

Uchwała numer 18
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki pod firmą „Maxcom” Spółka Akcyjna z siedzibą w Tychach
z dnia 23 czerwca 2020 roku

w sprawie: Polityki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

§ 1

Na podstawie 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 Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała Politykę wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MAXCOM S.A. w brzmieniu, jak **w załączniku do niniejszej Uchwały.* -----

§ 2

Polityka, o której mowa w § 1 wchodzi w życie z dniem podjęcia niniejszej uchwały.

§ 3

Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały traci moc Polityka Wynagrodzeń w Spółce MAXCOM S.A., stanowiąca przyjętą Uchwałą nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 18 maja 2017 r. w sprawie zatwierdzenia polityki wynagradzania członków organów Spółki MAXCOM S.A. -----

***"Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MAXCOM S.A. ----**

§ 1

Postanowienia ogólne

1. *Celem niniejszej Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MAXCOM S.A. (dalej „Polityka”) jest określenie zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej MAXCOM S.A. -----*
2. *Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności MAXCOM S.A. (dalej „Spółka”) i jej rozwoju poprzez zapewnienie spójnego systemu wynagradzania. -----*
3. *Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 2. poprzez: -----*
 - a) *zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki, -----*
 - b) *zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń organów Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce. -----*

§ 2

Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. *Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie: -----*
 - a) *stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony; -----*
 - b) *umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu; -----*
 - c) *powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu. -----*
2. *Spółka dopuszcza możliwość dodatkowego wynagradzania Członków Zarządu w ramach umów o świadczenie usług, pod warunkiem, że usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka organu Spółki. Umowy o świadczenie usług zawierają okres wypowiedzenia nie dłuższy niż 3 miesiące. -----*
3. *Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W przypadku przyznania Członkowi Zarządu odprawy z tytułu rozwiązania stosunku łączącego*

- Członka Zarządu ze Spółką wysokość odprawy nie może przekraczać wysokości dwuletniego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu. -----*
- 4. Umowa o pracę może być rozwiązana w trybach określonych w Kodeksie Pracy. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie Kodeksu Pracy. -----*
 - 5. Rozwiązanie umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) może nastąpić na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Okres wypowiedzenia umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 12 miesięcy. -----*
 - 6. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej 3 lata. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany przez Radę Nadzorczą. -----*
 - 7. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. -----*
 - 8. Rada Nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu. -----*
 - 9. Model wynagradzania członków Zarządu Spółki obejmuje: -----*
 - a) wynagrodzenie stałe – o charakterze obligatoryjnym; -----*
 - b) wynagrodzenie zmienne – o charakterze fakultatywnym; -----*
 - c) świadczenia niepieniężne – o charakterze fakultatywnym. -----*
 - 10. Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego członka Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku. -----*
 - 11. Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką a będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia, każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne: -----*
 - a) premię roczną – wypłacaną po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez poszczególnych Członków Zarząd; -----*
 - b) premię uznaniową – wypłacaną w trakcie roku, jeśli wynik finansowy Spółki jest dodatni albo prognoza wyniku za cały rok finansowy Spółki jest pozytywna.*
 - 12. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy*

wynagrodzenia. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza w oparciu o: wyniki finansowe Spółki, indywidualny nakład pracy Członka Zarządu, wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektów prowadzonych przez Zarząd. -----

13. Łączne wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym kwartale nie może być wyższe niż 200% wynagrodzenia stałego wypłaconego w kwartale poprzedzającym, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. -----
14. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi: -----
 - 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) diet i pokrywania kosztów podróży służbowych. -----
15. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty. -----
16. Łączne wartość świadczeń niepieniężnych wypłaconych w danym roku nie może być wyższe niż 200% wynagrodzenia stałego wypłaconego w danym roku. -----
17. Członkowie Zarządu będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki. -----
18. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych. -----
19. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń: w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, a także wprowadzenia okresów odroczonej wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. -----

20. Rada na podstawie niniejszego upoważnienia może również zadecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu. -----

§ 3

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie: -----
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony; -----
 - b) umowy cywilnoprawnej; -----
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej na czas sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej. -----
2. Spółka dopuszcza możliwość dodatkowego wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w ramach umów o świadczenie usług, pod warunkiem, że usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka organu Spółki. Umowy o świadczenie usług zawierają okres wypowiedzenia nie dłuższy niż 3 miesiące. -----
3. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W przypadku przyznania Członkowi Rady Nadzorczej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką wysokość odprawy nie może przekraczać wysokości dwuletniego wynagrodzenia stałego danego Członka Rady Nadzorczej. -----
4. Umowa o pracę może być rozwiązana w trybach określonych w Kodeksie Pracy. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie Kodeksu Pracy. -----
5. Rozwiązanie umowy cywilnoprawnej ze Spółką może nastąpić na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Okres wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej łączącej Członka Rady Nadzorczej ze Spółką nie może przekraczać 12 miesięcy. -----
6. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej 3 lata. Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany przez Walne Zgromadzenie. -----
7. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej oraz podstawę jego wypłaty ustala w drodze uchwały Walne Zgromadzenie. Zasady wynagradzania Członka

Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej. -----

8. *Model wynagradzania członków Rady Nadzorczej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w oparciu o umowę cywilnoprawną obejmuje: -----*
 - a) *wynagrodzenie stałe – o charakterze obligatoryjnym; -----*
 - b) *wynagrodzenie zmienne – o charakterze fakultatywnym; -----*
 - c) *świadczenia niepieniężne – o charakterze fakultatywnym. -----*
9. *Każdy z Członków Rady Nadzorczej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w oparciu o umowę cywilnoprawną otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego członka Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie powinno uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Rady Nadzorczej, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Rady Nadzorczej oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku. -----*
10. *Niezależnie od wynagrodzenia stałego z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, każdy Członek Rady Nadzorczej zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub w oparciu o umowę cywilnoprawną może otrzymywać wynagrodzenie zmienne: -----*
 - a) *premię roczną – wypłacaną po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej; -----*
 - b) *premię uznaniową – wypłacaną w trakcie roku, jeśli wynik finansowy Spółki jest dodatni albo prognoza wyniku za cały rok finansowy Spółki jest pozytywna.*
11. *Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Walne Zgromadzenie mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy członków Rady Nadzorczej oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustala Walne Zgromadzenie w oparciu o: indywidualny nakład pracy Członka Rady Nadzorczej oraz konieczność zagwarantowania niezależności Członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji. -----*
12. *Łączne wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym kwartale nie może być wyższe niż 200% wynagrodzenia stałego wypłaconego w kwartale poprzedzającym, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. -----*
13. *Walne Zgromadzenie może również przyznać Członkowi Rady Nadzorczej prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi: -----*
 - 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) diet i pokrywania kosztów podróży służbowych. -----
14. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Rady Nadzorczej określa każdorazowo uchwała Walnego Zgromadzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej również te dokumenty. -----
15. Łączna wartość świadczeń niepieniężnych wypłaconych w danym roku nie może być wyższa niż 200% wynagrodzenia stałego wypłaconego w danym roku. -----
16. Członkowie Rady Nadzorczej będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki. -----
17. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych. -----
18. Każdemu Członkowi Rady Nadzorczej z tytułu powołania do pełnienia funkcji, niezależnie od posiadania innego tytułu do otrzymywania wynagrodzenia od Spółki, przysługuje stałe wynagrodzenie za uczestnictwo w posiedzeniu Rady Nadzorczej w wysokości 300 zł netto (słownie: trzysta złotych), płatne z dołu po odbyciu posiedzenia Rady Nadzorczej Spółki. -----
19. Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, przysługuje stałe, miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1250 zł netto (słownie: tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) płatne na koniec każdego miesiąca. -
20. W przypadku delegowania członka Rady Nadzorczej do wykonywania funkcji Członka Zarządu, zawieszeniu ulega jego mandat w Radzie Nadzorczej i prawo do wynagrodzenia na okres wykonywania funkcji Członka Zarządu. Za wykonywanie funkcji Członka Zarządu delegowanemu członkowi Rady Nadzorczej należne jest wynagrodzenie przysługujące Członkowi Zarządu zastępowanemu przez Członka Rady Nadzorczej. -----
21. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń: w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, a także

wprowadzenia okresów odroczonej wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. -----

§ 4

Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. -----

§ 5

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

Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. -----

§ 6

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki

- 1. W Spółce głównymi formami zatrudnienia personelu są umowy o pracę lub kontrakty cywilnoprawne. -----*
- 2. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, wykorzystując różne formy współpracy, tj. w oparciu o umowę o pracę, kontraktu menedżerskiego, a nie wyłącznie na podstawie stosunku powołania, zapewnia Spółce dużą elastyczność w obszarze formalnoprawnego podejścia do zatrudnienia członków Zarządu. Podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki - analogicznie jak w przypadku innych pracowników Spółki - mobilizuje Członków Zarządu do podejmowania działań, których skutkiem jest osiąganie przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu. -----*
- 3. Określenie dla Członków Rady Nadzorczej stałego wynagrodzenia ryczałtowego, gwarantuje stabilność funkcjonowania organu nadzoru. Członkowie Rady Nadzorczej, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk, mogą sprawować nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków. -----*

§ 7

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

- 1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej „Sprawozdanie”) przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych*

Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.-----

- 2. Pierwsze Sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020. ----*
- 3. Członkowie Rady Nadzorczej odpowiadają za informacje zawarte w Sprawozdaniu.*
- 4. Sprawozdanie w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności: -----*
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie”), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia; -----*
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;-----*
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników; -----*
 - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie; -----*
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351 z późn. zm.); -----*
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany; -----*
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;-----*
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa. -----*

§ 8

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

1. Za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.-----
2. Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej. -----
3. Przyjęcie Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. -----
4. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.-----
5. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując Sprawozdanie, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.-----
6. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe. -----

§ 9

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Podmioty realizujące Politykę na bieżąco badają możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką.-----
2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień związanych z Polityką służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki.-----
3. Spółka przestrzega również Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 co w opinii Zarządu Spółki minimalizuje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów związanego z Polityką. -----
4. W przypadku zidentyfikowania przez któregośkolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej - w przypadku Członków Zarządu albo Prezesowi Zarządu - w przypadku członków Rady Nadzorczej.-----
5. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 3, Rada Nadzorcza informuje Walne Zgromadzenie o jego wystąpieniu w Sprawozdaniu oraz rekomenduje rozwiązanie tego konfliktu. -----

§ 10

Opis istotnych zmian polityki wynagrodzeń

1. *Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki w Spółce obowiązywała Polityka Wynagrodzeń w Spółce MAXCOM S.A., stanowiąca załącznik nr 1 do Uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 18 maja 2017 r.--*
2. *Polityka nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do Polityki Wynagrodzeń w Spółce MAXCOM S.A. obowiązującej w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie niniejszej Polityki Wynagrodzeń. -----*

§ 11

Wejście w życie

1. *Polityka wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale Walnego Zgromadzenia o jej przyjęciu. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. -----*
2. *Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.” -----*