



Rada Nadzorcza
ORLEN S.A.

SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ ORLEN S.A. O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ZA 2023 ROK

Maj 2024

AGENDA

Wprowadzenie	s. 3
Opis składników wynagrodzeń	s. 6
Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie sposobu jego wpływu na osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	s. 15
Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)	s. 16
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników	s. 17
Pozostałe informacje	s. 20
Załączniki	s. 21

Wprowadzenie

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ORLEN S.A. zostało przygotowane zgodnie z wymogami przedstawionymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. 2024. poz. 620) („Ustawa o ofercie publicznej”). Raport obejmuje 2023 rok i zawiera opis wynagrodzeń wypłaconych Członkom organów Spółki w danym roku sprawozdawczym w związku z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi, w tym Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. („Polityka Wynagrodzeń”) przyjętą uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 5 czerwca 2020 roku.

Niniejszy moduł stanowi informację przedstawiającą kompleksowy opis składników wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ORLEN S.A. za rok 2023 dotyczący wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń”) tj. Dz.U. 2020.1907 z późn. zm., a także w zakresie stosowania zasad Polityki Wynagrodzeń.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie PKN ORLEN S.A. w dniu 5 czerwca 2020 roku Uchwałą nr 29 przyjęło Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. ustalającą kierunkowe zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki, w tym określającą strukturę wynagrodzeń członków organów Spółki.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ma na celu wspieranie realizacji celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla Akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jednym z kluczowych założeń obowiązującej Polityki Wynagrodzeń w zakresie wynagradzania członków organów korporacyjnych Spółki jest wspieranie realizacji długoterminowych celów strategicznych przy jednoczesnym zapewnieniu osiągnięcia przez Spółkę wysokich wyników finansowych oraz zabezpieczeniu jej stabilności.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki ustaliła Rada Nadzorcza w oparciu o UCHWAŁĘ NR 44 ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 14 czerwca 2019 r. w sprawie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 24 stycznia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, zmienionej uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 czerwca 2017 r., uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 lutego 2018 r. oraz uchwałą nr 1 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 lipca 2018 roku oraz w związku z Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, a także rekomendacjami Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej. Po przyjęciu przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń, zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu uwzględniają także zasady wynikające z tej polityki.

Wszystkie elementy wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w 2023 roku regulowała Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania („Umowa”) zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.

Wprowadzenie

Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą nr 58 z dnia 21 czerwca 2023 roku zdecydowało, poprzez zmianę Statutu, o zmianie firmy Spółki, określając tym samym, że Spółka działać będzie pod firmą ORLEN Spółka Akcyjna. W dniu 3 lipca 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XX Wydział Gospodarczy – Krajowego Rejestru Sądowego, dokonał rejestracji przedmiotowej zmiany Statutu. Tym samym w dniu 3 lipca 2023 roku nastąpiła zmiana firmy (nazwy) Spółki z dotychczasowej: Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. na: ORLEN S.A. Mając na uwadze powyższe użycie w przedmiotowym Sprawozdaniu oznaczenia Spółka oraz ORLEN odnosi się zarówno do aktualnego brzmienia firmy jak i oznaczenia funkcjonującego przed 3 lipca 2023 roku.

Skład Zarządu ORLEN S.A. w 2023 roku przedstawiał się następująco:

Imię i nazwisko	Funkcja pełniona w Zarządzie ORLEN	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Daniel Obajtek	Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2023
Armen Konrad Artwich	Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2023
Adam Burak	Członek Zarządu ds. Komunikacji i Marketingu	cały 2023
Patrycja Klarecka	Członek Zarządu ds. Sprzedaży Detalicznej (do 29.05.2023r.), Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej (od 30.05.2023r.)	cały 2023
Michał Róg	Członek Zarządu ds. Handlu Hurtowego i Międzynarodowego (do 29.05.2023r.), Członek Zarządu ds. Handlu i Logistyki (od 30.05.2023r.)	cały 2023
Jan Szewczak	Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2023
Józef Węgrecki	Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2023
Piotr Sabat	Członek Zarządu ds. Rozwoju	cały 2023
Krzysztof Nowicki	Członek Zarządu ds. Produkcji i Optymalizacji	cały 2023
Iwona Waksmundzka-Olejniczak	Członek Zarządu ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju	cały 2023
Robert Perkowski	Członek Zarządu ds. Wydobycia	cały 2023



Wprowadzenie

Skład Rady Nadzorczej ORLEN S.A. w 2023 roku przedstawiał się następująco:

Imię i nazwisko	Funkcja pełniona w Radzie Nadzorczej ORLEN	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Wojciech Jasiński	Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2023
Andrzej Szumański	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Anna Wójcik	Sekretarz Rady Nadzorczej	cały 2023
Barbara Jarzembowska	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Andrzej Kapala	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Michał Klimaszewski	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	01.01.2023r. - 31.10.2023r.
Roman Kusz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Jadwiga Lesisz	Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Anna Sakowicz-Kacz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2023
Janina Goss	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	11.01.2023r. - 13.12.2023r.

Kluczowe zmiany w składzie Rady Nadzorczej ORLEN S.A. w 2023 roku:

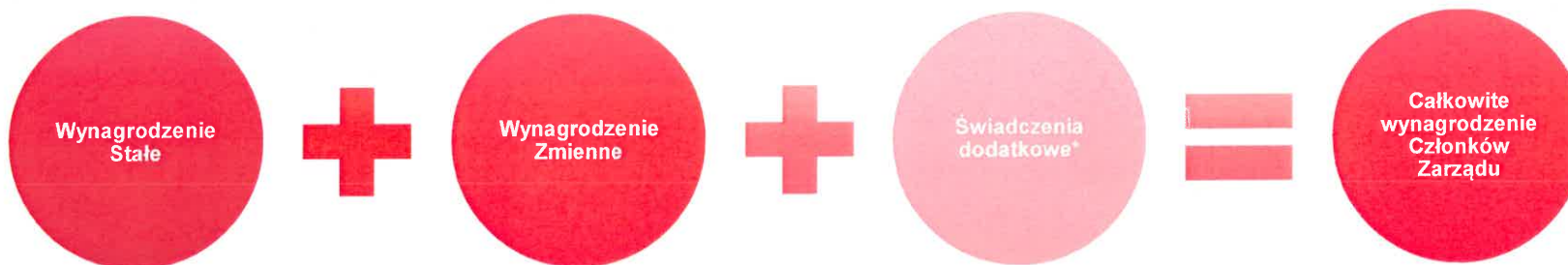
- ❑ Z dniem 11 stycznia 2023 roku Minister Aktywów Państwowych, w imieniu akcjonariusza Skarbu Państwa, działając na podstawie § 8 ust. 2 pkt 1 Statutu Spółki powołał Panią Janinę Goss do składu Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A.
- ❑ W dniu 20 października 2023 roku Członek Rady Nadzorczej Pan Michał Klimaszewski złożył rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki z upływem dnia 31 października 2023 roku.
- ❑ W dniu 13 grudnia 2023 roku Minister Aktywów Państwowych, w imieniu akcjonariusza Skarbu Państwa, działając na podstawie § 8 ust. 2 pkt 1 Statutu Spółki odwołał Panią Janinę Goss ze składu Rady Nadzorczej ORLEN S.A. trwającej kadencji.



Opis składników wynagrodzeń

Z tytułu wykonywania Umowy Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie całkowite, które składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”), a także możliwość korzystania z dodatkowych świadczeń (na warunkach określonych w Umowach i Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń).

Struktura całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu ORLEN S.A.



* Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu mogą otrzymywać świadczenia dodatkowe.

WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2023 roku stanowiło miesięczne wynagrodzenie podstawowe, wypłacone za pełnioną funkcję w Spółce i przypisany zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych:

- Członkowie Zarządu pobierali wynagrodzenie zgodnie z Umową zawartą na okres pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki;
- Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu została ustalona przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały z uwzględnieniem przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu;

Przy określaniu Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza wzięła pod uwagę następujące kryteria:

- Poziom wynagrodzenia osób kierujących w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej ORLEN, w tym również na rynkach międzynarodowych).

Opis składników wynagrodzeń

Walne Zgromadzenie Spółki ustaliło część stałą wynagrodzenia Członków Zarządu zgodnie z postanowieniami art. 4 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, przy uwzględnieniu skali działalności Spółki, w szczególności sumy jej aktywów, osiągniętego rocznego obrotu netto i wielkości zatrudnienia, w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w 4 kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W Umowach zaakceptowanych przez Radę Nadzorczą ORLEN S.A., Stałe miesięczne Wynagrodzenie każdego Członka Zarządu stanowi 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, które wyniosło 6 965,84 PLN.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU

- Członkom Zarządu ORLEN S.A. przysługuje prawo do Wynagrodzenia Zmiennego na zasadach ustalonych w Umowie, której załącznikiem i częścią składową jest Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu za 2022 rok wypłacone w 2023 roku stanowiło wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki i było uzależnione od realizacji Celów Zarządczych oraz nie przekroczyło 100% Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej Wynagrodzenia Zmiennego

Najważniejsze zasady uwzględnione przy przyznaniu za 2022 rok Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu wypłaconego w 2023 roku:

- Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie mogła przewyższać 100% wartości Wynagrodzenia Stałego należnego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej Wynagrodzenia Zmiennego;
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione było od wykonania indywidualnych zadań premiowych (jakościowych oraz ilościowych) ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu, przy czym cele zarządcze były takie same dla wszystkich Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu;
- Rada Nadzorczą w oparciu o ogólny katalog Celów Zarządczych ustalony przez Walne Zgromadzenie wyznaczyła indywidualne zadania premiowe, które zostały wpisane do Karty Celów danego Członka Zarządu;
- Rada Nadzorczą dodatkowo ustaliła cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok;
- Uszczegółowienie wspomnianych Celów Zarządczych, a także wskazanie wag i kryteriów ich realizacji dla poszczególnych Członków Zarządu, zostało dokonane w uchwale Rady Nadzorczej;
- Ocena wykonania indywidualnych zadań premiowych (ilościowych i jakościowych) przez danego Członka Zarządu oraz celów warunkujących została dokonana przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Prezesa Zarządu, zawierającej ocenę wykonania indywidualnych zadań premiowych wszystkich Członków Zarządu, przy czym z uwagi na określenie takich samych celów zarządczych nie było możliwe dokonanie zindywidualizowanych ocen dla poszczególnych Członków Zarządu. Sprawozdania z wykonania celów zarządczych były tożsame dla każdego Członka Zarządu i nie miały charakteru zindywidualizowanego. W ramach oceny celów zarządczych korzystano ze sprawozdań finansowych i innych dokumentów GK ORLEN S.A.
- Ocena wykonania ilościowych indywidualnych zadań premiowych dokonana została poprzez przyznanie punktów procentowych, zaś ocena wykonania jakościowych indywidualnych zadań premiowych poprzez przyznanie poziomu realizacji celu jakościowego według zasad zawartych w Regulaminie Systemu Motywacyjnego dla Zarządu. Wykonanie indywidualnych zadań premiowych wyrażone było jako suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą dla każdego z zadań premiowych;
- Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu przysługiwało po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego, sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej ORLEN, sprawozdania finansowego Spółki za aktualny rok obrotowy oraz po udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.

Opis składników wynagrodzeń

Na podstawie UCHWAŁY NR 44 ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 14 czerwca 2019 r. w sprawie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 24 stycznia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, zmienionej uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 czerwca 2017 r., uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 lutego 2018 r. oraz uchwałą nr 1 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 lipca 2018 r. **został ustalony katalog Celów Zarządczych na 2019 rok i lata następne, w szczególności:**

- ☐ Wzrost wskaźników efektywności działalności,
- ☐ Poprawa efektywności kosztowej w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- ☐ Realizacja projektów strategicznych zgodnie z przyjętym budżetem i harmonogramem inwestycji w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- ☐ Realizacja długookresowej strategii w zakresie bezpieczeństwa dostaw, zaopatrzenia i magazynowania energii (paliwa, energia elektryczna, ciepło), zawierającej w szczególności działania w zakresie dostępu do złóż (wydobycie) i dywersyfikacji portfela zakupowego,
- ☐ Zwiększenie wskaźnika TSR (Total Shareholder Return) ORLEN S.A. względem rynku,
- ☐ Zmniejszenie wskaźnika wypadkowości TRR (Total Recordable Rate) Koncernu,
- ☐ Rozwijanie portfela projektów i zwiększenie nakładów na badania, rozwój i innowacje.

Na 2022 rok Rada Nadzorcza Spółki wyznaczyła dla wszystkich Członków Zarządu takie same cele ilościowe oraz przypisała im odpowiednie progi premiowe:

- ☐ EBITDA wg LIFO GK ORLEN,
- ☐ Dług netto/EBITDA GK ORLEN,
- ☐ CAPEX rozwojowy GK ORLEN, bez Olefin III,
- ☐ CAPEX Projektów: Rozwój produkcji olefin w ZP Płock (Kompleks Olefin III) i Infrastruktura Zasadnicza ZP Płock- Olefiny III,
- ☐ CAPEX utrzymaniowy GK ORLEN,
- ☐ Koszty ogólne i osobowe GK ORLEN,
- ☐ Wskaźnik giełdowy: TSR PKN ORLEN względem rynku,
- ☐ Wskaźnik wypadkowości: TRR GK ORLEN wraz z kontraktorami zewnętrznymi.

Rada Nadzorcza dla wszystkich Członków Zarządu na 2022 rok ustaliła również takie same cele jakościowe związane z kluczowymi wyzwaniami Koncernu na dany rok:

- ☐ Realizacja projektów wpisujących się w domeny SAB z wykorzystaniem narzędzi wspierających innowacje m.in.: Akceleratorzy oraz Centra Badawczo-Rozwojowe GK, w szczególności: dedykowane dekarbonizacji, niskoemisyjnym technologiom energetycznym, wytwarzania wodoru, zielonej petrochemii, gospodarce obiegu zamkniętego oraz digitalizacji.

Wskazane wyżej cele zostały wyznaczone Członkom Zarządu w roku 2022, zatem ich wykonanie mogło być podstawą Wynagrodzenia Zmiennego wskazanego w niniejszym Sprawozdaniu.

Opis składników wynagrodzeń

- ❑ Realizacja założonych inicjatyw strategicznych przewidywanych na 2022 r.
- ❑ Realizowanie kluczowych projektów strategicznych w tym:
 - Realizowanie procesu akwizycji Grupy LOTOS oraz wdrażanie środków zaradczych,
 - Realizowanie zadań w ramach procesu przejścia kontroli kapitałowej nad Grupą PGNiG,
 - Rozwój energetyki odnawialnej i gazowej: o Program Morskich Elektrowni Wiatrowych – realizowanie prac przygotowawczych zgodnie z założeniami projektu, w tym podjęcie starań do pozyskania koncesji na nowe lokalizacje morskich farm wiatrowych; o Rozwój projektów gazowych w oparciu o technologię CCGT – rozpoczęcie budowy CCGT Ostrołęka oraz przygotowanie projektu CCGT Grudziądz zgodnie z założeniami,
 - Rozwój sieci stacji paliw i usług oraz dalsza integracja działań z obszaru sprzedaży detalicznej w Grupie ORLEN,
 - Rozwój w obszarze gospodarki wodorowej zgodnie ze Strategią Wodorową Grupy ORLEN,
 - Realizowanie działań w zakresie dekarbonizacji. Podejmowanie działań prowadzących do realizacji zobowiązania Grupy ORLEN w zakresie redukcji emisji na posiadanych aktywach rafineryjnych, petrochemicznych i energetycznych.
- ❑ Realizacja zadań z zakresu ESG oraz zrównoważonego wzrostu przewidzianych w Strategii 2030 i Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023.

Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałami Walnego Zgromadzenia - ustaliła następujące cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2022 rok:

- stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy z dnia 16 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej,
- realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym („Ustawa o zasadach zarządzania mieniem państwowym”), w podmiotach zależnych Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

Załącznik 1 do Sprawozdania: **Karta Celów Członków Zarządu na 2022 rok**

Ustalenie jednakowych celów ilościowych i jakościowych dla wszystkich Członków Zarządu wydaje się wątpliwe w świetle postanowień mówiących o indywidualnych zadaniach premiowych. Biorąc pod uwagę różnicowany zakres obowiązków poszczególnych Członków Zarządu przynajmniej cele jakościowe powinny być określone w sposób zindywidualizowany.

Opis składników wynagrodzeń

Zgodnie z Umową, uchwała Rady Nadzorczej stanowi podstawę do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, ale pod warunkiem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej ORLEN za dany rok oraz udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest raz do roku, w terminie do końca roku kalendarzowego, w którym Walne Zgromadzenie ORLEN S.A. zatwierdzi wskazane w zdaniu poprzednim sprawozdania.

DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2023 byli uprawnieni do otrzymania dodatkowych świadczeń. Wartość przyznanych świadczeń dodatkowych stanowiła przychód Członka Zarządu i nie była wliczana do Wynagrodzenia Stałego.

Umowa przewiduje następujące rodzaje świadczeń (doliczanych do przychodu Członka Zarządu):

- Pokrycie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym również najbliższej rodziny lub osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym;
- Pokrycie kosztów związanych z zakwaterowaniem lub najmem mieszkania w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki o więcej niż 100 km;
- Ponoszenie lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia związanego z zakresem wykonywanych na rzecz Spółki czynności;
- Pokrycie kosztów dodatkowego ubezpieczenia OC, w zakresie w którym nie obejmuje polisa ogólna Dyrektorów i Członków Zarządu spółek z Grupy Kapitałowej ORLEN (dotyczy Prezesa Zarządu);
- Odprawa z tytułu rozwiązania Umowy;
- Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu funkcji;
- W przypadku rozwiązania Umowy z Prezesem Zarządu, Wynagrodzenie odpowiadające wysokości 3- krotności Wynagrodzenia Stałego za pozostawanie do dyspozycji Spółki w okresie 3 miesięcy od daty rozwiązania Umowy. W przypadku Prezesa Zarządu w czasie pozostawania w dyspozycji Spółki, Spółka zobowiązana jest do zapewnienia samochodu osobowego z którego korzystał w dniu rozwiązania Umowy, wraz z kierowcą oraz mieszkania zajmowanego w dacie rozwiązania Umowy.

Ponadto:

- W celu systematycznego gromadzenia oszczędności, w Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) zgodnie z postanowieniami Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. W PPK mogą uczestniczyć Członkowie Zarządu;
- Członek Zarządu może używać samochodu służbowego Spółki do celów prywatnych, za odpłatnością ryczałtową na rzecz Spółki, która jest potrącana z jego wynagrodzenia lub uiszczana przez Członka Zarządu.

Opis składników wynagrodzeń

Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało wynagrodzenie miesięczne, które było wypłacane na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania Członków Rady Nadzorczej, na okres sprawowania mandatu w Spółce oraz zwrot wydatków związanych ze sprawowaniem funkcji.

Struktura całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ORLEN S.A.



WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej:

- Wynagrodzenie było ustalone przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, na podstawie i w granicach określonych przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej było zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji;
- W przypadku, gdy mandat Członka Rady Nadzorczej trwał krócej niż miesiąc, za który wypłacane jest wynagrodzenie, obliczane było ono proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji;
- Wynagrodzenie nie przysługiwało za dany miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na posiedzeniu z powodów nieusprawiedliwionych (o usprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej decydowała Rada Nadzorcza w formie uchwały);
- Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności sprzyjało utrzymaniu statusu niezależności od akcjonariusza większościowego oraz od decydentów Spółki.

Na podstawie uchwały nr 45 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKN ORLEN S.A. z dnia 14 czerwca 2019 roku zostało ustalone miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz mnożnika:

- ☐ dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej: 2,2,
- ☐ dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej: 2.

Opis składników wynagrodzeń

Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacone przez ORLEN S.A. w 2023 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe wypłacone w 2023 roku	Wynagrodzenie zmiennie wypłacone w 2023 roku za 2022 rok	Świadczenia dodatkowe wypłacone w 2023 roku*	Całkowite wynagrodzenie wypłacone w 2023 roku	Proporcja wynagrodzenia zmiennego (wypłacone za 2022 rok) do wynagrodzenia stałego wypłaconego w 2023 roku (%)	Proporcja świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia stałego wypłaconego w 2023 roku (%)
Daniel Obajtek Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2023 rok	1 253 851,20	1 119 744,00	418 439,93	2 792 035,13	89,30%	33,37%
Patrycja Klarecka Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	cały 2023 rok	1 253 611,20	1 119 744,00	20 804,59	2 394 159,79	89,32%	1,66%
Józef Węgrecki Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2023 rok	1 253 851,20	1 119 744,00	47 609,88	2 421 205,08	89,30%	3,80%
Armen Artwich Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2023 rok	1 253 611,20	1 119 744,00	4 833,59	2 378 188,79	89,32%	0,39%
Michał Róg Członek Zarządu ds. Handlu i Logistyki	cały 2023 rok	1 253 851,20	1 119 744,00	84 599,73	2 458 194,93	89,30%	6,75%
Adam Burak Członek Zarządu ds. Komunikacji Korporacyjnej	cały 2023 rok	1 253 851,20	1 119 744,00	28 526,42	2 402 121,62	89,30%	2,28%
Jan Szewczak Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2023 rok	1 253 851,20	1 119 744,00	10 101,49	2 383 696,69	89,30%	0,81%
Piotr Sabat Członek Zarządu ds. Rozwoju	cały 2023 rok	1 253 851,20	933 120,00	77 219,59	2 264 190,79	74,42%	6,16%
Krzysztof Nowicki Członek Zarządu ds. Produkcji i Optymalizacji	cały 2023 rok	1 253 851,20	373 248,00	36 777,26	1 663 876,46	29,77%	2,93%
Iwona Waksmundzka – Olejniczak Członek Zarządu ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju	cały 2023 rok	1 253 851,20	180 403,20	53 425,52	1 487 679,92	14,39%	4,26%
Robert Perkowski Członek Zarządu ds. Wydobycia	cały 2023 rok	1 253 601,20	180 403,20	8 700,52	1 442 704,92	14,39%	0,69%
Ogółem 2023		13 791 633,20	9 505 382,40	791 038,52	24 088 054,12		

* W skład świadczeń dodatkowych mogą wchodzić: świadczenia bezgotówkowe doliczone do przychodu (świadczenia medyczne, najem lokalu, szkolenia, PPK) oraz gotówkowe doliczone do przychodu (zwrot kosztów leczenia).

Opis składników wynagrodzeń

Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ORLEN S.A. w latach 2022-2023 od podmiotów kontrolowanych i współkontrolowanych w związku z pełnieniem funkcji w organie zarządczym i nadzorczym (PLN brutto):

Nazwa podmiotu	Imię i Nazwisko oraz pełniona funkcja	Okres pełnienia funkcji	Wysokość wynagrodzenia za 2022 rok***		Wysokość wynagrodzenia za 2023 rok	
ORLEN Synthos Green Energy Sp. z o.o. (50,00%)*	Daniel Obajtek Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	18.05.2022-09.02.2024	wynagrodzenie wypłacone w 2022 r.	wynagrodzenie za 2022 r. wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie za 2023 r. wypłacone w 2024 r.
	Michał Róg Członek Rady Nadzorczej	18.05.2022-09.02.2024	wynagrodzenie wypłacone w 2022 r.	wynagrodzenie za 2022 r. wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie za 2023 r. wypłacone w 2024 r.
PGNIG Upstream Norway AS (100,00%)	Iwona Waksmundzka - Olejniczak Członek Rady Dyrektorów	03.11.2022-23.02.2024	bez wynagrodzenia		bez wynagrodzenia	
ORLEN Unipetrol a.s. (100,00%)	Iwona Waksmundzka - Olejniczak Członek Rady Nadzorczej	01.07.2019-02.02.2023	bez wynagrodzenia od 03.11.2022, tj. od powołania na funkcję Członka do Zarządu ORLEN S.A.		bez wynagrodzenia	
System Gazociągów Tranzytowych EUROPOL GAZ S.A. (100,00% od 02.11.2023)**	Iwona Waksmundzka - Olejniczak Członek Rady Nadzorczej	13.07.2022-26.03.2024	wynagrodzenie wypłacone w 2022 r.	wynagrodzenie za 2022 r. wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie za 2023 r. wypłacone w 2024 r. dodatkowa nagroda wypłacona 15.12.2023 r. na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 13.12.2023 r.
	Robert Perkowski Członek Rady Nadzorczej	17.02.2020-26.03.2024	wynagrodzenie wypłacone w 2022 r.	wynagrodzenie za 2022 r. wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie wypłacone w 2023 r.	wynagrodzenie za 2023 r. wypłacone w 2024 r. dodatkowa nagroda wypłacona 15.12.2023 r. na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 13.12.2023 r.
ENERGA S.A. (90,92%)	Michał Róg Członek Rady Nadzorczej	01.12.2020-22.02.2023	bez wynagrodzenia		bez wynagrodzenia	
	Daniel Obajtek Członek Rady Nadzorczej	20.04.2022-21.12.2022 (delegowanie do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu na okres od 21.04.2022-31.08.2022)	bez wynagrodzenia		nie dotyczy roku 2023	
Polski Gaz Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych (100,00%)	Robert Perkowski Przewodniczący Rady Nadzorczej	29.12.2020-14.04.2023	bez wynagrodzenia		bez wynagrodzenia	

* Podmiot współkontrolowany przez ORLEN S.A., nie należy do Grupy Kapitałowej ORLEN

** Podmiot współkontrolowany przez ORLEN S.A. do 01.11.2023 r., nie należał do Grupy Kapitałowej ORLEN do 01.11.2023 r.

*** W związku ze zmianą w zakresie kontroli, która wystąpiła w przypadku jednego z podmiotów w trakcie 2023 roku, w tabeli zaprezentowano porównawcze zestawienie danych o wynagrodzeniach od podmiotów kontrolowanych i współkontrolowanych za lata 2022 i 2023

Opis składników wynagrodzeń

Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacone przez ORLEN S.A. w 2023 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe wypłacone w 2023 roku	Inne*	Całkowite wynagrodzenie wypłacone w 2023 roku
Wojciech Jasirski Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	183 898,20	494,85	184 393,05
Andrzej Szumański Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	5 076,51	172 256,67
Anna Wójcik Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	6 553,90	173 734,06
Barbara Jarzembowska Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	4 515,75	171 695,91
Anna Sakowicz – Kacz Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	5 394,99	172 575,15
Roman Kusz Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	9 846,32	177 026,48
Andrzej Kapala Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	10 968,39	178 148,55
Jadwiga Lesisz Członek Rady Nadzorczej	cały 2023 rok	167 180,16	2 485,40	169 665,56
Michał Klimaszewski Członek Rady Nadzorczej	01.01.2023-31.10.2023	139 316,80	8 358,82	147 675,62
Janina Goss Członek Rady Nadzorczej	11.01.2023-13.12.2023	154 911,30	4 515,75	159 427,05
Ogółem 2023		1 648 387,42	58 210,68	1 706 598,10

* W skład Innych mogą wchodzić: zwrot wydatków związanych ze sprawowaniem funkcji (w tym: przychód z tytułu kosztów przejazdu, zakwaterowania) oraz PPK.

Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie sposobu jego wpływu na osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

Kształtowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej realizowane było na podstawie Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz biorąc pod uwagę Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. przyjętą uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. z dnia 5 czerwca 2020 roku. Funkcjonująca w ORLEN Polityka Wynagrodzeń ma wspierać realizację celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

- Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określone zostały w uchwale podjętej przez Walne Zgromadzenie Spółki, z uwzględnieniem zasad wynikających z przepisów kodeksu spółek handlowych oraz Statutu Spółki, a także na podstawie oraz w granicach określonych przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
- ❑ W 2023 roku została przyjęta i przygotowana do wdrożenia (poprzez proces operacjonalizacji) zaktualizowana strategia biznesowa Grupy ORLEN do 2030 roku. Potrzeba rewizji dotychczasowej ścieżki wynikała z nowej konfiguracji aktywów w Grupie po połączeniu z Grupą LOTOS S.A. i PGNiG S.A., trendów długoterminowych, zmian regulacji oraz uwarunkowań polityczno-gospodarczych.
- ❑ Strategia Grupy ORLEN skupia się na transformacji Koncernu w kierunku grupy multienergetycznej, posiadającej stabilne filary działalności w obszarach upstream, downstream oraz energetyka i zapewniającej bezpieczeństwo energetyczne w Europie Środkowej. Celem realizacji strategii jest również wypracowanie pozycji lidera procesu transformacji energetycznej w regionie Europy Środkowej i osiągnięcie przez Koncern w 2050 roku neutralności emisyjnej.
- ❑ W ubiegłym roku realizowano inwestycje wspierające transformację energetyczną i realizację planu dekarbonizacji, koncentrując się w szczególności na nisko- i zeroemisyjnym wytwarzaniu energii. Podjęte działania dotyczyły m.in. takich obszarów jak: energetyka wiatrowa, elektromobilność, biopaliwa, biogaz i biometan, technologie CCUS, zeroemisyjny wodór, paliwa syntetyczne, zaawansowany recykling i SMR.
- ❑ W celu wsparcia realizacji ww. założeń została przyjęta Strategia Zrównoważonego Rozwoju i Polityka Klimatyczna Grupy, która definiuje kompleksowy plan działań Grupy ORLEN z konkretnymi celami w obszarach zrównoważonego rozwoju i zarządzania ryzykami i szansami wynikającymi ze zmiany klimatu.
- ❑ Równolegle kontynuowano prace nad integracją nowej struktury Grupy poprzez realizację założeń programu PMI, identyfikującego najważniejsze synergie w Grupie po połączeniach.
- ❑ Projekty realizowane w obszarach strategii poszczególnych segmentów biznesowych, mające swoje odzwierciedlenie w wyznaczonych Członkom Zarządu celach zarządczych miały zapewnić:
 - W segmencie Downstream dalszą integrację aktywów rafineryjnych, stabilną produkcję i rozwój aktywów petrochemicznych oraz rozwój energetyki niskoemisyjnej i gazowej.
 - W segmencie Upstream koncentrację na dobrej jakości aktywach – w szczególności na Morzu Północnym, zapewniających m.in. bezpieczeństwo dostaw gazu do Polski.
 - W segmencie Detalu dalszy rozwój i integrację sieci sprzedaży oraz oferty pozapaliwowej i wzmacnianie relacji z klientami. W 2023 r. udało się wejść na siódmy rynek – Austrię. Równocześnie trwał rozwój sieci ładowarek do EV.

Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)

Przewidziana maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie przekraczała 100% Wynagrodzenia Stałego za poprzedni rok, ustalonego na zasadach określonych w Umowie o świadczeniu usług w zakresie zarządzania.

Kryteria oceny dla celów ilościowych

Wyznaczając cele ilościowe dla Członków Zarządu określone zostały oczekiwane poziomy spełnienia (tzw. progi). Podstawowymi źródłami danych dla celów ilościowych finansowych był materiał prezentowany Radzie Nadzorczej dotyczący Planu Finansowego na dany rok, zaudytowane sprawozdania, systemy sprawozdawcze jak np. SAP, HFM planistyczny, HFM statutowy, a także zapisy księgowe i dokumenty źródłowe oraz publiczne dane giełdowe.



Ocena wykonania ilościowych celów (Indywidualnych Zadań Premiowych) dokonana była przez Radę Nadzorczą poprzez przyznanie punktów procentowych, według zasad określonych w Regulaminie Systemu Motywacyjnego dla Zarządu PKN ORLEN S.A.

Kryteria oceny dla celów jakościowych



Ocena celów jakościowych Członków Zarządu miała opierać się o następujące elementy:

- Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu:
 - Sprawozdania Członków Zarządu z realizacji celów jakościowych.
- Spełnienie założeń związanych z realizacją Programów i Projektów strategicznych oraz działań innowacyjnych, w tym:
 - Efektywność podejmowanych działań w ramach wskazanych projektów;
 - Wpływ podejmowanych działań na realizację Strategii w ramach projektów określonych w Karcie Celów;
 - Poziom zaangażowania Członków Zarządu w realizację celu;
 - Wdrażanie innowacji zewnętrznych i wewnętrznych poprzez realizację projektów B+R+I zgodnych ze Strategiczną Agendą Badawczą;
 - Budowanie kultury innowacji poprzez rozwój narzędzi pozyskiwania innowacji w ORLEN.
- Dodatkowe czynniki oraz raporty:
 - Uwarunkowania makroekonomiczne oraz prawno-administracyjne umożliwiające lub warunkujące realizację celów jakościowych;
 - Trendy rynkowe;
 - Raporty z realizacji Projektów i Inicjatyw Strategicznych;
 - Raporty z realizacji Strategii Koncernu przedkładane cyklicznie Radzie Nadzorczej.
- Skalę poziomów ocen realizacji celów jakościowych wynikającą z Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu.

Kryteria oceny dla celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2022 rok, którego wysokość została wskazana w niniejszym Sprawozdaniu:



Ocena celów warunkujących Członków Zarządu ORLEN S.A. miała opierać się o następujące elementy:

- Raport Zarządu ORLEN S.A. za 2022 r. w zakresie stosowania zasad wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek GK ORLEN zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
- Raport Zarządu ORLEN S.A. za 2022 r. z realizacji obowiązków z Ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym w podmiotach zależnych GK ORLEN;
- Oświadczenie Członków Zarządu ORLEN S.A. nt. spełnienia wymogów ww. Ustaw.



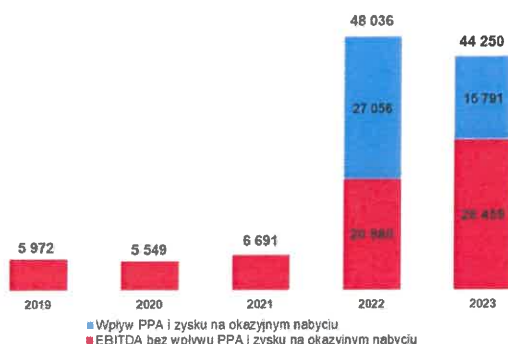
Załącznik 2 do Sprawozdania: **Karta Realizacji Celów Ilościowych Członków Zarządu za 2022 rok**

Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

WYNIKI FINANSOWE ORLEN S.A.

Podstawowym parametrem analizy i oceny biznesowej generowanych wyników ORLEN S.A. jest **zysk operacyjny według LIFO powiększony o amortyzację („EBITDA LIFO”)**. Zysk EBITDA LIFO w pełni odzwierciedla wpływ parametrów makroekonomicznych na wyniki Spółki poprzez wycenę zużyć surowca według aktualnych notowań rynkowych.

Wykres 1. Wyniki operacyjne według LIFO powiększone o amortyzację (EBITDA LIFO) w ORLEN S.A. w latach 2019-2023 (po eliminacji wpływu odpisów majątkowych*) [mln PLN]



* Wpływ netto odpisów aktualizujących wartość rzeczowych aktywów trwałych, wartości niematerialnych i pozostałych składników majątku (wylimitowanych z EBITDA LIFO):

- 2019 (-) 8 mPLN,
- 2020 (-) 23 mPLN,
- 2021 (-) 78 mPLN,
- 2022 (-) 3 470 mPLN,
- 2023 (-) 14 525 mPLN.

Wyniki operacyjne generowane w latach 2022 i 2023 obejmują efekty ujęcia i włączenia do struktury ORLEN S.A. aktywów byłej Grupy LOTOS S.A. i Zespołu Oddziałów PGNiG po połączeniu spółek w dniu 1 sierpnia oraz 2 listopada 2022 roku. Z uwagi na nieporównywalną strukturę ORLEN S.A. związaną z ujęciem działalności operacyjnej wybranych aktywów byłej Grupy LOTOS S.A. i Zespołu Oddziałów PGNiG w 2022 i 2023 roku w ramach ORLEN S.A. poniższe efekty biznesowe zostały skalkulowane na porównywalnej (r/r) strukturze organizacyjnej ORLEN S.A. a wpływ zmiany wyników dla dodatkowych obszarów biznesowych z Grupy LOTOS S.A. i Zespołu Oddziałów PGNiG ujmowanych w ORLEN S.A. został zaprezentowany w pozostałych czynnikach operacyjnych.

EBITDA LIFO ORLEN S.A. za 2023 rok po eliminacji wpływu netto odpisów aktualizujących wartość aktywów trwałych wyniosła 44 250 mln PLN i obejmuje wpływ rozliczenia finalnych wartości godziwych aktywów i zobowiązań Zespołu Oddziałów PGNiG na dzień przejęcia w kwocie 15 791 mln PLN. Z kolei EBITDA LIFO za 2022 roku w kwocie 48 036 mln PLN zawiera wpływ rozliczenia finalnych wartości godziwych aktywów i zobowiązań Zespołu Oddziałów PGNiG i Grupy LOTOS S.A. na dzień przejęcia w wysokości 9 246 mln PLN oraz zysku z tytułu okazym nabycia Grupy LOTOS S.A. i Zespołu Oddziałów PGNiG w kwocie 17 810 mln PLN.

Po eliminacji ww. efektów zdarzeń jednorazowych w obu latach, EBITDA LIFO za 2023 rok wyniosła **28 459 mln PLN** i była wyższa o **7 479 mln PLN (r/r)**.

Zmiany czynników makroekonomicznych zwiększyły wyniki ORLEN S.A. o **3 168 mln PLN (r/r)** i obejmowały głównie brak ujemnego wpływu transakcji zabezpieczających z 2022 roku w wysokości 1 695 mln PLN (r/r) i wyceny kontraktów terminowych CO2 w kwocie 1 577 mln PLN oraz wyższe marże na ciężkim oleju opałowym. Powyższe dodatnie efekty zostały ograniczone niekorzystnym wpływem dyferencjałów przerabianych gatunków rop naftowych, obniżeniem marż na lekkich i średnich destylatach, olefinach, poliolefinach, nawozach i PTA oraz negatywnym wpływem umocnienia PLN względem USD.

Łączna sprzedaż wolumenowa była niższa o (4%) tj. o (666) tys. ton i w rezultacie efekt wolumenowej zmiany sprzedaży produktów oraz zmiany struktury przerabianych rop w ORLEN S.A. wyniósł **(9 813) mln PLN (r/r)**.

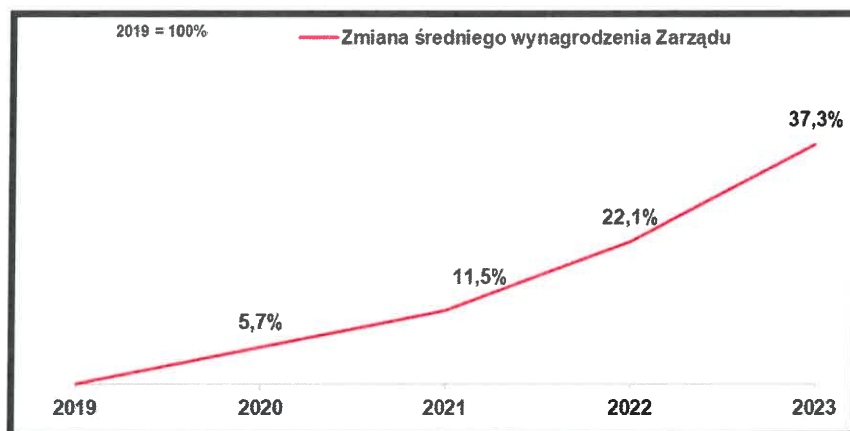
Dodatni wpływ pozostałych czynników wyniósł **14 124 mln PLN (r/r)** i obejmował głównie:

- wyższe wyniki Zespołu Oddziałów PGNiG o 23 310 mln PLN (r/r) po eliminacji zysku z tytułu okazym nabycia oraz ujęcia finalnych wartości godziwych aktywów i zobowiązań na dzień przejęcia,
- niższe wyniki Grupy LOTOS S.A. (włączonej operacyjnie do ORLEN S.A.) o (3 447) mln PLN (r/r) po eliminacji zysku z tytułu okazym oraz ujęcia finalnych wartości godziwych aktywów i zobowiązań na dzień przejęcia.
- (5 739) mln PLN (r/r) wpływ pozostałych efektów m.in. niższych marż hurtowych, wzrostu kosztów funkcjonowania stacji, ogólnych i pracy oraz ujemnego wpływu wykorzystania historycznych warstw zapasów.

Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

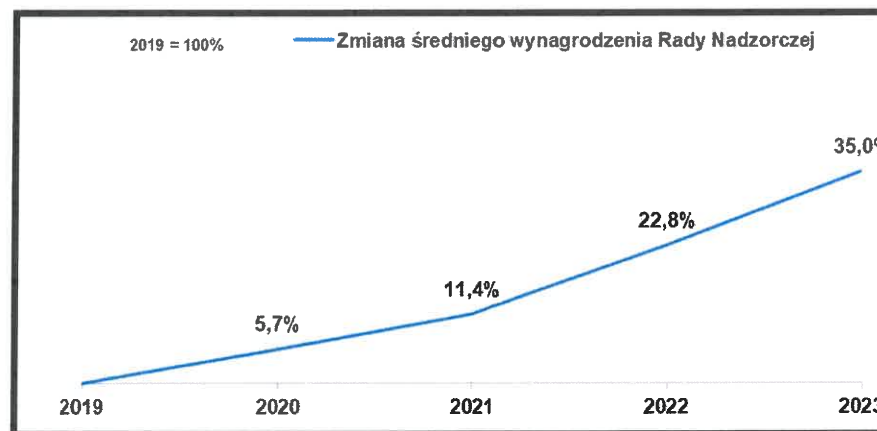
ŚREDNIE WYNAGRODZENIA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ORAZ PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ

Zmiany średniego wynagrodzenia (część stała i zmienna) Zarządu* Spółki w porównaniu do poziomu z 2019 roku



*Na potrzeby kalkulacji średnich wynagrodzeń przyjęto wynagrodzenie wypłacone oraz należne lub potencjalnie należne do wypłaty w kolejnym roku.

Zmiany średniego wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej** Spółki w porównaniu do poziomu z 2019 roku

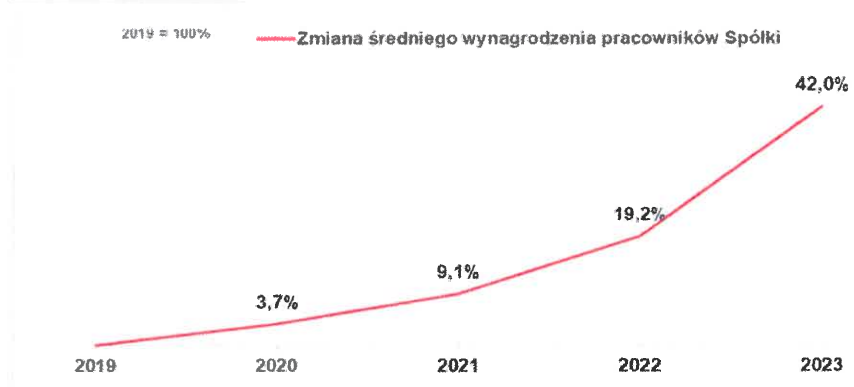


**Na potrzeby kalkulacji średnich wynagrodzeń przyjęto wynagrodzenie wypłacone i należne za dany rok obrotowy.

Wzrost średniego wynagrodzenia Zarządu ORLEN S.A. i Rady Nadzorczej ORLEN S.A. w okresie 2020-2023 wynika z systematycznego przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku.

Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników

Zmiany średniego wynagrodzenia pracowników ORLEN S.A. w porównaniu do poziomu z 2019 roku*



*Nie obejmują wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej, umów zleceń i o dzieło oraz odpraw dla odchodzących pracowników.

- ❑ Wzrost średniego wynagrodzenia jest konsekwencją przyjętych zasad wynagradzania w ORLEN S.A.
- ❑ Zasady wynagradzania w ORLEN S.A. reguluje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy („ZUZP”).
- ❑ Podstawowym elementem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o Taryfikator Stanowisk Pracy i Tabelę Wynagrodzeń Zasadniczych oraz premia.

Podsumowanie

- ❑ Realizowane przez Spółkę wyniki operacyjne (EBITDA LIFO) w okresie 2019-2023 kształtują się na wysokim poziomie. W 2023 roku EBITDA LIFO ORLEN S.A. osiągnęła poziom 44,3 mld PLN.
- ❑ Wzrost wynagrodzenia pracowników (nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej) wynika z przyjętej Polityki wynagrodzeń określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Corocznie zawierane są porozumienia płacowe z organizacjami związkowymi dotyczące podwyżek obligatoryjnych, nagród jednorazowych, świątecznych i innych składników wynagrodzenia.

Pozostałe informacje

- ❑ Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany:
Nie dotyczyło Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ORLEN S.A. w 2023 roku
- ❑ Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym przesłanek trybu, oraz wskazanie elementów od których zastosowano odstępstwa:
Nie dotyczyło ORLEN S.A. w 2023 roku
- ❑ Na podstawie art. 395 § 2(1) kodeksu spółek handlowych w związku z art. 90 g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej, po zapoznaniu się z oceną biegłego rewidenta, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. pozytywnie (bez zastrzeżeń) zaopiniowało przyjęte przez Radę Nadzorczą, Sprawozdanie Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. za 2022 rok (uchwała Nr 57 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna z dnia 21 czerwca 2023 roku w sprawie zaopiniowania Sprawozdania Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za 2022 rok). Niniejsze sprawozdanie kontynuuje opis stosowanych zasad wynagradzania członków organów Spółki w oparciu o dane prezentowane w sprawozdaniu odnoszącym się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
- ❑ Zgodnie z postanowieniami zawartymi w Umowie, Spółce przysługiwało roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostało wykazane, że zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe, jeżeli nieprawdziwość tych danych była skutkiem okoliczności, za które odpowiedzialność ponoszą Członkowie Zarządu Spółki (choćby nie dotyczyło to Członka Zarządu). Jeżeli nieprawdziwość danych była skutkiem okoliczności, za które nie ponosili odpowiedzialności Członkowie Zarządu Spółki, Członek Zarządu był zobowiązany do zwrotu różnicy między kwotą otrzymaną a kwotą, jaka przypadłaby mu na podstawie danych prawdziwych.
W 2023 roku nie wystąpiły sytuacje dotyczące żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Zasady wynagradzania Członków Zarządu ORLEN S.A. reguluje:

- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- Uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu;
- Polityka Wynagrodzeń przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki, która obowiązuje od 5 czerwca 2020 roku;
- Uchwały Rady Nadzorczej ustalające indywidualne warunki świadczenia usług w oparciu o dokumentację, o której mowa w pkt 1 i 2, a począwszy od 2020 r. także w oparciu o Politykę Wynagrodzeń;
- Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania;
- Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu;
- Przepisy Kodeksu spółek handlowych.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w ORLEN S.A. regulują:

- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- Uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej;
- Przepisy Kodeksu spółek handlowych.



Spółka zobowiązuje się zamieścić sprawozdanie o wynagrodzeniach na stronie internetowej orlen.pl i będzie udostępniać je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

Załącznik 1: Karta Celów Członków Zarządu na 2022 r.

Karta Celów Członków Zarządu na rok 2022 rok

Lp.	Katalog celów zarządczych (WZA 14.06.2019)	Rodzaj celu	Indywidualne Zadania Premiowe	Waga Indywidualnego Zadania Premiowego	Miara wielkości	Poziom wykonania Indywidualnego Zadania Premiowego		
						maksimum	optimum	minimum
1	Wzrost wskaźników efektywności działalności	Cel ilościowy	EBITDA wg LIFO GK ORLEN (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	20%	%	120%	100%	80%
2		Cel ilościowy	Dług netto / EBITDA GK ORLEN	10%	indeks	2,4	2,5	3,5
3		Cel ilościowy	CAPEX rozwojowy GK ORLEN, bez Olefin III (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	15%	%	95%	90%	70%
4	Realizacja projektów strategicznych zgodnie z przyjętym budżetem i harmonogramem inwestycji w Grupie Kapitałowej ORLEN	Cel ilościowy	CAPEX Projektów: Rozwój produkcji olefin w ZP Płock (Kompleks Olefin III) i Infrastruktura Zasadnicza ZP Płock-Olefiny III (% realizacji planu)	5%	%	95%	90%	70%
5	Poprawa efektywności kosztowej w Grupie Kapitałowej ORLEN	Cel ilościowy	CAPEX utrzymaniowy GK ORLEN (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	5%	%	96%	98%	102%
6	Zwiększenie wskaźnika TSR (Total Shareholder Return) PKN ORLEN SA względem rynku	Cel ilościowy	Koszty ogólne i osobowe GK ORLEN (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	10%	%	96%	100%	102%
7		Cel ilościowy	Wskaźnik giełdowy: TSR PKN ORLEN względem rynku	5%	%	optimum (+20pp)	zgodnie z rynkiem	optimum (-20pp)
8	Zmniejszenie wskaźnika wypadkowości TRR (Total Recordable Rate) Koncernu	Cel ilościowy	Wskaźnik wypadkowości: TRR GK ORLEN wraz z kontraktorami zewnętrznymi	5%	liczba wypadków/rbh	1,54	1,70	1,86
9	Rozwijanie portfela projektów i zwiększenie nakładów na badania, rozwój i innowacje	Cel jakościowy	Realizacja projektów wpisujących się w domeny SAB z wykorzystaniem narzędzi wspierających innowacje m.in.: Akceleratorzy oraz Centra Badawczo-Rozwojowe GK, w szczególności: dedykowane dekarbonizacji, niskoemisyjnym technologiom energetycznym, wytwarzania wodoru, zielonej petrochemii, gospodarce obiegu zamkniętego oraz digitalizacji.	5%	pkt	Ocena Rady Nadzorczej w zakresie realizacji celu jakościowego 0 pkt poziom niezadowolający 60 pkt poziom umiarkowany 80 pkt poziom zadowolający 100 pkt poziom bardzo dobry 120 pkt poziom przewyższający oczekiwania		
10	Realizacja długookresowej strategii, w tym projektów strategicznych	Cel jakościowy	<input type="checkbox"/> Realizacja założonych inicjatyw strategicznych przewidywanych na 2022 r. <input type="checkbox"/> Realizowanie kluczowych projektów strategicznych w tym: Realizowanie procesu akwizycji Grupy LOTOS oraz wdrażanie środków zaradczych, Realizowanie zadań w ramach procesu przejęcia kontroli kapitałowej nad Grupą PGNiG, Rozwój energetyki odnawialnej i gazowej: o Program Morskich Elektrowni Wiatrowych – realizowanie prac przygotowawczych zgodnie z założeniami projektu, w tym podjęcie starań do pozyskania koncesji na nowe lokalizacje morskich farm wiatrowych; o Rozwój projektów gazowych w oparciu o technologię CCGT – rozpoczęcie budowy CCGT Ostrołęka oraz przygotowanie projektu CCGT Grudziądz zgodnie z założeniami, Rozwój sieci stacji paliw i usług oraz dalsza integracja działań z obszaru sprzedaży detalicznej w Grupie ORLEN, Rozwój w obszarze gospodarki wodorowej zgodnie ze Strategią Wodorową Grupy ORLEN, Realizowanie działań w zakresie dekarbonizacji. Podejmowanie działań prowadzących do realizacji zobowiązań Grupy ORLEN w zakresie redukcji emisji na posiadanych aktywach rafineryjnych, petrochemicznych energetycznych. <input type="checkbox"/> Realizacja zadań z zakresu ESG oraz zrównoważonego wzrostu przewidzianych w Strategii 2030 i Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023.	20%	pkt	Ocena Rady Nadzorczej w zakresie realizacji celu jakościowego 0 pkt poziom niezadowolający 60 pkt poziom umiarkowany 80 pkt poziom zadowolający 100 pkt poziom bardzo dobry 120 pkt poziom przewyższający oczekiwania		
suma wag				100%				

Załącznik 2: Karta Realizacji Celów Ilościowych Członków Zarządu za 2022 r.

Karta Realizacji Celów Ilościowych Członków Zarządu za 2022 rok (podsumowanie rozliczenia wraz z wartościami nominalnymi)

	Indywidualne Zadania Premiowe (IZP)	Waga	miara wielkości	Poziom Indywidualnego Zadania Premiowego			Poziom wykonania Indywidualnego Zadania Premiowego	Punkty procentowe za realizację IZP	Punkty procentowe ważone
				maksimum (120%)	optimum (100%)	minimum (80%)			
1	EBITDA wg LIFO GK ORLEN (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	20%	%	120%	100%	80%	149%	120%	24%
			mPLN	19 922	16 602	13 281	24 716		
2	Dług netto / EBITDA GK ORLEN	10%	indeks	2,4	2,5	3,5	-0,08	120%	12%
3	CAPEX rozwojowy GK ORLEN bez Olefin III (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	15%	%	95%	90%	70%	104%	120%	18%
			mPLN	6 652	6 302	4 902	7 298		
4	CAPEX Projektów: Rozwój produkcji olefin w ZP Płock (Kompleks Olefin III) i Infrastruktura Zasadnicza ZP Płock- Olefiny III (% realizacji planu)	5%	%	95%	90%	70%	101%	120%	6%
			mPLN	3 629	3 438	2 674	3 841		
5	CAPEX utrzymaniowy GK Orlen (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	5%	%	96%	98%	102%	84%	120%	6%
			mPLN	3 732	3 810	3 965	3 278		
6	Koszty ogólne i osobowe GK Orlen (% realizacji planu w makro rzeczywistym)	10%	%	96%	100%	102%	96%	118%	12%
			mPLN	11 894	12 389	12 637	11 933		
7	Wskaźnik giełdowy: TSR PKN ORLEN względem rynku	5%	%	20%	0%	-20%	-2,03%	98%	5%
8	Wskaźnik wypadkowości: TRR GK ORLEN	5%	Liczba wypadków /rbh	1,54	1,70	1,86	0,81	120%	6%
SUMA		75%							88,7%

Załącznik 2: Karta Realizacji Celów Ilościowych Członków Zarządu za 2022 r. (c.d.)

Zgodnie z przyjętą metodologią opisaną w „Zasadach wyznaczania i rozliczania indywidualnych zadań premiowych dla Członków Zarządu PKN ORLEN S.A. na rok 2023” rozliczenie uwzględnia:

- przeliczenie planu do rzeczywistych warunków makroekonomicznych w przypadku EBITDA LIFO, CAPEX i kosztów,
- eliminację wpływu zdarzeń nadzwyczajnych dla EBITDA LIFO, CAPEX, Koszty ogólne i osobowe.

Dane finansowe prezentowane w powyższej tabeli dla celów EBITDA, CAPEX, koszty wynikają z wartości z Planu Finansowego przyjętego na 2022 rok przeliczone do rzeczywistych warunków makro oraz po uwzględnieniu zdarzeń jednorazowych.

Celem uwzględniania w rozliczeniu MBO zdarzeń jednorazowych była neutralizacja ich wpływu na poszczególne wskaźniki, tak aby zachować porównywalność danych i obiektywizm w ocenie. Eliminowane zostały m.in. zdarzenia nietypowe dla działalności operacyjnej, wpływające na wynik księgowy, np. odpisy i odwrócenia odpisów środków trwałych. Eliminacja wpływu zdarzeń jednorazowych z rozliczenia celów, polegała na naniesieniu korekt na wskaźnik bazowy – czyli wskaźnik służący jako podstawa do rozliczenia celu.

Na zlecenie Rady Nadzorczej, rozliczenie zostało sprawdzone przez niezależnego audytora – KPMG Audyt sp. z o.o. sp. k. Przedmiotem prac była usługa wykonania uzgodnionych procedur w odniesieniu do kalkulacji stopnia realizacji celów ilościowych (MBO) Członków Zarządu ORLEN S.A. Usługa wykonywana jest zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług pokrewnych 4400 „Uzgodnione procedury dotyczące informacji finansowych”.



Wojciech Popiołek
Przewodniczący Rady Nadzorczej
ORLEN S.A.



Michał Gajdus
Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
ORLEN S.A.

Podpisy upoważnionych Członków Rady Nadzorczej ORLEN S.A.



Raport niezależnego biegłego rewidenta z wykonania
usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność w
zakresie oceny sprawozdania o wynagrodzeniach
Orlen S.A. za rok 2023

Mazars Audyt Sp. z o.o.
ul. Piękna 18
00-549 Warszawa

RAPORT NIEZALEŻNEGO BIEGŁEGO REWIDENTA Z WYKONANIA USŁUGI ATESTACYJNEJ DAJĄCEJ RACJONALNĄ PEWNOŚĆ

Dla Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej Orlen S.A.

Zostaliśmy zaangażowani do dokonania oceny załączonego sprawozdania o wynagrodzeniach Orlen S.A. (dalej „Spółka”) za rok 2023 w zakresie kompletności zamieszczonych w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 620) (dalej „Ustawa o ofercie publicznej”).

Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu usługi

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej. Mające zastosowanie wymogi dotyczące sprawozdania o wynagrodzeniach są zawarte w Ustawie o ofercie publicznej.

Wymogi opisane w zdaniu poprzednim określają podstawę sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach i stanowią, naszym zdaniem, odpowiednie kryteria do sformułowania przez nas wniosku dającego racjonalną pewność.

Zgodnie z wymogami art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie publicznej, sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej. Niniejszy raport stanowi spełnienie tego wymogu.

Przez ocenę biegłego rewidenta, o której mowa w zdaniu poprzedzającym i stanowiącą podstawę do sformułowania przez nas wniosku dającego racjonalną pewność, rozumiemy ocenę czy, we wszystkich istotnych aspektach, zakres informacji zaprezentowanych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach jest kompletny, a informacje zostały ujawnione ze szczegółowością wymaganą przez Ustawę o ofercie publicznej.

Odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej

Zgodnie z Ustawą o ofercie publicznej Członkowie Rady Nadzorczej Spółki są odpowiedzialni za sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a w szczególności za kompletność tego sprawozdania oraz za informacje w nim zawarte.

Odpowiedzialność Rady Nadzorczej obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej zapewniającego sporządzenie kompletnego

sprawozdania o wynagrodzeniach wolnego od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

Odpowiedzialność biegłego rewidenta

Naszym celem była ocena kompletności informacji zamieszczonych w załączonym sprawozdaniu o wynagrodzeniach względem kryterium określonym w sekcji *Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu usługi* i wyrażenie na podstawie uzyskanych dowodów niezależnego wniosku z wykonanej usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność.

Wykonaliśmy usługę zgodnie z regulacjami Krajowego Standardu Usług Atestacyjnych Innych niż Badanie i Przegląd 3000 (Z) w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) – „*Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych*”, przyjętego uchwałą nr 3436/52e/2019 Krajowej Rady Biegłych Rewidentów z dnia 8 kwietnia 2019 roku, z późn. zm. (dalej „KSUA 3000 (Z)”).

Standard ten nakłada na biegłego rewidenta obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać racjonalną pewność, że sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przygotowane kompletnie zgodnie z określonymi kryteriami.

Racjonalna pewność jest wysokim poziomem pewności, ale nie gwarantuje, że usługa przeprowadzona zgodnie z KSUA 3000 (Z) zawsze wykryje istniejące istotne zniekształcenie.

Wybór procedur zależy od osądu biegłego rewidenta, w tym od jego oszacowania ryzyka wystąpienia istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

Przeprowadzając oszacowanie tego ryzyka biegły rewident bierze pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem kompletnego sprawozdania w celu zaplanowania stosownych procedur, które mają zapewnić biegłemu rewidentowi wystarczające i odpowiednie do okoliczności dowody. Ocena funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej nie została przeprowadzona w celu wyrażenia wniosku na temat skuteczności jej działania.

Podsumowanie wykonanych prac oraz ograniczenia naszych procedur

Zaplanowane i przeprowadzone przez nas procedury obejmowały w szczególności:

- zapoznanie się z treścią sprawozdania o wynagrodzeniach i porównanie zawartych w nim informacji do mających zastosowanie wymogów;
- zapoznanie się z uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki dotyczącymi polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uszczegóławiającymi je uchwałami Rady Nadzorczej;
- ustalenie, poprzez porównanie do dokumentów korporacyjnych, listy osób odnośnie do których istnieje wymóg zamieszczenia informacji w sprawozdaniu o wynagrodzeniach;
- ustalenie czy wszystkie informacje przewidziane kryteriami dotyczącymi sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach zostały ujawnione poprzez zapytania skierowane do osób odpowiedzialnych za przygotowanie sprawozdania, a

tam, gdzie uznaliśmy to za stosowne, również bezpośrednio do osób których dotyczy wymóg zamieszczenia informacji.

Nasze procedury miały wyłącznie na celu uzyskanie dowodów, że informacje zamieszczone przez Radę Nadzorczą w sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem ich kompletności są zgodne z mającymi zastosowanie wymogami. Celem naszych prac nie była ocena wystarczalności informacji umieszczonych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem celu przygotowania sprawozdania o wynagrodzeniach ani ocena poprawności i rzetelności informacji w nim zawartych, w szczególności co do ujawnionych kwot, w tym dokonanych za poprzednie lata szacunków, liczb, dat, ujęcia w podziale, sposobów alokacji, zgodności z przyjętą przez Zarząd polityką wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach nie podlegało badaniu w rozumieniu Krajowych Standardów Badania. W trakcie wykonanych procedur atestacyjnych nie przeprowadziliśmy badania ani przeglądu informacji wykorzystanych do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach i dlatego nie przyjmujemy odpowiedzialności za wydanie lub aktualizację jakichkolwiek raportów lub opinii o historycznych informacjach finansowych Spółki.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody stanowią wystarczającą i odpowiednią podstawę do wyrażenia przez nas poniższego wniosku.

Wymogi kontroli jakości

Firma audytorska stosuje krajowe standardy kontroli jakości wprowadzone uchwałą Rady Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego nr 38/I/2022 z dnia 15 listopada 2022 roku. Krajowy Standard Kontroli Jakości 1 w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (PL) 1 wymaga, aby firma audytorska zaprojektowała, wdrożyła i stosowała system zarządzania jakością, w tym polityki lub procedury odnośnie zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Wymogi etyczne, w tym niezależność

Przeprowadzając usługę biegły rewident i firma audytorska przestrzegali wymogów niezależności i innych wymogów etycznych określonych w Międzynarodowym kodeksie etyki zawodowych księgowych (w tym w Międzynarodowych standardach niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etyki dla Księgowych, przyjętym uchwałą Krajowej Rady Biegłych Rewidentów nr 3431/52a/2019 z dnia 25 marca 2019 roku w sprawie zasad etyki zawodowej biegłych rewidentów, z późn. zm. (dalej „kodeks IESBA”). Kodeks IESBA oparty jest na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania poufności oraz profesjonalnego postępowania. Przestrzegaliśmy również innych wymogów niezależności i etyki, które mają zastosowanie dla niniejszej usługi atestacyjnej w Polsce.

Wniosek

Podstawę sformułowania wniosku biegłego rewidenta stanowią kwestie opisane powyżej, dlatego wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych kwestii.

Naszym zdaniem załączone sprawozdanie o wynagrodzeniach, we wszystkich istotnych aspektach, zawiera wszystkie elementy wymienione w art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej.

Ograniczenie zastosowania

Niniejszy raport został sporządzony przez Mazars Audyt Sp. z o.o. dla Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy i Rady Nadzorczej i jest przeznaczony wyłącznie w celu opisanym w części *Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu usługi* i nie powinien być wykorzystywany w żadnych innych celach.

Mazars Audyt Sp. z o.o. nie przyjmuje w związku z tym raportem żadnej odpowiedzialności wynikającej z relacji umownych i pozaumownych (w tym z tytułu zaniedbania) w odniesieniu do stron trzecich w kontekście niniejszego raportu. Powyższe nie zwalnia nas z odpowiedzialności w sytuacjach, w których takie zwolnienie jest wyłączone z mocy prawa.

Działający w imieniu Mazars Audyt Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Piękna 18, wpisanej na listę firm audytorskich pod numerem 186, w imieniu której kluczowy biegły rewident przeprowadził usługę atestacyjną.

Piotr Mortas

Signature valid

Dokument podpisany przez Piotr
Mortas
Data: 2024.05.27 18:43:22
CEST
Kluczowy Biegły Rewident

Nr 13909

Michał Majewski

Signature valid

Digitally signed by Michał
Majewski, Mazars Audyt Sp.
z o.o.
Date: 2024.05.27 19:31:05
CEST

Partner

mazars

Warszawa, dnia 27 maja 2024 roku