



Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Toya S.A.
za rok obrotowy 2021



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	11
5.	Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca sprawozdania z wynagrodzeń Rady Nadzorczej i Członków Zarządu za lata 2019 - 2020.....	11
6.	Informacje o zmianach w zasadach wynagradzania i wynikach Spółki	11
7.	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 rok 2021 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 2021.

2. Skład organów Spółki

W 2021 r. w skład Zarządu Spółki wchodził:

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

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 Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

3. Opis Polityki wynagrodzeń

i. Formy zatrudnienia

Polityka wynagrodzeń przewiduje 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 2021 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 2021 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 lub 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 lub 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 2021 r. osoby będące Członkami Zarządu w ramach pełnienia funkcji Dyrektora Operacyjnego oraz Dyrektora Finansowego skorzystały z uprawnienia do dodatkowych świadczeń w postaci samochodu służbowego (z możliwością korzystania do celów prywatnych), prywatnej opieki medycznej oraz świątecznej karty przedpłaconej.

W 2021 r. Spółka nie przyznawała innych świadczeń emerytalnych niż związane z uczestnictwem Członków Zarządu w PPK.

W 2021 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.

Ocena realizacji kryteriów wynikowych za 2021 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 2022 roku osobom będącym Członkami Zarządu została przyznana nagroda pieniężna za 2021 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 2021 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 2021 r. żaden z Członków Zarządu nie otrzymywał tego rodzaju wynagrodzenia.

vi. Wynagrodzenie Członków Zarządu 2021

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	Wyplacone nagrody/premie roczne*	Wyplacone nagrody/premie wieloletnie			
Grzegorz Pinkosz	Z tytułu powołania na stanowisko Prezesa Zarządu	2021	396 000	0	966 430	840 526	0	0	1 362 430	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Operacyjny	2021	24 000	5765	0	0	0	330	30 095	
	Suma	2021	420 000	5765	966 430	840 526	0	330	1 392 525	226,99 %
Maciej Lubnauer	Z tytułu powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu	2021	360 000	0	900 000	840 526	0	0	1 260 000	
	Z tytułu umowy o pracę jako Dyrektor Finansowy	2021	24 000	5 765	0	0	0	0	29 765	
	Suma	2021	384 000	5 765	900 000	840 526	0	0	1 289 765	230,90 %

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

Tabela 2. Wskaźniki finansowe i niefinansowe dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń za 2021 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; opracowania i wdrożenia procedur i dokumentów w zakresie transformacji cyfrowej poprzez: a) Rozpoczęcie wdrożenia elektronicznego obiegu niektórych dokumentów w dziale HR, oraz b) Zaprojektowanie i rozpoczęcie wdrożenia elektronicznego obiegu niektórych dokumentów księgowych oraz dokumentów prawnych Ocena działań Zarządu na rzecz poprawy klimatu i środowiska poprzez wymianę co najmniej 50% samochodów użytkowanych przez Spółkę na samochody niskoemisyjne Ocena działań Zarządu związana z zwiększeniem transparentności działań spółki poprzez opracowanie i opublikowanie polityki podatkowej jak również monitorowanie zmian legislacyjnych związanych z ochroną sygnalistów.	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 2021 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	2021	180 000	0	180 000
Jan Szmidt Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2021	48 000	0	48 000
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	2021	120 000	1800	121 800
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	2021	48 000	720	48 720
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	2021	120 000	1800	121 800
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	2021	48 000	720	48 720
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	2021	48000	0	48 000

*Członkom Rady Nadzorczej w 2021 r. nie przyznano dodatkowego wynagrodzenia z tytułu udziału w posiedzeniach ani dodatkowych świadczeń niepieniężnych

W 2021 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków 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 lata 2019 - 2020

W dniu 29.06.2021 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 lata obrotowe 2019-2020.

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 3 zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych, wybranych wyników finansowych Spółki oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za 2021 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

		2017	2018	2019	2020	2021
Grzegorz Pinkosz Prezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	936 365	1 042 542	1 040 732	1 268 182	1 392 525
	zmiana rok do roku	32,07%	11,34%	-0,17%	21,85%	9,8%
Maciej Lubnauer Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	918 946	1 006 542	1 004 702	1 223 289	1 289 765
	zmiana rok do roku	29,62%	9,53%	-0,18%	21,76%	5,43%
Dariusz Hajek Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	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	114 000	48 000	48 000	48 000	48 000
	zmiana rok do roku	-36,67%	-57,89%	0,00%	0,00%	0,00%
Dariusz Górka Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 000	120 150	121 800	121 800
	zmiana rok do roku	0,00%	0,00%	0,12%	1,37%	0,00
Michał Kobus Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	24 267	48 000	48 060	48 720	48 720
	zmiana rok do roku	n/a	97,80%	0,12%	1,37%	0,00%
Tomasz Koprowski Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	72 000	15 871	n/a	n/a	n/a
	zmiana rok do roku	-40,00%	-77,96%	n/a	n/a	n/a
Grzegorz Maciąg Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	120 000	120 000	120 150	121 800	121 800
	zmiana rok do roku	0,00%	0,00%	0,12%	1,37%	0,00
Wojciech Papierak Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	24 267	48 000	48 060	48 720	48 720
	zmiana rok do roku	n/a	97,80%	0,12%	1,37%	0,00
Beata Szmidt Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	n/a	2 733	24 000	32 065	48 000
	zmiana rok do roku	n/a	n/a	778,16%	33,60%	49,69%

* 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 rok obrotowy 2021
(Kwoty wyrażone są w złotych, o ile nie podano inaczej)

Wybrane wskaźniki finansowe grupy kapitałowej Spółki						
		2017	2018	2019	2020	2021
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	347 541	380 739	440 018	542 112	686 737
	zmiana rok do roku 9,74%	12,05%	9,55%	15,57%	23,20%	26,68%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	40 306	43 767	44 825	64 939	77 395
	zmiana rok do roku	22,68%	8,59%	2,42%	44,87%	19,18%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,52	0,58	0,60	0,87	1,03
	zmiana rok do roku	23,81%	11,54%	3,45%	45,00%	18,39%
Wybrane wskaźniki finansowe jednostkowe Spółki						
Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	287 783	311 633	356 783	442 263	543 098
	zmiana rok do roku	10,79%	8,29%	14,49%	23,96%	22,80%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	35 378	39 246	40 085	54 740	63 242
	zmiana rok do roku	19,34%	10,93%	2,14%	36,56%	15,53%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	0,46	0,52	0,53	0,73	0,84
	zmiana rok do roku	20,87%	14,52%	2,14%	36,56%	15,07%
Wynagrodzenie całkowite pracowników niebędących Członkami Zarządu						
Przeciętne wynagrodzenie całkowite w przeliczeniu na pełne etaty	PLN	69 732	73 886	80 063	85 568	91 882
	zmiana rok do roku	9,98%	5,96%	8,36%	6,87%	7,37%

7. Podsumowanie

W 2021 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