

---

**SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ PKN ORLEN S.A.  
O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ  
ZA 2022 ROK**

---

Rada Nadzorcza PKN ORLEN S.A.  
Warszawa, 27 kwietnia 2023 roku

2022

## Spis treści



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. 19
Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)	s. 22
Zmiany wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w odniesieniu do wyników Spółki i wynagrodzeń pracowników	s. 24
Pozostałe informacje	s. 28

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 2022 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 2022 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.

**Skład Zarządu PKN ORLEN S.A. w 2022 roku przedstawiał się następująco:**

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Daniel Obajtek	Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2022 rok
Armen Artwich	Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2022 rok
Adam Burak	Członek Zarządu ds. Komunikacji i Marketingu	cały 2022 rok
Patrycja Klarecka	Członek Zarządu ds. Sprzedaży Detalicznej	cały 2022 rok
Zbigniew Leszczyński	Członek Zarządu ds. Rozwoju	do 31 stycznia 2022 roku
Krzysztof Nowicki	Członek Zarządu ds. Produkcji i Optymalizacji	od 01 września 2022 roku
Robert Perkowski	Członek Zarządu ds. Wydobycia	od 03 listopada 2022 roku
Michał Róg	Członek Zarządu ds. Handlu Hurtowego i Międzynarodowego	cały 2022 rok
Piotr Sabat	Członek Zarządu ds. Rozwoju	od 01 marca 2022 roku
Jan Szewczak	Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2022 rok



2022

## Wprowadzenie



Iwona Waksmundzka-Olejniczak	Członek Zarządu ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju	od 03 listopada 2022 roku
Józef Węgrecki	Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2022 rok

### Kluczowe zmiany w składzie Zarządu PKN ORLEN S.A. w 2022 roku:

- 27 stycznia 2022 roku Pan Zbigniew Leszczyński złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki z dniem 31 stycznia 2022 roku;
- Rada Nadzorcza PKN ORLEN powołała do składu Zarządu na posiedzeniu w dniu:
  - 15 lutego 2022 roku Pana Piotra Sabata, od dnia 1 marca 2022 roku,
  - 25 sierpnia 2022 roku Pana Krzysztofa Nowickiego, od dnia 1 września 2022 roku,
  - 27 października 2022 roku Panią Iwonę Waksmundzką-Olejniczak, z początkiem dnia 3 listopada 2022 roku
  - 27 października 2022 roku Pana Roberta Perkowskiego, z początkiem dnia 3 listopada 2022 roku.

### Skład Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w 2022 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Wojciech Jasiński	Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Andrzej Szumański	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Barbara Jarzembowska	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Andrzej Kapała	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Michał Klimaszewski	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Roman Kusz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Jadwiga Lesisz	Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Anna Sakowicz-Kacz	Członek Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok
Anna Wójcik	Sekretarz Rady Nadzorczej	cały 2022 rok

2022

## Wprowadzenie



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.

2022

## Opis składników wynagrodzeń



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 2022 regulowała Umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.**

2022

## 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 PKN ORLEN S.A.



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

2022

## Opis składników wynagrodzeń



### WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU (PLN brutto)

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu w 2022 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).



2022

## 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 za 2021 rok wypłacone w 2022 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.

2022

## Opis składników wynagrodzeń



### Najważniejsze zasady uwzględnione przy przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2022 roku:

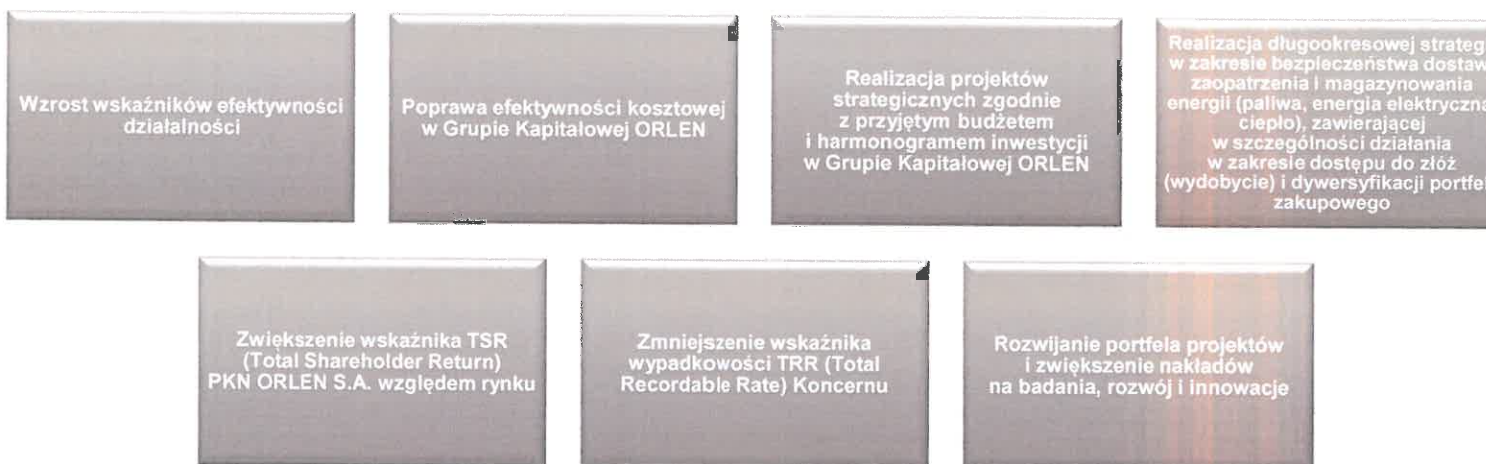
- Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie mogła przewyższać 100% wartości Wynagrodzenia Stałego należnego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej Wynagrodzenia Zmiennego;
- Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione było od wykonania indywidualnych zadań premiowych (jakościowych oraz ilościowych) ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych Członków Zarządu;
- 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.

2022

## 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:



2022

## Opis składników wynagrodzeń



- ▶ Na 2022 rok Rada Nadzorcza Spółki wyznaczyła dla wszystkich Członków Zarządu osiem poniższych celów ilościowych 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 ustaliła również cele jakościowe związane z kluczowymi wyzwaniami na 2022 rok
  
- ▶ Dodatkowo Rada Nadzorcza – zgodnie z uchwałami Walnego Zgromadzenia PKN ORLEN S.A. - 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.

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.

2022

## Opis składników wynagrodzeń



### DODATKOWE ŚWIADCZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu w 2022 byli uprawnieni do otrzymania dodatkowych świadczeń. Przyznanie określonego świadczenia dodatkowego było uzasadnione interesem Spółki oraz wynikało z konieczności osobistego świadczenia usług przez konkretnego Członka Zarządu oraz nie stanowiło ukrytej formy wynagrodzenia. 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 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.

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.

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

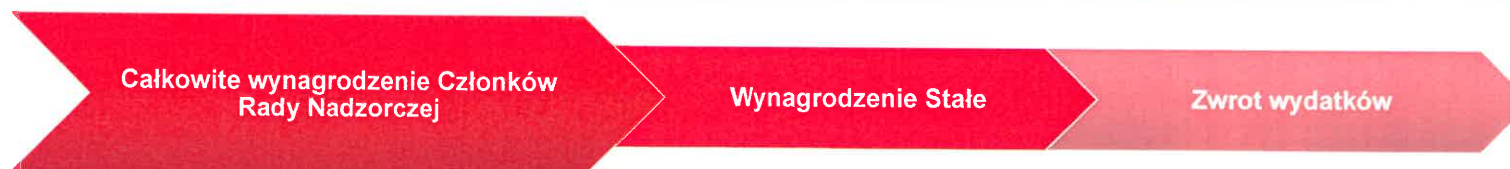
2022

## 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 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);

2022

## 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.

2022

## Opis składników wynagrodzeń

Tabela 1. Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacone w 2022 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe wypłacone w 2022 roku	Wynagrodzenie zmienne wypłacone za 2021 rok	Świadczenia dodatkowe wypłacone w 2022 roku*	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja wynagrodzenia zmiennego (wypłacone za 2021 rok) do wynagrodzenia stałego (%)	Proporcja świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia stałego (%)
Daniel Obajtek Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny	cały 2022 rok	1 119 504,00	1 017 977,40	278 792,39	2 416 273,79	90,9%	24,9%
Armen Artwich Członek Zarządu ds. Korporacyjnych	cały 2022 rok	1 119 504,00	1 017 977,40	3 222,90	2 140 704,30	90,9%	0,3%
Adam Burak Członek Zarządu ds. Komunikacji i Marketingu	cały 2022 rok	1 119 744,00	1 017 977,40	32 812,50	2 170 533,90	90,9%	2,9%
Patrycja Klarecka Członek Zarządu ds. Sprzedaży Detalicznej	cały 2022 rok	1 119 504,00	1 017 977,40	19 235,78	2 156 717,18	90,9%	1,7%
Zbigniew Leszczyński Członek Zarządu ds. Rozwoju	do 31.01.2022 roku	93 312,00	1 017 977,40	2 584,03	1 113 873,43	90,9%**	2,8%
Krzysztof Nowicki Członek Zarządu ds. Produkcji i Optymalizacji	od 01.09.2022 roku	373 248,00	0,00	3 285,96	376 533,96	n/d***	0,9%
Robert Perkowski Członek Zarządu ds. Wydobywania	od 03.11.2022 roku	180 403,20	0,00	264,02	180 667,22	n/d***	0,1%



**2022**

## Opis składników wynagrodzeń



Michał Róg Członek Zarządu ds. Handlu Hurtowego i Międzynarodowego	cały 2022 rok	1 119 744,00	1 017 977,40	57 468,48	2 195 189,88	90,9%	5,1%
Piotr Sabat Członek Zarządu ds. Rozwoju	od 01.03.2022 roku	933 120,00	0,00	49 640,91	982 760,91	n/d***	5,3%
Jan Szewczak Członek Zarządu ds. Finansowych	cały 2022 rok	1 119 744,00	1 017 977,40	4 935,18	2 142 656,58	90,9%	0,4%
Iwona Waksmundzka-Olejniczak Członek Zarządu ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju	od 03.11.2022 roku	180 403,20	0,00	421,49	180 824,69	n/d***	0,2%
Józef Węgrecki Członek Zarządu ds. Operacyjnych	cały 2022 rok	1 119 744,00	1 017 977,40	34 452,76	2 172 174,16	90,9%	3,1%
<b>Ogółem 2022</b>		<b>9 597 974,40</b>	<b>8 143 819,20</b>	<b>487 116,40</b>	<b>18 228 910,00</b>		

- \* 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).
- \*\* Z uwagi, iż funkcja pełniona była przez jeden miesiąc to proporcja wynagrodzenia zmiennego (wypłacone za 2021 rok) do wynagrodzenia stałego przedstawiona jest proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji.
- \*\*\* Nie dotyczy z uwagi, iż wskazani Członkowie Zarządu PKN ORLEN S.A. pełnili funkcje od 2022 roku.

2022

## Opis składników wynagrodzeń



Tabela 2. Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacone w 2022 roku (PLN brutto)

Imię i Nazwisko Funkcja	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe	Inne*	Całkowite wynagrodzenie
Wojciech Jasiński Przewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	164 229,12	-	164 229,12
Andrzej Szumański Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	391,21	149 690,41
Barbara Jarzembowska Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	-	149 299,20
Andrzej Kapała Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	3 437,42	152 736,62
Michał Klimaszewski Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	2 952,36	152 251,56
Roman Kusz Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	2 222,48	151 521,68
Jadwiga Lesisz Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	2 222,48	151 521,68
Anna Sakowicz-Kacz Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	-	149 299,20
Anna Wójcik Członek Rady Nadzorczej	cały 2022 rok	149 299,20	2 222,48	151 521,68
<b>Ogółem 2022</b>		<b>1 358 622,72</b>	<b>13 448,43</b>	<b>1 372 071,15</b>

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

2022

## 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.

2022

## 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 2022 r., został zrealizowany**

- Członkowie Zarządu sprawują nadzór nad realizacją strategii biznesowej Koncernu w podlegających im segmentach, a podejmowane decyzje i działania służą realizacji długoterminowych interesów Spółki i całego Koncernu oraz zapewniają ich stabilność.
- Realizowana w ubiegłym roku strategia biznesowa GK ORLEN do 2030 r., która została przyjęta w 2020 r., skupiała się na transformacji Koncernu w kierunku grupy multienergetycznej, opartej o energetykę odnawialną i gazową, efektywną, niskoemisyjną produkcję rafineryjno-petrochemiczną, własne wydobycie węglowodorów oraz zintegrowaną ofertę dla klientów indywidualnych. Dzięki finalizacji w 2022 r. połączeń z Grupą LOTOS S.A. i PGNiG S.A., a wcześniej ENERGA S.A., GK ORLEN stała się liderem energetycznym w regionie Europy Środkowej z potencjałem do realizacji wielomiliardowych inwestycji.
- Projekty realizowane w obszarach strategii poszczególnych segmentów biznesowych, mające swoje odzwierciedlenie w wyznaczonych Członkom Zarządu celach zarządczych, 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 byli odpowiedzialni również za bezpieczeństwo surowcowe i wzmocnienie pozycji rynkowej GK ORLEN. Do końca 2022 r. udało się zabezpieczyć dostawy ropy naftowej przez ich dywersyfikację. Równolegle podjęto kroki sprzyjające rozwojowi nowych ścieżek biznesowych: przyjęto i realizowano strategię wodorową, trwały prace nad rozwojem w zakresie biogazu, biopaliw, zaawansowanym recyklingiem oraz SMR.
- W segmencie Detalu wyznaczone cele motywowały Członków Zarządu do działań na rzecz dalszego rozwoju sieci sprzedaży oraz oferty pozapaliwowej i wzmocnienia relacji z klientami. W 2022 r., w konsekwencji połączenia z Grupą LOTOS S.A., udało się wejść na szósty rynek – Węgry, a łączna liczba stacji w sieci przekroczyła 3 tys. Równocześnie trwał rozwój sieci ładowarek do EV. Z kolei w segmencie Wydobycia GK ORLEN koncentruje się na dobrej jakości aktywach oraz na najbardziej rentownych i perspektywicznych inwestycjach.
- Nowa konfiguracja aktywów w Grupie po połączeniu z Grupą LOTOS S.A. i PGNiG S.A. otworzyła kolejne możliwości rozwoju Koncernu i stanowi wsparcie dla transformacji energetycznej. To w połączeniu z trendami długoterminowymi, regulacjami i zmianami geopolitycznymi przyczyniło się do podjęcia decyzji o przeprowadzeniu w 2022 r. aktualizacji strategii GK ORLEN 2030.

20

2022

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



- 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 GK 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.
- 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 GK ORLEN a światem nauki i biznesu. Ponadto jest realizowana Strategiczna Agenda Badawcza oraz rozwijana współpraca ze startupami. Współpraca w zakresie innowacyjności jest widoczna szczególnie w ww. nowych ścieżkach biznesowych.
- Cele Zarządcze wyznaczone do realizacji w ramach wynagrodzenia, stanowiącego część zmienną wynagrodzenia Członków Zarządu w 2022 roku, zapewniają utrzymanie stabilnych fundamentów finansowych i dywersyfikacji źródeł finansowania oraz optymalizacji terminów zapadalności instrumentów dłużnych. Na koniec 2022 r. GK ORLEN zanotowała ujemny dług netto.
  - ▶ 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 2022 r. zapewniły realizację strategii biznesowej, długoterminowego wzrostu wartości Spółki oraz jej stabilności.

2022

## Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)



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 przyznaniem 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.

2022

## Zastosowane kryteria dotyczące realizacji celów zarządczych (w tym wyników)



- 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 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 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.



2022

## 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 osiągniętych 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.

W 2022 roku odnotowano poprawę otoczenia makroekonomicznego w segmencie rafinerijnym, który przyczynił się do wzrostu (r/r) modelowej marży rafinerijnej o 15,2 USD/bbl przy pogorszeniu parametrów makroekonomicznych w segmencie petrochemicznym co wpłynęło na spadek (r/r) modelowej marży petrochemicznej o 83 EUR/t.

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 2018-2022





2022

## 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 zużycie surowca według aktualnych notowań rynkowych. W 2022 roku struktura organizacyjna, operacyjna i segmentowa PKN ORLEN S.A. uległa gruntownej zmianie. Po przejęciu dawnej Grupy LOTOS S.A. w sierpniu 2022 roku oraz PGNiG S.A. w listopadzie 2022 roku, Spółka PKN ORLEN S.A. generuje wyniki finansowe również w segmencie Wydobycia oraz nowym Segmencie Gaz. W 2022 roku PKN ORLEN S.A. osiągnął **33,1 mld PLN zysku EBITDA LIFO**. Wynik ten obejmuje również niepieniężny wpływ zysku na okazijnym nabyciu ww. aktywów Grupy LOTOS S.A. i PGNiG S.A. w kwocie 12,2 mld PLN oraz wyniki operacyjne zrealizowane przez PKN ORLEN Gdańsk (4,7 mld PLN) oraz Zespół Oddziałów PGNiG PKN ORLEN (0,6 mld PLN).

Wykres 2. Wyniki operacyjne według LIFO powiększone o amortyzację (EBITDA LIFO) w PKN ORLEN S.A. w latach 2018-2022 (po wyeliminowaniu wpływu odpisów majątkowych\*)



\* Wartości odpisów, o które została skorygowana EBITDA LIFO w poszczególnych latach: 2018 - (25) mPLN, 2019 - (8) mPLN, 2020 - (23) mPLN, 2021 - (78) mPLN, 2022 - (2 256) mPLN

- Wyniki segmentu Rafineryjnego były wyższe o +15,5 mld PLN (r/r) głównie w efekcie wzrostu dyferencjału U/B oraz marż na lekkich i średnich destylatach, a także ujęcia wyników PKN ORLEN Gdańsk i Rafinerii Gdańsk w łącznej kwocie 4,7 mld PLN.
- EBITDA LIFO segmentu Petrochemicznego zmniejszyła się o (-) 1,1 mld PLN (r/r) w rezultacie niekorzystnych czynników makroekonomicznych oraz ujemnego wpływu wyceny i rozliczenia kontraktów terminowych CO<sub>2</sub>, przy dodatnim wpływie wyższych wolumenów sprzedaży produktów.
- W segmencie Energetycznym EBITDA LIFO zwiększyła się o +0,1 mld PLN (r/r) w rezultacie realizowanych transakcji odsprzedaży zakontraktowanego i nieużytego gazu ziemnego przy ujemnym wpływie parametrów makroekonomicznych obejmujących głównie rozliczenie i wycenę kontraktów terminowych CO<sub>2</sub>.
- Segment Detaliczny zmniejszył wyniki operacyjne o (-) 0,1 mld PLN (r/r) na skutek niższych marż paliwowych na stacjach paliw przy wyższych wolumenach sprzedaży i marżach pozapaliwowych.
- Segment Wydobycie to nowy segment operacyjny w PKN ORLEN obejmujący działalność dawnej spółki PGNiG S.A. Dodatkowo wyniki Zespołu Oddziałów PGNiG PKN ORLEN w wysokości 2,9 mld PLN są pochodną wzrostu notowań węglowodorów w trakcie 2022 roku.
- Segment Gaz to nowy segment operacyjny w PKN ORLEN obejmujący działalność dawnej spółki PGNiG S.A. Ujemne wyniki operacyjne w Zespole Oddziałów PGNiG PKN ORLEN w kwocie (-) 2,4 mld PLN wynikają głównie ze sprzedaży części wolumenów gazu po cenach stałych, niższych niż bieżące koszty pozyskania gazu po cenach rynkowych.
- EBITDA Segmentu Funkcji Korporacyjnych była wyższa o +11,5 mld PLN (r/r) głównie w efekcie ujęcia zysku na okazijnym nabyciu PKN ORLEN Gdańsk i Zespołu Oddziałów PGNiG PKN ORLEN w łącznej wysokości 12,2 mld PLN.

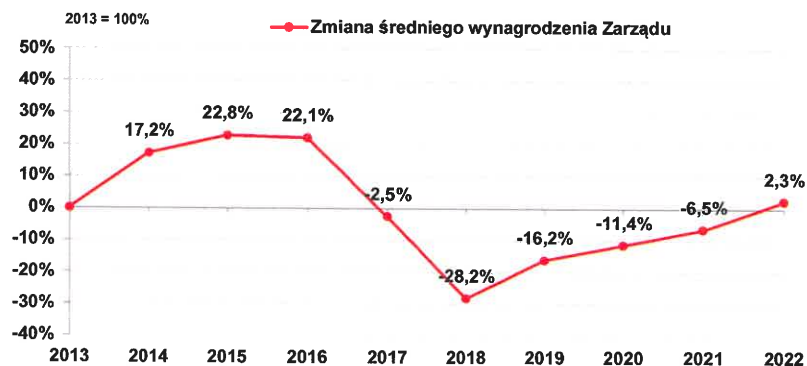
2022

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

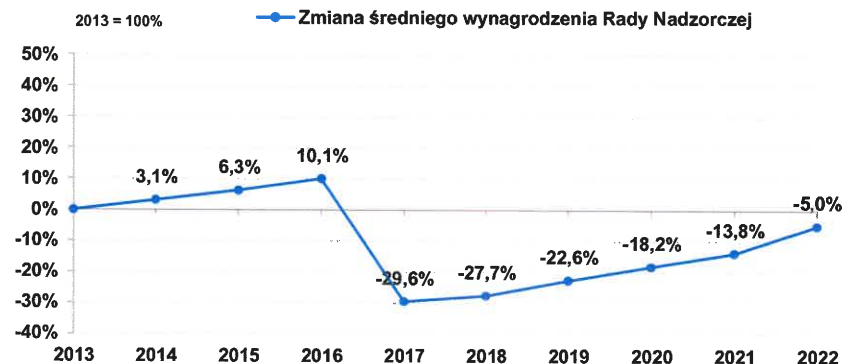


### ŚREDNIE WYNAGRODZENIA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ORAZ PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDUANI RADY NADZORCZEJ

Wykres 3. Zmiany średniego wynagrodzenia (część stała i zmienna) Zarządu\* Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



Wykres 4. Zmiany średniego wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej\*\* Spółki w porównaniu do poziomu z 2013 roku



Średnie wynagrodzenie Zarządu PKN ORLEN S.A. i Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. utrzymuje się na poziomie wynagrodzenia z 2013 roku i jest jednocześnie niższe niż wynagrodzenie w latach 2014-2016. Natomiast wzrost średniego wynagrodzenia Zarządu PKN ORLEN S.A. i Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. w okresie ostatnich pięciu lat wynika wyłącznie z systematycznego przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku.

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

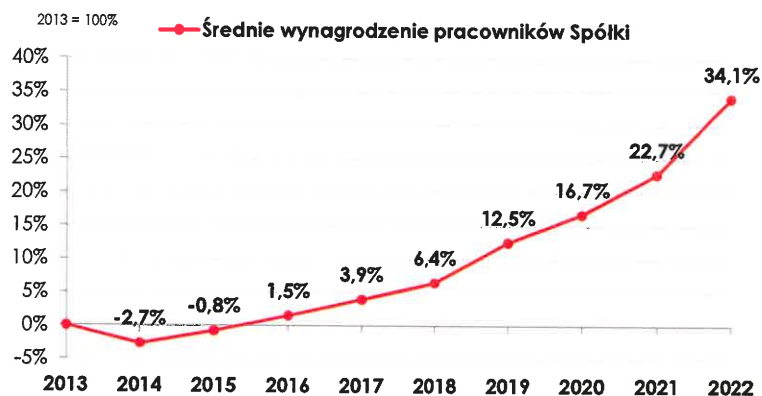
\*\*Na potrzeby kalkulacji średnich wynagrodzeń przyjęto wynagrodzenie wypłacone i należne za dany rok obrotowy.

2022

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



Wykres 5. Zmiany średniego wynagrodzenia pracowników PKN ORLEN S.A. w porównaniu do poziomu z 2013 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 2018-2022 kształtują się na wysokim poziomie. W 2022 roku EBITDA LIFO PKN ORLEN S.A. osiągnęła rekordowy poziom 33,1 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 obowiązkowych, nagród jednorazowych, świątecznych i innych składników wynagrodzenia.



2022

## Pozostałe informacje



► 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022 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 2021 rok (uchwała Nr 37 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna z dnia 25 maja 2022 roku w sprawie zaopiniowania Sprawozdania Rady Nadzorczej PKN ORLEN S.A. o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za 2021 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.

**Zasady wynagradzania Członków Zarządu PKN ORLEN S.A. reguluje:**

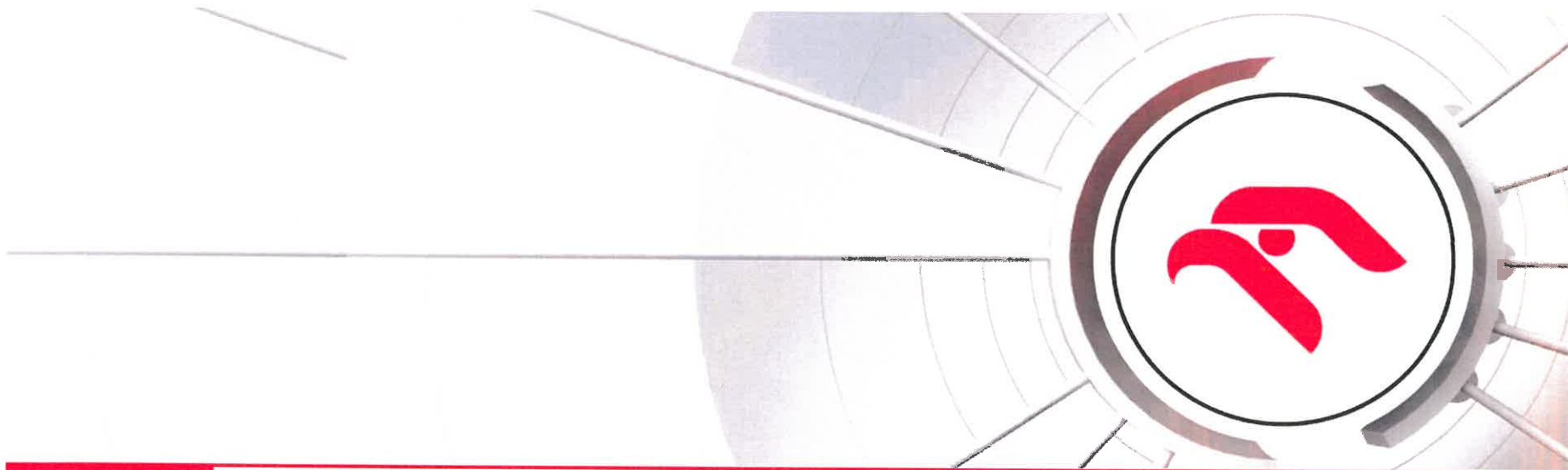
- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
- Uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu,
- Polityka Wynagrodzeń przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki, która obowiązuje od 5 czerwca 2020 roku,
- Uchwały Rady Nadzorczej ustalające indywidualne warunki 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,
- Przepisy Kodeksu spółek handlowych.

**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.



**Spółka zobowiązuje się zamieścić sprawozdanie o wynagrodzeniach na stronie internetowej [www.orlen.pl](http://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 Akcjonariuszy 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 2022 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 4016/23 z dnia 27 kwietnia 2023 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*

Zgodnie z Krajowym Standardem Kontroli Jakości 1 w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (PL) 1 – „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych” opracowanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Badania i Usług Atestacyjnych (IAASB) przyjętym uchwałą Nr 38/I/2022 Rady Polskiej Agencji Nadzoru Audytorów z dnia 15 listopada 2022 r. („KSKJ 1”) utrzymujemy i stosujemy kompleksowy system zarządzania jakością działający w sposób ciągły i iteracyjny oraz reagujący na zmiany rodzaju i okoliczności firmy oraz jej zleceń.

#### *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: 2023.04.27 17:56:28 CEST

Artur Maziarka

nr w rejestrze 90108

Warszawa, 27 kwietnia 2023 roku