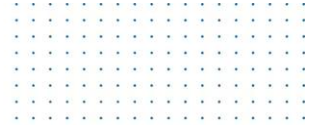




TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



Uchwała nr 5/5/2024
Zarząd spółki pod firmą:
TOYA S.A. z siedzibą we Wrocławiu
z dnia 20 maja 2024 r.
w przedmiocie w przedmiocie zaopiniowania projektu Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady
Nadzorczej TOYA S.A.

§ 1

Zarząd, po rozpatrzeniu projektu Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej TOYA S.A. stanowiącego załącznik do niniejszej uchwały (dalej: „Projekt Polityki Wynagrodzeń”), pozytywnie opiniuje niniejszy Projekt Polityki Wynagrodzeń.

Zarząd w szczególności stwierdza, że Projekt Polityki Wynagrodzeń zawiera odpowiednie elementy polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 623 z późn. Zm.).

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załączniki:

1. Projekt Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej TOYA S.A.

Prezes Zarządu TOYA S.A.

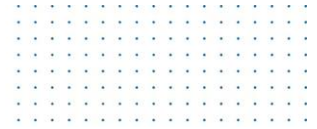
Wiceprezes Zarządu TOYA S.A.

Wiceprezes Zarządu TOYA S.A.



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



Załącznik nr 1 do uchwały Zarządu nr 5/5/2024 z dnia 20 maja 2024 r.
„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ „TOYA” S.A.

§ 1

Definicje

W niniejszym dokumencie posłużono się następującymi definicjami:

Członek Rady Nadzorczej Spółki – członek rady nadzorczej spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

Członek Zarządu Spółki – członek zarządu spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

Kodeks cywilny – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 1145 z późn.zm.);

Kodeks pracy – ustawa z dnia 16 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.);

Kodeks spółek handlowych – ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 505 z późn. zm.);

Polityka Wynagrodzeń – niniejszy dokument określający zasady, podstawy i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla członków zarządu członków rady nadzorczej spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.);

Rada Nadzorcza – rada nadzorcza spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

Spółka – spółka pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

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 (Dz.U. z 2019 r., poz. 623 z późn. zm.);

Statut Spółki – statut spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu.;

Walne Zgromadzenie – walne zgromadzenie akcjonariuszy spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu;

Zarząd – zarząd spółki pod firmą „TOYA” S.A. z siedzibą we Wrocławiu.

§ 2

Uwagi wstępne. Cele Polityki Wynagrodzeń i wskazanie, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji tych celów oraz opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń

1. Na cele Polityki Wynagrodzeń składają się:

- a) realizacja strategii biznesowej Spółki,
- b) realizacja długoterminowych interesów Spółki, w tym realizacja interesów inwestorów - wspieranie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i wpływanie na wzrost odpowiedzialności Spółki wobec akcjonariuszy i budowanie ich zaufania, oraz

c) zapewnienie stabilności Spółki.

2. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji powyższych celów dzięki:

- a) zapewnieniu zrównoważonych i konkurencyjnych wynagrodzeń, ukierunkowanych na stałe wyniki, które motywują członków Zarządu i Rady Nadzorczej do wykonywania powierzonych im zadań zgodnie z najlepszymi standardami,
- b) przyjęciu jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego,



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



- c) zapewnieniu weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości,
 - d) ustaleniu proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym,
 - e) ujawnianiu dokładnych, przejrzystych i terminowych informacji przez Spółkę (transparentność wynagrodzeń).
3. Realizacji wyżej wskazanych celów sprzyja również rozwiązanie przyjęte w Polityce Wynagrodzeń w zakresie przyznania kompetencji Radzie Nadzorczej do określenia szczegółowych zasad w zakresie określania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członkowi Zarządu Spółki, co pozwala na uwzględnianie dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu społeczno-gospodarczym Spółki przy określaniu wysokości wynagrodzeń.
 4. Ponadto, rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń m.in. w zakresie organizacji procesów decyzyjnych dot. Polityki Wynagrodzeń, wspierają skuteczne zarządzanie ryzykiem i ograniczają występowanie konfliktów interesów.
 5. Polityka Wynagrodzeń nie zawiera informacji wrażliwych z punktu widzenia handlowego, co mogłoby szkodliwie wpłynąć na strategiczną pozycję Spółki. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
 6. Polityka Wynagrodzeń jest niezwłocznie publikowana i bezpłatnie udostępniona na stronie internetowej Spółki wraz z uchwałą w przedmiocie jej zatwierdzenia, datą jej podjęcia i wynikami głosowania nad nią. Dokumenty, o których mowa powyżej pozostają dostępne na stronie internetowej Spółki co najmniej tak długo, jak długo mają zastosowanie.
 7. Polityka Wynagrodzeń koncentruje się na wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki na kolejne lata obrotowe.

§ 3

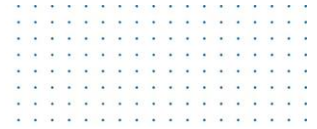
Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu Spółki i Członkowi Rady Nadzorczej Spółki wraz ze wskazaniem wzajemnych proporcji składników tego wynagrodzenia

1. Podstawą prawną wynagradzania Członka Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu Spółki. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, i/lub
 - b) kontraktu menadżerskiego, i/lub
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu Spółki.
2. Spółka preferuje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie powołania, niemniej ustalenie podstaw prawnych stosunku, który będzie łączył danego Członka Zarządu Spółki ze Spółką oraz ostatecznej wysokości jego wynagrodzenia odbywa się w ramach negocjacji z kandydatem na Członka Zarządu Spółki.
3. Warunki umów, na podstawie których Członek Zarządu Spółki pełni swoje funkcje określa Rada Nadzorcza.
4. Wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki obejmuje stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
5. Do stałych składników wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki należy wynagrodzenie miesięczne ustalone na podstawie uchwały Rady Nadzorczej dotyczącej powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu Spółki lub/i umowa, na podstawie której Członek Zarządu Spółki pełni swoje funkcje, świadczy pracę lub usługi na rzecz Spółki. Członek Zarządu Spółki może otrzymać zmienne składniki wynagrodzenia w postaci nagród pieniężnych. Wypłacane są one na podstawie uchwały



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



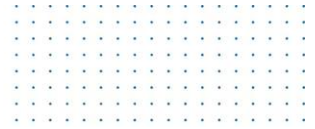
Rady Nadzorczej po sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego potwierdzonego opinią biegłego rewidenta. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę biorąc pod uwagę m.in:

- a) dynamikę zmian zysku netto Spółki w stosunku do lat ubiegłych;
 - b) otoczenie makroekonomiczne w którym działała 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.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki uzależnione są od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa i nie mogą przekroczyć 250% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Wysokość wynagrodzenia zmiennego 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.
7. W szczególności wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu Spółki uzależnione 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. wskaźniki finansowe:
 - a) zysk/strata netto albo EBITDA,
 - b) wartość przychodów ze sprzedaży,
 - c) wysokość kosztów administracyjnych
 - d) wysokość kosztów sprzedaży,
 - e) wskaźniki rentowności, wskaźniki płynności finansowej, wskaźniki sprawności zarządzania,
 - II. wskaźniki 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.
8. Członek Zarządu Spółki może otrzymywać nadto stałe i zmienne składniki wynagrodzenia na podstawie umów o pracę lub umów o świadczenie usług zawartych z jedną lub więcej spółek z grupy kapitałowej Spółki.
9. Rada Nadzorcza jest uprawniona do określenia szczegółowych zasad w zakresie określania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członkowi Zarządu Spółki, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu Spółki.
10. Rada Nadzorcza może określać i uszczegóławiać kryteria w zakresie wskaźników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



11. Rada Nadzorcza, w związku z posiadaniem kompetencji nadzorczych w Spółce, jest uprawniona do weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę Członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości, na podstawie dokumentów finansowych i niefinansowych Spółki oraz wyjaśnień Zarządu, złożonych na żądanie Rady Nadzorczej.
12. Rada Nadzorcza jest uprawniona do określania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia oraz w przypadku gdy Spółka przyznawać będzie Członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych - okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie i zasadach zbywania tych instrumentów finansowych, określając jednocześnie jak przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów Polityki Wynagrodzeń.
13. Kryteria, w oparciu o które ustalana jest wysokość zmiennych składników wynagrodzeń Członka Zarządu Spółki przyczyniają się do realizacji celów Polityki Wynagrodzeń, tj. realizacji strategii biznesowej Spółki, realizacji długoterminowych interesów Spółki, w tym realizacji interesów inwestorów - wspieraniu długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i wpływaniu na wzrost odpowiedzialności Spółki wobec akcjonariuszy i budowanie ich zaufania, oraz zapewnienia stabilności Spółki poprzez:
 - a) odpowiadanie standardom rynkowym,
 - b) zapewnienie adekwatności wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki do wyników finansowych Spółki,
 - c) zapewnienie adekwatności wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki do zwiększonego zakresu odpowiedzialności i ryzyka związanych z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Członka Zarządu Spółki, a także samej Spółki, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka,
 - d) sprzyjanie wzrostowi zaangażowania Członka Zarządu Spółki w pełnienie funkcji w Spółce,
 - e) motywowanie Członka Zarządu Spółki do realizacji określonych w Polityce Wynagrodzeń kryteriów, a w efekcie celów Polityki Wynagrodzeń,
 - f) umożliwienie pozyskania kandydatów do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki, posiadających wysokiej jakości kompetencje i umiejętności zarządcze,
 - g) zapewnienie trwałego związania Członka Zarządu Spółki ze Spółką,
 - h) kształtowanie postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Członka Zarządu Spółki w zakresie pełnionej funkcji,
 - i) zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów pomiędzy Członkiem Zarządu Spółki i akcjonariuszami Spółki.
14. Członek Zarządu Spółki może 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).

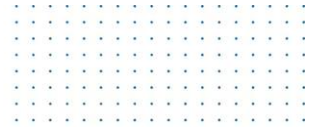
Wartość świadczeń niepieniężnych od Spółki dla Członków Zarządu Spółki nie może przekroczyć 25% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy.

15. Podstawą prawną wynagradzania Członka Rady Nadzorczej Spółki z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej Spółki mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki lub w uchwale odrębnej.



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



16. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej Spółki obejmuje stałe wynagrodzenie miesięczne. Wynagrodzenie jest adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględnia pełnienie dodatkowych funkcji, jak np. praca w komitetach Rady Nadzorczej. 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.
17. Członek Rady Nadzorczej Spółki może otrzymywać również świadczenia niepieniężne od Spółki. Spółka praktykuje przyznawanie Członkowi Rady Nadzorczej Spółki następujących świadczeń pieniężnych:
- prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
 - prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Wartość świadczeń niepieniężnych od Spółki dla Członków Rady Nadzorczej Spółki nie może przekroczyć 25% rocznego stałego wynagrodzenia za dany rok obrotowy.

18. O przyznaniu Członkowi Rady Nadzorczej Spółki świadczeń niepieniężnych nietypowych, tj. wykraczających poza ogólną praktykę Spółki, o której mowa powyżej, postanawia Walne Zgromadzenie.
19. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej Spółki nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników oraz nie jest uzależnione od wyników Spółki.
20. W Spółce nie funkcjonuje program akcji pracowniczych. Spółka nie przyznaje Członkowi Zarządu Spółki lub Członkowi Rady Nadzorczej Spółki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Spółka nie wyklucza zmiany Polityki Wynagrodzeń w tym zakresie w przyszłości.

§ 4

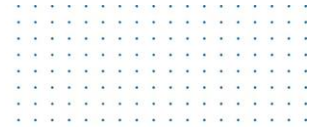
Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń

- Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownicy Spółki mają prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę.
- Wszyscy pracownicy Spółki otrzymują wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
- Warunki wynagrodzenia pracowników Spółki ustalane są z uwzględnieniem ilości, jakości świadczonej pracy oraz ponoszonej odpowiedzialności.
- Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki poprzez zapewnienie, by warunki pracy i płacy Członka Zarządu Spółki i Członka Rady Nadzorczej Spółki były ustalane z uwzględnieniem zwiększonego zakresu odpowiedzialności i ryzyka związanych z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Członka Zarządu Spółki lub Członka Rady Nadzorczej Spółki, a także samej Spółki, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.
- Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w Spółce niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu. Pracownicy Spółki są równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- Zakaz dyskryminacji, o którym mowa powyżej transponowany do Regulaminu Pracy „TOYA” S.A. Zgodnie z tym Regulaminem, pracownicy Spółki mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



7. Spółka zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz przeprowadza systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Spółka zapewnia wszystkim pracownikom warunki pracy uwzględniające jej charakter i otoczenie, w którym jest ona wykonywana.
8. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń zostało uwzględnione zarówno powyższe, jak i aktualna sytuacja finansowa Spółki.

§ 5

Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z Członkiem Zarządu Spółki i Członkiem Rady Nadzorczej Spółki, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów a w przypadku gdy z Członkiem Zarządu Spółki lub Rady Nadzorczej Spółki nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący Członka Zarządu Spółki lub Członka Rady Nadzorczej Spółki ze Spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego

1. Członek Zarządu Spółki powoływany jest do pełnienia funkcji i odwoływany przez Radę Nadzorczą. Kadencja Zarządu zgodnie z § 12 ust. 3 Statutu Spółki trwa 3 lata. Mandat Członka Zarządu Spółki wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełen rok obrotowy pełnienia funkcji.
2. Umowy z Członkiem Zarządu Spółki zawiera w imieniu Spółki przedstawiciel Rady Nadzorczej delegowany przez Radę Nadzorczą. W tym samym trybie dokonuje się innych czynności prawnych związanych ze stosunkiem prawnym łączącym Członka Zarządu Spółki ze Spółką. Członek Zarządu Spółki może złożyć rezygnację z pełnionej funkcji w każdym czasie. Członek Zarządu Spółki może zostać odwołany z pełnionej funkcji zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i treścią dokumentów korporacyjnych Spółki. W zależności od tego, czy umowa na podstawie której Członek Zarządu Spółki pełni swoje funkcje, świadczy pracę lub usługi na rzecz Spółki jest umową o pracę, czy kontraktem menadżerskim, kwestię rozwiązania tej umowy regulują przepisy Kodeksu pracy albo Kodeksu cywilnego.
3. Członka Rady Nadzorczej Spółki powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie. Kadencja Rady Nadzorczej trwa 3 lata. Mandat Członka Rady Nadzorczej Spółki wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełen rok obrotowy pełnienia funkcji. Członek Rady Nadzorczej Spółki może złożyć rezygnację z pełnionej funkcji w każdym czasie. Członek Rady Nadzorczej Spółki może zostać odwołany z pełnionej funkcji zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i treścią dokumentów korporacyjnych Spółki.

§ 6

Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Zgodnie z zakładowymi systemami i regulaminami wynagradzania, wszyscy pracownicy Spółki są uprawnieni do otrzymywania odpraw pośmiertnych oraz odpraw emerytalnych. Odprawy pośmiertne są wypłacane jednorazowo rodzinie pracownika w przypadku jego śmierci. Odprawy emerytalne są wypłacane jednorazowo, w momencie przejścia na emeryturę. Wysokość odpraw emerytalnych oraz pośmiertnych zależy od stażu pracy oraz średniego wynagrodzenia pracownika. Członek Zarządu Spółki i Członek Rady Nadzorczej Spółki jest uprawniony do uczestnictwa na zasadach ogólnych obowiązujących w Spółce w programie PPK.

§ 7

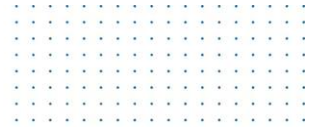
Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała z udziałem działu prawnego-compliance, działu kadr, Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Spółka po zaopiniowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Zarząd i Radę Nadzorczą, poddaje Politykę Wynagrodzeń pod głosowanie na Walnym Zgromadzeniu.



TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

info@yato.pl (biuro)
import@yato.pl (import)
export@yato.pl (eksport)
sales@yato.pl (sprzedaż)
www.toya.pl



3. Polityka Wynagrodzeń jest zatwierdzana uchwałą Walnego Zgromadzenia. Głos Walnego Zgromadzenia ma charakter wiążący.
4. Spółka poddaje Politykę Wynagrodzeń pod głosowanie na Walnym Zgromadzeniu w przypadku każdej istotnej zmiany oraz zawsze co najmniej co cztery lata.
5. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

§ 8

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała z udziałem działu prawnego-compliance, działu kadr, Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Proces podejmowania wszelkich decyzji dotyczących Polityki Wynagrodzeń charakteryzuje się rozproszeniem i przejrzystością, co za tym idzie został opracowany w sposób umożliwiający unikanie konfliktów interesów i zapewniający niezależność osobom w nim uczestniczącym.
3. Podmiot, którego dotyczy Polityka Wynagrodzeń powinien na bieżąco badać możliwość zaistnienia konfliktów interesów w jego przypadku związanych z tą Polityką, w szczególności biorąc pod uwagę postanowienia innych aktów prawa wewnętrznego Spółki.
4. Podmioty, których dotyczy Polityka Wynagrodzeń powinny unikać aktywności, która mogłaby doprowadzić do powstania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń.
5. W Spółce wprowadzono Kodeks Antykorupcyjny „TOYA” S.A. skierowany do wszystkich pracowników, świadczących pracę rzecz Spółki w ramach stosunku pracy, bez względu na zajmowane stanowisko lub pełnioną funkcję, współpracowników świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych i członków organów korporacyjnych Spółki, określający m.in. podstawowe zasady dotyczące unikania konfliktów interesów w Spółce.
6. W Spółce wprowadzono Procedurę zgłaszania nieprawidłowości i prowadzenia postępowań wyjaśniających w TOYA S.A., umożliwiającą zgłaszanie nieprawidłowości będących konfliktami interesów, a w konsekwencji zapobieganie, identyfikację i zarządzanie tymi nieprawidłowościami.
7. Rada Nadzorcza nadzoruje realizację Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza przygotowując coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje także przeglądu Polityki Wynagrodzeń pod kątem możliwości wystąpienia konfliktów interesów.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza, na wniosek Zarządu zawierający uzasadnienie, może zdecydować w formie uchwały o czasowym odstąpieniu od stosowania całości lub części elementów Polityki Wynagrodzeń. Uchwała Rady Nadzorczej podawana jest do wiadomości akcjonariuszy Spółki podczas najbliższego Walnego Zgromadzenia.
2. Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych Członkowi Zarządu Spółki i Członkowi Rady Nadzorczej Spółki w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
3. Do sprawozdania, o którym mowa powyżej, a także kwestii nieuregulowanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń stosuje się przepisy Ustawy o ofercie.”.