

SPRAWOZDANIE Z WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU  
I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ  
GI GROUP POLAND S.A.

ZA ROK 2024

---

## Spis treści

1.	WSTĘP .....	3
2.	SŁOWNIK .....	3
3.	PRZEGLĄD WYNIKÓW FINANSOWYCH SPÓŁKI I GRUPY KAPITAŁOWEJ .....	4
4.	POLITYKA WYNAGRODZEŃ .....	5
5.	WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU .....	6
6.	POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU W 2024 ROKU .....	7
7.	WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ .....	7
8.	POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W 2024 ROKU .....	8
9.	WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH .....	9
10.	USTALENIE I REALIZACJA POSTANOWIEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ .....	9
11.	INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA. ....	9
12.	INFORMACJE O ZMIANACH W POLITYCE WYNAGRODZEŃ I WYNIKACH SPÓŁKI .....	9
13.	INFORMACJE KOŃCOWE .....	10

---

## 1. WSTĘP

1. Niniejsze Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z wymogami przedstawionymi w Ustawie o Ofercie. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2024 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz procedurami ładu korporacyjnego, w szczególności Polityką Wynagrodzeń.
2. Polityka Wynagrodzeń jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje personelu, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń, a w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.
3. Spółka, jako agencja pracy tymczasowej, prowadzi specyficzną działalność, w ramach której wysokość wynagrodzeń zatrudnianych przez Spółkę pracowników tymczasowych określana jest przez klientów Spółki – pracodawców, zgodnie z obowiązującymi w ich zakładach pracy różnorodnymi wewnętrznymi regulacjami płacowymi. W związku z tym, przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

## 2. SŁOWNIK

**Spółka** – Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie (00-833), przy ul. Siennej 75, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000083941, dla której akta rejestrowe prowadzi Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, NIP: 8971655469, REGON: 932629535, kapitał zakładowy w wysokości 15.783.433,00 zł opłacony w całości;

**Grupa Kapitałowa** – Spółka wraz z jej spółkami zależnymi i powiązanymi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. – Dz.U. z 2024 r., poz. 18 z późn. zm.);

**Polityka Wynagrodzeń** – Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. przyjęta uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2024 r.;

**Sprawozdanie** – niniejsze Sprawozdanie z wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki za rok 2024;

**Ustawa o PPK** – ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. – Dz.U. z 2024 r. poz. 427 z późn. zm.); oraz

**Ustawa o Ofercie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. – Dz. U. z 2025 r., poz. 592, z późn. zm.).

### 3. PRZEGLĄD WYNIKÓW FINANSOWYCH SPÓŁKI I GRUPY KAPITAŁOWEJ

Prezentowane poniżej skonsolidowane dane finansowe za okres od dnia 1 stycznia 2024 do dnia 31 grudnia 2024 r., a także za okres od dnia 1 stycznia 2023 do dnia 31 grudnia 2023 r. dotyczą całej Grupy Kapitałowej: działalności kontynuowanej i zaniechanej.

WYSZCZEGÓLNIENIE	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023
Grupa Gi Group Poland	000 PLN	000 PLN	000 EUR	000 EUR
Przychody ze sprzedaży	538 470	536 443	125 103	118 462
EBITDA (wynik operacyjny + amortyzacja)	8 450	-4 075	1 963	-900
Zysk (strata) ze sprzedaży	-2 884	-9 424	-670	-2 081
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	3 477	-10 046	808	-2 219
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	2 378	-17 904	552	-3 954
Zysk (strata) netto	-116	-20 625	-27	-4 555
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	-31 077	-50 599	-7 220	-11 174
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	-4 954	-1 552	-1 151	-343
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	54 272	35 775	12 609	7 900
Przepływy pieniężne netto, razem	18 241	-16 376	4 238	-3 616
Liczba akcji zwykłych Spółki dla celów wyliczenia wskaźnika zysku na akcję w sztukach	124 389 394	80 025 197	124 389 394	80 025 197
Zysk na jedną akcję	0,00	-0,26	0,00	-0,06
Liczba akcji rozwodnionych dla celów wyliczenia wskaźnika zysku rozwodnionego na akcję w sztukach	124 389 394	80 025 197	124 389 394	80 025 197
Rozwodniony zysk na jedną akcję	0,00	-0,26	0,00	-0,06
	<b>31.12.2024</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2024</b>	<b>31.12.2023</b>
Aktywa	214 918	192 710	50 297	44 321
Zobowiązania	143 584	197 018	33 603	45 312
Zobowiązania długoterminowe	7 992	68 213	1 870	15 688
Zobowiązania krótkoterminowe	135 592	128 805	31 732	29 624
Kapitał (fundusz) własny	71 334	-4 309	16 694	-991
Wyemitowany kapitał podstawowy	15 783	10 522	3 694	2 420

#### Podstawowe dane ekonomiczne Spółki Gi Group Poland SA

WYSZCZEGÓLNIENIE	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023
Spółka Gi Group Poland S.A.	000 PLN	000 PLN	000 EUR	000 EUR
Przychody ze sprzedaży	244 962	186 433	56 912	41 170
EBITDA (wynik operacyjny + amortyzacja)	-1 081	-9 160	-251	-2 023
Zysk ze sprzedaży	-8 686	-11 487	-2 018	-2 537
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	-5 978	-15 034	-1 389	-3 230

Zysk (strata) brutto	-12 603	-24 638	-2 928	-5 441
Zysk (strata) netto	-14 050	-24 926	-3 264	-5 504
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	-60 656	-39 762	-14 092	-8 781
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	-2 965	11 185	-689	2 470
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	70 610	26 020	16 405	5 746
Przepływy pieniężne netto, razem	6 989	-2 557	1 624	-565
	<b>31.12.2024</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2024</b>	<b>31.12.2023</b>
Aktywa	222 761	264 684	52 132	60 875
Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania	165 043	213 149	38 625	49 022
Zobowiązania długoterminowe	5 083	59 420	1 190	13 666
Zobowiązania krótkoterminowe	159 960	153 729	37 435	35 356
Kapitał (fundusz) własny	57 718	51 535	13 508	11 853
Kapitał (fundusz) podstawowy	15 783	10 522	3 694	2 420
Nadwyżka ceny emisyjnej powyżej wartości nominalnej udziałów	356 941	287 039	83 534	66 016

#### 4. POLITYKA WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
2. Powierzenie zarządzania Spółką przewidziane jest na podstawie:
  - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej w oparciu o przepisy Kodeksu pracy,
  - b) powołania przez Radę Nadzorczą do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji,
  - c) umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio postanowienia Polityki. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
3. Na podstawie Polityki Wynagrodzeń wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
  - a) wynagrodzenie stałe,
  - b) wynagrodzenie dodatkowe/zmienne, zwane dalej „wynagrodzeniem dodatkowym”,
  - c) świadczenia dodatkowe.
4. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie stosownymi uchwałami, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata. Członek Rady Nadzorczej może zostać odwołany w każdym czasie przez Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym obiektywne i transparentne zasady ustalania wynagrodzenia poszczególnych Członków Rady Nadzorczej ustalane są w uchwale Walnego Zgromadzenia.
5. Składniki wynagrodzeń wypłacone w 2024 r. były określone w zgodzie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i odzwierciedlały jej założenia.

---

## 5. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie stałe
  - a) Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu są wynagrodzenia stałe,
  - b) Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określeniu jego wysokości brane są pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
    - kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego;
    - profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
    - poziom wynagrodzenia osób kierujących w podmiotach o podobnym profilu i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki.
2. Wynagrodzenie dodatkowe
  - a) Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe,
  - b) Wynagrodzenie dodatkowe uzależnione może być od stopnia realizacji celów zarządczych zarówno całej Spółki lub/i Grupy Kapitałowej oraz indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą,
  - c) Wynagrodzenie dodatkowe może przysługiwać w szczególności za:
    - realizację wyników finansowych, w tym za realizację ustalonego dla danego Członka Zarządu Planu Finansowanego opartego o wskaźnik EBITDA,
    - przeprowadzone procesy fuzji i przejęć,
    - przeprowadzone procesy restrukturyzacyjne.
  - d) Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia dodatkowego, w tym ewentualnych wypłat zaliczkowych, określa Rada Nadzorcza w uchwale. Ze względu na specyfikę biznesu Spółki, kryteria dotyczące przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, uwzględniania interesów społecznych oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, nie były brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu.
  - e) Wzajemne proporcje wynagrodzenia dodatkowego do wynagrodzenia stałego Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i osiągniętych przez Spółkę lub/i Grupę Kapitałową wyników finansowych. Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu może stanowić więcej niż 100% przysługującego mu wynagrodzenia stałego.
3. Świadczenia dodatkowe
  - a) Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać świadczenia dodatkowe, na które składają się pozostałe świadczenia, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, w tym:
    - prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
    - prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce/Spółkach Zależnych i stale współpracujących ze Spółką;

- prawo do uczestniczenia w Pracowniczych Planach Kapitałowych na zasadach określonych w Ustawie o PPK, z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień powołanej ustawy.
  - b) Zakres i zasady wypłaty świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę - również ten dokument.
4. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki i Grupy Kapitałowej, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, z Członkami Zarządu mogą być zawierane umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku łączącego ich ze Spółką oraz po ustaniu tego stosunku. Okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku łączącego Członka Zarządu Spółki oraz wysokość odszkodowania za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej ustalane są przez Radę Nadzorczą dla każdego Członka Zarządu indywidualnie, z uwzględnieniem interesów Spółki i w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.

## 6. POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU W 2024 ROKU

### 1. Wynagrodzenie w 2024 roku Członków Zarządu

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	<i>Inne</i>	<i>PPK</i>
Marcos Segador Arreola	719.342,028*	1.582,67**	n.a.
Antonio Carvelli	0,00	17.588,71***	n.a.
Paolo Caramello	0,00	n.a.	n.a.

\* wynagrodzenie zawiera premię okresową wypłacaną co trzy lata, która została wypłacona w 2024 r.

\*\* świadczenia rzeczowe (benefity).

\*\*\* świadczenia z tytułu powołania na funkcję Członka Zarządu.

n.a. – nie dotyczy

Żaden z Członków Zarządu nie otrzymał świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wypłacanego na podstawie kodeksu pracy.

### 2. Wynagrodzenie od innych podmiotów Grupy Kapitałowej z tytułu powołania

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie za rok 2024</i>
Antonio Carvelli	469.800,00 *

\* wynagrodzenie z tytułu powołania na członka Zarządu od: Gi Group sp. z o.o., Sellpro sp. z o.o., Krajowe Centrum Pracy sp. z o.o. oraz umowy doradczej (b2b) w Gi Group sp. z o.o.

## 7. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane są w uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Walne Zgromadzenie Spółki ustala wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej biorąc pod uwagę wymogi przepisów powszechnie obowiązujących, Statutu Spółki oraz postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
5. Wynagrodzenie przysługuje członkom Rady Nadzorczej bez względu na liczbę i częstotliwość formalnie zwołanych lub odbytych posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu.
6. Ze względu na funkcję pełnioną w Radzie Nadzorczej lub uczestnictwo w funkcjonującym w jej ramach Komitecie, Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane dodatkowe miesięczne wynagrodzenie, ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogą sprawować swoich czynności, oddelegowany Członek Rady Nadzorczej w czasie oddelegowania nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, natomiast w tym czasie przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu czasowego oddelegowania do Zarządu, w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.
8. Członkowie Rady Nadzorczej, którym przysługuje wynagrodzenie, objęci są Pracowniczymi Planami Kapitałowymi na zasadach określonych w Ustawie o PPK, z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień powołanej ustawy.
9. Wynagrodzenie obecnych Członków Rady Nadzorczej zostało określone w uchwale nr 31 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2024 r. Zgodnie ze wskazaną uchwałą wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto zostało przyznane wyłącznie niezależnym Członkom Rady Nadzorczej. Ponadto, Przewodniczącemu Komitetu Audytu przyznano dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł brutto.

## 8. POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W 2024 ROKU

### 1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2024 roku

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Komitecie Audytu</i>	<i>Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu</i>	<i>PPK</i>
Robert Kenedi	n.a.	n.a.	n.a.
Donato Di Gilio	60.000,00	n.a.	n.a.
Marcus Preston*	16.800,00	n.a.	n.a.
Adrian Karczewicz**	19.200,00	n.a.	n.a.
Dario Dell'Osa	n.a.	n.a.	n.a.
Luca Fortunato	n.a.	n.a.	n.a.
Federica Polo	n.a.	n.a.	n.a.
Francesca Garofolo	n.a.	n.a.	n.a.

\* pełnienie funkcji do 19 czerwca 2024 r.

\*\* pełnienie funkcji od 19 czerwca 2024 r.

n.a. – nie dotyczy



## 9. WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

W 2024 r. w Spółce nie obowiązywały programy umożliwiające otrzymanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

## 10. USTALENIE I REALIZACJA POSTANOWIEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2024 r. i weszła w życie z dniem jej przyjęcia.
2. Od dnia wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z jej postanowieniami.
3. W 2024 r. nie było odstępstw od Polityki Wynagrodzeń oraz czasowego odstąpienia od stosowania w Spółce Polityki Wynagrodzeń.

## 11. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA.

Zapisy Polityki Wynagrodzeń nie przewidują żądania zwrotu przyznanych i wypłaconych środków.

## 12. INFORMACJE O ZMIANACH W POLITYCE WYNAGRODZEŃ I WYNIKACH SPÓŁKI

1. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w dniu 19 czerwca 2024 r. i zastąpiła poprzednio obowiązującą politykę wynagrodzeń przyjętą uchwałą nr 54 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 października 2020 r. Polityka Wynagrodzeń spełnia wymagania Ustawy o Ofercie oraz jest dostosowana do obecnej sytuacji Spółki. Z uwagi na powyższe do dnia sporządzenia niniejszego Sprawozdania nie było potrzeby wprowadzania zmian do Polityki Wynagrodzeń.
2. Za wdrożenie zapisów Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki Wynagrodzeń przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu, wybrane wyniki finansowe Spółki oraz wysokość wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za rok 2024 i pięć lat poprzedzających. Przedstawiono procentową zmianę wartości wskaźnika w stosunku do jego wartości w roku poprzednim oraz zaprezentowano wybrane mierniki finansowe. Zestawienie uwzględnia wynagrodzenie pracowników, wchodzących w skład Zarządu Spółki wg stanu na dzień 31 grudnia 2024 r.

Zestawienie zmian łącznego wynagrodzenia Członków Zarządu Gi Group Poland S.A. na tle wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników (w % i tys. zł)

	Y4 vs Y5	Y3 vs Y4	Y2 vs Y3	Y1 vs Y2	Y vs Y1	Y	Y1
Marcos Segador Arrebola	0,00%	0,00%	100%*	0,00%	143,41%	719,34**	295,53
Antonio Carvelli	0,00%	0,00%	100%*	100%	0%	12,00	12,00
Paolo Caramello	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00

Pozostali pracownicy Spółki	-4,28%	-4,59%	-0,54%	4,25%	4,14%	7.327,72	7.036,38
Wyniki finansowe Spółki	19,08%	71,56%	212,05%	-316,95%	43,63%	-14.050,30	-24.925,53

Y – 2024; Y1 – 2023; Y2 – 2022; Y3 – 2021; Y4 – 2020; Y5 – 2019

\* zmiana % w porównaniu 2022 do 2021 wynikająca z faktu rozpoczęcia zatrudnienia w Spółce w 2022 r.

\*\* wynagrodzenie zawiera premię okresową wypłacaną co trzy lata, która została wypłacona w 2024 r.

### 13. INFORMACJE KOŃCOWE

1. Sprawozdanie jest sporządzane za rok zakończony dnia 31 grudnia 2024 r. zgodnie z obecną Polityką Wynagrodzeń. Zgodnie z art. 90g ust. 8 Ustawy, Rada Nadzorcza wyjaśnia, że uchwała nr 8 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za rok 2023 została pozytywnie uwzględniona przez Spółkę i zaowocowała przyjęciem obecnie obowiązującej Polityki Wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów określonych w art. 90g ust. 1 Ustawy o Ofercie. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 2 z dnia 22 maja 2025 r.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art 90g ust. 1–5 Ustawy o Ofercie. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest Grant Thornton Polska P.S.A.

Przyjęto przez Radę Nadzorczą Gi Group Poland S.A. w dniu 22 maja 2025 r.