



SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ PKN ORLEN S.A. O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ZA 2021 ROK

Rada Nadzorcza PKN ORLEN S.A.
Warszawa, 20 kwietnia 2022 roku

Wprowadzenie	s. 3
Opis składników wynagrodzeń	s. 6
Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	s. 18
Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)	s. 21
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników	s. 23
Pozostałe informacje	s. 27

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PKN 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 (t.j. Dz.U. 2021. 1983 z późn. zm.) („Ustawa o ofercie publicznej”). Raport obejmuje 2021 rok i zawiera opis wynagrodzeń wypłaconych Członkom organów Spółki w danym roku sprawozdawczym zgodnie 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 PKN ORLEN S.A. za rok 2021 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”) t.j. Dz.U. 2020.1907 z późn. zm., a także w zakresie stosowania zasad Polityki Wynagrodzeń.

Skład Zarządu PKN ORLEN S.A. w 2021 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Daniel Obajtek	Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2021 rok
Armen Artwich	Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2021 rok
Adam Burak	Członek Zarządu ds. Komunikacji i Marketingu	cały 2021 rok
Patrycja Klarecka	Członek Zarządu ds. Sprzedaży Detalicznej	cały 2021 rok
Zbigniew Leszczyński	Członek Zarządu ds. Rozwoju	cały 2021 rok
Michał Róg	Członek Zarządu ds. Handlu Hurtowego i Międzynarodowego	cały 2021 rok
Jan Szewczak	Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2021 rok
Józef Węgrecki	Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2021 rok

Skład Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w 2021 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Wojciech Jasiński	Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Andrzej Szumański	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Barbara Jarzembowska	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Dominik Kaczmarek	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021 - 06.06.2021
Andrzej Kapala	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Michał Klimaszewski	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Roman Kusz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Jadwiga Lesisz	Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Anna Sakowicz-Kacz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok
Anna Wójcik	Sekretarz Rady Nadzorczej	cały 2021 rok

Kluczowe zmiany w składzie Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w 2021 roku:

- w dniu 02 czerwca 2021 roku Członek Rady Nadzorczej Pan Dominik Kaczmarek złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. z upływem dnia 06 czerwca 2021 roku.

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 zagwarantowaniu osiągnięcia przez Spółkę wysokich wyników finansowych oraz zabezpieczeniu jej stabilności.

Realizacja powyższych założeń możliwa była dzięki funkcjonującemu w praktyce systemowi zarządzania przez cele (MBO – management by objectives), który zakłada, że istotna część wynagrodzeń poszczególnych Członków Zarządu zależy od spełnienia przyjętych wcześniej celów zarządczych w oparciu o ustalone przez Radę Nadzorczą Spółki kryteria ich realizacji.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki (PLN brutto) ustaliła Rada Nadzorcza w oparciu o UCHWAŁĘ NR 4 NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 24 stycznia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu przy uwzględnieniu jej zmian podjętych:

- UCHWAŁĄ NR 29 ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 30 czerwca 2017 r. w sprawie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 stycznia 2017 roku;
- UCHWAŁĄ NR 4 NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 stycznia 2017 roku;
- UCHWAŁĄ NR 1 ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA POLSKIEGO KONCERNU NAFTOWEGO ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA z dnia 17 lipca 2018 r. w sprawie zmiany uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 stycznia 2017 roku;
- UCHWAŁĄ 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 roku 2021 regulowała Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.

2021 Opis składników wynagrodzeń



Z tytułu wykonywania Umowy Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenia 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 PKN 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 (PLN brutto)

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2021 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;
- Wysokość ustalonego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu odpowiadała realnym możliwościom pozyskania i utrzymania kluczowych kompetencji w Spółce, a także była zgodna z poziomem i praktyką rynkową wynagrodzeń spółek o międzynarodowej skali działalności.

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

- Profil pełnionej funkcji, wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
- 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).

2021 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 zostało przyjęte, że Stałe miesięczne Wynagrodzenie 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.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU (PLN brutto)

Członkom Zarządu PKN 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 wypłacone w 2021 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 Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2021 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 (jakościowych oraz ilościowych) ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu;
- Rada Nadzorcza w oparciu o ogólny katalog Celów Zarządczych ustalony przez Walne Zgromadzenie PKN ORLEN S.A. wyznaczyła indywidualne zadania premiowe, które zostały wpisane do Karty Celów danego Członka Zarządu;
- Rada Nadzorcza 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, rekomendacji Zarządu w zakresie realizacji celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, sprawozdań dotyczących wykonania przez danego Członka Zarządu indywidualnych zadań premiowych, sprawozdań finansowych PKN ORLEN S.A. oraz innych dokumentów, których zbadanie Rada Nadzorcza uznała za celowe;
- 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 PKN ORLEN S.A. 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.

2021 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:



2021 Opis składników wynagrodzeń



► Na 2021 rok Rada Nadzorcza Spółki wyznaczyła dla wszystkich Członków Zarządu siedem poniższych celów ilościowych oraz przypisała im odpowiednie progi premiowe:

- EBITDA wg LIFO Koncernu,
- Dług netto / EBITDA Koncernu,
- CAPEX rozwojowy w Koncernie w tym wydatki na rozwój,
- CAPEX utrzymaniowy Koncernu,
- Koszty ogólne i osobowe Koncernu,
- Wskaźnik giełdowy: TSR PKN ORLEN względem rynku,
- Wskaźnik wypadkowości: TRR Koncernu wraz z kontraktorami zewnętrznymi.

► Rada Nadzorcza dla wszystkich Członków Zarządu ustaliła również cele jakościowe związane z kluczowymi wyzwaniami na 2021 rok

► Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałami Walnego Zgromadzenia PKN ORLEN S.A. - ustaliła następujące cele warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za 2021 rok:

- stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń we wszystkich spółkach Grypy 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.

Zgodnie z Umową, uchwała Rady Nadzorczej stanowi podstawę do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej ORLEN za dany rok oraz po udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.

DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2021 byli uprawnieni do otrzymania dodatkowych świadczeń. Przyznanie określonego świadczenia dodatkowego było uzasadnione interesem Spółki, wynikało z konieczności osobistego świadczenia usług przez konkretnego Członka Zarządu oraz nie stanowiło ukrytej formy wynagrodzenia. Wartość przyznanych świadczeń dodatkowych stanowiło przychód Członka Zarządu i nie było wliczane 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 wszelkich 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.

Dodatkowo:

- 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 osobowego Spółki do celów prywatnych, za odpłatnością ryczałtową na rzecz Spółki, która jest potrącana z jego wynagrodzenia lub uiszczana przez Członka Zarządu.

Świadczenia przysługiwały na zasadach i w granicach opisanych w Umowie i innych regulacjach obowiązujących w Spółce.

2021 Opis składników wynagrodzeń



Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało stałe wynagrodzenie miesięczne, które było pobierane 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 PKN ORLEN S.A.



WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (PLN brutto)

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);

2021 Opis składników wynagrodzeń



- 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 (PLN brutto), 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

Dodatkowo zgodnie z przyjętą w Spółce Polityką Wynagrodzeń 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 Rady Nadzorczej.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje także zgodnie z Kodeksem spółek handlowych zwrot wydatków związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.

2021 Opis składników wynagrodzeń



Tabela 1. Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacone w 2021 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe wypłacone w 2021 roku	Wynagrodzenie zmienne wypłacone za 2020 rok	Świadczenia dodatkowe wypłacone w 2021 roku*	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja wynagrodzenia zmiennego (wypłacone za 2020 rok) do wynagrodzenia stałego (%)	Proporcja świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia stałego (%)
Daniel Obajtek Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2021 rok	1 017 737,40	966 187,80	292 842,11	2 276 767,31	94,9%	28,8%
Armen Artwich Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2021 rok	1 017 737,40	966 187,80	4 258,98	1 988 184,18	94,9%	0,4%
Adam Burak Członek Zarządu ds. Komunikacji i Marketingu	cały 2021 rok	1 017 737,40	877 620,59	26 754,67	1 922 112,66	86,2%	2,6%
Patrycja Klarecka Członek Zarządu ds. Sprzedaży Detalicznej	cały 2021 rok	1 017 737,40	966 187,80	27 573,34	2 011 498,54	94,9%	2,7%
Zbigniew Leszczyński Członek Zarządu ds. Rozwoju	cały 2021 rok	1 017 737,40	966 187,80	12 689,25	1 996 614,45	94,9%	1,2%
Michał Róg Członek Zarządu ds. Handlu Hurtowego i Międzynarodowego	cały 2021 rok	1 017 977,40	966 187,80	64 398,30	2 048 563,50	94,9%	6,3%
Jan Szewczak Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2021 rok	1 017 977,40	877 620,59	4 733,34	1 900 331,33	86,2%	0,5%
Józef Węgrecki Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2021 rok	1 017 977,40	966 187,80	53 617,72	2 037 782,92	94,9%	5,3%
Ogółem 2021		8 142 619,20	7 552 367,98	486 867,71	16 181 854,89		

* 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).

2021 Opis składników wynagrodzeń



Tabela 2. **Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacone w 2021 roku (PLN brutto)**

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Inne*	Całkowite wynagrodzenie
Wojciech Jasiński Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	149 303,40	-	149 303,40
Andrzej Szumański Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	-	135 730,32
Barbara Jarzembowska Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	-	135 730,32
Dominik Kaczmarek Członek Rady Nadzorczej	01.01.2021 – 06.06.2021	58 816,47	1 043,26	59 859,73
Andrzej Kapala Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	2 208,86	137 939,18
Michał Klimaszewski Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	2 290,94	138 021,26
Roman Kusz Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	2 027,29	137 757,61
Jadwiga Lesisz Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	2 027,29	137 757,61
Anna Sakowicz-Kacz Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	-	135 730,32
Anna Wójcik Członek Rady Nadzorczej	cały 2021 rok	135 730,32	2 027,29	137 757,61
Ogółem 2021		1 293 962,43	11 624,93	1 305 587,36

* W skład Innych mogą wchodzić: zwrot wydatków związanych ze sprawowaniem funkcji oraz PPK.

Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki



Kształtowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej realizowane było w sposób zgodny z zapisami, o których mowa w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz zgodny z Polityką 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 PKN ORLEN Polityka Wynagrodzeń wspiera realizację celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wysokość ustalonego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu odpowiadała realnym możliwościom pozyskania i utrzymania kompetencji w Spółce, a także była zgodna z poziomem i praktyką rynkową wynagrodzeń spółek o międzynarodowej skali działalności. Spółka przestrzegała wyznaczonych Członkom Zarządu celów zarządczych w zakresie stosowania zasad wynagradzania Członków Zarządów i Rad Nadzorczych określonych w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Systemy wynagradzania były spójne z Wartościami PKN ORLEN S.A., promowały współpracę pomiędzy poszczególnymi pracownikami i motywowały do osiągania najlepszych wyników w skali Grupy Kapitałowej ORLEN. Postawione cele miały charakter zarówno jakościowy, jak i ilościowy i były rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone.

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. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności sprzyjało utrzymaniu statusu niezależności od akcjonariusza większościowego oraz od decydentów Spółki.

Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki



Cel Polityki, jakim było kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w 2021 roku, został zrealizowany.

Strategia biznesowa PKN ORLEN S.A. oraz Spółek Grupy Kapitałowej do 2030 roku jest oparta na zdywersyfikowanym portfelu inwestycji w obecne i przyszłe obszary aktywności Koncernu, którego rozwój wytycza kierunek transformacji Grupy Kapitałowej ORLEN. Członkowie Zarządu, jako osoby sprawujące nadzór nad poszczególnymi segmentami biznesowymi Koncernu sprawują nadzór nad realizacją przyjętej strategii, a podejmowane działania, mające swoje odzwierciedlenie w podejmowanych lub akceptowanych decyzjach biznesowych – zgodnie z podziałem kompetencji – mają na celu realizację długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i całego Koncernu. Projekty realizowane w obszarach strategii poszczególnych segmentów biznesowych, mające swoje odzwierciedlenie w wyznaczonych celach zarządczych Członkom Zarządu, zapewniły stabilność Grupy Kapitałowej w segmentach Rafinerii, Petrochemii i Energetyki, pozwoliły na dalszą integrację aktywów rafineryjnych, intensyfikację produkcji petrochemicznej oraz rozwój energetyki niskoemisyjnej. Członkowie Zarządu odpowiedzialni są również za bezpieczeństwo surowcowe i wzmocnienie pozycji rynkowej Grupy Kapitałowej ORLEN. W segmencie Detalu wyznaczone cele motywują Członków Zarządu do działań na rzecz dalszego rozwoju sieci sprzedaży oraz oferty pozapaliwowej i wzmocnienia relacji z klientami. Z kolei w segmencie Wydobycia Grupa Kapitałowa ORLEN koncentruje się na dobrej jakości aktywach oraz na najbardziej rentownych i perspektywicznych inwestycjach.

Założenia, o których mowa w Polityce wynagrodzenia, wspierają również realizację wyników finansowych Spółki i Grupy Kapitałowej ORLEN. Odpowiedzialnością Członków Zarządu jest także dbałość o najwyższe standardy bezpieczeństwa pracy i zwiększanie innowacyjności i kompetencji pracowników. Zgodnie z oczekiwaniem Zarządu Grupa Kapitałowa ORLEN realizuje wspomniane cele strategiczne z poszanowaniem środowiska naturalnego i zgodnie z zasadami równoważonego rozwoju, uwzględniając długookresowe cele redukcji emisji, a także z uwzględnieniem przyjętych Wartości.

2021

Zgodność całkowitego wynagrodzenia z Polityką Wynagrodzeń oraz wyjaśnienie w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki



Realizowane przez Spółkę projekty przyczyniają się również do rozwoju innowacji zewnętrznych oraz wewnętrznych. Innowacje wewnętrzne były rozwijane poprzez usprawnianie procesów technologicznych i organizacyjnych, rozwój portfela projektów B+R. Spółka rozwijała działalność Centrum Badawczo-Rozwojowego, stanowiącego platformę współpracy między Grupą Kapitałową ORLEN a światem nauki i biznesu. Ponadto jest realizowana Strategiczna Agenda Badawcza oraz rozwijana współpraca ze startupami. W 2021 r. została wdrożona strategia biznesowa ORLEN VC oraz został rozpoczęty proces inwestycyjny OVC. Cele Zarządce wyznaczone do realizacji w ramach wynagrodzenia, stanowiącego część zmienną wynagrodzenia Członków Zarządu w roku 2021, zapewniają utrzymanie stabilnych fundamentów finansowych i dywersyfikacji źródeł finansowania oraz optymalizacji terminów zapadalności instrumentów dłużnych. Grupa Kapitałowa ORLEN utrzymała w roku 2021 bezpieczny poziom zadłużenia, kontynuując politykę dywidendową.

Długoterminowe plany biznesowe Spółki odpowiadały interesom wszystkich grup akcjonariuszy, uwzględnione z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, otoczenia zewnętrznego etc.) oraz zidentyfikowanych w perspektywie długoterminowej.

Zasady wynagradzania, w tym struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, uwzględniały aktualną sytuację finansową Spółki – zgodnie z Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz Uchwałą Walnego Zgromadzenia o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu.

Zadania oraz cele określone do realizacji w roku 2021 zapewniły realizację strategii biznesowej, długoterminowego wzrostu wartości Spółki oraz jej stabilności.

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie przekraczała 100% Wynagrodzenia Stałego za poprzedni rok, ustalonego na zasadach określonych w Umowie o świadczeniu usług w zakresie zarządzania. Suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą była jednocześnie przyznawany procentem możliwego do uzyskania maksymalnego Wynagrodzenia Zmiennego, z zastrzeżeniem, że jeżeli suma ważona punktów procentowych jest wyższa niż 100% to zostaje ona ograniczona do 100%. Dobór Celów Zarządczych, a także ustalone przez Radę Nadzorczą kryteria ich realizacji, przyczyniły się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Realizacja celów była uzależniona od osiągnięcia przez Spółkę określonych wyników.

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 została zrealizowana w oparciu o następujące elementy:
 - Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu PKN ORLEN S.A.:
 - 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 PKN ORLEN.
- Dodatkowe czynniki oraz raporty:
 - Uwarunkowania makroekonomiczne oraz prawno-administracyjne umożliwiające lub warunkujące realizację celów jakościowych;
 - Trendy rynkowe;
 - Raporty z realizacji Programów i Projektów Strategicznych;
 - Raporty z realizacji Strategii przedkładane cyklicznie Radzie Nadzorczej.
- Skalę poziomów ocen realizacji celów jakościowych wynikającą z Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu PKN ORLEN S.A.

Kryteria oceny dla celów warunkujących możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego

- ▶ Ocena celów warunkujących Członków Zarządu PKN ORLEN S.A. została zrealizowana w oparciu o następujące elementy:
 - Raport w zakresie zasad wynagradzania członków zarządu Spółek Grupy Kapitałowej ORLEN za pełny rok obrotowy;
 - Raport dotyczący statusu wdrożenia przepisów Ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym według stanu na ostatni dzień roku;
 - Inne raporty, opinie i audyty, w zakresie w jakim było to konieczne dla oceny realizacji celów warunkujących.

2021

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



Członkowie Zarządu posiadali dodatkową motywację do stałego i długoterminowego monitorowania osiąganych wyników oraz do realizacji przyjętych inicjatyw strategicznych, co z kolei przełożyło się na silną pozycję oraz stabilność finansową Spółki.

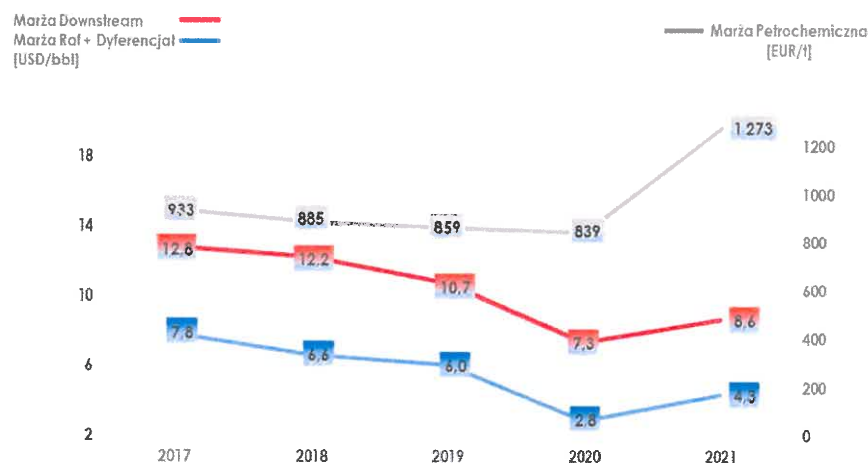
Wyniki finansowe osiągnięte przez PKN ORLEN S.A. są w dużym stopniu skorelowane ze zmianami zewnętrznymi parametrów makroekonomicznych. Fluktuacje notowań ropy naftowej, paliw i produktów petrochemicznych mają charakter globalny i wynikają z ogólnych uwarunkowań geopolitycznych na rynkach światowych.

Kluczowe znaczenie dla branży rafinerijnej i petrochemicznej mają różnice pomiędzy notowaniami produktów rafinerijnych i petrochemicznych a ceną ropy naftowej czyli tzw. marże produktowe oraz dyferencjał Brent/Ural.

W 2021 roku odnotowano poprawę otoczenia makroekonomicznego głównie w segmencie petrochemicznym, który przyczynił się do wzrostu (r/r) modelowej marży petrochemicznej o 434 EUR/t oraz Marży Downstream o 1,3 USD/bbl.

Ze względu na ograniczone możliwości zmiany struktury wytwarzanych produktów w horyzoncie rocznym, PKN ORLEN S.A. nie ma praktycznie wpływu na poziom marż modelowych.

Wykres 1. Zmiany marż modelowych w okresie 2017-2021



2021

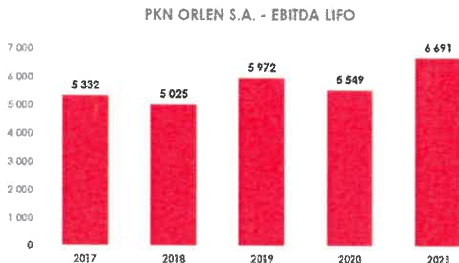
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników



WYNIKI FINANSOWE PKN ORLEN S.A.

Podstawowym parametrem analizy i oceny biznesowej generowanych wyników PKN 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 2. Wyniki operacyjne według LIFO powiększone o amortyzację (EBITDA LIFO) w PKN ORLEN S.A. w latach 2017-2021 (po wyeliminowaniu wpływu odpisów majątkowych) [mln PLN]



Wartości odpisów, o które została skorygowana EBITDA LIFO

w poszczególnych latach:

- 2017 - (5) mln PLN
- 2018 - (25) mln PLN
- 2019 - (8) mln PLN
- 2020 - (23) mln PLN
- 2021 - (78) mln PLN

W 2021 roku PKN ORLEN S.A. osiągnął blisko 6,7 mld PLN zysku EBITDA LIFO, tj. o +1,1 mld PLN powyżej poziomu z 2020 roku.

- Wyniki segmentu Rafineryjnego były wyższe o +2,1 mld PLN (r/r) głównie dzięki poprawie marż na lekkich destylatach i dyferencjale Ural/Brent a także dzięki wyższej (r/r) wycenie i rozliczeniu kontraktów terminowych CO2 w ramach wydzielonego portfela transakcyjnego.
- EBITDA LIFO segmentu Petrochemicznego zwiększyła się o +0,4 mld PLN (r/r) w efekcie wyższych marż na olefinach, PTA i dodatniego wpływu wyceny kontraktów CO2, przy niższych wolumenach sprzedaży spowodowanych planowanym postojem remontowym instalacji Olefin II.
- W Segmencie Energetycznym EBITDA LIFO zmniejszyła się o (-) 1,3 mld PLN (r/r) w rezultacie niekorzystnych relacji cenowych pomiędzy notowaniami energii elektrycznej i gazu ziemnego, które zostały częściowo skompensowane dodatnim wpływem rozliczenia i wyceny kontraktów terminowych CO2.
- Segment Detaliczny zmniejszył wyniki operacyjne o (-) 0,5 mld PLN (r/r) na skutek niższych marż paliwowych na stacjach paliw przy wyższych wolumenach sprzedaży i marżach pozapaliwowych.
- EBITDA Segmentu Funkcji Korporacyjnych była wyższa o 0,4 mld PLN (r/r) głównie dzięki ujęciu w ramach pozostałej działalności operacyjnej kwoty 184 mln PLN z tytułu przedawniania zobowiązań wobec akcjonariuszy mniejszościowych ORLEN UNIPETROL, optymalizacji kosztów ogólnych w zakresie ubezpieczeń majątkowych oraz niższych (r/r) kosztów związanych z COVID-19.

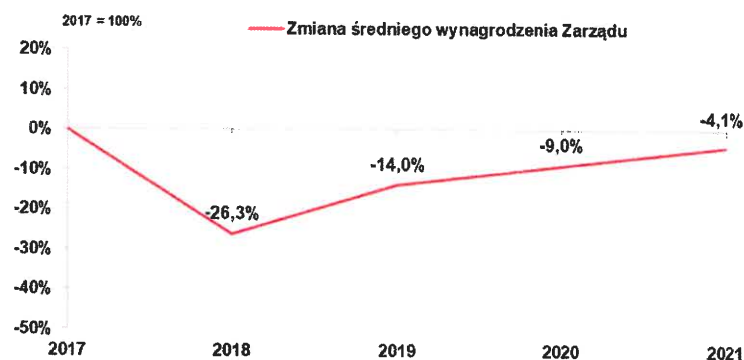
2021

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

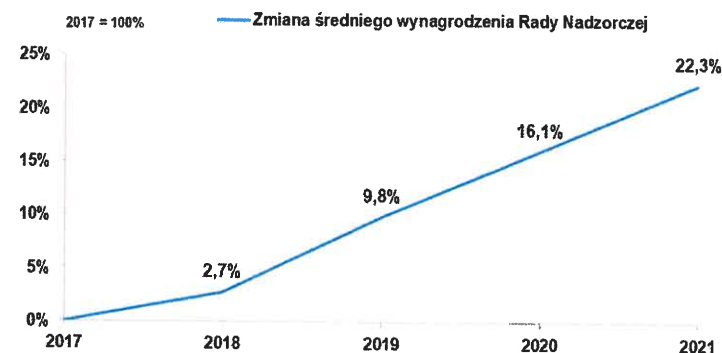
Wykres 3. Zmiany średniego wynagrodzenia (część stała i zmienna) Zarządu* Spółki w porównaniu do poziomu z 2017 roku



Średnie wynagrodzenia Zarządu PKN ORLEN S.A. w okresie 2018-2021 utrzymują się poniżej średniego wynagrodzenia z 2017 roku.

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

Wykres 4. Zmiany średniego wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej** Spółki w porównaniu do poziomu z 2017 roku



Wzrost wynagrodzeń Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w okresie 2018-2021 wynika z systematycznego przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku.

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

Wykres 5. Zmiany średniego wynagrodzenia pracowników PKN ORLEN S.A. w porównaniu do poziomu z 2017 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 PKN ORLEN S.A.

Zasady wynagradzania w PKN 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.

Reasumując

- Realizowane przez Spółkę wyniki operacyjne (EBITDA LIFO) w okresie 2017-2021 kształtują się na wysokim poziomie. W 2021 roku EBITDA LIFO PKN ORLEN S.A. osiągnęła rekordowy poziom 6,7 mld PLN.
- Wzrost wynagrodzenia pracowników (nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej) wynika z przyjętej Polityki wynagrodzeń określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Dodatkowo corocznie zawierane są porozumienia płacowe z organizacjami związkowymi dotyczące podwyżek obligatoryjnych, nagród jednorazowych, świątecznych i innych składników wynagrodzenia.
- W trakcie 2017 roku zostały wdrożone nowe zasady kształtowania wynagrodzeń określone w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń i w związku z powyższym wynagrodzenie Zarządu od II półrocza 2017 roku zostało znacząco zmniejszone. W 2021 roku średnie wynagrodzenie Członków Zarządu (część stała i zmienna) w dalszym ciągu nie przekracza poziomu z 2017 roku. Z kolei wzrost średniego wynagrodzenia Zarządu w zakresie części stałej i średniego wynagrodzenia Rady Nadzorczej jest skorelowany tylko i wyłącznie ze wzrostem podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

► Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości:

Nie dotyczyło Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w 2021 roku

► 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 PKN ORLEN S.A. w 2021 roku

► Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów od których zastosowano odstępstwa:

Nie dotyczyło PKN ORLEN S.A. w 2021 roku

► 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 2021 roku nie było podstaw do skorzystania z ww. postanowienia.

► Na podstawie art. 395 § 2(1) kodeksu spółek handlowych w związku z art. 90 g ust. 6 Ustawy 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 lata 2019-2020 (uchwała Nr 32 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna z dnia 27 maja 2021 roku w sprawie zaopiniowania Sprawozdania Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za lata 2019-2020). Niniejsze sprawozdanie kontynuuje opis stosowanych zasad wynagradzania członków organów Spółki w oparciu o dane prezentowane w sprawozdaniu odnoszącym się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu PKN 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.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w PKN 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 – art. 392.



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



ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ. ODPOWIEDZIALNIE.

Wojciech Jasiński
Przewodniczący Rady Nadzorczej
PKN ORLEN S.A.

Anna Wójcik
Sekretarz Rady Nadzorczej
PKN ORLEN S.A.

Podpisy upoważnionych Członków Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A.

RAPORT NIEZALEŻNEGO BIEGŁEGO REWIDENTA Z WYKONANIA USŁUGI ATESTACYJNEJ W ZAKRESIE OCENY SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

Dla Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.

Przedmiot usługi

Przeprowadziliśmy niezależną usługę atestacyjną dającą racjonalną pewność polegającą na ocenie załączonego „Sprawozdania Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za 2021 rok” („Sprawozdanie o wynagrodzeniach”) w zakresie kompletności zamieszczonych w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 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 2021 poz. 1983) („Ustawa o ofercie publicznej”).

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów określonych w art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 2823/22 z dnia 20 kwietnia 2022 roku.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej w celu wypełnienia obowiązku wynikającego z art. 90g ust. 10 tej ustawy.

Kryteria mające zastosowanie

Wymogi dotyczące zawartości Sprawozdania o wynagrodzeniach zostały określone w art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej.

Odpowiedzialność Rady Nadzorczej

Zgodnie z Ustawą o ofercie publicznej za sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.

Odpowiedzialność Rady Nadzorczej obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej zapewniającego sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnego z wymogami Ustawy o ofercie publicznej oraz 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 wyrażenie, na podstawie uzyskanych dowodów, wniosku z tej usługi.

Usługę tę przeprowadziliśmy zgodnie z Krajowym Standardem 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*” („KSUA 3000 (Z)”), przyjętym przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów.

Standard ten nakłada na biegłego rewidenta obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby zgromadzić informacje i wyjaśnienia uznane przez nas za niezbędne dla uzyskania racjonalnej pewności, że Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera informacje wymagane na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej.

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 naszego oszacowania ryzyka wystąpienia istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem. Przeprowadzając oszacowanie tego ryzyka bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem Sprawozdania o wynagrodzeniach w celu zaplanowania stosownych do okoliczności procedur, które mają zapewnić nam wystarczające i odpowiednie do okoliczności dowody, nie zaś w celu wyrażenia wniosku na temat skuteczności jej działania.

Wymogi kontroli jakości

Stosujemy przyjęte przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów Krajowe Standardy Kontroli Jakości w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Kontroli Jakości 1 – „Kontrola jakości firm przeprowadzających badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz wykonujących inne zlecenia usług atestacyjnych i pokrewnych” i zgodnie z nim utrzymujemy kompleksowy system kontroli jakości obejmujący udokumentowane polityki i procedury odnośnie zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Wymogi etyczne, w tym niezależność

Przestrzegamy wymogów niezależności i innych wymogów etycznych określonych w Międzynarodowym kodeksie etyki zawodowych księgowych (w tym Międzynarodowe standardy niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych przyjętym przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów. Przestrzegaliśmy również innych wymogów niezależności i etyki, które mają zastosowanie dla niniejszej usługi atestacyjnej.

Podsumowanie wykonanych prac

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 dotyczącymi polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uszczegóławiającymi je uchwałami Rady Nadzorczej;
- ustalenie, poprzez porównanie do dokumentów korporacyjnych, listy osób w stosunku do których istnieje wymóg zamieszczenia informacji w sprawozdaniu o wynagrodzeniach i ustalenie, poprzez zapytania osób odpowiedzialnych za przygotowanie sprawozdania, a tam, gdzie uznaliśmy to za stosowne, również bezpośrednio osób, których dotyczy wymóg zamieszczenia informacji, czy wszystkie informacje przewidziane kryteriami dotyczącymi sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach zostały ujawnione.

Nasze procedury miały na celu wyłącznie 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 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, czy też zgodności z przyjętą 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, w oparciu o przeprowadzoną usługę, 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.

Wniosek

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 dla Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej i jest przeznaczony wyłącznie w celu opisanym w punkcie „Przedmiot usługi” i nie powinien być wykorzystywany w żadnych innych celach.

Działający w imieniu Deloitte Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k. z siedzibą w Warszawie, wpisanej na listę firm audytorskich pod numerem 73:

Podpis jest prawidłowy

Dokument podpisany przez Artur Maziarka

Data: 2022.04.20 16:34:22 CEST

Artur Maziarka
nr w rejestrze 90108

Warszawa, 20 kwietnia 2022 roku