



Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Toya S.A.
za lata obrotowe 2019-2020



Spis treści

1.	Wstęp	3
2.	Skład organów Spółki	3
3.	Opis Polityki wynagrodzeń	4
4.	Odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń i procesu jej implementacji	10
5.	Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki.....	11
6.	Podsumowanie.....	13

1. Wstęp

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Toya S.A. (dalej: „Sprawozdanie o wynagrodzeniach”) zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą Toya S.A. i powstało zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”).

Sprawozdanie obejmuje lata obrotowe 2019 i 2020 oraz stanowi przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującą i stosowaną Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Toya S.A. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) oraz na podstawie zasad wynagradzania funkcjonujących przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń. Na główne cele Polityki Wynagrodzeń składają się realizacja strategii biznesowej Spółki, realizacja długoterminowych interesów Spółki oraz zapewnienie jej stabilności. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów w szczególności poprzez zapewnienie zrównoważonych i konkurencyjnych wynagrodzeń, ukierunkowanych na stałe wyniki, które motywują Członków Zarządu i Rady Nadzorczej do wykonywania powierzonych im zadań zgodnie z najlepszymi standardami. Spółka przyjęła jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, które dotyczą przyznawania wynagrodzenia zmiennego. Ustalane są proporcje pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym, co w połączeniu z weryfikacją spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego zapewnia w odpowiedni sposób wynagradzanie bieżącego zaangażowania Członków Zarządu Spółki oraz ich udział w sukcesie Spółki.

Stosowana Polityka Wynagrodzeń jest również elementem całościowej strategii firmy. Poprzez umożliwienie pozyskiwania, utrzymywania oraz motywowania najlepszych menedżerów i profesjonalistów w obszarach specjalizacji występujących w Toya S.A., zapewnia kadry przygotowane do osiągania strategicznych celów spółki. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń m.in. w zakresie organizacji procesów decyzyjnych dotyczących Polityki Wynagrodzeń, wspierają skuteczne zarządzanie ryzykiem i ograniczają występowanie konfliktów interesów. Poziom całkowitego wynagrodzenia zależy m.in. od wyników finansowych Spółki oraz realizacji celów o charakterze niefinansowym.

Niniejsze sprawozdanie obrazuje w jaki sposób kształtowało się wynagrodzenie kluczowych pracowników Spółki w perspektywie otoczenia gospodarczego, w jakim znalazła się Spółka w latach 2019-2020.

2. Skład organów Spółki

W 2019 i 2020 r. w skład Zarządu Spółki wchodził:

- Grzegorz Pinkosz - Prezes Zarządu
- Maciej Lubnauer - Wiceprezes Zarządu

W skład Rady Nadzorczej wchodził:

- Piotr Mondalski - Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Jan Szmidt - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
- Dariusz Górka - Członek Rady Nadzorczej
- Michał Kobus - Członek Rady Nadzorczej
- Grzegorz Maciąg - Członek Rady Nadzorczej
- Wojciech Bartłomiej Papierak - Członek Rady Nadzorczej
- Beata Szmidt - Członek Rady Nadzorczej

W okresie sprawozdawczym nie dokonywano zmian w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

3. Opis Polityki wynagrodzeń

i. Formy zatrudnienia

Polityka wynagrodzeń przewidywała możliwość powierzenia zarządzania Spółką Członkowi Zarządu na podstawie trzech stosunków prawnych:

- 1) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- 2) Kontraktu menedżerskiego
- 3) Powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji.

W 2019 i 2020 r. Członkowie Zarządu realizowali swoje zadania na podstawie uchwały Rady Nadzorczej powołującej ich do pełnienia funkcji na okres kadencji (3 lata) i ustalającej wynagrodzenie z tego tytułu. Ponadto, osoby będące Członkami Zarządu pełniły obowiązki odpowiednio Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Do momentu przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej "TOYA" S.A. zasady wypłaty wynagrodzenia osób będących Członkami Zarządu regulowały wskazane wyżej: uchwała Rady Nadzorczej w przedmiocie powołania Członka Zarządu i ustalenia wysokości stałego składnika wynagradzania oraz umowy o pracę dotyczące odpowiednio funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego. W tym okresie spółka nie posiadała odrębnej polityki wynagradzania Członków Zarządu.

Zgodnie z wymogami stawianymi w Ustawie o ofercie publicznej Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki uchwałą z dnia 31 sierpnia 2020 r. przyjęło Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej "TOYA" S.A., zgodnie z którą system wynagrodzeń stosowanych w Spółce w odniesieniu do Członków Zarządu składa się z części stałej i zmiennej wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych. Mogą one zostać przyznane Członkowi Zarządu Spółki i Członkowi Rady Nadzorczej Spółki wraz ze wskazaniem wzajemnych proporcji składników tego wynagrodzenia.

ii. Wynagrodzenie zasadnicze

W 2019 i 2020 r. osoby będące Członkami Zarządu były uprawnione do otrzymywania miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odrębnie:

- 1) z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki, na podstawie uchwały Rady Nadzorczej dotyczącej wynagrodzenia Członka Zarządu,
- 2) z tytułu pełnienia odpowiednio funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego na podstawie zawartej umowy o pracę.

Uregulowania wynagrodzeń zasadniczych Członków Zarządu uwzględniały standardy wynagrodzeń stanowisk, związane z zakresem zadań i rynkową wyceną sprawowanych funkcji.

W odniesieniu do Członków Zarządu Rada Nadzorcza ustaliła warunki zatrudnienia włącznie z wysokością wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o następujące aspekty:

- zakres odpowiedzialności i złożoności charakteryzujący dane stanowisko,
- konkurencyjność rynkową wynagrodzenia,
- indywidualny wkład Członka Zarządu w realizację strategii Spółki.

iii. Świadczenia niepieniężne

Na podstawie Polityki Wynagrodzeń Członek Zarządu Spółki mógł otrzymywać również świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- a) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki,
- b) prawo do dodatkowego ubezpieczenia,
- c) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką,
- d) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Z tytułu pełnienia funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego osoby będące Członkami Zarządu były uprawnione do otrzymania świadczeń niepieniężnych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką w postaci:

- a) prywatnej opieki medycznej,
- b) samochodu służbowego (z możliwością korzystania do celów prywatnych),
- c) świadczeń finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń wartość świadczeń niepieniężnych od Spółki dla Członków Zarządu Spółki nie mogła przekroczyć 25% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy. O przyznaniu Członkowi Zarządu świadczeń niepieniężnych nietypowych, tj. wykraczających poza ogólną praktykę Spółki, może postanowić Walne Zgromadzenie.

W 2019 i 2020 r. osoby będące Członkami Zarządu w ramach pełnienia funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego skorzystali z uprawnienia do dodatkowych świadczeń w postaci samochodu służbowego (z możliwością korzystania do celów prywatnych), prywatnej opieki medycznej oraz świątecznej karty przedpłaconej.

W 2019 i 2020 r. Spółka nie przyznawała innych świadczeń emerytalnych niż związane z uczestnictwem Członków Zarządu w PPK.

W 2019 i 2020 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu.

iv. Nagrody pieniężne

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń osoba będąca Członkiem Zarządu może otrzymać zmienne składniki wynagrodzenia w postaci nagród pieniężnych. Wypłacane były one na podstawie uchwały Rady Nadzorczej po sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego potwierdzonego opinią biegłego rewidenta.

Od momentu przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę w przedmiocie wysokości nagrody pieniężnej z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu uznaniowo biorąc pod uwagę m.in:

- a. dynamikę zmian zysku netto Spółki w stosunku do lat ubiegłych;
- b. otoczenie makroekonomiczne, w którym działa Spółka;
- c. ocenę funkcjonujących w Spółce systemów Compliance, Systemu informacyjnego dotyczącego stosowania zasad ładu korporacyjnego, określonych w Regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych oraz przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych, Systemów kontroli wewnętrznej.

Nagroda pieniężna dla Członka Zarządu uzależniona jest od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa i nie może przekroczyć 250% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Wysokość nagrody pieniężnej ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego zakresu odpowiedzialności i ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Członka Zarządu Spółki, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

Nagroda pieniężna Członka Zarządu Spółki uzależniona jest od spełnienia zróżnicowanych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych przez Radę Nadzorczą, opartych na otwartym przykładowym katalogu jednego lub kilku wskaźników finansowych i niefinansowych, zamieszczonym poniżej:

I. Składniki finansowe:

- a. zysk/strata netto albo EBITDA,
- b. wartość przychodów ze sprzedaży,
- c. wysokość kosztów sprzedaży i kosztów administracyjnych,
- d. wskaźniki rentowności, wskaźniki płynności finansowej, wskaźniki sprawności zarządzania.

II. Składniki niefinansowe:

- a. realizacja określonych inwestycji, projektów, strategii ujętych w planie finansowym,

- b. zmiana pozycji rynkowej Spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
- c. stopień zaangażowania Spółki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania (ESG).

Rada Nadzorcza przyznaje nagrodę pieniężną Członkom Zarządu uznaniowo na podstawie weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę Członkowi Zarządu Spółki nagrody pieniężnej w określonej wysokości, na podstawie dokumentów finansowych i niefinansowych Spółki oraz wyjaśnień Zarządu, złożonych na żądanie Rady Nadzorczej.

W 2019 i 2020 r. Rada Nadzorcza przyznała nagrody pieniężne osobom będącym Członkami Zarządu przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń, na podstawie poprzednio obowiązujących uregulowań, z tytułu pełnienia funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego. Rada Nadzorcza podjęła odpowiednie uchwały o przyznaniu nagród pieniężnych odpowiednio za 2019 i 2020 r.

Ocena realizacji kryteriów wynikowych za 2020 r. ustalonych na podstawie Polityki Wynagrodzeń została podjęta przez Radę Nadzorczą po sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego potwierdzonego opinią biegłego rewidenta. Nagroda pieniężna z tego tytułu została przyznana na podstawie Polityki Wynagrodzeń z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu.

W 2021 roku osobom będącym Członkami Zarządu została przyznana nagroda pieniężna za 2020 rok z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu. Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła realizację wskaźników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagradzania. Szczegółowe informacje dotyczące poziomu realizacji wskaźników zostały zaprezentowane w Tabeli 2.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje możliwość przyznawania Członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Ponadto, Rada Nadzorcza jest uprawniona do określania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. W 2019 i 2020 r. w Spółce nie funkcjonowały programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe. Rada Nadzorcza nie określała w latach 2019 – 2020 okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego oraz możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

v. Świadczenia z innych podmiotów z grupy kapitałowej

Polityka wynagrodzeń przewiduje, że Członkowi Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie na podstawie umów o pracę lub umów o świadczenie usług zawartych ze spółkami z grupy kapitałowej Spółki. W 2019 i 2020 r. żaden z Członków Zarządu nie otrzymywał tego rodzaju wynagrodzenia.

vi. Wynagrodzenie Członków Zarządu 2019-2020

Tabela 1. Wynagrodzenie Członków Zarządu (w PLN)

			1		2			3	4	5
			Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne			Koszt programów emerytalnych	Wynagrodzenie całkowite (wynagrodzenie stałe + należne nagrody + koszt programów emerytalnych)	Stosunek/proporcje wynagrodzenia zmiennego do stałego (2/1)
			Wynagrodzenie zasadnicze brutto	Dodatkowe benefity / przyznane świadczenia	Należne nagrody/premie roczne	Wypłacone nagrody/premie roczne*	Wypłacone nagrody/premie wieloletnie			
Grzegorz Pinkosz	Z tytułu powołania na stanowisko Prezesa Zarządu	2019	396 000	0	0	0	0	0	396 000	
		2020	388 300	0	840 526	0	0	0	1 228 826	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Operacyjny	2019	24 000	5 202	615 500	617 360	0	30	644 732	
		2020	24 000	5 763	0	615 500	0	9 593	39 356	
	Suma	2019	420 000	5 202	615 500	617 360	0	30	1 040 732	144,75%
		2020	412 300	5 763	840 526	615 500	0	9 593	1 268 182	201,05%
Maciej Lubnauer	Z tytułu powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu	2019	360 000	0	0	0	0	0	360 000	
		2020	353 000	0	840 526	0	0	0	1 193 526	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Finansowy	2019	24 000	5 202	615 500	617 360	0	0	644 702	
		2020	24 000	5 763	0	615 500	0	0	29 763	
	Suma	2019	384 000	5 202	615 500	617 360	0	0	1 004 702	158,14%
		2020	377 000	5 763	840 526	615 500	0	0	1 223 289	219,59%

* Nagroda pieniężna wypłacona w danym roku za wyniki osiągnięte w roku poprzednim

Tabela 2. Wskaźniki finansowe i niefinansowe dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń za 2020 r.

Rodzaj kryterium	Opis kryterium	Ocena realizacji
Kryterium finansowe	Dynamika rentowności netto TOYA S.A. (zysk netto) rok do roku	Pozytywna
	Brak wystąpienia żadnego z poniższych zdarzeń: a) Realizacja budżetu przychodów poniżej 90% b) Realizacja budżetu w pozycji zysk netto poniżej 90% c) Osiągnięcie straty netto d) Utrata płynności finansowej przez TOYA S.A.	Pozytywna – nie wystąpiło żadne z opisanych zdarzeń
Kryterium niefinansowe	Ocena działań odnoszących się do realizacji wyzwań związanych z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem legislacyjnym; opracowane i wdrożenie: a) Wdrożenie systemu Compliance b) Kodeksu Antykorupcyjnego TOYA S.A. c) Procedury stosowania klauzul antykorupcyjnych w umowach zawieranych przez TOYA S.A. d) Procedury Prezentowej TOYA S.A. e) Procedury zgłaszania nieprawidłowości i prowadzenia postępowań wyjaśniających w TOYA S.A. f) Powołanie struktur organizacyjnych poprzez wydzielenie jednostki organizacyjnej – Działu Prawnego i Compliance oraz przeszkolenie pracowników	Pozytywna
	Ocena działań podejmowanych przez TOYA S.A. w sytuacjach nadzwyczajnych takich jak pandemia, mogących potencjalnie przyczynić się do zapobiegania negatywnym skutkom społecznym Działania powinny prowadzić do: a) Zapewnienia bezpieczeństwa osób zatrudnionych i współpracujących ze Spółką b) Utrzymania ciągłości organizacji c) Utrzymania ciągłości i stabilności zatrudnienia d) Zapewnienia elastyczności Spółki wobec oczekiwań pracowników dotkniętych nadzwyczajnymi sytuacjami	Pozytywna

vii. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Spółki są określone w uchwale Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej na okres trzyletniej kadencji.

Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do stałego miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to jest ustalane w wymiarze uwzględniającym pełnienie dodatkowych funkcji, jak np. praca w komitetach Rady Nadzorczej i związanym z tym zwiększonym zakresem zadań. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego zakresu odpowiedzialności i ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Członka Rady Nadzorczej Spółki, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do otrzymywania świadczeń niepieniężnych od Spółki, w tym:

- prawa do korzystania z określonego majątku Spółki
- prawa do dodatkowego ubezpieczenia
- prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką
- prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

TOYA S.A.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej TOYA S.A. za lata obrotowe 2019-2020
(Kwoty wyrażone są w złotych, o ile nie podano inaczej)

Wartość świadczeń niepieniężnych od Spółki dla Członków Rady Nadzorczej nie może przekroczyć 25% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy. O przyznaniu Członkowi Rady Nadzorczej Spółki świadczeń niepieniężnych nietypowych, tj. wykraczających poza ogólną praktykę Spółki może postanowić Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymywania zmiennych składników wynagradzania, w tym wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych.

W 2019 i 2020 r. Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej w kwotach wskazanych w Tabeli 3.

Tabela 3. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (w PLN)

		1	2	3
		Wynagrodzenie stałe z tytułu pełnienia funkcji	Koszt programów emerytalnych	Wynagrodzenie całkowite (1+2)
Piotr Mondalski Przewodniczący Rady Nadzorczej	2019	180 000	0	180 000
	2020	180 000	0	180 000
Jan Szmidt Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2019	48 000	0	48 000
	2020	48 000	0	48 000
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	2019	120 000	150	120 150
	2020	120 000	1 800	121 800
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	2019	48 000	60	48 060
	2020	48 000	720	48 720
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	2019	120 000	150	120 150
	2020	120 000	1 800	121 800
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	2019	48 000	60	48 060
	2020	48 000	720	48 720
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	2019	24 000	0	24 000
	2020	32 065	0	32 065

*Członkom Rady Nadzorczej w 2019 i 2020 r. nie przyznano dodatkowego wynagrodzenia z tytułu udziału w posiedzeniach ani dodatkowych świadczeń niepieniężnych

W 2019 i 2020 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej.

4. Odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń i procesu jej implementacji

Od momentu uchwalenia Polityki Wynagrodzeń w 2020 r. Spółka realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń i nie doszło w tym zakresie zastosowania do odstępstw od zasad w niej określonych.

5. Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki

Od momentu uchwalenia Polityki Wynagrodzeń w 2020 r. Spółka nie dokonywała zmian w zasadach wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

W Tabeli 3 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych, wybranych wyników finansowych Spółki oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za 2020 r. i pięć lat poprzedzających. Jako wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu wykazano sumę wysokości stałych składników wynagrodzenia wypłaconych w danym roku oraz wynagrodzenia zmiennego należnego w danym roku, a wypłaconego w roku kolejnym.

Przeciętne wynagrodzenie w danym roku stanowi przeciętne wynagrodzenie pracowników Spółki, innych niż Członkowie Zarządu, zatrudnionych na umowę o pracę i będących na ewidencji na dzień 31 grudnia danego roku. Przeciętne wynagrodzenie zostało ustalone na podstawie sumy całkowitych wynagrodzeń (Przychody z PIT-11) tj. wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne, świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz wszystkie inne płatności wypłacone pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez zatrudnienie na dzień 31 grudnia danego roku. Wynagrodzenia pracowników będących na ewidencji w dniu 31 grudnia danego roku pracujących na niepełny etat zostały przeliczone dla wartości pełnego etatu, a wynagrodzenia osób pozostających na ewidencji w dniu 31 grudnia danego roku, którzy pracowali przez część roku – zostały zannualizowane.

Tabela wskazuje zmiany procentowe w wysokości poszczególnych wskaźników w odniesieniu do ich wartości w poprzednim roku.

Tabela 4. Zmiany wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej i wyników Spółki w ostatnich 5 latach

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu							
Grzegorz Pinkosz Prezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	368 359	708 978	936 365	1 042 542	1 040 732	1 268 182
	zmiana rok do roku		92,47%	32,07%	11,34%	-0,17%	21,85%
Maciej Lubnauer Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	366 253	708 978	918 946	1 006 542	1 004 702	1 223 289
	zmiana rok do roku		93,58%	29,62%	9,53%	-0,18%	21,76%
Dariusz Hajek Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	368 642	218 766*	0	0	0	0
	zmiana rok do roku		-40,66%	n/a	n/a	n/a	n/a
Wynagrodzenie całkowite Członków Rady Nadzorczej							
Piotr Mondalski Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	180 000	180 000	180 000	180 000	180 000	180 000
	zmiana rok do roku		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Jan Szmidt Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	180 000	180 000	114 000	48 000	48 000	48 000
	zmiana rok do roku		0,00%	-36,67%	-57,89%	0,00%	0,00%
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 000	120 000	120 000	120 150	121 800
	zmiana rok do roku		0,00%	0,00%	0,00%	0,12%	1,37%
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	0	0	24 267	48 000	48 060	48 720
	zmiana rok do roku		n/a	n/a	97,80%	0,12%	1,37%
Tomasz Koprowski Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 000	72 000	15 871	0	0
	zmiana rok do roku		0,00%	-40,00%	-77,96%	n/a	n/a
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 000	120 000	120 000	120 150	121 800
	zmiana rok do roku		0,00%	0,00%	0,00%	0,12%	1,37%
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	0	0	24 267	48 000	48 060	48 720
	zmiana rok do roku		n/a	n/a	97,80%	0,12%	1,37%
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	0	0	0	2 733	24 000	32 065
	zmiana rok do roku		n/a	n/a	n/a	778,16%	33,60%

* Członek Zarządu do 20 września 2016 r. Wynagrodzenie całkowite przedstawia wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, które zostało zannualizowane. W tabeli pominięto wynagrodzenie uzyskiwane z tytułu umowy o pracę otrzymywane po zakończeniu pełnienia funkcji Członka Zarządu.

TOYA S.A.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej TOYA S.A. za lata obrotowe 2019-2020
(Kwoty wyrażone są w złotych, o ile nie podano inaczej)

Wybrane wskaźniki finansowe grupy kapitałowej Spółki							
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	282 642	310 158	347 541	380 739	440 018	542 112
	zmiana rok do roku		9,74%	12,05%	9,55%	15,57%	23,20%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	25 395	32 855	40 306	43 767	44 825	64 939
	zmiana rok do roku		29,38%	22,68%	8,59%	2,42%	44,87%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,32	0,42	0,52	0,58	0,60	0,87
	zmiana rok do roku		31,25%	23,81%	11,54%	3,45%	45,00%
Wybrane wskaźniki finansowe jednostkowe Spółki							
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	234 766	259 756	287 783	311 633	356 783	442 263
	zmiana rok do roku		10,64%	10,79%	8,29%	14,49%	23,96%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	23 011	29 597	35 378	39 246	40 085	54 740
	zmiana rok do roku		28,62%	19,34%	10,93%	2,14%	36,56%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,29	0,38	0,46	0,52	0,53	0,73
	zmiana rok do roku		31,03%	21,05%	31,04%	1,92%	37,74%
Wynagrodzenie całkowite pracowników niebędących Członkami Zarządu							
Przeciętne wynagrodzenie całkowite w przeliczeniu na pełne etaty	PLN	61 699	63 406	69 732	73 886	80 063	85 568
	zmiana rok do roku		2,77%	9,98%	5,96%	8,36%	6,87%

6. Podsumowanie

Spółka od daty wdrożenia Polityki Wynagrodzeń wypłacała wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Wynagrodzenie Członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowaniu określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość była adekwatna do zajmowanych stanowisk.

Członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie stałe oraz nagrody pieniężne, których otrzymanie determinują wskaźniki wynikowe bezpośrednio związane z sytuacją ekonomiczną Spółki. Zmienny składnik wynagrodzenia przyczynia się do tego, że Zarząd jest zainteresowany m.in. dynamicznym rozwojem Spółki, jej pozycji rynkowej oraz kondycji finansowej.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń sprzyja realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w szczególności poprzez wprowadzenie elastycznego rozwiązania polegającego na upoważnieniu Rady Nadzorczej do uznaniowego ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu, na podstawie oceny całokształtu realizacji kryteriów wynikowych.