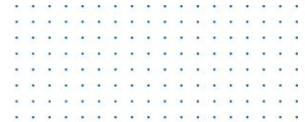




TOYA SA
ul. Sołtysowicka 13-15
51-168 Wrocław, Polska
tel.: (+48 71) 32 46 200
fax: (+48 71) 32 46 370

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



Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej "Toya" S.A. za rok obrotowy 2022



Spis treści

1.	Wstęp	2
2.	Skład organów Spółki	2
3.	Opis Polityki wynagrodzeń	3
4.	Odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń i procesu jej implementacji	10
5.	Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca sprawozdania z wynagrodzeń Rady Nadzorczej i Członków Zarządu za rok 2021	10
6.	Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki.....	10
7.	Podsumowanie.....	12

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 rok 2022 oraz stanowi przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującą i stosowaną Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej "TOYA" S.A. (dalej: „Polityka 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 roku 2022.

2. Skład organów Spółki

W 2022 r. w skład Zarządu Spółki wchodzili:

- Grzegorz Pinkosz - Prezes Zarządu
- Maciej Lubnauer - Wiceprezes Zarządu
- Robert Borys – Wiceprezes Zarządu *

* Pan Robert Borys został powołany do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu w dniu 27.01.2022

W skład Rady Nadzorczej wchodzi:

- 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 Rady Nadzorczej Spółki.

3. Opis Polityki wynagrodzeń

I. Formy zatrudnienia

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

- a. Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b. Kontraktu menedżerskiego
- c. Powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji.

W 2022 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, Dyrektora Finansowego oraz Dyrektora IT na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

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 2022 r. osoby będące Członkami Zarządu były uprawnione do otrzymywania miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odrębnie:

- a. z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki, na podstawie uchwały Rady Nadzorczej dotyczącej wynagrodzenia Członka Zarządu,

- b. z tytułu pełnienia odpowiednio funkcji Dyrektora Operacyjnego, Dyrektora Finansowego lub Dyrektora IT 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:

- a. zakres odpowiedzialności i złożoności charakteryzujący dane stanowisko,
- b. konkurencyjność rynkową wynagrodzenia,
- c. 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, Dyrektora Finansowego lub Dyrektora IT 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 Akcjonariuszy.

W 2022 r. osoby będące Członkami Zarządu w ramach pełnienia funkcji Dyrektora Operacyjnego, Dyrektora Finansowego oraz Dyrektora IT skorzystały z uprawnienia do dodatkowych świadczeń w postaci samochodu służbowego (z możliwością korzystania do celów prywatnych), prywatnej opieki medycznej oraz świątecznej karty przedpłaconej.

W 2022 r. Spółka nie przyznawała innych świadczeń emerytalnych niż związane z uczestnictwem Członków Zarządu w PPK.

W 2022 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członkom 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:

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.

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.

Ocena realizacji kryteriów wynikowych za 2022 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 2023 roku osobom będącym Członkami Zarządu została przyznana nagroda pieniężna za 2022 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 2022 r. w Spółce nie funkcjonowały programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe. W ww. roku Rada Nadzorcza nie określała również 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 2022 r. żaden z Członków Zarządu nie otrzymywał tego rodzaju wynagrodzenia.

VI. Wynagrodzenie Członków Zarządu 2022*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	Wyłacone nagrody/ premie roczne*	Wyłacone nagrody/ premie wieloletnie			
Grzegorz Pinkosz	Z tytułu powołania na stanowisko Prezesa Zarządu	2022	396 000	0	704 002	966 430	0	0	1 100 002	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Operacyjny	2022	24 000	5 768	0	0	0	360	30 128	
	Suma	2022	420 000	5 768	704 002	966 430	0	360	1 130 130	165,35%
Maciej Lubnauer	Z tytułu powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu	2022	360 000	0	704 002	900 000	0	0	1 064 002	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Finansowy	2022	24 000	5 768	0	0	0	0	29 768	
	Suma	2022	384 000	5 768	704 002	900 000	0	0	1 093 770	180,62%
Robert Borys	Z tytułu powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu	2022	32 3677	0	704 002		0	0	1 027 679	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor IT	2022	22 211	5 656	0	133 663	0	0	27 867	
	Suma	2022	345 888	5 656	704 002	133 663	0	0	1 055 546	200,26%

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

Tabela 2. Wskaźniki finansowe i niefinansowe dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń za 2022 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) 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 w zakresie Krajowego Systemu e-Faktur; Ocena działań w zakresie opracowania i wdrożenia procedur w zakresie transformacji cyfrowej poprzez: a) wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów w dziale HR b) rozpoczęcie projektu wdrożenia elektronicznego obiegu niektórych dokumentów księgowych oraz dokumentów prawnych; Ocena działań Zarządu w zakresie zwiększenia transparentności działań Spółki poprzez monitorowanie zmian legislacyjnych związanych z ochroną sygnalistów; Ocena działań Zarządu zmierzających do informowania społeczeństwa, pracowników, lokalnych społeczności o działaniach przedsiębiorstwa, poprzez przygotowanie raportów niefinansowych, raportów CSR lub raportów zrównoważonego rozwoju; Ocena działań Zarządu w zakresie realizacji inwestycji: a) automatyzacji fotografii produktowej b) wdrożenia nowego serwisu korporacyjnego i relacji inwestorskich (strona www);	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:

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

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 2022 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	2022	180 000	0	180 000
Jan Szmidt Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2022	48 000	0	48 000
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	2022	120 000	1 800	121 800
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	2022	48 000	720	48 720
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	2022	120 000	1 800	121 800
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	2022	48 000	720	48 720
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	2022	48 000	0	48 000

*Członkom Rady Nadzorczej w 2022 r. nie przyznano dodatkowego wynagrodzenia z tytułu udziału w posiedzeniach ani dodatkowych świadczeń niepieniężnych

W 2022 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członkom Rady Nadzorczej.

4. Odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń i procesu jej implementacji

W okresie sprawozdawczym Spółka realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń. Nie podejmowano decyzji dotyczących odstępstw zarówno co do założeń Polityki Wynagrodzeń, jak też w stosunku do poszczególnych elementów tej Polityki.

5. Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca sprawozdania z wynagrodzeń Rady Nadzorczej i Członków Zarządu za rok 2021

W dniu 28.06.2022 roku na podstawie § 395 § 21 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 1526, z późn. zm.) w zw. z art. 90g ust. 6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy spółki pozytywnie zaopiniowało sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej "TOYA" S.A. za rok obrotowy 2021.

6. 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 4 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych, wybranych wyników finansowych Spółki oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za 2022 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. wynagrodzeń stałych, wynagrodzeń zmiennych, świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wszystkich innych płatności wypłaconych pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonych 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

		2018	2019	2020	2021	2022
Grzegorz Pinkosz Prezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	1 042 542	1 040 732	1 268 182	1 392 525	1 130 130
	zmiana rok do roku	11,34%	-0,17%	21,85%	9,8%	-18,84%
Maciej Lubnauer Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	1 006 542	1 004 702	1 223 289	1 289 765	1 093 770
	zmiana rok do roku	9,53%	-0,18%	21,76%	5,43%	-15,20%
Robert Borys Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	n/a	n/a	n/a	n/a	1 055 546
	zmiana rok do roku	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	zmiana rok do roku	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Piotr Mondalski Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	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	48 000	48 000	48 000	48 000	48 000
	zmiana rok do roku	-57,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 150	121 800	121 800	121 800
	zmiana rok do roku	0,00%	0,12%	1,37%	0,00	0,00
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	48 000	48 060	48 720	48 720	48 720
	zmiana rok do roku	97,80%	0,12%	1,37%	0,00%	0,00%
Tomasz Koprowski Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	15 871	n/a	n/a	n/a	n/a
	zmiana rok do roku	-77,96%	n/a	n/a	n/a	n/a
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 150	121 800	121 800	121 800
	zmiana rok do roku	0,00%	0,12%	1,37%	0,00	0,00
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	48 000	48 060	48 720	48 720	48 720
	zmiana rok do roku	97,80%	0,12%	1,37%	0,00	0,00
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	2 733	24 000	32 065	48 000	48 000
	zmiana rok do roku	n/a	778,16%	33,60%	49,69%	0,00

Wybrane wskaźniki finansowe grupy kapitałowej "TOYA" S.A.						
		2018	2019	2020	2021	2022
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	380 739	440 018	542 112	686 737	762 590
	zmiana rok do roku	9,55%	15,57%	23,20%	26,68%	11,05%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	43 767	44 825	64 939	77 395	70 220
	zmiana rok do roku	8,59%	2,42%	44,87%	19,18%	-9,27%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,58	0,60	0,87	1,03	0,94
	zmiana rok do roku	11,54%	3,45%	45,00%	18,39%	-9,15%
Wybrane wskaźniki finansowe jednostkowe Spółki						
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	311 633	356 783	442 263	543 098	594 310
	zmiana rok do roku	8,29%	14,49%	23,96%	22,80%	9,43%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	39 246	40 085	54 740	63 242	46 069
	zmiana rok do roku	10,93%	2,14%	36,56%	15,53%	-27,15%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,52	0,53	0,73	0,84	0,61
	zmiana rok do roku	14,52%	2,14%	36,56%	15,07%	-26,92%
Wynagrodzenie całkowite pracowników niebędących Członkami Zarządu						
Przeciętne wynagrodzenie całkowite w przeliczeniu na pełne etaty	PLN	73 886	80 063	85 568	91 882	96 743
	zmiana rok do roku	5,96%	8,36%	6,87%	7,37 %	5,29 %

7. Podsumowanie

W 2022 roku Spółka 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. Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania osób objętych Polityką Wynagrodzeń z obowiązującymi w Spółce procedurami.