



MAXCOM S.A.

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU
ORAZ RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI MAXCOM S.A.
W OKRESIE 01.01.2024 - 31.12.2024

Tychy, 04.06.2025 r.



Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach.....	3
2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.....	3
2.1.1. Wynagrodzenie Zarządu	3
2.2. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	5
2.3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.....	6
2.4. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	7
2.5. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.....	7
2.6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	9
2.7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.	9
2.8. Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	10
2.9. Odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń i procesu jej implementacji.	10
2.10. Informacja dotycząca ujmowania w wynagrodzeniu członków zarządu i rady nadzorczej świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych, stosownie do art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie.....	10
2.11. Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca sprawozdania z wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za poprzedni okres 2023.	10
2.12. Nadzwyczajne zdarzenia w 2024 roku.....	10
2.13. Inne informacje, które są istotne dla oceny sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej, wyniku finansowego.....	10
3. Podsumowanie	10



1. Wprowadzenie

Poniższe sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 90g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity; Dz. U. z 2025 r. poz. 592). Zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez Członków Zarządu jak również Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2024 w Spółce MAXCOM S.A. oraz Spółkach zależnych.

Niniejsze sprawozdanie z wynagrodzeń zostało przygotowane za rok 2024.

2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

2.1.1. Wynagrodzenie Zarządu

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) wyjątkiem są umowy o rozliczenia za wynajem nieruchomości na siedzibę Spółki,
- c) członkowie Zarządu Spółki nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki.

Model wynagradzania członków Zarządu Spółki obejmuje:

- a) wynagrodzenie stałe – o charakterze obligatoryjnym;
- b) wynagrodzenie zmienne – o charakterze fakultatywnym;
 - (i) premia uznaniowa;
 - (ii) premia roczna.

2.1.2. Wynagrodzenie stałe

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie z dołu. W odniesieniu do Członków Zarządu, Rada Nadzorcza ustaliła, iż wynagrodzenie stałe musi pozostać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, jak również do całości kosztów, podlegających corocznemu przeglądowi. Regulacja wysokości wynagrodzeń stałych Członków Zarządu winna uwzględniać następujące aspekty związane z konkurencyjnością rynkową wynagrodzeń zajmowanych stanowisk, związane z zakresem zadań, odpowiedzialnością oraz złożonością zagadnień charakteryzujących dane funkcje a także wkładem Członka Zarządu w realizację strategii Spółki. W przypadku przyznania członkowi Zarządu Spółki odprawy z tytułu rozwiązania umowy, wysokość odprawy nie może przekraczać dwuletniego wynagrodzenia stałego danego członka Zarządu Spółki. Odprawa nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy, zaprzestania pełnienia funkcji na prośbę członka Zarządu Spółki lub z powodu niezadowolających wyników.

W 2024r, wynagrodzenie Członków Zarządu zostało podniesione o 11,4% (o wartość inflacji) za rok 2023 r. na podstawie Uchwały nr 7/06/2024 z dnia 19 czerwca 2024 r. przez Radę Nadzorczą

- a) Prezes Zarządu kwota wynagrodzenia 31 050,00 zł brutto od 01.07.2024 r.
- b) Wiceprezes Zarządu wynagrodzenie – 27 600,00 zł brutto od 01.07.2024 r.

W Spółce w 2024 roku nie następowało przyznawanie oraz oferowanie instrumentów finansowych dla Członków Zarządu, Spółka w tym okresie nie emitowała nowych akcji.

2.1.3. Wynagrodzenie zmienne

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 Zarządu;
- b) premię uznaniową – wypłacaną w trakcie roku, jeśli wynik finansowy Spółki jest dodatni albo prognoza wyniku za cały rok finansowy Spółki jest pozytywna.

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.

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

Zgodnie z §10 pkt 1 Statutu Spółki, Zarząd składa się z jednego albo większej liczby członków powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą. §10 pkt 2 Statutu Spółki informuje, iż Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej 3 (trzy) lata. Jednoczesne powołanie wszystkich członków Zarządu powoduje rozpoczęcie się nowej wspólnej trzyletniej kadencji. Członkowie Zarządu mogą być powoływani na dalsze kadencje. Obecna, kolejna kadencja Zarządu rozpoczęła się w dniu 25 czerwca 2022 r.

W 2024 r. Członkowie Zarządu realizowali swoje zadania na podstawie uchwały Rady Nadzorczej powołującej ich do pełnienia funkcji na okres kadencji (3 lata). Członkowie Zarządu Spółki nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki na podstawie umów o pracę zawartej na okres pełnienia kadencji.

2.1.4. Świadczenia niepieniężne.

W 2024 r. osoby będące Członkami Zarządu na podstawie umowy o pracę zawartej ze Spółką korzystali z uprawnień do dodatkowych świadczeń w postaci samochodu służbowego (z możliwością korzystania do celów prywatnych), prywatnej opieki medycznej, dodatkowego ubezpieczenia, uczestniczenia w programach emerytalnych funkcjonujących w Spółce (PPK), dodatkowych świadczeń pozapłacowych.

W 2024 r. Spółka nie przyznawała innych świadczeń emerytalnych niż związane z uczestnictwem Członków Zarządu w PPK.

Tab. 1 Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu Maxcom S.A. w podziale na składniki.

			1		2		3	4	5
			Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne (roczne)		Koszt Programów emerytalnych	Wynagrodzenie całkowite (wynagrodzenie stałe + niezależne nagrody + koszt programów emerytalnych)	Stosunek/ proporcje wynagrodzenia zmiennego do stałego (2/1)
			Wynagrodzenie zasadnicze brutto	Dodatkowe benefity / przyznane świadczenia	Premia uznaniowa	Premia roczna			
Arkadiusz Wilusz	Z tytułu powołania na stanowisko Prezesa Zarządu	2024	0	0	0	0	0	0	

	Z tytułu umowy o pracę	2024	353 532,60	6 484,10	0	0	0	360 016,70	
	Suma	2024	353 532,60	6 484,10	0	0	0	360 016,70	0 %
	Wynagrodzenie z tytułu najmu powierzchni dot; Maxtel	2024	972 000,00						
Andrzej Wilusz	Z tytułu powołania na stanowisko Wiceprezesa Zarządu	2024	0	0	0	0	0	0	
	Z tytułu umowy o pracę	2024	314 251,20	11 435,75	0	0	0	325 686,95	
	Suma	2024	314 251,20	11 435,75	0	0	0	325 686,95	0 %
	Wynagrodzenie z tytułu najmu powierzchni	2024	108 000,00						

2.2. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności.

Rada Nadzorcza jest powoływana na wspólną, trzyletnią kadencję.

Skład Rady Nadzorczej

Zgodnie ze Statutem Spółki, Rada Nadzorcza składa się z od 5 (pięciu) do 7 (siedmiu) członków, powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie.

W 2024 roku skład Rady Nadzorczej Spółki Maxcom S.A. był następujący:

dr Mariusz Cieśla - Przewodniczący Rady Nadzorczej

Jarosława Łubik - Członek Rady Nadzorczej

Aleksander Wilusz - Członek Rady Nadzorczej

Wojciech Sokalski - Członek Rady Nadzorczej

Marcin Trojanowski - Członek Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Spółki są określone w uchwale nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 26.06.2024 r. - „Polityce wynagrodzeń w spółce Maxcom S.A.”

W oparciu o § 15 pkt 1 Statutu Spółki Rada Nadzorcza składa się z nie mniej niż 5 i nie więcej niż 7 członków, powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie. Liczbę członków danej kadencji określa Walne Zgromadzenie. Zgodnie z § 15 pkt 3 Statutu Spółki, Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej 3 lata. Jeżeli powołanie członka Rady Nadzorczej następuje w trakcie trwania kadencji Rady, powołuje się go na okres do końca tej kadencji. W przypadku gdy mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w toku kadencji, Rada Nadzorcza działa nadal w składzie uszczuplonym do czasu powołania nowego członka Rady. Rada traci zdolność do podejmowania uchwał, jeżeli jej liczebność spadnie poniżej 5 członków. Każdy członek Rady Nadzorczej może być powołany na dalsze kadencje. Rada Nadzorcza Spółki bieżącej kadencji została powołana Uchwałą podjętą przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w dniu 24.06.2022 r.

Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do pobierania jednoskładnikowego wynagrodzenia z tytułu powołania, płatnego z dołu, na podstawie obecności, po każdym mającym miejsce posiedzeniu Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki nie są powiązane z wynikami działalności Spółki. Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej jest zróżnicowane, gdyż jest ono uzależnione od pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej przez danego Członka. Podstawą wypłaty wynagrodzenia osób piastujących funkcję Członków Rady Nadzorczej jest uchwała nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Maxcom S.A. z dnia 26.06.2024 r. w sprawie przyjęcia „Polityki wynagrodzeń w spółce Maxcom S.A.”. Decyzją Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w dniu 24.06.2022 r., uchwałą nr 19 zostało zmienione wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej i jest ono wypłacane na koniec każdego miesiąca w stałej wysokości 8.230 zł brutto do 30.06.2024r a od 01.07.2024 r. stałą kwotą 9.170 brutto. Taka zmiana jest podyktowana zwiększonym zakresem zadań spoczywających na tej osobie w następstwie zmian przepisów prawa. Ponadto wysokość wynagrodzenia Przewodniczącego Rady Nadzorczej ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego zakresu odpowiedzialności jak również ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka. Została przyjęta uchwała nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Maxcom S.A. z dnia 26.06.2024 r. w sprawie przyjęcia „Polityki wynagrodzeń w spółce Maxcom S.A. podniesione wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej do kwoty 350 zł netto.

W 2024 r. Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej w kwotach wskazanych w Tabeli 2.

Tab. 2 Wynagrodzenie Rady Nadzorczej Maxcom S.A. (w PLN) za dany okres 2024 r.

		1	2	3	4
		Wynagrodzenie stałe z tytułu uczestnictwa w posiedzeniach/ pełnienia funkcji	Koszt pozostałych wynagrodzeń	Wynagrodzenie całkowite (1+2)	Wynagrodzenie w związku z umowami B2B
Mariusz Cieśla Przewodniczący Rady Nadzorczej	2024	96 170,00	0	96 170,00	12 100,00
Aleksander Wilusz Członek Rady Nadzorczej	2024	1 225,98	0	1 225,98	223 735,57
Jarosław Łubik Członek Rady Nadzorczej	2024	385,13	0	385,13	0
Wojciech Sokalski Członek Rady Nadzorczej	2024	840,85	0	840,85	0
Trojanowski Marcin Członek Rady Nadzorczej	2024	770,26	0	770,26	0

W 2024 r. Spółka nie przyznawała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej.

2.3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Celem Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Maxcom S.A. jest określenie zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Maxcom S.A. a przyjęte rozwiązania mają charakter motywacyjny. Określony system oraz wysokość wynagrodzeń, zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki a także jej rozwoju poprzez zapewnienie spójnego systemu wynagradzania.

W konsekwencji przyjęty system wynagradzania pośrednio przyczynia się do rozwoju biznesu Spółki, pozycji rynkowej oraz wpływa na poprawę wyników finansowych. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. 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. Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu.

Model wynagradzania członków Zarządu Spółki obejmuje:

- a) wynagrodzenie stałe – o charakterze obligatoryjnym,
- b) wynagrodzenie zmienne – o charakterze fakultatywnym.

Wynagrodzenie zmienne ma charakter uznaniowy i jest przyznawane i wypłacane w terminach określonych przez Radę Nadzorczą, przy czym:

- a) premię roczną – wypłacaną po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez poszczególnych Członków Zarządu,
- b) premię uznaniową – wypłacaną w trakcie roku, jeśli wynik finansowy Spółki jest dodatni albo prognoza wyniku za cały rok finansowy Spółki jest pozytywna.

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. 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.

Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki jest każdorazowo jest stosunek pracy w oparciu o powołanie. Spółka nie przewiduje wypłaty wynagrodzenia z innych tytułów niż za uczestnictwo w posiedzeniach Rady Nadzorczej Spółki.

Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej jest stałe, jednoskładnikowe, płatne z dołu po odbyciu posiedzenia Rady Nadzorczej Spółki i nie jest związane z wynikami działalności Spółki.

Wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej, jest stałe, jednoskładnikowe, płatne co miesiąc.

2.4. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

Wynagrodzenie zmienne w postaci premii dla Członków Zarządu w 2024 r. nie wystąpiło. W spółce Maxcom S.A. nie został wdrożony program motywacyjny. Pierwsza i jedyna przeprowadzona w trybie oferty publicznej sprzedaż akcji miała miejsce w 2017 r., na tą chwilę nie jest planowa kolejna oferta sprzedaży akcji.

2.5. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiając porównanie.

Od momentu uchwalenia Polityki Wynagrodzeń w 2017 r. Spółka nie dokonywała zmian w zasadach wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Uchwałą nr 17 z dnia 26.06.2024 r. Polityka Wynagrodzeń w Spółce Maxcom S.A. została zaktualizowana zgodnie z uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Maxcom S.A.

Poniżej zaprezentowano zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych, wybranych wyników finansowych Spółki oraz wysokości wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za 2024 r. i czterech lat poprzedzających. Jako wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu wykazano sumę wysokości wynagrodzenia stałego i zmiennego wypłaconego w danym roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników stanowi przeciętne wynagrodzenie pracowników Spółki, innych niż Członkowie Zarządu, zatrudnionych na umowę o pracę i będących w ewidencji zatrudnionych na dzień 31 grudnia danego roku. Średnie wynagrodzenie zostało ustalone na podstawie całkowitych wynagrodzeń tj. wynagrodzeń stałych, wynagrodzeń zmiennych, świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wszystkich innych świadczeń przyznanych pracownikom za dany rok podzielonych przez zatrudnienie na dzień 31 grudnia danego roku.

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

Tab. 3 Zmiany wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej i wyników Spółki Maxcom S.A. w ostatnich 5 latach

		2020	2021	2022	2023	2024
Arkadiusz Wilusz Prezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	292 174,49	292 368,28	298 234,54	319 458,94	360 016,70
Andrzej Wilusz Wiceprezes Zarządu	wynagrodzenie w PLN	259 824,80	260 235,06	271 460,88	290 720,48	325 686,95
Mariusz Cieśla Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	20 031,29	18 426,42	60 314,52	98 760,00	96 170,00
Michał Kostecki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	1 114,50	743,00	1 177,65	385,13	0
Aleksander Wilusz Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	1 114,50	160 080,48	1 562,78	1 583,85	1 225,98
Jarosław Łubik Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	371,50	0	785,10	385,13	385,13
Wojciech Sokalski Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	0	0	1 562,78	1 583,85	840,85
Trojanowski Marcin Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	0	0	0	0	770,26
Adam Grzyś Członek Rady Nadzorczej	wynagrodzenie w PLN	147 234,65	82 874,00	0	0	0

Tab. 4 Wybrane wskaźniki finansowe Spółki.

Wybrane wskaźniki finansowe jednostkowe Spółki Maxcom					
	2020	2021	2022	2023	2024

Przychody ze sprzedaży	tys. PLN	103 122	121 493	128 125	134 357	111 716
	zmiana rok do roku	0,46%	17,81%	5,46%	4,85%	-16,85%
Zysk netto (w tys. PLN)	tys. PLN	4 070	5 281	-2 261	- 1 403	- 621
	zmiana rok do roku	35,04%	29,75%	-142,81%	- 37,95%	-55,74%
Zysk na jedną akcję (w PLN)	PLN	1,51	1,95	-0,84	- 0,52	- 0,23
	zmiana rok do roku	34,82%	29,80%	-142,86%	- 38,09%	- 55,77%
Wynagrodzenie całkowite pracowników niebędących Członkami Zarządu						
Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników (bez Zarządu) (na osobę)		5 362,97	6 224,19	7 132,09	7 645,93	8 137,60

2.5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.

Polityka wynagrodzeń Spółki Maxcom S.A. nie wykazuje przeciwwskazań, by Członkowi Zarządu zostało przyznane wynagrodzenie na podstawie umów o pracę, powołanie lub umów o świadczenie usług zawartych ze spółkami z grupy kapitałowej Spółki. W 2024 r. żaden z Członków Zarządu Maxcom S.A. nie otrzymywał tego rodzaju wynagrodzenia.

Członek Rady Nadzorczej może pobierać wynagrodzenie na podstawie umów o pracę lub umów o świadczenie usług zawartych ze spółkami z grupy kapitałowej Spółki. W 2024 r. Aleksander Wilusz otrzymywał wynagrodzenie w oparciu o umowę o świadczenie usług od Maxcom Eco Energy Sp. z o.o. za miesiąc styczeń 2024 a od 01.02.2024r. otrzymywał wynagrodzenie na podstawie Powołania – Uchwała nr 01/2024 z dnia 01.02.2024 r.

W 2024 r. osoby będące Członkami Zarządu Maxcom Eco Energy Sp. z o.o. w ramach pełnienia swojej funkcji korzystały z uprawnienia do dodatkowych świadczeń w postaci prywatnej opieki medycznej, dodatkowego ubezpieczenia, dodatkowych świadczeń pozapłatowych.

Tab. 5 Tabela wynagrodzeń B2B uzyskanych w spółkach zależnych w 2024 r.

Nazwa spółki zależn	Imię i nazwisko Członka Rady Nadzorczej Maxcom S.A.		Kwota wynagrodzenia netto w PLN na B2B	Kwota wynagrodzenia netto Powołanie brutto
Maxcom Eco Energy sp. z o.o.	Aleksander Wilusz	Aleksander Wilusz October	14 156	111 349,90
Wisko Interratio-nal Sp. z o.o.	dr. Mariusz Cieśla	Mariusz Cieśla Kancelaria Doradztwa Podatkowego MARIO dr Mariusz Cieśla	12 100,00	

2.7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.

Przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwałą nr 17 z dnia 26.06.2024 r., „Polityka wynagrodzeń spółki Maxcom S.A.” nie przewiduje możliwości przyznawania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, co również nie nastąpiło w badanym okresie.



2.8. Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Przyjętą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwałą nr 17 z dnia 26.06.2024 r., „Polityka wynagrodzeń spółki Maxcom S.A.” nie przewiduje możliwości żądania zwrotu otrzymanych zmiennych składników wynagrodzenia.

2.9. Odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń i procesu jej implementacji.

W nawiązaniu do wiedzy Rady Nadzorczej w przyjętym okresie sprawozdawczym Spółka realizowała wypłaty wynagrodzenia zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń. Nie zostały podjęte żadne decyzje dotyczących odstępstw zarówno co do ogólnych założeń Polityki wynagrodzeń, jak również w stosunku do poszczególnych jej elementów.

2.10. Informacja dotycząca ujmowania w wynagrodzeniu członków zarządu i rady nadzorczej świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych, stosownie do art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie

Nie wystąpiły.

2.11. Opinia Walnego Zgromadzenia dotycząca sprawozdania z wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za poprzedni okres 2023.

Na podstawie § 395 § 21 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18,96) 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 Maxcom S.A.:

- w dniu 26 czerwca 2024 r. pozytywnie zaopiniowało sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za rok 2023.

2.12. Nadzwyczajne zdarzenia w 2024 roku.

W 2024r. nadzwyczajne zdarzenia nie wystąpiły.

2.13. Inne informacje, które są istotne dla oceny sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej, wyniku finansowego.

W ocenie Rady Nadzorczej Spółki nie istnieją inne, niż przedstawione w niniejszym raporcie informacje istotne dla oceny jej sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej, wyniku finansowego i ich zmian, oraz informacje, które są istotne dla oceny możliwości realizacji zobowiązań przez Spółkę.

3. Podsumowanie

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującymi zasadami i Polityką wynagrodzeń. Na tej



podstawie ustaliła, iż w 2024 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.

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.

W ocenie Rady Nadzorczej, wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu zarówno w zakresie stałych jak i zmiennych składników jest zgodne z obowiązującą Polityką i spełnia wszelkie wymogi.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy o ofercie publicznej art 90g ust. 1-5 oraz 8.

Rada Nadzorcza Spółki Maxcom S.A.

Prawidłowość

nieznana **Prawidłowy**

Podpis **Cieśla**

Data: 2025.06.04 14:41:35 CEST

dr Mariusz Cieśla

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Tychy, dnia 4 czerwca 2025 r.

Raport niezależnego biegłego rewidenta z wykonania usługi dającej racjonalną pewność w zakresie oceny sprawozdania o wynagrodzeniach

Dla Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej MAXCOM S.A.

Zostaliśmy zaangażowani do dokonania oceny załączonego sprawozdania o wynagrodzeniach MAXCOM S.A. („Spółka”) za rok 2024 w zakresie kompletności zamieszczonych w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 roku poz. 592, z późniejszymi zmianami) („Ustawa o ofercie publicznej”).

Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu usługi

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej. Mające zastosowanie wymogi dotyczące sprawozdania o wynagrodzeniach są zawarte w Ustawie o ofercie publicznej.

Wymogi opisane w zdaniu poprzednim określają podstawę sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach i stanowią, naszym zdaniem, odpowiednie kryteria do sformułowania przez nas wniosku dającego racjonalną pewność.

Zgodnie z wymogami art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie publicznej, sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej. Niniejszy raport stanowi spełnienie tego wymogu.

Przez ocenę biegłego rewidenta, o której mowa w zdaniu poprzedzającym i stanowiącą podstawę do sformułowania przez nas wniosku dającego racjonalną pewność, rozumiemy ocenę czy, we wszystkich istotnych aspektach, zakres informacji zaprezentowanych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach jest kompletny, a informacje zostały ujawnione ze szczegółowością wymaganą przez Ustawę o ofercie publicznej.

Odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej

Zgodnie z Ustawą o ofercie publicznej Członkowie Rady Nadzorczej Spółki są odpowiedzialni za sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a w szczególności za kompletność tego sprawozdania oraz za informacje w nim zawarte.

Odpowiedzialność Rady Nadzorczej obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej zapewniającego sporządzenie kompletnego sprawozdania o wynagrodzeniach wolnego od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

Odpowiedzialność biegłego rewidenta

Naszym celem była ocena kompletności informacji zamieszczonych w załączonym sprawozdaniu o wynagrodzeniach względem kryterium określonym w sekcji „Identyfikacja kryteriów i opis

przedmiotu usługi” i wyrażenie na podstawie uzyskanych dowodów niezależnego wniosku z wykonanej usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność.

Wykonaliśmy usługę zgodnie z regulacjami Krajowego Standardu Usług Atestacyjnych Innych niż Badanie i Przegląd 3000 (Z) w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) – „Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych”, przyjętego uchwałą nr 3436/52e/2019 Krajowej Rady Biegłych Rewidentów z dnia 8 kwietnia 2019 roku, z późniejszymi zmianami („KSUA 3000 (Z)”).

Standard ten nakłada na biegłego rewidenta obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać racjonalną pewność, że sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przygotowane kompletnie zgodnie z określonymi kryteriami.

Racjonalna pewność jest wysokim poziomem pewności, ale nie gwarantuje, że usługa przeprowadzona zgodnie z KSUA 3000 (Z) zawsze wykryje istniejące istotne zniekształcenie.

Wybór procedur zależy od osądu biegłego rewidenta, w tym od jego oszacowania ryzyka wystąpienia istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem. Przeprowadzając oszacowanie tego ryzyka biegły rewident bierze pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną ze sporządzeniem kompletnego sprawozdania w celu zaplanowania stosownych procedur, które mają zapewnić biegłemu rewidentowi wystarczające i odpowiednie do okoliczności dowody. Ocena funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej nie została przeprowadzona w celu wyrażenia wniosku na temat skuteczności jej działania.

Podsumowanie wykonanych prac oraz ograniczenia naszych procedur

Zaplanowane i przeprowadzone przez nas procedury obejmowały w szczególności:

- zapoznanie się z treścią sprawozdania o wynagrodzeniach i porównanie zawartych w nim informacji do mających zastosowanie wymogów;
- zapoznanie się z uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki dotyczącymi polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uszczegóławiającymi je uchwałami Rady Nadzorczej;
- ustalenie, poprzez porównanie do dokumentów korporacyjnych, listy osób odnośnie do których istnieje wymóg zamieszczenia informacji w sprawozdaniu o wynagrodzeniach i ustalenie, poprzez zapytania osób odpowiedzialnych za przygotowanie sprawozdania, a tam, gdzie uznaliśmy to za stosowne, również bezpośrednio osób których dotyczy wymóg zamieszczenia informacji, czy wszystkie informacje przewidziane kryteriami dotyczącymi sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach zostały ujawnione.
- tam gdzie uznaliśmy to za stosowne dla oceny zgodności Sprawozdania o wynagrodzeniach z mającymi zastosowanie przepisami, uzgodnienie danych finansowych o wynagrodzeniach przedstawionych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach do ksiąg rachunkowych Spółki lub do innych właściwych dokumentów źródłowych;
- tam gdzie uznaliśmy to za stosowne dla oceny kompletności Sprawozdania o wynagrodzeniach z mającymi zastosowanie przepisami, uzgodnienie z odpowiednimi dokumentami źródłowymi, czy informacje niefinansowe wymagane do ujawnienia w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach znajdują poparcie w tych dokumentach źródłowych i nie pomijają istotnych faktów.

Nasze procedury miały wyłącznie na celu uzyskanie dowodów, że informacje zamieszczone przez Radę Nadzorczą w sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem ich kompletności są zgodne z mającymi zastosowanie wymogami. Celem naszych prac nie była ocena wystarczalności informacji umieszczonych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach pod kątem celu przygotowania sprawozdania o wynagrodzeniach ani ocena poprawności i rzetelności informacji w nim zawartych, w szczególności co do ujawnionych kwot, w tym dokonanych za poprzednie lata szacunków, liczb, dat, ujęcia w podziale, sposobów alokacji, zgodności z przyjętą przez Walne Zgromadzenie polityką wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach nie podlegało badaniu w rozumieniu Krajowych Standardów Badania. W trakcie wykonanych procedur atestacyjnych nie przeprowadziliśmy badania ani przeglądu informacji wykorzystanych do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach i dlatego nie przyjmujemy odpowiedzialności za wydanie lub aktualizację jakichkolwiek raportów lub opinii o historycznych informacjach finansowych spółki.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody stanowią wystarczającą i odpowiednią podstawę do wyrażenia przez nas poniższego wniosku.

Wymogi etyczne, w tym niezależność

Przeprowadzając usługę biegły rewident i firma audytorska przestrzegali wymogów niezależności i innych wymogów etycznych określonych w Międzynarodowym kodeksie etyki zawodowych księgowych (w tym w Międzynarodowych standardach niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych, przyjętym uchwałą Krajowej Rady Biegłych Rewidentów nr 3431/52a/2019 z dnia 25 marca 2019 roku w sprawie zasad etyki zawodowej biegłych rewidentów („kodeks IESBA”). Kodeks IESBA oparty jest na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania poufności oraz profesjonalnego postępowania. Przestrzegaliśmy również innych wymogów niezależności i etyki, które mają zastosowanie dla niniejszej usługi atestacyjnej w Polsce.

Wymogi kontroli jakości

Firma audytorska stosuje Krajowy Standard Kontroli Jakości 1 w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (PL) 1 – „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych” opracowany przez Radę Międzynarodowych Standardów Badania i Usług Atestacyjnych (IAASB), dalej jako „KSKJ 1”, stanowiący załącznik nr 1 do Uchwały Nr 38/I/2022 Rady Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego z dnia 15 listopada 2022 r. w sprawie krajowych standardów kontroli jakości oraz Krajowego Standardu Badania 220 (Zmienionego) i zgodnie z nim utrzymuje kompleksowy system kontroli jakości obejmujący udokumentowane polityki i procedury odnośnie zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Wniosek

Podstawę sformułowania wniosku biegłego rewidenta stanowią kwestie opisane powyżej, dlatego wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych kwestii.

Naszym zdaniem załączone sprawozdanie o wynagrodzeniach, we wszystkich istotnych aspektach, zawiera wszystkie elementy wymienione w art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej.

Ograniczenia zastosowania

Niniejszy raport został sporządzony przez PRO AUDIT Kancelaria Biegłych Rewidentów Sp. z o.o. dla Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy i Rady Nadzorczej i jest przeznaczony wyłącznie w celu opisanym w części „Identyfikacja kryteriów i opis przedmiotu usługi” i nie powinien być wykorzystywany w żadnych innych celach.

PRO AUDIT Kancelaria Biegłych Rewidentów Sp. z o.o. nie przyjmuje w związku z tym raportem żadnej odpowiedzialności wynikającej z relacji umownych i pozaumownych (w tym z tytułu zaniedbania) w odniesieniu do stron trzecich w kontekście niniejszego raportu. Powyższe nie zwalnia nas z odpowiedzialności w sytuacjach, w których takie zwolnienie jest wyłączone z mocy prawa.

Działający w imieniu:

PRO AUDIT Kancelaria Biegłych Rewidentów Sp. z o.o.
z siedzibą przy ul. E. Wasilewskiego 20, 30-305 Kraków
wpisanej na listę firm audytorskich pod numerem 2696
w imieniu której biegły rewident przeprowadził usługę



Dokument podpisany
przez Krzysztof
Gmur
Data: 2025.06.04
16:27:33 CEST

Krzysztof Gmur
Nr ewid. 10141

Kraków, 4 czerwca 2025 roku