

UCHWAŁA NR 69

ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA ORLEN SPÓŁKA AKCYJNA („Spółka”)

z dnia 5 czerwca 2025 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., uchwałą nr 1 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 lipca 2018 r. oraz uchwałą nr 44 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 14 czerwca 2019 r.

Działając na podstawie art. 378 § 2 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 i 96) oraz art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 pkt 1 oraz art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020 r. poz. 1907), Zwyczajne Walne Zgromadzenie ORLEN S.A. („Spółka”) uchwala, co następuje:

§ 1

Zmienia się uchwałę nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 24 stycznia 2017 roku, ze zm., w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu w ten sposób, że:

1. § 2 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą, w przedziale kwotowym mieszczącym się w zakresie od 7- do 15- krotności podstawy wymiaru rozumianej jako średnia arytmetyczna wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ogłoszonych przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z 12 kwartałów z 3 pełnych, następujących po sobie ostatnich lat, poprzedzających rok, na który ustalana jest podstawa wymiaru.”,

2. w § 3 ust. 2b otrzymuje brzmienie:

„2b. Ustala się katalog Celów Zarządczych, obejmujący w szczególności:

- a) Realizację strategii Grupy Kapitałowej ORLEN,
- b) Realizację strategii zrównoważonego rozwoju i planu transformacji Grupy Kapitałowej ORLEN,
- c) Realizację projektów strategicznych i integracyjnych, zgodnie z przyjętym budżetem i harmonogramem inwestycji w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- d) Wzrost efektywności działalności w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- e) Poprawę efektywności kosztowej w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- f) Zwiększenie wskaźnika Total Shareholder Return - ORLEN S.A. względem rynku,
- g) Zmniejszenie wypadkowości - Grupy Kapitałowej ORLEN,

- h) Rozwijanie portfela projektów na badania, rozwój, innowacje i digitalizację w Grupie Kapitałowej ORLEN,
- i) Realizację inicjatyw wspierających rozwój zawodowy kobiet.”.

3. w § 3 w ust. 3b zdanie wprowadzające otrzymuje brzmienie:

„3b. Ustala się dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące wypłatę zmiennej części wynagrodzenia w postaci:”.

4. w § 3 w ust. 3b lit. a otrzymuje brzmienie:

„a) stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok, we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej,”.

§ 2

Zobowiązuje się Radę Nadzorczą Spółki do kwotowego określenia wysokości Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu oraz zmiany umów o świadczenie usług zarządzania zawartych z Członkami Zarządu zgodnie z treścią uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 24 stycznia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu w brzmieniu nadanym niniejszą uchwałą w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej uchwały.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Liczba akcji, z których oddano ważne głosy 851 476 500
Procentowy udział akcji, z których oddano ważne głosy w kapitale zakładowym 73,34%
Łączna liczba ważnych głosów 851 476 500
Liczba głosów „za” przyjęciem uchwały 594 535 439
Liczba głosów „przeciw” podjęciu uchwały 90 157 838
Liczba głosów „wstrzymujących się” 166 783 223

Uchwała została podjęta w głosowaniu tajnym.

Do uchwały zostały zgłoszone sprzeciwy

UZASADNIENIE

Wysokość wynagrodzeń Zarządu ORLEN S.A. ustalana jest na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: Ustawa). Zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy obowiązek podjęcia działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego spoczywa na podmiocie uprawnionym do wykonywania praw udziałowych. W przypadku spółki ORLEN S.A. podmiotem tym jest Skarb Państwa reprezentowany przez Ministra Aktywów Państwowych. Wykonanie obowiązku kształtowania wynagrodzeń polega w szczególności na doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem. Niniejsza uchwała stanowi wypełnienie niniejszego wymogu.

Ustawa określa, że wynagrodzenie zarządu spółki składa się z części stałej oraz części zmiennej. Część stała wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie miesięczne podstawowe i określona jest kwotowo poprzez ustalenie krotności podstawy wymiaru z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia. Zgodnie z przepisem art. 4 ust. 2 wynagrodzenie Zarządu ORLEN S.A. mieści się w przedziale 7 – 15 krotności podstawy wymiaru.

Zgodnie z art. 4 ust. 3 Ustawy wynagrodzenie stałe członków zarządu może być ukształtowane w inny sposób niż opisany powyżej, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa. W ocenie Ministra Aktywów Państwowych ORLEN S.A. zachodzą przesłanki, o których mowa w przywołanym przepisie, przede wszystkim z uwagi na multienergetyczny i globalny zakres prowadzonej działalności, a także znaczenie dla bezpieczeństwa energetycznego Polski i regionu CEE oraz skalę prowadzonych inwestycji.

Zaproponowany w uchwale mechanizm polega na wyznaczaniu kwoty bazowej na podstawie średniej arytmetycznej z danych obejmujących 12 kwartałów z 3 pełnych, następujących po sobie ostatnich lat. Przyjęcie dłuższego horyzontu czasowego umożliwia bardziej reprezentatywne ujęcie trendów makroekonomicznych oraz sytuacji na rynku pracy, mających wpływ na poziom wynagrodzeń.

Zastosowanie trzyletniej średniej ogranicza wpływ krótkoterminowych wahań, w tym jednorazowych zdarzeń, na poziom wynagrodzeń w spółkach. Dla porównania, jednorazowy wzrost wynagrodzeń w IV kwartale przekłada się tylko częściowo na wysokość kwoty bazowej, a nie w całości, jak ma to miejsce obecnie. Rozwiązanie to sprzyja większej stabilności mechanizmu wynagradzania oraz ogranicza potrzebę interwencji dyskrecyjnych w sytuacjach niestabilności gospodarczej.

Realizując dyspozycję ustawy wyrażoną w art. 4 ust. 4 dokonano porównania wynagrodzenia w odniesieniu do spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności. Należy zauważyć, że w Polsce nie ma spółek o podobnej do ORLEN S.A. skali i profilu działalności. Wynagrodzenia członków zarządu Spółki, zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami, jest znacznie niższe niż wynagrodzenia zarządów dużych i średnich europejskich spółek giełdowych z sektora Oil & Gas: Repsol, BP, Shell, ENI, TotalEnergies, OMV, Equinor, Neste, czy MOL. Z publicznie dostępnych informacji wynika, że wynagrodzenie podstawowe Prezesa Zarządu ORLEN S.A. stanowi mniej niż 60% wynagrodzenia Prezesa Zarządu MOL, najniżej wynagradzanego w grupie europejskich spółek giełdowych z sektora Oil & Gas. Równocześnie przychody Grupy ORLEN są około 3-krotnie wyższe niż MOL.

