

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

ZA ROK 2023

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 2023 ROKU.....	7
7.	WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	7
8.	POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W 2023 ROKU	8
9.	USTALENIE I RAELIZACJA POSTANOWIEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	8
10.	INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA.	9
11.	INFORMACJE O ZMIANACH W POLITYCE WYNAGRODZEŃ I WYNIKACH SPÓŁKI.....	9
12.	INFORMACJE KOŃCOWE	9

1. WSTĘP

1. Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. zostało przygotowane zgodnie z wymogami przedstawionymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2023 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz procedurami ładu korporacyjnego, w szczególności Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. przyjętą Uchwałą nr 54/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Gi Group Poland S.A. z dnia 15 października 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A.
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, 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 10.521.622,00zł - opłacony w całości;

Grupa Kapitałowa – Spółka wraz z jej spółkami zależnymi i powiązаныmi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;

Polityka Wynagrodzeń – Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A.;

Sprawozdanie – niniejsze Sprawozdanie z wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. za rok 2023.

3. PRZEGLĄD WYNIKÓW FINANSOWYCH SPÓŁKI I GRUPY KAPITAŁOWEJ

Prezentowane poniżej skonsolidowane dane finansowe za okres 01.01.2023-31.12.2023, a także za okres 01.01.2022-31.12.2022 dotyczą całej Grupy Kapitałowej: działalności kontynuowanej i zaniechanej.

WYSZCZEGÓLNIENIE	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2022	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2022
Grupa Gi Group Poland	536 443	506 761	118 462	108 090,61
Przychody ze sprzedaży	-4 075	-25 545	-900	-5 448,58
EBITDA (wynik operacyjny + amortyzacja)	-9 424	-24 575	-2 081	-5 241,88
Zysk (strata) ze sprzedaży	-10 046	-29 778	-2 219	-6 351,61
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	-17 904	-13 429	-3 954	-2 864,36
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	-20 625	-30 738	-4 555	-6 556,32
Zysk (strata) netto	-50 599	-70 540	-11 174	-15 045,92
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	-1 552	167 117	-343	35 645,47
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	35 775	-83 029	7 900	-17 709,93
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	-16 376	13 547	-3 616	2 889,61
Przepływy pieniężne netto, razem	80 025 197	65 753 888	80 025 197	65 753 888
Liczba akcji zwykłych Spółki dla celów wyliczenia wskaźnika zysku na akcję w sztukach	-0,26	-0,47	-0,06	-0,10
Zysk na jedną akcję	80 025 197	66 495 894	80 025 197	66 495 894
Liczba akcji rozwodnionych dla celów wyliczenia wskaźnika zysku rozwodnionego na akcję w sztukach	536 443	506 761	118 462	108 090,61
Rozwodniony zysk na jedną akcję	-4 075	-25 545	-900	-5 448,58
	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2022
Aktywa	192 710	214 634	44 321	45 765,09
Zobowiązania	197 018	229 551	45 312	48 945,77
Zobowiązania długoterminowe	68 213	101 041	15 688	21 544,48
Zobowiązania krótkoterminowe	128 805	128 509	29 624	27 401,29
Kapitał (fundusz) własny	-4 309	-14 917	-991	-3 180,69
Wyemitowany kapitał podstawowy	10 522	6 575	2 420	1 402,03

Podstawowe dane ekonomiczne Spółki Gi Group Poland SA

WYSZCZEGÓLNIENIE	01.01.- 31.12.2023	01.01.-31.12.2022	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2022
Spółka Gi Group Poland S.A.	000 PLN	000 PLN	000 EUR	000 EUR
Przychody ze sprzedaży	186 433	183 780	41 170	39 200
EBITDA (wynik operacyjny + amortyzacja)	-9 160	-16 915	-2 023	-3 608

Zysk ze sprzedaży	-11 487	-19 430	-2 537	-4 144
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	-15 034	-21 030	-3 230	-4 486
Zysk (strata) brutto	-24 638	69 667	-5 441	14 860
Zysk (strata) netto	-24 926	54 076	-5 504	11 534
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	-34 762	-66 325	-8 781	-14 147
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	11 185	147 356	2 470	31 431
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	26 020	-64 337	5 746	-13 723
Przepływy pieniężne netto, razem	-2 557	16 694	-565	3 561
	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2022
Aktywa	264 684	281 228	60 875	59 965
Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania	213 149	235 945	49 022	50 309
Zobowiązania długoterminowe	59 420	83 126	13 666	17 724
Zobowiązania krótkoterminowe	153 729	152 820	35 356	32 585
Kapitał (fundusz) własny	51 535	45 282	11 853	9 655
Kapitał (fundusz) podstawowy	10 522	6 575	2 420	1 402
Nadwyżka ceny emisyjnej powyżej wartości nominalnej udziałów	287 039	234 807	66 016	50 066

4. POLITYKA WYNAGRODZEŃ

- 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.
- Powierzenie zarządzania Spółką przewidziane jest na postawie:
 - stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej w oparciu o przepisy Kodeksu pracy,
 - powołania przez Radę Nadzorczą do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji,
 - umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio postanowienia Polityki. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
- Na podstawie Polityki Wynagrodzeń wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
 - wynagrodzenie stałe,
 - wynagrodzenie dodatkowe/zmienne, zwane dalej „wynagrodzeniem dodatkowym”,
 - świadczenia dodatkowe.
- 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 2023 roku 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 zmiennie 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 z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.), 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 przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.

6. POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU W 2023 ROKU

1. Wynagrodzenie w 2023 roku Członków Zarządu

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	<i>Inne*</i>	<i>PPK</i>
Marcos Segador Arrebola	295.526,50	n.a.	n.a.
Antonio Carvelli	0,00	n.a.	n.a.
Paolo Caramello	0,00	n.a.	n.a.

* *inne*- świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wypłacone na podstawie kodeksu pracy

**n.a. – nie dotyczy

2. Wynagrodzenie od innych podmiotów Grupy Kapitałowej z tytułu powołania

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie za rok 2023</i>
Antonio Carvelli ¹	523.920,00*

1 – wynagrodzenie z tytułu powołania na członka Zarządu od Gi Group sp. z o.o., Sellpro sp. z o.o., Gi Group Support sp. z o.o. oraz umowy b2b z Gi Group sp. z o.o.

* *Dodatkowo Antonio Carvelli otrzymał łącznie 8.250,00 zł brutto z tytułu pełnienia funkcji w spółce Gi Group Service sp. z o.o., która na dzień sporządzenia niniejszego raportu została przejęta przez Spółkę w ramach procedury łączeniowej*

7. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Wynagrodzenie przysługuje Członkom Rady Nadzorczej, spełniającym kryteria niezależności, o których mowa w *Załączniku II do Zalecenia Komisji Europejskiej 2005/162/WE z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów nie wykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej)*.
2. Wynagrodzenie Członków Rady jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenie za udział w jednym posiedzeniu Rady.

4. Przewodniczący Komitetu Audytu, Wiceprzewodniczący Komitetu Audytu lub Członek Komitetu Audytu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie.
5. Członkowi Rady Nadzorczej, jeżeli pełni również funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu, Wiceprzewodniczącego Komitetu Audytu lub Członka Komitetu Audytu oraz pobiera z tego tytułu stałe miesięczne wynagrodzenie, nie przysługuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej.
6. 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.
7. Członkowie Rady Nadzorczej, którym przysługuje wynagrodzenie, objęci są Pracowniczymi Planami Kapitałowymi na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.), z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień powołanej ustawy.

8. POZIOM WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W 2023 ROKU

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2023 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.	na
Donato Di Gilio	60.000,00	n.a.	n.a.
Marcus Preston	36.000,00	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.

*n.a. – nie dotyczy

9. WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

W 2023 r. w Spółce nie obowiązywały programy umożliwiające otrzymanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

10. USTALENIE I REALIZACJA POSTANOWIEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. została przyjęta Uchwałą nr 54/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Gi Group Poland S.A. z dnia 15 października 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. 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 2023 r. nie było odstępstw od Polityki Wynagrodzeń oraz czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń w Spółce.

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 Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. została opracowana i przyjęta w celu spełnienia wymagań ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 623, z późn. zm.) i w kształcie obecnym obowiązuje od dnia jej przyjęcia.
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 2023 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 31 grudnia 2023 r.

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

Zmiana vs poprzedni rok	Y4 vs Y5	Y3 vs Y4	Y2 vs Y3	Y1 vs Y2	Y vs Y1	Y1:2022	Y:2023
Marcos Segador Arrebola	0,00%	0,00%	0,00%	100%*	0,00%	291,05	295,53
Antonio Carvelli	0,00%	0,00%	0,00%	100%**	100%	12,00	0,00
Pozostali pracownicy Spółki	10,08%	-4,28%	-4,59%	-0,54%	4,25%	6.749,53	7.036,38
Wyniki finansowe Spółki	-1.497,28%	19,08%	71,56%	212,05%	-316,95%	54.075,97	-24.925,53

Y – 2023; Y1 – 2022; Y2 – 2021; Y3 – 2020; Y4 – 2019; Y5 – 2018

* zmiana % w porównaniu 2021 do 2020 wynikająca z czasowego obniżenia wynagrodzenia Zarządu w 2020 w związku trudniejszą sytuacją spowodowaną pandemią

** zmiana % w porównaniu 2021 do 2020 na średniej wynikająca ze spadku zatrudnienia w Spółce

13. INFORMACJE KOŃCOWE

1. Sprawozdanie jest sporządzane za rok zakończony dnia 31 grudnia 2023 r. i obejmuje swoim zakresem dane za rok 2023. W związku z pozytywną opinią Zwyczajnego Walnego Zgromadzenie Gi Group Poland S.A. wyrażoną w uchwale z dnia 15 czerwca 2021 r. w sprawie zaopiniowania

sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz brakiem uwag co do jego treści, niniejsze sprawozdanie sporządzono na wzór sprawozdania za lata 2019-2020. Zgodnie z art. 90g ust. 8 Ustawy, Rada Nadzorcza wyjaśnia, że uwzględniając pozytywne zaopiniowanie przez Walne Zgromadzenie Gi Group Poland S.A. sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za lata 2021 i 2022, w roku 2023 nie zaistniała konieczność do zmiany obowiązującej w Spółce Polityki Wynagrodzeń.

2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów określonych w art. 90g ust. 1 *ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych*. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą z dnia 9 maja 2024 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 z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych*. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest **Grant Thornton Polska P.S.A.**

Przyjęto przez: Rada Nadzorcza Gi Group Poland S.A.

Warszawa, dnia 9 maja 2024 r.