uwzględnieniem wypłacanych dywidend, czyli w ujęciu TSR – Total Shareholder Return) ze zwrotem z indeksu WIG20 oraz wyselekcjonowanej grupy europejskich firm telekomunikacyjnych. Nowa metodologia lepiej oddaje stosowaną w tego typu programach motywacyjnych praktykę rynkową (jest też stosowana w Grupie Orange).
7. Akcje fantomowe wykupywane są po średnim kursie akcji Orange Polska S.A. w 1 kwartale po zakończeniu danej serii.

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

Tabela 11. 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 CO2	10%	Osiągnięcie określonego poziomu redukcji emisji CO2 prognozowanego w planie strategicznym Spółki
Cena akcji	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 S.A. do stopy zwrotu z indeksu WIG20 oraz wyselekcjonowanej grupy europejskich firm telekomunikacyjnych.

Tabela 12. 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 CO2 (kt CO2)	10%	Cel emisji CO2 na rok 2024	Cel główny na rok 2024 + 33.4kt
Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw'25 > =średnia cena akcji w 1P'21 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'25-1P'21 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw'26 >= średnia cena akcji w 1P'21 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'26-1P'21 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 13. 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 CO2 (kt CO2)	10%	Cel emisji CO2 na rok 2025	Cel główny +46.6kt
Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw'26 >= średnia cena akcji w 1P'21 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'26-1P'21 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw'26 >= średnia cena akcji w 1P'21 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'26-1P'21 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 14. Warunki wykupu dla Serii Czwartej (2024-2026)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Warunki dla 100% wykupu (Cel główny)	Warunki dla 50% wykupu (Cel minimalny)
EBITDAaL (mln zł)	30%	2024–2026 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 314
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%	2024–2026 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 169
Emisje CO2 (kt CO2)	10%	Cel emisji CO2 na rok 2026	Cel główny +13kt

Cena akcji	35%	Średnia cena akcji w 1kw'27 >= średnia cena akcji w 1P'24 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'27-1P'24 > stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie	Średnia cena akcji w 1kw'27 >= średnia cena akcji w 1P'24 + określony wzrost lub stopa zwrotu w okresie 1kw'27-1P'24 = stopa zwrotu z WIG20 w tym samym okresie
Suma wag	100%		

Tabela 15. Warunki wykupu dla Serii Piątej (2025-2027)

Wskaźnik sukcesu	Waga (% akcji fantomowych)	Warunki dla 100% wykupu (Cel główny)	Warunki dla 50% wykupu (Cel minimalny)
EBITDAaL (mln zł)	30%	2025–2027 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 420
Organiczne przepływy pieniężne (OCF) (mln zł)	25%	2025–2027 skumulowane >=cele Planu Strategicznego	Cel główny - 302
Emisje CO2 (kt CO2)	10%	Cel emisji CO2 na rok 2027	Cel główny +34kt
Total Shareholder Return (TSR) ¹⁾	35%	Średnia ważona w 4 ostatnich miesiącach 2027 do średniej ważonej w 4 ostatnich miesiącach 2024 z: 1)TSR OPL >= mediana TSR Polska ²⁾ 2)TSR OPL >= mediana TSR Europe ³⁾	Średnia ważona w 4 ostatnich miesiącach 2027 do średniej ważonej w 4 ostatnich miesiącach 2024 z: 1) mediana TSR Polska > TSR OPL > 1.kwartyl TSR Polska ²⁾ 2) mediana TSR Europa > TSR OPL > 1.kwartyl TSR Europe ³⁾
Suma wag	100%		

¹⁾ Wykup akcji fantomowych przy realizacji celu TSR na poziomie celu minimalnego wymaga decyzji Rady Nadzorczej po zakończeniu Serii

²⁾ panel 20 największych polskich firm (tworzących obecnie indeks WIG20)

³⁾ panel wyselekcjonowanej grupy europejskich firm telekomunikacyjnych

W kwietniu 2025 r. została rozliczona Seria Druga Programu (2022-2024). Cele przypisane do wskaźników sukcesu zostały zrealizowane na poziomie: EBITDAaL – 50%, Organiczne Przepływy Pieniężne – 100%, Emisja CO2 – 100%, cena akcji – 50%. Warunek związany z utrzymaniem średniego kursu akcji Orange Polska S.A. został zrealizowany: średni kurs akcji w 1 kwartale 2025 r. był wyższy niż w pierwszym półroczu 2022 r.

Tabela 16. Liczba i wartość akcji fantomowych wykupionych przez Orange Polska S.A. oraz wycena Długoterminowego Planu Motywacyjnego dla Serii Drugiej (LTI 2022-2024) zaliczona w koszty Spółki w 2025r.

Imię i nazwisko	LTI 2022-2024		
	Liczba wykupionych akcji fantomowych	Wypłata z tytułu zakończenia Programu w kwietniu 2025 (w tysiącach złotych)*	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tysiącach złotych)
Jolanta Dudek	29 160	223	23
Bożena Leśniewska	29 160	223	23
Witold Drożdż	29 160	223	23
Piotr Jaworski	29 160	223	23
Jacek Kowalski	29 160	223	23
Jacek Kunicki	29 160	223	23
Maciej Nowohoński	29 160	223	23

* liczba akcji do wykupu (29 160) x średnia cena akcji Orange Polska S.A. w Q1 2025 (8,1329 zł) minus wpłata za nabycie wykupywanych Akcji Fantomowych (14 580 zł)

Tabela 17. Liczba nabytych akcji fantomowych oraz wycena Długoterminowego Planu Motywacyjnego dla wszystkich Serii (LTI 2023-2025, LTI 2024-2026, LTI 2025-2027) zaliczona w koszty Spółki w 2025 r.

Imię i nazwisko	LTI 2023-2025		LTI 2024-2026		LTI 2025-2027	
	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)*	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)*	Liczba nabytych akcji fantomowych	Wycena programu zaliczona w koszty Spółki w 2025 roku (w tys. złotych)*
Liudmila Climoc	-	-	40 800	214	40 800	124
Jolanta Dudek	43 200	301	40 800	214	40 800	124
Bożena Leśniewska	43 200	301	40 800	214	40 800	124
Witold Drożdż	43 200	301	40 800	214	40 800	124
Piotr Jaworski	43 200	301	40 800	214	40 800	124
Jacek Kowalski	43 200	301	40 800	214	40 800	124
Jacek Kunicki	43 200	301	40 800	214	40 800	124

Maciej Nowochoński	43 200	301	40 800	214	40 800	124
--------------------	--------	-----	--------	-----	--------	-----

*liczba akcji × wycena opcji na akcję na dzień 31.12.2025 r.

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

Wykup akcji 2023-2025 nastąpi w 2026 r. po spełnieniu warunków.

3.7. 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 Orange, 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.

Plan został uruchomiony w 2017 r., a w kolejnych latach kalendarzowych realizowane są jego następne edycje.

W kwietniu 2025 r. została rozliczona szósta edycja Planu udostępniona na lata 2022 - 2024. W ramach rozliczenia, Orange SA przyznało uczestnikom akcje z prawem do dysponowania, w tym do zbycia akcji (Tabela 19).

Nie rozliczone edycje obejmują: siódmą edycję na lata 2023-2025, ósmą edycję na lata 2024-2026 oraz dziewiątą edycję na lata 2025-2027.

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

Tabela 18. Szczegółowe parametry dotyczące Długoterminowego Planu Motywacyjnego

Nazwa Planu	LTIP 2023-2025	LTIP 2024-2026	LTIP 2025-2027
1	2	3	4
Okres oceny wyników	Lata 2023-2025	Lata 2024-2026	Lata 2025-2027
Data przyznania	25.07.2023	23.07.2024	28.07.2025
Data zakończenia edycji	31.12.2025	31.12.2026	31.12.2027
Warunek przyznania	zatrudnienie w okresie 01.01.2023-31.03.2026	zatrudnienie w okresie 01.01.2024-31.03.2027	zatrudnienie w okresie 01.01.2025-31.03.2028
a) Wskaźnik finansowy	a) Organic Cash Flow ¹⁾	a) Organic Cash Flow ¹⁾	a) Organic Cash Flow ¹⁾
b) waga wskaźnika	b) 40%	b) 40%	b) 40%
a) Wskaźnik finansowy	a) Total Shareholder Return ²⁾	a) Total Shareholder Return ³⁾	a) Total Shareholder Return ³⁾
b) waga wskaźnika	b) 30%	b) 30%	b) 30%
a) Wskaźnik finansowy	a) CSR ⁴⁾	a) CSR ⁵⁾	a) CSR ⁵⁾
b) waga wskaźnika	b) 30%	b) 30%	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⁾ 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.

⁵⁾ 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.

Zasady przyznawania akcji Orange SA za poszczególne cele w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange.

Edycje na lata 2022- 2024 oraz 2023-2025

1. Akcje z tytułu realizacji Organic Cash Flow mogą być przyznane przy osiągnięciu co najmniej 95% celu.
2. W przypadku pozostałych celów, akcje są przyznawane tylko w sytuacji ich realizacji na poziomie 100%.

Edycje, począwszy od okresu 2024-2026

1. Akcje z tytułu realizacji Organic Cash Flow mogą być przyznane przy osiągnięciu co najmniej 95,7% celu w edycji ósmej (2024-2026) lub przy osiągnięciu określonej wartości w milionach euro (cel minus kwota określona w warunkach Planu) w edycji dziewiątej (2025-2027).
2. Dla celu CSR, akcje mogą być przyznane przy osiągnięciu co najmniej 97,9% (udział energii odnawialnej w zużyciu energii elektrycznej) i 97,2% (udział kobiety na kierowniczych stanowiskach) w edycji ósmej (2024-2026), oraz odpowiednio 98% i 97,3% w edycji dziewiątej (2025-2027).
3. Akcje wynikające z realizacji Total Shareholder Return mogą być przyznane przy realizacji na poziomie nie niższym niż cel (określony w punkcie 3 pod tabelą 18). W innym przypadku decyzję o przyznaniu akcji podejmuje Rada Dyrektorów Orange SA.
4. Wskaźniki w ramach celu CSR mogą osiągnąć maksymalny poziom realizacji wynoszący 100%. Natomiast Organic Cash Flow oraz Total Shareholder Return mogą być zrealizowane na poziomie maksymalnym 120% w przypadku przewyższenia celu.
5. Łączna liczba akcji z prawem do dysponowania, przekazanych po rozliczeniu edycji Planu, nie może być wyższa niż liczba akcji do uzyskania (Tabela 19).

Tabela 19. Liczba akcji do uzyskania oraz z prawem do dysponowania przez Członków Zarządu w ramach Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange

Imię i nazwisko	Liczba akcji do uzyskania (w szt.)				Liczba akcji przyznanych z prawem do dysponowania – LTIP 2022-2024, rozliczona w 2025 r. (w szt.)
	LTIP 2022-2024	LTIP 2023-2025	LTIP 2024-2026	LTIP 2025-2027	
1	2	3	4	5	6
Liudmila Climoc	2 000	3 000	4 500	4 500	2 000
Jolanta Dudek	2 000	2 000	3 000	3 000	2 000
Bożena Leśniewska	2 000	2 500	3 000	3 000	2 000
Witold Drożdż	2 000	1 500	3 000	3 000	2 000
Piotr Jaworski	2 000	1 500	2 000	2 500	2 000
Jacek Kowalski	2 000	1 500	2 500	2 500	2 000
Jacek Kunicki	2 000	3 000	4 000	4 500	2 000
Maciej Nowochoński	2 000	2 000	3 000	3 000	2 000

Tabela 20. Wycena Długoterminowego Planu Motywacyjnego Grupy Orange zaliczona w koszty Spółki w 2025 r. (w tysiącach złotych)

Imię i nazwisko	LTIP 2023-2025	LTIP 2024-2026	LTIP 2025-2027
	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2025	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2025	Za 12 miesięcy do 31 grudnia 2025
Liudmila Climoc	45	50	37
Jolanta Dudek	30	33	24
Bożena Leśniewska	38	33	24
Witold Drożdż	23	33	24
Piotr Jaworski	23	22	20
Jacek Kowalski	23	28	20
Jacek Kunicki	45	45	37
Maciej Nowochoński	30	33	24

4. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest ustalana przez Walne Zgromadzenie Orange Polska S.A. W 2025 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 2025 r. 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 2025 r. Członkom Rady Nadzorczej były przyznawane dodatkowe świadczenia w postaci zaproszeń na wydarzenia o charakterze kulturalnym.

Od 22 kwietnia 2022 r. obowiązuje przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Polityka zarządzania różnorodnością w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

Tabela 21. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za 2025 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	468	-	3)
Marie-Noëlle Jégo-Laveissière	-	-	1)
Laurent Martinez	-	-	1)
Marc Ricau	-	-	1)
Philippe Béguin	-	-	1)
Bénédicte David	-	-	1)
Bartosz Dobrzyński	260	86	3) 4)
Clarisse Heriard Dubreuil	-	-	1)
John Russell Houlden	431	288	
Monika Nachyła	243	86	3) 4)
dr Maria Pasło-Wiśniewska	350	201	3)
Adam Uszpolewicz	237	86	3)
Jean-Marc Vignolles	-	-	2)
Etienne Vincens de Tapol	-	-	1)
Razem	1 989	747	

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

2) Osoba niepobierająca wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji.

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

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

5. Odstępstwa od stosowania Polityk Wynagradzania i procesu ich implementacji

W 2025 r. 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.

6. Zmiany wysokości wynagrodzeń oraz podstawowych wyników na przestrzeni lat 2021-2025

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

Tabela 22. Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska S.A. w ostatnich 5 latach

Dynamika zmian skonsolidowanych wyników Orange Polska S.A. (%/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	2021	2022	2023	2024	2025
EBITDAaL	2 963	3 078	3 179	3 324	3 473
Dynamika zmian EBITDAaL⁽¹⁾	+5,9%	+3,9%	+3,3%	+4,6%	+4,0% ⁽²⁾
Przychody	11 928	12 488	12 970	12 732	13 133
Dynamika zmian przychodów⁽¹⁾	+3,6%	+4,7%	+3,9%	-1,8%	+4,3% ⁽²⁾
Organiczne przepływy pieniężne	867	822	1 173	985	1 013
Dynamika zmian organicznych przepływów pieniężnych	+35%	-5,2%	+43%	-16%	+3%
NPS (Net promoter score – miejsce na polskim rynku operatorów telekomunikacyjnych)	2	2	3	1	2

⁽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⁾Dynamika przychodów i EBITDAaL za rok 2025 roku została skorygowana w celu zapewnienia porównywalności danych: Orange Energia Sp. z o.o., spółka zależna sprzedana w dniu 30 czerwca 2025 roku, została wyłączona z wyników Grupy za okres po 30 czerwca 2024 roku.

W tabeli 23 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych Członków Zarządu oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej za 2025 r.

Tabela 23. Zmiany wysokości wynagrodzeń w Orange Polska S.A. w ostatnich 5 latach

Wynagrodzenia Zarządu w tys. zł brutto ^{(1) (3)}					
Imię i nazwisko	2021	2022	2023	2024	2025
Liudmila Climoc ⁽²⁾	n.d.	n.d.	1 608	5 745	6 365
Jolanta Dudek	1 903	2 220	2 186	2 506	2 699
Bożena Leśniewska	2 568	2 697	2 504	2 776	2 883
Witold Drożdż	1 700	1 797	1 876	2 125	2 135
Piotr Jaworski	1 757	1 905	1 886	2 133	2 244
Jacek Kowalski	2 166	2 113	1 980	2 148	2 122
Jacek Kunicki ⁽⁷⁾	1 813	2 018	2 097	2 576	2 657
Maciej Nowochoński	2 203	2 188	2 043	2 231	2 194
Julien Ducarroz ⁽²⁾	5 382	5 670	4 353	n.d.	n.d.
SUMA	19 492	20 608	20 533	22 240	23 299

Wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem Zarządu i Rady Nadzorczej) ^{(1) (4)}					
	2021	2022	2023	2024	2025
Średnie wynagrodzenie całkowite brutto w tys. zł	129	134	142	156	168
Kwota wypłaconego wynagrodzenia całkowitego pracowników w tys. zł brutto w kolejnych latach	1 236 923	1 187 072	1 217 931	1 276 168	1 305 564
Relacja wynagrodzeń Zarządu do wynagrodzeń pracowników (%)	1,74% ⁽⁵⁾	1,74%	1,69%	1,90% ⁽⁵⁾	1,90% ⁽⁵⁾
Liczba zatrudnionych ⁽⁶⁾	9 622	8 863	8 571	8 157	7 761

Komentarz:

⁽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. i 2025 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.

⁽⁷⁾ W 2024 r. i w 2025 r. uwzględniono premię dodatkową w wysokości 180 tys. zł należną za każdy rok, opisaną w pkt.3.5

n.d. - nie dotyczy

W niniejszym Sprawozdaniu zaprezentowano informacje dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pominięto natomiast informacje dotyczące wynagradzania pracowników Orange Polska S.A. nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, za wyjątkiem danych wskazanych w Tabeli 23.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Orange Polska S.A. za rok 2024 zostało sporządzone i przyjęte przez Radę Nadzorczą Orange Polska S.A. w dniu 18 marca 2025 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 2024 (Uchwała nr 31 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Orange Polska S.A. z 17 kwietnia 2025 r.).