



ccc

Experience

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY CCC ZA OKRES 01.01.2020 – 31.01.2021



ccc
Experience

List

PREZESA ZARZĄDU

[GRI 102-14, 102-26, 102-32]



Szanowni Państwo,

już po raz czwarty oddajemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej CCC. Za nami wyjątkowy rok, w którym stanęliśmy przed wieloma wyzwaniami. Choć był to dla nas czas intensywnej pracy, pełen zmian i niespodziewanych zdarzeń, wychodzimy z niego silniejsi, z nowo zdobytą wiedzą i doświadczeniami, którymi dzielimy się w niniejszym raporcie.

Zrównoważony rozwój jest podstawą naszego biznesu i jednym z filarów Strategii Biznesowej GO.22, która ujrzała światło dzienne pod koniec stycznia 2020 roku. Jest on integralną częścią naszej działalności, dlatego nawet w tak trudnym okresie, jakim jest pandemia, zintensyfikowaliśmy działania w tym obszarze i kilka miesięcy później wdrożyliśmy pierwszą w historii firmy Strategię Zrównoważonego Rozwoju. W jej ramach ustaliliśmy precyzyjne cele, do których dążymy, a nasze działania podzieliśmy na 4 obszary: odpowiedzialny produkt, odpowiedzialność względem środowiska naturalnego, odpowiedzialność względem pracowników oraz odpowiedzialność wobec społeczeństwa.

Zgodnie z założeniami Strategii, w ciągu ostatniego roku dążyliśmy do dalszego przeciwdziałania zmianom klimatu, odpowiedzialnego wykorzystywania zasobów i poprawy efektywności energetycznej oraz redukcji emisji gazów cieplarnianych. Istotnym elementem działalności było także skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw oraz budowanie trwałych relacji z partnerami. Dzięki nim mamy gwarancję, że dostarczamy na rynek bezpieczne i dobre jakościowo produkty, które są wytwarzane, a następnie sprzedawane i użytkowane w sposób odpowiedzialny.

Zdajemy sobie sprawę, że podejmowane przez nas działania mają wpływ na cały ekosystem, dlatego poddajemy je systematycznej kontroli i ocenie, rewidujemy wyznaczone cele strategiczne i monitorujemy oddziaływanie na środowisko i społeczeństwo. Jednocześnie zobowiązujemy do tego naszych partnerów biznesowych. Obowiązujący w Grupie CCC Kodeks Postępowania dla Dostawców podpisało 100% z nich. Dokument ten wytycza standardy działania naszych partnerów w odniesieniu do kwestii związanych z prawami człowieka, prawami pracowniczymi, zagadnieniami ochrony środowiska i zasadami uczciwości w biznesie. Poza Kodeksem Postępowania dla Dostawców w Grupie Kapitałowej CCC oczekujemy także respektowania „Zasad oraz dobrych praktyk współpracy z dostawcami Grupy CCC”, w którym jasno określamy reguły postępowania podczas wyboru nowych kolekcji oraz regulujemy temat zakazu używania w produkcji futer naturalnych.

Dla Grupy CCC jednym z priorytetów jest odpowiedzialne wykorzystanie surowców. W 2020 roku rozpoczęliśmy wdrożenie w naszej organizacji zasad gospodarki obiegu zamkniętego. Określają one, z których surowców i w jaki sposób korzystamy przy produkcji obuwia, jak są one przetwarzane, a także co powinniśmy zrobić, by nasze produkty były trwałe lub nadawały się do łatwego przekształcenia, gdy już zakończą swój cykl życia. Zasady gospodarki cyrkularnej dotyczą nie tylko samych produktów, ale też opakowań. W naszych sklepach stacjonarnych zrezygnowaliśmy z plastikowych toreb i wykorzystujemy tylko papierowe opakowania z recyklingu, a zamówione online produkty docierają do klientów w pudełkach z recyklingowego kartonu. Tam, gdzie to możliwe, dążymy do powtórnego wykorzystania używanych materiałów. Zakładamy, że w 2021 r. 70% opakowań produkcji własnej będzie pochodzić z recyklingu, natomiast w 2022 roku 80% z nich będzie nadawać się do ponownego przetworzenia.

Jednocześnie zwiększamy efektywność energetyczną naszej działalności operacyjnej. W użytkowanych przez nas budynkach udoskonaliśmy inteligentne systemy zarządzania, przyczyniając się do zmniejszenia zużycia energii. Największą część energii wykorzystuje nasza sieć salonów. Wprowadzone w ubiegłym roku restrykcje związane z pandemią COVID-19, a także zaimplementowane przez nas rozwiązania zwiększające efektywność funkcjonowania salonów sprzedaży spowodowały, że obniżyliśmy wskaźnik zużycia energii na 1m² powierzchni handlowej rocznie o 25,3%, czyli do poziomu 8,19 kWh/m²/rok.

Od 2021 roku zobowiązaliśmy się do zakupu energii elektrycznej, która w 100% będzie pochodziła z odnawialnych źródeł, tj. z małych elektrowni wodnych oraz elektrowni wiatrowych. Działania związane z efektywnością energetyczną przyczyniły się do tego, że obniżyliśmy w ciągu ostatniego roku o 19,1% nasze emisje gazów cieplarnianych (w zakresie 1+2), czyli w większym stopniu niż zakładał to określony w Strategii Zrównoważonego Rozwoju cel redukcyjny.

Ogromne znaczenie w realizacji tego celu ma działalność badawczo-rozwojowa Grupy CCC, która z sukcesem prowadzona jest w polkowickim Centrum Badań i Rozwoju (CBR). To tu nasze zespoły pracują nad szeregiem innowacji, które nie tylko wspierają produkcję, dystrybucję oraz sprzedaż obuwia, a także optymalizują zużycie materiałów i ograniczają ilość generowanych odpadów. Cały czas umacniamy również swoją pozycję na rynku FashionTech, konsekwentnie wdrażając nowoczesne technologie.

Naszą ambicją jest stymulowanie rozwoju branży obuwniczej w Europie, a z drugiej strony doskonalenie kultury organizacyjnej, poszukiwanie usprawnień i przełomowych pomysłów oraz inicjowanie oddolnych przedsięwzięć, które mają szansę na wdrożenie w organizacji. Wiemy, jak ważną rolę w procesie zmiany odgrywają nasi pracownicy. Dlatego w roku 2020 udostępniliśmy im wielopłaszczyznową przestrzeń do rozwoju i nabywania kompetencji oraz zadaliśmy o to, aby obecna sytuacja epidemiologiczna nie stawała na przeszkodzie w zdobywaniu niezbędnej wiedzy i umiejętności zarówno nowo przyjętym pracownikom, jak i osobom z wieloletnim stażem. Odpowiedzialność względem osób zatrudnionych w Grupie CCC jest jednym z filarów przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Zależy nam, aby wszyscy – bez względu na piastowane stanowisko – mieli świadomość, dokąd zmierzamy jako organizacja, i jakie wyznaczamy sobie cele. Chcemy, aby każdy z nich miał równe szanse na rozwój i awans, dlatego w przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju wyznaczaliśmy cele redukcyjne wskaźników Gender Pay Gap Ratio i Glass Ceiling Ratio.

Istotna jest dla nas także różnorodność zespołów. Stanowi ona jedno ze źródeł przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja odmiennych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala osiągać jeszcze lepsze wyniki biznesowe. Aby tworzyć przyjazne miejsce pracy i budować silną kulturę organizacyjną opartą na zróżnicowanych zespołach, wprowadziliśmy Politykę Różnorodności. Wierzymy, że w ten sposób każda osoba zatrudniona w naszej organizacji będzie mogła w pełni rozwijać swój potencjał.

Transformacja w Grupie CCC nie byłaby możliwa również bez wsłuchania się w głos naszych klientów, którzy swoje decyzje konsumenckie podejmują coraz świadomiej. Oczekują oni od nas produktów wytwarzanych w taki sposób, by nie szkodzić środowisku naturalnemu i jednocześnie z poszanowaniem praw pracowniczych. Chcemy być dla nich firmą, która dostarcza im nie tylko wysokiej jakości obuwie, odzież, torebki czy inne akcesoria, ale także cenną wiedzę z zakresu ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Dlatego uważnie słuchamy, dzielimy się doświadczeniem i ekspertyzą, a także oferujemy oczekiwane rozwiązania – w tym specjalną linię produktów ekologicznych Go For Nature.

Ostatni rok, choć inny i bardziej wymagający od poprzedniego, dał nam wiele powodów do dumy. Potwierdzeniem skuteczności i efektywności prowadzonych aktywności są zdobyte przez Grupę CCC nagrody i wyróżnienia za sukcesy odnoszone w obszarach ESG. W 2020 roku osiągnęliśmy ocenę A w ratingu MSCI, zajęliśmy 11 miejsce wśród wszystkich spółek na świecie i 2 miejsce w branży w globalnym ratingu Refinitiv dotyczącym różnorodności i inkluzyjności oraz otrzymaliśmy ocenę C (w 6 stopniowej skali A-F, gdzie A jest oceną najwyższą) w ratingu CDP Climate Change. Jesteśmy dumni z przyznanych wyróżnień, które są potwierdzeniem, że nasze działania zmierzają w odpowiednim kierunku. Jako pierwsza firma w Polsce przystąpiliśmy również do inicjatywy UN Climate Change Fashion Industry Charter for Climate Action i znaleźliśmy się w gronie 100 największych marek modowych na świecie, które solidarnie chcą angażować się w ochronę środowiska naturalnego i działania na rzecz klimatu.

W prezentowanym raporcie z satysfakcją przedstawiamy rezultaty naszych działań oraz wskazujemy cele, którym poświęcimy najbliższe lata pracy. Nasze plany są ambitne i wymagają zaangażowania wielu stron. Dlatego w tym miejscu chcielibyśmy podziękować wszystkim, którzy każdego dnia dokładają przysłówiową cegielkę, aby Grupa CCC rozwijała się w zgodzie z zasadami przyjętymi w strategii GO.22.

Wierzymy, że w dialogu i obopólnym zrozumieniu, uda nam się wypracować jeszcze korzystniejsze rozwiązania, które wzmocnią pozycję CCC jako lidera tego dynamicznie zmieniającego się rynku.

Z poważaniem,

Marcin Czyczerski
Prezes
Zarządu CCC S.A.

Mariusz Gnych
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

Karol Półtorak
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

Adam Holewa
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

PODSUMOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA ROK OBROTOWY 2020/2021

ROK OBROTOWY 2020/2021 W GRUPIE CCC TO:

 44,8 mln zł sprzedanych par obuwia

 1,8 mln wyprodukowanych par obuwia

 5,6 mld zł przychodów

 52 611,6 Mg CO₂e (Scope 1+2)

 139 897,7 MWh zużytej energii

 68 389,1 m³ wykorzystanej wody

 6 869,7 Mg wytworzonych odpadów

PRZECIĘTNA PARA OBUWIA WYPRODUKOWANEGO W CCC:

- jest odpowiedzialna za emisję 1,2 kg CO₂ do atmosfery
- do jej wyprodukowania wykorzystano:
 - 373 g skóry naturalnej
 - 64 g materiałów z włókien naturalnych
 - 499 g materiałów syntetycznych
 - 17 g kleju



- zużyto: 3,1 kWh energii
3,2 l wody
- wytworzono:
 - 183 g odpadów
 - 3,2 l ścieków
- a do wyprodukowania przeciętnego opakowania wykorzystano:
 - 114 g kartonu
 - 154 g papieru, bibuły
 - 20 g folii i taśmy

NAJWAŻNIEJSZE RATINGI I SCORINGI GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC – OSIĄGNIĘCIA I CELE

Parametr	Jednostka	2018	2019	2020	2021	2022
ESG Sustainalytics	Scoring	–	–18	–17	–16	–15
ESG MSCI	Rating	BB	BBB	BBB	A	A+
CDP Climate Change	Rating	–	–	C	C	B–
Refinitiv D&I top 100	Scoring	–	–	77.25	Top 10	Top 10

SPIS TREŚCI

1. GRUPA CCC	6
1.1. MODEL BIZNESOWY	8
1.1.1. Grupa CCC w skrócie	8
1.1.2. Pozycja rynkowa	12
1.1.3. Marki Grupy CCC	13
1.1.4. Łańcuch wartości Grupy CCC	14
1.1.5. Cykl życia produktu	16
1.1.6. Kalendarz 2020/2021	18
1.1.7. Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach	19
1.2. STRATEGIA I MODEL BIZNESOWY	20
1.2.1. Strategia Biznesowa	20
1.2.2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju	21
1.3. WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	30
1.4. ŁAD KORPORACYJNY	33
1.4.1. Struktura Grupy Kapitałowej CCC	33
1.4.2. Struktura zarządzania CCC S.A.	36
1.5. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE CCC	42
1.5.1. Wartości etyczne	42
1.5.2. System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości	48
1.6. SYSTEM ZARZĄDZANIA I ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE	50
1.6.1. System zarządzania ryzykiem w Grupie CCC	52
1.6.2. Istotne ryzyka zarządcze	54
2. ODPOWIEDZIALNY PRODUKT	58
2.1. ŁAŃCUCH DOSTAW	60
2.2. BEZPIECZNY PRODUKT I SPRZEDAŻ	66
2.2.1. Struktura sprzedaży w roku obrotowym 2020/2021	68
2.2.2. Znakowanie jakości produktów	69
2.3. POSZANOWANIE PRAW KLIENTÓW	74
2.4. RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW, PRODUKTU I ZAGADNIENI OBSŁUGI KLIENTA	78
3. ŚRODOWISKO NATURALNE	82
3.1. DOKUMENTY I PROCEDURY	86
3.2. ZMIANA KLIMATU	90
3.3. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH	96
3.4. GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM	104
3.5. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE	114
3.6. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI ŚRODOWISKOWYCH	115
4. PRACOWNIK	116
4.1. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	118
4.2. RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ	126
4.3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	140
4.4. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH	151
5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA	152
5.1. PARTNERSTWA I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	156
5.2. ROZWÓJ: EDUKACJA I SPORT	160
5.3. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE	162
5.4. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI SPOŁECZNYCH	165
6. O RAPORCIE	166
6.1. ISTOTNOŚĆ INFORMACJI O RAPORCIE	170
6.2. TABELLE ZGODNOŚCI	173
6.3. KONTAKT	179
7. ZAŁĄCZNIKI	180
7.1. ZAŁĄCZNIK NR 1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	182
7.2. ZAŁĄCZNIK NR 2. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	190
7.3. ZAŁĄCZNIK NR 3. DANE DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA	194
7.4. ZAŁĄCZNIK NR 4. OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE	198

Grupa ccc

8

MODEL BIZNESOWY

20

STRATEGIA
I MODEL
BIZNESOWY

30

WSKAŹNIKI
EFEKTYWNOŚCI

33

ŁAD
KORPORACYJNY

42

ETYKA
I PRAWA CZŁOWIEKA
W GRUPIE CCC

50

SYSTEM
ZARZĄDZANIA
I ISTOTNE RYZYKA
ZARZĄDCZE

Grupa CCC

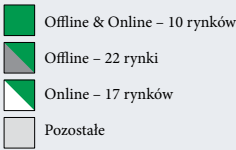
1.1. MODEL BIZNESOWY

1.1.1. Grupa CCC w skrócie

Grupa Kapitałowa CCC jest niekwestionowanym liderem polskiego rynku sprzedaży detalicznej obuwia, a także jedną z najszybciej rozwijających się spółek obuwniczych w Europie. CCC S.A. jest jedną z największych detalicznych spółek obuwniczych w Europie Środkowo-Wschodniej, a poprzez swoją spółkę zależną eobuwie.pl S.A., Grupa CCC jest również liderem e-commerce w tym regionie. Grupa działa obecnie na 29 rynkach w Europie oraz Bliskim Wschodzie, oferując klientom detalicznym przede wszystkim obuwie oraz inne komplementarne produkty (torebki, akcesoria, odzież). [GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-7]

Siedziba Grupy CCC znajduje się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Polkowicach, gdzie obiektem biurowym towarzyszy nowoczesne centrum logistyczne. W Warszawie mieści się Biuro Regionalne oraz innowacyjna przestrzeń „Showroom Creative City Concept”, która dedykowana jest promocji marek z Grupy CCC wśród ludzi świata mody. Spółka eobuwie.pl zlokalizowana jest w Zielonej Górze, gdzie na początku 2020 roku oddano do użytku centrum logistyczne wyposażone w najnowocześniejsze technologie. Obiekt ten będzie rozbudowywany w ślad za dynamicznym wzrostem segmentu online Grupy CCC. [GRI 102-3]

Model biznesowy Grupy jest skoncentrowany wokół unikalnego, omnichannelowego systemu handlu obuwem obejmującego 1025 sklepów stacjonarnych, ponad 72 platformy internetowe, 25 sklepów hybrydowych, 27 aplikacji mobilnych, skanery stóp esize.me, social media i inne punkty styku z klientami.



GRUPA CCC TO ŁĄCZNIE:



1025 sklepów zlokalizowanych w nowoczesnych centrach, galeriach i parkach handlowych lub przy ważnych ciągach komunikacyjnych w prestiżowych lokalizacjach miejskich w 22 krajach.

Na sieć sprzedaży stacjonarnej Grupy składa się: 984 sklepów CCC, 25 sklepów eobuwie.pl oraz 16 sklepów Gino Rossi,

13 220 pracowników, [GRI 102-7]  około 44,8 mln par butów sprzedawanych w ciągu roku obrotowego, [GRI 102-7]

ponad 143 miliony odwiedzających sklepy CCC rocznie,  72 platformy sprzedaży on-line.

Powierzchnia handlowa	31.01.2021	RDR (tys. m²)	RDR (%)
Własne, w tym:	630,3	+5,3	+1%
• eobuwie.pl	17,1	+3,8	+28%
• Gino Rossi	1,7	-3,6	-68%
Franczyza	34,5	+0,48	+4%
Razem [tys. m²]	683,7	-5,9	+1%

Liczba salonów	31.01.2021	RDR
Własne, w tym:	940	+2
• eobuwie.pl	25	+4
• Gino Rossi	14	-31
Franczyza	46	-3
Razem [liczba]	1 025	-28

Geograficzna dostępność platform e-commerce Grupy CCC

	CCC		eobuwie.pl		MODIVO		DeeZee		gino rossi	
	WWW	APP	WWW	APP	WWW	APP	WWW	APP	WWW	APP
PL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
CZ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
RO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
HU	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
SK	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
BG			✓	✓	✓					
UA			✓	✓	✓		✓			
DE			✓	✓	✓	✓				
IT			✓	✓	✓					
GR			✓	✓	✓					
SE			✓	✓						
IT			✓	✓	✓					
ES			✓	✓						
FR			✓	✓	✓					
CHE			✓	✓						
AT	✓	✓								
HR			✓	✓	✓					
1*			✓	✓			✓			
2**			✓	✓						

* 1 – Witryna ogólna, dedykowana odbiorcy anglojęzycznemu
** 2 – Witryna ogólna, dedykowana odbiorcy rosyjskojęzycznemu na Ukrainie

Omnichannelowy (wielokanałowy) ekosystem handlu obuwem w Grupie CCC

Sklepy tradycyjne

- Zmieniająca się funkcja sklepu
- Znacznie więcej „cyfrowego doświadczenia” w sklepach



Sklepy hybrydowe (eobuwie.pl)

- Oparte o 100% cyfrowego doświadczenia
- Doskonała logistyka i podwójna funkcja
- W przyszłości – sklepy bez obsługi



Dodawanie i wykorzystanie różnych punktów styku na customer journey, m.in.:

- Facebook
- Instagram
- Messenger
- Asystent Google



Aplikacje mobilne

- Aplikacja mobilna eobuwie, CCC, Modivo
- Docelowo główny punkt kontaktu z klubem lojalnościowym
- Docelowo na wszystkich rynkach krajowych



Mobilne punkty sprzedaży i esize.me

- Wyspy w centrach handlowych, biurach
- Mobilne wyspy w punktach trafikowych



Dopasowanie i rekomendacje – esize.me

- Rekomendacja rozmiaru (obecnie) – rekomendacja stylu i modelu
- Docelowo dostępna we wszystkich kanałach
- Personalizowane wkładki



Witryny e-com

eobuwie.pl, CCC.eu, deezee.pl, Gino-Rossi.com

- Docelowo na jednej platformie / backend / magazyn (docelowo)
- Koncentracja na doskonałym mobile experience i ruchu organicznym
- Jedna/wspólna logistyka



Zaawansowany CRM



- Wspólna baza klientów dla całej Grupy
- Rejestrowanie i rozumienie on- i offline eventów/konwersji
- Migracja do optymalnych marżowo decyzji zakupowych
- Automatyzacja kontaktu (boty)



KLIENTY

Ciągłe innowacje skoncentrowane na kliencie

- Kasy samoobsługowe/mobilne
- Voice i AR shopping
- Streaming
- Nowe formy płatności
- Promocja social commerce i UGC



1.1.2. Pozycja rynkowa

Grupa CCC jest jednym z największych i najbardziej rozpoznawalnych podmiotów na rynku obuwia w Europie i liderem w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Udział Grupy CCC w bardzo rozdrobnionym rynku sprzedaży detalicznej obuwia w Polsce szacowany jest na ponad 30%, co czyni Grupę CCC bezsprzecznym liderem. Pod względem liczby punktów handlowych w Polsce, Grupa CCC prawie dwukrotnie przewyższa zasięg największych konkurentów. Ponadto, na 6 kluczowych dla Grupy CCC rynkach, które stanowią około 80% jej przychodów, Grupa CCC znajduje się w gronie trzech największych graczy. Udział CCC w rynku obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej kształtuje się na poziomie ok. 20%. [GRI 102-4]

Głównym rynkiem Grupy CCC jest środkowy segment klienta, który stanowi najszerszy segment na krajowym rynku obuwniczym. CCC oferuje modne, dobrej jakości produkty w atrakcyjnych cenach. Za sprawą eobuwie.pl oraz platformy MODIVO, Grupa CCC oferuje swoje produkty także w wyższym segmencie cenowym, docierając do najbardziej wymagających klientów. Szeroka oferta produktowa oraz mnogość pozostających do dyspozycji klientów, komplementarnych względem siebie kanałów sprzedaży, pozwala Grupie CCC być dla nich miejscem pierwszego wyboru. [GRI 102-6]

Struktura asortymentowa sprzedaży Grupy jest stale poszerzana. Różnorodność oferowanych produktów pozwala klientom znaleźć produkt odpowiadający ich oczekiwaniom, przez co rozwój grupy asortymentowej służyć ma zwiększaniu przychodów ze sprzedaży i umacnianiu pozycji rynkowej.

1.1.3. Marki Grupy CCC [GRI 102-2]

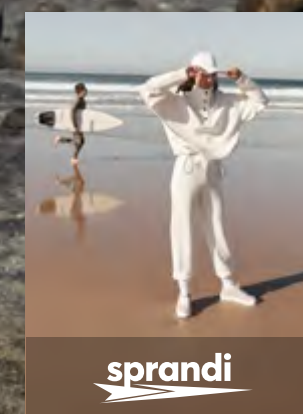
W ramach modelu handlu obuwiami i uzupełniających się kanałów sprzedaży, Grupa posiada rozbudowaną ofertę obuwia obejmującą wszystkie półki cenowe oraz szeroki zakres kategorii obuwia i produktów komplementarnych.

W ramach kanałów sprzedaży pod marką CCC, Grupa koncentruje się na sprzedaży produktów marek własnych (Lasocki, Gino Rossi, Jenny Fairy, DeeZee, Sprandi i inne), które odpowiadają za ok. 90% sprzedaży, uzupełniając je

m.in. wybranymi sportowymi markami obcymi (Adidas, Puma, Reebok, New Balance, Converse i inne).

W ramach kanałów sprzedaży pod marką eobuwie, będącą liderem rynku e-commerce w segmencie obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej, Grupa oferuje przede wszystkim obuwie marek obcych (ok. 500 marek stanowiących ok. 90% sprzedaży), uzupełniając je produktami marek własnych CCC oraz eobuwie (Eva Minge, QUAZI, Togoshi, Sergio Bardi, Creole, Rage Age).

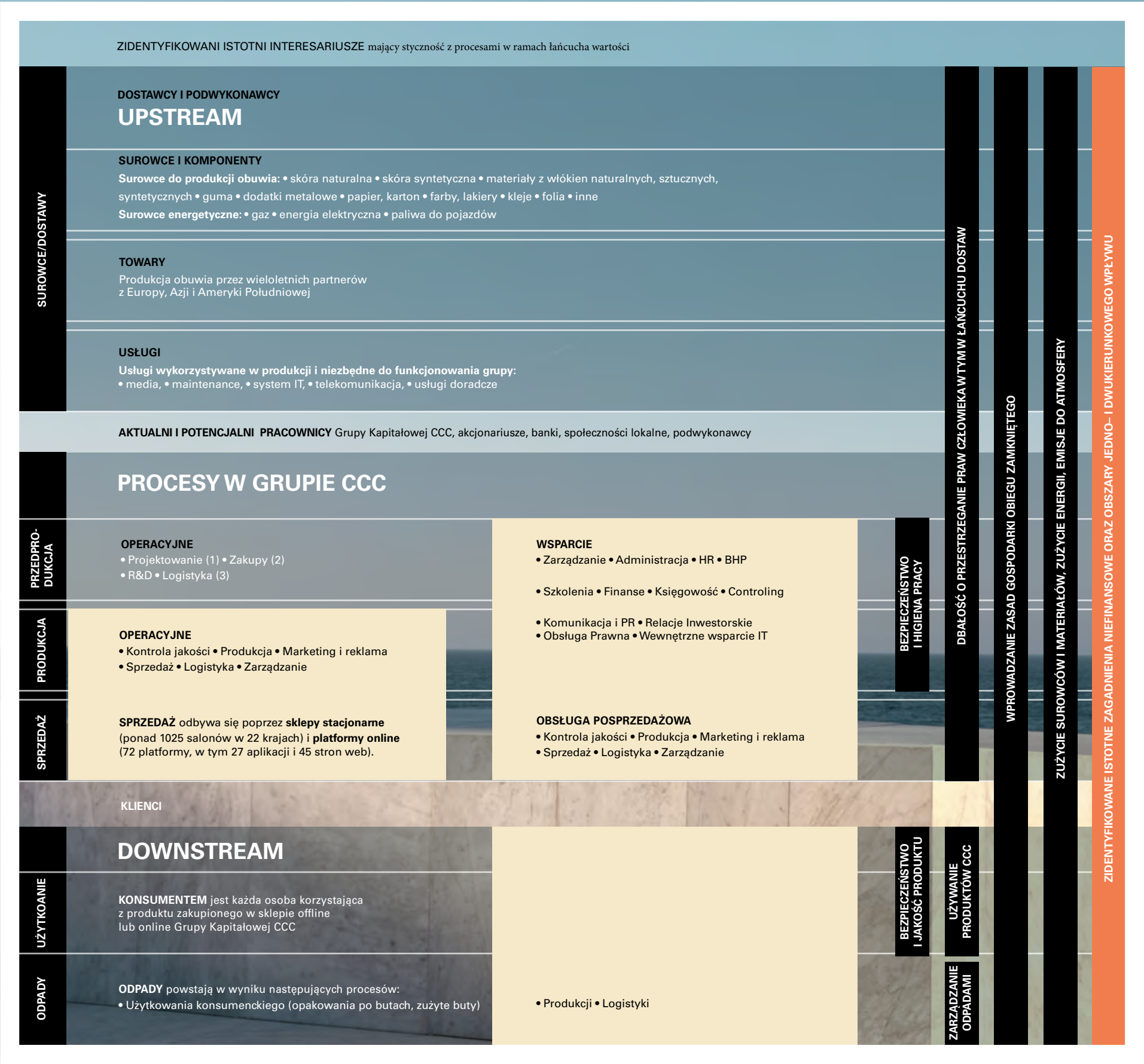
Wiodące
marki własne
CCC



i wiele innych marek



1.1.4. Łańcuch wartości Grupy CCC



Model łańcucha wartości Grupy CCC jest oparty na analizie przepływów materiałowych. Obejmuje on operacje na etapie wydobycia surowców, tworzenia materiałów i komponentów oraz ich transportu do Grupy CCC, produkcję oraz komplet procesów operacyjnych toczących się w Grupie CCC, transport produktów do centrum logistycznego, skąd później wysyłane są do klientów, fazę ich użytkowania i fazę końca cyklu życia. Model ten jest wykorzystywany w procesach kalkulacji emisji gazów cieplarnianych, analizy procesów w modelu gospodarki cyrkularnej oraz analizy wzajemnych wpływów Grupy CCC i otoczenia.

1.1.5. Cykl życia produktu

Jako firma działająca w branży modowej, mamy za zadanie jak najlepiej odpowiadać na potrzeby klienta rozumiane zarówno w obszarze produktu jak również samej obsługi i świadczonych usług. W CCC dbamy o każdą fazę cyklu życia produktu, ponieważ zdajemy sobie sprawę, że nasze początkowe wybory z nim związane będą miały przełożenie na decyzje zakupowe naszych klientów, a także środowisko naturalne.

Przewagą konkurencyjną Grupy CCC jest posiadanie silnych zespołów przedprodukcji i produkcji, a także Centrum Badawczo-Rozwojowego w Polkowicach.

1. Projektowanie

Grupa CCC posiada własny Dział Projektowy, gdzie powstają projekty obuwia produkowanego we własnych fabrykach w Polkowicach i Słupsku oraz w zakładach naszych dostawców na całym świecie.

Życie każdej pary obuwia zaczyna się od projektu, w którym uwzględnione są potrzeby milionów osób odwiedzających sklepy CCC. Wybrany zostaje projekt, wzór, materiał, kolor, a także uwzględniany jest szereg czynników biznesowych takich jak cena, rynkowych takich jak trendy i moda oraz środowiskowych takich jak posiadany certyfikat, aż do finalnej akceptacji modelu, który zostaje zlecony do produkcji. Wszelkie decyzje zakupowe oraz wybór kolekcji odbywa się w Pionie Produktu, znajdującym się w Polkowicach.

2. Zakupy

Ze względu na coraz większą zmienność warunków pogodowych w ostatnich latach, a także zacierającą się wyrazistość poszczególnych pór roku, Grupa CCC zachowuje elastyczność i odpowiednio reaguje planując swoje kolekcje. W związku z tym zmiany zachodzą nie tylko w strukturze zaopatrzenia, ale także w doborze charakteru i składu materiałowego produktów (np. obuwie zimowe jest mniej ocieplane, zmienia się grubość podeszwy), a impuls pogody zastępowany jest coraz mocniej parametrem modym i zgodnością z trendami.

Aby realizować swoje pomysły i dostarczyć na rynek blisko 45 mln par butów rocznie Grupa CCC potrzebuje nowoczesnego i wydajnego zaplecza produkcyjnego, które jest sukcesywnie rozwijane. Grupa posiada fabryki własne w Polsce, a także zamawia towary w zakładach wieloletnich partnerów biznesowych z Europy, Azji oraz Ameryki Południowej, których cechuje wysoka wiarygodność. Dostarczany przez kontrahentów towar musi spełniać wysokie standardy jakości, a oni sami zobowiązani są do prowadzenia działalności zgodnie z prawami człowieka i normami społecznymi. Dzięki regularnym kontrolom Grupa ma pewność, że dostawcy spełniają wszystkie wymagania.

3. Logistyka

Dynamiczny rozwój Grupy CCC jest możliwy dzięki innowacyjnemu podejściu do logistyki. Należące do Grupy CCC Centrum Logistyczne w Polkowicach, jeden z największych tego typu obiektów w Europie Środkowej, a także Centrum Logistyczne w Zielonej Górze, są kluczowymi elementami całego łańcucha logistycznego. To właśnie tam trafiają nowe kolekcje obuwia, które później wysyłane są do poszczególnych sklepów.



CYKL ŻYCIA PRODUKTU



* Miejsca generowania odpadów

1.1.6. Kalendarz 2020/2021

Styczeń	– Ogłoszenie Strategii Biznesowej GO.22 – Otwarcie Centrum Usług Wspólnych w Polkowicach
Luty	– Pierwsze urodziny Aplikacji Mobilnej CCC & 1.4 mln pobrań – Robotyzacja procesów biznesowych – w siedzibie Spółki rozpoczął pracę robot przygotowany w technologii UiPath
Marzec	– Wprowadzenie kolekcji „Go for nature”
Kwiecień	– Wdrożenie zaawansowanego technologicznie systemu finansowo-księgowego SAP S4/HANA dostarczanego przez SAP – jako pierwsza firma w Polsce – Przetawienie fabryki na produkcję ochraniaczy na potrzeby placówek medycznych w walce z COVID-19
Maj	– Emisja 13,7 mln akcji po cenie 37 PLN, w wyniku której Spółka pozyskuje 506,9 mln PLN brutto – Otwarcie sklepów online DeeZee na czterech nowych rynkach: na Węgrzech, w Czechach, Słowacji oraz Rumunii
Czerwiec	– Ogłoszenie pierwszej kompleksowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 – Powołanie nowego członka Rady Nadzorczej, Pana Henry’ego McGoverna
Lipiec	– Otwarcie pierwszego sklepu stacjonarnego Modivo – Rozpoczęcie pilotażowej zbiórki obuwia „Daj swoim butom drugie życie” w sklepach stacjonarnych CCC
Sierpień	– Eobuwie.pl wprowadza nową kolekcję Rage Age – Rating „A” przyznany CCC przez MSCI ESG – uznanie dla działań Grupy na rzecz zrównoważonego rozwoju
Wrzesień	– Pierwsza kolekcja ubrań w DeeZee – Pierwsza kolekcja kapsułowa Gino Rossi
Październik	– Wprowadzenie funkcji wyszukiwania obrazem Visual Search dla klientów CCC
Listopad	– Wprowadzenie nowych usług w sprzedaży: PayPo w e-sklepie oraz uruchomienie usługi CCC Express – Rebranding CCC
Grudzień	– Rozpoczęcie partnerstwa z Uczelniami Wyższymi w zakresie projektowania obuwia
Styczeń	– Zapowiedź utworzenia nowego konceptu sprzedażowego w Grupie CCC działającego w formule off-price



1.1.7. Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach

[GRI 102-13, 102-12]

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU
odpowiedzialnybiznes.pl/

KONWENT UCZELNI JANA WYŻYKOWSKIEGO
W POLKOWICACH
ujw.pl/index.php/wspolpraca/konwent-uczelni/

STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH
seg.org.pl

DOLNOŚLĄSKI KLASTER EDUKACYJNY LSSE
lsse.eu/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/

PAŃSTWOWA WYŻSZA SZKOŁA ZAWODOWA
W LEGNICY www.pwsz.legnica.edu.pl/

UNICEF unicef.pl

ZWIĄZEK POLSKICH PRACODAWCÓW HANDLU
I USŁUG zpphiu.pl/czlonkowie/
W 2020 roku CCC S.A. zostało członkiem Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług, który został powołany do życia przez grupę kilkudziesięciu polskich przedsiębiorców w poczuciu najwyższej odpowiedzialności, którzy są świadomi skutków kryzysu wywołanego rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV0-2. Celem Związku było wypracowanie wspólnych postulatów oraz szczególnych rozwiązań prawnych na ten trudny czas pandemi koronawirusa, z którymi zwrócili się do Rządu.

IZBA GOSPODARKI ELEKTRONICZNEJ eizba.pl/
W 2020 roku CCC S.A. po raz pierwszy została zaproszona przez Izbę Gospodarki Elektronicznej do prac nad badaniami i raportem „Green Generation. Wspólnie na rzecz Ziemi”. Wypracowany raport zawiera informacje dotyczące ekologii w różnych dziedzinach życia i kategoriach sprzedażowych, w tym modzie, urodzie, transporcie czy podróżach. CCC w raporcie opisało przykłady swoich realnych działań na rzecz ochrony środowiska, jakie podejmuje biznes i jakie powinny stać się inspiracją dla firm nieaktywnych jeszcze w obszarze eko, ze szczególnym uwzględnieniem zachowań klientów w kontekście ochrony środowiska oraz budowania świadomości ekologicznej Polaków.

SUKCES PISANY SZMINKĄ
sukcespisanyszminka.pl/
Grupa CCC została partnerem XII edycji konkursu Bizneswoman Roku organizowanego przez Fundację Sukces Pisany Szminką, którego celem jest nagradzanie przedsiębiorczych kobiet, realizujących ambitne projekty zawodowe.

KARTA RÓŻNORODNOŚCI
Od 2019 roku CCC S.A. jest sygnatariuszem Karty Różnorodności. Zobowiązania, jakie nakłada Karta Różnorodności, mają na celu zlikwidowanie dyskryminacji w organizacji, promocję różnorodności, politykę równego traktowania, a w szczególności gotowość firmy do włączenia się pracowników oraz partnerów biznesowych i społecznych w te starania. [GRI 102-12]

PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI SDGs
Grupa CCC przystąpiła do partnerstwa na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) podczas „Krajowego Forum Interesariuszy Agendy 2030”. CCC przekazała indywidualne zobowiązanie tzw. commitment, w którym potwierdza realizację konkretnych działań/projektów, które swym zakresem wpisują się w osiąganie wybranych, adekwatnych do działalności firmy celów zrównoważonego rozwoju.

KARTA DZIAŁAŃ PRZEMYSŁU MODOWEGO
NA RZECZ KLIMATU ONZ
W I kw. 2021 roku Grupa CCC jako pierwsza firma z Polski przystąpiła do inicjatywy UN Climate Change Fashion Industry Charter for Climate Action i znalazła się w gronie 100 największych marek modowych na świecie, które solidarnie chcą angażować się w ochronę środowiska naturalnego i działania na rzecz klimatu. Dołączenie do sygnatariuszy Karty jest kontynuacją procesów i działań, które Grupa CCC prowadzi na rzecz środowiska i przeciwdziałaniu zmianom klimatu.

BIZNES KOCHA BIZNES
CCC dołączyło do akcji #BiznesKochaBiznes, organizowanej przez Ringier Axel Springer Polska, w której budżet reklamowy wydany przez duże firmy, tzw. Wielkich Reklamodawców, zostaje powiększony o 25% i jednocześnie kolejne 25% od wydanej kwoty trafia na kampanie dla małych firm, tzw. Zwinnych Przedsiębiorców, które walczą o przetrwanie i których nie stać na własną reklamę.

1.2. STRATEGIA I MODEL BIZNESOWY

1.2.1. Strategia Biznesowa

Grupa CCC opracowała kompleksową strategię biznesową, która została przyjęta pod nazwą Strategia GO.22 w styczniu 2020 roku. Wypracowanie strategii zostało poprzedzone kilkumiesięcznym procesem diagnozy sytuacji Grupy oraz analiz otoczenia i funkcjonowania Grupy, przy aktywnym i wiodącym udziale Zarządu CCC S.A., zarządów spółek zależnych oraz kluczowej, kilkudziesięcioosobowej kadry managerskiej Grupy. Strategia Grupy jest skoncentrowana na zwielokrotnianiu wartości Grupy poprzez zaspokajanie potrzeb obecnych i przyszłych klientów. Strategia GO.22 składa się z pięciu filarów, które obejmują kluczowe obszary strategiczne:

Filar I: OMNICHANNEL Z KLIENTEM W CENTRUM

Filar II: PRODUKT

Filar III: SPRAWNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ

Filar IV: STABILNOŚĆ FINANSOWA

Filar V: ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Cele postawione w każdym z obszarów będą realizowane w latach 2020–2022 przy wsparciu nowych technologii i analityki danych.

Kluczowe obszary strategiczne

Naszym celem jest zwielokrotnianie wartości Grupy poprzez zaspokajanie potrzeb obecnych i przyszłych klientów

Nasze aspiracje (2022):

TECHNOLOGIE & DANE

I	OMNICHANNEL Umiejętne łączenie kanałów dystrybucji, aby w każdy preferowany przez klientów sposób dostarczać...	 Udział online/offline
II	PRODUKT ...atrakcyjną ofertę produktową dopasowaną do zróżnicowanych rynków, kanałów i formatów sprzedaży...	 Nowe produkty
III	SPRAWNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ ...działając efektywnie i zwinnie...	 Rentowność
IV	STABILNOŚĆ FINANSOWA ...ale twardo stąpając po ziemi...	 Dług netto/EBITDA
V	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ ...dbając jednocześnie o DNA CCC i otoczenie	 Rating MSCI

1.2.2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju

Zrównoważony rozwój stanowi podstawę praktyki biznesowej oraz jest jednym z filarów Strategii Biznesowej GO.22 na lata 2020–2022. Grupa CCC, lider sektora obuwniczego w Europie Środkowo-Wschodniej, ma świadomość swojego wpływu na środowisko i otoczenie, dlatego chce racjonalnie i odpowiedzialnie korzystać z jego zasobów. W czerwcu 2020 roku CCC opublikowała kompleksową Strategię Zrównoważonego Rozwoju GO.22, w której przy-

jête zostały zróżnicowane mierniki zakładające stopniowe podwyższanie celów każdego roku w czterech kluczowych obszarach strategicznych:
FILAR I: Odpowiedzialny produkt
FILAR II: Odpowiedzialność względem środowiska naturalnego
FILAR III: Odpowiedzialność względem pracowników
FILAR IV: Odpowiedzialność wobec społeczeństwa

Główne cele i założenia Strategii

PRODUKT		2020	2021	2022
	CERTYFIKACJA SUROWCÓW – zwiększenie udziału skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych			
	• M1: Odsetek skór z garbarni LWG	17%	19%	21%
	ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW – rozszerzenie Kodeksu Postępowania Dostawców o dostawców usług			
	• M1: Odsetek dostawców, którzy podpisali Kodeks	Włączenie dostawców usług inwestycyjnych	Włączenie dostawców usług cyfrowych	Włączenie pozostałych dostawców usług
	• M2: Odsetek dostawców, którzy przeprowadzili kontrolę / audyt zgodności z Kodeksem Postępowania Dostawców (produkcja)	45%	50%	60%
	ZAGOSPODAROWANIE UŻYWANEGO OBUWIA – dążenie do zamknięcia obiegu poprzez zbiórkę i odpowiednie zagospodarowanie używanego obuwia			
	• M1: Stosunek liczby zebranych par używanego obuwia do liczby par sprzedanego obuwia	Projekt pilotażowy	Analiza wyników pilotażu i ustalenie celów na 2021-22	—
	• M2: Odsetek sklepów CCC biorących udział w zbiórce używanego obuwia	11 sklepów w Polsce	Analiza wyników pilotażu i ustalenie celów na 2021-22	—



ŚRODOWISKO NATURALNE		2020	2021	2022
	REDUKCJA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH – kalkulacja emisji gazów cieplarnianych, identyfikacja ich źródeł i ograniczanie emisji gazów cieplarnianych w tempie wspierającym realizację postanowień Porozumienia Paryskiego oraz Polityki Klimatycznej Unii Europejskiej			
	• M1: Dokładność informacji o emisjach gazów cieplarnianych	Kalkulacja emisji Scope 1 i 2	Kalkulacja emisji w Scope 1, 2, 3 (ze źródeł odpowiadających za min. 60% emisji Scope 3)	Kalkulacja emisji w Scope 1, 2, 3 (ze źródeł odpowiadających za min. 60% emisji Scope 3)
	• M2: Przyjęcie i zatwierdzenie celów redukcji emisji gazów cieplarnianych	Ustalenie celów redukcyjnych dla Scope 1 i 2	Zatwierdzenie celów redukcyjnych dla Scope 1 i 2 w Science Based Targets Ustalenie celów redukcyjnych dla Scope 3	Zatwierdzenie celów redukcyjnych dla Scope 3 w Science Based Targets
	• M3: Redukcja emisji gazów cieplarnianych Scope 1 i 2 względem roku 2019. Redukcja całkowitych emisji gazów cieplarnianych Scope 1 i 2 w stosunku do wartości za rok 2019	–2%	–5%	–7%
	EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA – zwiększanie efektywności energetycznej w zakresie wykorzystywanej energii elektrycznej w całej Grupie Kapitałowej CCC			
	• M1: Redukcja zużycia energii elektrycznej na parę sprzedanego obuwia w stosunku do wartości z roku 2019	–2%	–5%	–7%
	GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO – wprowadzenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego funkcjonowaniu Grupy Kapitałowej CCC, skutkujące zmniejszeniem zapotrzebowania na nowe surowce i zmniejszeniem ilości odpadów			
	• M1: Wdrożenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego	Mapowanie (identyfikacja i analiza) obiegów materiałowych w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej CCC Analiza zasad określonych Circular Economy Action Plan (aktualna wersja z marca 2020)	Identyfikacja możliwości zamykania poszczególnych obiegów prowadzenie z wyprzedzeniem w stosunku do wymogów ustawowych wybranych rozwiązań	Wprowadzenie z wyprzedzeniem w stosunku do wymogów ustawowych wybranych rozwiązań
	• M2: Zrównoważone środowisko opakowania	Rezygnacja z toreb foliowych we wszystkich sklepach Grupy Kapitałowej CCC	Zwiększenie do 70% i utrzymanie w kolejnych latach odsetka surowca opakowań kartonowych pochodzącego z recyklingu	Zwiększenie do 80% i utrzymanie w kolejnych latach odsetka opakowań kartonowych nadających się do recyklingu
	• M3: Ekoprojektowanie	Identyfikacja zasad i kryteriów zgodnych z ekoprojektowaniem	Identyfikacja możliwości tworzenia nowych produktów zgodnych z zasadami ekoprojektowania	Zaplanowanie działań projektowych w kierunku ekoprojektowania



PRACOWNICY		2020	2021	2022
	OCHRONA ŻYCIA I ZDROWIA PRACOWNIKÓW – minimalizacja liczby wypadków i doprowadzenie do zera wypadków w ciągu 5 lat			
	• M1: Redukcja procentowa wskaźnika częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) w stosunku do roku 2019	3,83%	2,87%	1,92%
	RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZA TĘ SAMĄ PRACĘ – doprowadzenie do zrównania wynagrodzeń osób różnych płci wykonujących analogiczną pracę			
	• M1: Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio	Rewizja polityki wynagrodzeń i przygotowanie jej do wdrożenia od początku kolejnego roku oraz przygotowanie szczegółowego systemu gromadzenia i analizy danych dot. wynagrodzenia pracowników poszczególnych szczebli	Wdrożenie jednolitej polityki wynagrodzeń oraz rozpoczęcie gromadzenia szczegółowych danych obniżenie wskaźnika GPGR dla każdej grupy o 1/5 wartości wyjściowej	Obniżenie wskaźnika GPGR dla każdej z grup o 2/5 wartości wyjściowej
	RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW – skuteczne umożliwienie rozwoju wszystkim pracownikom			
	• M1: Zwiększanie równych szans na awans dla obu płci wyrażony we wskaźniku Glass Ceiling Ratio	Rewizja Polityki Pracowniczej i ustalenie planu działań mających na celu wyrównanie szans awansu w kolejnych latach	Wdrożenie zrewidowanej Polityki Pracowniczej Redukcja wskaźnika GCR: do poziomu 12%	Redukacja wskaźnika GCR: do poziomu 10%
	• M2: Opracowanie, wdrożenie i rozpropagowanie Polityki Różnorodności w Grupie Kapitałowej CCC	Opracowanie i publikacja Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej CCC	Wdrożenie i szkolenie min. 50% kadry zarządzającej oraz 50% menedżerów	Szkolenie 100% kadry zarządzającej, 100% menedżerów i 50% pozostałych pracowników

SPOŁECZEŃSTWO		2020	2021	2022
	ETYKA – aktualizacja i wdrożenie nowego Kodeksu Etyki dla Grupy Kapitałowej CCC			
	• M1: Aktualizacja i wdrożenie nowego Kodeksu Etyki dla Grupy Kapitałowej CCC	Aktualizacja Kodeksu z udziałem pracowników i interesariuszy	Rozpropagowanie Kodeksu wśród 100% pracowników CCC S.A. i 50% pracowników ze spółek zależnych	Rozpropagowanie Kodeksu wśród 100% pracowników Grupy Kapitałowej CCC
	WSPÓŁPRACA Z UNICEF – realizacja programu partnerstwa globalnego z UNICEF			
	• M1: Realizacja programu partnerstwa globalnego z UNICEF	Dofinansowanie programu UNICEF na rzecz ratowania życia dzieci na świecie	Rewizja partnerstwa z UNICEF	—
	• M2: Realizacja projektów wspierających lokalne społeczności oraz transfer wiedzy do wybranych partnerów	Realizacja społecznych projektów lokalnych z wykorzystaniem elementów wolontariatu pracowniczego	Wyznaczenie kolejnych celów oraz społeczne projekty lokalne z wykorzystaniem elementów wolontariatu pracowniczego	Społeczne projekty lokalne z wykorzystaniem elementów wolontariatu pracowniczego oraz transfer wiedzy o wspieraniu lokalnej społeczności do wybranych kluczowych partnerów w łańcuchu dostaw
	PROPAGOWANIE AKTYWNOŚCI SPORTOWEJ ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM KOLARSTWA I WYCHOWANIA W DUCHU SPORTOWYM – wsparcie szkolenia młodych talentów sportowych			
	• M1: Wsparcie szkolenia młodych talentów sportowych	Promocja kolarstwa poprzez CCC Team a także drużyny rozwojowe CCC Development Współpraca z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus oraz MKS Polkowice	Promocja rowerowej aktywności sportowej Wsparcie szkolenia młodych kolarzy (m.in. CCC Development Team Akademia Michała Kwiatkowskiego Copernicus oraz MKS Polkowice)	Promocja rowerowej aktywności sportowej Wsparcie szkolenia młodych kolarzy (m.in. CCC Development Team Akademia Michała Kwiatkowskiego Copernicus oraz MKS Polkowice)

Strategia Zrównoważonego Rozwoju obejmuje działania Grupy CCC na lata 2020–2022. Do tej pory udało się zrealizować następujące cele:

Strategia Zrównoważonego Rozwoju GO.22 – realizacja 2020

I. Odpowiedzialny produkt

- Zwiększenie udziału skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych do 17%
- Zapewnienie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw: zwiększenie do 45% odsetka dostawców, którzy podpisali Kodeks Postępowania Dostawców (KPD)
- Zapewnienie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw: zwiększenie odsetka dostawców, u których przeprowadzono audyt zgodności KPD; zagospodarowanie używanego obuwia: zebrane obuwia w projekcie pilotażowym zagospodarowanie używanego obuwia: zwiększenie odsetka sklepów biorących udział w zbiórce obuwia (projekt pilotażowy – 21 sklepów)

Szczegółowe informacje na temat realizacji celów wyznaczonych w Strategii GO.22 znajdują się w poszczególnych rozdziałach niniejszego raportu obejmujących dane zagadnienia.

II. Odpowiedzialność względem środowiska naturalnego

- Kalkulacja emisji Scope 1,2
- Przyjęcie i zatwierdzenie celów redukcji emisji gazów cieplarnianych Scope 1,2
- Redukcja emisji gazów cieplarnianych: w Scope 1 i 2 o 2% względem roku 2019
- Redukcja zużycia energii elektrycznej na parę sprzedanego obuwia o 2% w stosunku do wartości z roku 2019
- Wdrożenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego: mapowanie (identyfikacja i analiza) obiegu materiałowych w łańcuchu wartości Grupy CCC; analiza zasad określonych w Circular Economy Action Plan
- Rezygnacja z toreb foliowych we wszystkich sklepach Grupy Kapitałowej CCC
- Identyfikacja zasad i kryteriów zgodnych z ekoprojektowaniem

III. Odpowiedzialność względem pracowników

- Redukcja procentowa wskaźnika częstości wypadków do 3,83% (o 20% mniej w stosunku do roku 2019)
- Rewizja Polityki Wynagrodzeń i przygotowanie jej do wdrożenia oraz przygotowanie szczegółowego systemu gromadzenia i analizy danych dot. wynagrodzenia pracowników na poszczególnych szczeblach
- Rewizja Polityki Pracowniczej i ustalenie planu działań mających na celu wyrównanie szans awansu w kolejnych latach
- Opracowanie i publikacja Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej CCC

IV. Odpowiedzialność względem społeczeństwa

- Aktualizacja Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej CCC z udziałem pracowników i interesariuszy
- Współpraca z UNICEF
- Realizacja społecznych projektów lokalnych z wykorzystaniem elementów wolontariatu pracowniczego
- Promocja kolarstwa poprzez CCC Team, a także drużyny rozwojowe CCC Development; współpraca z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus oraz MKS Polkowice

Kontekst i kluczowe założenia Strategii

Działalność w obszarze zrównoważonego rozwoju Grupa CCC kształtuje na podstawie międzynarodowych i unijnych kierunków działań, strategii oraz powstających przepisów prawnych i regulacji. Strategia Biznesowa GO.22 jest oparta zarówno na Porozumieniu Paryskim, unijnej strategii rozwoju European Green Deal, Rekomendacjach Task Force on Climate-Related Financial Disclosures jak i nowym planie działań UE w zakresie wdrażania gospodarki o obiegu zamkniętym.



Porozumienie Paryskie zawarte w 2015 r.

Ustala ono, że wszystkie państwa doprowadzą do takiego ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, by powstrzymać kryzys klimatyczny i nie dopuścić do podniesienia średnich temperatur o więcej niż 1,5-2°C.



Rekomendacje Task Force On Climate-Related Financial Disclosures ogłoszone w 2017 r. przez grupę roboczą działającą przy Międzynarodowej Radzie Stabilności Finansowej

Stanowią one zestaw ujawnień na temat zagadnień zmiany klimatu (takich jak ryzyka, strategia, cele, emisje gazów cieplarnianych), których oczekują od spółek inwestorzy, włączając w to największe fundusze inwestycyjne na świecie.



Taksonomia Działalności Zrównoważonej – stworzona na bazie uzgodnionego w grudniu 2019 r. Rozporządzenia w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje środowiskowe

Definiuje ona, jaką działalność gospodarczą można uznać za zrównoważoną, a korzystać z niej będą inwestorzy i inne instytucje finansujące działalność przedsiębiorstw.

Grupa Kapitałowa CCC kieruje swoją działalnością w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz raportowania danych niefinansowych na podstawie przepisów prawnych oraz międzynarodowych regulacji takich jak:

- Dyrektywa UE w sprawie ujawniania danych niefinansowych i informacji na temat różnorodności (Dyrektywa 2014/95/UE),
- Ustawa z dn. 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości,
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (2017/C 215/01),
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01).

Dyrektywa o Raportowaniu Niefinansowym z 2015 r.



Jej zapisy, wprowadzone do polskiego prawa w ustawie o rachunkowości, wraz z dwoma zestawami Wytycznych Komisji Europejskiej (z 2017 i 2019 r.) określają, jakie informacje ESG (środowiskowe, społeczne i dotyczące praw człowieka oraz z zakresu ładu zarządczego) powinny raportować duże spółki giełdowe.

Europejski Zielony Ład (European Green Deal) – nowa strategia rozwoju Unii Europejskiej, ogłoszona w grudniu 2019 r.



Tworzy ona ramy dla transformacji UE w gospodarkę neutralną klimatycznie.

Nowy plan działania Unii Europejskiej dotyczący gospodarki o obiegu zamkniętym na rzecz czystszej i bardziej konkurencyjnej Europy, ogłoszony w marcu 2020 r.



Zakłada on, że zrównoważone produkty staną się normą w UE, a sama Unia będzie najbardziej zaawansowaną na świecie gospodarką działającą w modelu cyrkularnym.

Cele Zrównoważonego Rozwoju

Grupa CCC aktywnie uczestniczy w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs), które zostały przyjęte przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Cele te skupiają się na realizacji idei zrównoważonego rozwoju poprzez trzy wymiary: wzrost gospodarczy, inkluzywność społeczną oraz ochronę środowiska. Nasze działania, a zwłaszcza realizacja założeń Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 przyczyniają się do realizacji następujących SDGs:



1.3. WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI DLA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

	Jednostka	01.01.2019–31.01.2020	01.01.2020.–31.01.2021	Zmiana r/r
OBSZAR PRACOWNICZY				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)		5,74	3,03	-47,3%
OBSZAR SPOŁECZNY				
Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio	%	41,10	43,00	+1,9pp
Wskaźnik Glass Ceiling Ratio	%	0,0	0,5	+0,5pp
Wskaźnik reklamacji*	%	1,06	0,78	-0,28pp
Odsetek dostawców CCC, którzy podpisali Kodeks Postępowania dla Dostawców	%	93,29	100	+7,2pp
OBSZAR ŚRODOWISKOWY				
Wskaźnik zużycia energii ze wszystkich źródeł (z paliw i nabywanej energii elektrycznej i ciepłej) na sprzedaną parę obuwia	kWh/parę	2,8	3,1	+9,9%
Wskaźnik emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 na sprzedaną parę obuwia	kg CO ₂ e/szt.	1,3	1,2	-4,4%
Odsetek odpadów przekazanych do recyklingu	%	84,2	90,9	+7,9pp
Udział w produktach skór pochodzących z certyfikowanych garbarni	%	15,00	17,00	+2,00pp

*Wskaźnik reklamacji klientów w kanale stacjonarnym w spółkach: CCC S.A, CCC Czechy, CCC Słowacja, CCC Austria, CCC Węgry, CCC Słowenia, CCC Chorwacja, CCC Bułgaria, CCC Rumunia, CCC Serbia.

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności są monitorowane tylko na poziomie skonsolidowanym, tj. dla całej Grupy CCC, poza wskaźnikiem reklamacji, który dotyczy następujących spółek: CCC S.A, CCC Czechy, CCC Słowacja, CCC Austria, CCC Węgry, CCC Słowenia, CCC Chorwacja, CCC Bułgaria, CCC Rumunia, CCC Serbia.

WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI FINANSOWEJ DLA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

[mln zł]	01.01.2019–31.01.2020	01.01.2020–31.01.2021	Zmiana r/r
Przychody ze sprzedaży	5780,20	5638,60	-141,60
Zysk brutto ze sprzedaży	2755,50	2456,50	-299,00
EBITDA	812,30	11,20	-801,10
Zysk netto z działalności kontynuowanej	19,80	-988,90	-1008,70
CAPEX (nakłady inwestycyjne)	-524,10	-206,40	317,70

Powyższa tabela przedstawia podstawowe wskaźniki efektywności finansowej dla Grupy Kapitałowej CCC. Dane nie obejmują spółki Voegele. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 6. [GRI 201-1, 102-7]



1.4. ŁAD KORPORACYJNY

1.4.1. Struktura Grupy Kapitałowej CCC [GRI 102-5]



Grupa Kapitałowa CCC prowadzi działalność franczyzową w takich krajach jak: Katar, Oman, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Arabia Saudyjska, Bahrajn, Ukraina, Kosowo, Mołdawia, Litwa, Łotwa i Estonia.

Na dzień 31 stycznia 2021 roku i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Grupę Kapitałową CCC tworzyła jednostka dominująca CCC S.A. oraz następujące jednostki zależne:

GRUPA KAPITAŁOWA CCC				
PRODUKCJA	CCC Factory Sp. z o.o. 100% Polska	Gino Rossi S.A. 100% Polska		
DYSTRYBUCJA	CCC Czech SRO. 100% Czechy	GARDA Sp. z o.o. 100% Polska	Gino Rossi SRO 100% Czechy	
	CCC Austria Ges.m.b.H 100% Austria	CCC Shoes Bulgaria 100% Bułgaria	CCC Russia Sp. z o.o. 75% Rosja	
	CCC Shoes & Bags d.o.o. Beograd – Strai Grad 100% Serbia	CCC Obutev d o.o. 100% Słowenia	Karl Voegele AG 70% Szwajcaria	
	CCC.eu Sp. z o.o. 100% Polska	CCC Slovakia s.r.o. 100% Słowacja	Vögele Verwaltung G.m.b.H 70% Szwajcaria	
	CCC Hrvatska d o.o. 100% Chorwacja	CCC Shoes Ayakkabicilik Ticaret Limited Sirketi 100% Turcja	DeeZee Sp. z o.o. 75% Polska	
	Shoe Express S.A. 100% Rumunia	CCC Hungary Shoes Kft. 100% Węgry		
	eobuwie.pl S.A. 74,99% Polska	Eschuhe.ch GmbH 74,99% Szwajcaria	Eschuhe.de UG 74,99% Niemcy	Eobuv.cz SRO 74,99% Czechy
		eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. 74,99% Polska	Branded Shoes & Bags Sp. Z o.o. 74,99% Polska	
	NG2 Suisse S.a.r.l. 100% Szwajcaria	CCC Shoes & Bags Sp. z o.o. 100% Polska	C-AirOp Limited 50% Wyspa Man	
POZOSTAŁE				
STOWARZYSZONE	HR Group Holding S.a.r.l. 30,55% Luxemburg	Pronos Sp. z o.o. 10% Polska		

Zmiany w strukturze Grupy Kapitałowej CCC w raportowanym okresie

W 2020 roku Grupa CCC rozpoczęła proces dokapitalizowania spółki eobuwie.pl S.A. przez pozyskanie inwestora zewnętrznego. 31 marca 2021 roku Grupa CCC podpisała umowy regulujące zmiany w akcjonariacie eobuwie.pl. Spółka pozyska dwóch nowych inwestorów mniejszościowych – Cyfrowy Polsat S.A. oraz A&R Investments Limited, którzy nabędą pakiety po 10% udziałów. Jednocześnie, Grupa zawarła umowę z MKK3, która przewiduje sprzedaż w najbliższych dwóch kwartałach na rzecz CCC pakietu 20% akcji eobuwie.pl, pozostawienie w MKK3 pakietu 5% udziałów i długoterminową kontynuację dotychczasowej współpracy w zakresie rozwoju platformy.

Ponadto, Zarząd CCC S.A. w dniu 7 stycznia 2021 r. podjął decyzję o zawiązaniu Podatkowej Grupy Kapitałowej CCC. W skład PGK CCC wejdą spółki:

- CCC Spółka Akcyjna, która stanowić będzie Spółkę dominującą w ramach Podatkowej Grupy Kapitałowej CCC,
- CCC Shoes & Bags Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która stanowić będzie spółkę zależną.

Umowa o utworzeniu PGK CCC została zawarta na okres trzech lat podatkowych, to jest na lata podatkowe rozpoczynające się odpowiednio 01.03.2021 r., 01.02.2022 r. oraz 01.02.2023 r.

Akcje CCC S.A.

Kapitał zakładowy Spółki dzieli się na 54 868 000 akcji, tym:

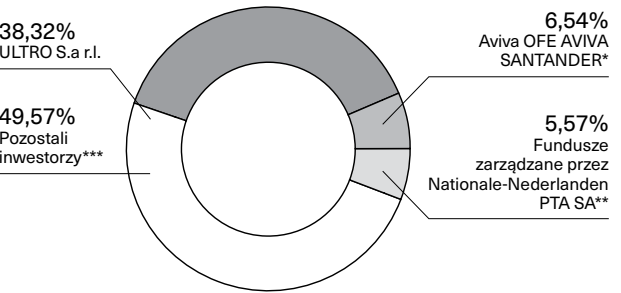
- 48 218 000 akcji zwykłych na okaziciela, przy czym na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu Spółki,
- 6 650 000 akcji imiennych uprzywilejowanych co do głosu w ten sposób, że na każdą akcję przypadają dwa głosy na Walnym Zgromadzeniu Spółki.

W 2020 roku dokonano podwyższenia kapitału zakładowego Spółki z kwoty 4.116.800,00 zł do kwoty 5.486.800,00 zł w drodze emisji 6.850.000 akcji zwykłych na okaziciela serii I Spółki o wartości nominalnej 0,10 zł każda oraz 6.850.000 akcji zwykłych imiennych serii J Spółki o wartości nominalnej 0,10 zł każda wyemitowanych na podstawie uchwały nr 3/NWZA/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 kwietnia 2020 r.

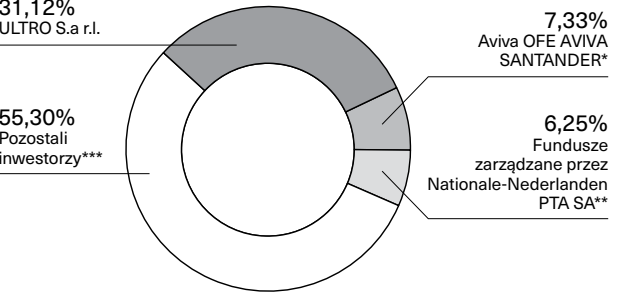
Struktura akcjonariatu CCC S.A.

Wykaz akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu CCC S.A. na dzień 31 stycznia 2021 roku przedstawiał się następująco:

% UDZIAŁ W LICZBIE GŁOSÓW NA WALNYM ZGROMADZENIU AKCJONARIUSZY



% UDZIAŁ AKCJONARIUSZY W KAPITALE AKCYJNYM



* Zgodnie z listą uprawnionych do uczestnictwa w Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki w dniu 14.12.2020 r.

** Zgodnie z Zawiadomieniem Nationale-Nederlanden PTE S.A. z dnia 28 grudnia 2020 r. (Raport bieżący 71/2020), łącznie: Nationale-Nederlanden OFE oraz inne Fundusze zarządzane przez Nationale-Nederlanden PTE S.A. wskazane w Zawiadomieniu

*** Pozostali inwestorzy posiadający mniej niż 5% głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy



1.4.2. Struktura Zarządzania CCC S.A.

Zarząd Spółki CCC S.A.
[GRI 102-18, 102-22, 405-1]

Na dzień 31 stycznia 2021 roku Zarząd CCC S.A. działał w następującym trzyosobowym składzie:

Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu

Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu

Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu

W całym okresie raportowania, tj. od 1 stycznia 2020 do 31 stycznia 2021, 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni, spośród których dwóch członków Zarządu kwalifikowało się do grupy wiekowej w przedziale 30–50 lat, a 1 członek Zarządu do grupy wiekowej powyżej 50 lat. W raportowanym okresie Zarząd podjął 33 uchwały.

29 marca 2021 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwały w sprawie zwiększenia liczby członków Zarządu do 6 osób oraz powołania w skład Zarządu Pana Adama Holewy na Wiceprezesa Zarządu z dniem 1 kwietnia 2021 r., Pana Igora Matusa na Wiceprezesa Zarządu z dniem 7 czerwca 2021 r., Pana Krzyszpina Derejczyka na Wiceprezesa Zarządu z dniem 1 lipca 2021 r.

W związku z ww. zmianami na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Zarząd działał w następującym składzie:

Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu

Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu

Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu

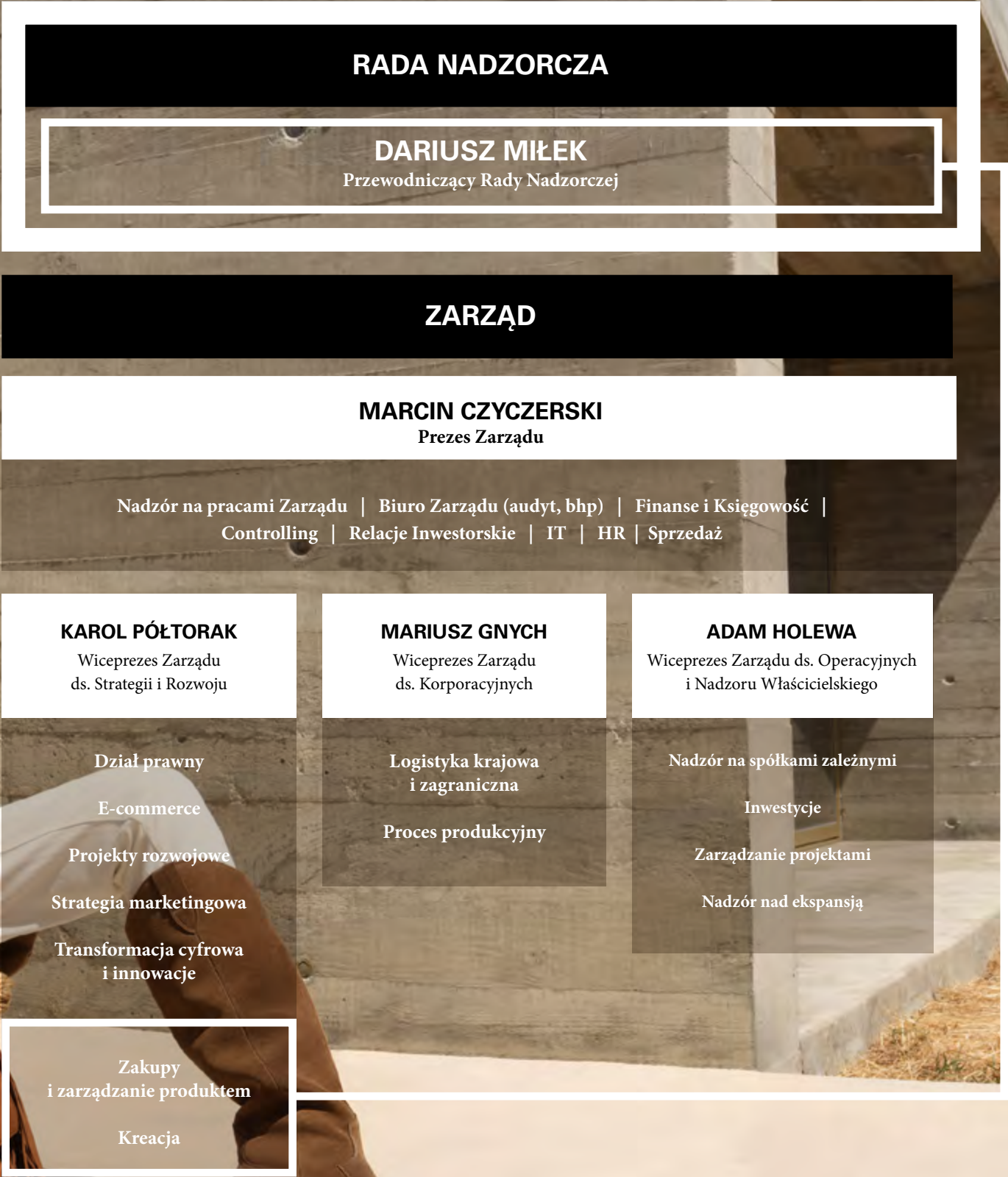
Adam Holewa – Wiceprezes Zarządu

Kompetencje i zasady działania Zarządu zostały określone w:

- Kodeksie Spółek Handlowych,
- Statucie Spółki, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- Regulaminie Zarządu, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- Schemacie podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Spółki pomiędzy członków Zarządu. (<https://corporate.ccc.eu/wladze-ccc>)

Członków Zarządu Spółki powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza.

Podział obowiązków członków Zarządu [GRI 102-18, 102-22, 102-23]



Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających i nadzorujących znajdują się na stronie internetowej Spółki <https://corporate.ccc.eu/wladze-ccc>.

Rada Nadzorcza [GRI 102-18, 102-22, 405-1]

Na dzień 31 stycznia 2021 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza działała w następującym składzie:

- **Dariusz Miłek** – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- **Wiesław Oleś** – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- **Waldemar Jurkiewicz** – Członek Rady Nadzorczej,
- **Zofia Dzik** – Członek Rady Nadzorczej,
- **Filip Gorczyca** – Członek Rady Nadzorczej,
- **Henry McGovern** – Członek Rady Nadzorczej
- w okresie od 24 czerwca 2020 roku.

Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję. W raportowanym okresie od 1 stycznia 2020 roku do 24 czerwca 2020 roku 20% członków Rady Nadzorczej stanowiły kobiety, a 80% członków Rady Nadzorczej mężczyźni. W dniu 24 czerwca 2020 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zwiększyło liczebność Rady Nadzorczej do sześciu członków i powołało Pana Henry’ego McGoverna do składu Rady Nadzorczej bieżącej kadencji. W związku z tym, od 24 czerwca 2020 roku do 31 stycznia 2021 roku w składzie Rady Nadzorczej 17% członków stanowiły kobiety i 83% mężczyźni. 33% członków Rady Nadzorczej kwalifikowało się do grupy wiekowej w przedziale 30–50 lat, a pozostałe 67% do grupy wiekowej powyżej 50 lat. Członkowie Rady Nadzorczej nie przynależą do niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych.

W raportowanym okresie Rada Nadzorcza odbyła 16 posiedzeń i podjęła 29 uchwał.

Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających i nadzorujących znajdują się na stronie internetowej Spółki <https://corporate.ccc.eu/wladze-ccc>.

Wynagrodzenie Zarządu i Rady Nadzorczej
[GRI 102-35, 102-36, 102-37]

Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej CCC S.A., która obowiązuje od dnia 24 czerwca 2020 r., tj. dnia podjęcia ww. uchwały Walnego Zgromadzenia i jej wejścia w życie. Polityka Wynagrodzeń wprowadzona została ze względu na kluczową rolę, którą pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się

do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki.

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru. Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków, odpowiedzialności i posiadanych kompetencji związanych z wykonywaniem tych funkcji. Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych (wynagrodzenie podstawowe) oraz zmiennych (premie pieniężne). Wynagrodzenia składają się ze:

- stałych składników wynagrodzenia, w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych,
- zmiennych składników wynagrodzenia (w przypadku członków Zarządu).

Członkom Zarządu są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci [GRI 102-35]:

- 1) Premii indywidualnej krótkoterminowej – na bazie indywidualnych celów krótkoterminowych, przyznawanej za okres pierwszego i drugiego półrocza, której podstawą ustalenia będzie czterokrotność wynagrodzenia miesięcznego przysługującego danemu członkowi Zarządu, płatna odpowiednio za II półrocze do 31.03 i za I półrocze do 30.09.
- 2) Premii zespołowej krótkoterminowej – na bazie celów krótkoterminowych, wspólnych dla całego Zarządu, przyznawanej za okresy roczne, której podstawą ustalenia będzie czterokrotność wynagrodzenia miesięcznego przysługującego danemu członkowi Zarządu, płatna do 31.03.
- 3) Premii długoterminowej – na bazie wzrostu wartości CCC S.A. (rozumianej jako wzrost ceny akcji), przyznawanej każdemu członkowi Zarządu za okres 3-letni,

w wysokości wyliczonej jako: 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w IV kwartale 2022 r., a ceną emisyjną akcji serii I i J, płatna do 31.03.2023 r.

Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia [GRI 102-35]:

- 1) Wyniki finansowe
 - A. Kryteria w zakresie wyników finansowych. Wysokość składników wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od stopnia realizacji zakładanych celów finansowych, m.in. w zakresie rentowności i wyniku finansowego Spółki.
 - B. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie zostały spełnione kryteria finansowe. Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów finansowych oparte jest o dane finansowe prezentowane przez Spółkę w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium lub z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej.
- 2) Wyniki niefinansowe
 - A. Kryteria w zakresie wyników niefinansowych. Kryteria te obejmują spełnienie zadań wyznaczonych indywidualnie lub zespołowo dla wszystkich członków Zarządu przez Radę Nadzorczą wynikających z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej, nieopartych bezpośrednio o kryteria finansowe, w szczególności o zadania strategiczne odpowiadające aktualnej sytuacji Spółki; z uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu.
 - B. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie zostały spełnione kryteria niefinansowe. Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów niefinansowych oparte jest o dane publikowane przez Spółkę w rocznym raporcie niefinansowym lub zawarte w innych dokumentach i sprawozdaniach niefinansowych Grupy CCC.

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu, przyznawane, w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią wynagrodzenia przysługującego za pełnienie funkcji lub świadczenie usług na rzecz Spółki. Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:

- odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
- bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (sign-on fee) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (retention bonus),
- rekompensaty za przeniesienie/przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska.

W Spółce dotąd nie wprowadzono ani nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej. Szczegółowe informacje na temat Polityki Wynagrodzeń znajdują się na stronie <https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>.

Podczas ostatniej sesji dialogowej z interesariuszami nie zostały zgłoszone kwestie w zakresie wynagrodzeń i polityki płacowej. [GRI 102-37]

Średnia rocznych zarobków pracowników oraz stosunek najwyższego wynagrodzenia w CCC do średniego rocznego wynagrodzenia w firmie
[GRI 102-38, 102-39]

W roku obrotowym 2020/2021 Spółka wypłaciła członkom Zarządu wynagrodzenie podstawowe brutto z premiami w wysokości 3 459 995 PLN, które jest o 15% niższe niż w poprzednim roku. Członkom Rady Nadzorczej wypłacono kwotę brutto 506 619 PLN, czyli o 12% wyższą niż w roku 2019.

Stosunek najwyższego wynagrodzenia w firmie do przeciętnego rocznego wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w roku obrotowym 2020/2021 wyniósł 25,1x. [GRI 102-38]

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków Zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na umowy o pracę wyniósł 23,8x w roku obrotowym 2020/2021, czyli o 2,1x więcej niż w 2019 roku, gdy wyniósł on 21,7x. Szczegółowe dane na temat wynagrodzeń w Grupie CCC oraz CCC S.A. znajdują się w Załączniku 1 do raportu. [GRI 102-39]

WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU W ROKU OBROTOWYM 2020/2021 W PLN	
Wynagrodzenie otrzymane w roku obrotowym 2020/2021	
Marcin Czyczerski	1 212 695
Mariusz Gnych	1 121 700
Karol Półtorak	1 125 600

Działania wyższych struktur zarządczych

w obszarze ESG [GRI 102-19, 102-20, 102-21, 102-27, 102-29, 102-32]

Zagadnienia ESG w działalności podmiotu są istotnym elementem strategii Spółki i znajdują się w kręgu zainteresowań zarówno Zarządu Spółki, Rady Nadzorczej, jak i kadry managerskiej. Działania związane z ESG w poszczególnych obszarach realizowane są przy współpracy różnych jednostek m.in. Działu Zakupu, Działu Produkcji, Działu Środowiska, Działu BHP i PPOŻ., Działu HR i innych pracowników Spółki.

Wyższe struktury zarządcze systematycznie monitorują kwestie związane z ESG. Zarząd cyklicznie spotyka się z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary, a Rada Nadzorcza co najmniej dwa razy do roku otrzymuje wyniki raportów ESG oraz omawia planowane działania związane z tym obszarem. Ponadto, Zarząd Spółki aktywnie uczestniczy w tworzeniu raportu niefinansowego poprzez akceptację struktury raportu i jego głównych założeń, a także co dwa lata organizuje dialog interesariuszy, aby określić istotność i zwiększyć zaangażowanie Spółki w obszarze ESG.

Zarząd pełni kluczową rolę w zarządzaniu celami określonymi w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej CCC GO.22 – akceptuje kierunek i zakres działań, a także opiniuje i nadzoruje zintegrowanie działań w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu z celami biznesowymi Grupy Kapitałowej CCC. Ze względu na fakt, że zrównoważony rozwój dotyczy wszystkich obszarów działalności Grupy Kapitałowej CCC, w proces zaangażowani są również przedstawiciele kadry managerskiej z różnych departamentów i szczebli, którzy stanowią bezpośrednie wsparcie merytoryczne i organizacyjne w realizacji zadań z zakresu zrównoważonego rozwoju.

Kadra managerska posiada wyznaczone cele do zrealizowania w zakresie zrównoważonego rozwoju, które są cyklicznie rozliczane i raportowane do Zarządu i Rady Nadzorczej.

Zarówno prace nad aktualną Strategią Biznesową GO.22, jak i Strategią Zrównoważonego Rozwoju Grupy CCC zostały poprzedzone kilkumiesięcznym procesem diagnozy

sytuacji Grupy oraz analiz otoczenia i funkcjonowania Grupy, przy aktywnym i wiodącym udziale Zarządu CCC S.A., zarządów spółek zależnych oraz kluczowej, kilkudziesięcioosobowej kadry menedżerskiej Grupy. W czerwcu 2020 roku Zarząd CCC S.A. przyjął Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy CCC na lata 2020–2022, która wyznacza cele główne i szczegółowe w obszarze ESG oraz stopniowe coroczne ich zwiększanie. Zarząd wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju cyklicznie monitoruje postępy w realizacji celów oraz rewiduje Strategię. Sprawozdanie z realizacji celów jest przedstawiane Zarządowi. W 2020 zostało zrealizowane 100% założeń.

Procedura wyboru władz Spółki:

- Procedury wyboru Radu Nadzorczej i Zarządu określa Statut Spółki.
- Walne Zgromadzenie powołuje Przewodniczącego i członków Rady Nadzorczej.
- Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje członków Zarządu Spółki. [GRI 102-24]

Decyzje dotyczące wyboru członków Zarządu i Rady Nadzorczej podejmowane są na podstawie obiektywnych kryteriów. Zgodnie z przyjętą Polityką Różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów, CCC S.A. dokłada wszelkich starań, aby zapewnić wszechstronność i różnorodność organów Spółki szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, przy czym głównymi kryteriami wyboru są wysokie kwalifikacje, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do pełnienia określonej funkcji. Przy dokonywaniu wyboru członków organów, CCC S.A. kieruje się równością i brakiem dyskryminacji.

Członek Rady Nadzorczej powinien posiadać ponadto należyte wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz doświadczenie życiowe, reprezentować wysoki poziom moralny oraz być w stanie poświęcić niezbędną ilość czasu, pozwalającą mu w sposób właściwy wykonywać swoje funkcje w Radzie Nadzorczej. Kandydatury członków Rady Nadzorczej powinny być zgłaszane i szczegółowo uzasadniane w sposób umożliwiający dokonanie świadomego wyboru. Kandydat na członka Rady Nadzorczej obowiązany jest również złożyć Spółce pisemne oświadczenie co do spełniania kryteriów niezależności określonych w obowiązujących przepisach prawa.

Komitet Audytu

Komitet Audytu funkcjonuje w ramach Rady Nadzorczej od 2 czerwca 2016 roku. Pełni stałe funkcje konsultacyjno-doradcze dla Spółki CCC S.A. oraz Rady Nadzorczej Spółki. Aktualnie funkcjonujący Komitet Audytu został powołany przez Radę Nadzorczą w 2019 roku i w jego skład wchodzi:

- Pan Filip Gorczyca – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Pani Zofia Dzik – Członek Komitetu Audytu,
- Pan Waldemar Jurkiewicz – Członek Komitetu Audytu.

W raportowanym okresie 2020/2021 Komitet Audytu odbył 7 posiedzeń.

CCC podlega zasadom ładu korporacyjnego określonym w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”. CCC dokłada wszelkich starań, aby przestrzegać wszystkich zawartych w nim zbioru zasad postępowania. Szczegółowy raport z przestrzegania Dobrych Praktyk Spółek Notowanych jest częścią raportu rocznego CCC za rok obrotowy 2020/2021 i jest też opublikowany w serwisie internetowym Spółki pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>.

Ocena działań Zarządu [GRI 102-28]

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności. Dwa razy do roku Rada Nadzorcza wyznacza poszczególnym członkom Zarządu Spółki indywidualne cele, które dostosowane są do najważniejszych aspektów funkcjonowania Spółki. Ocena realizacji wyznaczonych celów poddawana jest opinii Rady Nadzorczej dwa razy w roku. Ze względu na to, że Rada Nadzorcza Spółki składa się zarówno z członków, którzy spełniają kryteria niezależności, jak i tych, którzy nie spełniają, ocena nie jest niezależna.

Rada Nadzorcza działa w ramach Regulaminu Rady Nadzorczej, który jest zatwierdzany przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Ocena Komitetu Audytu

Podstawowym zadaniem Komitetu Audytu CCC jest doradztwo na rzecz Rady Nadzorczej w kwestiach właściwego wdrażania i kontroli procesów sprawozdawczości finansowej w Spółce, skuteczności kontroli wewnętrznej

i systemów zarządzania ryzykiem oraz wybór, nadzór i współpraca z biegłymi rewidentami.

Do zadań Komitetu Audytu w szczególności należy stałe monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej i przedkładanie organom Spółki zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności tego procesu w Spółce. Komitet Audytu kontroluje i monitoruje niezależność audytora. Do zadań Komitetu Audytu należy również monitorowanie skuteczności i okresowy przegląd systemu kontroli wewnętrznej Spółki i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego Spółki. Regulamin Komitetu Audytu jest zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

Ocena Walnego Zgromadzenia

Walne Zgromadzenie dokonuje oceny Rady Nadzorczej, zatwierdzając sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej oraz udzielając lub nie absolutorium poszczególnym członkom Rady Nadzorczej podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia raz do roku. Możliwe jest też skorzystanie z prawa do odwołania członka Rady Nadzorczej na Walnym Zgromadzeniu. Zgromadzenia może być zwołane na żądanie akcjonariuszy dowolną ilość razy w ciągu roku, w formie Nadzwyczajnego Zgromadzenia.



1.5. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ CCC

Grupa CCC koncentruje się na zachowaniu i promowaniu najwyższych standardów w łańcuchu dostaw oraz wzmocnieniu systemu zarządzania etyką. Jest to niezwykle istotny obszar, dlatego Grupa CCC rozwija swoje wartości i doskonali swoje podejście do zarządzania etyką poprzez aktywne zarządzanie tym obszarem oraz budowanie relacji wewnętrznych i z partnerami, opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Jest to szczególnie istotny obszar, dlatego, że wszelkie naruszenia praw człowieka wiążą się z dużymi stratami reputacyjnymi i finansowymi.

Skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw oraz relacjami z partnerami to równie istotne elementy działalności Grupy. Grupa CCC dokłada wszelkich starań, aby w swojej działalności na początku łańcucha wartości (upstream) oraz działalności operacyjnej były przestrzegane prawa człowieka oraz spełniane najwyższe standardy.

W przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 głównymi celami w zakresie etyki i odpowiedzialności w łańcuchu dostaw są:

aktualizacja i wdrożenie nowego Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej CCC w 2021 r. oraz rozpropagowanie kodeksu wśród wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej do 2022 r.,

zapewnienie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw poprzez przestrzeganie przez dostawców Kodeksu Postępowania Dostawców oraz wymaganie audytów u dostawców.

Grupa Kapitałowa CCC podejmuje szereg działań mających na celu ograniczenie skutków ryzyka naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw, prowadzi regularne kontrole i monitoring fabryk w zakresie procesu produkcji i warunków pracy, audyty społeczne dostawców na podstawie której dokonuje oceny istniejących mechanizmów i wprowadza potrzebne zmiany. Zarząd wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju cyklicznie monitoruje postępy w realizacji celów określonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz na ich podstawie dostosowuje swoje polityki i działania. Przykładami są przyjęte w 2021 roku nowe wartości etyczne Grupy, zaktualizowany Kodeks Etyki Grupy CCC oraz aktualizacja i rozszerzenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców o dostawców usług. [GRI 102-16, 103-1, 103-2, 103-3]

1.5.1. Wartości etyczne [GRI 102-16]

Grupa Kapitałowa CCC dokłada wszelkich starań, aby podczas wykonywania pracy, pracownicy kierowali się wartościami etycznymi Grupy i promowali je poprzez własny przykład i zachowanie zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki. W 2020 roku zostały wypracowane i przyjęte przez Zarząd nowe wartości Grupy Kapitałowej CCC. Główne wartości etyczne Grupy Kapitałowej CCC to:

KONCENTRACJA
NA KLIENCIE I PRODUKCIE

Koncentracja na kliencie wewnętrznym i zewnętrznym, tak aby postawa wpływała na pozytywne relacje. Kompetencje przekładane są na tworzenie najlepszych produktów, dopasowanych do potrzeb klientów, a następnie tworzenie najlepszych doświadczeń zakupowych na rynku.

DYNAMIZM, ENTUZJAZM, ZAANGAŻOWANIE

Docenienie wysokiego zaangażowania, innowacyjnych pomysłów, wspieranych przez programy rozwoju i sukcesji oraz posiadanie realnego wpływu na kształtowanie projektów i produktów.

OTWARTOŚĆ I WSPÓŁPRACA

Tworzenie kultury feedbacku, współpracy i otwartości na zmiany. Praca w interdyscyplinarnych/krosfunkcyjnych zespołach, które dzięki wymianie doświadczeń i kompetencji mogą wykorzystywać szeroki potencjał w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Różnorodne i odpowiedzialne działanie, budujące atrakcyjne i międzynarodowe środowisko pracy. Skuteczna realizacja planu zrównoważonego rozwoju, minimalizacja wpływ prowadzonej działalności na otoczenie oraz wspieranie aktywności na rzecz środowiska i społeczeństwa.

ROZWÓJ PERSONALNY

Pracownicy są dla nas największą wartością, dlatego tworzymy ścieżki rozwoju i awansu, wprowadzając rozwiązania ułatwiające określanie celów i kompetencji. Rozwijamy managerów, aby skutecznie zarządzali, inspirowali oraz angażowali swoje zespoły.

Dokumenty i procedury [GRI 102-16]

Grupa Kapitałowa CCC i wchodzące w jej skład spółki działają w sposób otwarty i transparentny, a także w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawnymi oraz regulacjami wewnętrznymi. Fundamentem do tworzenia przejrzystych, komfortowych i równych dla wszystkich warunków pracy jest Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC. Dodatkowy zbiór zagadnień i regulacji związanych z etyką, poszanowaniem praw człowieka

oraz przeciwdziałaniem korupcji w Grupie CCC stanowią dokumenty takie jak:

- Kodeks Antykorupcyjny,
- Procedura zgłaszania nadużyć,
- Kodeks Postępowania Dostawców Grupy CCC,
- Polityka Zarządzania Substancjami Chemicznymi,
- Restricted Substance List,
- Regulamin równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w CCC S.A.



NASZE
WARTOŚĆCCI

- 
KONCENTRACJA
NA KLIENCIE I PRODUKCIE
- 
DYNAMIZM, ENTUZJAZM,
ZAANGAŻOWANIE
- 
OTWARTOŚĆ
I WSPÓŁPRACA
- 
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
- 
ROZWÓJ
PERSONALNY

Kodeks Etyki [GRI 102-16]

Kodeks Etyki Grupy CCC przedstawia pożądaną postawę wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej CCC oraz opisuje zobowiązania dotyczące standardów postępowania, niezależnie od obszaru działalności oraz zakresu odpowiedzialności w Grupie. Kodeks Etyki formułuje najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania postępowania zgodnego z etyką i wzajemnego zaufania w Grupie. Kodeks stanowi istotne uzupełnienie regulacji prawnych, określając ramy i standardy zachowań w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący reputację i wartość Grupy.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC obowiązuje od 2014 roku. W 2020 rozpoczęto projekt aktualizacji Kodeksu Etyki, który został zakończony i przyjęty przez Zarząd w maju 2021 roku. Zaktualizowany Kodeks Etyki Grupy CCC stanowi odzwierciedlenie ustaleń zawartych w najważniejszych, powszechnie uznanych normach prawnych takich jak:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- 10 Zasad United Nations Global Compact,
- Konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy),
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.

Wszystkie osoby świadczące pracę na rzecz spółek Grupy Kapitałowej CCC niezależnie od formy prawnej stosunku pracy są zobowiązane postępować zgodnie ze wskazanymi w Kodeksie Etyki zasadami. Grupa CCC oczekuje, że Kodeks Etyki będzie respektowany również przez osoby i podmioty współpracujące z Grupą.

Osobą odpowiedzialną za nadzorowanie treści Kodeksu, implementacji procedur informowania o Kodeksie, nadzorowania procesu rozpatrywania zgłoszeń o naruszeniach zapisów Kodeksu jest Rzecznik Etyki wspierany w tej funkcji przez Compliance Officer.

Każdy pracownik Grupy może zgłosić się do Rzecznika Etyki w przypadku wątpliwości czy jego postępowanie bądź postępowanie jego współpracowników są zgodne z Kodeksem Etyki lub w celu przekazania sugestii dotyczących konieczności uwzględnienia dodatkowych zasad etycznego postępowania nieuwjętych w Kodeksie Etyki. [GRI 102-17]

W ramach aktualizacji Kodeksu Etyki został udoskonalony system zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości, który szczegółowo został opisany w dalszej części tego rozdziału.

Grupa Kapitałowa CCC stale rozwija procedury zapewniające etyczne działanie w biznesie.

Kodeks Etyki Grupy CCC jest dostępny na oficjalnej stronie Spółki w wersji polskiej i angielskiej pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/etyka>.

Konflikt interesów [GRI 102-25]

Konflikt interesów występuje, gdy osobisty interes pracownika koliduje z interesem Grupy.

Pracownik, który znajduje się w sytuacji konfliktu interesów lub uważa, że potencjalnie może znajdować się w takiej sytuacji, powinien niezwłocznie poinformować bezpośrednio przełożonego lub Audytora Wewnętrznego. Do zgłoszenia konfliktu

interesów służy kwestionariusz, stanowiący Załącznik nr 1 do Instrukcji postępowania – Konflikt interesów. Złożenie kwestionariusza jest obowiązkowe przez każdego pracownika w terminie 14 dni od zatrudnienia. Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów należy złożyć Audytowi Wewnętrznemu, który prowadzi rejestr konfliktów w Grupie CCC lub do Działu Kadr i Płac.

Kadra kierownicza Grupy jest zobowiązana do złożenia raz do roku oświadczenia dotyczącego konfliktu interesów. Konflikty interesów nie są ujawniane interesariuszom.

Procedury antykorupcyjne

Grupa CCC przyjmuje politykę zerowej tolerancji dla korupcji w każdym z obszarów jej działalności. Kodeks

Antykorupcyjny CCC oraz Procedura zgłaszania nadużyć wprowadzone w 2018 roku to zbiór standardów etycznych, obejmujących CCC S.A. oraz spółki zależne CCC S.A., których celami są m.in. przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz Grupy CCC oraz doskonalenie procesów zarządczych w celu skutecznej ochrony aktywów i reputacji Grupy CCC.

W Spółce funkcjonuje Kodeks Etyki oraz inne uregulowania, takie jak Kodeks Antykorupcyjny oraz dodatkowo w spółce CCC S.A i CCC.eu Sp. z o.o. Polityka Compliance, które promują działania etyczne. Ponadto, wdrażając Kodeks Antykorupcyjny Spółka spełnia standardy rekomendowane dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnałów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Dodatkowo, w ramach funkcjonującego systemu zarządzania ryzykami, w tym ryzyk nadużyć i defraudacji, Spółka przeprowadza coroczny proces identyfikacji i oceny tych ryzyk, a wyniki są przedstawiane Zarządowi. W oparciu o uzyskane wyniki, Kodeks Antykorupcyjny podlega corocznej weryfikacji i w przypadku potrzeb dokonuje się jego aktualizacji.

Grupa CCC dąży do tego, aby działania w relacjach z pracownikami i osobami trzecimi, charakteryzowały się zgodnością z krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych. Jednocześnie, dokłada wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji.

Kodeks Antykorupcyjny jest dostępny na stronie internetowej: <https://corporate.ccc.eu/etyka>.

W roku obrotowym 2020/2021 przeprowadzono ocenę pod kątem ryzyka korupcji w kluczowych obszarach działalności Spółki (inwestycji, logistyki oraz zakupów). Głównym obszarem zainteresowania był sposób doboru i weryfikacji dostawców usług. Ryzyko związane z korupcją zostało opisane w rozdziale 1.6.2.

W roku obrotowym 2020/2021 każdy nowozatrudniony pracownik został zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem Etyki oraz Kodeksem Antykorupcyjnym.

Informacja o polityce i procedurach antykorupcyjnych jest zawarta w Ogólnych Warunkach Zaopatrzenia (OWZ), które każdorazowo są załączane do zapytań ofertowych. Dostawca po przedłożeniu oferty automatycznie akceptuje zapisy w OWZ.

Polityka antydyskryminacyjna

Grupa CCC nie akceptuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie oraz bezwyznaniowość.

Kwestie dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w Grupie CCC zostały uregulowane w Regulaminie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Grupie Kapitałowej CCC, który został wprowadzony w 2017 roku i zaktualizowany w kwietniu 2021 r. Przyjęty regulamin ma na celu wdrożenie właściwych działań podejmowanych przez firmę oraz ochronę osób dotkniętych przejawami dyskryminacji lub mobbingu. Reguluje działania pracodawcy, pracowników, a także aktywność powoływanej Komisji Pojednawczej, która rozpatruje sprawy dotyczące przypadków dyskryminacji oraz molestowania.

Działania przeciwko dyskryminacji obejmują również zasady zawarte w Kodeksie rekrutacyjnym oraz w Polityce rekrutacyjnej. Polityka rekrutacyjna prowadzona jest w oparciu o kryteria nie noszące znamion dyskryminacji, a proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji, dopasowanych do stanowiska.

Komunikacja i szkolenia dotyczące praw człowieka i polityk antykorupcyjnych [GRI 410-1, 412-2]

W celu przypomnienia pracownikom o głównych wartościach Grupy oraz zasadach dotyczących m.in. etyki, poszanowania praw człowieka, polityki antydyskryminacyjnej, równego traktowania są rozsyłane drogą mailową komunikaty do pracowników.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC nie prowadziła szkoleń z zakresu praw człowieka.

Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw – Kodeks Postępowania dla Dostawców

CCC S.A. jest jednym z największych producentów obuwia i jedną z najszybciej rozwijających się spółek obuwniczych w Europie, dlatego zapewnienie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej w firmie i jej łańcuchu dostaw jest jednym z priorytetów.

Dokumentem, który reguluje wszystkie kwestie społeczne w łańcuchu dostaw jest Kodeks Postępowania dla Dostawców, który obowiązuje w Grupie Kapitałowej CCC od 2018 roku. Wytycza on standardy postępowania dostawców Grupy CCC w odniesieniu do kwestii związanych z prawami człowieka, prawami pracowniczymi, zagadnieniami ochrony środowiska i zasadami uczciwości w biznesie. Kodeks Postępowania dla Dostawców wraz z systemem monitoringu jego przestrzegania został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy i wytyczne, określone m.in. przez Międzynarodową Organizację Pracy, ISO 26000, SA 8000, wytyczne Leather Working Group, Fair Wear Foundation oraz wytyczne OECD dla branży odzieżowej i obuwniczej.

Warunkiem współpracy Dostawcy z CCC jest stosowanie się w swojej działalności do jego zapisów – zasada ta dotyczy zarówno pracowników Dostawcy, jak i jego wszystkich podwykonawców czy poddostawców biorących udział w realizacji zamówień na rzecz CCC.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC rozszerzyła Kodeks Postępowania Dostawców o dostawców usług oraz zostały przeprowadzone audyty zgodności z Kodeksem Postępowania u 64 dostawców, czyli u 45% wszystkich dostawców produkcyjnych. [wskaźnik własny]

Kodeks Postępowania dla Dostawców jest dostępny pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/download/pobierz/kodeks-do-pobrania>

Ponadto, w 2020/21 roku Grupa przyjęła nowy dokument „Zasady oraz Dobre praktyki współpracy z Dostawcami Grupy CCC”, który wytycza standardy postępowania dostawców CCC w odniesieniu do kwestii związanych m.in. z prawami człowieka. Dokument ten został szczegółowo opisany w rozdziale 2.1 i jest dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/download/pobierz/zasady-oraz-dobre-praktyki-wspolpracy-z-dostawcami-ccc>.

Zakaz pracy przymusowej [GRI 409-1]

Dostawcy nie tolerują pracy przymusowej lub obowiązkowej. Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejs osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Szczególnie narażone na ten typ ryzyka są działania dostawców z krajów takich jak Indie, Bangladesz oraz Chiny. Grupa CCC wymaga od dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców, w tym zakazu wykorzystywania pracy dzieci. W celu wyeliminowania wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej Grupa CCC wymaga od swoich dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców.

Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych [GRI 407-1]

Pracownicy Dostawców mają prawo zrzeszania się zgodnie ze swoją wolą, tworzenia organizacji związkowych i rokowań zbiorowych. Pracownicy nie mogą być zastraszani, dyskryminowani, szykanowani ze względu na działalność związkową. Szczególnie narażone na ten typ ryzyka są działania dostawców z krajów takich jak Indie, Bangladesz oraz Chiny. Grupa CCC wymaga od dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców.

Przeciwdziałanie pracy dzieci [GRI 408-1]

Od dostawców oczekuje się, że nie będą zatrudniać i tolerować pracy dzieci. Zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy najniższy wiek pracownika Dostawcy nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż piętnaście lat. Podstawowymi obszarami, w których może wystąpić ryzyko pracy dzieci jest obszar produkcji towarów. Szczególnie narażone na ten typ ryzyka są działania dostawców z krajów takich jak Indie, Bangladesz oraz Chiny. Grupa CCC wymaga od dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu postępowania dostawców, w tym zakazu wykorzystywania pracy dzieci.

Klauzule normujące aspekt praw człowieka [GRI 412-3]

W 2019 roku wdrożono klauzule w Ogólnych Warunkach Zaopatrzenia Grupy Kapitałowej CCC, która zobowiązuje

wszystkich dostawców i wykonawców dostarczających towary lub świadczących usługi na rzecz Grupy CCC do przestrzegania zasad, praw i przepisów zawartych w Kodeksie Etyki Grupy CCC oraz do odpowiedniego stosowania postanowień w nim zawartych, a w szczególności do stosowania w ramach swej działalności zasad antykorupcyjnych, poszanowania godności człowieka, wzajemnego szacunku, tolerancji i ochrony środowiska naturalnego. Podpisanie zamówienia przez dostawcę/wykonawcę jest jednoznaczne z akceptacją Ogólnych Warunków Zakupowych, jednakże sporadycznie zdarza się, że dostawcy/wykonawcy warunkują współpracę własnymi Ogólnymi Warunkami Handlowymi. W roku obrotowym 2020/2021 klauzule zostały podpisane przez 98% dostawców. Pozostałe 2% przestrzega własnych procedur tożsamy, wymaganych przez CCC.



1.5.2. System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości

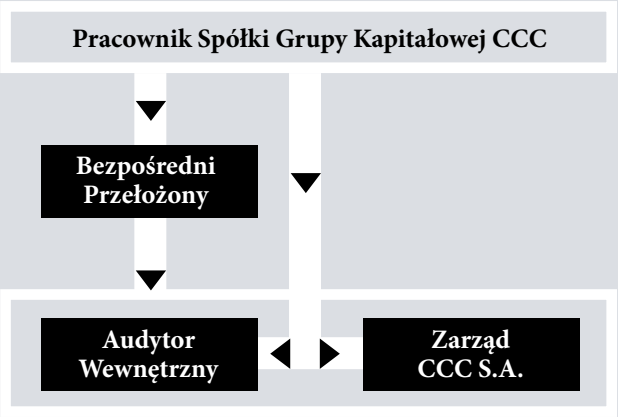
Procedura zgłaszania naruszeń [GRI 102-17]

Grupa CCC dąży, aby działania w relacjach z pracownikami i osobami trzecimi charakteryzowały się zgodnością z krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych. Jednocześnie, dąży do wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji. W przypadku, gdy wystąpi podejrzenie naruszenia przepisów prawa lub zasad zawartych w Kodeksie Etyki lub Kodeksie Antykorupcyjnym, każda osoba (niezależnie od tego, czy jest pracownikiem, czy osobą postronną) może skorzystać z dostępnych narzędzi informacyjnych w celu zgłoszenia naruszenia/nieprawidłowości. W ramach aktualizacji Kodeksu Etyki Grupy CCC w 2021 roku został udoskonalony system zgłaszania naruszeń i obsługi nieprawidłowości.

Mechanizm zgłaszania naruszeń [GRI 102-17]

Aby dokonać zgłoszenia można użyć następujących kanałów:

-  **formularz kontaktowy**
dostępny na stronie internetowej Spółki: <https://corporate.ccc.eu/etyka>
-  **e-mail**
dedykowany zgłoszeniom wszelkich nadużyć i naruszeń: etyka@ccc.eu
-  **telefonicznie**
poprzez dedykowaną automatyczną infolinię w języku polskim i angielskim.



Zasady zgłaszania nadużyć oraz politykę w zakresie przeciwdziałania nadużyciom określa Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC dostępny na stronie <https://corporate.ccc.eu/etyka> oraz Procedura w zakresie zgłaszania nieprawidłowości dostępna na stronie: <https://corporate.ccc.eu/polityki-i-prezentacje>.

Zarządzanie zgłoszeniami [GRI 102-17, 102-33, 102-34]

Zgłoszenie jest w pierwszej kolejności przetwarzane przez Rzecznika Etyki co stanowi gwarancję ochrony danych sygnalisty. Prowadzenie dochodzenia należy do obowiązków Rzecznika Etyki przy wsparciu Compliance Officer. W szczególnych przypadkach w procedurę rozpatrywania zgłoszenia angażowany jest Zarząd w sytuacji, gdy dot. rzecznika lub Compliance Officer'a.

W podmiotach zależnych i powiązanych wchodzących w skład Grupy Kapitałowej CCC może zostać powołany lokalny Pełnomocnik Rzecznika Etyki, który jest osobą prowadzącą zgłoszenie. Do obowiązków i kompetencji Pełnomocnika należy lokalne monitorowanie przestrzegania Kodeksu Etyki, rozpatrywanie zgłoszonych naruszeń wartości etycznych, nadzorowanie przebiegu szkoleń z zakresu etyki, koordynacja implementacji regulacji z obszaru etyki na poziomie jednostkowym oraz składanie półrocznych raportów z prowadzonych działań Rzecznikowi Etyki.

Przepływ informacji na potrzeby prowadzonego dochodzenia odbywa się z poszanowaniem zasad ochrony prywatności, ochrony sygnalistów oraz z poszanowaniem anonimowości sygnalisty. Wszelkie osoby zaangażowane w prowadzenie dochodzenia są zobowiązane do zachowania poufności informacji.

W przypadku zgłoszeń dotyczących mobbingu oraz dyskryminacji, z uwagi na rażący charakter tych naruszeń obowiązuje odrębny proces analizy zgłoszenia. Po zgłoszeniu powoływana jest Komisja w składzie trzech osób. Osoby włączane w skład Komisji nie mogą mieć związku ze zgłoszoną sprawą. Członkiem Komisji nie może być też kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba wskazana w skardze. Na czele Komisji stoi Dyrektor Działu Personalnego. Komisja obraduje na posiedzeniach. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

Statystyka zgłoszeń [GRI 102-34]

W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie Kapitałowej CCC nie stwierdzono przypadków:

- korupcji [GRI 205-3],
- niezgodności z regulacjami w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług,
- naruszenia wolnej konkurencji,
- dyskryminacji i molestowania [GRI 406-1],
- braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym [GRI 307-1],
- innych postępowań w obszarze zagadnień ekonomiczno-społecznych,
- naruszeń w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług oraz nie toczyły się postępowania z tytułu naruszenia wolnej konkurencji ani inne postępowania w obszarze zagadnień ekonomiczno-społecznych. [GRI 206-1]

We wspomnianym okresie:

- nie prowadzono przeciwko Grupie CCC żadnych postępowań w sprawie naruszeń zasad wolnej konkurencji,
- nie nałożono na Grupę CCC istotnych kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji w obszarze społecznym, ekonomicznym lub ekologicznym ani żadnych sankcji pozafinansowych z tego tytułu.

Wyróżnione statystyki i działania Grupy CCC z obszaru Ochrony Danych Osobowych

CCC S.A., podobnie jak i spółki z Grupy Kapitałowej CCC podejmują bieżące działania, których celem jest zachowanie zgodności z przepisami i zasadami ochrony danych osobowych. Spółki posiadają dokumentację ochrony danych osobowych i prowadzą przewidziane prawem rejestry:

- obligatoryjne: rejestr czynności przetwarzania, kategorii, udostępnień, naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych oraz wniosków osób, których dane dotyczą,
- fakultatywne: umów powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Spółki z Grupy Kapitałowej CCC, w szczególności odpowiadają na wnioski osób, których dane dotyczą, przetwarzają dane osobowe informując osoby, których dane dotyczą o zasadach przetwarzania danych określonych w art. 13 i 14 RODO, dbają o posiadanie podstawy prawnej przetwarzania danych określonej w art. 6 ust. 1 RODO oraz

art. 9 ust. 2 RODO, stosując zasadę minimalizacji przetwarzania danych zarówno przy ich zbieraniu jak i przy dostępie do danych, wdrażając zasadę privacy by design i privacy by default, dbając o rozliczalność przetwarzania danych.

W stosunku do wskazanych spółek, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie prowadzi czynności kontrolnych.

W związku z naruszeniem bezpieczeństwa danych osobowych w roku obrotowym 2020/2021 CCC S.A. dokonało jednego zgłoszenia naruszenia do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Postępowanie w tym przedmiocie nie zostało jeszcze przez organ nadzorczy zakończone. W pozostałych wskazanych na wstępie spółkach z Grupy Kapitałowej CCC nie zgłaszano Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych, z uwagi na brak przesłanek do dokonania zgłoszeń. [GRI 418-1]

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych prowadzi w stosunku pojedyncze postępowania:

- CCC S.A. – 1 postępowanie w przedmiocie skargi klienta na działania Spółki (nieterminową odpowiedź na wniosek o dostęp do danych),
- Gino Rossi S.A. – 1 postępowanie w przedmiocie skargi klienta na działania Spółki (przetwarzanie danych osobowych, pomimo cofnięcia zgody na komunikację marketingową). [GRI 418-1]

W ramach prowadzonej korespondencji z Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, wszelkie odpowiedzi na wezwania organu nadzoru udostępniane są terminowo i rzetelnie.

W związku z incydentami ochrony danych osobowych podejmowane są działania zapobiegawcze na przyszłość poprzez zmianę obowiązujących procedur bądź inne działania naprawcze. Prowadzone są działania audytowe i działania nadzorcze nad stosowaniem dokumentacji ochrony danych osobowych w spółkach Grupy Kapitałowej CCC. [GRI 418-1]

1.6. SYSTEM ZARZĄDZANIA I ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE

System zarządzania w czasie pandemii COVID-19

W roku obrotowym 2020/2021 dynamicznie zmieniająca się sytuacja epidemiologiczna w Polsce i na świecie wymagała od Grupy CCC zaangażowania się w walkę z koronawirusem, dlatego CCC aktywnie podjęło następujące działania w różnych obszarach działalności firmy:

Zarządzanie i przywództwo

- powołanie Sztabu menedżerskiego oraz sztabu antykryzysowego,
- powołanie funkcji Koordynatora Sztabu,
- wprowadzenie ograniczeń fizycznej obecności pracowników administracji – praca zdalna,
- realizacja planu ciągłości działania dla Grupy Kapitałowej,
- bieżący monitoring,
- briefing operacyjny,
- odprawa komunikacja / działania operacyjne sklepy,
- status działań antykryzysowych,
- codzienne monitorowanie sytuacji rozprzestrzeniania się wirusa.

Sprzedaż

- użycie telefonów komórkowych do stymulacji zakupów online,
- zwiększenie bezpieczeństwa poprzez np. pleksi na kasach,
- zabezpieczenie produktów,
- zastosowanie wszystkich możliwych i obowiązujących procedur/środków bezpieczeństwa,
- zwiększona koncentracja na omnichannelowość (odsyłanie klientów do platform online),
- zaangażowanie pracowników do dodatkowej sprzedaży za pomocą SM,
- start szkoleń webinarowych aktywizujących pracowników.

BHP i administracja

- Zarządzenie Prezesa Zarządu w sprawie wprowadzenia procedury COVID-19 mówiące o zasadach postępowania w razie zarażenia oraz zasady postępowania w przypadku podejrzenia zarażenia,
- wprowadzono kartę oceny ryzyka zawodowego związaną z COVID-19,
- wprowadzono instrukcję BHP dezynfekcji rąk i powierzchni dotykowych,
- zasady bezpieczeństwa higieny pracy podczas pracy zdalnej (home office) pracowników Grupy Kapitałowej CCC,
- bramki do pomiaru temperatury, pomiar temperatury na wejściu do firmy,
- kontrola stanu magazynowego środków higienicznych (maseczki, rękawiczki, płyn dezynfekujący),
- kontrola rozporządzeń / aktów prawnych związanych z epidemią COVID-19 (ograniczenia, nakazy, zakazy),
- bieżąca dezynfekcja pomieszczeń wspólnych po zakończeniu pracy,
- instrukcja zasad funkcjonowania strefy esize.me,
- instrukcja zasady obsługi klientów w trakcie zagrożenia epidemicznego,
- wprowadzenie harmonogramu dezynfekcji sklepów – dezynfekcja klamek, ekranów skanera, lady kasowej, łyżki do przymierzania,
- webinary do sklepów – podstawowe zasady funkcjonowania pracy w sklepie podczas zagrożenia epidemicznego,
- szkolenia BHP w formie online dla pracowników siedziby i sklepów.

HR

- unormowanie Regulaminem pracy zdalnej,
- wzmocniona komunikacja dotycząca zasad pracy zdalnej,
- procedura wykorzystywania prywatnych urządzeń do celów służbowych,
- ustalona ścieżka działania w kwestii normowania regulacji prawnych i uzyskiwania dotacji,
- akcja szczepienia przeciwko grypie,
- potwierdzone lokalizacje, w których pracownicy mogą zrobić testy na COVID-19,
- gotowość do prowadzenia rekrutacji oraz szkoleń w formie online,
- rozbudowanie zespołu e-commerce.

IT

- digitalizacja procesów obiegu dokumentów – elektroniczny obieg dokumentów,
- nowa kancelaria – nowe obiegi dokumentów dla poczty przychodzącej i wychodzącej,
- wnioski o pracę zdalną,
- podpis elektroniczny dokumentów (umowy, zamówienia, kart projektu, obiegowka pracownicza),
- wprowadzenie narzędzi pracy zdalnej,
- uruchomienie usługi zdalnego dostępu dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej,
- wprowadzenie dodatkowych zabezpieczeń w systemie poczty elektronicznej oraz komunikatorze Zoom.

1.6.1. System zarządzania ryzykiem w Grupie CCC

System zarządzania ryzykiem w Grupie CCC [GRI 102-11, 102-29, 102-30, 102-31]

W odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy oraz globalne trendy zarządzania korporacyjnego, CCC S.A. wdrożyła system zarządzania ryzykiem, obejmujący swym zasięgiem wszystkie obszary działalności Spółki. Systemowe podejście do zarządzania ryzykiem oparte jest na jasno określonych zasadach wynikających z Polityki Zarządzania Ryzykiem oraz Procedury Zarządzania Ryzykiem. W 2019 roku oba dokumenty podlegały przeglądowi i ocenie, w wyniku których zostały one zaktualizowane. Polityka Zarządzania Ryzykiem ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy wykonujących zadania na jej rzecz, niezależnie od zakresu i czasu trwania zawartych umów.

Zarządzanie ryzykiem jest częścią systemu zarządzania Spółką, który stanowi kluczowy element trwałej ochrony i budowy jej wartości. Dotyczy zarówno zagrożeń dla działalności, przynoszących negatywne skutki i potencjalny spadek jej wartości (ryzyka negatywne – zagrożenia), jak również ryzyk związanych z realizacją strategii i procesów oraz towarzyszących szansom rozwoju (ryzyka pozytywne – szanse). Zarządzanie ryzykiem odbywa się na każdym poziomie zarządzania organizacją i jest procesem ciągłym.

Celem przyjętego systemu zarządzania ryzykiem jest:

- zwiększenie możliwości realizacji celów Spółki, skuteczności i efektywności realizowanych procesów, a także zapewnienie bezpieczeństwa,

- zmniejszenie częstotliwości występowania negatywnych zdarzeń, a także zapewnienie lepszego przygotowania na te zdarzenia oraz zmniejszenie strat powstałych w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń,
- wspieranie lepszego wykorzystania zasobów organizacji oraz promowanie ciągłego doskonalenia.

System zarządzania ryzykiem wdrożony w CCC S.A. został zaprojektowany przy wykorzystaniu wytycznych międzynarodowej normy ISO 31000:2012 „Zarządzanie Ryzykiem – zasady i wytyczne”. Norma ta ustanawia zasady, których przestrzeganie jest niezbędne, aby zarządzanie ryzykiem było skuteczne i zaleca, aby organizacje ciągle doskonaliły strukturę ramową zarządzania ryzykiem. Podstawowym założeniem jest integracja procesu zarządzania ryzykiem w różnych obszarach funkcjonowania organizacji oraz całościowym łańcem organizacyjnym.

W ramach oceny kontekstu oceny ryzyka i otoczenia organizacji bierze się pod uwagę zarówno środowisko wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Ocena kontekstu obejmuje takie elementy, jak uwarunkowania społeczne i kulturowe, otoczenie polityczne i prawne, regulacje mające zastosowanie dla organizacji, uwarunkowania technologiczne, sytuację ekonomiczną, środowisko naturalne, inne podmioty i podejmowane przez nie działania etc. Rozpatruje się także kluczowe trendy i czynniki, które mogą wpływać na cele organizacji, a także relacje z interesariuszami. Ocenie poddaje się środowisko wewnętrzne organizacji, biorąc pod uwagę przede wszystkim łań, strukturę i kulturę organizacyjną (m.in. role i odpowiedzialności, rozliczalność), polityki, cele i strategie ustanowione w celu ich osiągnięcia, posiadane zasoby i wiedzę (np. kapitał, czas, ludzi, procesy, systemy i technologie), systemy

informatyczne, przepływy informacji, procesy podejmowania decyzji formalne i nieformalne), relacje z wewnętrznymi interesariuszami, ich postrzeganie i wartości, normy, wytyczne i modele przyjęte przez organizację oraz formę i zakres relacji zawartych w umowach. Otoczenie organizacji stanowi również podstawę do definiowania przyjętych i zatwierdzonych celów jednostki oraz określania poziomu akceptowalności ryzyka oraz tolerancji na poszczególne kategorie ryzyka. Zdefiniowanie tych elementów umożliwia nakreślenie ram strategicznych procesu zarządzania ryzykiem w całej organizacji.

System zarządzania ryzykiem oparty jest na:

- strukturze organizacyjnej, która obejmuje podział kompetencji i zadań realizowanych przez organy statutowe spółek, jednostki i komórki organizacyjne oraz projekty,
- procesie zarządzania ryzykiem, w tym metodach identyfikacji, pomiaru i oceny ryzyk, działaniach mitygujących, monitorowaniu i kontrolowaniu oraz raportowaniu ryzyk.

System zarządzania ryzykiem oparty jest na:

- strukturze organizacyjnej, która obejmuje podział kompetencji i zadań realizowanych przez organy statutowe spółek, jednostki i komórki organizacyjne oraz projekty,
- procesie zarządzania ryzykiem, w tym metodach identyfikacji, pomiaru i oceny ryzyk, działaniach mitygujących, monitorowaniu i kontrolowaniu oraz raportowaniu ryzyk.

Rola Zarządu i Rady Nadzorczej w systemie identyfikacji i zarządzania ryzykami niefinansowymi [GRI 102-30, 102-31]

RADA NADZORCZA

Sprawuje stały nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego procesu w ramach zadań określonych w Statucie Spółki i Regulaminie Rady Nadzorczej oraz za pośrednictwem Komitetu Audytu, przy czym Rada Nadzorcza Spółki odpowiada za nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem w całej Grupie Kapitałowej CCC.

ZARZĄD

Organizuje i zapewnia działanie systemu zarządzania ryzykiem poprzez uchwalanie zasad identyfikacji i oceny ryzyk, przy czym Zarząd Spółki odpowiada za nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem w całej Grupie Kapitałowej CCC, natomiast Zarządy poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej odpowiadają za proces zarządzania ryzykiem w nadzorowanych przez nie spółkach.

W ramach opisanego powyżej procesu zarządzania ryzykiem, Zarząd Spółki dokonuje ostatecznego zatwierdzenia prognozy akceptowalności ryzyka, zatwierdzenia Rejestru

Ryzyka oraz Korporacyjnej Mapy Ryzyka, jak również zatwierdza plan postępowania z ryzykiem nieakceptowalnym. Przyjęta strategia oraz taktyka zarządzania ryzykami wykorzystywana była również w ocenie zagrożeń związanych z występującą w 2020 roku pandemią COVID-19, która wymusiła szereg zmian w sposobie zarządzania ryzykami w celu zapewnienia większej elastyczności organizacyjnej, a plany reakcji na ryzyka związane z pandemią ukierunkowane były na minimalizację ewentualnych strat finansowych.

Przeglądy ryzyk dokonywane są przez Zarząd w zależności od poziomu ryzyka: nie rzadziej niż raz w miesiącu lub nie rzadziej niż raz na kwartał. Manager Działu Audytu Wewnętrznego odpowiedzialny jest za okresowe raportowanie ryzyk Grupy Zarządowi nie rzadziej niż raz na pół roku i Radzie Nadzorczej CCC kwartalnie lub każdorazowo na żądanie tych organów. Ponadto przeglądy wpływu ekonomicznego, środowiskowego, społecznego oraz szans Grupy dokonywane są przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą nie rzadziej niż raz w roku.

W ramach funkcjonującego systemu zarządzania ryzykami w roku 2020, Manager Działu Audytu Wewnętrznego przeprowadził proces identyfikacji ryzyk wraz z kluczowymi interesariuszami, którzy w procesie samooceny dokonali ich oceny, w tym również skuteczności mechanizmów kontrolnych. Lista najistotniejszych ryzyk została przedstawiona Zarządowi oraz Komitetowi Audytu. Przygotowane zostały plany reakcji dla wszystkich ryzyk nieakceptowalnych, które podlegają bieżącemu monitorowaniu i w razie potrzeb są aktualizowane w celu najskuteczniejszego dopasowania strategii ich mitygacji.



1.6.2. Istotne ryzyka zarządcze

LISTA ZIDENTYFIKOWANYCH ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z ZAGADNIENIAMI NIEFINANSOWYMI
[GRI 102-15]

Obszar	Ryzyko	Szczegóły
Obszar zarządczy	Ryzyko związane z korupcją Ryzyko zmian globalnej koniunktury Ryzyko związane z ograniczeniami wskutek nieprzewidywalnych sytuacji gospodarczo-politycznych Ryzyko niedostatecznej sprawności sieci sprzedaży Ryzyko utraty wartości i rozpoznawalności marki Ryzyko związane z lokalizacją placówek handlowych Ryzyko wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego Ryzyko związane z niedostatecznym zabezpieczeniem umów Ryzyko związane z tendencjami w modzie i nietrafionymi kolekcjami	Opis w rozdziale 1.6.2
Obszar łańcucha dostaw	Ryzyko naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw Ryzyko związane z korupcją Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością dostawców Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym Ryzyko związane z postępowaniem armatora (pozycja negocjacyjna)	Opis w rozdziale 2.4
Obszar produktu i obsługi klienta	Ryzyko związane z jakością i bezpieczeństwem produktu Ryzyko związane z reklamacjami Ryzyko dotyczące niedostatecznej przejrzystości komunikacji z klientem i konsumentem Ryzyko błędów w obsłudze zamówień Klientów Ryzyko wycieku danych osobowych	Opis w rozdziale 2.4
Obszar zagadnień środowiskowych	Ryzyko zmian regulacyjnych związanych z ochroną środowiska i zmianami klimatu Ryzyko zmian cen materiałów i surowców Ryzyko dostępności surowców Ryzyko wystąpienia niepożądanego zdarzenia związanego z awarią lub pożarem Ryzyko wzrostu zużycia wody Ryzyko związane z zastosowaniem substancji chemicznych	Opis w rozdziale 3.6
Obszar zagadnień pracowniczych	Ryzyko presji płacowej Ryzyko związane z dostępnością wykwalifikowanych pracowników Ryzyko związane z zagrożeniem zdrowia i życia	Opis w rozdziale 4.4
Obszar zagadnień społecznych	Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk w obszarze społecznym	Opis w rozdziale 5.4



ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE [GRI 102–15]

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
1. Ryzyko związane z korupcją Ryzyko związane z korupcją odnosi się do możliwości utraty reputacji Grupy, nałożenia sankcji prawnych oraz znacznego obniżenia wyników finansowych Grupy.	W celu minimalizacji ryzyka związanego z korupcją, Grupa prowadzi następujące działania: – obowiązek przestrzegania zasad i przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym przez pracowników i kontrahentów zgodnie z zapisami Kodeksu Antykorupcyjnego Grupy Kapitałowej CCC, Kodeksu Etyki i procedur antykorupcyjnych, – regularna identyfikacja ryzyk korupcyjnych w zakresie działania Kierowników, rzetelna kontrola wewnętrzna oraz zapewnienie przejrzystości procesów i realizowanych działań pod względem antykorupcyjnym, – klauzule antykorupcyjne obejmujące swoim zakresem zlecenia inwestycyjne, – udostępnienie narzędzi i umożliwienie anonimowych zgłoszeń naruszeń, – szkolenia antykorupcyjne dla pracowników.
2. Ryzyko zmian globalnej koniunktury Grupa CCC prowadzi działalność gospodarczą przede wszystkim na rynku polskim, czeskim, węgierskim, rumuńskim i słowackim, stąd dla Grupy istotna jest siła nabywcza konsumentów. Pogorszenie sytuacji gospodarczej może mieć negatywny wpływ na wyniki działalności i sytuację finansową Grupy. Grupa CCC działa również na kilkudziesięciu innych rynkach zagranicznych (m.in.: Austria, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Rosja).	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka ogólnej koniunktury gospodarczej: – dywersyfikacja działalności pod względem krajów, w których Grupa prowadzi działalność (zmniejszenie zależności koniunktury pomiędzy krajami), – monitorowanie sytuacji gospodarczej na świecie oraz w istotnych dla Grupy krajach, a także odpowiednie dopasowywanie strategii Grupy, – monitorowanie ważnych wskaźników gospodarczych w wybranych krajach (stopa bezrobocia, PKB per capita, CPI).
3. Ryzyko związane z ograniczeniami wskutek nieprzewidywalnych sytuacji gospodarczo–politycznych W wyniku dynamicznych zmian na rynkach zagranicznych, z którymi współpracuje Grupa CCC mogą wystąpić ograniczenia w handlu międzynarodowym spowodowane strajkami, konfliktami, kontrolami celnymi, epidemiami, itp.	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka związanego ze zmieniającą się sytuacją polityczno-gospodarczą poprzez: – dywersyfikację działalności pod względem krajów, w których Grupa prowadzi działalność, – monitorowanie sytuacji polityczno-gospodarczej, a także odpowiednie dopasowywanie strategii Grupy, – właściwe zarządzanie zapasami, – opracowanie procedur awaryjnych.
4. Ryzyko niedostatecznej sprawności sieci sprzedaży Grupa planuje zwiększenie udziału kanału e-commerce w przychodach. W przypadku braku realizacji założonych celów, Grupa może stracić udział w rynku na rzecz konkurencji, co może przełożyć się na niższe przychody. Jednocześnie w przypadku rozwoju sieci niezgodnym z zapotrzebowaniem rynku, Grupa może ponieść wyższe niż planowane i niezbędne koszty.	W celu minimalizacji ryzyka związanego z niedostateczną sprawnością sieci sprzedaży, Grupa wprowadziła następujące rozwiązania: – monitorowanie działań konkurentów, – monitorowanie sytuacji w branży, – monitorowanie sytuacji makroekonomicznej, – utworzenie szczegółowego planu oraz dedykowanego zespołu odpowiedzialnego za realizację celów związanych z rozwojem własnej sieci sprzedaży, – start i rozwój platformy online ccc.eu, – start i rozwój aplikacji mobilnej CCC, – rozwój wielokanałowej sprzedaży, ze szczególnym uwzględnieniem e-commerce.
5. Ryzyko utraty wartości i rozpoznawalności marki Wzrost rozpoznawalności marki i jej wartości przyczynia się do utrzymania stałych klientów, a także do systematycznego przyrostu nowych, co w efekcie prowadzi do zwiększenia udziału rynkowego oraz przychodów. W przypadku spadku rozpoznawalności marki i jej wartości może wystąpić odpływ klientów, spadek udziału rynkowego i w konsekwencji spadek przychodów.	Aby zapewnić dalszy wzrost rozpoznawalności i wartości marki, Grupa podjęła następujące działania: – wprowadzenie odpowiednich instrumentów oraz nośników reklamowo –promocyjnych, – modernizacja salonów, – obecność salonów w prestiżowych lokalizacjach, – nowe kanały dotarcia do klienta np. aplikacja, platforma ccc.eu, – zwiększona obecność w mediach społecznościowych, – prowadzenie własnych kanałów społecznościowych z jakościowymi treściami.

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
6. Ryzyko związane z lokalizacją placówek handlowych Lokalizacja placówek handlowych jest ważnym czynnikiem decydującym o atrakcyjności marki dla konsumentów. Nieodpowiedni dobór lokalizacji może doprowadzić do niskiej rentowności oraz obniżenia rentowności całej Grupy. Wzmacnianie pozycji na rynku poprzez dynamiczny rozwój sieci placówek handlowych może wiązać się z ryzykiem nietrafionej lokalizacji salonu, a także z ograniczoną liczbą nowych, atrakcyjnych lokalizacji.	W celu zapewnienia odpowiedniego wyboru lokalizacji placówek handlowych, Grupa przeprowadza szczegółową analizę lokalizacji przed podjęciem decyzji o podpisaniu umowy najmu, a także opiera swoje decyzje na danych historycznych.
7. Ryzyko wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego Model biznesowy Grupy CCC w sposób istotny opiera się na rozwiązaniach teleinformatycznych, poprzez które uregulowana jest znacząca część procesów logistycznych, zakupowych, sprzedażowych oraz działalności e-commerce. W przypadku pojawienia się tego rodzaju awarii oraz nieodpowiedniego planu awaryjnego istnieje ryzyko tymczasowego przerwania danego procesu, co może wywołać negatywne skutki biznesowe.	Aby zapewnić sprawne funkcjonowanie systemów informatycznych oraz zminimalizować ryzyko ich wystąpienia awarii, Grupa dba o odpowiedni backup technologiczny procesów informatycznych oraz zapewnia zasilanie awaryjne dla kluczowych komponentów struktury.
8. Ryzyko związane z niedostatecznym zabezpieczeniem umów Ryzyko to wiąże się bezpośrednio z potencjalną niewypłacalnością naszego kontrahenta, a w związku z tym z zatorem finansowym. W przypadku wystąpienia tego typu zatoru, nieodpowiednie zabezpieczenie umowy może doprowadzić do utraty ładunku lub konkretnej kwoty finansowej. Ryzyko naruszenia prawa lub regulacji takich jak wyciek danych czy nieuprawnione wykorzystanie danych i treści niesie ze sobą ryzyko reputacyjne oraz finansowe (kary, grzywny).	Grupa opracowuje szczegółowe umowy z dostawcami, spedycjami, standaryzuje umowy, wprowadza karty umowy, prowadzi weryfikację umów przy współpracy z działem prawnym.
9. Ryzyko związane z tendencjami w modzie i nietrafionymi kolekcjami Grupa Kapitałowa CCC narażona jest na ryzyko związane z nietrafionymi kolekcjami.	Czynnikami pozwalającym na ograniczenie tego ryzyka jest wieloletnie doświadczenie rynkowe podmiotu dominującego, stała obserwacja trendów w europejskiej i światowej modzie.



60

ŁAŃCUCH DOSTAW

68

BEZPIECZNY
PRODUKT
I SPRZEDAŻ

74

POSZANOWANIE
PRAW KLIENTÓW

78

RYZYKA DOTYCZĄCE
ŁAŃCUCHA DOSTAW,
PRODUKTU
I ZAGADNIEŃ
OBSŁUGI KLIENTA

ODPOWIEDZIALNY

produkt

PRODUKT	2020		Realizacja
	CERTYFIKACJA SUROWCÓW – zwiększenie udziału skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych		
	• M1: Odsetek skór z garbarni LWG	17%	✓
	ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW – rozszerzenie Kodeksu Postępowania Dostawców o dostawców usług		
	• M1: Odsetek dostawców, którzy podpisali Kodeks	Włączenie dostawców usług inwestycyjnych	✓
	• M2: Odsetek dostawców, którzy przeprowadzili kontrolę / audyt zgodności z Kodeksem Postępowania Dostawców (produkcja)	45%	✓
	ZAGOSPODAROWANIE UŻYWANEGO OBUWIA – dążenie do zamknięcia obiegu poprzez zbiórkę i odpowiednie zagospodarowanie używanego obuwia		
	• M1: Stosunek liczby zebranych par używanego obuwia do liczby par sprzedanego obuwia	Projekt pilotażowy	✓
	• M2: Odsetek sklepów CCC biorących udział w zbiórce używanego obuwia	21 sklepów	✓

2.1. ŁAŃCUCH DOSTAW

Skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw oraz relacjami z partnerami to istotne elementy działalności Grupy i gwarancja dostarczania na rynek produktów bezpiecznych, dobrej jakości oraz wytwarzanych i sprzedawanych w sposób odpowiedzialny. W obszarze produktowym niezwykle istotne są dziś dwa procesy. Po pierwsze rosnąca konieczność włączenia się w model gospodarki o obiegu zamkniętym, co wiąże się z lepszym wykorzystaniem surowców oraz wydłużaniem utrzymywania wartości produktów w ich cyklu życia. Po drugie dbałość o przestrzeganie wszystkich praw człowieka w łańcuchu dostaw.

Dynamiczne zmiany zachodzące w handlu na skutek ewoluujących zwyczajów zakupowych konsumentów i nowych rozwiązań technologicznych są poważnym wyzwaniem dla całej branży retail. Proces ciągłego doskonalenia oraz aspiracje do roli najbardziej odpowiedzialnej firmy handlu detalicznego w regionie Europy Centralnej to jedno z najważniejszych aspektów determinujących poprawę procesów w ramach łańcucha dostaw. CCC zdaje sobie także sprawę ze współzależności i szerokiego spektrum oddziaływania poprzez obecność na kilkudziesięciu zagranicznych rynkach, a także dzięki współpracy z wieloma dostawcami.

Z tego powodu skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw oraz relacjami z partnerami są istotnymi elementami działalności całej Grupy. Relacje te opierają się na wzajemnym zaufaniu, wieloletniej współpracy, wspólnych celach i wartościach. Grupa CCC dba o budowanie pozytywnych

doświadczeń partnerskich z dostawcami: prowadzi z nimi dialog, odwiedza ich fabryki, rozmawia o powstałych problemach i ich rozwiązywaniu, a także zaprasza do siedziby Grupy w Polkowicach.

Dzięki budowaniu partnerskich relacji, wyznaczaniu wysokich standardów i stawianiu wykonawcom konkretnych wymagań, Grupa minimalizuje ryzyko operacyjne i reputacyjne, a dostawcy poprawiają warunki bytowe swoich pracowników i lokalnej społeczności oraz efektywność prowadzonych procesów biznesowych.

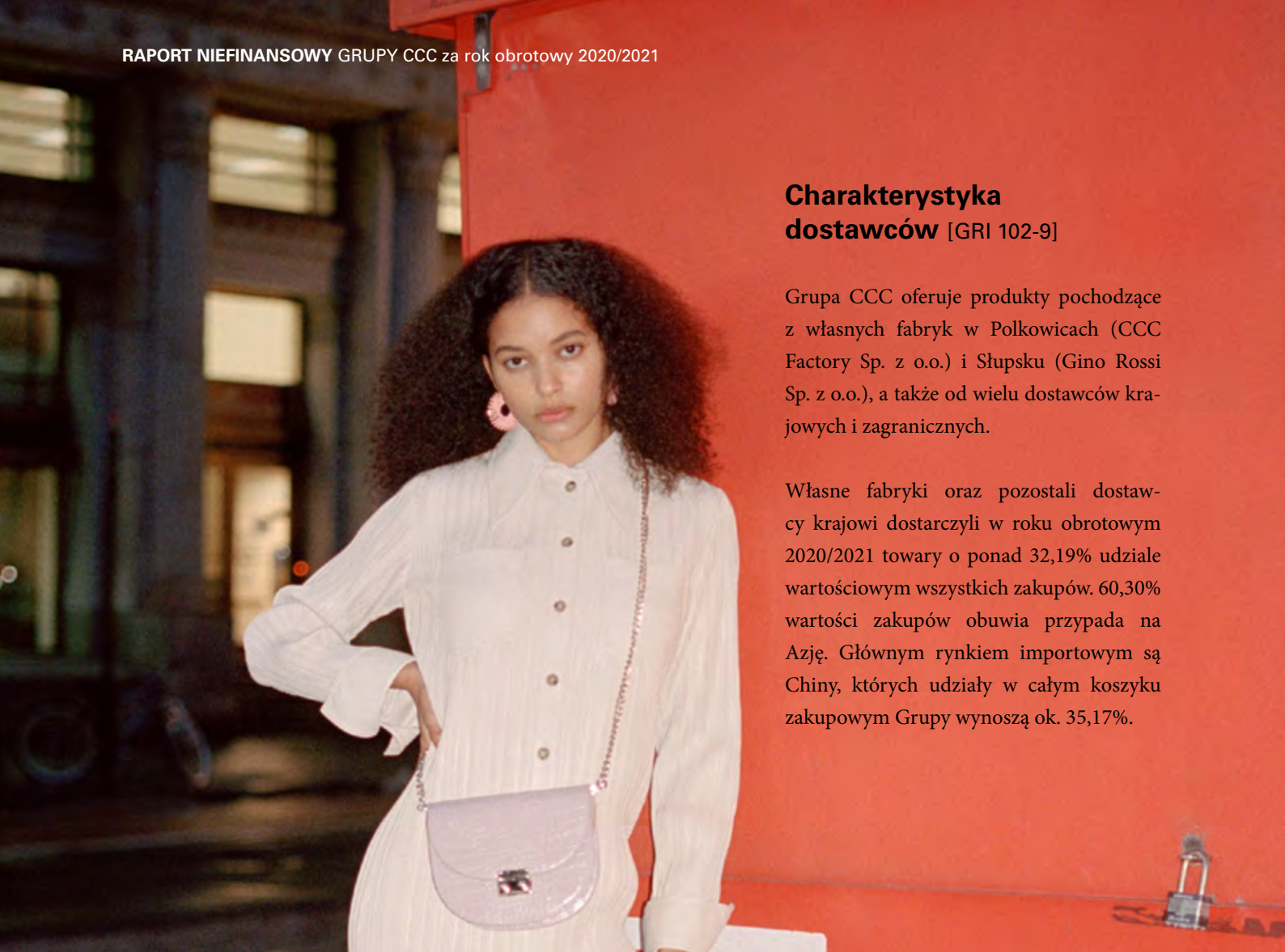
Ponadto, skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw, a także dostarczanie na rynek odpowiedzialnych produktów to jeden z filarów przyjętej w 2020 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Kluczowymi elementami strategicznymi w tym zakresie są:

- zwiększenie udziału skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych do 19% w 2021 roku i 21% w 2022 roku względem wartości w 2019 r.,
- zapewnienie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw poprzez przestrzeganie przez dostawców Kodeksu Postępowania oraz wymaganie audytów u dostawców,
- dążenie do zamknięcia obiegu poprzez zbiórkę i odpowiednie zagospodarowanie używanego obuwia – przeprowadzenie pilotażu, przeprowadzenie analizy i ustalenie celów na 2021 i 2022 rok.

Szczegółowy opis celów strategii w zakresie odpowiedzialnego produktu i odpowiedzialności w łańcuchu dostaw został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.



ODPOWIEDZIALNY produkt



Charakterystyka dostawców [GRI 102-9]

Grupa CCC oferuje produkty pochodzące z własnych fabryk w Polkowicach (CCC Factory Sp. z o.o.) i Słupsku (Gino Rossi Sp. z o.o.), a także od wielu dostawców krajowych i zagranicznych.

Własne fabryki oraz pozostali dostawcy krajowi dostarczyli w roku obrotowym 2020/2021 towary o ponad 32,19% udziale wartościowym wszystkich zakupów. 60,30% wartości zakupów obuwia przypada na Azję. Głównym rynkiem importowym są Chiny, których udziały w całym koszyku zakupowym Grupy wynoszą ok. 35,17%.

Wybór dostawcy

Długoletnie relacje z partnerami umożliwiają CCC wypracowanie wspólnych standardów współpracy, które przekładają się na spełnianie wysokich wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości produktu, terminowości produkcji i dostaw, jak również poszanowania praw człowieka oraz przestrzegania kryteriów społecznych i środowiskowych.

CCC.eu Sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach jako podmiot zamawiający produkty dla całej Grupy wyznacza obowiązujące standardy i wytyczne do ich wdrożenia przez dostawców, aby każdy produkt oferowany klientom spełniał ich oczekiwania oraz był bezpieczny w użytkowaniu. Spółka CCC.eu Sp. z o.o. buduje bazę dostawców obuwia w oparciu o jasno określone zasady spełniające wewnętrzne wymogi współpracy.

Przed przystąpieniem do współpracy, dostawca powinien spełnić wymagania w takich obszarach jak:

- cena gdzie CCC.eu Sp. z o.o. dokonując wyboru dostawcy obuwia/toreb zwraca uwagę na poziom ceny, odpowiedzialność za koszty dostawy i transportu,
- jakość produkcji oraz jej terminowość, które stanowią jeden z najważniejszych czynników branych pod uwagę przy wyborze dostawcy. CCC współpracuje tylko z wiarygodnymi dostawcami, którzy są w stanie spełniać wszystkie wymagania dot. bezpieczeństwa i jakości produktu. Dostawcy zobowiązani są dostarczać najlepszą jakość produktu, aby spełniała ona wszelkie wymagane normy i nie stanowiła zagrożenia dla zdrowia i życia konsumentów,
- potencjał, który uwzględnia możliwości produkcyjne zakładu, fabryki,
- serwis, jaki jest w stanie zaoferować dostawca przy produkcji i dostawie towaru. Jakość maszyn, urządzeń jak i doświadczenie dostawcy przy współpracy z klientami z Europy są bardzo istotne.

Ponadto każdy dostawca jest informowany o szczegółowych wymaganiach dotyczących produkcji obuwia oraz standardach pracowniczych i środowiskowych.

Dostawcy są wybierani na więcej niż jeden sezon. Poszukiwani są tacy, którzy będą w stanie spełnić wymagania i wspólnie się rozwijać na wielu płaszczyznach takich jak: wzornictwo, jakość materiałów, jakość produkcji, dbanie o środowisko, transport.

Grupa CCC posiada bazę fabryk, z którymi współpracuje od wielu lat, a kierunek, w którym CCC chce podążać to wieloletnia współpraca, produkcja w Polsce, fabryki produkujące na wyłączność, nadzór pracowników CCC na miejscu i regularne wizyty w fabrykach zagranicznych.

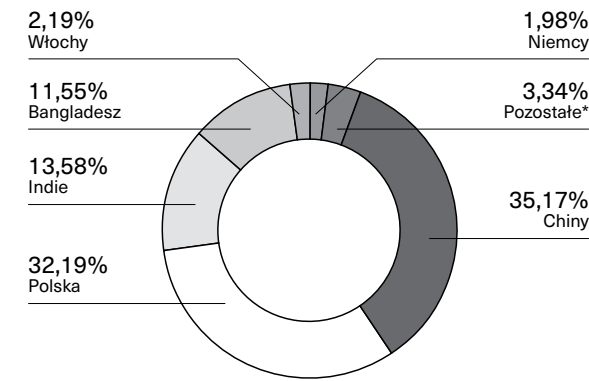
Ponad 17 lat współpracy – 9 dostawców: 5 z Polski, 2 z Chin, 1 z Włoch, 1 z Bangladeszu.

Między 11 a 15 lat współpracy – 19 dostawców: 4 z Polski, 8 z Chin, 7 z Indii.

W roku obrotowym 2020/2021 Spółka współpracowała z ponad 142 dostawcami obuwia i toreb z Polski i zagranicy. W roku obrotowym 2020/2021 nie zaszły znaczące zmiany w łańcuchu dostaw Grupy CCC. [GRI 102-10]

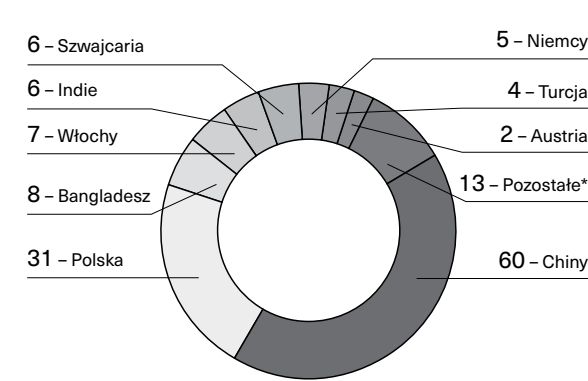


UDZIAŁ WARTOŚCIOWY W DOSTAWACH GRUPY CCC W ROKU OBROTOWYM 2020/2021



*Pozostałe: Szwajcaria – 0,80%, Holandia – 0,57%, Serbia – 0,41%, Turcja – 0,41%, Austria – 0,05%, Czechy – 0,01%, inne – 1,08%, w tym: Albania, Bośnia i Hercegowina, Hiszpania, Hongkong, Indonezja, Kambodża, Maroko, Portugalia, Tunezja, Ukraina

LICZBA DOSTAWCÓW GRUPY CCC W ROKU OBROTOWYM 2020/2021



*Pozostałe: Czechy – 1, Holandia – 1, Serbia – 1, Albania – 1, Bośnia i Hercegowina – 1, Hiszpania – 1, Hongkong – 1, Indonezja – 1, Kambodża – 1, Maroko – 1, Portugalia – 1, Tunezja – 1, Ukraina – 1



22 142 dostawców krajów dostaw

Współpraca z dostawcą

Grupa CCC zapewnia swoim partnerom poczucie stabilności oraz zapewnia gwarancję płatności za wykonane usługi oraz minimalną gwarantowaną liczbę zamówień, zapewniającą ciągłość produkcji. Współpraca pomiędzy Grupą CCC, a dostawcą opiera się na złożeniu zamówienia na gotowy towar. Istotnymi dokumentami w procesie zamówienia są wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa, procedury, harmonogram oraz Kodeks Postępowania Dostawców wraz z listą substancji objętych ograniczeniami (Restricted Substance List). Standardy, które powinien spełnić dostawca w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka są również określone w Kodeksie Postępowania, który został opisany w rozdziale 1.5.1 i jest dostępny na stronie [www https://corporate.ccc.eu/download/pobierz/zasady-ora-z-dostawcami-ccc](https://corporate.ccc.eu/download/pobierz/zasady-ora-z-dostawcami-ccc).

Dostawca zobowiązany jest do:

- wdrożenia standardów zawartych w Kodeksie we własnej działalności biznesowej oraz w działalności swoich poddostawców,
- identyfikacji i zarządzania ryzykiem w zakresie kwestii objętych Kodeksem,
- ciągłego doskonalenia się i wdrażania ewentualnych działań naprawczych,
- bezzwłocznego zgłoszenia zdarzeń powodujących naruszenie Kodeksu.

Kodeks Postępowania został przyjęty i przekazany dostawcom w 2018 roku, a w 2020 został rozwinięty na dostawców usług inwestycyjnych. Kodeks został podpisany przez zdecydowaną większość (93%) dostawców. Wszyscy pozostali, czyli 10 dostawców, podpisali odrębne ustalenia z Grupą CCC w zakresie objętym Kodeksem, ze względu na posiadanie własnych standardów społecznych w łańcuchu dostaw. Wszyscy z tej grupy to międzynarodowi producenci marek obcych, posiadający własne, rozbudowane systemy etyczne i narzędzia monitorowania łańcucha dostaw. W związku z powyższym 100% dostawców Grupy CCC jest objętych postanowieniami Kodeksu Postępowania lub analogicznymi równorzędnymi ustaleniami.

Zgodnie ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju GO.22, w 2021 roku planowana jest rewizja Kodeksu.

Dla asortymentu obuwia i torebek (z wyjątkiem marek obcych) ocenia się bezpieczeństwo w akredytowanych laboratoriach. W 2020 roku w żadnej spółce Grupy CCC organy kontrolne nie stwierdziły uchybień pod względem

bezpieczeństwa i zawartości niedozwolonych do stosowania substancji niebezpiecznych, tym samym nie zostały nałożone sankcje z tego tytułu. [GRI 102-34, 416-1, 416-2]

Ponadto, dbając o ciągły rozwój i najwyższe standardy pracy w 2020 powstał nowy dokument pt. „Zasady oraz Dobre Praktyki współpracy z Dostawcami Grupy CCC”, który mówi nie tylko o wymogu przestrzegania Kodeksu Postępowania dla Dostawców, ale także o kwestiach etyki, niewykorzystywaniu niebezpiecznych substancji w procesie produkcyjnym, wymaganiu certyfikatów pochodzenia oraz zakazie używania futer naturalnych w produktach całej Grupy CCC. Dokument dedykowany jest w szczególności projektantom i kupcom i jest dostępny pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/download/pobierz/zasady-ora-z-dostawcami-ccc>.

Monitorowanie i ocena dostawcy [GRI 412-1]

W krajach podwyższonego ryzyka Grupa CCC ma swoich przedstawicieli, którzy osobiście sprawdzają i nadzorują fabryki, kontrolują jakość i bezpieczeństwo produktów, a także weryfikują czy produkcja i warunki zatrudnienia odbywają się zgodnie z Kodeksem Postępowania Dostawców Grupy CCC.

Główne narzędzia monitorowania i oceny dostawców obejmują m.in.:

- regularny nadzór na miejscu w kluczowych fabrykach dla Spółki – zatrudnienie pracowników CCC na stałe przebywających w fabrykach azjatyckich odpowiedzialnych za proces produkcji i kontrolę warunków w poszczególnych fabrykach,
- regularne wizyty pracowników siedziby (Pionu Zakupów) w fabrykach, którzy nadzorują zgodność ze standardami CCC.

Grupa CCC ocenia Dostawców na podstawie następujących kryteriów:

poziom cenowy,
współpraca,
potrącenia,
dostawa na czas,
ocena jakościowa,
dokumentacja DDH.



Podczas oceny 6 dostawców zostało zakwalifikowanych do grupy dostawców o niepolecanej współpracy. Dostawcy, którzy zostali zakwalifikowani do tej grupy są informowani o wyniku jaki otrzymali (wraz z kryteriami oceny) i są poproszeni o odniesienie się do wyniku w formie planu naprawy elementów, które o tym zdecydowały. Na podstawie planu lub w sytuacji jego braku, rozważa się usunięcie dostawcy w panelu dostawców lub ograniczenie z nim współpracy. W roku obrotowym 2020/2021 wstrzymano współpracę z 3 dostawcami, a z pozostałymi trzema ustalono plany naprawcze.

Ze względu na pandemię COVID-19 nadzór pracowników CCC na miejscu w fabrykach azjatyckich, a także regularne wizyty pracowników w siedzibach fabryk zostały wstrzymane w 2020 roku na okres pandemii. Po zakończeniu pandemii Grupa CCC wróci do tych praktyk. W roku 2020/2021 nie zidentyfikowano negatywnych wpływów w łańcuchu dostaw. [GRI 414-2].

Audyty społeczne dostawców

Grupa CCC nie przeprowadza samodzielnie audytów, ale zobowiązuje swoich dostawców, aby cyklicznie prezentowali wyniki audytów przeprowadzanych przez zaufane organizacje. Grupa weryfikuje swoich dostawców pod kątem ilości przebytych audytów, a także sprawdza zgodność z zasadami zawartymi w Kodeksie Postępowania w odniesieniu do kwestii społecznych i środowiskowych. Narzędzia umożliwiające zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie i audyt w łańcuchu dostaw są wciąż rozwijane i udoskonalane. Audyty dokonywane są przez organizacje kontrolujące warunki pracy w zakładach produkcyjnych.

Dwie spółki zależne (Karl Voegelé AG, HR Group) są członkami organizacji amfori BSCI, której misją jest umożliwienie każdemu z członków zwiększanie dobrobytu ludzi, odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych i prowadzenia otwartego handlu na całym świecie, dlatego audyty w wybranych fabrykach produkujących dla CCC są przeprowadzane również zgodnie ze standardami amfori BSCI.

Wybór dostawców stanowi dla CCC bardzo istotną kwestię i podlega ciągłej ocenie. W oparciu o dokonaną ocenę oraz stwierdzenie jakiegokolwiek nieprawidłowości, Grupa wspólnie z dostawcą podejmuje działania naprawcze bądź zapobiegawcze. W przypadku podejrzenia lub stwierdzenia, że towar nie spełnia wymagań bezpieczeństwa, Grupa podejmuje stosowne działania mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji z dostawcą towaru. Dostawcy weryfikują informacje dotyczące uchybień i podejmują działania mające na celu sprawdzenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. Ponadto, dostawcy kontaktują się z poddostawcami kontrolując jakość materiałów używanych w produkcji. W przypadku zaistnienia ww. sytuacji, dostawcy zobowiązani są do rozpoczęcia działań korygujących i naprawczych w celu zapobiegania takim zdarzeniom w przyszłości.

Wyżej opisane sytuacje zdarzają się incydentalnie, niemniej jednak mają one znaczenie w ocenie dostawcy poprzez upomnienie go, monitorowanie oraz uświadomienie konsekwencji wystąpienia takiego incydentu. Jeśli dostawca wykazuje zaangażowanie w kwestii zapewnienia bezpieczeństwa produktu i jego jakości, współpraca jest konty-

nuowana. W uzasadnionych przypadkach, CCC zastrzega sobie prawo do wstrzymania lub zerwania współpracy.

Wszystkie umowy i zamówienia zawierają klauzule normujące aspekt praw człowieka, które zobowiązują wszystkich dostawców i podwykonawców do przestrzegania zasad, praw i przepisów. Szczegóły na ten temat znajdują się w rozdziale 1.5.1.

W 2020 roku Grupa CCC opracowała program kontroli dostaw i wprowadziła formalne uregulowania w zakresie zwiększenia nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw, m.in. w odniesieniu do przeprowadzania audytów u dostawców, wdrożenia narzędzi umożliwiających zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie działań w łańcuchu dostaw. Audytowanie zgodnie z przyjętymi uregulowaniami ze względu na panującą pandemię jest aktualnie niemożliwe.

Dalsze zobowiązania Grupy CCC na przyszłość:

- weryfikowanie pochodzenia surowców i materiałów, zwłaszcza w odniesieniu do skór,
- zwiększenie ilości skór z garbarni z certyfikatem Leather Working Group,
- aktualizacja Kodeksu Postępowania dla Dostawców i rozszerzenie go o dostawców usług,
- edukowanie dostawców w kwestiach praw człowieka, praw pracowniczych i środowiskowych.

W 2020 roku Grupa CCC oceniła 7 głównych dostawców pod kątem środowiskowym przeprowadzając audyty ISO 14001. Wśród sprawdzonych dostawców nie stwierdzono znaczącego ani potencjalnie negatywnego oddziaływania na środowisko. [GRI 308-2]

Nowi dostawcy nie zostali sprawdzeni według kryteriów środowiskowych ze względu na ograniczone możliwości przeprowadzania audytów wynikających z sytuacji pandemicznej w 2020 roku. [GRI 308-1]

Logistyka

Wszyscy dostawcy CCC dostarczają zamówienia do Centrum Logistycznego CCC w Polkowicach oraz w Zielonej Górze, które są kluczowymi elementami całego łańcucha logistycznego. Tutaj wszystkie nowe kolekcje obuwia są gromadzone, a później wysyłane są do poszczególnych sklepów w Polsce i za granicą.

Zgodnie z przyjętą strategią biznesową, Grupa CCC wdraża nowe narzędzia i projekty prowadzące do zwiększenia digitalizacji i automatyzacji w firmie, m.in. w zakresie logistyki i dystrybucji. Jesienią 2020 roku Grupa CCC zakończyła wdrażanie w centrum dystrybucyjnym CCC systemu nawigacji magazynowej – rozwiązania zintegrowanego z systemem zarządzania magazynem PSLwms, które umożliwia wózkom Jungheinrich obsługującym magazyn wysokiego składowania automatyczną realizację części funkcji, np. dojazdu do docelowej lokalizacji czy podjęcia przez wózek ładunku. Rozwiązanie to nie zastąpiło wszystkich prac operatora wózka, ale ograniczyło jego funkcję do zatwierdzania wykonywanych operacji oraz nadzór nad prawidłowością pracy urządzenia. Dzięki zastosowaniu algorytmów optymalizujących zlecenia transportowe oraz zautomatyzowaniu powtarzalnych czynności Grupa CCC będzie stopniowo zwiększać wydajność pracy, a także bezpieczeństwo.

Inny projekt, który jest również realizowany w zakresie usprawnienia dystrybucji i logistyki to wyposażenie doków załadunkowych centrum dystrybucyjnego w skanery

weryfikacyjne. Ich zadaniem jest potwierdzanie czy kartony wysyłkowe zostały dostarczone do właściwego doku i są poprawnie oznaczone. W przypadku wykrycia kartonu z błędną etykietą lub takiego, który nie powinien się znaleźć w danym punkcie, system informuje o konieczności odłożenia kartonu do weryfikacji. Projekt ten jest obecnie na etapie testów z wykorzystaniem prototypu. Po zakończeniu testów rozwiązanie zostanie skopiowane na kolejne doki załadunkowe.

Grupa CCC pracuje także nad szeregiem innych, mniejszych projektów z zakresu automatyzacji czy robotyzacji, np.:

- dobór uniwersalnych urządzeń transportowych, których zastosowanie pozwoli zwiększyć ergonomię i wydajność rozładunków oraz załadunków,
- automatyzacja procesu zabezpieczania palet z towarem (korzyści praktyczne i ekonomiczne),
- wdrażanie automatycznych urządzeń znakująco-oklejających, które mają na celu zwiększenie efektywności procesu znakowania przywieszek, który do tej pory był realizowany manualnie.



2.2. BEZPIECZNY PRODUKT I SPRZEDAŻ

Rosnąca świadomość klientów oraz dynamiczne zmiany zachodzące w handlu na skutek ewoluujących zwyczajów zakupowych konsumentów i nowych rozwiązań technologicznych oraz wprowadzania nowych modeli biznesowych to poważne wyzwanie dla całej branży retail. Długoletnie relacje z partnerami umożliwiają CCC wypracowanie wspólnych standardów pracy, które przekładają się na spełnianie wysokich wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości produktu, terminowości produkcji i dostaw, jak również poszanowania praw człowieka oraz przestrzegania kryteriów społecznych i środowiskowych. Poza Kodeksem Postępowania dla Dostawców w Grupie Kapitałowej CCC obowiązuje dokument „Zasady oraz dobre praktyki współpracy z dostawcami Grupy CCC”, który określa jasne zasady postępowania podczas wyboru nowych kolekcji oraz reguluje temat zakazu wyboru towarów zawierających futra naturalne. Wprowadzona w marcu 2020 roku kolekcja produktów ekologicznych „Go for nature” daje możliwość wyboru klientom produktów wyprodukowanych w sposób zrównoważony z zachowaniem pełnej troski o środowisko naturalne. Dodatkowo klienci mogą dać swoim butom drugie życie przynosząc je do specjalnych kontenerów w wybranych sklepach w Polsce, mając przy tym pewność, że zostaną one zagospodarowane w sposób odpowiedzialny. Podczas obowiązującej w 2020 roku sytuacji pandemicznej Grupa CCC podjęła szereg działań umożliwiających bezpieczne zakupy zarówno online, jak i offline.

Celem Grupy CCC jest również budowanie pozytywnego doświadczenia klientów oraz wzrost satysfakcji z obsługi podczas procesu reklamacji. Wszystkie problemy zgłaszane przez klientów są analizowane, a wnioski z analizy reklamacji i sugestie klienta są uwzględniane przy usprawnianiu produktów i usług. [GRI 103-1, 103-2, 103-3]

2.2.1. Struktura sprzedaży w roku obrotowym 2020/2021

Głównym produktem, który klienci kupują w sklepach CCC jest obuwie, stanowiące 79% udziału w strukturze sprzedaży. CCC oferuje zarówno marki własne, jak i obce (sportowe). [GRI 102-2]

Rodzaj produktu	Udział wartościowy w przychodach ze sprzedaży
Obuwie	79%
Torby	12%
Pozostałe	9%
Razem	100%



2.2.2. Znakowanie jakości produktów

Standardy jakościowe [GRI 417-1]

Standardy jakościowe wszystkich produktów zamawianych przez CCC opisane są w Kodeksie Postępowania Dostawcy, w którym znajduje się również lista zakazanych i niebezpiecznych substancji. Wszystkie produkty wyprodukowane dla CCC wraz z ich opakowaniami i broszurami muszą być zgodne ze wszystkimi normami obowiązującymi na danym rynku sprzedaży. Wszystkie użyte materiały są testowane przez akredytowane laboratoria badawcze. Dostawca jest zobowiązany do przedstawienia odpowiednich testów na obecność substancji szkodliwych, jak również dokument potwierdzający skład surowcowy użyty w danym modelu.

W 2018 roku Kodeks został rozszerzony o listę substancji chemicznych objętych ograniczeniami (RSL) wraz z wyszczególnieniem substancji i akceptowanego limitu oraz listę akredytowanych laboratoriów, w których dostawcy mogą wykonywać testy chemiczne.

Zgodnie z wprowadzonymi zapisami, dostawcy gwarantują, że żaden z dostarczanych towarów nie zawiera zabronionych substancji i zanieczyszczeń lub nie przekracza wartości granicznych. Dostawca zobowiązuje się przetestować każdy koloro-model wyprodukowanego obuwia oraz wszelkie komponenty przez akredytowane laboratoria badawcze i przeprowadzić wszystkie testy zanieczyszczeń. CCC nie akceptuje produktów, które nie są zgodne z obowiązującym RSL. Przed przystąpieniem do wysyłki gotowego towaru, każdy dostawca obowiązany jest do dostarczenia testów laboratoryjnych na zawartość substancji chemicznych.

Wszystkie produkty przechodzą dwie kontrole jakości. Pierwsza kontrola jakości wykonywana jest w fabrykach przez wykwalifikowane osoby, a kolejna po dostawie towaru do Centrum Logistycznego przez przeszkolony zespół kontrolerów dostaw i jakości towaru.

Każdy produkt musi pozytywnie przejść testy bezpieczeństwa (chemiczne), które są określone w Kodeksie Postępowania Dostawców Grupy CCC, żeby mógł być dopuszczony do sprzedaży. W przypadku wykrycia jakichkolwiek

nieprawidłowości towar nie może zostać dostarczony do magazynu centralnego w Polkowicach. Nowa partia obuwia musi zostać wyprodukowana i poddana ponownemu testowi.

Każdy produkt musi być odpowiednio oznakowany oraz posiadać widoczną dla klienta informację o składzie surowcowym, cenie, typie produktu, kolorze oraz kraju produkcji. Dodatkowo każda para butów jest zaopatrzona w ulotkę konsumencką z informacją do jakich warunków pogodowych jest przeznaczony dany rodzaj obuwia oraz w jaki sposób go konserwować. Brak powyższego oznakowania dyskwalifikuje produkt do sprzedaży.

Specjalne oznaczenia dla produktów

Spółka CCC oferuje linię produktów powstałych przy użyciu technologii lub materiałów ekologicznych, która jest sygnowana hasłem „Go for Nature”.

Buty i akcesoria z kolekcji „Go for Nature” mają 2 główne wyróżniki. Po pierwsze proces produkcji charakteryzuje się optymalizacją zużycia wody i energii przy zastosowaniu najnowszych technologii, dzięki czemu uzyskujemy produkty przyjazne środowisku. Po drugie produkty z tej linii powstały z ekologicznych surowców i będą wyróżnione trzema rodzajami etykiet: Leather Working Group, Water based PU oraz Recycled plastic bottles.

Przeważającą część kolekcji „Go for Nature” stanowi obuwie wytwarzane ze skóry posiadającej certyfikat nadawany przez Leather Working Group (LWG) – organizację skupiającą interesariuszy w całym łańcuchu dostaw tego surowca. Certyfikaty LWG wyróżniają producentów skór, którzy dochowują najwyższej staranności w zakresie ochrony środowiska i wydajności w całym procesie produkcji. LWG ma na celu promowanie zrównoważonych praktyk biznesowych, takich jak niestosowanie przez producentów w obróbce skóry potencjalnie krytycznych substancji, a także zmniejszenie zużycia wody i energii. Aktualnie udział skór pochodzących z garbarni z certyfikatem LWG w procesach produkcyjnych całej Grupy CCC wynosi 17%. W ramach działań zgodnych ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju CCC udział ten ma zwiększać się stopniowo osiągając poziom 21% do 2022 roku.

Produkty (obuwie i akcesoria) oznaczone etykietą Water based PU wskazują na użycie do ich produkcji materiałów z recyklingu, stworzonych zgodnie z zasadami ochrony środowiska. Nie zawierają one żadnych szkodliwych substancji, ani zwierzęcych surowców. Są wytwarzane z żywicy na bazie wody i nie zawierają rozpuszczalników. Ponadto do wytwarzania ekoskóry czy materiałów syntetycznych z certyfikatem Water Based PU potrzebna jest niewielka ilość wody i energii. Podczas wytwarzania surowca do powietrza emitowana jest jedynie para wodna. Produkcja staje się praktycznie bezemisyjna, nie zanieczyszcza tym samym powietrza ani gleby.

W przypadku akcesoriów takich jak czapki, szaliki i torby oznaczonych etykietą Recycled plastic bottles głównym surowcem używanym do ich wytwarzania jest poliestr z recyklingu. Recyklingowany PET (rPET) to wysokiej jakości, mocne włókno poliestrowe wykonane w pełni z przetworzonych plastikowych butelek PET. Ograniczana jest dzięki niemu produkcja nowego plastiku, dzięki przetworzeniu starego plastiku na nowy. Ponadto taka

produkcja jest mniej energochłonna, a podczas tego procesu redukowana jest również emisja dwutlenku węgla oraz zużycie wody. Plastikowa butelka dostaje z kolei „drugie życie”.

Zgodność z regulacjami

Grupa CCC jest zgodna z przepisami obowiązującymi w Unii Europejskiej i w krajach, w których realizowana jest sprzedaż, a także wymaganiami związanymi ze znakowaniem jakości produktu określonymi w Prawie Konsumenta (rozdział 2.3).

W roku obrotowym 2020/2021 stwierdzono 2 niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji o produktach, znakowaniu jakości produktów oraz etykietowania. Niezgodności dotyczyły złego oznaczenia i opisu produktów, które zostały szybko wykryte i naprawione. Grupa nie poniosła żadnych kar w związku z zaistniałymi niezgodnościami. [GRI 417-2]

Obsługa klienta

1. Procedura „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”

Zasady obsługi klienta zostały szczegółowo opisane w procedurze „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”. Dokument obowiązuje wszystkich pracowników sieci sprzedaży w Polsce oraz za granicą. Dokument ten reguluje zasady obsługi klienta celem podnoszenia jej jakości oraz optymalizacji pracy w sklepach CCC w poniższych obszarach:

- organizacja sklepu i przestrzeni sklepowej,
- obsługa klienta – zapewnienie sprzyjającego otoczenia,
- wytyczne w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych,
- obsługa klienta – proces sprzedaży: „Sprzedaż na 5”,
- serwis posprzedażowy – zwroty,
- serwis posprzedażowy – reklamacje,
- rozmowa telefoniczna,
- wygląd pracownika.

2. Szkolenia interaktywne na platformie e-learningowej

W ramach projektu szkoleń interaktywnych powstał cykl szkoleń „Standardy Sprzedaży” dla wszystkich pracowników sieci sprzedaży w Polsce, Austrii, Czechach, Słowacji, Chorwacji, Słowenii, Bułgarii, na Węgrzech oraz w Rumunii. Szkolenia te poruszają zagadnienia z obszaru obsługi klienta takie jak: badanie potrzeb klienta, prezentacja oferty, rozwiązywanie wątpliwości klientów oraz finalizacja sprzedaży.

3. Badanie Mystery Shopper

W sklepach CCC w 2020 roku odbywały się badania Mystery Shopper. Polegały one na przeprowadzaniu audytów w sklepach stacjonarnych przez wykwalifikowanych ankieterów z wykorzystywaniem ankiety tajemniczego klienta oceniającej obszary związane z obsługą klienta. Wszystkie elementy oceniane w ankiecie tajemniczego klienta mają swoje źródło w procedurze „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”. Badanie obejmowało wszystkie sklepy w Polsce, Rosji, Ukrainie i na Węgrzech.

4. Biuro Obsługi Klienta (BOK)

Dynamiczny rozwój e-commerce i otwarcie sklepów internetowych na kolejnych rynkach spowodował rozwój Biura Obsługi Klienta (BOK), który jest naturalnym łącznikiem klientów z CCC. Ponad 40 osób każdego dnia odpowiada klientom na wszelkiego rodzaju pytania dotyczące oferty

CCC, jej dostępności, charakterystyki wybranych produktów czy szczegółów zakupów na stronie ccc.eu. Pracownicy BOK pomagają też złożyć zamówienie podczas rozmowy telefonicznej i są wsparciem dla sklepów stacjonarnych. BOK w ramach szeroko pojętej obsługi, współpracuje z wieloma działami realizującymi zamówienia online m.in. z działem zamówień, reklamacji, finansowym czy magazynami. Poza udzielaniem wsparcia klientom realizowane są również wybrane procesy takie jak obsługa reklamacji kurierskich.

W 2020 roku BOK poszerzył kanały komunikacji z klientami. Na wybranych rynkach klienci mają możliwości kontaktowania się z pracownikami BOK za pośrednictwem chatbota. Jenny, wirtualna asystentka, dostępna jest nie tylko na Messengerze, ale również stronie ccc.eu. Dodatkowo na rynku polskim, po godzinach pracy BOK, klient może się skomunikować z wersją głosową bota i zadać mu szereg pytań. Z końcem 2020 roku rozpoczęto również na rynku polskim testy nad wykorzystaniem aplikacji WhatsApp w połączeniu z chatbotem, które są obiecujące. W Polsce, gdzie chatbot działa już od wielu miesięcy, miesięczna liczba kontaktów zainicjowanych przez naszych klientów przekracza 10 000 sesji. Stały rozwój tego narzędzia, wzbogacanie jego treści i bieżąca aktualizacja sprawiają, że jedynie w 2% kontaktów, klient finalnie jest na pewnym etapie przełączany na komunikację z pracownikiem BOK.

Biuro Obsługi klienta na bieżąco zajmuje się moderowaniem opinii, które klienci wystawiają pod wizytówkami sklepów stacjonarnych. Współpracuje również z serwisem Opineo i dba o wyjaśnienie każdego, zgłoszonego tematu. Dzięki systematycznej pracy, rok 2020 zakończyliśmy z oceną 4,8 i 94% klientów poleca naszą firmę w serwisie Opineo.



Badanie opinii i satysfakcji Klientów

Grupa CCC regularnie prowadzi badania opinii wśród swoich klientów. Wskazują one, że CCC jest w Polsce marką numer jeden w odniesieniu jakości do ceny (badanie YouGov BrandIndex). Ponadto, z tzw. badań NPS (Net Promoters Score) wynika, że 85% klientów znajduje w sklepach Grupy CCC tego, czego szuka, 87% jest zadowolonych z obsługi, a 89% zadowolona oferta produktowa (badanie zewnętrzne IQS, listopad 2019). Grupa CCC niezmiennie kontynuuje rozwój oferty produktowej, aby sprostać zmieniającym się upodobaniom klientów.

Strategia Grupy CCC stawia klienta w centrum zainteresowania, dlatego niezwykle istotne jest pozyskiwanie głosu klienta i zarządzanie relacją. Rok 2020 przyniósł w tym obszarze istotne zmiany. Prowadzone dotychczas badania opinii klientów zostały rozbudowane i ściśle powiązane z informacjami gromadzonymi przez Zespół CRM.

Dzięki tym innowacjom, klienci dokonujący zakupu w sklepach stacjonarnych CCC w Polsce, w czasie 24 godzin od zakupu otrzymują SMS z zaproszeniem do badania satysfakcji. Feedback kliencki jest pozyskiwany i raportowany w czasie rzeczywistym, dzięki czemu CCC może identyfikować sytuacje kryzysowe i od razu na nie reagować.

Kluczowym wskaźnikiem zadowolenia klientów, którego używa CCC jest NPS (Net Promoters Score), który w 1Q 2021 roku przyjął wartość 69 punktów. Dzięki powiązaniu deklaracji klientów z ich historią zakupową można zaobserwować jak duży potencjał drzemie w aktywnym zarządzaniu relacjami z klientami. CCC dąży do dalszego rozwoju ekosystemu pomiaru i zarządzania doświadczeniami klientów, a kolejnym krokiem będzie wdrożenie analogicznego pomiaru na kolejnych kluczowych rynkach, takich jak Czechy, Słowacja, Węgry czy Rumunia.

Innowacje w sprzedaży

Centrum Badawczo-Rozwojowe zajmuje się 4 obszarami badawczymi, z których 3 bezpośrednio dotyczą klientów:

– Badania nad rozwojem oferty produktowej Grupy CCC – rozwój marki Lasocki (w szczególności linii Comfort Line) w kierunku innowacyjnych produktów ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań prozdrowotnych,

– Obszar badań neuromarketingowych – zrozumienie potrzeb klienta – salon wzorcowy (Customer Innovation Center),
– Obszar badań analitycznych (CCC analytics).

W wyniku realizacji założonych prac B+R w obszarze innowacji produktowej zostaną opracowane takie rozwiązania jak:

– obuwie o wydłużonym cyklu żywotności,
– nowatorskie konstrukcje obuwia i materiały wspomagające procesy rekonwalescencji,
– konstrukcje zwiększające komfort oraz bezpieczeństwo użytkowania przez osoby po przebytych urazach.

Nowe rozwiązania produktowe mają na celu podniesienie innowacyjności marki Lasocki pod względem materiałowo-konstrukcyjnym, użytkowym oraz jeszcze wyższej jakości.

Potwierdzeniem skuteczności działań Grupy Kapitałowej CCC w zakresie badań i rozwoju jest obecność wśród 14 spółek zebranych w Indeksie Łukasiewicza INNOVATOR, który zadebiutował na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w 2020 roku. Indeks prezentuje i promuje spółki notowane na Głównym Rynku GPW oraz na NewConnect, które rozwijają swój potencjał we współpracy z polskim sektorem naukowym oraz angażują się w działania B+R. Obszary badawcze obejmują m.in. zrozumienie potrzeb konsumentów, dystrybucję oraz innowację produktową.

W przypadku Grupy CCC do tej pory była to realizacja projektu w obszarze badania ergonomii obuwia o właściwościach zdrowotnych oraz szkolenia z zakresu konstrukcji i technologii obuwniczej.

Grupa CCC umacnia również swoją pozycję na rynku FashionTech, konsekwentnie wdrażając nowoczesne rozwiązania technologiczne takie jak:

1. Druk 3D – CCC dysponuje drukarką 3D Stratasys Objet 260 do szczegółowego prototypowania rozwiązań z zakresu wzornictwa i designu. Dzięki drukarce 3D projektanci mają możliwość efektywnej pracy w modelu iteracyjnym, który polega na sukcesywnym nanoszeniu zmian na opracowany prototyp w celu jego doskonalenia. Urządzenie to wspiera prace Działu Kreacji, a za realizację druków, obsługę zleceń, a także wizualizację i opraco-

wanie modeli, będą odpowiadali projektanci 3D, którzy przy pomocy drukarki będą tworzyć m.in. elementy brandingu obuwia, torebek, akcesoriów, a także wzory podszew, bieźników czy innych dodatków.

Jedną z ważnych zalet drukarki 3D jest możliwość uzyskania bardzo skomplikowanych geometrii, których nie udałoby się zrealizować tradycyjnymi metodami lub byłoby to bardzo drogie i czasochłonne. Zakupiona drukarka może wykonać model zawierający elementy drukowane z różnych żywic. Obsługuje bowiem 17 materiałów o wielu właściwościach mechanicznych, np. materiały sztywne i wytrzymałe, elastyczne imitujące właściwości gumy, przezroczyste, o właściwościach polipropylenu, odporne na wysokie temperatury, a także biokompatybilne dopuszczone do kontaktu z ludzką skórą. Dzięki temu w ramach jednego wydruku można opracować złożone części składające się z różnych struktur i kolorów.

Drukarka 3D ma również zastosowanie w projektach Działu Marketingu i Visual Merchandising, gdzie może być wykorzystywana do opracowania funkcjonalnych i konstrukcyjnych prototypów wystroju salonów i aranżacji wnętrz. Natomiast Działowi Utrzymania Ruchu urządzenie posłuży do konstruowania specyficznych elementów funkcjonalnych maszyn o danym stopniu twardości, wytrzymałości i dużej precyzji odtworzenia.

2. W wybranych sklepach eobuwie.pl jest dostępny humanoidalny robot Pepper, który pełni funkcję asystenta sprzedaży.

3. W okresie wakacyjnym na terenie Polski klienci mogą spotkać w przestrzeni publicznej mobilny Foot Truck,

który oferuje te same produkty i usługi, co sklepy stacjonarne.

4. Koncept sklepu stacjonarnego MODIVO umożliwia zamawianie innego rozmiaru lub koloru przymierzanej przez klienta rzeczy bezpośrednio z poziomu przymierzalni, w której się znajduje. Ważną rolę odgrywa tutaj również stanowisko konsjerża, który dba o całość doświadczenia zakupowego oraz pomaga w doborze odpowiedniej stylizacji.

5. CCC Express to innowacyjna usługa logistyczna, która oferuje klientom CCC z 33 miast w Polsce możliwość otrzymania swoich zakupów w 90 minut od momentu złożenia zamówienia. CCC Express jest ambitnym projektem na rynku polskim, który łączy zakupy online i offline i jest kolejnym elementem w strategii Omnichannel, wprowadzonej i rozwijanej przez CCC. Usługa opiera się na wykorzystaniu szerokiej sieci sprzedaży, dzięki której możliwe jest przerzucenie realizacji części zamówień z magazynów logistycznych na poszczególne sklepy stacjonarne.

6. Rozwój i wprowadzanie nowości w aplikacji mobilnej CCC takich jak redesign aplikacji mobilnej, możliwość wybierania rozmiaru obuwia na podstawie skanu 3D z usługi esize.me w systemie operacyjnym Android, inspirowane treści na ekranie głównym aplikacji przygotowane od znanych stylistów przekładają się na zwiększoną liczbę pobrań aplikacji. W styczniu 2021 roku liczba pobrań osiągnęła prawie 4 miliony.



2.3. POSZANOWANIE PRAW KLIENTÓW

Prawa klientów są określone w Prawie Konsumenckim. Ponadto, dokumentami regulującymi prawa klientów w Grupie CCC są:

- Kodeks Etyki Reklamy,
- Procedura reklamacji towarów klientów w sklepach stacjonarnych CCC,
- odpowiedzialność i kontakty – Dział Reklamacji i Biuro Obsługi Klienta,
- Regulamin zwrotu towaru w CCC S.A.,
- Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych,
- Regulamin serwisu internetowego CCC Shoes&Bags,
- Regulamin programu lojalnościowego CCC Klub.

Obsługa posprzedażowa

Celem Grupy CCC jest budowanie pozytywnego doświadczenia klientów oraz wzrost satysfakcji z obsługi podczas procesu reklamacji.

Grupa CCC jest odpowiedzialna za dostarczenie towaru wolnego od wad fizycznych i prawnych. Jeżeli jakość zakupionego produktu okazała się niezgodna z umową, klientom przysługuje prawo do złożenia reklamacji. Dotyczy to zarówno reklamacji produktów zakupionych w sklepach stacjonarnych, jak również produktów zakupionych w sklepie internetowym.

Dokumentami, które regulują kwestie związane z reklamacjami są Regulamin reklamacji produktów zakupionych w sklepach stacjonarnych CCC oraz Zasady przyjmowania reklamacji produktu zakupionego w sklepie internetowym dostępne na stronie www.ccc.eu. Zgłoszenia reklamacyjne są rozpatrywane w oparciu o obowiązujące akty prawne w szczególności ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 Kodeks Cywilny lub analogiczne przepisy w innych krajach.

Klient powinien zostać poinformowany o stosowanej przez przedsiębiorcę procedurze rozpatrywania reklamacji. Informacje na ten temat są udostępniane na stronie internetowej <https://ccc.eu/pl/reklamacje> oraz przekazywane bezpośrednio przez sprzedawców.

W ramach obsługi posprzedażowej klient, który dokonał zakupu w sklepie stacjonarnym sieci CCC może zgłosić reklamację w dowolnym punkcie handlowym sieci na terenie całego kraju. Reklamację towaru zakupionego w sklepie internetowym CCC można zgłosić za pośrednictwem strony internetowej lub w dowolnym sklepie stacjonarnym na terenie kraju.

W drukach reklamacyjnych znajduje się zapis informujący o możliwości skorzystania z pozasądowych sposobów rozpatrywania reklamacji i dochodzenia roszczeń. CCC S.A. wyraża zgodę na pozasądowe rozwiązywanie sporów konsumenckich, które ma na celu polubowne zakończenie sporu pomiędzy klientem, a sprzedawcą. Procedura, wprowadzona ustawą o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich, ma na celu szybsze, zazwyczaj bezpłatne i znacznie mniej sformalizowane zakończenie sprawy niż w postępowaniu przed sądem powszechnym. W osiągnięciu porozumienia pomagają niezależni eksperci.

Wszystkie problemy zgłaszane przez klientów są analizowane. Wnioski z analizy reklamacji i sugestie klienta są uwzględniane przy usprawnianiu produktów i usług. Wyniki przyjętej polityki widoczne są przede wszystkim we wzroście zadowolenia klientów z obsługi reklamacji oraz zwiększeniu kompetencji komunikacyjnych pracowników, którzy zostali przeszkoleni z zasad obsługi klienta. W sytuacjach niejednoznacznych lub wątpliwych, finalna decyzja podejmowana jest z perspektywy zapewnienia pełnej satysfakcji klientowi.

W 2020 roku zgłoszono 262 908 reklamacji klientów dla Polski. Łączna liczba reklamacji klientów w Grupie CCC w raportowanym okresie wyniosła 425 202 zgłoszeń. Wskaźnik reklamacji, czyli liczba reklamacji na liczbę sprzedanych produktów dla Grupy CCC w roku obrotowym 2020/2021 wyniósł 0,78%. [wskaźnik własny]



Komunikacja marketingowa

Grupa CCC w komunikacji marketingowej kieruje się kilkoma istotnymi zasadami:

- reklama nie może wprowadzać odbiorcy w błąd,
- reklama nie stwarza u odbiorcy wrażenia, że nie istnieje obowiązek zapłaty za produkt,
- reklama skierowana do dzieci lub młodzieży nie zawiera treści stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa oraz nie wprowadza w błąd poprzez wykorzystanie ich naturalnej ufności i braku doświadczenia,
- reklama ma być jasna i zrozumiała,
- reklama nie narusza społecznego zaufania do prawidłowo realizowanych działań podejmowanych w zakresie ochrony środowiska naturalnego,

- informacje o sponsorowaniu danego wydarzenia przez Grupę CCC są wyraźnie sformułowane w przekazie marketingowym i nie naruszają dobrych obyczajów, a sponsorowane wydarzenia nie mają negatywnego wpływu na środowisko naturalne, zachowują powszechnie przyjęte zasady etyki i dobrego obyczaju oraz pozostają w zgodzie z zasadami współzycia społecznego,
- Grupa CCC w komunikacji nie propaguje postaw kwestionujących prawa zwierząt,
- promocje sprzedaży CCC są kształtowane w taki sposób, żeby nie nadużywały zaufania odbiorców ani nie wykorzystywały ich potencjalnego braku wiedzy czy doświadczenia.

W związku z dbałością o przestrzeganie zasad został stworzony Kodeks Etyki Reklamy, który ma na celu zapewnić, aby reklama nie wprowadzała odbiorcy w błąd oraz chronić go przed nieetycznym i nieuczciwym przekazem reklamowym. Kodeks jest zbiorem przepisów, określających, co jest dopuszczalne, a co nieetyczne w przekazie reklamowym Grupy. Promuje on odpowiedzialne praktyki w dziedzinie reklamy i odpowiada na wyzwania stawiane przez dynamiczny rynek. Kodeks reguluje wszystkie aspekty komunikacji marketingowej Grupy CCC z uwzględnieniem specyfiki różnych mediów. Zawiera szczegółowe przepisy zakazujące m.in. dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy narodowość, używania elementów zachęcających do aktów przemocy, nadużywania zaufania odbiorcy, jego braku doświadczenia lub wiedzy. Przyjęcie Kodeksu Etyki Reklamy przez CCC jest zaplanowane na rok 2021.

CCC jako odpowiedzialna firma dba o przestrzeganie praw konsumenta. Aby minimalizować sytuacje wątpliwe, dokładamy należytej staranności, aby komunikacja z klientem była prosta, kompletna, tłumacząca w wyczerpujący sposób o cechach produktów, jego aktualnych cenach i prowadzonych na bieżąco akcjach promocyjnych. Zarówno komunikacja elektroniczna, jak i regulaminy promocji wskazują w jednoznaczny sposób kategorie produktów objętych daną akcją marketingową, wskazując warunki zawarcia umowy sprzedaży produktów i detaliczne wyjaśniają sposób przyznania zniżki. Dodatkowo, w zależności od rodzaju promocji podajemy czy klient zobowiązany jest do poniesienia dodatkowych kosztów poza uiszczeniem ceny za wybrane produkty.

Klient CCC może zapoznać się ze szczegółowymi warunkami wybranej promocji, wchodząc na stronę <https://ccc.eu/pl/regulaminy-promocji>, gdzie publikowane są warunki akcji promocyjnych prowadzonych w sklepach stacjonarnych i sklepach internetowych.

W roku obrotowym 2020/2021 nie zidentyfikowano przypadków braku zgodności dotyczących komunikacji marketingowej. [GRI 417-3]

Prywatność klienta

CCC dba o prawo do prywatności klientów przestrzegając w tym obszarze obowiązujących przepisów prawa oraz wytycznych i zaleceń organów nadzorczych. W trosce o przejrzystość informacji dla klientów, CCC publikuje

politykę prywatności oraz plików cookies, które zawierają szereg informacji o przetwarzaniu danych osobowych klientów CCC. Klient każdorazowo podejmując działania, które mogłyby wiązać się z przetwarzaniem danych osobowych klienta czy ingerencją Spółki w sferę prywatności klienta zostaje o tym poinformowany, podobnie jak o celach podejmowanych działań.

W roku obrotowym 2020/2021 nie zidentyfikowano działań, które mogłyby skutkować naruszeniem prywatności klientów CCC.

Grupa CCC nieustannie wzmacnia swój modowy wizerunek. Należący do Grupy sklep z modą premium Modivo oraz kobieca marka DeeZee w 2020 roku zostały partnerami i sponsorami 9. edycji Top Model.

Modivo było sponsorem nagrody głównej, czyli nagrody finansowej w wysokości 100 tys. złotych oraz sesji na okładce magazynu Glamour. W jednym odcinku, wraz z marką Guess, Modivo zrealizowało także dedykowane zadanie specjalne – sesję e-commerce. Zwycięzcy tego zadania zostali twarzami zimowej kampanii świątecznej marki. Wspólnie z marką Guess, produkty z oferty Modivo znalazły się również na dwóch okładkach Glamour: ze wszystkimi uczestnikami, jak też z finalistą Top Model.

DeeZee już kolejny rok z rzędu było sponsorem programu i również przygotowało dla uczestników zadanie specjalne w jednym z odcinków. Zwycięzcy zadania wzięli udział w dedykowanej sesji zdjęciowej do kampanii reklamowej marki DeeZee.

W ramach 22. edycji konkursu – Doskonałość Mody miesięcznika „Twój STYL” CCC zostało wyróżnione w kategorii popularny sklep internetowy, a modivo.pl w kategorii sklep internetowy premium. Doskonałość Mody „Twojego STYLU” to prestiżowe wyróżnienie dla projektantów i firm. Oryginalność projektu i jakość wykonania to kluczowe elementy brane pod uwagę przez jury.

2.4. RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW, PRODUKTU I ZAGADNIEŃ OBSŁUGI KLIENTA

W CCC obowiązują jasno określone zasady zarządzania ryzykiem, które pozwalają skutecznie minimalizować negatywne zdarzenia wewnętrzne i przeciwdziałać skutkom niekorzystnych okoliczności zewnętrznych. W efekcie za-

pewnione jest bezpieczeństwo działalności Spółki, skuteczność podejmowanych decyzji oraz realizacja celów zawartych w Strategii.

RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
1. Ryzyko naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw [GRI 408-1, 409-1] Według danych udostępnianych przez MOP (Międzynarodową Organizację Pracy), łańcuchy dostaw są obszarem szczególnie narażonym na wystąpienie naruszeń praw człowieka. Kluczowe ryzyka dla łańcucha dostaw to m.in.: praca dzieci, praca przymusowa, naruszanie podstawowych praw pracowniczych, nieprzestrzeganie przepisów dotyczących płacy minimalnej, naruszenie zdolności zrzeczania się.	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw poprzez: – przeprowadzanie systemu oceny ryzyka, który służy do monitorowania i identyfikacji istotnych ryzyk w łańcuchu dostaw, – monitorowanie, ocenę i zwiększenie nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw (regularne kontrole i monitoring fabryk w zakresie procesu produkcji i warunków pracy, audyty społeczne dostawców), – wdrażanie działań ograniczających prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyk, – egzekwowanie przestrzegania przez dostawców zapisów Kodeksu Postępowania Dostawców, – umożliwianie szerokiego dostępu do szkoleń oraz procedur wspierających przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy, – postępowanie i pozyskiwanie informacji o pochodzeniu surowców oraz opracowanie takiego systemu przeprowadzania audytów, aby umożliwić dialog z lokalnymi pracownikami jak i innymi interesariuszami, np. związkami zawodowymi. W CCC obowiązują jasno określone zasady zarządzania ryzykiem, które pozwalają skutecznie minimalizować negatywne zdarzenia wewnętrzne i przeciwdziałać skutkom niekorzystnych okoliczności zewnętrznych. W efekcie zapewnione jest bezpieczeństwo działalności Spółki, skuteczność podejmowanych decyzji oraz realizacja celów zawartych w Strategii.
2. Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością dostawców Ryzyko to wiąże się z przeciążeniem linii i punktów transportowych, co może skutkować wydłużeniem czasu i kosztów transportu.	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka związanego z ograniczoną dostępnością dostawców poprzez dywersyfikację przewoźników i dostawców, planowanie i wykorzystywanie różnych tras transportowych, wprowadzanie polis przewoźników oraz prowadzenie kontroli jakości usług (ceny transportu).
3. Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym W wyniku zakłóceń infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej) lub zdarzeń losowych na odcinku lądowym istnieje ryzyko powodujące ograniczenia w dostawach, których konsekwencją jest osłabiona wydajność i rytmiczność produkcji oraz sprzedaży.	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka poprzez dywersyfikację przewoźników, wykorzystanie różnych tras transportowych oraz możliwość elastycznego przekierowania transportu na transport drogowy.
4. Ryzyko związane z postępowaniem armatora (pozycja negocjacyjna) Ryzyko to określa potencjalne zachowanie armatora, które może być sprzeczne z interesem Spółki. Determinuje również sytuacje, w których warunki zawierania umów dotyczących transportu morskiego będą niekorzystane, a silna pozycja armatora będzie uniemożliwiała ich zmianę.	Grupa podejmuje działania, aby zminimalizować ryzyko poprzez dopracowywanie umów z armatorami, spedycjami oraz stwarza możliwość przekierowania transportu produktów na transport lądowy.

RYZYKA DOTYCZĄCE PRODUKTU I OBSŁUGI KLIENTA

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
1. Ryzyko związane z jakością i bezpieczeństwem produktu Niedostateczna dbałość o jakość produktu może skutkować zagrożeniem zdrowia klienta korzystającego z produktów Grupy.	Grupa CCC przeprowadza kontrolę w zakresie jakości i bezpieczeństwa produktów, zobowiązuje Dostawców do przestrzegania procedur, harmonogramów oraz standardów zawartych w Kodeksie Postępowania Dostawców oraz wymagań związanych z jakością i bezpieczeństwem produktu. Grupa CCC dba również o to, aby produkty pochodziły z certyfikowanych materiałów, które spełniają wymogi dotyczące BHP oraz środowiska. Przykładowo, produkty z kolekcji „Go for nature” są wykonywane ze skór powstałych w ekologicznych garbarniach, certyfikowanych zgodnie z protokołem Leather Working Group.
2. Ryzyko związane z reklamacjami Błędy w rozpatrywaniu zgłoszeń reklamacyjnych lub wewnętrznych procedur w tym zakresie mogą skutkować pogorszeniem relacji z klientem, zagrożeniem wizerunku marki lub sankcjami ze strony organów nadzoru nad rynkiem.	Budowanie pozytywnego doświadczenia klientów oraz wzrost satysfakcji z obsługi podczas procesu reklamacji poprzez wdrażanie procedur i regulacji dotyczących kompleksowej obsługi klienta oraz optymalizacji procesu reklamacyjnego (np. Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych, Regulamin zwrotu towarów, Procedura reklamacji towarów klientów w sklepach stacjonarnych CCC, Instrukcja – Skrócony proces reklamacji w sklepach stacjonarnych), rozbudowy narzędzi wspierających klienta oraz rozwój Biura Obsługi Klienta, prowadzenie szkoleń w formie e-learningów dla pracowników poruszających zagadnienia z obszaru obsługi klienta. Planowane są szkolenia online w formie warsztatów.
3. Ryzyko dotyczące niedostatecznej przejrzystości komunikacji z klientem i konsumentem Błędy w komunikacji w zakresie ceny i promocji, oznaczenia towaru: istotne cechy produktu takie jak właściwości, składu, metody, przydatności, ilości czy pochodzenia, wartości produktu i jego rzeczywistej ceny oraz warunków płatności, warunków dostawy, wymiany, zwrotu, napraw i konserwacji, warunków gwarancji, praw własności intelektualnej i przemysłowej, takich jak w szczególności patenty, nazwy, znaki towarowe oraz wzory przemysłowe i modele, urzędowych zezwoleń lub atestów, nagród, medali i dyplomów, zakresu świadczeń przedsiębiorcy na cele dobroczynne, zasady promocji, warunki uczestnictwa w promocji.	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenia skutków ryzyka związanych z niedostateczną przejrzystością przekazu informacji z klientem i konsumentem. Aby minimalizować sytuacje wątpliwe, Grupa wdraża narzędzia, aby komunikacja z klientem była prosta, kompletna i tłumacząca w wyczerpujący sposób cechy produktów, jego aktualne ceny i prowadzone akcje promocyjne. Grupa rozbudowuje kompleksową obsługę klientów, wdraża regulacje dotyczące komunikacji marketingowej i reklamy (np. regulaminy promocji, Kodeks Etyki Reklamy) oraz rozwija Biuro Obsługi Klienta.
4. Ryzyko błędów w obsłudze zamówień klientów Błędy w realizacji zamówień klientów złożonych w sklepie internetowym prowadzące do wydłużonego czasu dostawy, wysłania nieprawidłowych produktów.	W celu minimalizacji ryzyka związanego z błędami w obsłudze zamówień klientów, Grupa podejmuje następujące działania: – wdrażanie raportów i procesów monitorujących poprawność działania procesu realizacji zamówienia, – monitorowanie pracy pracowników, – testowanie rozwiązań przed ich wdrożeniem do produkcji, – optymalizacja procesów mająca na celu minimalizowanie możliwości popełnienia błędu przez pracownika.
5. Ryzyko wycieku danych osobowych Błędy skutkujące udostępnieniem danych osobowych klientów osobom trzecim.	W celu minimalizacji ryzyka związanego z wyciekiem danych osobowych, Grupa CCC podejmuje następujące działania: – szkolenie pracowników z zakresu przetwarzania danych osobowych, – monitorowanie jakości pracy pracowników pracujących z danymi osobowymi, – optymalizacja procesów mająca na celu ograniczanie możliwości popełnienia błędu przez pracownika, – opracowanie sposobów działania na wypadek wycieku danych osobowych.



86

DOKUMENTY
I PROCEDURY

90

ZMIANA KLIMATU

96

EMISJE GAZÓW
CIEPLARNIANYCH

104

GOSPODARKA
O OBIEGU
ZAMKNIĘTYM

114

POZOSTAŁE
ZAGADNIENIA
ŚRODOWISKOWE

115

ISTOTNE RYZYKA
DOTYCZĄCE
ZAGADNIEN
ŚRODOWISKOWYCH

Środowisko NATURALNE



Środowisko NATURALNE

ŚRODOWISKO NATURALNE	2020		Realizacja
	REDUKCJA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH – kalkulacja emisji gazów cieplarnianych, identyfikacja ich źródeł i ograniczanie emisji gazów cieplarnianych w tempie wspierającym realizację postanowień Porozumienia Paryskiego oraz Polityki Klimatycznej Unii Europejskiej		
	• M1: Dokładność informacji o emisjach gazów cieplarnianych	Kalkulacja emisji Scope 1 i 2	✓
	• M2: Przyjęcie i zatwierdzenie celów redukcji emisji gazów cieplarnianych	Ustalenie celów redukcyjnych dla Scope 1 i 2	✓
	• M3: Redukcja emisji gazów cieplarnianych Scope 1 i 2 względem roku 2019. Redukcja całkowitych emisji gazów cieplarnianych Scope 1 i 2 w stosunku do wartości za rok 2019	–2%	✓
	EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA – zwiększanie efektywności energetycznej w zakresie wykorzystywanej energii elektrycznej w całej Grupie CCC		
	• M1: Redukcja zużycia energii elektrycznej na parę sprzedanego obuwia w stosunku do wartości z roku 2019	–2%	✓
	GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO – wprowadzenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego funkcjonowaniu Grupy CCC, skutkujące zmniejszeniem zapotrzebowania na nowe surowce i zmniejszeniem ilości odpadów		
	• M1: Wdrożenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego	Mapowanie (identyfikacja i analiza) obiegów materiałowych w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej CCC	✓
		Analiza zasad określonych Circular Economy Action Plan (aktualna wersja z marca 2020)	✓
	• M2: Zrównoważone środowisko – opakowania	Rezygnacja z toreb foliowych we wszystkich sklepach grupy CCC	✓
	• M3: Ekoprojektowanie	Identyfikacja zasad i kryteriów zgodnych z ekoprojektowaniem	✓

W dobie kryzysu klimatycznego, dbanie o środowisko to nie tylko dobra wola, ale przede wszystkim obowiązek i nieodłączny element prowadzenia biznesu. CCC jako lider branży obuwniczej jest podmiotem świadomym spoczywającej odpowiedzialności za racjonalne korzystanie z zasobów naturalnych oraz minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. W trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem Grupy, a odpowiedzialnością za środowisko naturalne Grupa CCC dąży do ograniczania negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko, redukcji odpadów, redukcji zużywanego energii oraz emitowanych gazów cieplarnianych, budowania świadomości ekologicznej, oszczędnego zarządzania łańcuchem dostaw oraz inwestowania z poszanowaniem środowiska naturalnego. Dowodem na to są prowadzone przez Grupę CCC liczne działania w ramach Polityki Ochrony Środowiska oraz Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22, które kształtowane są na podstawie międzynarodowych i unijnych kierunków działań, strategii, wytycznych i powstających przepisów prawnych i regulacji. Grupa CCC jest świadoma swojego wpływu na środowisko i zmianę klimatu w różnych obszarach łańcucha wartości, a zwłaszcza w łańcuchu dostaw, dlatego CCC zobowiązuje swoich dostawców do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska i oszczędnego gospodarowania jego zasobami. Grupa CCC systematycznie kontroluje i ocenia realizowane działania, rewiduje wyznaczone cele strategiczne, monitoruje swój wpływ na środowisko, a także prowadzi audyty u swoich dostawców, aby na ich podstawie móc aktywnie zarządzać obszarem środowiskowym i wdrażać pozytywne rozwiązania zarówno dla organizacji, jak i środowiska.

Wiodącym celem Grupy w zakresie środowiskowym jest minimalizacja negatywnego wpływu prowadzonej działalności na otoczenie poprzez dalsze obniżenie wskaźników emisji gazów cieplarnianych, zwiększenie efektywności energetycznej w zakresie wykorzystywanej energii elektrycznej oraz redukcja ilości odpadów (w każdym aspekcie o 7% w perspektywie roku 2022 w stosunku do wartości z 2019 roku) i wdrożenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego. Ponadto, Grupa CCC wyznaczyła cele związane ze zwiększaniem liczby ekologicznych linii produktowych „Go for Nature” oraz zwiększeniem do 80% udziału opakowań kartonowych nadających się do recyklingu.

W odpowiedzi na oczekiwania kluczowych interesariuszy Grupy CCC oraz realizację działań w poszanowaniu dla środowiska naturalnego Grupa CCC stale monitoruje trendy i rozwiązania innowacyjne mające na celu zredukowanie emisji CO₂ poprzez szereg działań prośrodowiskowych, cykliczne pomiary zużycia energii, identyfikację obszarów marnotrawstwa oraz ich sukcesywną eliminację. Realizację tych działań wspiera powołana grupa robocza pracowników z różnych obszarów – Green CCChallenge, której celem jest wypracowanie maksymalnej efektywności energetycznej w Spółce. Realizacja i efekty działań raportowane są cyklicznie do Zarządu. [GRI 103-1, 103-2, 103-3]

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC w ramach realizacji celów w zakresie odpowiedzialności względem środowiska naturalnego określonych w strategii zrównoważonego rozwoju zrealizowała następujące działania:

- dokonano kalkulacji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2, zidentyfikowano ich źródła i ustalono cele redukcyjne ograniczające emisję gazów cieplarnianych wspierając realizację postanowień Porozumienia Paryskiego oraz Polityki Klimatycznej Unii Europejskiej,
- powołano grupę roboczą Green CCChallenge pracującą nad efektywnością energetyczną oraz nad nowymi inwestycjami, które skutecznie przyczyniają się do redukcji śladu węglowego oraz redukcji ilości wytwarzanych odpadów,
- przeprowadzono analizę ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu oraz wdrożenie ich do systemu zarządzania ryzykiem w Grupie CCC,
- rozpoczęto wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym mającej wpływ na lepsze wykorzystanie surowców i zredukowanie odpadów.

Cele w obszarze środowiskowym poddawane są cyklicznej rewizji oraz nadzorowane bezpośrednio przez Zarząd oraz Komitet Audytu.

3.1. DOKUMENTY I PROCEDURY

W trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem Grupy Kapitałowej CCC, a ograniczeniem negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne, Grupa CCC konsekwentnie realizuje program Polityki Ochrony Środowiska Grupy Kapitałowej CCC oraz Strategii Środowiskowej 2019–2021, a także Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22.

Polityka Ochrony Środowiska jest oparta na VI filarach, które obejmują następujące zagadnienia:

MINIMALIZOWANIE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO NATURALNE

Identyfikacja, pomiar i obserwacja bezpośredniego i pośredniego wpływu swoich działań na środowisko oraz zastosowanie możliwych rozwiązań mających na celu złagodzenie ich negatywnych skutków. W tym celu została wdrożona Strategia Środowiskowa firmy oraz system zarządzania wskaźnikami środowiskowymi w zakresie ich systematycznego obniżania. Prowadzony jest również monitoring głównych obszarów oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne.

REDUKCJA ZUŻYCIA ENERGII ORAZ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

- wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych,
- zastosowanie najnowszych technologii ograniczających zużycie energii z perspektywy użytkowania powierzchni biurowych, sprzedażowych i magazynowych w kolejnych latach.

KSZTAŁTOWANIE POSTAW I ŚWIADOMOŚCI EKOLOGICZNEJ

Kampanie edukacyjne zwiększające poziom świadomości ekologicznej i kształtujące postawy proekologiczne zarówno wśród pracowników, naszych klientów, jak i dzieci i młodzieży z lokalnych placówek oświatowych.

MINIMALIZACJA GENEROWANYCH ODPADÓW

Działania ukierunkowane na odpowiedzialne zarządzanie odpadami i optymalizowanie poziomu odpadów w szczególności opakowań powstałych w procesach logistycznych (m.in. magazynowania i produkcji) oraz ich recyklingu.

OSZCZĘDNOŚĆ SUROWCÓW W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Redukcja zużycia surowców i materiałów podczas procesów zachodzących w łańcuchu dostaw, poprzez efektywne gospodarowanie nimi.

INWESTYCJE Z POSZANOWANIEM ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych minimalizujących oddziaływanie na środowisko przy nowych inwestycjach infrastrukturalnych.

Polityka Ochrony Środowiska obowiązuje wszystkie spółki z Grupy Kapitałowej CCC, bez względu na profil działalności oraz może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki Grupy CCC, przy czym spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk.

Prace nad aktualizacją polityki i strategii środowiskowej zostały rozpoczęte w 2020 roku. Zakończenie prac nad aktualizacją i przyjęcie nowych dokumentów planowane jest na rok 2021.

Odpowiedzialność za środowisko naturalne jest jednym z filarów przyjętej w 2020 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Kluczowymi elementami strategicznymi w zakresie środowiska są:

- redukcja emisji gazów cieplarnianych w Scope 1+2 o 7% do roku 2022 w stosunku do wartości z 2019 r.,
- kalkulacja emisji w Scope 1,2 i 3 (ze źródeł odpowiadających za min. 60% emisji Scope 3),
- zatwierdzenie celów redukcyjnych dla Scope 1, 2 i 3 w Science Based Targets do 2022 r.,
- redukcja zużycia energii elektrycznej na parę sprzedanego obuwia o 7% do roku 2022 w stosunku do wartości z roku 2019,
- poprawa efektywności energetycznej salonów i siedziby wg ustalonych celów w 2021 r.,
- wdrażanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego w funkcjonowaniu Grupy CCC,
- zrównoważone środowiskowo opakowania.

Szczegółowy opis celów strategii i mierników w zakresie dotyczącym zagadnień środowiska naturalnego został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.



W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC podjęła szereg inicjatyw wspierających realizację celów w zakresie środowiskowym:

- Promocja wśród pracowników Kodeksu Etyki i Kodeksu Postępowania dla Dostawców.
- Wycofano torby foliowe z sklepów CCC i sprzedaży online ccc.eu i eobuwie.pl. Używane są tylko torby i opakowania z recyklingu. Torby Medium i Large posiadają specjalne oznaczenie certyfikatem FSC, który daje gwarancję, że zostały wykonane z surowców pochodzących z odpowiedzialnych źródeł, dzięki czemu pomagamy naszym klientom podejmować etyczne i odpowiedzialne decyzje podczas zakupów. Również w kanałach ecommerce korzysta wyłącznie z pudełek i opakowań wysyłkowych pochodzących z recyklingu.
- Wprowadzono kolekcję wielokrotnego użytku toreb z recyklingu CCC FASHION TRENDS, na których na specjalnej zawieszce w kształcie buteleczki znajdują się dokładne informacje dotyczące materiału, z którego torba powstała.
- Ograniczono strumień odpadów, ilość przepakowań oraz rozpoczęto proces wielokrotnego wykorzystania kartonów zbiorczych w magazynie i dystrybucji.
- Udoskonalono inteligentne systemy zarządzania budynkiem przyczyniające się do zmniejszenia zużycia energii, między innymi w Centrum Usług Wspólnych, biurze CCC w Warszawie i jednym z biurów znajdujących się w siedzibie firmy w Polkowicach.
- Wyeliminowano wszystkie zbędne źródła poboru energii w sklepach stacjonarnych oraz zrezygnowano z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi.
- Powołano grupę roboczą składającą się z pracowników CCC z różnych obszarów działalności do wypracowania maksymalnej efektywności energetycznej w Spółce. W ramach projektu „Green CCChallenge” zaplanowano cykliczne pomiary zużycia energii, identyfikację obszarów marnotrawstwa oraz ich sukcesywną eliminację. Kluczowym elementem projektu jest aktywne zaangażowanie oraz budowanie świadomości ekologicznej pracowników CCC, a także uświadamianie pracownikom i interesariuszom zewnętrznym, że dzięki niewielkim zmianom w codziennym życiu, można przyczynić się do realizacji wyznaczonych celów oraz eliminować wszelkie niepożądane działania oraz zagrożenia dla środowiska naturalnego.
- Wyeliminowano emisje szkodliwych gazów (wodoru) wydzielanych w procesie ładowania wózków magazynowych poprzez uruchomienie floty wózków zasilanych bateriami litowo-jonowymi.
- Ograniczono zużycie papieru poprzez korzystanie z elektronicznego obiegu dokumentów.
- Wprowadzono segregację odpadów w firmie, która przejawia się zorganizowaniem kilku punktów segregacji śmieci oraz prowadzeniem kompleksowych szkoleń pracowników na temat segregacji odpadów.
- Użytkowanie samochodów hybrydowych do wykonywania obowiązków służbowych. Samochody hybrydowe stanowią ok. 30% floty w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o.
- CCC otrzymało Certyfikat Akcesyjny produktu EKO Biznes należącego do Grupy Tauron, który powstał w współpracy z Polskim Towarzystwem Certyfikacji Energii (PTCE). Spółka zobowiązała się do zakupu energii elektrycznej w części wyprodukowanej w tzw. wysoko-sprawnej kogeneracji, czyli procesie wspólnego wytwarzania energii elektrycznej oraz ciepła. Od początku kolejnego roku zakupiona przez Spółkę energia pochodzi w całości ze źródeł odnawialnych, takich jak elektrownie wodne i farmy wiatrowe.
- Prowadzone są działania na rzecz budowania świadomości ekologicznej wśród pracowników i klientów. W aplikacji mobilnej CCC przygotowano porady jak łatwo zadbać o środowisko – w pracy, w domu i w najbliższym otoczeniu.

3.2. ZMIANA KLIMATU

Grupa CCC jest świadoma swojego wpływu na zmianę klimatu oraz zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy.



Wpływ Grupy CCC na zmianę klimatu [GRI 201-2]

Wpływ Grupy CCC na zmianę klimatu ma miejsce przede wszystkim w takich obszarach, jak:

- zużycie paliw i energii i związane z tym emisje gazów cieplarnianych w ramach prowadzonej działalności operacyjnej (dominujące znaczenie ma zużycie energii elektrycznej w sieci salonów Grupy oraz w dwóch własnych zakładach produkcyjnych oraz w zakładach produkcyjnych dostawców Grupy),
- emisje gazów cieplarnianych wskutek transportu (zarówno w zakresie transportu produktów do sieci sklepów

i klientów indywidualnych korzystających z platform e-handlu, jak też w zakresie transportu surowców, materiałów i towarów do Grupy CCC),

- wytwarzanie surowców i materiałów niezbędnych do produkcji obuwia (w tym skór pochodzenia naturalnego, na potrzeby wytwarzania których prowadzona jest na wcześniejszych etapach łańcucha wartości hodowla zwierząt, a także uprawa roślin niezbędna do wytwarzania tkanin naturalnych oraz działalność przemysłu wydobywczego, petrochemicznego i chemicznego, z których pochodzą skóra i tkaniny syntetyczne, guma, kleje, lakiery i farby).

Wpływ zmiany klimatu na Grupę CCC [GRI 201-2]

Wpływ zmiany klimatu na Grupę CCC ma obecnie ograniczony, lecz istotny zakres w obszarze ryzyk fizycznych, jednak z prognozą zwiększania tego wpływu w przyszłości.

Obserwowana od kilku lat zwiększona nieprzewidywalność zjawisk atmosferycznych oraz zmniejszenie wyrazistości poszczególnych pór roku zostały zidentyfikowane jako jedno z istotnych ryzyk środowiskowych (opisanych szczegółowo w rozdziale 3.6) i mają bezpośrednie przełożenie na popyt na produkty Grupy.

Zagadnienia związane ze zmianą klimatu identyfikowane w obszarze tzw. ryzyk transformacyjnych, tj. wynikających z odpowiedzi ludzkości na wyzwania kryzysu klimatycznego w zakresie zmian przepisów prawa, wzorców zachowań konsumentów, popytu, standardów branżowych i uwarunkowań regulacyjnych będą miały w przewidywalnym horyzoncie czasowym coraz większy wpływ na funkcjonowanie Grupy CCC.

Zarząd CCC podjął decyzję poczynawszy od 2020 roku o przeprowadzeniu szeregu działań, które pozwolą na przystosowanie Grupy i zwiększenie jej odporności na zmiany klimatu. Do działań tych należą:

- analiza krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu, która została zrealizowana i opisana w dalszej części tego rozdziału,
- analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy na zmiany klimatu w scenariuszach zakładających podwyższenie średnich globalnych temperatur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym (planowane),
- identyfikacja odporności strategii Grupy na zmiany klimatu w różnych scenariuszach oraz skutków finansowych związanych ze zmianą klimatu (planowane),
- opracowanie i wdrożenie polityki klimatycznej Grupy CCC (planowane).

Działania te powinny doprowadzić do przystosowania się i właściwej odpowiedzi na takie wyzwania związane ze zmianą klimatu, jak:

- konieczność ograniczenia emisji gazów cieplarnianych o 55% w ciągu najbliższej dekady i uzyskanie neutralności klimatycznej nie później niż do roku 2050 jako realizacja strategii rozwoju Unii Europejskiej European

Green Deal i postanowień Porozumienia Paryskiego.,

- wprowadzenie tzw. podatku węglowego (carbon tax) lub importowych ceł węglowych (carbon border tax) w Unii Europejskiej, które zostały zarysowane jako koncepcje w European Green Deal i w przypadku wprowadzenia mogą istotnie wpłynąć na międzynarodowy charakter Grupy CCC opierającej się w istotnym stopniu o produkcję w krajach poza UE,
- przewidywane istotne ograniczenia i nowe, ostrzejsze normy emisyjne w transporcie, zwłaszcza w transporcie lotniczym i drogowym,
- ograniczenia w dostępności lub możliwy wzrost cen su-



rowców pochodzenia naturalnego (skóry i tkaniny naturalne),

- zaostrzenie przepisów dotyczących surowców i odpadów w ramach kolejnych faz wdrażania w Unii Europejskiej zasad gospodarki obiegu zamkniętego,
- przewidywany dalszy wzrost cen energii elektrycznej i ciepłej w Polsce związany z koniecznością przyspieszonej dekarbonizacji polskiej energetyki,
- zmiany w dostępności finansowania uzależnionego od stopnia zgodności działalności Spółki z unijną systematyką działalności zrównoważonej środowiskowo (Sustainability Taxonomy).

Podejście Zarządu CCC do zagadnień związanych ze zmianą klimatu opiera się na analizie krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu przeprowadzonej w 2020 roku. Kolejnym etapem jest faza planowania (opracowanie polityki i strategii klimatycznej), którą rozpoczęto w 2021 roku oraz wdrożenie zaplanowanych rozwiązań. Analizy i działania realizowane w zakresie zmiany klimatu przez Zarząd podlegają także nadzorowi prowadzonemu przez Radę Nadzorczą Spółki.

Ryzyka klimatyczne w Grupie CCC

W 2020 roku Grupa CCC przeprowadziła identyfikację i analizę ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu. Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z zewnętrzną firmą doradcą MATERIALITY, zgodnie z metodologią AXIS (Amplification, eXclusion, Intensification, Seizure) i obejmowało trzy etapy:

- analiza istotnych ryzyk klimatycznych w grupie porównawczej,
- badanie kwestionariuszowe grupy eksperckiej CCC,
- kalkulacja wyników i kategoryzacja zidentyfikowanych ryzyk, zagrożeń i szans.

Badaniu podległy 32 ryzyka fizyczne i transformacyjne, obejmujące łącznie 36 zagrożeń i 25 szans związanych ze zmianą klimatu. Zgodnie z zastosowaną metodologią, za istotne uznano te ryzyka, zagrożenia i szanse, w przypadku których prawdopodobieństwo lub waga przekroczyły określone wartości brzegowe.

Zagrożenia i szanse były badane pod kątem trzech parametrów:

- prawdopodobieństwa (likelihood) ich wystąpienia,
- wagi (magnitude), czyli ciężaru potencjalnych negatywnych konsekwencji (w przypadku zagrożeń) lub skali potencjalnych korzyści (w przypadku szans),
- horyzontu czasowego, w którym mogą one występować.

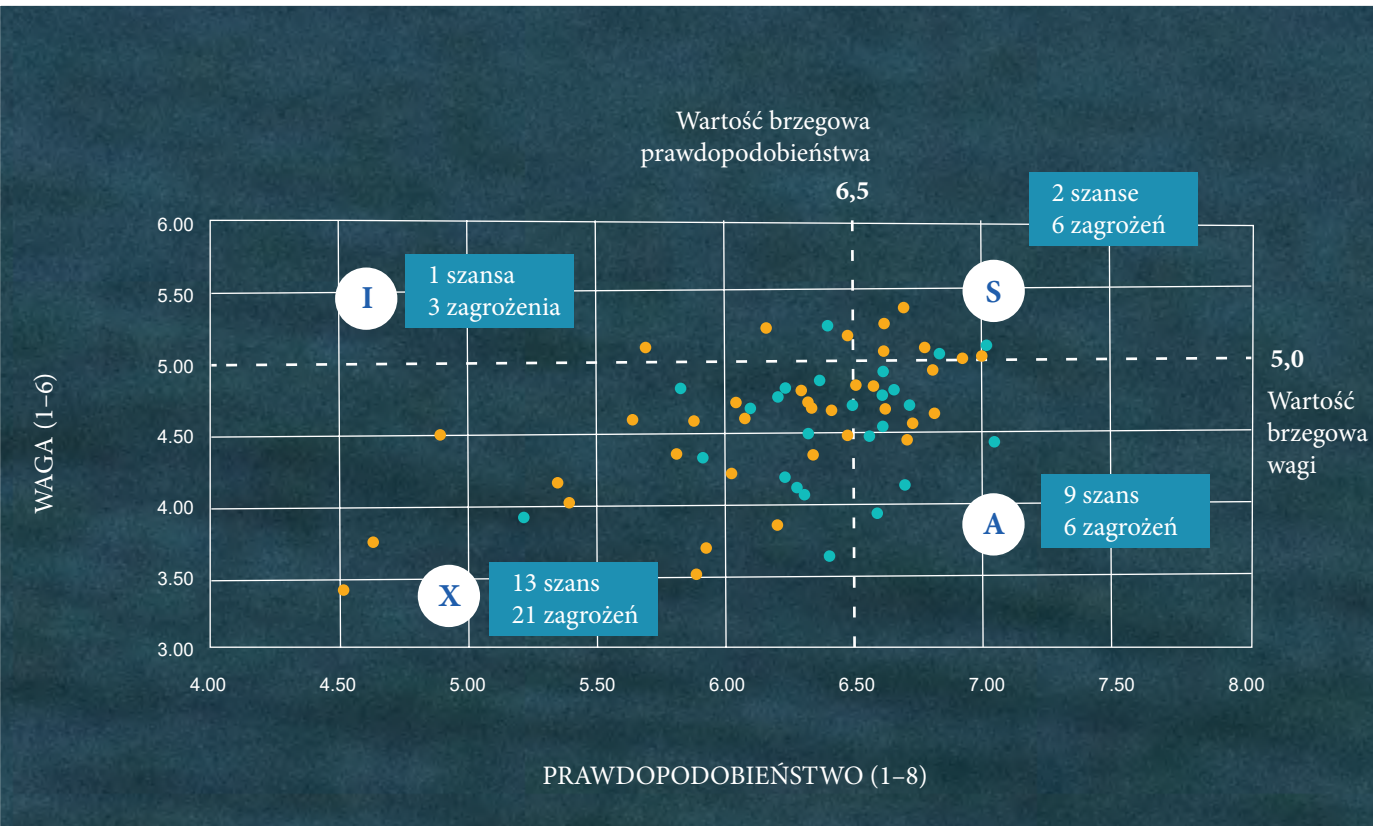
Wszystkie zagrożenia i szanse zostały zaklasyfikowane do czterech kategorii w zależności od tego, czy ich ocena przekracza odpowiednio wartości brzegowe prawdopodobieństwa i wagi. W wyniku przeprowadzonej analizy zaklasyfikowano:

- 9 szans i 6 zagrożeń do kategorii A (**Amplification**),
- 13 szans i 21 zagrożeń do kategorii X (**eXclusion**),
- 1 szansę i 3 zagrożenia do kategorii I (**Intensification**),
- 2 szanse i 6 zagrożeń do kategorii S (**Seizure**).

Zgodnie z zastosowaną metodologią, 2 szanse i 6 zagrożeń zaklasyfikowanych do kategorii S są uznawane za istotne i dlatego aktywnie nimi zarządzamy. Zagrożenia i szanse należące do kategorii I oraz A podlegają monitoringowi i w wybranych przypadkach zarządzaniu. Większość zagrożeń i szans należących do kategorii X podlega wyłącznie monitoringowi. Wnioski z przeprowadzonego badania zostały uwzględnione w funkcjonującym w Grupie CCC systemie zarządzania ryzykiem. Monitoring i identyfikacja nowych ryzyk (zagrożeń i szans) związanych ze zmianą klimatu będzie prowadzona cyklicznie w ramach przeglądów ryzyk.



MAPA SZANS I ZAGROŻEŃ ZWIĄZANYCH ZE ZMIANĄ KLIMATU



ISTOTNE RYZYKA, ZAGROŻENIA I SZANSE
ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ KLIMATU W GRUPIE CCC [GRI 102–15, 201–2]

Ryzyko	Zagrożenie/ Szansa	Horyzont czasowy	Sposób zarządzania
DŁUGOTRWĄŁE RYZYKA FIZYCZNE			
Ryzyko wzrostu zmienności struktury opadów i wzorców pogodowych	Zagrożenie wzrostem zmienności popytu na obuwie w wyniku zwiększonej zmienności wzorców pogodowych	Średni-długi	Dostosowywanie kolekcji do zacierających się pór roku poprzez odpowiednie zarządzanie asortymentem sprzedaży na dany sezon.
Ryzyko epidemii	Zagrożenie wzrostem częstotliwości występowania epidemii i pandemii	Średni-długi	Wdrożenie procedur zarządzania kryzysowego oraz realizacja planu ciągłości działania dla Grupy Kapitałowej. Wykorzystanie doświadczenia z okresu pandemii COVID-19 w roku 2020. Rozwój działań w e-commerce.
RYZYKO ZWIĄZANE Z POLITYKĄ I REGULACJAMI/ PRZEPISAMI			
Ryzyko wprowadzenia regulacji produktów lub ich opakowań	Zagrożenie koniecznością spełnienia nowych wymogów prawnych regulujących standardy dotyczące produktów lub ich opakowań	Krótki-średni	Realizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym oraz prowadzenie monitoringu procesów legislacyjnych na poziomie unijnym.
RYZYKA TECHNOLOGICZNE			
Ryzyko związane z gospodarką o obiegu zamkniętym	Szansa na ponowne wykorzystanie opakowań	Krótki	Realizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym, w tym w zakresie opakowań.
Ryzyko emisyjności źródeł energii	Zagrożenie wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksu energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach	Krótki-średni	Koncentracja działań zwiększających efektywność energetyczną, przede wszystkim w obszarze zarządzania salonami sprzedaży (np. oświetlenie LED, inteligentne systemy zarządzania energią) oraz plany wdrożenia lub wykorzystania elementów ISO 50001 Energy Management.
Ryzyko digitalizacji	Szansa na wykorzystanie zaawansowanej analityki i sztucznej inteligencji do rozwoju i optymalizacji procesów zakupowych, produkcyjnych i sprzedażowych skutkującej zmniejszeniem zużycia surowców i wpływu na zmiany klimatu	Krótki-średni-długi	Kontynuacja działań w obszarze innowacji oraz realizacja nowych programów R&D, rozwój centrum badawczo-rozwojowego CCC, współpraca z otoczeniem biznesowym, itp.
RYZYKA RYNKOWE			
Ryzyko wzrostu cen surowców i materiałów	Zagrożenie wzrostem kosztów surowców i materiałów spowodowanym przez inne ryzyka klimatyczne	Średni-długi	Ograniczanie dostaw surowców i materiałów z najbardziej narażonych na zmiany klimatu regionów świata; Dywersyfikacja geograficzna i podmiotowa dostawców surowców oraz nawiązywanie współpracy z dostawcami zlokalizowanymi w regionach w mniejszym stopniu narażonych na niepokoje społeczne, migracji wojny związane ze zmianą klimatu (np. Europa).
Ryzyko uzależnienia dostępu do finansowania od przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	Zagrożenie brakiem lub ograniczeniem dostępu do finansowania w przypadku niespełnienia oczekiwań banków lub funduszy inwestycyjnych lub ubezpieczycieli w zakresie przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	Krótki-średni	Dostosowywanie się do oczekiwań instytucji finansowych w zakresie raportowania zagadnień zmiany klimatu, dbanie o utrzymanie i poprawę ratingów ESG oraz prowadzimy otwarty dialog z przedstawicielami instytucji finansowych na temat ich oczekiwań.

3.3. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Zużycie paliw i energii z odnawialnych i nieodnawialnych źródeł energii [GRI 302-1 302-3]

TABELA 3.1. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII W GRUPIE CCC

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
PALIWA ZUŻYTE W BUDYNKACH I INSTALACJACH					
Gaz ziemny	MWh	10 123,2	10 947,9	11 541,3	+5,4%
Olej opałowy	MWh	132,0	230,3	1 199,4	+420,9%
LPG	MWh	144,4	144,4	0,0	-100,0%
Łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	10 255,2	11 178,2	12 740,8	+14,0%
PALIWA ZUŻYTE W TRANSPORCIE POJAZDAMI WŁASNYMI					
Benzyna	MWh	3 950,7	4 295,3	4 313,5	+0,4%
Olej napędowy	MWh	5 804,4	6 198,6	5 010,2	-19,2%
LPG	MWh	0,0	0,2	3,0	+1198,7%
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	9 755,2	10 494,1	9 326,7	-11,1%
WYTWORZONA ENERGIA					
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	55,4	62,3	84,5	+35,6%
ZAKUPIONA ENERGIA					
Energia elektryczna	MWh	120 468,2	123 282,9	104 384,0	-15,3%
– w tym w salonach sprzedaży	MWh	98 423,9	99 164,7	73 021,9	-26,4%
– pozostała	MWh	22 044,3	24 118,3	31 362,1	+30,0%
Energia ciepła	MWh	5 862,7	6 792,3	13 361,8	+96,7%
Całkowite zużycie energii	MWh	146 396,6	151 809,8	139 897,7	-7,8%
Całkowite zużycie energii	GJ	527 027,8	546 515,3	503 631,7	-7,8%

TABELA 3.2. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII Z ODNAWIALNYCH I NIEODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W GRUPIE CCC

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	22 949,8	23 540,4	17 701,7	-24,8%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	15,7%	15,5%	12,7%	-2,9pp
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	123 446,8	128 269,4	122 195,9	-4,7%
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	84,3%	84,5%	87,3%	+2,9pp
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	MWh	146 396,6	151 809,8	139 897,7	-7,8%

TABELA 3.3. WSKAŹNIKI INTENSYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ W GRUPIE CCC

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Energia ze źródeł odnawialnych na parę obuwia	kWh/parę	0,4	0,4	0,4	-10,3%
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	3,9	4,1	3,1	-22,9%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na parę obuwia	kWh/parę	2,4	2,4	2,7	+13,6%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	21,0	22,2	21,7	-2,3%
Energia ze wszystkich źródeł na parę obuwia	kWh/parę	2,8	2,8	3,1	+9,9%
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	24,9	26,3	24,8	-5,5%



Dane przedstawione w tabelach 3.1–3.3. dotyczą całej Grupy Kapitałowej CCC. Dane dotyczące spółki CCC S.A zostały zamieszczone w Załączniku Nr 3. Wszystkie dane o energii zostały przeliczone na kWh lub MWh w celu uzyskania porównywalności danych. [GRI 302-1]

Większość energii zużywanej w działalności operacyjnej przez Grupę CCC przypada na energię wykorzystywaną do funkcjonowania budynków. Dominuje energia elektryczna, której zużycie na poziomie 104 384,0 MWh w roku obrotowym 2020/2021 odpowiadało ok. 75% całkowitego zużycia energii w Grupie. Dalsze 9,6% to kupowana energia ciepła. 9,1% energii pochodziło ze spalania paliw

w budynkach, a jedynie 6,6% ze spalania paliw w pojazdach wykorzystywanych przez Grupę.

Ponad połowa (bo aż 52,2%) wykorzystywanej w Grupie CCC energii elektrycznej przypadała na energię używaną w salonach sprzedażowych. W związku z tym główne wysiłki i działania zmierzające do podwyższenia efektywności energetycznej w Grupie koncentrują się na optymalizacji wykorzystania energii elektrycznej w sklepach. Z powodu pandemii i ograniczonych możliwości działania salonów sprzedaży zużycie energii elektrycznej w sieci sprzedaży w roku obrotowym 2020/2021 spadło aż o 26,4%.

Redukcja w konsumpcji energii

W 2018 roku rozpoczęto prace nad opracowaniem optymalnego modelu zarządzania parametrami energetycznymi w salonach. Model ten został opracowany dzięki testowemu opomiarowaniu wszystkich obszarów zużycia energii elektrycznej w wyznaczonej grupie modelowych sklepów. Pozwoliło to na zlokalizowanie obszarów strat energetycznych i przyszłości ich wyeliminowanie. Działania modernizacyjne salonów były kontynuowane w 2019, dzięki czemu wyeliminowano wszystkie zbędne źródła poboru energii oraz zrezygnowano z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi. Poprzez wdrożenie w salonach optymalnie dopracowanego modelu zarządzania i eliminacji niepotrzebnych odbiorników zmniejszono nadmierną liczbę źródeł poboru. Od 2020 roku układ rozdzielni jest standardem w nowo budowanych lokalach, co przynosi rezultaty w zakresie efektywności energetycznej. Na rok 2020 zaplanowany był audyt energetyczny na rynkach czeskim, słowackim oraz węgierskim, ale z uwagi na pandemię zawieszono wykonanie zaplanowanych audytów. Wszelkie prace, które zostały zawieszone będą kontynuowane w 2022 roku lub po ustabilizowaniu się sytuacji.

Prace związane z eliminowaniem oświetlenia metalohalogenowego były kontynuowane w 2020 roku. Do stycznia 2020 r. oświetlenie LED zostało wdrożone w 80% salonów w Polsce. Wprowadzone w zakresie oświetlenia zmiany pozwoliły na ograniczenie poboru energii elektrycznej (obniżenie mocy ze 150W do 19W na jednym źródle światła). Trwają również prace nad nowymi rozwiązaniami pozwalającymi na obniżenie zużycia prądu przez ekrany LED. Pod koniec 2020 roku wprowadzono ekrany LED o zmniejszonym poborze mocy o średnim zużyciu 80W/m².

W pozostałych budynkach, w których Grupa CCC prowadzi działalność operacyjną także prowadzono działania związane ze zwiększeniem efektywności energetycznej. Obiekty magazynowe zostały wyposażone w innowacyjne, energooszczędne oświetlenie typu LED oraz inne rozwiązania redukujące zużycie energii takie jak kurtyny powietrzne, systemy automatycznych żaluzji, szyby ograniczające wnikanie do obiektów promieniowania słonecznego oraz stanowiące izolację termiczną, co bezpośrednio wiąże się z mniejszym zużyciem energii przez urządzenia klimatyzacyjne.



Główne obszary poboru, a tym samym oszczędności energii w ramach prowadzonej działalności na terenie siedziby CCC wyznaczane są w oparciu o pracę nowoczesnego, zintegrowanego systemu kontroli sieci elektrycznej ZENON. To kompleksowe oprogramowanie wdrożone dla lepszego nadzoru nad infrastrukturą elektroenergetyczną obiektów pozwala na sprawny monitoring, analizę i raportowanie danych w obszarze energii. System jest sukcesywnie rozbudowywany tak, aby swoim działaniem objął możliwie największy obszar.

Nowe inwestycje, zarówno na etapie projektowania, jak i realizacji uwzględniają zastosowanie energooszczędnych technologii. Wdrażane działania polegają m.in. na przejściu na energooszczędne sterowane systemami czujników rozwiązania w zakresie zarządzania odbiornikami energii w obiektach.

W oddanych do użytkowania obiektach Centrum Badawczo-Rozwojowe oraz Centrum Usług Wspólnych ograniczenie zużycia energii zapewnia nowoczesny system DALI, którego zadaniem jest inteligentne zarządzanie oświetleniem budynku. System wyposażony jest w sensory, które w zależności od poziomu oświetlenia budynku światłem słonecznym samoczynnie regulują jego doświetlenie. Przeprowadzono również optymalizację zużycia energii na obiektach biorąc pod uwagę zmienne godziny pracy w danych obszarach. Doświetlenie pomieszczeń, jak również funkcjonowanie urządzeń HVAC zostało dopasowane do godzin ich użytkowania.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC otrzymała Certyfikat Akcesyjny produktu EKO Biznes należącego do Grupy Tauron, który powstał we współpracy z Polskim Towarzystwem Certyfikacji Energii (PTCE). Spółka zobowiązała się do zakupu energii elektrycznej w części wyprodukowanej w tzw. wysokosprawnej kogeneracji, czyli procesie wspólnego wytwarzania energii elektrycznej oraz ciepła. Energia ta stanowi ok. 15% całkowitego zużycia energii elektrycznej w Grupie CCC.

Zlecane są również audyty energetyczne, których celem jest wyszukanie rozwiązań pozwalających na odpowiednie modyfikacje istniejących systemów, instalacji oraz źródeł pozyskiwania energii. Obecnie Grupa CCC jest na etapie analizy możliwości produkcji energii poprzez kogenerację lub nowe farmy fotowoltaiczne.

Poza powyższymi działaniami, Grupa CCC stale poszukuje rozwiązań mających pozytywny wpływ na środowisko.



Emisje gazów cieplarnianych:
 Zakres 1 i 2

Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej spółki są monitorowane w Grupie CCC od roku 2019. Do oceny poziomu intensywności emisji wykorzystywane są dwa wskaźniki emisji gazów cieplarnianych na poziomie Grupy Kapitałowej wskazane w dalszej części rozdziału.

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard w wersji revised.

Granice raportowanych emisji (organizational boundaries) obejmują:

- W przypadku danych dla CCC S.A.: wyłącznie jednostkę dominującą Grupy Kapitałowej CCC (100% emisji).
- W przypadku danych dla Grupy Kapitałowej: jednostkę dominującą i wszystkie jednostki zależne Grupy CCC wg kontroli operacyjnej (100% emisji każdej z jednostek). Konsolidacja obejmuje wszystkie poziomy Grupy Kapitałowej.

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries):

- W przypadku danych zarówno dla jednostki dominującej, jak i dla Grupy Kapitałowej raportowane emisje obejmują zakres 1 (scope 1, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania kupowanej energii).

Wskazanie trendów zmiany emisji w czasie:

- W niniejszym raporcie po raz drugi raportowane są emisje zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.
- Rok 2019 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku CCC S.A. i Grupy CCC. W ostatnim cyklu raportowania dokonano rekalkulacji emisji roku bazowego. Rekalkulacja była związana z użyciem innych wskaźników emisyjności wybranych paliw zużywanych w budynkach i instalacjach spółki oraz w pojazdach. W efekcie rekalkulacji emisje Scope 1 roku bazowego zostały ustalone na poziomie 4 492,4 Mg CO₂e (przed rekalkulacją wynosiły 4 666,6 Mg CO₂e).
- W związku ze zmianą roku obrotowego CCC S.A. dane dot. emisji GHG za raportowany rok obrotowy (trzyna-

stomiesięczny okres od 01.01.2020. do 31.01.2021.) nie są porównywalne do emisji roku bazowego. W celu uzyskania porównywalności skalkulowane zostały emisje trzynastomiesięcznego okresu od 01.01.2019. do 31.01.2020. w największym stopniu odpowiadające rokowi bazowemu i ten okres został użyty do porównań roku raportowanego z rokiem bazowym.

Metodologia i założenia:

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>). W przypadku emisji w zakresie 2 (scope 2) emisje zostały obliczone z wykorzystaniem przeciętnych wskaźników intensywności emisyjnej wytwarzanej energii elektrycznej w poszczególnych krajach udostępnianych przez Międzynarodową Agencję Energii (dla większości krajów członkowskich Unii Europejskiej, w których Grupa CCC prowadzi działalność operacyjną), oraz Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (dla Polski). Wskaźniki w przypadku większości krajów pochodzą z danych dotyczących roku 2018 lub prognoz IEA dla roku 2019, w przypadku Polski dotyczą roku 2019. W odniesieniu do energii ciepłej przyjęte zostały wskaźniki intensywności wytwarzanej energii ciepłej zgodnie z danymi raportowanymi dla Polski przez Urząd Regulacji Energetyki, natomiast w odniesieniu do pozostałych krajów przyjęte zostały wskaźniki pochodzące z bazy danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich Wielkiej Brytanii). [GRI 305-2]



TABELA 3.4. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2020/2021 W GRUPIE CCC
 [GRI 305-1, 305-2, 305-4]

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
SCOPE 1					
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	1 954,5	2 134,4	2 469,9	+15,7%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	2 537,9	2 729,1	2 414,7	-11,5%
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO ₂ e	4 492,4	4863,5	4 884,6	+0,4%
Emisje Scope 1 na parę obuwia	kg CO ₂ e/szt.	0,1	0,1	0,1	+19,8%
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	0,8	0,8	0,9	+3,0%
SCOPE 2 LOCATION-BASED					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	62 302,5	58 330,9	45 406,9	-22,2%
Emisje będące skutkiem zakupu energii ciepłej	Mg CO ₂ e	1 671,9	1 836,5	2 320,1	+26,3%
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO ₂ e	63 974,4	60 167,4	47 727,0	-20,7%
Emisje Scope 2 location-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/ parę	1,2	1,1	1,1	-5,4%
Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	10,9	10,4	8,5	-18,7%
SCOPE 2 MARKET-BASED					
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO ₂ e	b.d.	b.d.	48 769,9	b.d.
Emisje Scope 2 market-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/ parę	b.d.	b.d.	1,1	b.d.
Emisje Scope 2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	b.d.	b.d.	8,6	b.d.
SCOPE 1+2 LOCATION-BASED					
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 location-based	Mg CO ₂ e	68 466,8	65 030,9	52 611,6	-19,1%
Emisje Scope 1+2 location-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/ parę	1,3	1,2	1,2	-3,5%
Emisje Scope 1+2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	11,6	11,3	9,3	-17,1%

Emisje w Scope 2 zostały policzone metodą market-based oraz location-based. [GRI 305-2]. Dane w tabeli dotyczą całej Grupy Kapitałowej. Dane dotyczące spółki CCC S.A. zostały zamieszczone w Załączniku Nr 3.

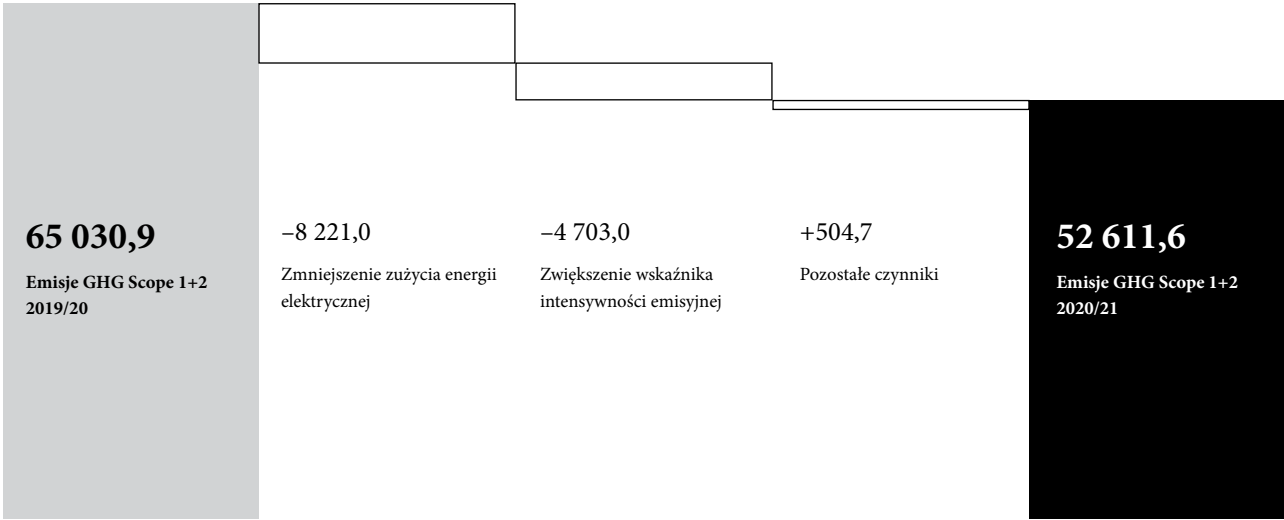
Zdecydowana większość (90,7%) emisji gazów cieplarnianych generowanych w działalności operacyjnej Grupy CCC przypada na zakres 2, czyli są to emisje pośrednie będące skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej i ciepłej. Zdecydowana większość (95,1% emisji w zakresie 2, 86,3% łącznych emisji) tych emisji przypada na kupowaną energię elektryczną. Pozostałe (4,9% emisji w zakresie 2, 4,4% łącznych emisji) przypada na kupowaną energię ciepłą. Wśród emisji w zakresie 1 połowa (50,6% emisji w zakresie 1, 4,7% łącznych emisji) emisji jest skutkiem spalania paliw wykorzystywanych do ogrzewania budynków, a pozostałe 49,4 % (4,6 % łącznych emisji) to

emisje będące skutkiem wykorzystywania paliw w pojazdach użytkowanych przez Grupę. [GRI 305-1]

Wskazana wyżej struktura emisji podkreśla znaczenie podejmowanych działań w zakresie zwiększenia efektywności energetycznej oraz przechodzenia na odnawialne źródła energii. W szczególności działania zmierzające do zmniejszenia zużycia energii elektrycznej oraz do pozyskiwania tej energii ze źródeł odnawialnych mogą mieć w najbliższych latach największy wpływ na obniżenie całkowitych emisji Grupy.

Podstawowy wskaźnik emisyjności wyniósł w roku obrotowym 2020/2021 1,18 kg CO₂e na parę obuwia i był o 3,5% niższy niż przed rokiem, gdy wyniósł on 1,22 kg CO₂e na jednostkę produktu.

CZYNNIKI ZMIAN EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH W UJĘCIU R/R



Największy wpływ na obniżenie emisji gazów cieplarnianych w raportowanym okresie w stosunku do poprzedniego roku miało zmniejszenie zużycia energii elektrycznej, które przyczyniło się w roku 2020/2021 do obniżenia emisji gazów cieplarnianych o 8,2 tys. ton CO₂e. Było to spowodowane przede wszystkim pandemią oraz wyższą efektywnością funkcjonowania salonów sprzedaży. Ponadto, do obniżenia emisji gazów cieplarnianych w roku 2020/2021 przyczyniło się obniżenie wskaźników średniej emisyjności energii elektrycznej nabywanej w krajach, w których Grupa CCC prowadzi działalność. Wskaźnik ten (średnia ważona zużyciem energii elektrycznej dla wszystkich krajów, w których Grupa CCC prowadzi działalność operacyjną) wyniósł w 2019/2020 roku 473g CO₂e/kWh, a w roku 2020/2021 obniżył się do poziomu 435g CO₂e/kWh, czyli o 8,1%, co przełożyło się na obniżenie emisji gazów cieplarnianych o 4,7 tys. ton CO₂e. Średnia emisyjność energii elektrycznej została policzona metodą location-based. Wszystkie pozostałe czynniki (m.in. zwiększenie zużycia oleju opałowego i nabywanej energii cieplnej oraz zmniejszenie zużycia oleju napędowego w wyniku ograniczenia skali transportu) zwiększyły emisje gazów cieplarnianych o 0,5 tys. ton CO₂e. Łącznie w roku 2020/2021 emisje gazów cieplarnianych w Grupie CCC (Scope 1+2 location based) spadły o 19,1%. Wynik ten jest wyższy niż zaplanowany w Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22.

Grupa CCC nie kalkulowała dotychczas emisji pośrednich w zakresie 3 (scope 3). W roku obrotowym 2020/2021 rozpoczęto projekt, którego celem jest oszacowanie, a następnie kalkulacja emisji w zakresie 3, czyli wszystkich emisji pośrednich gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości Grupy.

Priorytetem w działalności CCC w zakresie zmniejszania wpływu na zmiany klimatu są działania prowadzące do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych poprzez zwiększenie odsetka zużycia energii ze źródeł odnawialnych w ogólnym bilansie energetycznym Grupy, w tym własnej energii solarnej oraz poprzez zwiększenie efektywności energetycznej działalności operacyjnej.

Farma fotowoltaiczna znajdująca się na budynku jednego z magazynów w Polkowicach w skali roku generuje korzyści związane z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych. W 2020 roku instalacja fotowoltaiczna wytworzyła 84,5 MWh energii elektrycznej, co pozwoliło uniknąć emisji 38,2 Mg CO₂e do atmosfery. Ponadto, zakup energii wyprodukowanej przez źródła wytwórcze z katalogu audytowanych przez PTCE wytwórców energii elektrycznej ekologicznej pozwoliło w 2020 roku na ograniczenie emisji CO₂ o 2,1 tys. ton. [GRI 305-5]

Transport jest obszarem działalności Grupy CCC, który przyczynia się do emisji gazów cieplarnianych. Emisje te są częściowo ujęte w scope 1, w zakresie wynikającym z użytkowania własnej floty pojazdów. W większym stopniu emisje związane z transportem są przypisane do scope (zakresu) 3, który jeszcze nie podlegał kalkulacjom. W zakresie tym będą wliczane emisje będące skutkiem transportu surowców, materiałów i towarów od dostawców do Grupy CCC oraz gotowych produktów i towarów do sieci handlowej i do klientów.

Z myślą o redukcji kosztów eksploatacyjnych, jak również redukcji gazów cieplarnianych Grupa CCC w roku obrotowym 2020/2021 kontynuowała modernizację floty samochodowej i wymianę pojazdów na auta hybrydowe. W 2020 roku ok. 30% aut w flocie samochodowej CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. stanowiły auta hybrydowe. Ponadto, część dostaw realizowanych przez sklepy eobuwie.pl było przy użyciu samochodów elektrycznych, które charakteryzują się niskimi kosztami eksploatacji i wpisują się w po-

litykę zrównoważonego wykorzystania zasobów. W kolejnych latach planowany jest również zakup samochodów elektrycznych do poruszania się po terenie siedziby Spółki w Polkowicach i w jej najbliższej okolicy.

Dodatkowo wdrożone działania w łańcuchu dostaw to m.in. ekologiczne zarządzanie transportem własnym, jak i dostawcami usług transportowych, poprzez:

- dobór odpowiednich środków transportu do tras i rodzaju ładunku,
- optymalizację zajęcia powierzchni środka transportu przez ładunki,
- dokładne planowanie czasu dostaw i odbiorów, sprawny rozładunek i załadunek pojazdów.

Ponadto jednym z elementów analizowanych podczas decyzji o wyborze dostawcy usług transportowych są aspekty środowiskowe, np. spełnianie norm Euro 5 i 6, określających dopuszczalny poziom emisji zanieczyszczeń emitowanych przez pojazdy.



3.4. GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ) to koncepcja, której podstawą jest racjonalne wykorzystywanie zasobów oraz budowanie i podtrzymywanie wartości wytwarzanych produktów. U podstaw koncepcji gospodarki cyrkularnej leży dążenie do tego, by wszelkie substancje krążyły nieustannie w gospodarce, bez konieczności pozyskiwania ich w nadmiernym stopniu ze źródeł pierwotnych. Produkty powinny powstawać z surowców wykorzystywanych powtórnie lub wytwarzanych w sposób zrównoważony, a po zakończeniu cyklu ich życia powinny nadawać się do ponownego wykorzystania, czy to w formie komponentów, czy recyklowanych surowców. Wdrażanie GOZ jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej, a do stosowania modeli biznesowych opartych na gospodarce obiegu zamkniętego dąży wiele spółek, w tym również Grupa CCC, której ambicją jest być liderem gospodarki cyrkularnej branży obuwniczej. W przypadku działalności Grupy CCC ważnymi aspektami oddziaływania na środowisko jest pozyskiwanie surowców i generowanie odpadów, dlatego odpowiedzialne zarządzanie tymi zagadnieniami i wprowadzanie zasad obiegu zamkniętego stały się jednym z celów dla Grupy CCC.

W odpowiedzi na zmieniające się trendy i wymogi formalne związane z gospodarką cyrkularną CCC realizując swoje cele strategiczne przeprowadziło mapowanie obiegu materiałowych, które są podstawą do wdrażania cyrkularnych modeli biznesowych, które w przyszłości mogą zostać w największym stopniu wykorzystane w długoterminowym budowaniu wartości przez Grupę. Zarząd wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju cyklicznie monitoruje postępy w realizacji celów i jeśli jest to konieczne, dostosowuje je poprzez rewizję strategii. [GRI 103-1, 103-2, 103-3]

W przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 kluczowymi działaniami strategicznymi w zakresie GOZ są:

- wprowadzenie zasad GOZ w Grupie CCC do 2022 r., czyli z wyprzedzeniem w stosunku do wymogów regulacyjnych,
- wprowadzenie zrównoważonych środowiskowo opakowań, w tym 70% opakowań produkcji własnej będzie pochodzić z recyklingu w 2021 roku, 80% tych opakowań będzie nadawać się do ponownego recyklingu w 2022 roku,

- identyfikacja możliwości projektowania produktów zgodnych z zasadami ekoprojektowania w 2021 r. oraz zaplanowanie w 2022 r. kolejnych działań projektowych w kierunku ekoprojektowania,
- przeprowadzenie pilotażu i analizy wyników służących do ustalenia kolejnych celów w ramach dążenia do zamknięcia obiegu poprzez zbiórkę i odpowiednie zagospodarowanie używanego obuwia na lata 2021 i 2022.

Szczegółowy opis celów strategii i mierników w zakresie dotyczącym zagadnień środowiskowych został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC aktywnie zarządza obszarem GOZ i zrealizowała następujące działania:

- rozpoczęcie pilotażu zbiórki używanego obuwia w sklepach CCC w Polsce, który posłuży do zbadania możliwości zagospodarowywania zużytego obuwia oraz analizie ponownego wykorzystania jego komponentów,
- rozpoczęcie projektu Circular Economy, który obejmuje cykl warsztatów dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym, analizę i mapowanie obiegu materiałowych w łańcuchu wartości Grupy CCC, identyfikację punktów utraty wartości oraz opracowanie planu wdrożenia zasad gospodarki obiegu zamkniętego w CCC (tzw. mapa drogowa GOZ),

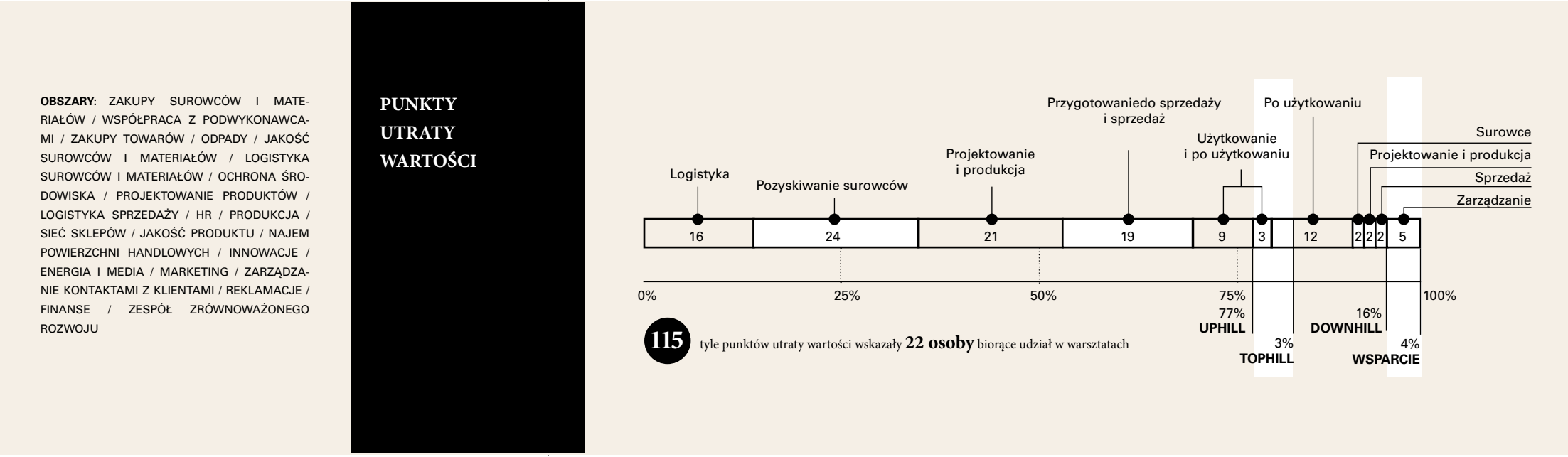
- rezygnacja z toreb foliowych we wszystkich sklepach stacjonarnych CCC,
- rozpoczęcie projektu związanego z ekoprojektowaniem, którego wsparciem będzie wykorzystanie drukarki 3D do wykonywania prototypów obuwia.

Prace nad mapą drogową GOZ w CCC

W ramach realizowanego projektu dotyczącego gospodarki obiegu zamkniętego w CCC, na początku 2021 roku rozpoczęto opracowywanie mapy drogowej GOZ w CCC,

czyli planu wdrożenia zasad gospodarki obiegu zamkniętego w Grupie. Mapa drogowa będzie zawierać zestaw projektów i działań, które mają na celu stworzenie warunków do wdrożenia gospodarki cyrkularnej w Grupie w najbliższych latach. Opracowywane projekty są oparte na cyrkularnych modelach biznesowych i adresują punkty utraty wartości, które zostały zidentyfikowane w całym łańcuchu wartości Grupy. W projekt zostali zaangażowani specjaliści CCC reprezentujący różne obszary merytoryczne Grupy. Projekt jest realizowany we współpracy z zewnętrzną firmą doradcą MATERIALITY. Wynikiem pracy będzie szczegółowy opis działań w zakresie poszczególnych projektów obejmujących takie zagadnienia jak:

- trwałość i wysoka jakość,
- produkty przekształcalne,
- obuwie cyrkularne,
- platforma wymiany produktów,
- zrównoważone informacje sprzedażowe,
- cyrkularne surowce i materiały,
- jakość surowców, materiałów i komponentów,
- sprawność logistyki,
- kontrola jakości produktów,
- cyrkularne opakowania.



115 tyle punktów utraty wartości wskazały 22 osoby biorące udział w warsztatach

Obiegi materiałowe w łańcuchu wartości

W roku 2020/2021 w ramach projektu wdrożenia w Grupie CCC zasad gospodarki obiegu zamkniętego przeprowadzone zostało we współpracy z firmą doradczą badanie obiegu materiałowych. Obiegi materiałowe są narzędziem pozwalającym prześledzić krążenie wszelkiego rodzaju substancji w łańcuchu wartości spółki, nie ograniczając się tylko do prowadzonej przez nią działalności operacyjnej.

Przeprowadzone badanie objęło dostawców odpowiedzialnych za 40% dostaw obuwia, toreb i akcesoriów do kolekcji wiosna-lato oraz jesień-zima roku 2020. Zgodnie z metodą badania oznacza to, że jego wyniki są reprezentatywne dla całości produktów sprzedawanych przez Grupę CCC. W ramach badania dostawcy przekazali informacje na temat:

- ilości każdego z surowców i materiałów użytych do produkcji nabywanej przez Grupę CCC,
- źródeł pochodzenia tych surowców i materiałów (m.in. liczby i lokalizacji dostawców drugiego rzędu, podziale na surowce pierwotne i pochodzące z recyklingu),
- odpadów produkcyjnych i sposobu zagospodarowania tych odpadów w odniesieniu do każdego ze zidentyfikowanych surowców i materiałów,
- wytworzonych produktów oraz o opakowań jednostkowych i zbiorczych, w których produkty te zostały przekazane do Grupy CCC.

Badanie wykazało 39,4 tys. punktów danych źródłowych, które następnie zostały poddane analizie. Na schemacie obiegu materiałowych przedstawiona jest uproszczona (na potrzeby raportu) graficzna prezentacja obiegu materiałowych Grupy CCC. Szczegółowe wyniki analizy będą wykorzystywane w kolejnych fazach projektu wdrożenia zasad gospodarki obiegu zamkniętego, w szczególności w takich celach jak:

- domykanie poszczególnych obiegu,
- eliminacja wybranych substancji i zastępowanie ich innymi,
- wnioski do analizy obiegu materiałowych w części downstream łańcucha wartości Grupy CCC.

Zużycie surowców i materiałów [GRI 301-1, 301-3]

Produkcja jest prowadzona w dwóch spółkach wchodzących w skład Grupy CCC, tj. w CCC Factory Sp. z o.o. i w Gino Rossi S.A. W tych spółkach wykorzystywane są surowce i materiały, takie jak skóra naturalna i syntetyczna, materiały z włókien naturalnych i sztucznych, guma, dodatki metalowe, kleje do wytwarzania obuwia i innych produktów Grupy CCC. Materiały takie, jak papier, karton, folia i drewno są wykorzystywane do pakowania produktów oraz w procesach logistycznych i transportowych.



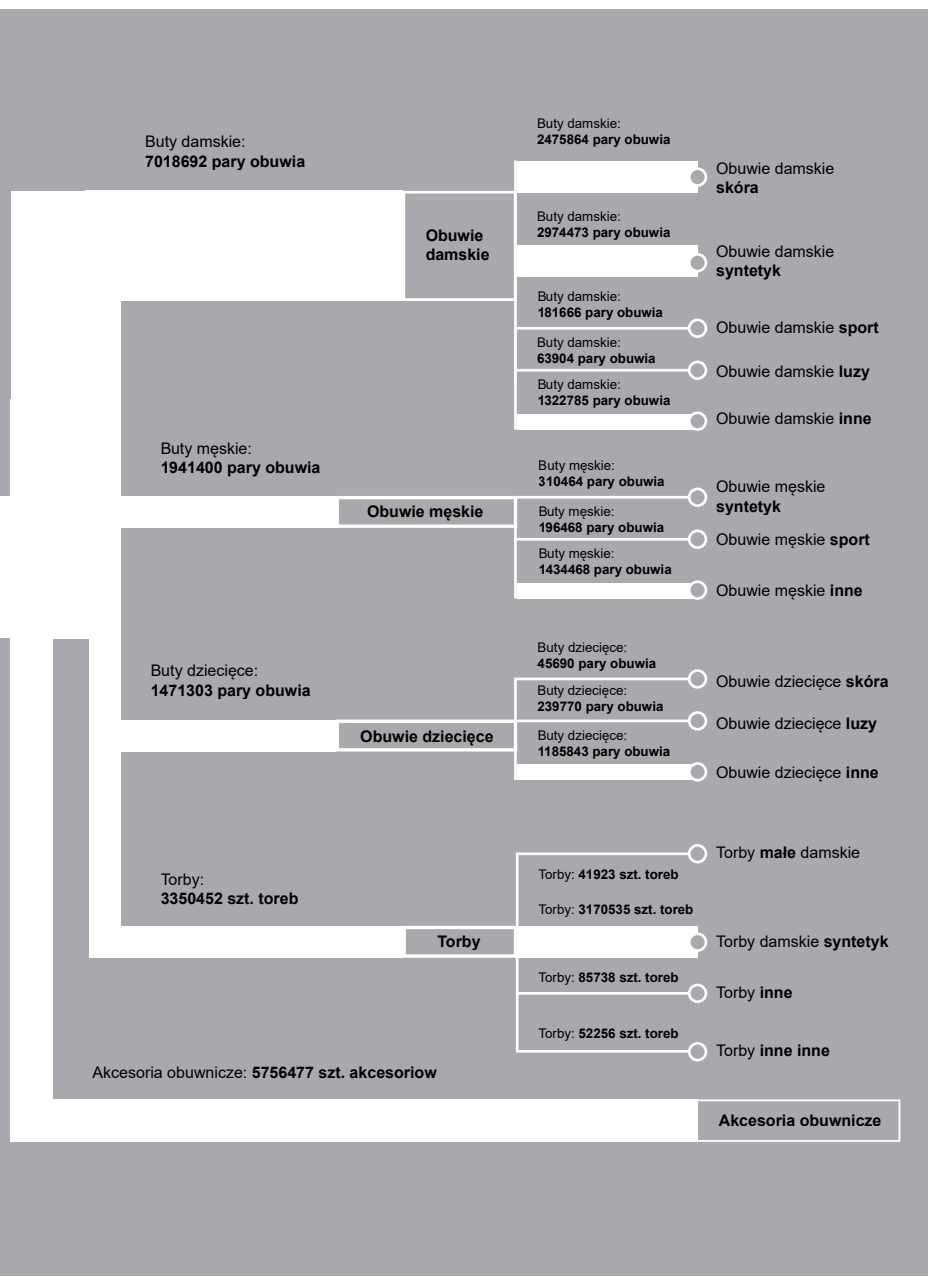
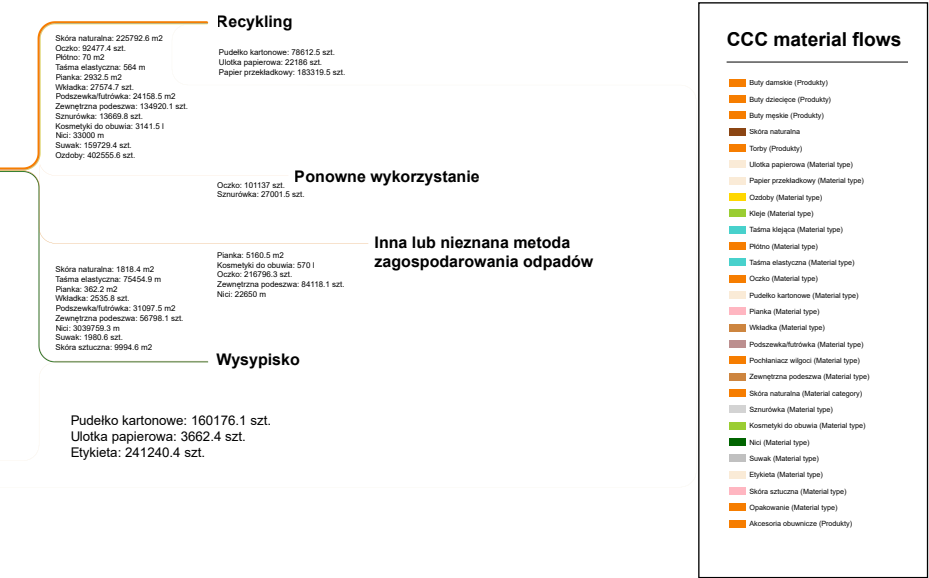
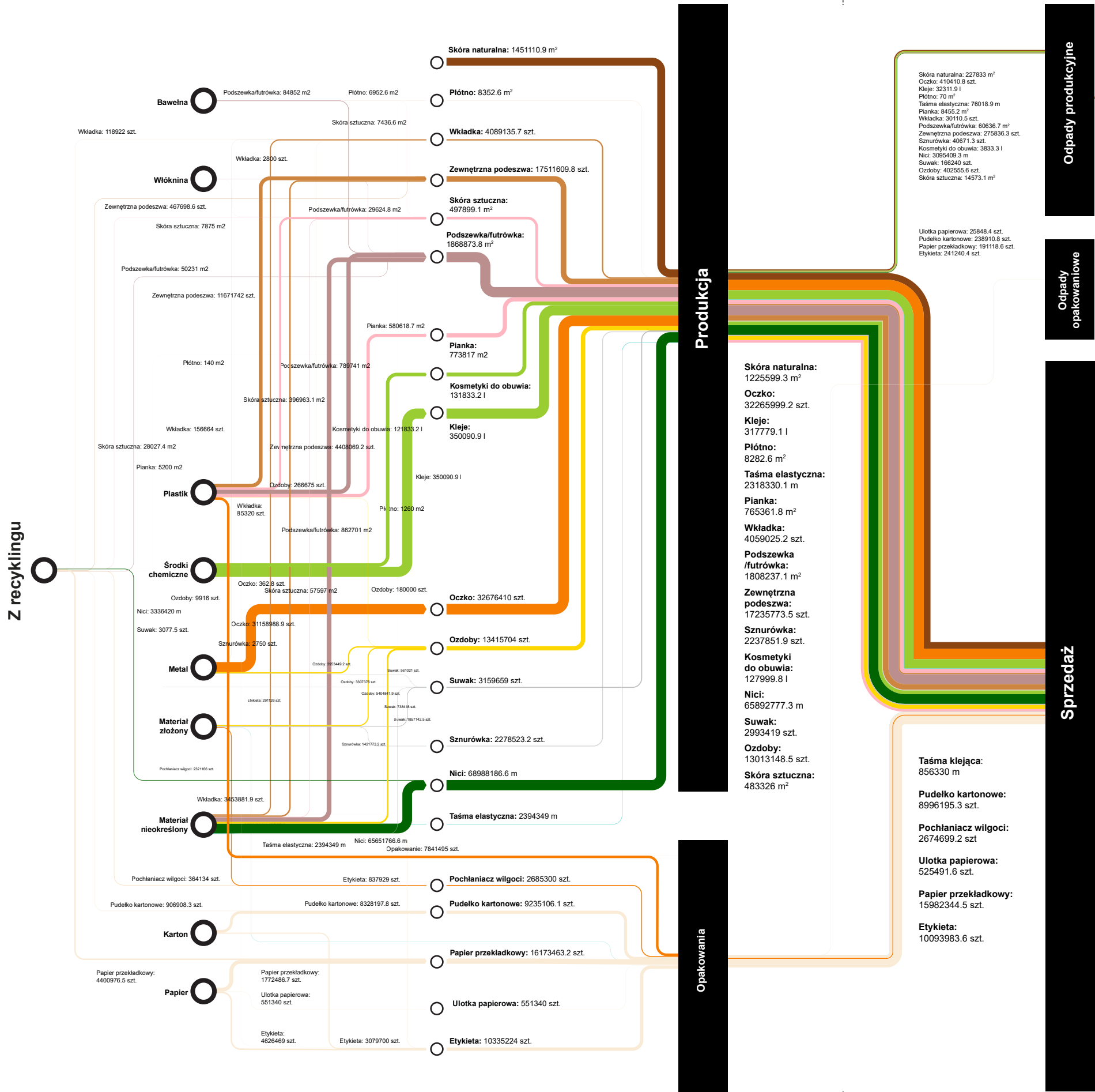


TABELA 3.5: GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW W GRUPIE CCC NA POTRZEBY PRODUKCJI WŁASNEJ I LOGISTYKI

Główne kategorie surowców i materiałów	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Skóra naturalna	Mg	751,5	803,0	670,9	-16,5%
Skóra syntetyczna	Mg	15,4	15,8	5,0	-68,6%
Materiały z włókien naturalnych	Mg	30,5	39,4	114,7	+191,2%
Materiały z włókien sztucznych	Mg	928,2	997,0	882,4	-11,5%
Guma	Mg	12,7	13,5	10,3	-23,5%
Dodatki metalowe	Mg	1,8	2,0	3,2	+58,5%
Papier	Mg	135,1	146,4	278,0	+89,9%
Karton	Mg	2 409,0	2 424,9	205,3	-91,5%
Kleje	Mg	48,9	51,2	30,3	-40,9%
Folia	Mg	94,7	97,5	35,2	-63,9%
Tonery	szt.	2 030,0	2 383,3	4 240,0	+77,9%
Drewno	Mg	1 714,6	1 890,3	2 257,2	+19,4%
Taśma pakowa z logo	Mg	5,6	5,6	0,5	-91,1%

Dane dotyczące spółki CCC S.A. zostały zamieszczone w Załączniku nr 3 do raportu.

TABELA 3.6. ODPADY NIEBEZPIECZNE I INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE W GRUPIE CCC

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
ODPADY NIEBEZPIECZNE					
Recykling	Mg	9,7	9,7	0,0	-100,0%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	0,0	0,2	0,0	-100,0%
Utylizacja	Mg	190,5	202,3	154,0	-23,9%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	200,2	212,0	154,0	-27,4%
Odpady niebezpieczne na parę obuwia	g/parę	3,9	4,0	3,4	-13,3%
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1mln zł	34,0	36,7	27,3	-25,5%
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE					
Recykling	Mg	5 899,7	6 388,7	6 241,6	-2,3%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	823,0	838,6	189,4	-77,4%
Utylizacja	Mg	129,2	152,6	284,4	+86,4%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,4	—
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	szt.	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie odpady inne niż niebezpieczne	Mg	6 851,9	7379,9	6 715,7	-9,0%
Odpady inne niż niebezpieczne na parę obuwia	g/parę	131,8	138,2	150,1	+8,6%
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1mln zł	1,2	1,3	1,1	-9,0%

Dane dotyczące spółki CCC S.A. zostały zamieszczone w Załączniku nr 3 do raportu.



Ponad 90% wytwarzanych przez Grupę CCC odpadów jest poddawanych recyklingowi lub innym procesom odzysku. W trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem Grupy Kapitałowej CCC, a dbałością o redukcję wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne podejmujemy działania, których celem jest odpowiedzialne zarządzanie odpadami i optymalizowanie ich poziomu. Działania dotyczą w szczególności opakowań powstałych w procesach logistycznych (m.in. magazynowania) oraz ich recyklingu.

W przypadku działalności CCC ważnym aspektem oddziaływania na środowisko są generowane odpady. Główne ich strumienie powstają w związku z prowadzeniem prac produkcyjnych i logistyczno-magazynowych. Największy odsetek odpadów stanowią opakowania oraz odpady z produkcji obuwia.

Wszyscy dostawcy Grupy CCC zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz oszczędnego korzystania z zasobów. Dostawcy dążą do tego, aby wykrój generował jak najmniej odpadów. Ze skrawków, które zostają po wykrojach, materiał jest jeszcze wykorzystywany do wszelkiego rodzaju ozdób (np. przywieszka do przesuwania zamka, itp.).

Tam, gdzie jest to możliwe, CCC dąży do powtórne-go wykorzystania opakowań i zapobiega powstawaniu odpadów opakowaniowych poprzez: ograniczenie przepakowań obuwia posezonowego (np. w przypadku uszkodzeń opakowań jednostkowych). Opakowania zbiorcze są materiałem wielokrotnie wykorzystywanym podczas magazynowania i dystrybucji oraz zwózek towaru posezonowego do centrali lub przechowywania towaru w magazynach depozytowych. Najbardziej zniszczone kartony, których powtórne wykorzystanie nie jest możliwe przeznaczone są do recyklingu.

W zakresie odpadów pochodzących z siedziby Spółki i z fabryki przed przekazaniem surowca wtórnego do uprawnionych recyklerów, kartony i papier trafiają do belownic, które optymalizują zajmowaną przez odpady przestrzeń oraz koszty ich transportu. Recyklingowi podlegają również odpady z procesu przepakowania, które wysyłane są do certyfikowanych kontrahentów zajmujących się recyklingiem tworzyw sztucznych do postaci regranulatu, który jest wykorzystywany do dalszej produkcji.

Wszystkie odpady, których powstaniu nie udało się zapobiec są magazynowane selektywnie oraz przekazywane firmom, posiadającym stosowne zezwolenia w kwestii gospodarowania określonym rodzajem odpadu.

Od lipca 2020 roku w 21 sklepach stacjonarnych w Polsce CCC prowadzi pilotażową zbiórkę obuwia pod hasłem „Daj swoim butom drugie życie”, która zachęca klientów do przynoszenia używanego obuwia, które jest poddawane analizie pod kątem ponownego wykorzystania jego komponentów. Akcja ta wpisuje się w przyjętą przez Spółkę Strategię Zrównoważonego Rozwoju i jeden z jej celów „Dążenie do zamknięcia obiegu poprzez zbiórkę i odpowiednie zagospodarowanie używanego obuwia”, a także pomaga zbadać możliwości zagospodarowywania zużytego obuwia i wpływać na świadomość społeczną w zakresie recyklingu. Łącznie w 2020 roku zebrano ponad 10 ton obuwia (ok. 10 tys. par). Projekt potrwa do połowy 2021 roku, na podstawie którego zostanie przeprowadzona analiza wyników i ustalenie celów na kolejne lata. Podobny program recyklingu prowadzi od 2019 roku Spółka Vögele Shoes, która w 2020 roku zebrała i poddała recyklingowi ponad 250 tys. par butów.

W 2020 roku CCC w partnerstwie z fundacją Wosh-Wosh zorganizowało również zbiórkę obuwia pod hasłem „Przynieś buty dla bezdomnego”. Akcja ta przede wszystkim miała charytatywny cel, ale także miała zwrócić uwagę na świadomą konsumpcję, ograniczenie odpadów i zawrócenie obuwia do obiegu. W ciągu 2 tygodni akcji zebrano ponad 9 tys. par obuwia, które zostały przekazane osobom w potrzebie.

Grupa CCC prowadzi ciągle monitoring ilości wytwarzanych odpadów oraz analizę danych z lat poprzednich, co pomaga w identyfikacji obszarów wrażliwych. W celu poprawy zarządzania efektywnym wykorzystaniem materiałów i surowców oraz wytworzonych odpadów, w Centrum Badań i Rozwoju (CBR) są prowadzone prace nad projektami optymalizującymi zużycie materiałów i ograniczenie ilości odpadów, a tym samym zmniejszeniem ich negatywnego wpływu na środowisko.

W ramach CBR prowadzone są również prace nad m.in.: innowacyjnymi koncepcjami pakowania produktów, nowymi technologiami dystrybucji obuwia, wdrożeniem nowej koncepcji pakowania towarów, minimalizacją wytwo-

rzonych odpadów, prototypem urządzenia sklejającego opakowania do butów, opracowaniem optymalnego schematu działania ograniczającego zużycie kartonów, przeprowadzeniem testów trwałości opakowań oraz starzenia się materiałów opakowaniowych.

Zużycie wody i odprowadzane ścieki

Woda w Grupie CCC jest wykorzystywana w głównej mierze do celów higieniczno-sanitarnych oraz konsumpcyjnych. Jest ona przy tym istotnym surowcem wykorzystywanym w procesach produkcyjnych w zakładach w Polkowicach i w Słupsku.

W Grupie CCC woda pochodzi głównie od dostawców zewnętrznych. Jedynie spółka zależna Gino Rossi S.A. korzysta także z ujęcia własnego wody. Ścieki socjalno-bytowe odprowadzane są do sieci kanalizacyjnej sanitarnej, podobnie jak ścieki powstające w procesach produkcyjnych.

CCC promuje w zakresie zużycia wody i produkcji ścieków cele środowiskowe tj. minimalizację zużycia wody w procesie produkcyjnym i efektywne zarządzanie zasobami wodnymi poprzez:

- natychmiastową eliminację niesprawnych urządzeń (spłuczki, baterie, etc.),
- instalację tzw. oszczędnych urządzeń (m.in. spłuczki z funkcją STOP, perlatory),

- bieżącą analizę zużycia wody i szybkiej reakcji w przypadkach odkrycia dużych odchyleń (wycieków).

W zakresie wprowadzania ścieków przemysłowych pochodzących z przemysłu garbarskiego – oczyszczenie ścieków do wymaganych prawem parametrów oraz stosowanie technologii i substancji ograniczających do niezbędnego minimum szkodliwy wpływ na środowisko wodne.



TABELA 3.7. ZUŻYCIE WODY I ODPROWADZANE ŚCIEKI W GRUPIE CCC

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
ZUŻYCIE WODY					
Woda zakupiona	m³	53 711,8	58 977,9	68 389,1	+16,0%
Woda z ujęć własnych	m³	2 213,0	2 213,0	0,0	-100,0%
Zużycie wody łącznie	m³	55 924,8	61 190,9	68 389,1	+11,8%
Zużycie wody na parę obuwia	l/parę	1,1	1,1	1,5	+33,3%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m³/1mln zł	9,5	10,6	12,1	+14,6%
ŚCIEKI					
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m³	50 347,1	55 104,1	68 389,1	+24,1%
Odprowadzone ścieki na parę obuwia	l/parę	1,0	1,0	1,5	+48,0%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m³/1mln zł	8,6	9,5	12,1	+27,2%

Dane dotyczące spółki CCC S.A. zostały zamieszczone w Załączniku nr 3.

3.5. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

Zobowiązania dostawców do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Każdy z dostawców Grupy CCC zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, oszczędnego korzystania z zasobów i ciągłego ulepszania procesów ochrony środowiska.

Kodeks Postępowania dla Dostawców stanowi integralną część umowy pomiędzy CCC, a Dostawcą. Grupa CCC wymaga wdrożenia wymaganych standardów w poszczególnych obszarach u swoich Dostawców w tym również środowiskowych w zakresie gospodarowania wodą, ściekami oraz substancjami chemicznymi.

Dostawcy minimalizują zużycie wody w procesie produkcji i efektywnie zarządzają zasobami wodnymi. Ścieki powstałe w wyniku garbowania skór zawierają takie substancje, jak siarczany chromu (III), kwas siarkowy, etc., dlatego Dostawcy dbają o odpowiednie oczyszczanie ścieków przed

ich odprowadzeniem, a także w odpowiedni sposób stosując, przechowując i utylizując również substancje chemiczne, wykorzystywane w procesie produkcji. Substancje chemiczne wykorzystywane są zgodnie z przepisami obowiązującego prawa. Dostawcy identyfikują i zarządzają ryzykami związanymi z wykorzystaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, biorąc pod uwagę zdrowie pracowników, użytkowników obuwia, społeczności lokalnych oraz wpływ na środowisko naturalne.

Dostawcy zarządzają emisjami do atmosfery (aerozole, lotne związki organiczne, itp.) oraz dbają o zabezpieczenie pracowników, ich rodzin i społeczności lokalnych przed negatywnym oddziaływaniem ww. emisji.

Naruszenia w zakresie ochrony środowiska

W roku obrotowym 2020/2021 nie zidentyfikowano naruszeń w zakresie ochrony środowiska.

3.6. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI ŚRODOWISKOWYCH

ISTOTNE RYZYKA ŚRODOWISKOWE

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
1. Ryzyko zmian regulacyjnych związanych z ochroną środowiska i zmianami klimatu Regulacje prawne dotyczące ochrony środowiska i korzystania z jego zasobów naturalnych ulegają zaostrzeniu, co wywiera na przedsiębiorcach bardziej świadome zarządzanie działalnością. W sytuacji wystąpienia zmian regulacyjnych związanych ze środowiskiem istnieje ryzyko niewywiązania się na czas ze stawianych wymagań. Ryzyko to może znacznie wpłynąć na wyniki finansowe Grupy CCC bądź wizerunkowe całej Grupy Kapitałowej.	Powołanie funkcji Compliance w Grupie CCC, która na bieżąco śledzi zmiany prawne we wszystkich obszarach Grupy Kapitałowej, powiązane z wyprzedzającym monitoringiem zmian prawa i dostosowywaniem się do nowych wymogów.
2. Ryzyko zmian cen materiałów i surowców Trendy gospodarcze, polityczne oraz społeczne mogą przyczynić się do podwyższenia cen materiałów i surowców, z których korzysta Grupa CCC, w prowadzonej przez siebie działalności operacyjnej. Zmiany te mogą spowodować wzrost cen sprzedawanych towarów.	Niezależnianie się od zakupów u jednego dostawcy, dywersyfikacja partnerów.
3. Ryzyko dostępności surowców Stopniowe wyczerpywanie się zasobów naturalnych znacznie wpływa na ich skład oraz cenę. Niska dostępność odpowiednio jakościowych surowców przekłada się znacząco na ich ostateczny koszt.	Niezależnianie się od zakupów u jednego dostawcy oraz otwartość na wprowadzanie zmian w zakresie technologii produkcji.
4. Ryzyko wystąpienia niepożądanego zdarzenia związanego z awarią lub pożarem Ryzyko to jest związane z niepożądanym zdarzeniem w trakcie działalności operacyjnej. Pomimo odpowiedniego zabezpieczenia maszyn oraz budynków w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, Grupa CCC ma świadomość możliwości wystąpienia zdarzeń niepożądanych. Przykładowo wykorzystywanie dużej ilości surowców łatwopalnych może doprowadzić do powstania i rozprzestrzenienia się pożaru. Ryzyko wystąpienia takiego zdarzenia jest jednak niewielkie i akceptowalne.	Grupa CCC podejmuje działania mające na celu ograniczenie wystąpienia ryzyka poprzez systematyczne podnoszenie poziomu ochrony przeciwpożarowej, doposażając budynki w systemy PPOŻ, nawet gdy nie są wymagane przepisami prawa, monitoring Państwowej Straży Pożarnej wszystkich budynków na terenie siedziby w Polkowicach, posiadanie instrukcji stanowiskowych BHP uwzględniających zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych i szczególnych, m.in. obejmujących zasady postępowania w przypadku pożaru, szkolenia dla pracowników z zakresu BHP i PPOŻ, częste obchody pracowników Działu BHP i PPOŻ po obszarach szczególnie narażonych na wystąpienie pożarów, cykliczne przeglądy techniczne maszyn, urządzeń i systemów przeciwpożarowych.
5. Ryzyko wzrostu zużycia wody Grupa CCC ma świadomość ilości zużycia wody w celu wyprodukowania materiałów do produkcji obuwia, torebek i akcesoriów, tym bardziej że bardzo często produkcja jest realizowana w regionach ubogich w zasoby wodne.	Kodeks postępowania dla dostawców, w którym znajdują zapisy m.in. o racjonalnym korzystaniu z zasobów wodnych jako integralny element umów z dostawcami. Audyty u dostawców.
6. Ryzyko związane z zastosowaniem substancji chemicznych Może wystąpić zdarzenie wypadkowe w wyniku procesów pracy realizowanych w Grupie CCC.	W celu minimalizacji ryzyka związanego z zastosowaniem substancji chemicznych, Grupa podejmuje działania związane z zarządzaniem polityką BHP i ochroną zdrowia, wdraża instrukcje BHP dotyczące stosowania substancji i preparatów chemicznych, stosuje wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa produktów oraz procedury postępowania przy użytkowaniu substancji i mieszanin chemicznych. W ramach działań prewencyjnych stosowane są odpowiednie do zagrożeń środki ochrony indywidualnej oraz prowadzona jest współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie okresowych badań stężeń czynników chemicznych.

118

ZARZĄDZANIE
ZASOBAMI
LUDZKIMI

126

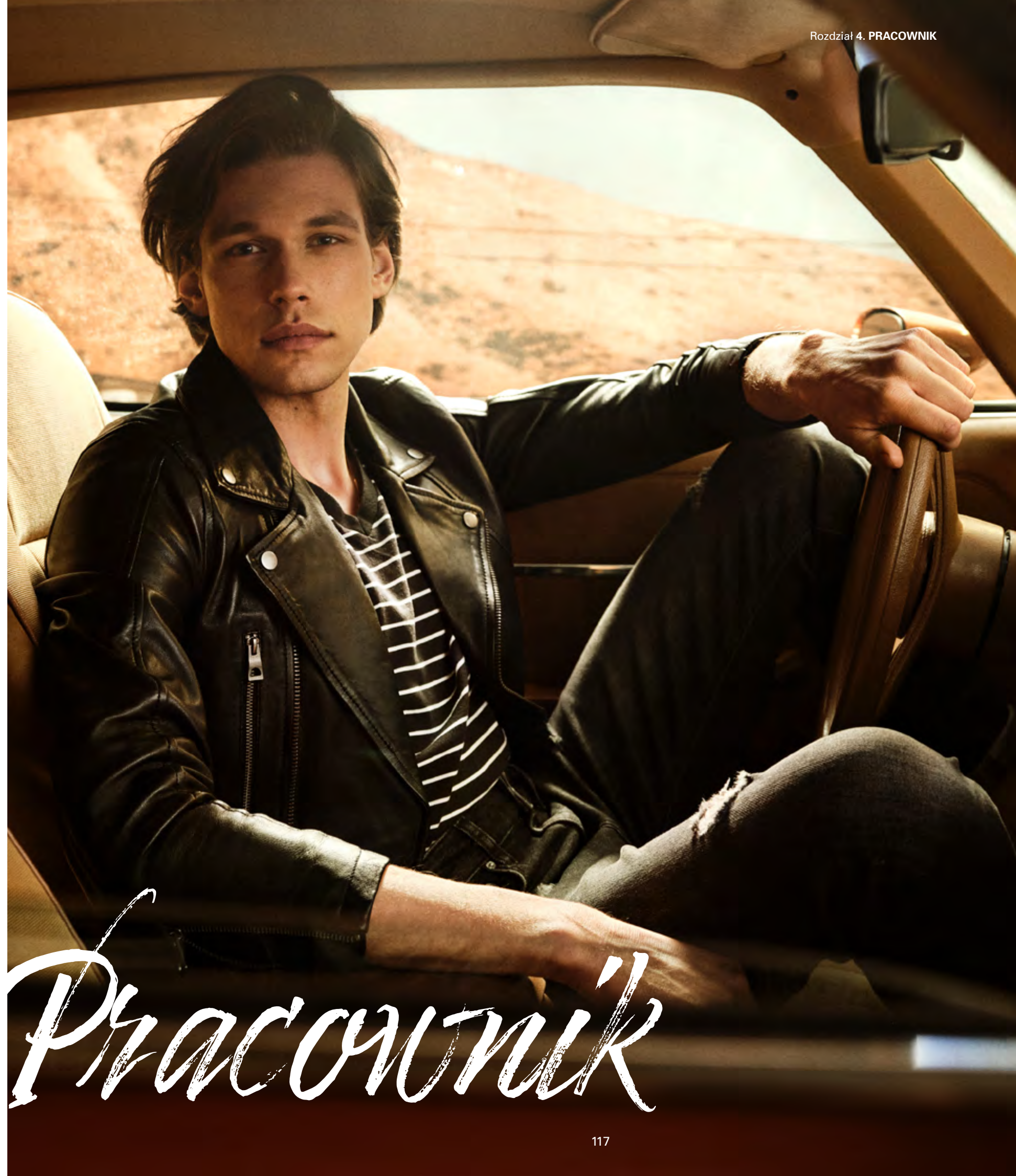
RÓWNOŚĆ
I RÓŻNORODNOŚĆ

140

BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY

151

ISTOTNE RYZYKA
DOTYCZĄCE
ZAGADNIEN
PRACOWNICZYCH



Pracownik

	2020	Realizacja
PRACOWNICY	OCHRONA ŻYCIA I ZDROWIA PRACOWNIKÓW – minimalizacja liczby wypadków i doprowadzenie do zera wypadków w ciągu 5 lat	
	• M1: Redukcja procentowa wskaźnika częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) w stosunku do roku 2019	3,83% ✓
	RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZA TĘ SAMĄ PRACĘ – doprowadzenie do zrównania wynagrodzeń osób różnych płci wykonujących analogiczną pracę	
	• M1: Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio	Rewizja Polityki Wynagrodzeń i przygotowanie jej do wdrożenia od początku kolejnego roku oraz przygotowanie szczegółowego systemu gromadzenia i analizy danych dot. wynagrodzenia pracowników poszczególnych szczeblach ✓
	RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW – skuteczne umożliwienie rozwoju wszystkim pracownikom	
	• M1: Zwiększanie równych szans na awans dla obu płci wyrażony we wskaźniku Glass Ceiling Ratio	Rewizja polityki Pracowniczej i ustalenie planu działań mających na celu wyrównanie szans awansu w kolejnych latach ✓
	• M2: Opracowanie, wdrożenie i rozpropagowanie Polityki Różnorodności w Grupie Kapitałowej CCC	Opracowanie i publikacja Polityki Różnorodności Grupy Kapitałowej CCC ✓

4.1. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Grupa CCC jest przekonana, że powodzenie firmy w dużej mierze zależy od wiedzy, kompetencji, doświadczenia i zaangażowania swoich pracowników, dlatego bardzo ważne dla CCC jest podejście do zarządzania zasobami ludzkimi oraz wzajemne relacje pomiędzy pracownikami. CCC dokłada wszelkich starań, aby Polityka Personalna Grupy opierała się na wartościach etycznych Grupy, wzajemnym szacunku, równych szansach zatrudnienia, rozwoju i awansu, a także dbaniu o różnorodność zespołu. Grupa CCC wierzy, że różnorodność zespołu jest jednym ze źródeł przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala osiągać lepsze wyniki biznesowe.

Bycie dobrym pracodawcą to gwarancja rynkowego sukcesu, a taki można osiągnąć mając wykwalifikowanych i lojalnych pracowników, dlatego realizowany model zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie zakłada pozyskiwanie najlepszych kandydatów, wdrażanie ich, rozwijanie oraz promowanie wewnątrz organizacji. Ponadto, nadrzędnym celem polityki rozwojowej Grupy jest dzielenie się wiedzą, zapewnienie rozwoju oraz wzmocnienie kompetencji pracowników, dlatego CCC zapewnia przestrzeń do rozwoju i dostęp do różnorodnych szkoleń, kursów, warsztatów.

Odpowiedzialność względem pracowników jest jednym z filarów przyjętej w 2020 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22, której kluczowymi elementami w obszarze zarządzania zasobami pracy są:

- wdrożenie (jednolitej) Polityki Wynagrodzeń oraz rozpoczęcie gromadzenia szczegółowych danych dotyczących wynagrodzenia pracowników na poszczególnych szczeblach,
- doprowadzenie do zrównania wynagrodzeń osób różnych płci wykonujących analogiczną pracę i obniżenie wskaźnika Gender Pay Gap Ratio dla każdej z grup o dwie piąte wartości w porównaniu z rokiem 2019,
- opracowanie, wdrożenie i rozpropagowanie Polityki Różnorodności w Grupie Kapitałowej CCC,
- redukcja wskaźnika Glass Ceiling Ratio do poziomu 10%.

Grupa CCC cyklicznie przeprowadza badania satysfakcji z pracy i pyta pracowników o ich zdanie w określonych tematach, aby wyłonić obszary, w których należy skoncentrować działania zmierzające ku poprawie zadowolenia i zaangażowania pracowników. Wynikiem tych działań jest opracowanie Strategii Personalnej i Strategii Employer Brandingowej, które zostaną opublikowane i wdrożone w organizacji w 2021 roku. Ponadto, Zarząd wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju cyklicznie monitoruje postępy w realizacji celów określonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz na ich podstawie dostosowuje swoje polityki i działania w zakresie zarządzania zasobami pracy. [GRI 103-1, 103-2, 10-3]

Szczegółowy opis celów strategii i mierników w zakresie dotyczącym zagadnień pracowniczych został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.



Polityka Personalna

Grupa CCC jest atrakcyjnym i pożądanym pracodawcą, który kieruje się swoimi wartościami oraz tworzy innowacyjne i międzynarodowe miejsce pracy. CCC zakłada, że sukces firmy w dużej mierze zależy od kompetencji i zaangażowania jej pracowników, dlatego realizowany model zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie koncentruje się na pozyskiwaniu najlepszych kandydatów, wdrażaniu ich, rozwijaniu oraz promowaniu wewnątrz organizacji.

W Grupie CCC funkcjonuje Polityka Personalna, która oparta jest na zasadach:

- doceniania inicjatywy i kreatywności,
- doceniania otwartości na zmiany,
- sprzyjania rozwojowi pracowników,
- otwartości na różnorodność,
- poszanowania godności pracownika.

Ponadto Politykę Personalną uzupełniają następujące procedury i polityki dotyczące poszczególnych obszarów związanych z zarządzaniem zasobami pracy:

- Procedura rekrutacji,
- Polityka ochrony danych osobowych,
- Polityka BHP, Instrukcja bezpieczeństwa PPOŻ,
- Procedura dot. szkoleń BHP (i inne szczegółowe procedury),
- Regulamin Pracy,
- Regulamin Wynagradzania,
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- Procedura podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- Polityka Różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów,
- Procedura okresowych Rozmów Rozwojowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych.

Dodatkowo skuteczną realizację Polityki Personalnej wspierają:

- **Kodeks Etyki** z powołanym Rzecznikiem Etyki oraz Compliance Officer'em (szczegółowe informacje określa Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC),
- **szeroki dostęp do szkoleń** m.in. z prawa pracy a w tym, m.in. w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy (więcej infor-

macji nt. mobbingu określa Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Grupie Kapitałowej CCC),

- **materiały informacyjne oraz plakaty** dotyczące zatrudniania w Grupie CCC osób niepełnosprawnych (ogłoszenia rekrutacyjne, informacje w Urzędzie Pracy),
- **zespół Audytu Wewnętrznego.**

Polityka Personalna może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki Grupy CCC, przy czym spółki mają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk personalnych.

Na podstawie planów biznesowych oraz planów rozwojowych, Grupa CCC w roku 2020/21 zdefiniowała Strategię Personalną, która stanowi nierozdzielny element Polityki Personalnej. Strategia Personalna określa kluczowe filary, do których przypisane są konkretne projekty i aktywności, realizujące główne cele. Przyjęcie i wdrożenie strategii jest planowane na rok 2021.



Główne filary Strategii Personalnej:

FILAR I. We are omnichannel

Pozyskiwanie, rozwijanie i utrzymywanie kompetencji digitalowych, facylitacja innowacji i współpracy.

FILAR II. We love our products and clients

Budowanie dumy i zaangażowania wokół produktów CCC i kultury twórczej kreatywności.

FILAR III. We are effective

Tworzenie kultury ciągłych usprawnień poprzez odpowiednie zasady pracy, możliwości optymalizacji i narzędzia.

FILAR IV. We care about business

Optymalne dla celów biznesowych inwestowanie w kapitał ludzki, w wymiarze finansów, wiedzy i narzędzi.

FILAR V. We care about people

Systemowy wzrost pozytywnego wpływu marki CCC na społeczności związane z marką, dzięki skupieniu na etyce, rozwoju, zaangażowaniu i budowaniu spójnego wizerunku opartego na wartościach.

Ponadto, w celu efektywnej realizacji Polityki Personalnej Grupa CCC w roku 2020/2021 opracowała Strategię Employer Branding, która zostanie wdrożona w 2021 roku i będzie określać:

- tożsamość (Ton of Voice) marki pracodawcy,
- EVP (wyróżniki marki CCC na rynku i wewnątrz organizacji),
- kluczowe persony (Kluczowe talenty, kompetencje i kanały docierania) w zakresie Digital i Sieci Sprzedaży,
- projekty wewnętrzne wzmacniające zaangażowanie i lojalność pracowników,
- projekty zewnętrzne wzmacniające wizerunek Fashion Tech oraz rekrutację kluczowych talentów w organizacji.



Rekrutacja

Celem działań rekrutacyjnych jest pozyskanie najlepszych kandydatów z pożądanymi kompetencjami, którzy będą efektywnie realizować zadania, przejawiać inicjatywę oraz osiągać założone cele. Proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji. Kwestie organizacyjne procesu rekrutacyjnego są normowane w Procedurze Rekrutacji.

CCC S.A. stosuje szereg działań wykraczających poza standardowe ogłoszenia rekrutacyjne, aby dotrzeć z ofertą pracy do potencjalnych kandydatów. CCC S.A. nawiązuje współpracę z uczelniami wyższymi na terenie całej Polski, bierze udział w targach pracy, tworzy kampanie rekrutacyjne w mediach społecznościowych, wyszukuje i kontaktuje się bezpośrednio z potencjalnymi kandydatami, współpracuje z Urzędami Pracy, lokalnymi portalami internetowymi i prasą. Firma posiada również własną stronę kariery, gdzie można znaleźć aktualne oferty pracy oraz historie pracowników pokazujące możliwości rozwoju w CCC.

Aby zapewnić jak najlepszą komunikację z kandydatami w procesach rekrutacyjnych, CCC używa systemu rekrutacyjnego tzw. Applicant Tracking System (ATS), który pozwala na sprawne zarządzanie procesem rekrutacyjnym od stworzenia ogłoszenia po wybór najlepszego kandydata. Grupie CCC zależy na rozwoju swoich pracowników, dlatego każdy proces rekrutacji jest uruchomiany wewnętrznie i komunikowany pracownikom sieci sprzedaży, magazynów oraz pracowników administracji biurowej.

Od 2019 roku w Grupie CCC obowiązują Standardy Rekrutacji mające na celu ujednolicenie procesu i podniesienie jakości rekrutacji zawierających tematykę obejmującą: przygotowanie do rekrutacji, cechy idealnego kandydata, cechy idealnego rekrutera, zebranie i selekcja CV, RODO w procesie rekrutacyjnym, wywiad telefoniczny z kandydatem, spotkanie rekrutacyjne, złożenie oferty oraz zakończenie procesu rekrutacji. W 2020 roku zostały wdrożone nowe Standardy Rekrutacji obejmujące takie zagadnienia jak wywiad telefoniczny z kandydatem, ćwiczenia praktyczne jako stały element procesu rekrutacji oraz wskazówki dotyczące bezpieczeństwa procesu rekrutacyjnego w dobie COVID-19.

W roku obrotowym 2020/2021 zrealizowano cykl szkoleń dedykowanych kierownikom sklepów i zastępcom kierowników sklepów w formie webinarów nt. przyjętych Standardów. Łącznie szkolenie odbyło 679 osób. Dodatkowo, w ramach wsparcia procesu po szkoleniach, rozmowy wstępne z kandydatami były przeprowadzane przez kierowników sklepów wspólnie z zespołem HR Business Partnerów, którzy asystowali w procesie, omawiali go i pomagali przeciwżyć w praktyce.

W zakresie organizowania staży CCC podtrzymuje współpracę z Urzędami Pracy w całej Polsce. W roku obrotowym 2020/2021 zostało podpisanych 215 umów o zorganizowanie stażu dla osób bezrobotnych.

Oprócz współpracy z Urzędami Pracy, CCC pozyskuje również stażystów poprzez współpracę z innymi instytucjami realizującymi projekty stażowe na stanowisku sprzedawca. Są to między innymi takie instytucje jak: HUMANEO, InBIT sp. z o.o., Navigator International Sp. z o.o., O.K. Centrum Języków Obcych Sp. z o.o. Podkarpacka Agencja Konsultingowa, S.T.R. Project Piła, Stowarzyszenie Laboratorium Inspiracji, Stowarzyszenie NIL, Stowarzyszenie Brata Alberta, Tarnobrzaska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Viamed Poradnia Zdrowia Lublin, Centrum Rozwoju Społeczno-Ekonomicznego Sędziszów Małopolski, INNOVO Innowacje w Biznesie w Jasle, Podkarpacka Izba Gospodarcza w Krośnie, Suwalskie Stowarzyszenie „Wybór”, Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych w Białymstoku, Fundacja Laboro w Białymstoku. W ramach współpracy z tymi instytucjami, opiekunowie stażystów otrzymywali wsparcie finansowe w postaci dodatku do wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych czynności związanych z przyuczaniem osób poszukujących pracy do zawodu sprzedawcy.

CCC umożliwia również odbywanie praktyk zawodowych uczniom, traktując to jako istotny czynnik uzupełniający proces kształcenia przyszłych pracowników. W roku obrotowym 2020/2021 63 uczniów z 13 szkół w całej Polsce m. in. w Krakowie, Wrocławiu, Łodzi, Tychach, Stalowej Woli, Międzyrzeczu, Biłgoraju, Wadowicach, Ełku i Boleśławcu odbywało praktyki na stanowisku technik handlowiec oraz sprzedawca.

CCC stawia na rozwój młodych talentów również w innych obszarach. W roku obrotowym 2020/2021 został zorga-

nizowany program stażowy dla najlepszych studentów i absolwentów, którzy mogli postawić swoje pierwsze kroki zawodowe w takich obszarach jak e-commerce, IT, finanse, controlling, CRM, HR czy marketing. Wielu uczestników tego programu nawiązało współpracę na stałe.

Adaptacja [GRI 404-2]

Proces Adaptacji opiera się głównie na założeniu, że nowo-przyjęty pracownik pozostaje w strukturach znacznie dłużej, jeżeli w początkowym okresie zatrudnienia zostanie właściwie przeprowadzony proces wdrożenia. Proces wdrożenia ma na celu skrócenie czasu nabywania przez pracownika pełnej zdolności do wykonywania swoich obowiązków oraz płynne włączenie go do współdziałania z innymi pracownikami. Dla zminimalizowania problemów w początkowej fazie zatrudnienia zostały opracowane programy adaptacji pracowników. Ważnym elementem każdego z nich jest podkreślanie odpowiedzialności przełożonego za każdego pozyskanego pracownika, a odpowiednio spersonalizowane programy w zależności od stanowiska to klucz do sukcesu skutecznego wdrożenia pracownika. Dbając o efektywność procesów proces wdrożenia podlega stałej optymalizacji i innowacji.

Każda nowozatrudniona osoba biurowa i magazynowa jest zapraszana na spotkanie w formie prezentacji, podczas której otrzymuje w pigułce wszystkie najważniejsze informacje dotyczące firmy, obowiązujących zasad, wartości i benefitów. W 2020 roku proces wdrożenia pracowników został przemodelowany pod możliwość wdrożenia pracowników w formie online w związku z panującą sytuacją wywołaną przez COVID-19.

Zwykle proces wdrożenia pracowników administracji biurowej oprócz szkolenia stanowiskowego we własnym obszarze obejmował również szkolenie sklepowe, dzięki któremu nowy pracownik mógł „od środka” poznać kluczowe procesy dla biznesu CCC. Mając na uwadze bezpieczeństwo pracowników proces został wstrzymany w 2020 roku ze względu na pandemię.

Skuteczność procesu adaptacji mierzona jest poprzez analizę wyników badania opinii „Stay Interview”, przeprowadzanej po okresie próbnym. Celem tego badania jest poznanie opinii i wrażeń nowego pracownika po pierwszych miesiącach pracy oraz zweryfikowanie czy i w jakim

stopniu ustalenia podjęte podczas procesu rekrutacji są zdaniem pracownika realizowane.

Od 2019 roku jest także ustandaryzowany proces wdrażania pracowników w strukturach sklepowych. Każdy nowy pracownik jest objęty szkoleniem wstępnym, które przeprowadzane jest przez kierownika sklepu oraz osoby przez niego wskazane – Mentorów.

Employer Branding

Employer Branding jest nieodłącznym elementem Grupy CCC. Głównym celem wszystkich prowadzonych działań jest budowanie wizerunku marki pracodawcy wewnętrznie i zewnętrznie, aby zapewnić jak najlepsze doświadczenia kandydatów i pracowników.

W obszarze Employer Brandingu zostały wyznaczone następujące cele:

- pozycjonowanie CCC jako pracodawcy pierwszego wyboru,
- wzmacnianie pozycji CCC Fashion Tech w retailu,
- budowanie eksperckości kadry CCC,
- efektywność i spójność komunikacji wewnętrznej,
- większe zaangażowanie pracowników w projekty budujące kulturę organizacyjną w tym projekty CSR (wolontariackie i grantowe),
- budowanie wiarygodności i bezpieczeństwa zatrudnienia,
- pozyskanie najlepszych kandydatów w kluczowych obszarach,
- zatrzymanie najlepszych pracowników,
- pozytywne doświadczenia kandydatów i pracowników,
- uczciwość i transparentność zatrudnienia.

W działaniach rekrutacyjnych eksponowane są benefity oraz wartości oferowane przez Grupę CCC. W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC prowadziła szereg inicjatyw, które miały wpływ na postrzeganie CCC jako solidnego, innowacyjnego oraz wiarygodnego Pracodawcy na rynku. W 2020 roku Grupa CCC otrzymała tytuł Solidnego Pracodawcy 2020 oraz tytuł Friendly Workplace. Uzyskane wyróżnienia są potwierdzeniem skuteczności realizowanych działań przez CCC.

W 2020 roku po raz pierwszy został przeprowadzony projekt „Pokochaj buty CCC”, który miał na celu zaangażować



wszystkich pracowników CCC, aby stali się Ambasadora-
mi produktów CCC, które są wpisane w DNA firmy i wią-
żące się z każdą rolą w organizacji. W ramach projektu „Poko-
chaj buty” były prowadzone następujące działania:

- Testowanie przez pracowników produkowanych przez Grupę CCC nowości (dowolny model butów z nowej kolekcji), a następnie przekazanie feedbacku na ich temat. Celem tego działania było wybranie „hitów sezonu”. W jesiennej edycji konkursu „Zostań ambasadorem CCC” zebrano prawie 600 głosów/ opinii.
- Wyłonienie naturalnych ambasadorów marki, którzy są aktywni na instagramowym koncie i mają swoje zasięgi liczące co najmniej 500 osób oraz zachęcenie ich i danie możliwości dalszego rozwoju w digitalowym świecie. „Ambasadorzy CCC” mieli swobodę w umieszczaniu treści na swoich profilach oraz byli zaproszeni do testowania butów z najnowszych kolekcji, niedostępnych jeszcze na rynku. W ramach tej akcji pracownicy CCC zostali przeszkoleni przez wewnętrznych influencerów z najnowszych trendów w mediach społecznościowych, a także trendów modowych.
- Przeprowadzenie konkursu pisarskiego „My Shoes’ Story”, który polegał na opisanu swojej historii, w której główną rolę odgrywały buty z oferty CCC. W ramach konkursu zostały wyłonione dwie zwyciężczynie. Nagrodą dla laureatek były zakupy z personal shopperem w sklepie CCC oraz w jednym z modowych butików odzieżowych. Bonusem była także wizyta w warszawskim showroomie CCC, poznanie profilu jego działalności, a także zapoznanie się z pracą Działu Kreacji od tzw. kuchni.

- Przeprowadzenie konkursu „Zostań twarzą CCC”, dzięki któremu CCC wyłoniło czterech pracowników, którzy zostali „Twarzą CCC” i w ramach nagrody uczestniczyli w profesjonalnej sesji zdjęciowej. Zdjęcia z sesji są obecnie wykorzystywane w ogłoszeniach o pracę dotyczących sieci sprzedaży.

Projekt „Pokochaj buty” stał się kluczowym projektem angażującym wszystkich pracowników CCC. Sukces tego projektu, zaangażowanie pracowników i zainteresowanie mediów dało wyraźny znak, że projekt warto wpisać do stałych inicjatyw i będzie kontynuowany w 2021 roku.

Rozmowy Rozwojowe

Głównym celem okresowych Rozmów Rozwojowych jest poszerzenie świadomości pracowników na temat ich mocnych i słabych stron oraz kompetencji, dzięki czemu zwiększa się skuteczność oraz jakość podejmowanych przez pracowników działań, zmierzających do realizacji celów i wdrażania osobistych planów rozwoju.

Rozmowy Rozwojowe przeprowadzane są w sposób pozwalający na zbudowanie związku pomiędzy efektywnością poszczególnych pracowników, a ich potencjałem rozwojowym. Wnioski z ocen są wykorzystywane w dalszym planowaniu ścieżek kariery oraz realizacji celów biznesowych. W roku obrotowym 2020/2021 został przeprowadzony pilotaż Rozmów Rozwojowych obejmujący kadrę managerską, który miał na celu wypracowanie narzędzi do oceny kluczowych kompetencji CCC. Działanie to pozwoliło

przygotować proces Rozmów Rozwojowych, który rozpoczął się na początku 2021 roku i objął wszystkich pracowników administracyjnych CCC. Na podstawie wyników z przeprowadzonych rozmów zostaną opracowane Programy Rozwojowe wzmacniające kluczowe kompetencje CCC, które będą realizowane w 2021 roku.

W CCC realizowany jest również Program Sukcesji. Planowanie sukcesji w podległym obszarze jest obowiązkiem każdego menedżera i służy zabezpieczeniu kluczowych stanowisk poprzez:

- zapewnienie funkcjonowania procesów biznesowych,
- minimalizowanie utraty wiedzy i kompetencji, wynikającej z ewentualnego odejścia osób zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich i eksperckich.

Dbając o stały rozwój kadry managerskiej oraz efektywne wykorzystywanie potencjału został zaplanowany dla nich cykl spotkań coachingowych. W roku obrotowym 2020/2021 przeprowadzono również szereg działań inspiacyjnych, rozwojowych i budujących kulturę dzielenia się wiedzą oraz podnoszących zaangażowanie pracowników, które szczegółowo zostały opisane w kolejnym rozdziale.

Satysfakcja z pracy [GRI 102-43]

Grupie CCC zależy na ciągłym usprawnianiu pracy, a tym samym satysfakcji pracowników. Poprzez badania ankietowe firma na bieżąco pyta pracowników o ich zdanie w określonych tematach, aby wyłonić obszary, w których należy skoncentrować działania zmierzające ku poprawie zadowolenia i zaangażowania pracowników.

W odpowiedzi na wyniki badań, CCC planuje szereg działań wzmacniających to, co szczególnie doceniają pracownicy i z czego są dumni oraz doskonalących te obszary, które zostały wskazane jako wymagające poprawy.

Jako wskazane działania CCC prezentuje poniższe:

- wdrażać nowe narzędzia usprawniające pracę takie jak formularz rekrutacyjny oraz grafik optymalny, czyli narzędzie usprawniające proces układania harmonogramów pracy, wprowadzenie elektronicznego obiegu wniosków urlopowych i usprawniające komunikację dotyczącą grafików pracy między pracownikami,
- rozwijać potencjał i kompetencje pracowników,
- wprowadzać nowe kanały komunikacji,
- usprawniać skuteczność procesów,

- chętnie korzystać z innowacyjności i kreatywności pracowników,
- podnosić jakość pakietów medycznych.

W grudniu 2020 roku przeprowadzono ankietę dotyczącą współpracy wśród pracowników sklepów stacjonarnych. Ogólna ocena badania wyniosła 4/5. W badaniu wzięło udział 73% pracowników sklepów.

W celu zapobiegania spadkowi samopoczucia i wydajności pracowników w związku z sytuacją covidową Grupa CCC postanowiła skorzystać z innowacyjnej metody badawczej, która polega na wykrywaniu zagrożenia i umożliwia identyfikację problemów związanych z samopoczuciem i funkcjonowaniem pracowników na wczesnym etapie, zanim zaczną eskalować. Zastosowany system Mind me rozpoznaje źródła pandemicznego stresu i na bieżąco wskazuje, którym grupom pracowników potrzebne jest doraźne wsparcie psychologiczne w postaci krótkiego szkolenia lub spotkania on-line. Jest narzędziem ciągłego pomiaru i monitoruje dobrostan pracowników w okresach miesięcznych na poziomie organizacji, wydziału i jednostki (5+ osób). Umożliwia natychmiastową reakcję, zapobieganie spadkom wydajności i utrzymanie najwyższych standardów. Przygotowanie do badania rozpoczęło się w grudniu 2020, a badaniem objęci są pracownicy wybranych dziesięciu sklepów stacjonarnych z Mazowsza oraz zespół ecommerce. Badanie realizowane jest do maja 2021, w którym podjęta zostanie decyzja o dalszej współpracy, rozwoju badania lub jego zawieszeniu.

CCC wspiera również pracę w zespołach projektowych krosfunkcyjnych, aby zapewniać jak najlepszą wymianę wiedzy, doświadczeń i kompetencji. Dodatkowo w organizacji funkcjonuje konkurs „Akcja Innowacja”, gdzie pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły na usprawnienia i optymalizację procesów w cyklach kwartalnych.

W Grupie CCC funkcjonuje wielokanałowy schemat komunikacyjny, dzięki czemu pracownicy są informowani o toczących się zmianach oraz planach rozwojowych Grupy. O istotnych zmianach operacyjnych Grupa CCC informuje swoich pracowników z wyprzedzeniem zgodnym z przepisami prawa, w zależności od wprowadzanych zmian. W zakresie działania Działu Kadr i Płac najczęściej zmiany są ogłaszane z wyprzedzeniem nie mniejszym niż 14 dni. [GRI 402-1]

4.2. RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ

Polityka różnorodności

Grupa CCC wierzy, że różnorodność zespołu jest jednym ze źródeł przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala osiągać lepsze wyniki biznesowe.

W związku z wprowadzeniem, na podstawie Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) z dnia 13 października 2015 r., Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016, w odniesieniu do Zasady II.Z.15. Spółka przyjęła Politykę różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów.

Celem zarządzania różnorodnością w Spółce CCC S.A. jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy. W Spółce wdrożony został Kodeks Etyki, który definiuje podstawowe wartości firmy, takie jak: najwyższa jakość i praca zespołowa, wartości związane z szacunkiem dla innych i otwartością na różnorodność pracowników. Spółka stwarza pracownikom równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego i awansu bez względu na kolor skóry, wyznawaną religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony. Decyzje dotyczące zatrudnienia pracowników, jak i wyboru członków Zarządu i Rady Nadzorczej dokonywane są na podstawie obiektywnych kryteriów.

CCC S.A. dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności organów Spółki szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, przy czym głównymi kryteriami wyboru są wysokie kwalifikacje, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do pełnienia określonej funkcji. Polityka Różnorodności ma na celu eliminację zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy i budowania kultury organizacyjnej otwartej na zróżnicowanych pracowników, która prowadzi do budowania pozycji rynkowej i przewagi konkurencyjnej na rynku.

Grupa CCC realizuje Politykę Różnorodności na dwa sposoby:

1. W obszarze tożsamości pierwotnej (rasa, narodowość, grupa etniczna, płeć, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność):
 - tworzy różnorodne zespoły pod względem płci i wieku, co umożliwia szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy,
 - promuje zachowania szanujące różnorodność, popierające inicjatywy charytatywne,
 - szkoli kadrę kierowniczą i ich zespoły z zakresu współpracy z osobami niepełnosprawnymi,
 - wspiera godzenie ról zawodowych i prywatnych poprzez możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych i bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach,
 - aktywnie przeciwdziała dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
2. W obszarze tożsamości wtórnej i organizacyjnej (poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status rodzinny, staż pracy, stanowisko pracy, sektor itp.):
 - buduje kulturę organizacyjną w oparciu o wartości Grupy CCC,
 - zapewnia równość w zakresie dostępu do awansów i szkoleń,
 - zapewnia równy dostęp w ramach grup stanowiskowych do systemu benefitów (w tym do systemu premiowego).

CCC S.A. jest sygnatariuszem Karty Różnorodności. Zobowiązania, jakie nakłada Karta Różnorodności mają na celu zlikwidowanie dyskryminacji w organizacji, promocję różnorodności, politykę równego traktowania, a w szczególności gotowość firmy do włączenia się pracowników oraz partnerów biznesowych i społecznych w te starania. (Więcej o Karcie: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/czym-jest-karta/>).

W spółkach Grupy CCC kładzie się duży nacisk na dbałość o pracowników oraz nieustanną poprawę warunków pracy. Wsparciem dla dialogu pomiędzy pracownikiem a firmą jest określona w Regulaminie Pracy wolność pracowników do zrzeszania się. W Spółce CCC S.A. działają związki zawodowe, do których należy 41 pracowników, czyli 0,3% wszystkich zatrudnionych w Grupie. [GRI 102-41]



W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC nie zidentyfikowała przypadków, w których doszło do naruszenia lub wystąpienia poważnego ryzyka naruszenia zrzeszania się w ramach organizacji, jak również nie doszło do poważniejszych konfliktów między pracodawcą, a pracownikami. Wszystkie sprawy wymagające wspólnego zaangażowania obu stron były omawiane i rozwiązywane w ramach bieżących spotkań. [GRI 407-1]

Grupa CCC podkreśla otwartość na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, jak również dokłada wszelkich starań w zakresie wspierania pracowników niepełnosprawnych i wzmacniania integracji wewnętrznej. Informacje na temat udziału osób niepełnosprawnych wśród pracowników oraz stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są zamieszczone w dalszej części tego rozdziału. Informacje na temat odsetek osób w organach zarządzających w CCC z podziałem na płeć, grupę wiekową oraz inne wskaźniki różnorodności znajdują się w rozdziale 1.4.2.

W oparciu o Kartę Różnorodności, w 2020 roku Grupa CCC przyjęła Politykę Różnorodności Grupy Kapitałowej CCC, która zawiera 8 kluczowych zasad, które są wyrazem zaangażowania wszystkich Pracowników w budowanie otwartego i przyjaznego środowiska pracy.

Mając na uwadze poszanowanie dla zróżnicowanego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na równe traktowanie w miejscu pracy CCC zobowiązuje się do przestrzegania, promowania i upowszechniania zasad Polityki Różnorodności Grupy CCC wśród pracowników i partnerów biznesowych oraz rozwoju idei różnorodności w swoich spółkach.

Dbłość o różnorodność pracowników

W celu wspierania różnorodności CCC S.A. podejmuje działania lokalne takie jak:

- współpraca z Urzędami Pracy (np. publikowanie ogłoszeń o pracę ze znacznikiem ON i informację, że do takich osób kierowana jest oferta pracy),
- współpraca z fundacjami lokalnymi, np.: Fundacją HE-ROS z Lublina, Agencją zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi z Lublina, Fundacją Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FAZON Oddział w Opolu i Rzeszowie, która pomaga w znalezieniu praktykantów, stażystów i pracowników niepełnosprawnych, Fundacją AKME z siedzibą w Bogu- cinie, a także Stowarzyszeniem CRAS (Centrum Rozwo- ju Aktywności Społecznej) w Rzeszowie.

Zarząd Grupy planuje także dalsze zwiększanie możliwo- ści rozwoju pracowników oraz wspieranie różnorodności i równości.

Struktura zatrudnienia [GRI 102-8, 401-1, 405-1]

W Grupie CCC na koniec stycznia 2021 roku było zatrud- nionych 13 220 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego 87,7% stanowiły kobiety, a 12,3% mężczyźni. W porównaniu z rokiem 2019/2020 liczba pracowników zmniejszyła się o 1 228 osób, a stosunek zatrudnionych w Grupie CCC kobiet do mężczyzn nie uległ zmianie. Wśród ogółu zatrudnionych 71,3% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony i 28,6% było zatrudnionych w ramach umów na czas określony. W ciągu roku odsetek osób zatrudnionych na umowach o pracę spadł o 8,5%. Na dzień 31 stycznia 2021 roku 41% wszystkich pracow- ników zatrudnionych w Grupie CCC miało poniżej 30 lat i stanowili największą grupę wiekową. 51% pracowników należało do grupy wiekowej w przedziale 30–50 lat, a osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 8% wszystkich pracow- ników.

Spośród wszystkich zatrudnionych w Grupie 61,4% osób pracowało w Polsce, gdzie zlokalizowane są m.in. siedziba Spółki, fabryka, Centrum Logistyczne oraz sieć sklepów licząca 501 salonów. W spółkach zależnych prowadzących działalność za granicą na koniec stycznia 2021 roku pra- cowało 38,6% wszystkich pracowników.

Na koniec stycznia 2021 roku w dominującej jednostce CCC S.A., w której ulokowane są obszary administracyj- ne, magazynowe i sprzedażowe było zatrudnionych 5 100 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego 8,5% stanowiły kobiety, a 91,5% mężczyźni. Wśród ogółu za- trudnionych 61,3% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, a 38,7% zatrudnionych było w ramach umów na czas określony.

Całkowita liczba nowych pracowników (osób, które zo- stały zatrudnione) w okresie objętym raportowaniem wyniosła 4 702 osoby w Grupie CCC i 1 829 osób w CCC S.A. Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pra- cowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników wg stanu na koniec roku) wyniósł w tym czasie 46,9% dla Grupy CCC w odniesieniu do wszystkich pracowników i 39,9% w odniesieniu do pra- cowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W przy- padku CCC S.A. wskaźnik rotacji uwzględniający wszyst- kich pracowników (zatrudnionych na czas nieokreślony i określony) wyniósł 51,8%, natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wyniósł jedynie 8,9%. Szczegółowe informacje na temat liczby pracowników na etatach wg typu umowy o pracę, liczby pracowników nowozatrudnionych i pracowników, którzy odeszli z pracy znajdują się w Załączniku nr 1 do raportu.

W strukturze zatrudnienia Grupy CCC wydzielone są trzy szczeble zaszerogowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. 31 stycznia 2021 roku wśród 68 osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej 40% stanowiły kobiety, wśród 2 027 menedżerów i kierowników 89% to kobiety, nato- miast w gronie 11 125 pozostałych pracowników udział kobiet wyniósł 88%.

Na dzień 31 stycznia 2021 roku 1 545 osób świadczyło pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne wobec 1 496 osób w roku 2019/2020, 51 osób świadczyło pracę w opar- ciu o umowę o współpracy wobec 28 osób w 2019/2020, a 11 osób w oparciu o umowy powołania wobec 12 osób w roku ubiegłym. Wzrost o 82% osób świadczących pracę w oparciu o współpracy wynikał z potrzeb biznesowych Spółki i preferencji zatrudnianych osób w ciągu 2020 ro- ku. W roku obrotowym 2020/2021 roku liczba niepełno- sprawnych pracowników w Grupie CCC spadła o 16,8% w porównaniu z rokiem 2019/2020. Według stanu na

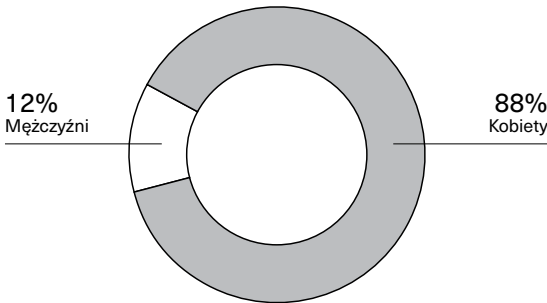
31 stycznia 2021 roku niepełnosprawni zatrudnieni w Gru- pie CCC stanowili 4% ogółu zatrudnionych, a w CCC S.A. – 7%. Większość pracowników niepełnosprawnych jest zatrudnionych w Polsce i stanowi 63% wszystkich osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Grupie CCC. Spo- śród wszystkich spółek CCC S.A. ma najwyższy odsetek za- trudnionych osób niepełnosprawnych stanowiący 64,4%.

W roku obrotowym 2020/2021 spółki z Grupy CCC odprowadziły łącznie 2 546 tys. zł składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub ana- logiczne instytucje w innych krajach (wzrost o 52,7% w po- równaniu do roku 2019/2020).

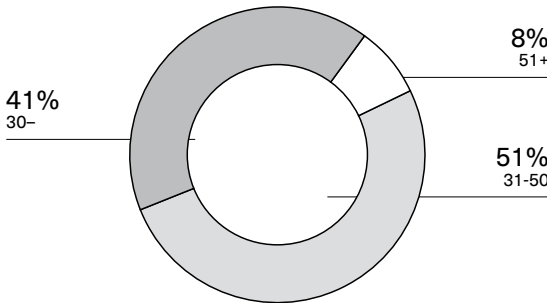
Szczegółowe dane na temat liczby pracowników zatrudni- onych w Grupie CCC, osób nowozatrudnionych oraz tych, które odeszły z pracy, na temat pracowników z niepełno- sprawnościami i na temat osób świadczących pracę na pod- stawie umów cywilnoprawnych i w formule outsourcingu znajdują się w Załączniku nr 1 do raportu.



ODSETEK ZATRUDNIONYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN W GRUPIE CCC W 2020/21



ODSETEK GRUP WIEKOWYCH W GRUPIE CCC W 2020/21



Wpływ COVID-19 na strukturę zatrudnienia

Epidemia COVID-19 miała istotny wpływ na działalność Grupy CCC. Ze względu na liczne obostrzenia głównie dotyczące handlu, transportu czy pracy, spółki Grupy musiały podejmować odpowiednie działania, w tym także w obszarze pracowniczym. Skierowane były one przede wszystkim na ochronę miejsc pracy, ale także na ograniczenie kosztów pracowniczych.

Ograniczenie kosztów było możliwe dzięki okresowym obniżeniom etatu, przestojom czy zawieszeniu dodatków płacowych, co było możliwe dzięki przepisom wprowadzonym w okresie pandemii. Ochronę miejsc pracy realizowano w dużej mierze za pomocą środków na dofinansowanie wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych pracowników z Urzędu Pracy. Łącznie CCC pozyskało w ten sposób ponad 20 mln złotych w 2020 roku.

Glass Ceiling Ratio

Wskaźnik Glass Ceiling Ratio (GCR) obrazuje równość szans awansu każdej z płci w danej organizacji. W 2020 roku Grupa CCC jako jedna z pierwszych spółek na świecie zaraportowała bezpośrednio wskaźnik Glass Ceiling Ratio (GCR) i wyznaczyła cel redukcji wskaźnika do poziomu 12% w 2021 r. i poziomu 10% w 2022 roku. W ramach realizacji założonych celów w Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 na rok 2020, Grupa CCC w roku obrotowym 2020/2021 zrewidowała Politykę Personalną i ustaliła plan działań mający na celu wyrównanie szans awansu w kolejnych latach. Ponadto, w roku obrotowym 2020/2021 Grupa opracowała Politykę Różnorodności, która szczegółowiej została opisana w niniejszym rozdziale. Realizację wyznaczonych celów wspiera przyjęta Polityka Wynagrodzeń oraz opracowywana nowa Strategia Personalna.

Wskaźnik Glass Ceiling Ratio w roku obrotowym 2020/2021 dla wyższej kadry zarządzającej w Grupie CCC wynosił 47,7%, czyli o 2,8 pp mniej niż w poprzednim roku. Dla grupy menadżerów i kierowników wynosił 1,1%, czyli spadł o 0,4 pp, a dla wszystkich stanowisk kierowniczych wynosił 0,5% i wzrósł o 0,5pp w porównaniu z rokiem obrotowym 2019/2020. [wskaźnik własny]

Szczegółowe informacje dotyczące wskaźnika GCR dla Grupy Kapitałowej CCC i spółki CCC S.A. znajdują się w Załączniku nr 1.

Polityka i system wynagrodzeń

[GRI 405-2, 102-35]

Polityka wynagrodzeń w CCC S.A. prowadzona jest w oparciu o obowiązujący w Spółce Regulamin Wynagradzania, który zakłada, iż wynagrodzenie pracownika powinno być adekwatne do zajmowanego przez niego stanowiska, zakresu zadań i obowiązków oraz posiadanych kompetencji.

Dodatkowo, przepisy Regulaminu Pracy zawierają zasady wynagradzania oraz dodatkowe kwestie pracownicze, m.in. dotyczące czasu pracy oraz współdziałania z zakładową organizacją związkową.

W roku obrotowym 2020/2021 średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dla wszystkich osób zatrudnionych w Grupie CCC wyniosło 3 720,8 zł i było wyższe o 2,6% niż w roku 2019/2020. Średnie wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej spadły o 19,7% do poziomu 22 298,7 zł, wynagrodzenia menedżerów i kierowników spadły w ciągu ostatniego roku o 1,4 % do poziomu 5 247,5 zł, a średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników wzrosło o 3,9% do poziomu 3 327,8 zł. W spółce CCC S.A. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wszystkich pracowników zatrudnionych w roku obrotowym 2020/2021 wyniosło 3 547,2 zł i było o 0,2% wyższe w porównaniu z rokiem 2019. Średnie wynagrodzenie brutto pozostałych pracowników wzrosło o 1,6% do poziomu 3 280,6 zł, podczas gdy średnie wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej spadły o 11,7% do poziomu 32 552,3 zł i wynagrodzenia menedżerów i kierowników spadły w ciągu ostatniego roku o 5,8 % do poziomu 4 644,8 zł.



Stosunek średniego wynagrodzenia brutto kobiet do średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn w roku obrotowym 2020/2021 zmniejszył się na wszystkich szczeblach zaszerogowania w porównaniu z rokiem poprzednim. W przypadku pracowników wyższej kadry zarządzającej wskaźnik obniżył się o 14,8pp do poziomu 92,4%, w odniesieniu do menedżerów i kierowników spadł o 0,2pp do poziomu 49,5%, a w przypadku wszystkich pracowników Grupy CCC wartość wskaźnika wyniosła 57,0% i była o 1,9pp niższa niż przed rokiem. W CCC S.A. stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn wyniósł w roku obrotowym 2020/2021 61,7% i był o 2,1pp niższy niż w 2019/2020 roku. W przypadku wyższej kadry zarządzającej nastąpił wzrost wskaźnika o 26,8pp, a w odniesieniu do menedżerów i kierowników wzrósł o 5,3pp. W przypadku pozostałych pracowników wskaźnik spadł o 2,00pp. Szczegółowe informacje na temat średnich miesięcznych wynagrodzeń brutto oraz stosunku przeciętnego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w Grupie CCC i Spółce CCC S.A. znajdują się w Załączniku nr 2 do raportu.

W roku 2020/2021 Grupa CCC nie oferowała zachęt rekrutacyjnych, świadczeń emerytalnych ani premii za działania w obszarze ESG. [GRI 102-35]

Gender Pay Gap Ratio

Gender Pay Gap Ratio (GPGR) jest wskaźnikiem obliczanym jako wartość bezwzględna z różnicy pomiędzy stosunkiem średniego wynagrodzenia danej płci do drugiej płci, a wartością 100%. W 2020 roku Grupa CCC po raz pierwszy opublikowała wskaźnik GPGR i wyznaczyła cel redukcji wskaźnika dla każdej z grup o 1/5 w 2021 r. i o 2/5 w 2022 roku w porównaniu z wartością za rok 2019 wynoszącą dla Grupy Kapitałowej CCC 14%. W ramach realizacji założonych celów w Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22 na rok 2020, Grupa CCC w roku obrotowym 2020/2021 przeprowadziła rewizję Polityki Wynagrodzeń i przygotowała ją do wdrożenia. Ponadto, Grupa CCC przygotowała szczegółowy system gromadzenia i analizy danych w zakresie wynagrodzenia pracowników na poszczególnych szczeblach, który zostanie wdrożony i rozpoczęty w 2021 roku. Realizację wyznaczonych celów wspiera przyjęta Polityka Wynagrodzeń oraz opracowywana nowa Strategia Personalna.

W roku obrotowym 2020/2021 wskaźnik GPGR w Grupie CCC wyniósł dla wyższej kadry zarządzającej 7,6% i wzrósł o 0,5pp w porównaniu z rokiem ubiegłym. Dla Menedżerów i kierowników wskaźnik GPGR wyniósł 50,5%, czyli o 0,2pp więcej niż w roku obrotowym 2019/2020, a dla pozostałych pracowników wzrósł o 3,0 pp i wyniósł 35,9%. Wskaźnik GPGR dla wszystkich pracowników uzyskał wartość 43,0% i był wyższy o 1,9pp niż w roku poprzednim. [wskaźnik własny]

Szczegółowe informacje dotyczące wskaźnika GPGR dla Grupy Kapitałowej CCC oraz spółki CCC S.A. znajdują się w Załączniku nr 2.

Środowisko pracy

Rozwój kompetencji i edukacja – szkolenia i warsztaty

Celem nadrzędnym polityki rozwojowej jest wzmacnianie kompetencji pracowników, procesu dzielenia się wiedzą oraz powiązanie działań szkoleniowych z konkretnymi potrzebami biznesowymi, a także uzupełnianie luk kompetencyjnych wśród pracowników we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Wsparcie w rozwoju kompetencji obydwu się według modelu 60:40 Development:

- 60% – On the job development – udział w projektach, job rotation, zarządzanie przez cele oraz coaching & mentoring;
- 40% – Formal development – wewnętrzne i zewnętrzne warsztaty szkoleniowe, kursy językowe, e-learning.

Rok 2020 był specyficznym rokiem, który wymagał od Grupy CCC elastycznego reagowania na potrzeby swoich pracowników i biznesu, co było i nadal jest bardzo zauważalne w dziale Szkoleń i Rozwoju. W roku obrotowym 2020/2021 działania szkoleniowo-rozwojowe były w dużej mierze dopasowane do charakteru pracy online i zespołów hybrydowych. Grupa CCC jako jedna z niewielu firm na rynku polskim podczas pierwszego lockdownu wykorzystwała czas spędzony w domu na wzmacnianiu kompetencji swoich pracowników i zorganizowała cykl warsztatów w formie online, które były możliwe do zrealizowania dzięki wcześniejszemu wprowadzeniu digitalizacji w obszarze Learning & Development.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC przeprowadziła następujące warsztaty i szkolenia:

1. **„DOMOWA AKADEMIA ROZWOJU”** – szkolenia w trakcie pierwszego lockdownu dedykowane dla pracowników „Domowa Akademia Rozwoju” – Program był dedykowany dla sieci sprzedaży, dzięki którym uczestnicy szkoleń mogli rozwijać zarówno kompetencje twarde, jak i miękkie. W szkoleniu wzięło udział ponad 3600 pracowników sklepów CCC, w tym Regionalni Kierownicy Sprzedaży, Kierownicy Sklepów, Zastępcy Kierowników Sklepu, Liderzy Sprzedaży oraz Sprzedawcy. Zostało przeprowadzonych 147 webinarów przez 37 prowadzących. Tematy przeprowadzone w ramach Domowej Akademii Rozwoju:
 - Produkt CCC,
 - HR link da się lubić,
 - Grafik Optymalny od A do Z,
 - Ekologiczne dbanie o obuwie,
 - Świat reklamacji bez tajemnic,
 - Przekształć narzekanie w działanie,
 - Motywacja, czyli żeby nam się chciało chcieć,
 - Zarządzanie sobą w czasie – wybrane techniki,
 - Innowacja w biznesie na przykładzie esize.me,
 - VM jako sprzedaż wizualna w świecie FASHION,
 - Skuteczna komunikacja z elementami feedbacku,
 - Planowanie urlopów na przykładzie Grafika Optymalnego,
 - „Zmierz się z tym...”, czyli jak efektywnie mierzyć i liczyć w biznesie,

- Plan obsady i harmonogramy pracy na przykładzie Grafiku Optymalnego.

2. **AKADEMIA CCC RKS** – w drugiej połowie 2020 roku Grupa CCC uruchomiła Program Rozwoju Kompetencji Menadżerskich dedykowany Regionalnym Kierownikom Sprzedaży. Głównymi założeniami Akademii CCC RKS było m.in. podniesienie kompetencji menadżerskich oraz stworzenie przez uczestników akademii projektu biznesowego jako efekt pracy zespołowej.

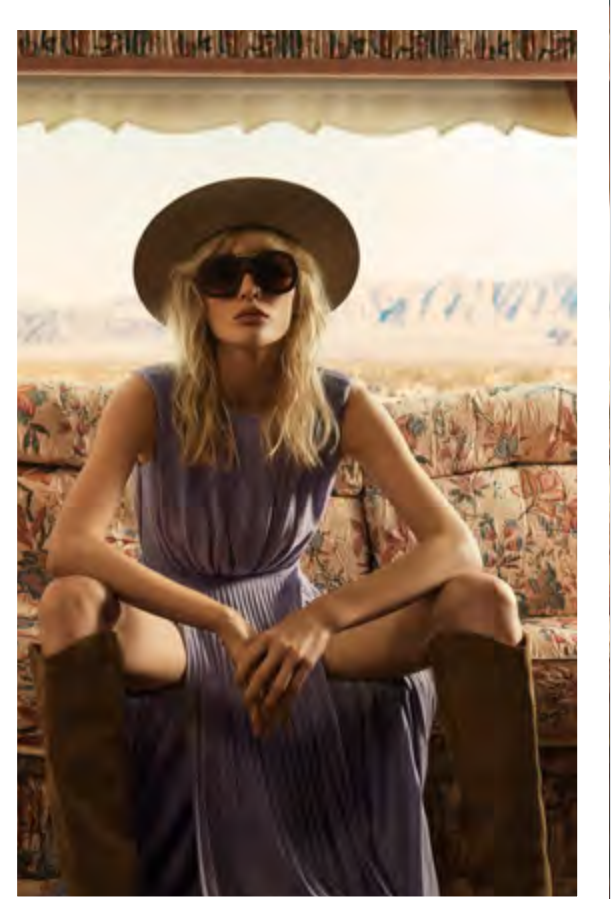
3. **E-COMMERCE GROW** – program rozwoju kompetencji dedykowany pracownikom działu E-commerce. W ramach programu zostały prowadzone m.in. warsztaty na temat komunikacji interpersonalnej w praktyce, wyznaczaniu celów i delegowaniu zadań, motywacji i automotywacji oraz radzeniu sobie ze zmianami.

4. **MASTER SPRZEDAŻY i SPRZEDAWCA DEKORATOR** – nowy program rozwojowo-ekspercki, który został uruchomiony w 2020 roku skierowany w szczególności dla Sprzedawców z kluczowych sklepów TOP 154. W każdym z tych sklepów zostały wybrane osoby, otrzymujące nową rolę Master Sprzedaży lub Sprzedawca Dekorator. Celem programu eksperckiego było wzmacnianie świadomości biznesowej, motywacja pracowników poprzez angażowanie podczas prac projektowych, podniesienie standardu prezentacji produktów w salonach poprzez działania VM, wzmacnianie kompetencji specjalistycznych w obszarze VM, szkolenia zespołów w zakresie VM. Wprowadzenie programu eksperckiego Master Sprzedaży/Sprzedawca Dekorator rozpoczęto również na rynkach zagranicznych.

5. **Program ROZWIJAJ SIĘ Z CCC** – szkolenia w okresie częściowego lockdownu dotyczące obsługi posprzedażowej, standardów rekrutacji oraz biznesowego planowania grafików skierowane do zespołów Aplikacja Mobilna CCC i Instore CCC w ramach rozwoju DIGITAL COMPETENCES.

6. **SZKOLENIA PRODUKTOWE** – cykliczne szkolenia z wiedzy produktowej (np. wprowadzenie marki VANS).

7. **BACK TO SCHOOL i BLACK FRIDAY** – szkolenie wzmacniające umiejętności sprzedażowe podczas ważnych okresów handlowych m.in. Back to School oraz Black Friday.



W roku 2020 Grupa CCC udostępniła swoim pracownikom wielopłaszczyznową przestrzeń do rozwoju i nabywania kompetencji miękkich i twardych. Zadbano, aby panująca sytuacja epidemiologiczna nie stawała na przeszkodzie ku nabywaniu niezbędnej wiedzy i umiejętności zarówno nowo przyjętym pracownikom, jak i pracownikom z wieloletnim stażem, dlatego przeformułowano część szkoleń z formy stacjonarnej na zdalną. Aby w zaistniałej sytuacji w jak najbardziej przystępny sposób ośwoić pracowników administracyjnych z nowymi narzędziami (ZOOM) wykorzystywanymi w pracy zdalnej i hybrydowej przeprowadzono szereg szkoleń.

SZKOLENIA ZREALIZOWANE PRZEZ GRUPĘ CCC W ROKU OBROTOWYM 2020/2021:

Nazwa szkolenia	Opis szkolenia
Rozmowy rozwojowe	Celem szkolenia było nabycie umiejętności przeprowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikiem. W szczególności zapoznanie się z modelem rozmowy rozwojowej, który obejmował: wyznaczenie celów/zadań, ocenę kompetencji, wyznaczenie ścieżki rozwoju. W ramach szkolenia uczestnicy również poznali model udzielania informacji zwrotnej – FUKO.
Kultura Wschodu	Celem szkolenia była pomoc w zrozumieniu chińskiej mentalności oraz zwyczajów niezbędnych dla harmonijnej i owocnej współpracy biznesowej. Uczestnicy otrzymali przydatne w pracy wskazówki czego unikać oraz co stosować podczas międzykulturowych rozmów biznesowych.
Prawo budowlane	Celem szkolenia było zapoznanie się z nowelizacją prawa budowlanego. Szkolenie obejmowało zagadnienia takie jak: omówienie nowelizacji przepisów, wpływ zmian na realizację procesu inwestycyjnego, normy prawne z punktu widzenia sądów, aktualne trendy z obszaru Prawa Budowlanego.
Zarządzanie zmianą	Celem szkolenia było nabycie umiejętności z zakresu zarządzania zmianą. W szczególności poznanie aspektów psychologicznych oraz narzędzi i metod do wykorzystania w tym procesie. Szkolenie pomogło pracownikom zrozumieć psychologiczne aspekty procesu zmiany, rolę i zadania kluczowych postaci w procesie zmiany, zidentyfikować źródła i przyczyny oporu wobec zmiany, opracować i zastosować skuteczną komunikację w procesie zmiany.
Zoom	Celem szkolenia było zapoznanie się z obsługą narzędzi do komunikacji na platformie Zoom. Szkolenie pozwoliło pracownikom szybko używać interaktywnych narzędzi niezbędnych w codziennej pracy online.
Excel	Celem szkolenia było nauczenie kursantów tworzenia skomplikowanych tabel w różnych układach graficznych, w których wykorzystują zaawansowane elementy obliczeniowe formuł i funkcji. Uczestnicy zdobyli wiedzę o sposobach analizy danych z wykorzystaniem formatowań warunkowych, filtrów zaawansowanych, tabel przestawnych czy analiz co–jeśli. Wprowadzane zostały elementy automatyzacji pracy w postaci wstępu do VBA.
Motywacja	Celem szkolenia było omówienie czynników zaangażowania w pracy wg Instytutu Gallupa. Metodologia zastosowana w szkoleniu koncentrowała się na analizie sukcesu poprzez rozmowy z pracownikami na bazie 12 najważniejszych pytań dla skuteczności działania zawodowego i sporządzania opinii.
Team building	Celem szkolenia była integracja pracowników, stworzenie trwałych relacji między członkami grupy opartych na wzajemnej współpracy, zaufaniu i przyjaźni. Uczestnicy szkolenia poznawali swoje mocne i słabe strony, brali udział w grach symulacyjnych rozszerzając przy tym praktyczne umiejętności interpersonalne w kontekście komunikacji grupowej.
Negocjacje	Celem szkolenia było rozwijanie umiejętności i wiedzy z zakresu identyfikacji i planowania sytuacji negocjacyjnych. Uczestnicy podczas szkolenia doskonalili umiejętności perswazyjne ze szczególnym uwzględnieniem argumentacji różnego typu. Przygotowywali się do prowadzenia negocjacji handlowych oraz doskonalili umiejętności neutralizacji sytuacji manipulacyjnych.
Pakiet szkoleń dla działu kadr	Celem szkoleń było zapoznanie pracowników działu Kadr z aktualizacją krajowego i międzynarodowego prawa bilansowego oraz podatkowego, pokazanie popularnych transakcji z wykorzystaniem zorganizowanej części przedsiębiorstwa oraz skutków księgowych, leasingową rewolucją w MSSF 16 „Leasing” oraz z różnicami w polskim prawie bilansowym.
Wystąpienia publiczne	Celem szkolenia było doskonalenie umiejętności przygotowania perswazyjnych prezentacji, doskonalenie umiejętności budowania relacji z odbiorcą, przekazanie konstruktywnej informacji zwrotnej w zakresie umiejętności komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem argumentowania.

Ponadto, aby zapewnić jak najlepszy L&D experience swoim pracownikom Grupa CCC w roku obrotowym 2020/2021 wzmacniała kulturę dzielenia się wiedzą i wprowadziła nowe narzędzia szkoleniowe, do współtworzenia których byli zapraszani bezpośredni odbiorcy.

Jednym z projektów, do którego zostali zaproszeni pracownicy sklepów z różnych regionów Polski były „Briefingi”, których celem było wypracowanie nowego standardu wzmacniającego codzienną motywację i angażowanie zespołów sprzedażowych do dalszych inicjatyw poprzez

motywowanie oraz rozwój kompetencji w obszarze zarządzania, komunikacji i pracy zespołowej. W trakcie „briefingów”, czyli odpraw dla zespołów, omawiane są plany i zadania na dany dzień. Z początkiem 2021 roku zrodził się nowy projekt „briefing challenge”, którego celem jest popularyzowanie Briefingów i zachęcanie zespołów do codziennych spotkań poprzez nominowanie siebie nawzajem i sklepów w swoich regionach. Briefingi przyjęły się bardzo dobrze i zainspirowały zespoły do usprawniania pracy, by jeszcze lepiej spełniać oczekiwania Klientów oraz efektywniej korzystać z technologii cyfrowych.



W celu zwiększenia zaangażowania, do programu dodatkowo wprowadzono formułę „gry biznesowej”. Pracownicy różnych sklepów otrzymali za zadanie nagranie krótkich filmików ze swoich „briefingów” jako inspiracji dla kolegów i koleżanek ze stacjonarnej sieci sprzedaży. Pomysł bardzo się sprawdził – dzięki niemu pracownicy nie tylko bowiem usprawnili współpracę w zespołach, zadbali o atmosferę pracy, rozwinęli swoje kompetencje, ale także zaczępnęli wielu ciekawych pomysłów.

Inny program, Master Sprzedaży, to program realizowany w formule „train the trainers”, w ramach którego Grupa CCC szkoli sprzedawców, których zadaniem jest opieka i rozwijanie kompetencji pracowników sklepu oraz wdrażanie autorskich metod motywacyjnych, w celu zwiększenia efektywności sprzedażowej. Pierwsza edycja została zrealizowana została w 154 placówkach, a Spółka planuje dalszy rozwój projektu.

Ponadto, Grupa CCC jako firma międzynarodowa dba również o dzielenie się wiedzą ze swoimi spółkami zagranicznymi. W ramach międzynarodowych szkoleń co miesiąc odbywają się spotkania CCC International L&D Support, podczas których CCC dzieli się swoimi najlepszymi praktykami oraz wypracowuje wspólnie nowe rozwiązania.

W odpowiedzi na potrzeby doskonalenia kompetencji miękkich działa również wewnętrzny program szkoleniowy „Współpracajmy efektywnie”, który jest realizowany w formie warsztatów. Wybrane spółki Grupy realizują

również szkolenia online, które umożliwiają dostęp do wiedzy szerokiego gronu odbiorców. W formie szkoleń e-learningowych realizowane są szkolenia produktowe dedykowane sieci sprzedaży, szkolenia RODO, BHP, Bezpieczeństwo Informacji oraz szkolenia instruktazowe z obsługi poszczególnych narzędzi. [GRI 404-2]

Z uwagi na dynamiczną ekspansję zagraniczną, organizowane są także stacjonarne kursy językowe dla pracowników w celu przygotowania kadry do efektywnej współpracy ze wszystkimi rynkami w Grupie CCC. Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracowników nie obejmuje zakresem spółek Grupy Kapitałowej, tylko spółkę matkę. [GRI 404-2]

W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego menedżera lub kierownika wyniosła 26,9 godziny, czyli wzrosła o 365% w porównaniu z rokiem poprzednim, a w grupie pozostałych pracowników liczba godzin szkoleniowych na jedną osobę wyniosła 16,8 godzin i wzrosła o 299%, co jest wynikiem licznych cykli warsztatowych przeprowadzonych podczas pierwszego lockdown'u dla pracowników sieci sprzedaży. W przypadku osób należących do wyższej kadry zarządzającej liczba godzin szkoleniowych wyniosła 10 godzin na jednego pracownika, czyli o 31,2% mniej niż w roku poprzednim, co wynika z zawieszania wybranych działań szkoleniowych dla kadry zarządzającej na rzecz walki z sytuacją wynikającą z pandemii COVID-19. [GRI 404-1]

Podnoszenie kwalifikacji

Uzupełnieniem szkoleń przeprowadzanych w ramach czasu pracy jest zewnętrzna edukacja pracowników zdobywających nowe kwalifikacje. Pracownicy korzystają z programów umożliwiających rozwój poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, sympozjach, seminariach, warsztatach oraz studiach finansowanych lub współfinansowanych przez pracodawcę. W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym wzięło udział 87 pracowników, w tym 34 osoby z wyższej kadry zarządzającej, 25 menedżerów i kierowników oraz 58 pozostałych pracowników. Dotychczas Grupa CCC nie oferowała szkoleń ani pomocy w rozwijaniu kompetencji w okresie przejściowym lub okresie kończenia kariery w wyniku przejścia na emeryturę lub rozwiązania stosunku pracy. [GRI 404-2]

Podczas prowadzenia procesów zwolnień grupowych pracowników produkcyjnych i administracyjnych spółki Gino Rossi S.A. odbywały się spotkania z zakładami pracy chętnymi przyjąć pracowników, spotkania z Urzędami Pracy, ZUS, indywidualna pomoc w spełnieniu wymagań formalnych, itp.

Ułatwienie wykonywania funkcji opiekuńczych

CCC sprzyja i wspiera wszystkich pracowników, którzy zostali rodzicami, dbając o umożliwienie im korzystania w pełni z wszystkich uprawnień związanych z rodzicielstwem. CCC S.A. ułatwia pogodzenie pracy z życiem prywatnym, biorąc pod uwagę sytuację pracowników, którzy zostają rodzicami. Kobiety, które urodziły dziecko i decydują się powrócić do pracy, mogą, niezależnie od przysługujących im przerw na karmienie, korzystać ze skróconego o godzinę dziennie czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Elementem programu jest także elastyczny czas pracy, jeśli wymagania stanowiska to umożliwiają, a także możliwość ustalenia w porozumieniu z przełożonym, indywidualnego rozkładu czasu pracy do ukończenia przez dziecko dwóch lat. [GRI 401-3]

Motywacja i benefity dla pracowników

[GRI 401-2]

W celu zapewnienia atrakcyjnego miejsca pracy, podtrzymania motywacji i zaangażowania pracowników, pracownicy mogą korzystać z szeregu atrakcyjnych benefitów. Grupa CCC posiada wiele rozwiązań z zakresu motywacji niefinansowej i finansowej, a wybrane zostały opisane poniżej. Rozwiązania dotyczące motywacji pracowniczej są zależne od Spółki. Są to m.in.:

- programy rozwojowe, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, online i offline,
- coaching,
- stabilność zatrudnienia,
- atrakcyjne i ambitne zadania,
- szkolenia wewnętrzne prowadzone przez trenerów wewnętrznych,
- jawna i atrakcyjna komunikacja o działaniach Spółki,
- udział w innowacyjnych, międzynarodowych projektach,
- możliwości awansu,
- profilaktyczne akcje zdrowotne,
- pakiety sportowe,
- pracownicze karty rabatowe do sieci sklepów CCC oraz sklepów internetowych eobuwie.pl i MODIVO,
- stała opieka medyczna na terenie fabryki,
- systemy premiowe,
- dodatki stażowe, frekwencyjne, za dyspozycyjność,
- dodatek lokalizacyjny,
- dofinansowanie do nauki na studiach wyższych,
- nagrody jubileuszowe,
- dofinansowanie do posiłków pracowniczych,
- karty przedpłacone na święta,
- dofinansowanie dojazdów do pracy,
- możliwość dołączenia do grupowego ubezpieczenia na życie,
- bezpłatna prywatna opieka medyczna,
- możliwość pracy zdalnej.





TABELA 4.1. URLOPY RODZICIELSKIE, MACIERZYŃSKIE I WYCHOWAWCZE [GRI 401–3]

Liczba osób	01.01.2019 –31.01.2020			01.01.2020 –31.01.2021		
	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób, które rozpoczęły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	819	11	830	823	5	828
Liczba osób, które zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	602	9	611	574	5	579
Liczba osób, które odeszły z pracy po tym, jak w poprzednim okresie zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	–	–	–	79	2	81
Odsetek osób, które odeszły z pracy po tym, jak w poprzednim okresie zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	–	–	–	13%	22%	13%

W Grupie CCC z urlopów rodzicielskich, macierzyńskich (tacierzyńskich) i wychowawczych w roku obrotowym 2020/2021 skorzystało 823 kobiet i 5 mężczyzn, wobec 819 kobiet i 11 mężczyzn w roku 2019/2020. Odsetek osób, które odeszły z pracy w roku obrotowym 2020/2021 po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego i wychowawczego w poprzednim roku wyniósł 13%. [GRI 401-3].

Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne [GRI 201-3]

W poszanowaniu ustawy z dnia 4 października 2018 roku o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), Grupa CCC prowadzi Pracownicze Plany Kapitałowe, które obowiązują ją od 1 lipca 2019 roku (każda ze spółek Grupy Kapitałowej zatrudnia ponad 250 osób). Środkami PPK pracowników CCC zarządza Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne Spółka Akcyjna, która została wybrana Uchwałą Zarządu z dnia 20 sierpnia 2019 roku po wieloetapowym procesie. Proces wdrożenia PPK i wybór partnera wspierała kancelaria prawna. Pracownicy zostali poinformowani o PPK za

pomocą wewnętrznego systemu Intranet, drogą e-mailową, a także spotkaniami z pracownikami mającymi na celu usystematyzowanie wiedzy w zakresie PPK oraz wyjaśnienie wszelkich niejasności pojawiających się w kwestii procesu wdrożenia. Poziom partycypacji w PPK dla całej Grupy CCC wynosi obecnie około 30%. Składki na PPK są opłacane przez Pracownika i pracodawcę w wysokości wymaganej ustawowo. [GRI 201-3]

Spółki Grupy nie prowadzą pracowniczych programów emerytalnych. [GRI 201-3]

Wsparcie finansowe za strony organów państwowych [GRI 201-4]

W roku obrotowym 2020/2021 roku Spółki CCC.eu Sp. z o.o. i CCC S.A. pozyskały z Urzędu Pracy łącznie ponad 20 mln PLN środków na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz składek na ich ubezpieczenie społeczne. W okresie od kwietnia 2020 do lipca 2020 roku spółki skorzystały z możliwości obniżenia etatów pracowników lub wysłania ich na przestój ekonomiczny.

4.3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY KOMISJE BHP [GRI 403-2]

Dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, kontrahentów oraz gości jest kwestią fundamentalną w Grupie CCC. Widać to nie tylko przez spełnianie wymagań stawianych przez polskie prawo, ale również przez wdrożone działania profilaktyczne. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z głównych celów strategicznych. Strategia w obszarze BHP dotyczy zarówno działań o charakterze profilaktycznym, jak i działań systemowych, wprowadzających do kultury działania firmy stałe elementy podnoszące bezpieczeństwo i komfort pracy. Działania z obszaru BHP podejmowane przez CCC każdego roku przybliżają firmę do osiągnięcia celu ZERO WYPADKÓW przy pracy w ramach założonej strategii.

Raz na kwartał Komisja BHP dokonuje przeglądu warunków pracy oraz okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniuje podejmowane przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, zgłasza wnioski dotyczące poprawy warunków pracy, współdziała z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. [GRI 103–1, 103–2, 103–3]

Polityka i zarządzanie obszarem BHP w Grupie CCC [GRI 403–1, 403–2]

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy są jednym z priorytetów Grupy CCC. Z uwagi na różnorodność funkcji realizowanych w poszczególnych spółkach (m.in. produkcja, logistyka, sprzedaż) powodujących różne wyzwania w zakresie BHP, Grupa CCC nie posiada jednolitej polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Spółki prowadzą politykę w zakresie BHP we własnym zakresie, dostosowując ją do stosownych przepisów prawnych, różniących się w poszczególnych krajach. W spółkach wykorzystywane są elementy zarządzania obszarem BHP polegające m.in. na:

- planowaniu i wdrażaniu celów BHP mających na celu redukcję ryzyka i zwiększanie bezpieczeństwa pracowników,
- przeprowadzaniu regularnych kontroli stanu BHP w siedzibie i oddziałach firmy,
- identyfikowaniu zagrożeń i aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego,

- minimalizacji zagrożeń,
- organizowaniu systematycznie szkoleń BHP, ćwiczeń, pogadanek, spotkań z dyrektorami działów.

W jednostce dominującej CCC S.A, a także CCC.eu Sp. z o.o. obowiązuje Polityka BHP, która została uchwalona zarządzeniem Prezesa Zarządu w 2015 r. Dotyczy ona wszystkich pracowników i obejmuje wszelkie niezbędne działania ukierunkowane na poprawę i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Głównym celem Polityki BHP oraz celem Strategii Zrównoważonego Rozwoju jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy oraz wdrożenie i utrzymanie w Spółkach sprawnego systemu zarządzania zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozostałymi celami są:

- zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym, pożarom lub wybuchom poprzez profilaktykę i inwestowanie w techniczne bezpieczeństwo pracy,
- ciągle zmniejszanie ogólnej liczby wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, ograniczeniu do minimum kosztów związanych z wypadkami przy pracy,
- systematyczne identyfikowanie zagrożeń i czynników szkodliwych, ich ocenę a także podejmowanie działań w celu ograniczenia ryzyka zawodowego,
- dążenie do stałej poprawy stanu BHP oraz ochrony zabezpieczeń przeciwpożarowych i ochrony zdrowia pracowników,
- spełnianie wymagań przepisów prawnych oraz innych wymagań dotyczących bezpiecznego funkcjonowania spółek,
- ciągle doskonalenie działań, podnoszenie kwalifikacji pracowników, uwzględnianie ich roli oraz angażowanie ich do działań w zakresie BHP, ochrony zdrowia i ochrony przeciwpożarowej,
- zapewnienie odpowiedzialnych zasobów i środków dla wdrożenia i utrzymania tej polityki.

Wszystkie stanowiska pracy w Grupie CCC spełniają normy BHP i przeciwpożarowe.

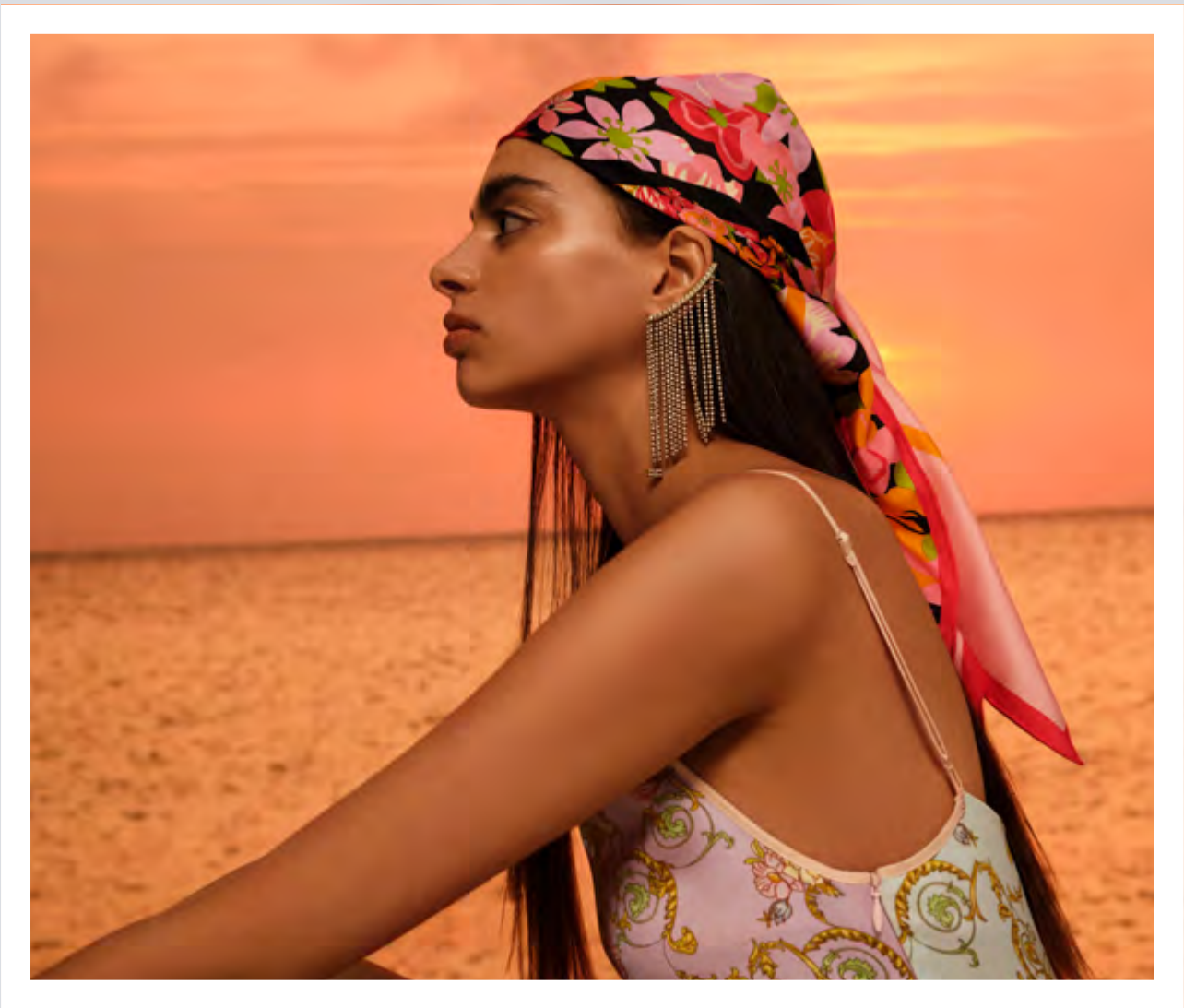
Komisje BHP [GRI 403-2, 403-3, 403-4]

W spółkach CCC S.A, CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o., Gino Rossi S.A. działają komisje BHP, które rozpatrują m. in. zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do ich zadań należy również opracowywanie działań profilaktycznych oraz rozwiązań prowadzących do poprawy warunków pracy. Komisje BHP w CCC S.A, CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o. liczą po 6 osób, w których składzie jest również lekarz wskazany przez podmiot, z którym dana spółka ma umowę na świadczenie usług medycznych.

W 2020 roku Zarządzeniem Prezesa Zarządu został zaktualizowany skład Komisji BHP w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., w skład której wchodzi 3 przedstawicieli pracodawcy oraz 3 przedstawicieli pracowników.

- Do zadań Komisji BHP należy:
- dokonywanie przeglądu warunków pracy,
 - dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
 - zgłaszanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,
 - współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Posiedzenia komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał i są protokołowane. Komisja może korzystać z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą. W okresie sprawozdawczym w spółce CCC S.A odbyły się 4 posiedzenia komisji, w CCC Factory 1 oraz w Gino Rossi 0.



Instrukcje i regulaminy w zakresie bezpieczeństwa pracy [GRI 403-4]

W spółkach Grupy CCC obowiązuje szereg procedur regulujących procesy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, aby skutecznie minimalizować liczbę wypadków przy pracy, zagrożenia pożarowe oraz poprawiać warunki pracy.

Pracownicy zapoznawani są z instrukcjami BHP i PPOŻ., ocenami ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy, instrukcją bezpieczeństwa pożarowego, procedurą dotyczącą szkoleń BHP oraz Regulaminem Pracy. Instrukcje i regulaminy związane z obszarem BHP dzielą się według poszczególnych obszarów tj. dla pracowników w sklepach, magazynach, biurach oraz halach produkcyjnych. Do najważniejszych instrukcji i regulaminów w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. z zakresu BHP i PPOŻ należą m.in:

- Instrukcja BHP Udzielania Pierwszej pomocy,
- Instrukcja postępowania na wypadek pożaru,
- Instrukcje Bezpieczeństwa Pożarowego dla poszczególnych budynków,
- Instrukcja BHP składowania i magazynowania towaru,
- Instrukcja BHP Wykonywania ręcznych prac transportowych,
- Instrukcja BHP Obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- Instrukcja BHP Przy obsłudze komputera z monitorem ekranowym,
- Instrukcja BHP Dla pracowników placówek handlowych,
- Instrukcja BHP Obsługi noża z wysuwającym ostrzem łamanym,
- Instrukcja BHP Zasad użytkowania drabin,
- Instrukcja BHP Stosowania substancji i preparatów chemicznych,
- Instrukcja Zgłaszania i rejestracji wypadków przy pracy, w drodze do pracy i z pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
- Procedura kontroli stanu BHP,
- Procedura korzystania z punktów pierwszej pomocy.

Dla jednostek produkcyjnych (CCC Factory Sp. z o.o. oraz Gino Rossi S.A.) do najważniejszych instrukcji w tym obszarze należą m.in:

- Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego oraz Dokument Zabezpieczenia Przed Wybuchem,
- Normatywy odzieży roboczej i ochronnej oraz ochron osobistych,

- Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka zawodowego,
- Zarządzenie w sprawie ustalenia częstotliwości i rodzajów szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas lub drgania mechaniczne,
- Instrukcje czynnościowe produkcyjne maszyn i urządzeń zgodnie z DTR – instrukcje stanowiskowe,
- Instrukcja magazynowania, składowania półfabrykatów i materiałów w tym środków chemicznych na terenie CCC Factory wraz z instrukcją użytkowania środków chemicznych przez pracowników.

Wszystkie instrukcje i regulaminy są dostępne dla pracowników na wspólnym dysku sieciowym, wewnętrznych platformach internetowych, na monitorach w kantynach oraz do wglądu w formie papierowej w miejscach ogólnodostępnych dla pracowników.

CCC S.A. w sposób ciągły doskonalili procesy dotyczące BHP i PPOŻ. W 2020 roku zostały opracowane bądź zaktualizowane i wdrożone następujące dokumenty związane z bezpieczeństwem pracy i ochroną przeciwpożarową:

- Instrukcja BHP obowiązująca w zakładzie szewskim,
- Instrukcja BHP przy obsłudze narzędzi ręcznych w punkcie naprawczym,
- Instrukcja BHP przy obsłudze maszyn w punkcie naprawczym,
- Instrukcja BHP wykonywania prac przeładunkowych,
- Instrukcja BHP dla pracowników użytkujących przysawki do unoszenia blachy,
- Instrukcja BHP obsługi generatora ozonu,
- Instrukcja BHP przy obsłudze szorowarki automatycznej,
- Instrukcja BHP dla pracowników zatrudnionych przy przenośnikach taśmowych,
- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla budynku Centrum Usług Wspólnych w Polkowicach,
- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla budynku administracyjno-biurowego nr 3 w Polkowicach,
- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla budynku administracyjno-biurowego nr 2 w Polkowicach,
- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla budynku administracyjno biurowego i magazynu nr 4 w Polkowicach,
- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla budynku administracyjno-biurowego i magazynu nr 1 w Polkowicach,

- Instrukcja Bezpieczeństwa Pożarowego dla magazynu i części administracyjno-socjalnej budynku nr 3,
- Procedura wykonywania prac pożarowo niebezpiecznych w siedzibie Spółki CCC.

Ponadto, następujące instrukcje BHP zostały opracowane w językach rosyjskim i ukraińskim:

- Instrukcja postępowania na wypadek pożaru,
- Instrukcja ogólna obowiązująca wszystkich pracowników w magazynie,
- Instrukcja obsługi wózka paletowego ręcznego,
- Instrukcja wykonywania ręcznych prac transportowych,
- Instrukcja obsługi noża z wysuwającym ostrzem łamanym,
- Instrukcja udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej,
- Ocena ryzyka zawodowego dla pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy magazyniera w językach rosyjskim i ukraińskim.

Opracowana dokumentacja ma na celu podniesienie stanu BHP i ochrony przeciwpożarowej w Spółce, podniesienie świadomości oraz poziomu bezpieczeństwa pracowników związanego z wykonywaną pracą oraz umożliwić zapoznanie pracowników z nowo zidentyfikowanymi zagrożeniami pojawiającymi się w środowisku pracy.



Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów [GRI 403-2]

Środowisko pracy w siedzibie Spółki, zakładach produkcyjnych, centrum logistycznym oraz w salonach sprzedaży jest cyklicznie audytowane pod kątem BHP i ochrony PPOŻ. Ocena ryzyka zawodowego jest prowadzona i aktualizowana nie rzadziej niż raz na 2 lata, a pracownicy są informowani o zagrożeniach i sposobach postępowania w sytuacjach wypadkowych, pożarowych i innych podczas szkoleń BHP. Wszyscy pracownicy mogą zgłaszać zidentyfikowane zagrożenia lub uwagi do działu BHP i PPOŻ telefonicznie, mailowo lub wpisując swoje uwagi do zeszytów BHP.

W spółkach obowiązuje Zarządzenie Prezesa Zarządu CCC S.A. w sprawie wprowadzenia instrukcji zgłaszania i rejestracji wypadków przy pracy, w drodze do pracy i z pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, do którego zobowiązani są stosować się wszyscy pracownicy. Instrukcja opisuje szczegółowo postępowania w razie incydentów. Po każdym wypadku następuje analiza i jeśli to konieczne aktualizacja procedur.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w przypadku, gdy pracownik zauważy nieprawidłowości, które mogą zagrażać jego życiu lub zdrowiu ma prawo do przerwania wykonywania obowiązków służbowych.

Po powzięciu informacji o wypadku, zostaje powołany zespół powypadkowy, który ma za zadanie zbadać przyczyny i okoliczności zdarzenia. Przełożony poszkodowanego ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku do czasu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku. Praca zostaje wstrzymana tylko wtedy, gdy nadal istnieje zagrożenie dla zdrowia lub życia np. wypadek zaistniał w wyniku uszkodzenia maszyny. Ponowna praca na maszynie może być wznowiona po usunięciu usterki. Decyzje o ponownym uruchomieniu prac podejmuje zespół powypadkowy wraz z kierującym pracami.

Medycyna pracy [GRI 403-3]

Wszyscy pracownicy kierowani są na badanie wstępne przy zatrudnianiu. Ponadto pracownicy regularnie przechodzą badania okresowe lub kontrolne zgodnie ze skierowaniem na badania, uwzględniające ich charakter pracy. Spółki posiadają umowy o medycynie pracy z wybranymi poradniami specjalistycznymi.

Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP [GRI 403-4]

- Pracownicy spółek CCC S.A i CCC.eu Sp. z o.o. mogą zgłaszać swoje uwagi, zasięgać opinii pracowników służby BHP oraz komunikować się z działem BHP i PPOŻ za pomocą:
- wspólnego dysku sieciowego oraz platformy wewnętrznej, gdzie umieszczane są wszystkie dokumenty związane z BHP,
 - elektronicznego serwisu zgłoszeń,
 - bezpośrednio kontaktu z właściwym opiekunem BHP, który jest przydzielany do sklepów sprzedażowych.

Szkolenia pracownicze w zakresie BHP [GRI 403-5]

Grupa CCC przykładą dużą wagę do poszerzania wiedzy i rozwoju kompetencji pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dlatego Grupa oferuje szkolenia i instruktaże pracownicze w zakresie BHP podczas wdrażania nowych pracowników, a także prowadzi regularne szkolenia dla wszystkich pracowników. Ich zakres i częstotliwość są uzależnione od specyfiki pracy na danym stanowisku. Każdy pracownik ma dostęp do wewnętrznej platformy, na której znajduje się szkolenie BHP. Dodatkowo, w poszczególnych działach odbywają się pogadanki BHP, podczas których omawiane są różne aspekty związane z bezpieczeństwem pracy lub ostatnio zarejestrowanymi incydentami.

W Spółce CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. prowadzone są szkolenia wstępne BHP dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników oraz szkolenia okresowe BHP dla pracowników, którym wpływa ważność szkoleń wstępnych lub okresowych. Program i zakres szkoleń wstępnych i okresowych BHP jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2014 r. i obejmuje następujące zagadnienia:

Zaznajomienie pracowników z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;

– poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy

- w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Dodatkowo w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. obowiązuje Zarządzenie Prezesa Zarządu z 2015 r. w sprawie przeprowadzania szkoleń pracowników z zakresu BHP.

W roku obrotowym 2020/2021 dział BHP i PPOŻ przeprowadził w siedzibie Spółki CCC S.A. ćwiczenia z zakresu właściwego reagowania na alarmy pożarowe oraz znajomości przepisów i procedur zakładowych dla pracowników

ochrony, w których wzięło udział 51 osób. Dodatkowo w siedzibie Spółki CCC. S.A. wyznaczono 8 nowych osób do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, które wcześniej ukończyły szkolenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej. W 2020 roku dział BHP i PPOŻ czterokrotnie organizował przy udziale przedstawicieli Państwowej Straży Pożarnej ćwiczenia z próbnej ewakuacji budynków administracyjno-biurowych siedzibie spółki CCC S.A., w których udział wzięły 203 osoby.

W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC zostało przeszkolonych łącznie 4 174 pracowników w ramach szkoleń wstępnych BHP, 3 499 pracowników w ramach szkoleń okresowych BHP, 3 409 pracowników w zakresie szkoleń specjalistycznych BHP (w tym pierwsza pomoc) oraz 4 100 pracowników z zakresu PPOŻ.

TABELA 4.2. PODSTAWOWE DANE DOTYCZĄCE BHP [GRI 403-9, 403-10]

	01.01.2019. –31.12.2019.	01.01.2019. –31.01.2020.	01.01.2020. –31.01.2021.	Zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników				
Wypadki lekkie	73	77	32	–58,4%
Wypadki ciężkie	3	6	4	–33,3%
Wypadki śmiertelne	0	0	0	–
Wypadki zbiorowe	0	0	0	–
Łącznie liczba wypadków	76	83	36	–56,6%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu				
Wypadki lekkie	0	0	4	–
Wypadki ciężkie	0	0	0	–
Wypadki śmiertelne	0	0	0	–
Wypadki zbiorowe	0	0	0	–
Łącznie liczba wypadków	0	0	4	–
Pozostałe dane BHP				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	5,28	5,74	3.03	–47,3%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1938	2084	1150	–44,8%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	25,50	25,11	28,75	+14,5%
Liczba stwierdzonych w danym okresie przypadków chorób zawodowych	0	0	0	–
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	48	45	40	–11,1%

W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC zarejestrowano 36 wypadków wśród pracowników CCC, czyli o 56,6% mniej niż w poprzednim roku. Wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu odnotowano 4 wypadki. Spośród wszystkich wypadków pracowników CCC, do których doszło w Grupie 4 należały do kategorii wypadków ciężkich i 32 do kategorii wypadków lekkich. Dotyczyły one głównie potłuczeń wskutek upadku, urazów kończyn górnych i dolnych, urazów głowy i okolic szyi, ran ciętych, skaleczeń, oparzeń, stłuczeń. Wszystkie wypadki pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu należały do kategorii wypadków lekkich. W roku obrotowym 2020/2021 wskaźnik częstości wypadków w Grupie CCC zmalał o 47,3% w porównaniu z rokiem poprzednim, co jest skutkiem zaistniałej sytuacji epidemiologicznej, w wyniku której większość pracowników Grupy pracowała w trybie zdalnym lub hybrydowym. W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC nie odnotowano wypadków śmiertelnych ani nie zidentyfikowano chorób zawodowych. [GRI 403–9, 403–10, wskaźnik własny]

Po zaistniałym wypadku są wystosowywane polecenia powypadkowe do kierujących pracami, mające na celu omówienie zdarzenia z załogą oraz usunięcie nieprawidłowości w celu minimalizacji ryzyka danych zagrożeń wśród innych pracowników.

Występujące zagrożenia są opisane w karcie oceny ryzyka zawodowego, z którą każdy pracownik zostaje zapoznany. Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko poważnych obrażeń to na przykład: ostre, ruchome elementy maszyn i narzędzi, przemieszczane lub składowane wyroby i materiały przy użyciu wózka widłowego, kolizja z wózkiem widłowym, obsługa wózków jezdniowych, użytkowanie pojazdu służbowego. Żadne ze wskazanych zagrożeń nie spowodowały ani nie przyczyniły się do ciężkich urazów w roku obrotowym 2020/2021. W celu wyeliminowania potencjalnych zagrożeń, zmniejszenia liczby zdarzeń wypadkowych i wypadków przy pracy, a także zmniejszenia liczby chorób zawodowych Grupa CCC w roku obrotowym 2020/2021 kontynuowała lub podjęła następujące działania:

- nadzór położonych nad przestrzeganiem przez pracowników zasad i przepisów BHP, a także systematyczne spotkania z kadrą kierowniczą, szczególnie w magazynach,

- systematyczne audyty BHP – kontrola stanowisk pracy, korygowanie zauważonych niewłaściwych zachowań pracowników, możliwość indywidualnej rozmowy z pracownikiem w tym udzielenia im odpowiedzi na pytania związane z bezpieczeństwem, ergonomią pracy, itp.,
- comiesięczne szczegółowe protokoły BHP z czynności kontrolno–rozpoznawczych w magazynie. Wszelkie zauważone nieprawidłowości przedstawiane są kadrze kierowniczej wraz z ustaleniem terminu wykonania,
- prowadzenie zeszytów do ewidencji zdarzeń potencjalnie wypadkowych i sytuacji niebezpiecznych. Pracownicy w każdym momencie swojej pracy mogą wpisać zauważone nieprawidłowości, zagrożenia lub zdarzenia. Podczas systematycznych obchodów weryfikowany i sprawdzany jest każdy wpis,
- cotygodniowe spotkania pracowników działu BHP i PPOŻ z pracownikami magazynowymi, podczas których omawiane są polecenia powypadkowe, polecenia po zdarzeniach potencjalnie wypadkowych, zagadnienia z bieżącej pracy, pierwszej pomocy, zasadach ewakuacji, zagrożeniach, itp.,
- szkolenia BHP oraz udział w instruktażach stanowiskowych. Szczegółowe zapoznanie pracowników z obowiązującymi instrukcjami, procedurami oraz zagrożeniami na stanowisku pracy,
- stosowanie specjalnych (na zamówienie) wózków na pojemniki niestandardowego asortymentu w celu zminimalizowania ręcznych prac transportowych,
- zwiększono klasę wytrzymałości rękawic na rękawice antyprzecięciowe. Rękawice nie tylko chronią przed przecięciami, ale idealnie sprawdzają się również podczas transportu ręcznego, rozładunku i załadunku towaru,
- zastąpiono wysokie składowanie towaru w systemie ręcznym regałami paletowymi, półkowymi, przepływowymi, regałami z podestami roboczymi. W znaczący sposób wyeliminowane zostały przechylające się stosy, stwarzające zagrożenie dla zdrowia i życia,
- przysyłanie komunikatów o tematyce BHP poprzez Intranet na temat aktualnych obostrzeń sanitarnych, zmianach w procedurach BHP, itp.,
- opracowano prezentacje szkoleniowe ppoż. i pierwszej pomocy dostępne w sieci Intranet. [GRI 403-9]

W roku obrotowym 2020/2021 w Grupie CCC w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub najwyższych dopuszczalnych natężeń pracowało 40 pracowników. Przekroczenia norm stwierdzono m.in. na takich stanowiskach jak: wygrzewanie obuwia na kopycie, oklepywanie i ścieranie fałd, kalibrowanie, oklepywanie lub przecieranie obuwia na maszynie, mechanik urządzeń

szwalniczych, pracownik utrzymania ruchu. Zgodnie z zaleceniami lekarza medycyny pracy jako zabezpieczenie przed chorobą zawodową z powodu hałasu i drgań mechanicznych, wprowadzono tygodniową rotację na stanowisku pracy oraz zastosowanie ochron słuchu. Działania podjęte w celu ograniczenia negatywnego wpływu hałasu lub zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Działanie	Sposób realizacji
Opracowanie „Programu działań organizacyjno-technicznych ograniczających narażenie na hałas”	W październiku 2020 r. opracowano program działań organizacyjno–technicznych ograniczających narażenie na hałas mający na celu ograniczenie negatywnego wpływu hałasu emitowanego (uzyskany wynik 88, 6 dB) na dziale Biura Pomiarów (obszar e-size.me) – stanowisko czyszczenia obuwia.
Montaż ściany wygłuszającej	Wygłuszenie strefy, z której emitowany jest hałas przy pracy ze sprężonym powietrzem – montaż ściany oddzielającej obszar pracy działu Biuro Pomiarów od pozostałych działów
Szkolenia i informowanie pracowników	Umieszczenie przy stanowiskach pracy w widocznych miejscach, informacji dotyczących wartości hałasu. Umieszczenie znaków bezpieczeństwa w miejscu pracy przypominających o konieczności stosowania ochronników słuchu. Uwzględnienie w tematyce szkolenia okresowego zagadnień dotyczących zagrożeń związanych z różnymi poziomami hałasu.
Ograniczenie czasu i poziomu narażenia na hałas	– Wprowadzenie dodatkowych przerw, wliczanych do czasu pracy. – Rotacja związana z wyprowadzeniem pracownika poza strefę hałasu do wykonywania innych czynności.
Udostępnienie środków ochrony indywidualnej – ochronników słuchu.	Udostępnienie ochronników słuchu o parametrach obniżających natężenie hałasu do dopuszczalnego. Stały nadzór nad pracownikami w zakresie prawidłowego stosowania ochronników słuchu.
Systematyczna konserwacja oraz serwisowanie maszyn	Okresowe (zgodnie z zaleceniami producenta) serwisowanie i prowadzenie prac konserwacyjnych. Systematyczna wymiana zużytych części i podzespołów maszyny/instalacji.
Aktualizacja karty oceny ryzyka zawodowego	Ocenianie ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas. Zagrożenie wynikające z cech miejsca pracy oraz ze stosowanych w konkretnych warunkach środków lub procesów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem: – poziomu i rodzaju narażenia, – czasu trwania narażenia (w tym pracy w godzinach nadliczbowych), – wartości NDN i progów działania, – skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym należących do grup szczególnego ryzyka, – istnienia alternatywnych środków pracy o ograniczonej emisji hałasu.
Badania lekarskie profilaktyczne	W skierowaniach na badania lekarskie wstępne, okresowe i kontrolne zakład wskazuje przekroczenie dopuszczalnej normy hałasu celem poszerzenia zakresu wykonywanych badań o badanie laryngologiczne słuchu.

W związku z wprowadzonymi działaniami zaplanowano w maju 2021 r. dodatkowe (przedterminowe) pomiary hałasu na ww. stanowiskach pracy. Każdorazowo pracownicy zostają poinformowani o ryzyku zawodowym w związku z przekroczeniami NDN na stanowiskach pracy.

W CCC S.A. zarówno w roku obrotowym 2019/2020 jak i 2020/2021 nie stwierdzono przekroczeń norm. Więcej szczegółów na temat podstawowych danych dotyczących BHP w CCC S.A znajduje się w Załączniku nr 2.

Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności [GRI 403-7]

W celu zapobiegania i łagodzenia wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności (sprzedaż detaliczna obuwia) prowadzona jest prewencja wypadkowa wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy. Zagadnienia związane z prewencją wypadkową obejmuje również polityka BHP powołana Zarządzeniem Prezesa.

Stanowiska, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) zostały wyposażone w sprzęt ochronny lub zostały zastosowane rozwiązania organizacyjne, aby ograniczyć emisję czynników szkodliwych lub uciążliwych i ochronić pracowników przed ich działaniem.

Na stanowiskach z przekroczonymi normami czynników szkodliwych takich jak:

- hałas – wprowadzono montaż ścian wygłuszających, systematyczne konserwowanie i serwisowanie maszyn, ograniczono czas i poziom narażenia na hałas oraz pracownicy muszą stosować ochronniki słuchu,
- wibracje – wprowadzono rotację tygodniową pracowników,
- czynniki chemiczne i pyłowe – zalecane są maski przeciwpyłowe i przeciwpylowe w wersji z wkładem węglowym pochłaniającym gazy.

Dodatkowo, pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymują odzież roboczą, rękawice robocze i ochronne oraz obuwie w wersji zawodowej (O) i ochronnej (S) z ochroną palców stóp. Działania podjęte w celu ograniczenia negatywnego wpływu hałasu zostały przedstawione w poniższej tabeli.

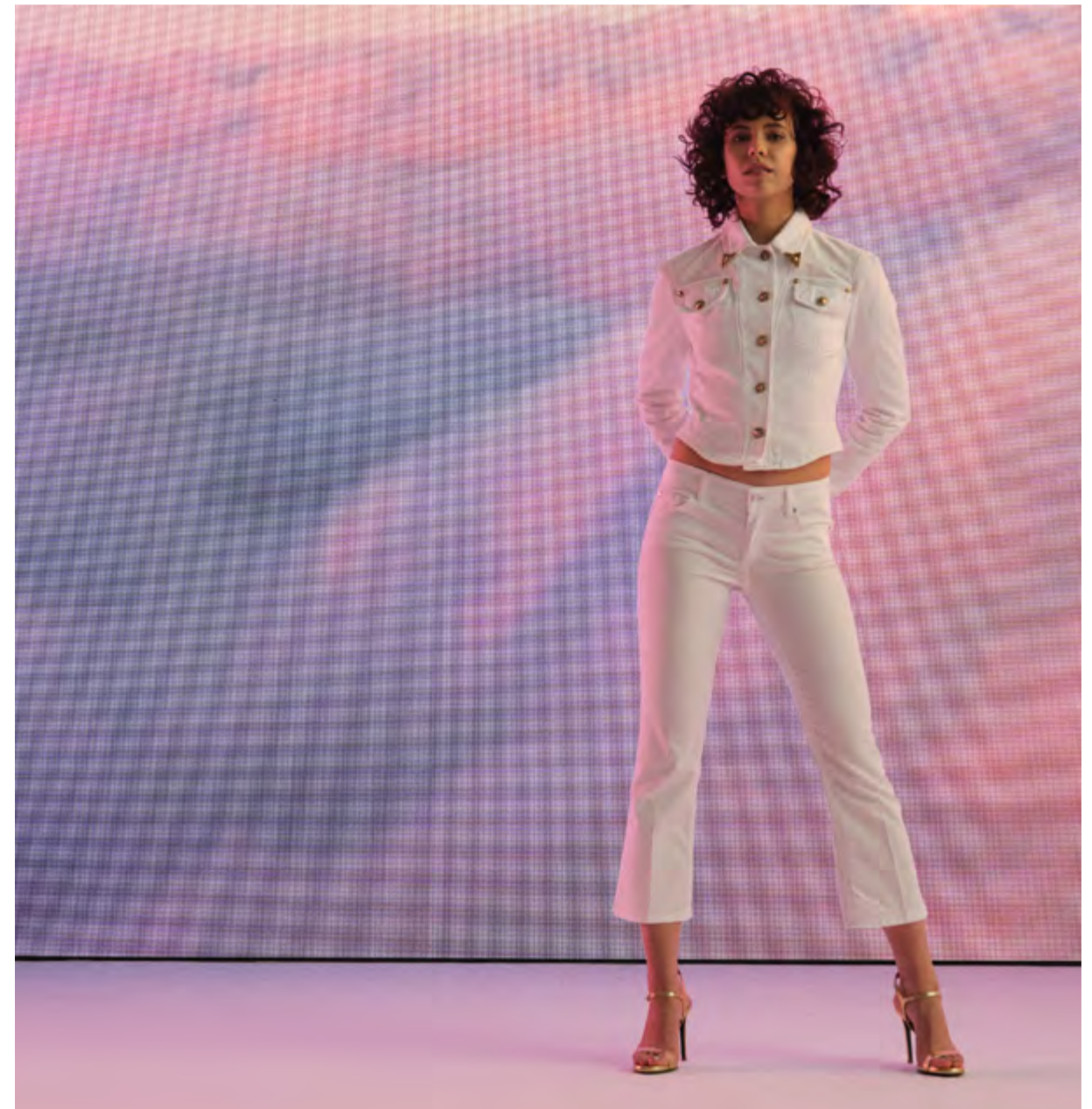
Działania BHP związane z COVID-19

W związku z pandemią koronawirusa wywołującą chorobę COVID-19, Grupa CCC podjęła szereg działań organizacyjnych oraz profilaktycznych w celu zapewnienia najwyższego bezpieczeństwa swoim pracownikom oraz zminimalizowania ryzyka zakażenia. Były to m.in. działania takie jak:

- powołanie sztabu kryzysowego, którego zadaniem jest podejmowanie, koordynowanie i delegowanie działań niezbędnych w sytuacji powiadamiania o zakażeniu pracowników w firmie oraz bieżąca komunikacja z managerami na temat podejmowanych działań opartych o wymagania prawne i zalecenia rządu,
- opracowanie procedury COVID-19, której celem jest zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzeniania się koronawirusa w siedzibie CCC,
- podział pracowników biurowych na grupy z rotacyjną pracą zdalną w celu zmniejszenia zagęszczenia pracowników, a w sklepach wprowadzono różne godziny rozpoczęcia pracy, aby uniknąć tłoczenia podczas przebiegania,
- pracownikom zostały udostępnione płyny do dezynfekcji rąk, rękawiczki jednorazowe oraz maseczki wielokrotnego użytku. Przy każdym wejściu do budynku, sklepu, magazynów oraz w pokojach biurowych zostały umieszczone środki do dezynfekcji,
- wprowadzono nakaz zasłaniania ust i nosa przechodząc pomiędzy budynkami oraz stanowiskami pracy,
- wprowadzono organizację pracy w pomieszczeniach oraz poruszania się po zakładzie zgodnie z zasadą dystansu społecznego (1,5 m),
- wprowadzono harmonogram dezynfekcji powierzchni dotykowych takich jak klamki, włączniki, poręcze o określonym czasie. Dodatkowo wprowadzono ozonatory w celu dezynfekcji pomieszczeń,
- w siedzibie Spółki oraz delegaturach wprowadzono obowiązek mierzenia temperatury pracownikom oraz gościom poprzez bramki do mierzenia temperatury ciała oraz termometry bezdotykowe,
- wprowadzono zakaz przemieszczania się pomiędzy biurami regionalnymi (tylko w uzasadnionych przypadkach i za zgodą Zarządu/RN),
- ograniczono podróże służbowe do minimum,
- wprowadzono środki umożliwiające spotkania on-line (zoom) zamiast spotkań osobistych,
- wprowadzono limity osób udających się do pomieszczeń socjalnych, tak aby grupy były jak najmniej liczne (1 osoba na 2 mkw powierzchni),
- opracowano scenariusze postępowań, aby każdy pracownik miał wiedzę w jaki sposób postępować w różnych przypadkach,
- opracowano poradnik dla managerów, w którym znajdują się zestawy najczęściej zadanych pytań wraz z odpowiedziami dotyczącymi wątpliwości związanych z pandemią koronawirusa,

- opracowano algorytmy postępowań zarówno dla pracowników, jak i managerów w przypadku zakażenia, podejrzenia zakażenia i kontaktu z osobą zakażoną,
- wyznaczono punkty tymczasowej izolacji w budynkach biurowych oraz magazynowych,
- zapewniono skuteczny obieg informacji wewnątrz firmy poprzez bieżące komunikaty edukacyjno-informacyjne dotyczące:
 - zasad bezpieczeństwa,
 - promowania prawidłowych nawyków sanitarnych, zdrowotnych i odpowiedzialnych zachowań,
 - wprowadzanych obostrzeń rządowych,

- zaktualizowano karty ryzyka zawodowego uwzględniające zagrożenie biologiczne jakim jest ryzyko zakażenia SARS-Cov-2,
- opracowano ulotkę z zasadami bezpieczeństwa w związku z COVID-19 dla kontrahentów oraz gości odwiedzających siedzibę CCC.



Zdrowie pracowników [GRI 403-6]

Podczas szkoleń BHP Grupa CCC zwraca uwagę pracowników na potrzebę prowadzenia zdrowego stylu życia. Nie ma jednolitego programu promocji aktywności sportowej oraz zdrowego trybu życia w Grupie. Spółki oferują różne benefity i zachęcają pracowników do zdrowego trybu życia m.in. poprzez:

- wprowadzanie regularnych przerw w pracy,
- umożliwianie zakupu zdrowych obiadów, kanapek, soków lub koktajli w stołówkach,

- oferowanie pracownikom owoców 2-3 razy w tygodniu,
- oferowanie pracownikom magazynowym posiłków profilaktycznych,
- zapewnienie nieograniczonego dostępu wody do picia,
- współfinansowanie pakietów sportowych do klubów fitness,
- zachęcanie pracowników do brania udziału w zawodach sportowych,
- oferowanie prywatnej opieki medycznej, dzięki której pracownicy mogą korzystać z profilaktycznych przeglądów zdrowia, w tym badań i konsultacji lekarskich.



4.4. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ PRACOWNICZYCH

ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ PRACOWNICZYCH

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
1. Ryzyko presji płacowej W wyniku zmian na rynku, wysokiej konkurencji oraz różnorodności ofert, istnieje ryzyko wystąpienia i utrzymania się presji płacowej, która w przypadku braku właściwej odpowiedzi mogłaby prowadzić do odejść pracowników lub pogorszenia wyników finansowych Grupy.	Tworzenie atrakcyjnego i przyjaznego pracownikowi miejsca pracy, cykliczne przeprowadzanie badania satysfakcji z pracy, motywacja finansowa i dodatki do wynagrodzenia, atrakcyjne benefity, jasne i otwarte możliwości rozwoju pracowników w ramach rekrutacji wewnętrznej, benchmark wynagrodzeń.
2. Ryzyko związane z dostępnością wykwalifikowanych pracowników W wyniku dynamicznych zmian na rynku pracy istnieje ryzyko, że oferta Grupy CCC skierowana do wykwalifikowanych pracowników nie będzie konkurencyjna na rynku lub zabraknie pracowników o oczekiwanych kompetencjach.	Grupa CCC szuka talentów na rynku oraz dba o rozwój potencjalnych przyszłych pracowników poprzez: - współpracę z uczelniami wyższymi oraz szkołami zawodowymi na terenie całej Polski, - oferowanie programów stażowych i programów praktyk, - rozwijanie kompetencji wewnątrz firmy poprzez rotację na stanowiskach i awanse wewnętrzne, - budowanie zaangażowania wśród pracowników.
3. Ryzyko związane z zagrożeniem zdrowia i życia Pomimo odpowiedniego zabezpieczenia maszyn oraz budynków w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, Grupa CCC ma świadomość możliwości wystąpienia zdarzeń niebezpiecznych. Wykorzystywanie dużej ilości surowców łatwopalnych może doprowadzić do szybkiego rozprzestrzeniania się ewentualnego ognia.	Posiadanie instrukcji stanowiskowych BHP uwzględniających zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych i szczególnych, m.in. obejmujących zasady postępowania w razie pożaru. Częste obchody pracowników Działu BHP i PPOŻ po obszarach szczególnie narażonych na wystąpienie pożarów, cykliczne przeglądy maszyn oraz sprzętu gaśniczego.





Odporcie dla SPOŁECZNA

156

PARTNERSTWA
I WSPARCIE
SPOŁECZNOŚCI
LOKALNEJ

160

ROZWÓJ:
EDUKACJA I SPORT

162

POZOSTAŁE
ZAGADNIENIA
SPOŁECZNE

165

ISTOTNE RYZYKA
DOTYCZĄCE
ZAGDNIEN



Odpowiedzialność Grupy CCC znajduje odzwierciedlenie w obszarach ważnych dla interesariuszy. Aby jak najlepiej budować dialog z instytucjami partnerskimi Grupy oraz wspólnie opracować kierunki zrównoważonego rozwoju, Grupa CCC przeprowadza cykliczne sesje dialogowe z przedstawicielami swoich kluczowych interesariuszy zewnętrznych oraz pyta o opinię swoich pracowników w ankietach. W oparciu o zidentyfikowane postulaty, Grupa CCC wyodrębnia obszary odpowiedzialności, w których realizuje działania i w których zobowiązuje się do rozwoju dobrych praktyk.

Przeprowadzony dialog z interesariuszami wykazał wysoką istotność zaangażowania społecznego, m.in. w relacjach ze społecznościami lokalnymi, współpracy z organizacjami pozarządowymi, współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkoły i uczelnie) i działaniach związanych z promocją sportu. W związku z tym, Grupa CCC podejmuje wiele działań, aby oddziaływać w pozytywny sposób na swoje najbliższe otoczenie społeczne, integrować pracowników firmy wokół wspólnych wartości, stwarzać możliwości współpracy z różnymi instytucjami, wspierać rozwój lokalny, a także tworzyć pozytywny wizerunek firmy. Adekwatnie do zasięgu swojej działalności, Grupa CCC angażuje się w projekty dla spo-

	2020	Realizacja
SPOŁECZEŃSTWO	ETYKA – aktualizacja i wdrożenie nowego Kodeksu Etyki dla Grupy Kapitałowej CCC	
	• M1: Aktualizacja i wdrożenie nowego Kodeksu Etyki dla Grupy Kapitałowej CCC	Aktualizacja Kodeksu z udziałem pracowników i interesariuszy ✓
	WSPÓŁPRACA Z UNICEF – realizacja programu partnerstwa globalnego z UNICEF	
	• M1: Realizacja programu partnerstwa globalnego z UNICEF	Dofinansowanie programu UNICEF na rzecz ratowania życia dzieci na świecie ✓
	• M2: Realizacja projektów wspierających lokalne społeczności oraz transfer wiedzy do wybranych partnerów	Realizacja społecznych projektów lokalnych z wykorzystaniem elementów wolontariatu pracowniczego ✓
	PROPAGOWANIE AKTYWNOŚCI SPORTOWEJ ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM KOLARSTWA I WYCHOWANIA W DUCHU SPORTOWYM – wsparcie szkolenia młodych talentów sportowych	
	• M1: Wsparcie szkolenia młodych talentów sportowych	Promocja kolarstwa poprzez CCC Team a także drużyny rozwojowe CCC Development ✓ Współpraca z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus oraz MKS Polkowice ✓

łeczności lokalnych, ogólnopolskie akcje charytatywne oraz globalną pomoc dla najbardziej potrzebujących poprzez darowizny rzeczowe, wsparcie finansowe, wolontariat pracowniczy i kompetencyjny, które szczegółowiej zostały opisane w dalszej części tego rozdziału. Ponadto, Grupa CCC aktywnie współpracuje z uczelniami i szkołami, zapewniając możliwość rozwoju oraz zdobycia doświadczenia zawodowego młodym ludziom.

Odpowiedzialność względem społeczeństwa jest jednym z filarów przyjętej w 2020 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Kluczowymi elementami strategicznymi w tym obszarze są:

- uczestnictwo w międzynarodowych partnerstwach na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz realizacja działań w ramach tych partnerstw,
- realizacja społecznych projektów lokalnych z wykorzystaniem elementu wolontariatu pracowniczego oraz transfer wiedzy o wspieraniu lokalnej społeczności do wybranych kluczowych partnerów w łańcuchu dostaw.

Szczegółowy opis celów strategii i mierników w zakresie dotyczącym zagadnień społecznych został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.

Grupa CCC angażuje się w szereg działań w obszarze społecznym. Potwierdzeniem realizacji działań w tym zakresie są przeprowadzane cykliczne edycje Programu Grantowego nastawionego na wspieranie lokalnych społeczności, tworzenie pozytywnego wizerunku firmy, inte-

grację pracowników firmy wokół wspólnych wartości oraz podnoszenie kompetencji miękkich. Granty przyznawane są przez komisję, w skład której wchodzi przedstawiciele Zarządu. Na koniec każdej z edycji Programu Grantowego przedstawiane jest podsumowanie z realizacji działań. Dodatkowo cyklicznie w Grupie Kapitałowej CCC przeprowadzane są sesje dialogowe i warsztaty z NGO, podczas których badane są ich bieżące potrzeby w zakresie rozwoju kompetencji i wsparcia merytorycznego. [GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Działania w obszarze społecznym w CCC S.A. regulowane są przez następujące dokumenty:

- Regulamin Wolontariatu Pracowniczego,
- Regulamin Programu Grantowego,
- Polityka przyznawania darowizn materialnych i pieniężnych przez CCC S.A.

Społeczności lokalne to jeden z kluczowych interesariuszy Grupy CCC. Dotyczy to zwłaszcza społeczności wokół zakładów produkcyjnych z obszarów powiatu polkowickiego i ślupskiego, z których wywodzi się zdecydowana większość pracowników i ich rodziny. Grupa CCC prowadząc działalność produkcyjną i operacyjną dąży do uniknięcia jakichkolwiek uciążliwości (np. hałasu, emisji, intensywnego ruchu samochodów) dla mieszkańców. W roku obrotowym 2020/2021 nie odnotowano żadnych przypadków skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną dotyczących oddziaływań spółek CCC Factory Sp z o.o. lub Gino Rossi S.A. na otoczenie.

5

Odpowiedzialność SPOŁECZNA

5.1. PARTNERSTWA I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

W roku obrotowym 2020/2021 spółka CCC S.A. przeznaczyła ponad 260 tys. zł na darowizny w obszarze społecznym w tym, 497 par obuwia, 4,5 tys. koszulek oraz ponad 32 tys. ochraniaczy na buty, placówkom medycznym na rzecz walki z pandemią. [wskaźnik własny]

Aktywnie zaangażowana w pomoc była również spółka eobuwie.pl S.A., która w roku obrotowym 2020/2021 przekazała darowizny rzeczowe i finansowe w obszarze społecznym o łącznej wysokości blisko 200 tys. zł, w tym między innymi sprzęt komputerowy, zestawy świąteczne dla Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kozuchowie, produkty marek własnych do wykorzystania w celach charytatywnych przez najbardziej potrzebujących oraz na wsparcie dla placówek medycznych w walce z COVID-19.

W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC nie wspierała finansowo organizacji politycznych. [GRI 415-1]

Ogólnopolskie akcje charytatywne

- **WIELKA ORKIESTRA ŚWIĄTECZNEJ POMOCY** – pracownicy CCC angażują się w akcję poprzez wolontariat oraz przekazywanie rzeczy na licytację w polkowickim sztabie Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, a także na portalu aukcyjnym WOŚP.
- **SZLACHETNA PACZKA** – pracownicy angażują się w przygotowywanie paczek dla potrzebujących rodzin w okresie świątecznym. W 2020 roku wsparliśmy 3 rodziny z powiatu lubińskiego. W zbiórkę zaangażowani byli pracownicy administracyjno-biurowi oraz pracownicy sieci sprzedaży.
- **JESTEŚMY RAZEM. POMAGAMY** – dołączyliśmy także do akcji Jesteśmy Razem. Pomagamy, która jest inicjatywą społeczną skupiającą przedsiębiorców, gotowych nieść pomoc w obliczu pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.

Wsparcie Grupy CCC w walce z COVID-19

W związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją epidemiologiczną w Polsce i na świecie oraz rosnącym zapotrzebowaniem w środki ochrony osobistej Grupa CCC aktywnie zaangażowała się w walkę z koronawirusem i nie pozostała obojętna na apele szpitali. W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC:

- przeprowadziła akcję, w której 10 zł z każdej sprzedanej pary butów marki Lasocki na ccc.eu i eobuwie.pl zostało przekazane dla Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego we Wrocławiu,

- wyprodukowała łącznie ponad 32 tys. sztuk ochraniaczy, które zostały przekazane szpitalom w Bolesławcu, Zielonej Górze i Legnicy,
- wsparła ratowników medycznych lokalnych oddziałów Pogotowia Ratunkowego poprzez przekazanie 4,5 tys. koszulek i 497 par butów, które noszą pod kombinezonami ochronnymi,
- przekazała 20 tys. szt. stopek jednorazowych dla personelu medycznego z Oddziału Klinicznego Gastroenterologii i Hepatologii Szpitala Uniwersyteckiego w Krakowie,
- umożliwiła pracownikom administracji przejście na pracę zdalną, a w centrach logistycznych i otwartych sklepach stacjonarnych wprowadzono najwyższe standardy w zakresie ochrony antywirusowej w trosce o bezpieczeństwo pracowników i klientów,
- DeeZee przekazało 10 tys. sztuk maseczek dla Szpitali w Krakowie, Jarosławiu i Lubinie.

Spółka eobuwie.pl S.A. aktywnie zaangażowała się również w walkę z koronawirusem i nie pozostała obojętna na apele szpitali i innych podmiotów walczących z epidemią COVID-19. W roku obrotowym 2020/2021 na wsparcie podmiotów, które zapobiegały rozprzestrzenianiu się, przeciwdziałały i zwalczały skutki choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-COV-2 przeznaczyła darowizny finansowe i rzeczowe o łącznej wartości 180 tys., w tym między innymi: środki ochrony indywidualnej – płyny antybakteryjne, ochraniacze na buty, rękawiczki, maseczki, przyłbice, respirator Philips Respironics Trilogy EVO z przeznaczeniem na walkę z epidemią COVID, oprogramowanie informatyczne i sprzęt komputerowy dla Szpitala Uniwersyteckiego imienia Karola Marcinkowskiego w Zielonej Górze Sp. z o.o., 10 tys. zł na rzecz fundacji Chirurgii i Onkologii Polskiej Chop im. Pawła Murawy,

Współpraca z lokalnymi partnerami [GRI 413-1]

- Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży „SZANSA” w Głogowie,
- Stowarzyszenie „Życ godnie” w Polkowicach,
- Polkowickie Centrum Pomocy Rodzinie w Polkowicach,
- Centrum Kultury w Polkowicach,
- Polkowickie Centrum Wolontariatu,
- Fundacja IMAGO,
- WOSH WOSH,
- Miedź rodzinę,
- ASP Łódź, UTH Radom, Wrocław,
- WSB Wrocław,
- UCBS Uniwersytet Warszawski.

Globalne partnerstwo z UNICEF

W 2020 roku Grupa CCC kontynuowała współpracę z UNICEF, której głównym celem było ratowanie życia dzieci na świecie i wsparcie edukacji w krajach rozwijających się. CCC to pierwsza polska spółka będąca globalnym partnerem UNICEF.

Wolontariat pracowniczy i kompetencyjny [GRI 413-1]

Jednym z istotnych elementów obszaru społecznego jest budowa programu wolontariatu pracowniczego, dlatego Grupa CCC wspiera zaangażowanie swoich pracowników w lokalne inicjatywy. Głównym celem wdrożenia wolontariatu w Grupie CCC jest wspieranie lokalnych społeczności, tworzenie pozytywnego wizerunku firmy, integracja pracowników firmy wokół wspólnych wartości oraz podnoszenie kompetencji.

W CCC funkcjonuje program grantowy dla pracowników administracyjno-biurowych i placówek sprzedażowych w Polsce, a także spółek zależnych CCC: DeeZee.pl, Gino Rossi, eobuwie.pl, CCC Factory Sp. z o.o.. Szczegółowe informacje są przekazywane poprzez pracowniczy Intranet i e-mailing. W ramach programu grantowego, projekty można zgłaszać w takich obszarach jak:

- niesienie pomocy osobom potrzebującym, zwłaszcza dzieciom i młodzieży,
- wsparcie osób niepełnosprawnych,
- działalność na rzecz ochrony środowiska,
- popularyzacja zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej.

W roku obrotowym 2020/2021 przyznano 4 granty. Łącznie, w projektach było zaangażowanych 11 wolontariuszy z Grupy CCC oraz dodatkowi wolontariusze zewnętrzni. Przepracowali oni 645 godzin w ramach wolontariatu i swoją pracę zaangażowali 9183 beneficjentów. [wskaźnik własny]

W ramach programu grantowego w edycji w roku obrotowym 2020/2021 zrealizowano następujące projekty:

- **SERCE CHOJNOWA** – celem projektu był zakup i montaż metalowej instalacji w kształcie czerwonego serca do zbioru ok 160 kg wszelkich plastikowych nakrętek. Instalacja została zamontowana na odpowiedniej podstawie betonowej w mieście Chojnów w miejscu ogólnodostępnym dla mieszkańców. Celem montażu instalacji jest wzrost świadomości społeczeństwa lokalnego w zakresie recyklingu, możliwości przetwarzania plastiku oraz uświadomienie, iż zbiórka wszelkich nakrętek może pomóc niepełnosprawnym. Dzięki zbiórce nakrętek mamy możliwość ich wymiany na odpowiedni sprzęt rehabilitacyjny dla osób niepełnosprawnych.

- **LECZENIE PRZEZ BLISKOŚĆ** – celem projektu był zakup łóżek dla rodziców przebywających w RCZ Lubin na Oddziale Pediatrycznym wraz ze swoimi chorymi dziećmi.
- **KAŻDY ZASŁUGUJE NA NOWE BUTY** – zapewnienie obuwia zimowego oraz środków czystości dla osób potrzebujących i podopiecznych Towarzystwa Pomocy Św. Brata Alberta Koło Wrocławskie.
- **BEZ KREDY I GĄBK** – celem projektu było zaopatrzenie szkoły w tablety graficzne dla nauczycieli przedmiotów ścisłych i języków, które umożliwiły nauczycielom sprawne i efektywne prowadzenie lekcji zdalnych.

Odpowiadając na potrzeby partnerów CCC oraz istotnych interesariuszy, CCC zapoczątkowało działania mające na celu skrzystalizowanie programu wolontariatu kompetencyjnego. Głównym celem podejmowanych działań w ramach tego programu jest transfer kompetencji z sektora biznesowego do sektora organizacji pozarządowych, które swoim działaniem przyczyniają się do polepszenia jakości życia lokalnej społeczności. CCC jako lider biznesu może stworzyć przestrzeń, gdzie nastąpi wymiana kompetencji pomiędzy zaangażowanymi jednostkami. W roku obrotowym 2020/2021 przedstawiciele CCC przeprowadzili warsztaty dla kadry ze Stowarzyszenia dla Dzieci i Młodzieży „SZANSA” w Głogowie z zakresu prezentacji biznesowej, komunikacji wizualnej i negocjacji.

Inne działania społeczne

Pracownicy Grupy byli nie tylko zaangażowani w wolontariat, ale także w szeroko rozumiane działania społeczne takie jak:

- **BIEGIEM DLA JOANNY** – zbiórka pieniędzy w ramach biegu charytatywnego dla ciężko chorej mieszkanki Głogowa. CCC było partnerem tego wydarzenia.
- **SHOEBOX** – przekazanie produktów kosmetycznych potrzebującym kobietom. W 2020 roku w ramach akcji wsparliśmy Dom Samotnej Matki w Głogowie.
- **ZBIÓRKA PLASTIKOWYCH NAKRĘTEK** wśród pracowników Grupy Kapitałowej CCC oraz prowadzenie zbiórki podczas organizowanych wydarzeń społecznych, które przekazywanie są na akcje społeczne.
- **24H SZTAFETA DLA GRACJANA** – 24-godzinna charytatywna sztafeta dla Gracjana, w której wystartowało około 360 osób, w tym 22 pracowników CCC, którzy przebiegli 560 okrążeń i tym samym wsparli wydarzenie kwotą o wysokości 2 800 zł. CCC było partnerem tego wydarzenia.
- **CZYSTA ODRA, CZYSTY GŁOGÓW** – wydarzenie mające na celu posprzątanie terenów położonych nad Odrą oraz budowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników i społeczności lokalnej. CCC było partnerem projektu zorganizowanego przez ekolandia.edu wspólnie z Gminą Miejską Głogów i Powiatem Głogowskim.

5.2. ROZWÓJ: EDUKACJA I SPORT

CCC działa na rzecz lokalnych społeczności angażując w to pracowników i samorządy, a także wspiera rozwój sportowy i edukacyjny młodzieży i profesjonalnych drużyn sportowych. Zaangażowanie w sport jest jednym z elementów budowy wartości Grupy dla interesariuszy. Grupa promuje sport wśród dzieci, młodzieży i swoich pracowników. W związku z tym Grupa dostosowuje swoją działalność w zakresie promocji i rozwoju sportu do swoich celów biznesowych.

Z perspektywy relacji ze społeczeństwem niezwykle istotna jest również aktywność firmy w zakresie edukacji zawodowej, dlatego w ramach wspierania społeczeństwa w zakresie edukacji Grupa CCC współpracuje z licznymi podmiotami realizującymi cele edukacyjne. Od wielu lat Grupa CCC aktywnie współpracuje z uczelniami i regularnie uczestniczy w życiu akademickim poprzez prowadzenie wykładów, współpracę z organizacjami studenckimi oraz uczestnictwo w wybranych projektach akademickich. Grupa CCC wspiera również inne programy edukacyjne i wydarzenia branżowe.

Odpowiedzialność względem społeczeństwa jest jednym z filarów przyjętej w 2020 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Kluczowym elementem strategicznym w obszarze związanym z aktywnością sportową jest:

– propagowanie aktywności sportowej ze szczególnym uwzględnieniem kolarstwa i wychowania w duchu sportowym, w tym promocja kolarstwa, a także wspieranie młodych talentów.

Ponadto, Grupa CCC aktywnie angażuje się na rzecz budowania świadomości ekologicznej i odpowiedzialnej konsumpcji oraz kształtowania postaw proekologicznych wśród swoich pracowników, klientów i społeczności lokalnej. CCC angażuje się w kampanie edukacyjne, projekty proekologiczne, rozbudowuje linię produktów ekologicznych „Go for nature”, wykorzystuje tylko papierowe opakowania z materiałów z odzysku, angażuje klientów w zbiórkę używanego obuwia, a także przekazuje wiedzę użytkownikom aplikacji mobilnej CCC na temat kształtowania odpowiedzialnej postawy wobec środowiska – w pracy, w domu i w najbliższym otoczeniu. [wskaźnik własny]

Polityka sponsoringowa Grupy jest zgodna z założeniami strategicznymi oraz marketingowymi. W ramach tych działań w 2020 roku dofinansowywane były dyscypliny, które w sposób ponadprzeciętny oddziałują na pozytywny wizerunek Grupy Kapitałowej CCC. Grupa CCC w 2020 wspierała profesjonalną grupę kolarską oraz promuje zdrowy styl życia wśród dzieci i młodzieży, współuczestnicząc w rozwoju szkółek kolarskich. Sponsorowane są również wydarzenia kolarskie, głównie lokalne. Poza sponsoringiem sportowym, Grupa Kapitałowej CCC angażuje się również w projekty edukacyjne, które są tożsame z charakterem jej działalności oraz wpływają na poprawę jakości życia osób najbardziej potrzebujących. [GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Realizacja wskaźników z każdego obszaru stanowi naszą ambicję, a zarazem wkład Grupy w realizację globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). W 2020 roku udało się zrealizować szereg działań w ramach powyższych obszarów:

- promocja sportu i zdrowego stylu życia,
- sponsoring grupy kolarskiej, drużyny koszykarek oraz szkółek kolarskich,
- działania na rzecz lokalnej społeczności,
- zaangażowanie w edukację i rozwój.

Działania związane z edukacją

Od wielu lat Grupa CCC aktywnie współpracuje z uczelniami i regularnie uczestniczy w życiu akademickim poprzez prowadzenie wykładów, współpracę z organizacjami studenckimi oraz uczestnictwo w wybranych projektach akademickich. Grupa CCC uczestniczyła, a także wspierała inne programy edukacyjne i wydarzenia branżowe, m.in.:

– **LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU (LOB)** – najstarszy program edukacyjny dot. CSR w Polsce prowadzony przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu budujący nowe kadry menedżerów i przedsiębiorców, animatorów społecznych, liderów zmian i osoby odpowiedzialne. W ramach dwóch dni szkoleń pt. „Kultura organizacyjna, a CSR” zostały przeprowadzone szkolenia z obszaru komunikacji zarządczej, łańcucha dostaw i kodeksu etyki w organizacji. LOB tworzy grupa osób, która współpracuje z ponad kilkadziesiątoma organizacjami studenckimi realizując projekty o charakterze edukacyjnym i społecznym na poziomie lokalnym i ogólnopolskim. Dzięki ich zaangażowaniu w trakcie każdej edycji

program dociera do kilku tysięcy osób zainteresowanych poszerzaniem wiedzy z zakresu dobrych praktyk biznesowych. W ramach współpracy w 2020 roku przedstawiciel CCC zasiadł również w Jury Finału Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o CSR.

- **AKADEMIA LIDERÓW RYNKU KAPITAŁOWEGO** – to projekt edukacyjny składający się z programu szkoleń i staży w najlepszych firmach działających na rynku kapitałowym. CCC było po raz pierwszy partnerem tego projektu w 2019 roku.
- **UCBS** – współpraca z Uniwersyteckim Centrum Badań nad Środowiskiem Przyrodniczym i Zrównoważonym Rozwojem Uniwersytetu Warszawskiego w ramach której Pracownicy CCC podzielili się swoją wiedzą, którą na co dzień wykorzystują w praktyce, przeprowadzili warsztaty pokazujące praktyczne aspekty Raportowania Niefinansowego dla studentów kierunku Sustainable Development UCBS.
- **„ZAPROJEKTUJ KOLEKCJĘ DLA CCC”** – konkurs dla studentów na zaprojektowanie Kolekcji Kapsułowej dla jednej z marek własnych CCC organizowany przy współpracy z Akademią Sztuk Pięknych w Łodzi oraz Uniwersytetem Technologiczno-Humanistycznym w Radomiu. Celem inicjatywy realizowanej z polskimi uczelniami artystycznymi było wyłonienie utalentowanych studentów w dziedzinie projektowania obuwia, torebek i akcesoriów. Uczestnicy zostali poproszeni o opracowanie tematycznej kolekcji kapsułowej zgodnie ze wskazanymi przez organizatorów tematami przewodnimi: „Be Fashion – Be Trendy – Be Eco” oraz „Fashion w świecie post-pandemic”. W ramach konkursu należało przygotować – moodboard ilustrujący ideę koncepcji, projekt co najmniej pięciu modeli obuwia i co najmniej trzech modeli toreb, a także załączyć opis techniczny dwóch wybranych przez autora modeli. Dla autorów najlepszych projektów Grupa CCC przewidziała nagrody pieniężne, a także praktyki zawodowe lub staż w firmie. Po zakończeniu wszystkich edycji konkursu spółka planuje wyprodukować i wprowadzić do sprzedaży jedną z wybranych kolekcji.



Działania związane z aktywizacją zawodową

Jednym z kluczowych elementów działań marketingu cyfrowego są aktywacje oraz relacje utrzymywane z influencerami rynku modowego. Działania te obejmują znanych influencerów o bardzo dużym zasięgu oraz mikroinfluencerów, którzy specjalizują się w danej niszy, o zdecydowanie mniejszym zasięgu, ale bardzo oddanej grupie odbiorców.

W roku obrotowym 2020/2021, CCC w ramach projektu „Zostań Ambasadorem CCC” poszerzyło grono influencerów o kolejne 28 osób – pracowników CCC, którzy pod czujnym okiem przedstawicieli świata mody, będą zdobywać wiedzę na temat branży, a także doświadczenie w zakresie marketingu.

Działania związane ze sportem

Zaangażowanie w sport jest jednym z elementów budowy wartości Grupy dla interesariuszy. W związku z tym, Grupa chce wzmacniać swoją działalność w zakresie promocji i rozwoju sportu. Polityka sponsoringowa Grupy jest zgodna z założeniami strategicznymi oraz marketingowymi. CCC angażuje się w te przedsięwzięcia, które pomagają w osiągnięciu założonych celów na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Przy wyborze działań sponsoringowych istotne jest m.in. to, czy charakter przedsięwzięcia jest zgodny z obszarem zainteresowania CCC, a także doświadczenie i dobra reputacja organizatora. Grupa również promuje sport wśród dzieci, młodzieży i swoich pracowników.

W roku obrotowym 2020/2021 z inicjatywy pracowników CCC uruchomiono sportowy projekt: 2 razy w tygodniu pracownicy mają możliwość trenować wybraną dyscyplinę sportową, m.in. piłkę halową, siatkówkę lub koszykówkę. W ten sposób CCC dba o dobrą kondycję swoich pracowników, ich rozwój sportowy i dobre samopoczucie. [wskaźnik własny]

W roku obrotowym 2020/2021 CCC kontynuowało strategię sponsoringu sportowego. Firma była sponsorem tytularnym trzech ekip kolarskich:

– **CCC TEAM** – grupa kolarska, która ścigała się w elitarnym cyklu UCI World Tour (<https://www.facebook.com/CCCProTeam>)

– **CCC DEVELOPMENT TEAM** – zawodowa grupa kolarska, która była zapleczem CCC Team (<https://cccsport.eu>)

– **CCC-LIV TEAM** – kobieca ekipa kolarska ścigająca się w cyklu UCI World Tour (<https://www.liv-cycling.com/global>)

Promocja sportu wśród dzieci i młodzieży

W ramach wspierania społeczeństwa w zakresie edukacji i sportu, Grupa współpracuje z wieloma partnerami. W roku obrotowym 2020/2021 Grupa CCC była zaangażowana w sponsoring sportowy oraz promocję zdrowego stylu życia wśród dzieci i młodzieży (szkółki kolarskie). Ponadto, CCC wspierało Miejski Klub Sportowy Polkowice specjalizujący się w szkoleniu dzieci i młodzieży w kolarstwie szosowym i górskim, a także prowadziło współpracę z Akademią Copernicus Michała Kwiatkowskiego, której celem było wspieranie i promowanie utalentowanych kolarzy młodego pokolenia. [wskaźnik własny]

Sponsoring:

– Koszykówka – CCC kontynuowało w 2020 działania w zakresie sponsoringu drużyny żeńskiej koszykówki. W rozgrywkach Energa Basket Ligi Kobiet zespół zajął czwarte miejsce. (<http://kosz.mkspolkowice.pl/>)

– Triathlon – CCC wspierało także trójkę triathlonistów – Krzysztofa Augustyniaka, Marcina oraz Piotra Ławickich.



5.3. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Grupa CCC na przestrzeni lat otrzymała wiele prestiżowych nagród i wyróżnień, potwierdzających jej wysoką pozycję zarówno na rynkach krajowych jak i międzynarodowych. Nagrody te są zasługą wszystkich pracowników CCC. Otrzymane tytuły są dla Grupy CCC nie tylko źródłem satysfakcji, ale także mobilizują do dalszego ciągłego do-

skonalenia pracy nad rozwojem oferty produktowej w celu zadowolenia klientów.

W roku obrotowym 2020/2021, dzięki wysokim standardom prowadzonej działalności i aktywności, Grupa CCC otrzymała następujące nagrody i wyróżnienia:

Nagroda	Opis
Srebrny Listek CSR Polityki	Srebrny Listek CSR POLITYKI CCC otrzymało za deklarację uwzględnienia w swojej działalności operacyjnej wszystkich kluczowych rozwiązań normy ISO 26000 oraz najlepsze lokalne i globalne praktyki zarządcze i międzynarodowe standardy. Doceniono także system zarządzania etyką oraz najwyższe standardy zarządzania personelem. Grupa CCC o efektach swoich działań cyklicznie informuje interesariuszy m.in. w raportach pozafinansowych lub zintegrowanych, przygotowanych w oparciu o międzynarodowe standardy ujawniania danych.
Spółka Świadoma Klimatycznie	W ramach badania świadomości klimatycznej spółek z GPW „Corporate Climate Crisis Awareness study”, CCC znalazło się wśród sześciu giełdowych przedsiębiorstw, które otrzymały tytuł „Spółki Świadomej Klimatycznie”. Badanie przeprowadzone zostało na podstawie raportów rocznych za 2019 rok spółek giełdowych, które miały obowiązek raportowania danych niefinansowych. Główne kryteria oceny dotyczyły polityk lub strategii w odniesieniu do zarządzania kwestiami kryzysu klimatycznego oraz identyfikacji ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu, a także raportowania emisji gazów cieplarnianych.
Friendly Workplace 2020	CCC znalazło się w gronie firm, które szanują i wspierają model równowagi pomiędzy pracą, a życiem prywatnym, tworzą zdrowe i przyjazne środowisko pracy, stawiają na otwarte i partnerskie relacje z pracownikami oraz inwestują w rozwój ich kompetencji zawodowych oraz zainteresowań. Friendly Workplace to wyróżnienie dla firm, które mogą pochwalić się nowoczesnym podejściem w obszarze polityki personalnej i rozwoju pracowników.
Wood’s Universe – ESG: I’m In A Sustainable State Of Mind	CCC zostało wyróżnione spośród 19 firm z sektora konsumenckiego pod względem działań ESG. To wyróżnienie dla firm, które mają strategię zrównoważonego modelu biznesowego, czyli takie, które są świadome długoterminowego ryzyka finansowego i pozafinansowego.
Wyróżnienie w obszarze raportowania niefinansowego	Raport CSR 2019 oraz Strategia Zrównoważonego Rozwoju GO.22 Grupy Kapitałowej CCC 2020–2022 zostały wyróżnione jako dobre przykłady raportowania niefinansowego przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w ramach webinarium „Prawa człowieka w raporcie niefinansowym”. Uznanie znalazły m.in. deklarowane przez CCC w Strategii GO.22 zobowiązania dotyczące wyrównania płac, możliwości awansu i dostępu do szkoleń.
Solidny Pracodawca 2020	CCC zostało wyróżnione za budowanie kultury opartej na rozwoju, zaangażowaniu, innowacyjności. Jest to potwierdzenie, że dzięki podjętym działaniom CCC tworzy atrakcyjne oraz stabilne miejsce pracy oparte na różnorodności i wzajemnym dialogu.
CSR Awards 2020	CCC otrzymało brązowy medal w konkursie CSR Awards 2020 w kategorii RETAIL & INNIATIVEST. Nagrody International CSR Excellence Awards przyznawane są firmom, które mają serce: opiekuńcze firmy, które wykorzystują swoją uprzywilejowaną pozycję, aby pomagać współpracownikom, społecznościom, klientom i środowisku.
World Finance Sustainability Awards 2020	CCC otrzymało wyróżnienie w międzynarodowym konkursie World Finance Sustainability Awards 2020 w kategorii Footwear Industry. Nagroda przyznawana jest firmom, które nie tylko mają świadomość znaczenia zrównoważonego rozwoju dla swoich klientów, pracowników i akcjonariuszy, ale przede wszystkim podejmują działania w tym obszarze, stale je analizując i szukając sposobów na ich ulepszenie.
Ranking odpowiedzialnych firm	Ranking odpowiedzialnych Firm to zestawienie spółek działających w Polsce ocenianych pod kątem jakości systemu zarządzania odpowiedzialnością społeczną biznesu. W 2020 roku CCC otrzymało 2. miejsce w klasyfikacji branżowej „Dobra konsumpcyjne, farmacja” oraz 5. miejsce w klasyfikacji ogólnej.
Polska Firma – Międzynarodowy Czempion	W ramach 9. edycji konkursu „Polska Firma – Międzynarodowy Czempion”, w której nagradzane są polskie firmy odnoszące sukcesy na międzynarodowych rynkach, i te które odważnie wychodzą na globalny rynek, podejmują ryzyko inwestycji oraz tworzą innowacyjne produkty i usługi, CCC zdobyło wyróżnienie w kategorii „Inwestor – duże przedsiębiorstwo”.
Najlepszy Serwis IR w kategorii Spółki Duże	CCC zostało laureatem XIII edycji konkursu Złota Strona Emitenta organizowanego przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Strona relacji inwestorskich spółki została uznana za najlepszą w kategorii spółki duże (spółki giełdowe należące do indeksu WIG20 i WIG40)
Mistrz Cyfrowej Transformacji	Mistrz Cyfrowej transformacji w Polsce – firmy, które wyprzedzają jutro i są doskonałym przykładem organizacji, które najsmielej wkroczyły w nowy wymiar biznesu, firmy, które w ciągu ostatnich trzech lat wdrożyły projekt oparty na nowych technologiach, w sposób istotny zwiększający efektywność organizacyjną, rynkową lub mający pozytywny wpływ na środowisko i jakość życia. CCC otrzymało nagrodę w kategorii Odpowiedzialna technologia a Mistrzem Innowacyjnej Transformacji został Jakub Jasiński, dyrektor e-commerce w CCC.

Nagroda	Opis
Raport „Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2019. Dobre Praktyki”	Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki” to najważniejsza cykliczna publikacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu, wydawana od 2002 roku. Raport jest przeglądem aktywności firm, które zgłosiły swoje działania w zakresie CSR, oraz podsumowuje najważniejsze kwestie związane z odpowiedzialnym biznesem w danym roku w Polsce. W 2020 roku CCC zgłosiło 9 praktyk, które firma zrealizowała w 2019 roku m.in. działania w ramach wolontariatu kompetencyjnego dla III sektora, gospodarkę w obiegu zamkniętym, projekt „Szprychy – Polkowicki Rower Miejski” czy też rezygnację z toreb foliowych w sklepach firmowych CCC na rzecz toreb papierowych oraz 13 praktyk długoletnich, które ukazały się już w jednej z poprzednich edycji w tym m.in. działania charytatywne i filantropijne, współpraca z UNICEF, program grantowy czy też standardy etyczne w CCC.
Woman Star-Class And Style Plebiscytu Kobięca Marka Roku 2020	Woman Star-Class and Style to elitarne wyróżnienie przyznawane firmom z grona Laureatów plebiscytu Kobięca Marka Roku. Tytuł Woman Star to wyraz uznania i uhonorowania za wysiłek i troskę o wybijającą się jakość oferowanych produktów i usług, podkreślenie ponadprzeciętnych walorów i bezkonkurencyjnej pozycji na rynku. Przyznawany jest firmom, które w szczególny sposób dbają o najwyższe standardy obsługi klienta, posiadają produkty i usługi doceniane przez konsumentki, wprowadzają nowoczesne rozwiązania dla najbardziej wymagających kobiet. Tytuł i statuetkę Woman Star w 2020 roku uzyskała Marka DeeZee.
E-Commerce Polska Awards 2020	E-Commerce Polska Awards to najważniejszy konkurs dla branży e-commerce. Laureatami Konkursu są największe i najbardziej innowacyjne marki działające w Polsce. Nagrody główne w konkursie E-commerce Polska Awards 2020 otrzymało CCC w kategorii Best e-Commerce Retailer i Eobuwie.pl w kategorii Best in cross-border.
Dyrektor E-Commerce Roku 2020	W 2020 roku po raz pierwszy w Polsce zostały przyznane nagrody w konkursie Dyrektor e-Commerce Roku 2020 wyróżniającym dyrektorów i zespoły e-commerce. Nagrody dla CCC w tym konkursie otrzymali: – Zespół e-commerce CCC – „Najlepszy zespół e-commerce B2C” – Jakub Jasiński, Dyrektor ds. Omnichannel CCC – Wyróżnienie w kategorii „Najbardziej innowacyjny Dyrektor e-Commerce” – Mikołaj Wezdecki, Dyrektor e-commerce eobuwie.pl – Dyrektor e-commerce Roku w kategorii „Fashion”
Etyczna Firma 2020	CCC zostało zakwalifikowane do prestiżowego grona Etycznych Firm. Nagroda ta jest przyznawana w ramach konkursu Etyczna Firma, który wyróżnia przedsiębiorstwa za działania na rzecz budowy i wzmacniania kultury organizacyjnej opartej na etyce i zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu.
Badanie komunikacji spółek z rynkiem, przygotowane przez „Parkiet” I Izbę Domów Maklerskich	W wynikach edycji 2020 największego w Polsce badania komunikacji spółek z rynkiem, przygotowanego przez „Parkiet” oraz Izbę Domów Maklerskich. Spółki z WIG 30 były oceniane w dwóch częściach badania: poprzez głosy czytelników i inwestorów indywidualnych, oddawane na stronie internetowej „Parkietu”, a także przez ankietę rozsyłaną do przedstawicieli instytucji finansowych, CCC w pierwszej z nich zajęło II miejsce, w drugiej natomiast uplasowało się na VI pozycji.
CCC W Top 100 Firm Rankingu Refinitiv D&I 2020	Grupa CCC została uznana za jedną z najlepszych firm giełdowych na świecie w obszarze Zrównoważonego Rozwoju. Jako jedyna polska marka Grupa CCC znalazła się w prestiżowym rankingu Refinitiv Diversity & Inclusion 2020 obejmującym 9.000 spółek. Grupa CCC zajęła drugą lokatę wśród przedstawicieli branży modowej oraz 11. miejsce w klasyfikacji generalnej.
Avanti	Eobuwie.pl, z marką własną Togoshi, zajęło II miejsce w kategorii: obuwie. Spośród kilkuset zgłoszeń jury konkursu wybrało marki, które tworzą wartościowe i godne uwagi produkty, dostępne na polskim rynku, będące tym samym liderami w swoich branżach.
CEE Retail Awards: Footwear Retailer Shop!	Eobuwie.pl zdobyło narodę w kategorii Retailer of the Year; Best Year Innovation za koncpet sklepu stacjonarnego.
E-Ikony dla Modivo	Nagroda E-IKONY przyznana dla Modivo. W rankingu sklepów internetowych opracowywanym corocznie przez Grupę Domodi. Salon z modą premium został uznany za najbardziej innowacyjny sklep w kategorii Fashion.
Złoty Laur Opineo	I miejsce w kategorii „Odzież i obuwie”
Srebrny Laur Opineo	II miejsce wśród najwyżej ocenianych sklepów internetowych.
„Społecznik Roku” Województwa Lubuskiego	Tytuł „Społecznika Roku” tygodnika Newsweek Polska otrzymują osoby, które bezinteresownie działają na rzecz innych, aktywnie organizują pomoc sąsiedzką, udzielają się społecznie, wspierają społeczności lokalne, seniorów, dzieci lub walczą o ochronę środowiska. Tytuł otrzymał Prezes Marcin Grzymkowski.

5.4. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ SPOŁECZNYCH

Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk w obszarze społecznym.



O RAPORCIE

170

ISTOTNOŚĆ
INFORMACJI
O RAPORCIE

173

TABELE
ZGODNOŚCI

179

KONTAKT



Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące CCC S.A. oraz Grupy Kapitałowej CCC za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 stycznia 2021 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 49b oraz art. 55 ust. 2b-2c ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards) w opcji Core. W rozdziale Tabela zgodności ze wskaźnikami znajduje się szczegółowa lista wskaźników GRI z odniesieniem do treści niniejszego raportu. [GRI 102-50, 102-54]

Raport został poddany weryfikacji zewnętrznej. Oświadczenie weryfikacyjne znajduje się w Załączniku nr 4. [GRI 102-56]

Wszystkie informacje, dane i stwierdzenia w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Kapitałowej CCC oraz jej jednostki dominującej CCC S.A., chyba że wyraźnie wskazano inaczej. [GRI 102-45]

W skonsolidowanym raporcie finansowym Grupy Kapitałowej CCC za rok 2020/2021 działalność szwajcarskiej spółki Voegele jest prezentowana jako działalność zaniechana. Natomiast, ze względu na funkcjonowanie spółki Voegele w okresie podlegającym raportowaniu w strukturach Grupy Kapitałowej, spółka Voegele została uwzględniona w danych niefinansowych za rok obrotowy 2020/2021.

W styczniu 2021 r. Gino Rossi S.A. sprzedała znaki towarowe do spółki CCC.eu. Sp. z o.o. Od stycznia 2021 r. spółka rozwiązuje umowy najmu dotyczące sklepów, sukcesywnie zmniejszając ich ilość. W związku z zamiarem sprzedaży spółki poza Grupę CCC, został rozpoczęty proces powolnego wygaszania produkcji oraz zwolnień grupowych. Do lipca 2021 planowane jest zakończenie produkcji oraz rozwiązanie znaczącej ilości umów o pracę z pracownikami, w tym miesiącu spółka zamierza również zamknąć ostatni sklep. Planowana sprzedaż Gino Rossi poza Grupę CCC to koniec maja/początek czerwca. Informacje te nie wpływają na informacje niefinansowe dotyczące roku 2020/2021, są jednak związane z przyszłymi planami Grupy CCC.

Poprzedni raport niefinansowy obejmujący okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku opublikowany został 6 marca 2019 roku. W trakcie roku 2020 raport poddano zewnętrznej weryfikacji. W październiku 2020 niezależny podmiot Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. wydał oświadczenie weryfikacyjne. W procesie weryfikacji dokonano rekalkulacji wartości emisji gazów cieplarnianych raportowanych za rok 2019. Niniejszy raport zawiera dane po rekalkulacji. Raport niefinansowy za rok

obrotowy 2020/2021 został sporządzony według tych samych wytycznych i standardów raportowania informacji niefinansowych. W niniejszym raporcie wzięte zostały ponadto pod uwagę Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) oraz rekomendacje TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). [GRI 102-48, 102-51]

W okresie od października do grudnia 2020 r. przeprowadzono zmiany w systemie klasyfikacji szczebli zaszeregowania pracowników w ramach systemu gromadzenia i konsolidacji danych niefinansowych. Zmiany te dotyczyły przede wszystkim klasyfikowania poszczególnych stanowisk do grona „menedżerów i kierowników”. Zaprezentowane w raporcie dane dotyczące pracowników (struktura zatrudnienia, wynagrodzenia, szkolenia) dla roku 2019 oraz dla okresu porównywalnego 01.01.2019.–31.01.2020. zostały zgromadzone i skonsolidowane zgodnie z nowymi zasadami. Dane te nie są zatem porównywalne do danych prezentowanych w poprzednim raporcie. Nie są one także porównywalne w stosunku do niektórych celów określonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22., która była sporządzana w oparciu o poprzedni system klasyfikacji stanowisk.

Ponadto w ostatnim cyklu raportowania dokonano rekalkulacji emisji GHG roku bazowego. Rekalkulacja była związana z użyciem innych wskaźników emisyjności wybranych paliw zużywanych w budynkach i instalacjach spółki oraz w pojazdach oraz z poprawą drobnych błędów kalkulacyjnych w zakresie zużytych paliw i energii (o łącznej sumie ok. 2% całkowitego zużycia energii ze wszystkich źródeł). W efekcie rekalkulacji emisje Scope 1 roku bazowego zostały ustalone na poziomie 4 492,4 Mg CO₂e (przed rekalkulacją wynosiły 4 666,6 Mg CO₂e).

O RAPORCIE

6

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej CCC i CCC S.A. jest sporządzany w cyklu rocznym. Z uwagi na zmianę rok obrotowy spółki CCC S.A. tegoroczny raport obejmuje okres 13 miesięcy od 01.01.2020. do 31.01.2021.

W celu uzyskania porównywalności danych dokonano także obliczenia i zaprezentowano w raporcie dane za poprzednie 13 miesięcy, tj. za okres od 01.01.2019. do 31.01.2020. Zgodnie z przepisami obowiązującymi spółkę publikacja raportu następuje do 4 miesięcy po zakończeniu roku obrotowego. Kolejne raporty będą obejmowały rok obrotowy trwający od 01.02. danego roku do 31.01. kolejnego roku. [GRI 102-52]



6.1. ISTOTNOŚĆ INFORMACJI O RAPORCIE

Badanie istotności

[GRI 102-21, 102-29, 102-43, 102-46]

W ramach procesu przygotowań do sporządzenia raportu niefinansowego za rok 2019 oraz aktualizacji strategii odpowiedzialności społecznej Grupy CCC przeprowadzona została sesja dialogowa z udziałem kluczowych grup interesariuszy. W sesji wzięło udział 17 ekspertów zewnętrznych reprezentujących grupy istotnych interesariuszy przy udziale Prezesa Zarządu CCC, Przewodniczącego Rady Nadzorczej CCC, Kierownika Biura Organizacji Relacji Inwestorskich oraz Koordynatora ds. CSR. Sesja dialogowa została przeprowadzona 5 czerwca 2019 roku w oparciu o międzynarodowy standard dialogu AA1000SES, z udziałem niezależnych moderatorów.

Celem sesji było poznanie głosu interesariuszy na temat strategii i działań dotyczących zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej Grupy CCC, zdefiniowanie oczekiwań interesariuszy względem kolejnego raportu Grupy CCC oraz budowane dialogu z ważnymi instytucjami partnerskimi. Przeprowadzona sesja była elementem dialogu społecznego, który prowadzimy z interesariuszami.

Wnioski z przeprowadzonej sesji stanowią podstawę określenia zawartości raportów niefinansowych Grupy Kapitałowej CCC w minionym i obecnym roku. Kolejny dialog interesariuszy odbędzie się w 2021 roku, zgodnie z decyzją Spółki o przeprowadzaniu dialogu w odstępach dwuletnich.

Istotni interesariusze

[GRI 102-40, 102-42, 102-43]

Kluczowi interesariusze to wszystkie podmioty, które wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie Grupy i Spółki oraz na których oddziałuje Grupa i Spółka funkcjonując w przestrzeni biznesowej i społecznej. Wszystkie grupy interesariuszy są ważni z perspektywy Strategii Biznesowej, Strategii Zrównoważonego Rozwoju, wpływów bezpośrednich i pośrednich firmy. Do 2019 roku kluczowi interesariusze Grupy CCC byli identyfikowani podczas wewnętrznych spotkań z różnymi działami. Podczas badania istotności przeprowadzonego w 2019 roku ustalona została następująca lista istotnych interesariuszy Grupy CCC (w ciągu ostatniego roku lista nie uległa zmianie):

Istotni interesariusze	Kanały komunikacji
Pracownicy	Rozmowy rozwojowe i badania satysfakcji, intranet wewnętrzny, newsletter, mailingi informacyjne, szkolenia i warsztaty, raporty niefinansowe; więcej w rozdziale 4.
Klienci	Badania satysfakcji, Biuro Obsługi Klienta, media społecznościowe, raporty niefinansowe; więcej w rozdziale 2.2 i 2.3.
Dostawcy	Regularna komunikacja w ramach współpracy, spotkania i inne formy bezpośredniej komunikacji z dedykowanymi Pracownikami; więcej w rozdziale 2.1
Partnerzy biznesowi	Regularna komunikacja w ramach współpracy z partnerami biznesowymi, spotkania bezpośrednie, wydarzenia branżowe, raporty niefinansowe
Organizacje branżowe	Regularna komunikacja w ramach współpracy prowadzonej w poszczególnych organizacjach, raporty niefinansowe
Centra handlowe	Regularna komunikacja w ramach współpracy
Społeczności lokalne z obszarów powiatu polkowickiego i słupskiego	Programy wolontariatu, akcje charytatywne, bezpośrednie spotkania i współpraca z przedstawicielami społeczności lokalnych, opisane szczegółowo w rozdziale 5
Władze samorządowe	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, konferencje, raporty niefinansowe
Organizacje pozarządowe	Regularna komunikacja w ramach współpracy prowadzonej w poszczególnych organizacjach
Uczelnie i szkoły	Regularna komunikacja w ramach współpracy z wybranymi szkołami i uczelniami oraz organizacjami studenckimi, wykłady i wspólne projekty, oferowanie stanowisk na staż i praktyki
Media	Biuro prasowe i bieżąca komunikacja, korespondencja za pomocą skrzynki na stronie https://corporate.ccc.eu/dla-mediow , komunikaty prasowe na stronie, konferencje prasowe
Akcjonariusze	Relacje inwestorskie i komunikacja na stronie https://corporate.ccc.eu/relacje-inwestorskie oraz za pośrednictwem skrzynki ir@ccc.eu , konferencje wynikowe, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, raporty bieżące i okresowe, raporty niefinansowe

Istotne zagadnienia niefinansowe

[GRI 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49]

Grupie CCC zależy na podnoszeniu jakości działań dotyczących odpowiedzialności społecznej, dopasowywaniu strategii działań do oczekiwań interesariuszy oraz ujawnianiu informacji i danych niefinansowych dotyczących

aspektów etycznych, społecznych i środowiskowych. Najistotniejszym tematom Grupa CCC nadaje wymiar strategiczny, dzięki czemu może szybko odpowiadać na potrzeby interesariuszy i je realizować. Przeprowadzona sesja dialogowa wskazała obszary, w których Spółka i Grupa wpływają na otoczenie w sposób istotny, lub w których dany obszar istotnie wpływa na Spółkę i Grupę.

LISTA TEMATÓW KLUCZOWYCH DLA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC Z PERSPEKTYWY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU I ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU WSKAZANE JAKO ISTOTNE PRZEZ ORGANIZACJĘ I JEJ INTERESARIUSZY W PODZIALE NA OBSZARY:

Kluczowy temat	„Topic boundary” [GRI 103–1]			Szczegółowy opis
	Upstream	Operacje Grupy	Downstream	
1. Dbałość o przestrzeganie praw człowieka, w tym w łańcuchu dostaw i prowadzone audyty w tym zakresie	x	x	x	Rozdział 1.5
2. Wpływ Grupy CCC na środowisko naturalne, w tym: – Wpływ Grupy CCC na środowisko naturalne, w tym w ramach łańcucha dostaw – Surowce, ich pochodzenie i metody produkcji – Działania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko naturalne	x	x	x	Rozdział 3
3. Gospodarka obiegu zamkniętego, w tym: – Wprowadzanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego – Zarządzanie odpadami	x	x	x	Rozdział 3.4
4. Zarządzanie zasobami pracy – Standardy zarządzania zasobami pracy		x		Rozdział 4.1
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy		x		Rozdział 4.3
6. Społeczności lokalne oraz współpraca z instytucjami i organizacjami, w tym: – Relacje ze społecznościami lokalnymi – Współpraca z instytucjami edukacyjnymi (szkoły i uczelnie) – Współpraca z organizacjami pozarządowymi	x	x	x	Rozdział 5
7. Bezpieczny produkt i sprzedaż – Zarządzanie procesami reklamacyjnymi		x	x	Rozdział 2.2
8. Działania związane z promocją sportu i edukacją, w tym: – Działania związane z promocją sportu – Edukowanie klientów w zakresie ekologii i odpowiedzialnej konsumpcji		x	x	Rozdział 5.2

Zdefiniowane, istotne tematy to zbiorcze i anonimowe podsumowanie kwestii zgłoszonych przez wszystkich interesariuszy podczas sesji dialogowej. [GRI 102-44]. Lista kluczowych tematów nie zmieniła się w stosunku do ubiegłego roku. Lista została uzupełniona o określenie granic poszczególnych tematów. [GRI 102-49].

Szczegółowe informacje na temat zakresu wpływu organizacji na istotne zagadnienie, podejścia zarządczego, w tym polityk, celów, zasobów i systemów zgłaszania, oceny i monitoringu oraz podejścia do zaangażowania interesariuszy i zgłoszonych kluczowych kwestii zostały zamieszczone w poszczególnych rozdziałach poświęconych danym zagadnieniom. [GRI 102-43].

6.2. TABELE ZGODNOŚCI

Poniższe tabele zawierają:

- pełne zestawienie zgodności raportu z wymogami dotyczącymi informacji niefinansowych wynikających z Ustawy o Rachunkowości,
- pełne zestawienie zgodności raportu z wytycznymi dotyczącymi informacji związanych z klimatem wynikają-

- cych z Rekomendacji TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures),
- pełne zestawienie wskaźników wykorzystywanych do oceny działań niefinansowych spółek zgodnie ze Standardem Global Reporting Initiative (GRI Standards) w opcji Core.



TABELA ZGODNOŚCI RAPORTU Z USTAWĄ O RACHUNKOWOŚCI

Wymóg ustawy o rachunkowości	Rozdział
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	1.1
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	1.3
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3)	1.1
Polityka w obszarze środowiskowym	3.1
Polityka w obszarze społecznym	5
Polityka w obszarze praw człowieka	1.5, 1.5.1
Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	1.5.1
Polityka w obszarze pracowniczym	4.1, 4.3
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	1.6, 1.6.1
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	1.6.2, 2.4, 3.6, 4.4, 5.4

TABELA ZGODNOŚCI RAPORTU Z REKOMENDACJAMI TCFD [GRI 102–55]

Rekomendacje TCFD	Rozdział
ŁAD KORPORACYJNY	
Opis nadzoru zarządu i rady nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.2
Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.2
STRATEGIA	
Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu	3.2
Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	3.2
Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o 2 lub mniej stopni Celsjusza	—
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	
Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu	3.2
Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu	3.2
Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzaniu ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji	3.2
WSKAŹNIKI I CELE	
Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	3.2
Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk	3.3
Opis celów stosowanych przez organizację do zarządzania ryzykiem i szansami związanymi z klimatem oraz wyników w stosunku do celów.	3.1

TABELA ZGODNOŚCI Z GRI CORE [GRI 102–55]

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
UJAWNIECIA OGÓLNE			
Profil Organizacji			
102–1	Nazwa organizacji	1.1	
102–2	Aktywność, marki, produkty i usługi	1.1.1, 1.1.3, 2.2.1	
102–3	Lokalizacja siedziby	1.1	
102–4	Lokalizacje operacji	1.1.1, 1.1.2	
102–5	Forma własności i struktura prawna	1.4.1	
102–6	Obsługiwane rynki	1.1.1, 1.1.2	
102–7	Skala operacji	1.1.1, 1.3	
wskaźnik własny	Powierzchnia salonów Grupy Kapitałowej CCC (m²) i % zmiana r/r	1.1.1	
wskaźnik własny	Liczba salonów Grupy Kapitałowej CCC i % zmiana r/r	1.1.1	
102–8	Informacje o pracownikach i innych świadczących pracę	4.2, Z1.1-Z1.6, Z1.13,Z1.14	Wszyscy pracownicy zatrudnieni są w jednym regionie (Europa), z koncentracją na Europę Centralną, z dominacją w Polsce, dlatego brak rozbieżności na regiony.
102–9	Łańcuch dostaw	2.1	
102–10	Znaczące zmiany w organizacji łańcucha dostaw	2.1	
102–11	Podejście do zasad ostrożności	1.6.1	
102–12	Uczestnictwo w zewnętrznych inicjatywach	1.1.7	
102–13	Członkostwo w organizacjach	1.1.7	
Strategia			
102–14	Oświadczenie najwyższych struktur zarządczych	List Prezesa	
102–15	Kluczowe czynniki wpływu, ryzyka oraz szanse	1.6.2, 3.2	
Etyka i spójność			
102–16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	1.5	
102–17	Mechanizmy wyjaśniania wątpliwości w obszarze etyki	1.5.1, 1.5.2, 1.3	
Zarządzanie			
102-18	Struktura zarządcza	1.4.2	
102-19	Organy delegujące	1.4.2	
102-20	Organy zarządcze odpowiedzialne za obszary ESG	1.4.2	
102-21	Komunikacja z interesariuszami w zakresie tematów ESG	1.4.2, 6.1	
102-22	Skład najwyższych ciał zarządczych	1.4.2	
102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	1.4.2	
102-24	Procedury wyboru najwyższych organów zarządczych	1.4.2	
102-25	Postępowanie przy konflikcie interesów	1.5.1	
102-26	Rola wyższego kierownictwa w ustalaniu wartości i definiowaniu strategii oraz celów	1.4.2	
102-27	Procedura informowania wyższych struktur zarządczych w obszarach ESG	1.4.2	
102-28	Metody oceny skuteczności najwyższych struktur zarządczych	1.4.2	
102-29	Procedury identyfikacji i zarządzania najważniejszymi czynnikami wpływu w obszarach ESG	1.4.2, 1.6.1, 6.1	
102-30	Efektywność procesów identyfikacji ryzyka	1.6.1	
102-31	Procedury weryfikacyjne w obszarach ESG	1.6.1	
102-32	Rola najwyższego kierownictwa w raportowaniu niefinansowym	List Prezesa, 1.4.2.	
102-33	Komunikacja kwestii krytycznych	1.5.1	
102-34	Liczba i opis komunikowanych kwestii krytycznych	1.5.2	

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
102-35	Polityka płacowa	1.4.2, 4.2	
102-36	Proces podejmowania decyzji przy ustalaniu polityki płacowej	1.4.2	
102-37	Wpływ interesariuszy na politykę płacową	1.4.2	
102-38	Całkowita roczna kwota wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki w stosunku do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników organizacji	1.4.2	
102-39	Zmiany procentowe w stosunku całkowitego wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników	1.4.2	
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy	6.1	
102-41	Negocjacje przy układach zbiorowych	4.2	
102-42	Procedura identyfikacji interesariuszy	6.1	
102-43	Podejście do zaangażowania interesariuszy	6.1	
102-44	Kluczowe kwestie zgłaszane przez interesariuszy	6.1	
Praktyki raportowania			
102-45	Podmioty ujęte w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych	6	
102-46	Definiowanie zawartości i granic raportu	6.1	
102-47	Lista istotnych zagadnień	6.1	
102-48	Korekty informacji	6	
102-49	Zmiany w raportowaniu	6.1	
102-50	Okres raportowania	6	
102-51	Data ostatniego raportu	6	
102-52	Cykl raportowy	6	
102-53	Osoba do kontaktu	6.3	
102-54	Oświadczenie zgodności ze standardem GRI	6	
102-55	Indeks treści GRI	6.2	
102-56	Zewnętrzna weryfikacja	2	
UJAWNIECIA SZCZEGÓŁOWE			
TEMAT: DBAŁOŚĆ O PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA, W TYM W ŁAŃCUCHU DOSTAW I PROWADZONE AUDYTY W TYM ZAKRESIE			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	1.5, 6.1	
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	1.5, 6.1	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	1.5, 6.1	
wskaźnik własny	Liczba dostawców, u których zostały przeprowadzone audyty zgodności z Kodeksem Postępowania	1.5.1	
Przeciwdziałanie dyskryminacji			
406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	1.5.2	
Przeciwdziałanie pracy dzieci			
408-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy dzieci	2.4, 1.5.1	
Przeciwdziałanie pracy przymusowej			
409-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	2.4, 1.5.1	
Praktyki w obszarze bezpieczeństwa			
410-1	Personel ochrony przeszkolony z procedur i polityk z obszaru Praw Człowieka	1.5.1	
Kontrola obszaru Praw Człowieka			
412-2	Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie praw człowieka	1.5.1	

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
412-3	Znaczące inwestycje i kontrakty zawierające klauzule normujące aspekt Praw Człowieka	1.5.1	
	Antykorupcja		
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	1.5.2	
	Zachowania antykonkurencyjne		
206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	1.5.2	
	TEMAT: WPŁYW GRUPY CCC NA ŚRODOWISKO		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	3, 6.1	
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	3, 6.1	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	3, 6.1	
	Energia		
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	3.3	
302-3	Intensywność energetyczna	3.3	
	Emisje do atmosfery		
305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	3.3, Z3.4	
305-2	Niebezpośrednie emisje GHG (Scope 2)	3.3, Z3.4	częściowo
305-4	Intensywność emisyjna	3.3, Z3.4	
	Działania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko naturalne		
305-5	Redukcja w emisjach GHG	3.1	
	Compliance w obszarze środowiskowym		
307-1	Przypadki braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym	1.5.2	
	Kontrola dostawców w obszarze środowiskowym		
308-1	Nowi dostawcy skontrolowani z użyciem kryteriów środowiskowych	2.1	
308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	2.1	
	Woda i ścieki		
wskaźnik własny	Zużycie wody na jednostkę produktu	3.4	
wskaźnik własny	Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	3.4	
	TEMAT: GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	3.4, 6.1	
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	3.4	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	3.4	
	Surowce		
301-1	Surowce zużyte według objętości i masy	3.4	
301-2	Surowce w recyklingu	3.4	
wskaźnik własny	Udział w produktach skór pochodzących z certyfikowanych garbarni	1.3	
wskaźnik własny	Udział opakowań kartonowych nadających się do recyklingu	1.3	
	Zarządzanie odpadami		
301-3	Odzyskane zużyte produkty i opakowania	3.4	
wskaźnik własny	Odsetek odpadów przekazanych do recyklingu	1.3	

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
	OBSZAR PRACOWNICZY		
	TEMAT: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI PRACY		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	4.1, 6.1	
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	4.1	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	4.1	
	Zatrudnienie		
401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	4.2	
401-3	Urlopy macierzyńskie	4.2	
	Zarządzanie komunikacją z pracownikami		
402-1	Minimalne wyprzedzenie z jakim organizacja informuje o istotnych zmianach operacyjnych	4.1	
	Szkolenia i edukacja		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	4.2, Z2.9,Z2.10	
404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	4.1, 4.2	
	Różnorodność i równe szanse		
405-1	Różnorodność w ciałach zarządczych i wśród pozostałych pracowników	4.2, 1.4.2,	
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	4.2	
wskaźnik własny	Glass Ceiling Ratio (GCR)	4.2	
wskaźnik własny	Gender Pay Gap Ratio (GPGR)	4.2	
	Wolność zgromadzeń i układy zbiorowe		
407-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może dojść do naruszenia prawa do wolność zgromadzeń lub założeń układów zbiorowych	1.5.1	
	TEMAT: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	4.3, 6.1	
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	4.3	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	4.3	
	Bezpieczeństwo w miejscu pracy		
403-1	System zarządzania obszarem BHP	4.3	
403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	4.3	
403-3	Medycyna pracy	4.3	
403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	4.3	
403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	4.3	
403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	4.3	
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	4.3	
403-9	Wypadki w miejscu pracy	4.3	częściowo – ze względu na obecność wskaźnika własnego „wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)”
wskaźnik własny	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	4.3	
403-10	Choroby zawodowe	4.3	

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
TEMAT: SPOŁECZNOŚCI LOKALNE ORAZ WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI I ORGANIZACJAMI			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	5, 6.1	
103-2	Podjęcie zarządcze i jego elementy	5	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	5	
Członkostwo w organizacjach			
102-13	Członkostwo w organizacjach	1.1.7	
Społeczności lokalne			
413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	5.1	
Kontrola obszaru społecznego w łańcuchu dostaw			
414-2	Zidentyfikowane negatywne wpływy łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	2.1	
wskaźnik własny	Wartość darowizn przekazanych na społeczności lokalne – opis	5.1	
wskaźnik własny	Liczba godzin przeznaczonych przez pracowników na wolontariat pracowniczy	5.1	
Relacje z otoczeniem politycznym			
415-1	Wsparcie finansowe organizacji politycznych	5.1	
TEMAT: BEZPIECZNY PRODUKT I SPRZEDAŻ			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2.2, 6.1	
103-2	Podjęcie zarządcze i jego elementy	2.2	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	2.2	
Bezpieczeństwo konsumenta			
416-1	Ocena wpływu usług i produktów na zdrowie klienta i konsumenta	2.1	
416-2	Przypadki braku zgodności w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług	2.1	
Zarządzanie procesami reklamacyjnymi			
wskaźnik własny	Wskaźnik reklamacji	2.3	
Marketing i oznaczenia			
417-1	Wymagania dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	2.2.2	
417-2	Przypadki braku zgodności dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	2.2.2	
417-3	„Przypadki braku zgodności dotyczące komunikacji marketingowej”	2.3	
Ochrona danych konsumenta			
418-1	Uzasadnione reklamacje dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	2.3	
TEMAT: DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PROMOCJĄ SPORTU I EDUKACJĄ KLIENTÓW			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	5.2, 6.1	
103-2	Podjęcie zarządcze i jego elementy	5.2	
103-3	Ocena podejścia zarządczego	5.2	
Działania związane z promocją sportu			
wskaźnik własny	Programy sportowe – opis	5.2	
wskaźnik własny	Współpraca i programy wspierające młode talenty – opis	5.2	

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Rozdział	Komentarz
Edukowanie klientów w zakresie ekologii i odpowiedzialnej konsumpcji			
wskaźnik własny	Komunikacja i projekty na rzecz budowania świadomości ekologicznej i odpowiedzialnej konsumpcji – opis	5.2	
TEMAT: EFEKTYWNOŚĆ GOSPODARCZA			
Efektywność gospodarcza			
201-1	Bezpośrednia wytworzona i dystrybuowana wartość ekonomiczna	1.3	
201-2	Skutki finansowe i dalsze ryzyka związane ze zmianą klimatu	3.2	
201-3	Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne	4.2	
201-4	Wsparcie finansowe ze strony organów państwowych	4.2	

Wszystkie wskaźniki są raportowane zgodnie z GRI 2016, za wyjątkiem wskaźników z serii 403, które są zgodnie z GRI 2018.



6.3. KONTAKT

Pozostajemy otwarci na państwa pytania lub opinie. Prosimy kierować je do je do Kamilli Budnik Lidera ds. Zrównoważonego rozwoju i komunikacji wewnętrznej na adres mailowy csr.eu@ccc.eu. [GRI 102-53]



182

ZAŁĄCZNIK NR 1.
DANE DOTYCZĄCE
ZATRUDNIENIA

190

ZAŁĄCZNIK NR 2.
DANE DOTYCZĄCE
WYNAGRODZEŃ

194

ZAŁĄCZNIK NR 3.
DANE DOTYCZĄCE
ŚRODOWISKA

198

ZAŁĄCZNIK NR 4.
OŚWIADCZENIE
WERYFIKACYJNE

ZAŁĄCZNIKI

7.1. ZAŁĄCZNIK NR 1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

TABELA Z1.1. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE CCC [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	29,1	40,3	69,4	23,0	39,3	62,3	27,5	41,3	68,8	+19,6%	+5,1%	+10,4%
w wieku od 51 lat	3,0	8,0	11,0	4,0	7,0	11,0	3,0	6,0	9,0	-25,0%	-14,3%	-18,2%
w wieku 31–50 lat	26,1	32,3	58,4	19,0	32,3	51,3	24,5	34,3	58,8	+28,9%	+6,2%	+14,6%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	1 871,5	223,0	2 094,5	1 930,1	241,5	2 171,6	1 798,9	228,3	2 027,2	-6,8%	-5,5%	-6,7%
w wieku od 51 lat	67,4	13,0	80,4	67,4	10,5	77,9	71,0	6,0	77,0	+5,4%	-42,9%	-1,1%
w wieku 31–50 lat	1 264,6	152,0	1 416,6	1 275,1	167,0	1 442,1	1 259,4	180,3	1 439,7	-1,2%	+7,9%	-0,2%
w wieku do 30 lat	539,6	58,0	597,6	587,6	64,0	651,6	468,5	42,0	510,5	-20,3%	-34,4%	-21,7%
Pozostali pracownicy, w tym:	10 648,5	1 590,4	12 239,0	10 677,0	1 538,2	12 215,2	9 764,1	1 360,9	11 125,0	-8,6%	-11,5%	-8,9%
w wieku od 51 lat	900,8	99,9	1 000,6	992,4	103,5	1 095,9	910,2	95,1	1 005,3	-8,3%	-8,1%	-8,3%
w wieku 31–50 lat	4 909,0	649,8	5 558,8	4 864,4	623,9	5 488,3	4 644,8	595,2	5 240,0	-4,5%	-4,6%	-4,5%
w wieku do 30 lat	4 838,8	840,8	5 679,5	4 820,3	810,8	5 631,0	4 209,1	670,6	4 879,7	-12,7%	-17,3%	-13,3%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	971,2	120,9	1 092,0	1 063,8	121,0	1 184,8	984,2	107,1	1 091,3	-7,5%	-11,5%	-7,9%
w wieku 31-50 lat	6 199,6	834,1	7 033,7	6 158,5	823,2	6 981,6	5 928,7	809,7	6 738,4	-3,7%	-1,6%	-3,5%
w wieku do 30 lat	5 378,3	898,8	6 277,1	5 407,9	874,8	6 282,7	4 677,6	713,6	5 391,2	-13,5%	-18,4%	-14,2%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	12 549,1	1 853,7	14 402,8	12 630,1	1 818,9	14 449,1	11 590,5	1 630,4	13 220,9	-8,2%	-10,4%	-8,5%
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	8 703,0	1 640,0	10 343,0	8 650,0	1 630,0	10 280,0	8 207,0	1 501,0	9 708,0	-5,1%	-7,9%	-5,6%
– w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	5 020,0	245,0	5 265,0	4 946,0	248,0	5 194,0	5 020,0	245,0	5 265,0	+1,5%	–1,2%	+1,4%

TABELA Z1.2. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ W CCC S.A. [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	4,8	1,0	5,8	4,8	1,0	5,8	3,8	2,0	5,8	-21,1%	100,0%	0,0%
w wieku od 51 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0%	—	0,0%
w wieku 31-50 lat	4,8	1,0	5,8	3,8	1,0	4,8	2,8	2,0	4,8	-26,7%	100,0%	0,0%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	901,6	53,0	954,6	897,6	53,0	950,6	820,1	53,2	873,3	-8,6%	+0,4%	-8,1%
w wieku od 51 lat	22,0	3,0	25,0	22,0	3,0	25,0	22,0	2,0	24,0	0,0%	-33,3%	-4,0%
w wieku 31-50 lat	645,0	41,0	686,0	645,0	43,0	688,0	632,5	45,2	677,7	-1,9%	+5,1%	-1,5%
w wieku do 30 lat	234,6	9,0	243,6	230,6	7,0	237,6	165,6	6,0	171,6	-28,2%	-14,3%	-27,8%
Pozostali pracownicy, w tym:	4 435,4	488,0	4 923,4	4 354,4	477,8	4 832,2	3 844,8	376,6	4 221,4	-11,7%	-21,2%	-12,6%
w wieku od 51 lat	206,0	12,8	218,8	214,5	12,8	227,3	217,0	15,0	232,0	+1,2%	+17,6%	+2,1%
w wieku 31-50 lat	2 043,9	190,3	2 234,1	2 016,4	188,5	2 204,9	1 879,1	176,3	2 055,4	-6,8%	-6,5%	-6,8%
w wieku do 30 lat	2 185,5	285,0	2 470,5	2 123,5	276,5	2 400,0	1 748,8	185,3	1 934,0	-17,6%	-33,0%	-19,4%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	228,0	15,8	243,8	237,5	15,8	253,3	240,0	17,0	257,0	+1,1%	+7,9%	+1,5%
w wieku 31-50 lat	2 693,6	232,3	2 925,9	2 665,2	232,5	2 897,7	2 514,3	223,5	2 737,8	-5,7%	-3,9%	-5,5%
w wieku do 30 lat	2 420,1	294,0	2 714,1	2 354,1	283,5	2 637,6	1 914,4	191,3	2 105,6	-18,7%	-32,5%	-20,2%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	5 341,8	542,0	5 883,8	5 256,8	531,8	5 788,6	4 668,7	431,8	5 100,4	-11,2%	-18,8%	-11,9%
– w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	3 609,0	494,0	4 103,0	3 594,0	484,0	4 078,0	3 345,0	399,0	3 744,0	-6,9%	-17,6%	-8,2%
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	2 568,0	77,0	2 645,0	2 456,0	78,0	2 534,0	2 568,0	77,0	2 645,0	+4,6%	-1,3%	+4,4%

TABELA Z1.3. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY W GRUPIE CCC [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	29,1	39,3	68,4	22,0	34,3	56,3	24,5	38,3	62,8	+11,4%	+11,7%	+11,6%
w wieku od 51 lat	3,0	7,0	10,0	4,0	5,0	9,0	3,0	5,0	8,0	-25,0%	0,0%	-11,1%
w wieku 31-50 lat	26,1	32,3	58,4	18,0	29,3	47,3	21,5	32,3	53,8	+19,4%	+10,3%	+13,8%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	1 642,5	194,0	1 836,5	1 701,1	205,5	1 906,6	1 625,9	187,0	1 812,9	-4,4%	-9,0%	-4,9%
w wieku od 51 lat	66,4	12,0	78,4	66,4	10,5	76,9	70,0	6,0	76,0	+5,5%	-42,9%	-1,1%
w wieku 31-50 lat	1 129,6	134,0	1 263,6	1 138,1	141,0	1 279,1	1 154,4	144,0	1 298,4	+1,4%	+2,1%	+1,5%
w wieku do 30 lat	446,6	48,0	494,6	496,6	54,0	550,6	401,5	37,0	438,5	-19,2%	-31,5%	-20,4%
Pozostali pracownicy, w tym:	6 650,6	867,6	7 518,1	6 804,2	875,3	7 679,5	6 714,2	833,6	7 547,8	-1,3%	-4,8%	-1,7%
w wieku od 51 lat	747,9	78,1	826,0	840,1	81,6	921,8	820,9	77,1	898,0	-2,3%	-5,5%	-2,6%
w wieku 31-50 lat	3 433,2	406,6	3 839,8	3 523,9	418,5	3 942,4	3 600,0	427,3	4 027,2	+2,2%	+2,1%	+2,2%
w wieku do 30 lat	2 469,5	382,9	2 852,3	2 440,3	375,1	2 815,4	2 293,4	329,2	2 622,6	-6,0%	-12,2%	-6,8%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	817,3	97,1	914,4	910,5	97,1	1 007,6	893,9	88,1	982,0	-1,8%	-9,3%	-2,5%
w wieku 31-50 lat	4 588,8	572,9	5 161,7	4 680,0	588,8	5 268,7	4 775,9	603,5	5 379,4	+2,0%	+2,5%	+2,1%
w wieku do 30 lat	2 916,0	430,9	3 346,9	2 936,9	429,1	3 366,0	2 694,9	367,2	3 062,1	-8,2%	-14,4%	-9,0%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	8 322,1	1 100,9	9 423,0	8 527,3	1 115,0	9 642,3	8 364,6	1 058,9	9 423,5	-1,9%	-5,0%	-2,3%
– w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	6 139,0	963,0	7 102,0	6 119,0	975,0	7 094,0	6 145,0	976,0	7 121,0	+0,4%	+0,1%	+0,4%
– w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	2 494,0	131,0	2 625,0	2 532,0	138,0	2 670,0	2 452,8	118,0	2 570,8	-3,1%	-14,5%	-3,7%

TABELA Z1.4. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY W CCC S.A. [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	4,8	1,0	5,8	4,8	1,0	5,8	3,8	2,0	5,8	-21,1%	+100,0%	0,0%
w wieku od 51 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0%	—	0,0%
w wieku 31–50 lat	4,8	1,0	5,8	3,8	1,0	4,8	2,8	2,0	4,8	-26,7%	+100,0%	0,0%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	806,6	46,0	852,6	807,6	45,0	852,6	767,1	47,2	814,3	-5,0%	+4,9%	-4,5%
w wieku od 51 lat	22,0	3,0	25,0	22,0	3,0	25,0	22,0	2,0	24,0	0,0%	-33,3%	-4,0%
w wieku 31-50 lat	598,0	36,0	634,0	602,0	37,0	639,0	598,5	40,2	638,7	-0,6%	+8,6%	0,0%
w wieku do 30 lat	186,6	7,0	193,6	183,6	5,0	188,6	146,6	5,0	151,6	-20,1%	0,0%	-19,6%
Pozostali pracownicy, w tym:	1 904,4	204,5	2 108,9	1 903,7	205,8	2 109,4	2 071,0	235,3	2 306,3	+8,8%	+14,3%	+9,3%
w wieku od 51 lat	125,0	8,0	133,0	130,0	9,0	139,0	157,5	11,0	168,5	+21,2%	+22,2%	+21,2%
w wieku 31-50 lat	1 191,6	129,0	1 320,6	1 194,9	127,0	1 321,9	1 286,8	142,5	1 429,3	+7,7%	+12,2%	+8,1%
w wieku do 30 lat	587,8	67,5	655,3	578,8	69,8	648,5	626,8	81,8	708,5	+8,3%	+17,2%	+9,3%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	147,0	11,0	158,0	153,0	12,0	165,0	180,5	13,0	193,5	+18,0%	+8,3%	+17,3%
w wieku 31-50 lat	1 794,4	166,0	1 960,4	1 800,7	165,0	1 965,7	1 888,0	184,7	2 072,7	+4,8%	+11,9%	+5,4%
w wieku do 30 lat	774,4	74,5	848,9	762,4	74,8	837,1	773,4	86,8	860,1	+1,4%	+16,1%	+2,7%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	2 715,8	251,5	2 967,3	2 716,1	251,8	2 967,8	2 841,9	284,5	3 126,3	+4,6%	+13,0%	+5,3%
– w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	2 367,0	247,0	2 614,0	2 369,0	246,0	2 615,0	2 460,0	279,0	2 739,0	+3,8%	+13,4%	+4,7%
– w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	491,0	7,0	498,0	490,0	9,0	499,0	543,0	9,0	552,0	+10,8%	0,0%	+10,6%

TABELA Z1.5. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY W GRUPIE CCC [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	00,0	1,0	1,0	1,0	5,0	6,0	3,0	3,0	6,0	+200,0%	-40,0%	0,0%
w wieku od 51 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	—	-50,0%	-50,0%
w wieku 31–50 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	4,0	3,0	2,0	5,0	+200,0%	-33,3%	+25,0%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	229,0	29,0	258,0	229,0	36,0	265,0	172,0	41,3	213,3	-24,9%	+14,6%	-19,5%
w wieku od 51 lat	1,0	1,0	2,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0%	—	0,0%
w wieku 31-50 lat	135,0	18,0	153,0	137,0	26,0	163,0	105,0	36,3	141,3	-23,4%	+39,4%	-13,3%
w wieku do 30 lat	93,0	10,0	103,0	91,0	10,0	101,0	66,0	5,0	71,0	-27,5%	-50,0%	-29,7%
Pozostali pracownicy, w tym:	3 998,0	722,9	4 720,9	3 872,8	662,9	4 535,7	3 044,8	522,3	3 567,1	-21,4%	-21,2%	-21,4%
w wieku od 51 lat	152,9	21,8	174,6	152,3	21,9	174,2	89,3	18,0	107,3	-41,4%	-17,7%	-38,4%
w wieku 31-50 lat	1 475,8	243,3	1 719,1	1 340,5	205,4	1 545,9	1 044,8	168,0	1 212,8	-22,1%	-18,2%	-21,5%
w wieku do 30 lat	2 369,3	457,9	2 827,2	2 380,0	435,7	2 815,7	1 910,7	336,4	2 247,0	-19,7%	-22,8%	-20,2%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	153,9	23,8	177,6	153,3	23,9	177,2	90,3	19,0	109,3	-41,1%	-20,4%	-38,3%
w wieku 31-50 lat	1 610,8	261,3	1 872,1	1 478,5	234,4	1 712,9	1 152,8	206,2	1 359,0	-22,0%	-12,0%	-20,7%
w wieku do 30 lat	2 462,3	467,9	2 930,2	2 471,0	445,7	2 916,7	1 976,7	341,4	2 318,0	-20,0%	-23,4%	-20,5%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	4 227,0	752,9	4 979,9	4 102,8	703,9	4 806,7	3 219,8	566,6	3 786,4	-21,5%	-19,5%	-21,2%
– w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	2 564,0	677,0	3 241,0	2 531,0	655,0	3 186,0	2 062,0	525,0	2 587,0	-18,5%	-19,8%	-18,8%
– w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	2 526,0	114,0	2 640,0	2 414,0	110,0	2 524,0	1 718,5	68,9	1 787,4	-28,8%	-37,4%	-29,2%

TABELA Z1.6. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY W CCC S.A. [GRI 102-8]

W przeliczeniu na pełne etaty	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
w wieku od 51 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
w wieku 31–50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	95,0	7,0	102,0	90,0	8,0	98,0	53,0	6,0	59,0	-41,1%	-25,0%	-39,8%
w wieku od 51 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
w wieku 31-50 lat	47,0	5,0	52,0	43,0	6,0	49,0	34,0	5,0	39,0	-20,9%	-16,7%	-20,4%
w wieku do 30 lat	48,0	2,0	50,0	47,0	2,0	49,0	19,0	1,0	20,0	-59,6%	-50,0%	-59,2%
Pozostali pracownicy, w tym:	2 531,0	283,5	2 814,5	2 450,8	272,0	2 722,8	1 773,8	141,3	1 915,1	-27,6%	-48,1%	-29,7%
w wieku od 51 lat	81,0	4,8	85,8	84,5	3,8	88,3	59,5	4,0	63,5	-29,6%	+6,7%	-28,0%
w wieku 31-50 lat	852,3	61,3	913,5	821,5	61,5	883,0	592,3	33,8	626,1	-27,9%	-45,0%	-29,1%
w wieku do 30 lat	1 597,8	217,5	1 815,3	1 544,8	206,8	1 751,5	1 122,0	103,5	1 225,5	-27,4%	-49,9%	-30,0%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku od 51 lat	81,0	4,8	85,8	84,5	3,8	88,3	59,5	4,0	63,5	-29,6%	+6,7%	-28,0%
w wieku 31-50 lat	899,3	66,3	965,5	864,5	67,5	932,0	626,3	38,8	665,1	-27,6%	-42,5%	-28,6%
w wieku do 30 lat	1 645,8	219,5	1 865,3	1 591,8	208,8	1 800,5	1 141,0	104,5	1 245,5	-28,3%	-49,9%	-30,8%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	2 626,0	290,5	2 916,5	2 540,8	280,0	2 820,8	1 826,8	147,3	1 974,1	-28,1%	-47,4%	-30,0%
– w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	1 242,0	247,0	1 489,0	1 225,0	238,0	1 463,0	885,0	120,0	1 005,0	-27,8%	-49,6%	-31,3%
– w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	2 077,0	70,0	2 147,0	1 966,0	69,0	2 035,0	1 412,0	45,0	1 457,0	-28,2%	-34,8%	-28,4%

TABELA Z1.7. LICZBA PRACOWNIKÓW NOWOZATRUDNIONYCH W OKRESIE 01.01.2020.-31.01.2021. W GRUPIE CCC

W liczbie osób	Na czas nieokreślony			Na czas określony			Razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	3	2	5	3	4	7	6	6	12
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	3	2	5	3	4	7	6	6	12
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	43	11	54	115	30	145	158	41	199
w wieku od 51 lat	2	0	2	3	0	3	5	0	5
w wieku 31-50 lat	28	8	36	71	26	97	99	34	133
w wieku do 30 lat	13	3	16	41	4	45	54	7	61
Pozostali pracownicy, w tym:	1 003	159	1 162	2 925	404	3 329	3 928	563	4 491
w wieku od 51 lat	65	6	71	97	5	102	162	11	173
w wieku 31-50 lat	312	28	340	819	98	917	1 131	126	1 257
w wieku do 30 lat	626	125	751	2 009	301	2 310	2 635	426	3 061
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku od 51 lat	67	6	73	100	5	105	167	11	178
w wieku 31-50 lat	343	38	381	893	128	1 021	1 236	166	1 402
w wieku do 30 lat	639	128	767	2 050	305	2 355	2 689	433	3 122
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	1 049	172	1 221	3 043	438	3 481	4 092	610	4 702

TABELA Z1.8. LICZBA PRACOWNIKÓW NOWOZATRUDNIONYCH W OKRESIE 01.01.2020.-31.01.2021. W CCC S.A.

W liczbie osób	Na czas nieokreślony			Na czas określony			Razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	6	2	8	23	6	29	29	8	37
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	4	2	6	17	5	22	21	7	28
w wieku do 30 lat	2	0	2	6	1	7	8	1	9
Pozostali pracownicy, w tym:	65	8	73	1 625	94	1 719	1 690	102	1 792
w wieku od 51 lat	5	1	6	38	0	38	43	1	44
w wieku 31-50 lat	32	3	35	370	15	385	402	18	420
w wieku do 30 lat	28	4	32	1 217	79	1 296	1 245	83	1 328
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku od 51 lat	5	1	6	38	0	38	43	1	44
w wieku 31-50 lat	36	5	41	387	20	407	423	25	448
w wieku do 30 lat	30	4	34	1 223	80	1 303	1 253	84	1 337
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	71	10	81	1 648	100	1 748	1 719	110	1 829

TABELA Z1.9. LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI Z PRACY W OKRESIE 01.01.2020.-31.01.2021. W GRUPIE CCC

W liczbie osób	Na czas nieokreślony			Na czas określony			Razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	25	9	34	0	1	1	25	10	35
w wieku od 51 lat	9	1	10	0	1	1	9	2	11
w wieku 31-50 lat	11	7	18	0	0	0	11	7	18
w wieku do 30 lat	5	1	6	0	0	0	5	1	6
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	174	38	212	90	16	106	264	54	318
w wieku od 51 lat	10	2	12	1	0	1	11	2	13
w wieku 31-50 lat	118	22	140	45	13	58	163	35	198
w wieku do 30 lat	46	14	60	44	3	47	90	17	107
Pozostali pracownicy, w tym:	1 874	319	2 193	3 210	442	3 652	5 084	761	5 845
w wieku od 51 lat	224	15	239	132	10	142	356	25	381
w wieku 31-50 lat	812	86	898	890	93	983	1 702	179	1 881
w wieku do 30 lat	838	218	1 056	2 188	339	2 527	3 026	557	3 583
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku od 51 lat	243	18	261	133	11	144	376	29	405
w wieku 31-50 lat	941	115	1 056	935	106	1 041	1 876	221	2 097
w wieku do 30 lat	889	233	1 122	2 232	342	2 574	3 121	575	3 696
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	2 073	366	2 439	3 300	459	3 759	5 373	825	6 198

TABELA Z1.10. LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI Z PRACY W OKRESIE 01.01.2020.-31.01.2021. W CCC S.A.

W liczbie osób	Na czas nieokreślony			Na czas określony			Razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	66	4	70	34	3	37	100	7	107
w wieku od 51 lat	5	1	6	0	0	0	5	1	6
w wieku 31-50 lat	48	3	51	15	2	17	63	5	68
w wieku do 30 lat	13	0	13	19	1	20	32	1	33
Pozostali pracownicy, w tym:	182	26	208	2 146	181	2 327	2 328	207	2 535
w wieku od 51 lat	21	1	22	67	2	69	88	3	91
w wieku 31-50 lat	119	10	129	550	29	579	669	39	708
w wieku do 30 lat	42	15	57	1 529	150	1 679	1 571	165	1 736
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku od 51 lat	26	2	28	67	2	69	93	4	97
w wieku 31-50 lat	167	13	180	565	31	596	732	44	776
w wieku do 30 lat	55	15	70	1 548	151	1 699	1 603	166	1 769
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	248	30	278	2 180	184	2 364	2 428	214	2 642

TABELA Z1.11. LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA STANOWISKA W GRUPIE CCC

W liczbie osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Zarząd	5	19	24	3	17	20	4	17	21	+33,3%	0,0%	+5,0%
Dyrektorzy	24	37	61	24	38	62	27	33	60	+12,5%	-13,2%	-3,2%
Menedżerowie i kierownicy	1 853	233	2 086	1 812	229	2 041	1 758	233	1 991	-3,0%	+1,5%	-2,5%
Pracownicy sklepów	8 961	478	9 439	8 957	476	9 433	8 097	442	8 539	-9,6%	-7,1%	-9,5%
Pracownicy produkcyjni	761	161	922	764	153	917	555	94	649	-27,4%	-38,6%	-29,2%
Pracownicy administracji	1 567	601	2 168	1 466	573	2 039	1 584	544	2 128	+8,0%	-5,1%	+4,3%
Pracownicy magazynu i logistyki	860	587	1 447	834	588	1 422	778	439	1 217	-6,7%	-25,3%	-14,4%
Łącznie wszyscy pracownicy	14 031	2 116	16 147	13 860	2 074	15 934	12 803	1 801	14 604	-7,6%	-13,2%	-8,3%

TABELA Z1.12. LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA STANOWISKA W CCC S.A.

W liczbie osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Zarząd	0	3	3	0	3	3	0	3	3	-	0,0%	0,0%
Dyrektorzy	6	1	7	6	1	7	6	2	8	0,0%	+100,0%	+14,3%
Menedżerowie i kierownicy	905	54	959	900	53	953	823	54	877	-8,6%	+1,9%	-8,0%
Pracownicy sklepów	4 510	144	4 654	4 428	157	4 585	3 834	109	3 943	-13,4%	-30,6%	-14,0%
Pracownicy produkcyjni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Pracownicy administracji	220	70	290	227	71	298	149	64	213	-34,4%	-9,9%	-28,5%
Pracownicy magazynu i logistyki	558	304	862	552	296	848	524	230	754	-5,1%	-22,3%	-11,1%
Łącznie wszyscy pracownicy	6 199	576	6 775	6 113	581	6 694	5 336	462	5 798	-12,7%	-20,5%	-13,4%

TABELA Z1.13. POZOSTAŁE DANE O OSOBACH ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W GRUPIE CCC [GRI 102-8]

W liczbie osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło)	1 159	281	1 440	1 197	299	1 496	1 250	295	1 545	+4,4%	-1,3%	+3,3%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	16	45	61	7	21	28	11	40	51	+57,1%	+90,5%	+82,1%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	4	11	15	2	10	12	2	9	11	0,0%	-10,0%	-8,3%

TABELA Z1.14. POZOSTAŁE DANE O OSOBACH ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W CCC S.A. [GRI 102-8]

W liczbie osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło)	21	3	24	63	16	79	36	6	42	-42,9%	-62,5%	-46,8%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	3	11	14	1	3	4	0	0	0	-100,0%	-100,0%	-100,0%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	0	3	3	0	3	3	0	3	3	—	0,0%	0,0%

TABELA Z1.15. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI W GRUPIE CCC

W liczbie osób, tys. zł	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych	558	73	631	549	76	625	462	58	520	-15,8%	-23,7%	-16,8%
Wysokość odprowadzonych składek na PFRON			1 468,9			1 667,6			2 546,2			+52,7%

TABELA Z1.16. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI W CCC S.A.

W liczbie osób, tys. zł	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych	402	23	425	395	23	418	321	14	335	-18,7%	-39,1%	-19,9%
Wysokość odprowadzonych składek na PFRON			0,0			0,0			0,0			—

TABELA Z1.17. GLASS CEILING RATIOS W GRUPIE CCC

W liczbie osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	41,9%	58,1%		36,9%	63,1%		40,0%	60,0%		3,1%	-3,1%	
Menedżerowie i kierownicy	89,4%	10,6%		88,9%	11,1%		88,7%	11,3%		-0,1%	0,1%	
Pozostali pracownicy	87,0%	13,0%		87,4%	12,6%		87,8%	12,2%		0,4%	-0,4%	
Wszyscy pracownicy	87,1%	12,9%		87,4%	12,6%		87,7%	12,3%		0,3%	-0,3%	
– wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy	87,8%	12,2%1		87,4%	12,6%		87,1%	12,9%		-0,3%	0,3%	
GCR2			45,2%			50,5%			47,7%			-2,8pp
GCR1			2,2%			1,5%			1,1%			-0,4pp
GCR (wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy)			0,7%			0,0%			0,5%			+0,5pp

TABELA Z1.18. GLASS CEILING RATIOS W CCC S.A.

%	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	82,6%	17,4%		82,6%	17,4%		65,2%	34,8%				
Menedżerowie i kierownicy	94,4%	5,6%		94,4%	5,6%		93,9%	6,1%				
Pozostali pracownicy	90,1%	9,9%		90,1%	9,9%		91,1%	8,9%				
Wszyscy pracownicy	90,8%	9,2%		90,8%	9,2%		91,5%	8,5%				
– wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy	94,4%	5,6%		94,4%	5,6%		93,7%	6,3%				
GCR2			8,2%			8,2%			26,3%			+18,1pp
GCR1			3,7%			3,6%			2,4%			-1,2pp
GCR (wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy)			3,6%			3,5%			2,2%			-1,4pp

7.2. ZAŁĄCZNIK NR 2. DANE DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ

TABELA Z2.1. ŚREDNIE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W GRUPIE CCC

zł	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	Średnia	K	M	Średnia	K	M	Średnia	K	M	Średnia
Wyższa kadra zarządzająca	20 138,9	23 350,6	24 144,1	26 582,5	24 804,6	27 764,2	21 244,3	23 001,6	22 298,7	-20,1%	-7,3%	-19,7%
Menedżerowie i kierownicy	4 512,6	9 724,1	5 350,5	4 533,1	9 124,9	5 320,0	4 706,9	9 508,7	5 247,5	3,8%	4,2%	-1,4%
Pozostali pracownicy	2 778,7	4 012,1	3 140,6	2 826,9	4 215,1	3 204,3	3 114,1	4 860,7	3 327,8	10,2%	15,3%	+3,9%
Wszyscy pracownicy	3 077,5	5 119,6	3 563,1	3 130,9	5 311,2	3 628,1	3 404,3	5 970,4	3 720,8	8,7%	12,4%	+2,6%

TABELA Z2.2. ŚREDNIE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W CCC S.A.

zł	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	Średnia	K	M	Średnia	K	M	Średnia	K	M	Średnia
Wyższa kadra zarządzająca	35 478,3	24 121,2	33 503,1	36 722,0	37 493,4	36 856,2	34 964,5	28 029,4	32 552,3	-4,8%	-25,2%	-11,7%
Menedżerowie i kierownicy	4 532,6	10 012,0	4 836,8	4 632,4	9 977,2	4 930,4	4 395,2	8 492,8	4 644,8	-5,1%	-14,9%	-5,8%
Pozostali pracownicy	2 989,7	4 593,8	3 148,7	3 067,8	4 685,4	3 227,7	3 120,6	4 915,0	3 280,6	+1,7%	+4,9%	+1,6%
Wszyscy pracownicy	3 279,0	5 159,7	3 452,2	3 365,3	5 274,5	3 540,7	3 370,1	5 462,9	3 547,2	+0,1%	+3,6%	+0,2%

TABELA Z2.3. STOSUNEK PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA KOBIEŃ DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA MĘŻCZYZN W GRUPIE CCC

%	01.01.2019–31.12.2019		01.01.2019–31.01.2020		01.01.2020–31.01.2021		Zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	86,2%		107,2%		92,4%		-14,8%
Menedżerowie i kierownicy	46,4%		49,7%		49,5%		-0,2%
Pozostali pracownicy	69,3%		67,1%		64,1%		-3,0%
Wszyscy pracownicy	60,1%		58,9%		57,0%		-1,9%

TABELA Z2.4. STOSUNEK PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA KOBIEŃ DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA MĘŻCZYZN W CCC S.A.

%	01.01.2019–31.12.2019		01.01.2019–31.01.2020		01.01.2020–31.01.2021		Zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	147,1%		97,9%		124,7%		+26,8%
Menedżerowie i kierownicy	45,3%		46,4%		51,8%		+5,3%
Pozostali pracownicy	65,1%		65,5%		63,5%		-2,0%
Wszyscy pracownicy	63,6%		63,8%		61,7%		-2,1%

TABELA Z2.5. GENDER PAY GAP RATIOS W GRUPIE CCC

%	01.01.2019–31.12.2019		01.01.2019–31.01.2020		01.01.2020–31.01.2021		Zmiana r/r
GPGR Wyższa kadra zarządzająca	13,8%		7,2%		7,6%		+0,5%
GPGR Menedżerowie i kierownicy	53,6%		50,3%		50,5%		+0,2%
GPGR Pozostali pracownicy	30,7%		32,9%		35,9%		+3,0%
GPGR Wszyscy pracownicy	39,9%		41,1%		43,0%		+1,9%

TABELA Z2.6. GENDER PAY GAP RATIOS W CCC S.A.

%	01.01.2019–31.12.2019		01.01.2019–31.01.2020		01.01.2020–31.01.2021		Zmiana r/r
GPGR Wyższa kadra zarządzająca	47,1%		2,1%		24,7%		+22,7%
GPGR Menedżerowie i kierownicy	54,7%		53,6%		48,2%		-5,3%
GPGR Pozostali pracownicy	34,9%		34,5%		36,5%		+2,0%
GPGR Wszyscy pracownicy	36,4%		36,2%		38,3%		+2,1%

TABELA Z2.7. WSKAŹNIKI BHP W GRUPIE CCC

	01.01.2019–31.12.2019	01.01.2019–31.01.2020	01.01.2020–31.01.2021	Zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników				
Wypadki lekkie	73,00	77,00	32,00	-58,4%
Wypadki ciężkie	3,00	6,00	4,00	-33,3%
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	—
Łącznie liczba wypadków	76,00	83,00	36,00	-56,6%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu				
Wypadki lekkie	0,00	0,00	4,00	—
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	—
Łącznie liczba wypadków	0,00	0,00	4,00	—
Pozostałe dane BHP				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	5,28	5,74	3,03	-47,3%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1938,00	2084,00	1150,00	-44,8%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	25,50	25,11	28,75	+14,5%
Liczba stwierdzonych w danym okresie przypadków chorób zawodowych	0,00	0,00	0,00	—
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	48,00	45,00	40,00	-11,1%

TABELA Z2.8. WSKAŹNIKI BHP W CCC S.A.

	01.01.2019–31.12.2019	01.01.2019–31.01.2020	01.01.2020–31.01.2021	Zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników				
Wypadki lekkie	4,00	4,00	3,00	-25,0%
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	—
Łącznie liczba wypadków	4,00	4,00	3,00	-25,0%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu				
Wypadki lekkie	0,00	0,00	1,00	—
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	—
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	—
Łącznie liczba wypadków	0,00	0,00	1,00	—
Pozostałe dane BHP				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	0,68	0,69	0,78	+13,5%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	235,00	235,00	297,00	+26,4%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	58,75	58,75	74,25	+26,4%
Liczba stwierdzonych w danym okresie przypadków chorób zawodowych	0,00	0,00	0,00	—
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	0,00	0,00	0,00	—

TABELA Z2.9. ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W GRUPIE CCC [GRI 404-1]

Liczba godzin na pracownika w danym okresie	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	6,2	17,6	12,8	7,8	18,4	14,5	16,1	5,8	10,0	107,5%	-68,2%	-31,2%
Menedżerowie i kierownicy	5,5	9,5	5,9	5,8	10,6	6,3	28,0	18,5	26,9	385,0%	74,2%	+326,5%
Pozostali pracownicy	4,0	3,2	3,9	4,2	4,6	4,2	17,7	10,4	16,8	325,3%	128,6%	+299,2%
Wszyscy pracownicy	4,2	4,3	4,2	4,4	5,7	4,6	19,3	11,4	18,3	339,7%	102,2%	+303,0%
Wydatki na szkolenia w danym okresie (tys. zł)	2 495,5	458,4	2 995,0	2 506,0	459,9	3 008,2	867,8	240,1	1 225,4	-65,4%	-47,8%	-59,3%

TABELA Z2.10. ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W CCC S.A. [GRI 404-1]

Liczba godzin na pracownika w danym okresie	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	3,2	10,0	4,3	3,2	10,0	4,3	33,6	42,5	36,7	+964,0%	+325,0%	+744,0%
Menedżerowie i kierownicy	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	46,0	32,0	45,1	+36727,9%	—	+38181,6%
Pozostali pracownicy	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8	0,7	39,0	21,5	37,4	+53071%	+2669,7%	+5052,4%
Wszyscy pracownicy	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	40,2	22,8	38,7	+6370,3%	+3097,3%	+6049,0%
Wydatki na szkolenia w danym okresie (tys. zł)	634,4	58,9	693,3	634,4	58,9	693,3	169,7	15,8	216,3	-73,2%	-73,2%	-68,8%

TABELA Z2.11. LICZBA PRACOWNIKÓW PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE W GRUPIE CCC

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	6	8	14	5	7	13	1	1	3	-80,0%	-85,7%	-76,9%
Menedżerowie i kierownicy	47	35	82	45	33	79	21	4	25	-53,3%	-87,9%	-68,4%
Pozostali pracownicy	134	67	201	129	66	196	38	19	58	-70,5%	-71,2%	-70,4%
Wszyscy pracownicy	187	110	297	180	108	289	62	25	87	-65,6%	-76,9%	-69,9%

TABELA Z2.12. LICZBA PRACOWNIKÓW PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE W CCC S.A.

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy	0	0	0	0	0	0	0	1	1	—	—	—
Pozostali pracownicy	0	0	0	0	0	0	3	8	12	—	—	—
Wszyscy pracownicy	0	0	0	0	0	0	4	10	14	—	—	—

TABELA Z2.13. LICZBA PRACOWNIKÓW PRZESZKOLONYCH W WYBRANYCH TEMATACH W GRUPIE CCC

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Szkolenia wstępne w zakresie BHP	1 838	201	7 755	1 838	201	7 755	1 193	148	4 174	-35,1%	-26,4%	-46,2%%
Szkolenia okresowe w zakresie BHP	3 353	268	5 360	3 353	268	5 360	2 038	194	3 499	-39,2%	-27,6%	-34,7%
Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP, w tym szkolenia z pierwszej pomocy	121	11	436	121	11	436	3 181	152	3 409	+2528,9%	+1281,8%	+681,9%
Szkolenia w zakresie ochrony przeciwpożarowej	4 124	372	5 151	4 124	372	5 151	3 733	295	4 100	-9,5%	-20,7%	-20,4%

TABELA Z2.14. LICZBA PRACOWNIKÓW PRZESZKOLONYCH W WYBRANYCH TEMATACH W CCC S.A.

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Szkolenia wstępne w zakresie BHP		4 339			4 339			1 838			-57,6%	
Szkolenia okresowe w zakresie BHP		1 070			1 070			1 081			+1,0%	
Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP, w tym szkolenia z pierwszej pomocy		96			96			2 383			+2382,3%	
Szkolenia w zakresie ochrony przeciwpożarowej		24			24			2 220			+9150,0%	

TABELA Z2.15. PRACOWNICY, KTÓRZY ZOSTALI PODDANI REGULARNYM OCENOM PRACOWNICZYM W GRUPIE CCC

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	1	3	4	3	5	8	4	5	9	+33,3%	0,0%	+12,5%
Menedżerowie i kierownicy	251	30	281	570	84	537	447	60	507	-21,6%	-28,6%	-5,6%
Pozostali pracownicy	735	107	842	1 442	218	1 660	1 136	186	1 322	-21,2%	-14,7%	-20,4%
Wszyscy pracownicy	987	140	1 127	1 916	289	2 205	1 587	251	1 838	-17,2%	-13,1%	-16,6%

TABELA Z2.16. PRACOWNICY, KTÓRZY ZOSTALI PODDANI REGULARNYM OCENOM PRACOWNICZYM W CCC S.A.

Liczba osób	01.01.2019–31.12.2019			01.01.2019–31.01.2020			01.01.2020–31.01.2021			Zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—
Pozostali pracownicy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—
Wszyscy pracownicy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—



7.3. ZAŁĄCZNIK NR 3. DANE DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA



TABELA Z3.1. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII W CCC S.A

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach					
Gaz ziemny	MWh	6 067,1	6 417,0	5 242,2	-18,3%
Olej opałowy	MWh	0,0	0,0	0,0	—
LPG	MWh	0,0	0,0	5 242,2	—
Łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	6 067,1	6 417,0	0,0	-18,3%
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi					
Benzyna	MWh	2 112,0	2 202,2	1 153,2	-47,6%
Olej napędowy	MWh	2 885,6	2 969,7	1 068,0	-64,0%
LPG	MWh	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	4 997,5	5 171,9	2 221,2	-57,1%
Wytworzona energia					
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	55,4	62,3	84,5	+35,6%
Zakupiona energia					
Energia elektryczna	MWh	49 043,7	49 529,8	37 448,7	-24,4%
– w tym w salonach sprzedaży	MWh	42 434,6	42 434,6	30 896,6	-27,2%
– pozostała	MWh	6 609,1	7 095,2	6 552,2	-7,7%
Energia cieplna	MWh	0,0	0,0	0,0	—
Całkowite zużycie energii	MWh	60 163,6	61 180,9	44 996,6	-26,5%
Całkowite zużycie energii	GJ	216 589,7	220 251,24	161 987,8	-26,5%

TABELA Z3.2. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII Z ODNAWIALNYCH I NIEODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W CCC S.A.

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	5 279,9	5 839,5	3 927,2	-32,7%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	8,78%	9,54%	8,73%	-0,8pp
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	54 883,8	55 341,5	41 069,4	-25,8%
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	91,22%	90,46%	91,27%	+0,8pp
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	MWh	60 163,8	61 180,9	44 996,6	-26,5%

TABELA Z3.3. WSKAŹNIKI INTENSYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ W CCC S.A.

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
Energia ze źródeł odnawialnych na parę obuwia	kWh/parę	0,2	0,2	0,1	-44,8%
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	2,3	2,4	2,2	-11,8%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na parę obuwia	kWh/parę	2,2	2,0	1,2	-39,1%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	24,2	23,1	22,5	-2,6%
Energia ze wszystkich źródeł na parę obuwia	kWh/parę	2,4	2,2	1,3	-39,6%
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	26,5	25,6	24,7	-3,5%

TABELA Z3.4. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2020/2021 W CCC S.A.
[GRI 305-1, 305-2, 305-4]

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
SCOPE 1					
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	1 127,6	1 192,6	974,3	-18,3%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	1 298,2	1 343,1	572,2	-57,4%
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO ₂ e	2 425,8	2 535,7	1 546,5	-39,0%
Emisje Scope 1 na parę obuwia	kg CO ₂ e/parę	0,1	0,1	0,0	-49,9%
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	1,1	1,1	0,8	-20,0%
SCOPE 2 LOCATION-BASED					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	37 925,5	34 977,9	25 060,7	-28,4%
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO ₂ e	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO ₂ e	37 925,5	34 977,9	25 060,7	-28,4%
Emisje Scope 2 location-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/parę	1,5	1,3	0,7	-41,2%
Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	16,7	14,6	13,7	-6,0%
SCOPE 2 MARKET-BASED					
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO ₂ e	b.d.	b.d.	25 382,4	b.d.
Emisje Scope 2 market-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/parę	b.d.	b.d.	0,8	b.d.
Emisje Scope 2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	b.d.	b.d.	13,9	b.d.
SCOPE 1+2 LOCATION-BASED					
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 location-based	MWh	40 351,3	37 513,7	26 607,2	-29,1%
Emisje Scope 1+2 location-based na parę obuwia	kg CO ₂ e/parę	1,6	1,4	0,8	-41,8%
Emisje Scope 1+2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/ 1mln zł	17,8	15,7	14,6	-6,9%

GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW W CCC S.A.

Zużycie surowców nie jest raportowane w przypadku CCC S.A., gdyż spółka ta nie wykorzystuje surowców – są one zużywane przede wszystkim w CCC Factory i raportowane na poziomie całej Grupy CCC.

TABELA Z3.5. ODPADY NIEBEZPIECZNE I INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE W CCC S.A.

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
ODPADY NIEBEZPIECZNE					
Recykling	Mg	0,2	0,2	0,0	-100,0%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Utylizacja	Mg	0,0	0,1	1,1	+1119,7%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	0,2	0,2	0,0	-100,0%
Odpady niebezpieczne na parę obuwia	g/parę	0,0	0,0	0,0	-100,0%
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	0,1	0,1	0,0	-100,0%
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE					
Recykling	Mg	2 285,1	2 546,6	3 501,2	+37,5%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	39,4	0,0	0,0	—
Utylizacja	Mg	0,0	0,0	0,0	-100%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	—
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	2 285,1	2 546,6	3 501,2	+37,5%
Odpady inne niż niebezpieczne na parę obuwia	g/parę	92,5	92,5	104,1	+12,9%
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1mln zł	1,0	1,1	1,9	+80,4%

TABELA Z3.6 ZUŻYCIE WODY I ODPROWADZANE ŚCIEKI W CCC S.A.

	Jednostka	01.01.2019 –31.12.2019	01.01.2019 –31.01.2020	01.01.2020 –31.01.2021	Zmiana r/r
ZUŻYCIE WODY					
Woda zakupiona	m ³	15 218,3	16 222,6	12 870,0	-20,7%
Woda z ujęć własnych	m ³	0,0	0,0	0,0	—
Zużycie wody łącznie	m³	15 218,3	16 222,6	12 870,0	-20,7%
Zużycie wody na parę obuwia	l/parę	0,6	0,6	0,4	-34,9%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	6,7	6,8	7,1	+4,1%
ŚCIEKI					
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m ³	11 173,6	11 944,1	10 040,7	-15,9%
Odprowadzone ścieki na parę obuwia	l/parę	0,5	0,4	0,3	-31,0%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	4,9	5,0	5,5	+10,3%

7.4. ZAŁĄCZNIK NR 4. OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM

Do: Interesariuszy Grupy CCC

Wstęp i cel pracy

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez CCC S.A. (CCC) w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w raporcie „Raport niefinansowy Grupy CCC za okres 01.01.2020 – 31.01.2021” (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników opracowanych zgodnie z GRI Standards 2016 w wersji podstawowej i GRI Standards 2018 dla wskaźników 403 oraz wskaźników własnych CCC zawartych w Raporcie za okres 1.01.2020 – 31.01.2021.

Nasze poświadczenie nie odnosi się do innych informacji zawartych w Raporcie.

Kryteria Raportowania

Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016 i 2018 w wersji dostępnej na stronie internetowej <https://www.globalreporting.org>.

Ograniczenia i wyłączenia

Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

- ☒ działań realizowanych poza określonym przedziałem czasowym oceny,
- ☒ oświadczeń dotyczących obecnych lub przyszłych intencji przedstawionych przez CCC (wyrażonych opinii, przekonań, oczekiwań, celów).

Niniejsze poświadczenie o ograniczonym zakresie oparte jest na danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, wybranych z wykorzystaniem podejścia bazującego na ryzyku wraz z ograniczeniami wynikającymi z takiego podejścia. Rzetelność raportowanych danych jest zależna od dokładności stosowanych pomiarów i innych, przyjętych na poziomie poszczególnych lokalizacji, rozwiązań w zakresie monitorowania, które nie były analizowane dla potrzeb sporządzenia niniejszego poświadczenia. Nie należy opierać się na niniejszym oświadczeniu niezależnej oceny w celu wykrycia wszystkich błędów, pominąć lub nieścisłości, które mogą występować.

Odpowiedzialność

Wybrane Informacje zawarte w Raporcie oraz sposoby ich prezentacji są wyłączną odpowiedzialnością Kierownictwa CCC.

Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Naszą odpowiedzialnością było:

- ☒ uzyskanie ograniczonej pewności, że Wybrane Informacje zostały przygotowane zgodnie z Kryteriami Raportowania,
- ☒ sformułowanie niezależnych wniosków opartych na przeprowadzonych procedurach poświadczania i na uzyskanych dowodach oraz
- ☒ przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu CCC.

Norma Oceny

Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązującą dla poświadczania raportów od 15 grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Strona 1 z 2



Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

- ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
- wywiady z personelem CCC zaangażowanym w opracowanie Raportu;
- przegląd procesów CCC dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
- przegląd dokumentacji przedstawionej przez CCC;
- ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
- przegląd systemów CCC dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
- ocenę sposobu prezentacji Wybranych Informacji w celu zapewnienia spójności z poświadczanymi informacjami.

Wnioski

W oparciu o przyjętą metodykę i wymienione wyżej działania wydajemy następującą opinię:

- ☒ Nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak wskazujących na to, że Wybrane Informacje nie zostały przedstawione w sposób wiarygodny we wszystkich istotnych obszarach.

Ocena w odniesieniu do GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny raportu „Raport niefinansowy Grupy CCC za okres 01.01.2020 – 31.01.2021” w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards. Obejmowała ona badanie krzyżowe tabeli wskaźników GRI w odniesieniu do dokumentów referencyjnych w celu wydania opinii o deklarowanej wersji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- ☒ „Raport niefinansowy Grupy CCC za okres 01.01.2020 – 31.01.2021” został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016 i 2018) w wersji podstawowej.

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

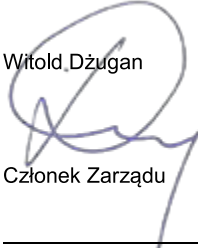
Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny. Zespół oceniający posiada doświadczenie w weryfikacji i ocenie informacji, systemów i procesów dotyczących środowiska, etyki, społecznej odpowiedzialności, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi

Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

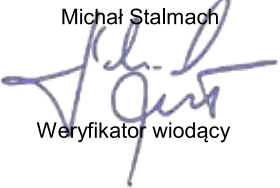
BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 17.05.2021



Witold Dżugan

Członek Zarządu



Michał Stalmach

Weryfikator wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

Strona 2 z 2

OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE
EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Wstęp i cel pracy

BUREAU VERITAS Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez CCC S.A. (CCC) w celu przeprowadzenia niezależnej weryfikacji emisji gazów cieplarnianych raportowanych przez CCC za okres 1.01.2020 - 31.01.2021 w ograniczonym poziomie pewności. Niniejsze Oświadczenie Weryfikacyjne odnosi się do informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Określenie wielkości emisji gazów cieplarnianych jest wyłączną odpowiedzialnością CCC. Bureau Veritas nie brało udziału w określaniu wielkości emisji gazów cieplarnianych. Naszą wyłączną odpowiedzialnością było zapewnienie niezależnej weryfikacji pod względem dokładności raportowanych emisji gazów cieplarnianych, podstawowych systemów i procesów wykorzystywanych do zbierania, analizowania i przeglądu informacji.

Granice emisji gazów cieplarnianych objęte weryfikacją:

- Kontrola operacyjna
- CCC S.A (centrala), 2 zakłady produkcyjne, spółki prowadzące sprzedaż w sklepach własnych w Polsce, na Słowacji, na Węgrzech, w Czechach, Austrii, Bułgarii, Słowenii, Chorwacji, Rosji, Serbii, Rumunii i Szwajcarii (tu pod markami Vögele Shoes i Bingo). Wymienione podmioty stanowią łącznie Grupę CCC.

Zweryfikowane dane:

Zakres emisji GHG	Źródło emisji	Grupa CCC Emisja [Mg CO ₂ e]	CCC S.A. Emisja [Mg CO ₂ e]
Zakres 1	Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	2 469,9	974,3
	Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	2 414,7	572,2
	Łącznie	4 884,6	1 546,6
Zakres 2	Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej (location-based)	45 406,9	25 060,7
	Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej (market-based)	46 449,8	25 382,4
	Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	2 320,1	0,0
	Łącznie (location-based)	47 727,0	25 060,7
	Łącznie (market-based)	48 769,9	25 382,4
Zakres 1 + 2 (location-based)		52 611,6	26 607,2
Zakres 1 + 2 (market-based)		53 654,5	26 928,9

Dane i informacje wspierające asercję dotyczącą emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i dla energii cieplnej były historyczne. Dane dot. zużycia energii elektrycznej w ok. 83% sklepów były szacowane na podstawie danych historycznych dla ok. 17% sklepów.

Okres objęty weryfikacją emisji gazów cieplarnianych:

- 01.01.2020 – 31.01.2021

Kryteria weryfikacji:

- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION, Marzec 2004 (scope 1);
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, GHG Protocol Scope 2 Guidance. An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, 2015;

Standard wykorzystany do przeprowadzenia weryfikacji:

- ISO 14064-3: Gazy cieplarniane – Część 3: Specyfikacja i wytyczne weryfikacji oraz walidacji oświadczeń dotyczących gazów cieplarnianych.

Poziom pewności:

- Ograniczony

Metodologia weryfikacji:

- Wywiady z personelem CCC zaangażowanym w określenie wielkości emisji gazów cieplarnianych;
- Przegląd dokumentacji przedstawionej przez CCC;
- Przegląd systemów i metodologii CCC do zbierania, agregacji, analizowania i przeglądu informacji i danych wykorzystywanych do określenia wielkości emisji gazów cieplarnianych; oraz
- Audyt próbki danych wykorzystanych przez CCC do określenia wielkości emisji gazów cieplarnianych

Wnioski:

W oparciu o wyniki procesu weryfikacji, nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak, że emisje gazów cieplarnianych określone powyżej:

- ☒ nie są merytorycznie poprawne;
- ☒ nie reprezentują rzetelnie danych i informacji dotyczących emisji gazów cieplarnianych, oraz
- ☒ nie zostały przygotowane zgodnie z WRI/WBCSD GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Naszym zdaniem CCC ustanowiła odpowiednie systemy do gromadzenia, agregowania i analizy danych ilościowych w celu określenia emisji gazów cieplarnianych w podanym okresie i granicach.

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny.

Żaden członek zespołu weryfikującego nie ma stosunków biznesowych z CCC, jego dyrektorami lub menedżerami poza wymaganiami tego zadania. Przeprowadziliśmy tę weryfikację niezależnie i według naszej wiedzy nie wystąpił konflikt interesów.

Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany¹ System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi.

Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council², w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 17.05.2021

Witold Dżugan

Członek Zarządu

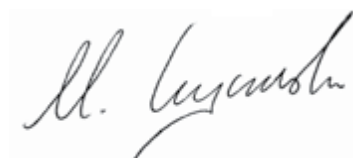
Michał Stalmach

Wiodący weryfikator GHG

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TUV NORD CERT GmbH

² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych CCC S.A. oraz Grupy Kapitałowej CCC za rok obrotowy 2020/2021 zostało zatwierdzone przez Zarząd CCC S.A.



Marcin Czyczerski
Prezes
Zarządu CCC S.A.



Mariusz Gnych
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.



Karol Półtorak
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.



Adam Holewa
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

Polkowice, 18 maja 2021 r.

