

# EXPERIEN CCC E

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC ZA ROK OBROTOWY  
ROZPOCZYNAJĄCY SIĘ 1 LUTEGO 2021 R., ZAKOŃCZONY 31 STYCZNIA 2022 R.





# EXPERIENCCE

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC  
ZA ROK OBROTOWY ROZPOCZYNAJĄCY SIĘ 1 LUTEGO 2021 R.,  
ZAKOŃCZONY 31 STYCZNIA 2022 R.

## SPIS TREŚCI

<b>GRUPA CCC W ROKU OBROTOWYM 2021</b>	<b>4</b>
<b>LIST PREZESA ZARZĄDU</b>	<b>6</b>
<b>1. GRUPA CCC</b>	<b>8</b>
1.1. Model biznesowy	10
1.1.1. Grupa CCC w skrócie	10
1.1.2. Pozycja rynkowa	13
1.1.3. Marki Grupy CCC	14
1.1.4. Łańcuch wartości	16
1.1.5. Cykl życia produktu	18
1.1.6. Kalendarz 2021	20
1.1.7. Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach	22
1.2. Strategia Grupy CCC	24
1.2.1. Strategia biznesowa GO.25	24
1.2.2. Strategia zrównoważonego rozwoju	27
1.3. Wskaźniki efektywności i taksonomia UE	32
1.3.1. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	32
1.3.2. Taksonomia Unii Europejskiej	34
1.4. Ład korporacyjny	40
1.4.1. Struktura Grupy Kapitałowej CCC	40
1.4.2. Struktura zarządzania CCC S.A.	44
1.4.3. Wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej	50
1.4.4. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Grupie CCC	53
1.5. Etyka i prawa człowieka Grupy CCC	54
1.5.1. Wartości etyczne	57
1.5.2. System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości	64
1.6. Istotność informacji i zarządzanie ryzykiem	70
1.6.1. Badanie istotności	70
1.6.2. Istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju	74
1.6.3. Istotni interesariusze	76
1.6.4. Istotne ryzyka zrównoważonego rozwoju	78
1.6.5. Istotne ryzyka zarządcze	84
<b>2. ODPOWIEDZIALNY PRODUKT</b>	<b>86</b>
2.1.1. Łańcuch dostaw i relacje z dostawcami	89
2.2. Bezpieczny produkt i sprzedaż	100
2.2.1. Struktura sprzedaży w roku obrotowym 2021	101
2.2.2. Znakowanie jakości produktów	102
2.3. Poszanowanie praw klientów	108
2.4. Odpowiedzialna komunikacja marketingowa	110
2.5. Ryzyka dotyczące łańcucha dostaw, produktu i zagadnień obsługi klienta	112



<b>3. ŚRODOWISKO NATURALNE</b>	<b>114</b>
3.1. Dokumenty i procedury	118
3.2. Zmiana klimatu	122
3.3. Emisje gazów cieplarnianych	136
3.4. Gospodarka o obiegu zamkniętym	152
3.5. Pozostałe zagadnienia środowiskowe	166
3.6. Istotne ryzyka dotyczące zagadnień środowiskowych	167
<b>4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WZGLĘDEM LUDZI</b>	<b>168</b>
4.1. Pracownicy Grupy CCC	170
4.1.1. Zarządzanie zasobami ludzkimi	170
4.1.2. Równość i różnorodność	180
4.1.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy	196
4.2. Grupa CCC dla społeczeństwa	206
4.2.1. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnej	208
4.2.2. Działania związane z edukacją	213
4.3. Istotne ryzyka dotyczące zagadnień pracowniczych i społecznych	214
<b>5. O RAPORCIE</b>	<b>216</b>
5.1. Informacje na temat raportu	218
5.2. Tabele zgodności	220
5.3. Kontakt	227
<b>6. ZAŁĄCZNIKI</b>	<b>228</b>
4.3. Załącznik 1. Dane dotyczące zatrudnienia	230
4.4. Załącznik 2. Dane dotyczące wynagrodzeń	238
4.5. Załącznik 3. Dane dotyczące środowiska	244
4.6. Załącznik 4. Oświadczenie weryfikacyjne	248
<b>ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI</b>	<b>252</b>

## GRUPA CCC W ROKU OBROTOWYM 2021

**Rok w Grupie CCC to:**

- 132 523,3 MWh** zużytej energii
- 51 920,6 m<sup>3</sup>** wykorzystanej wody
- 56 962,5 Mg CO<sub>2</sub>** (Scope 1+2, market-based)
- 8 154,1 Mg** wytworzonych odpadów

<b>45%</b>	Zmiana przychodów <b>Grupy CCC</b>		
<b>52%</b>	Wzrost przychodów <b>digital</b>	<b>53%</b>	Udział przychodów <b>digital</b>
<b>41%</b>	Wzrost przychodów <b>eobuwie.pl</b> (bez MODIVO)	<b>125%</b>	Wzrost przychodów <b>MODIVO</b>
<b>37%</b>	Wzrost przychodów <b>CCC</b>	<b>55%</b>	Wzrost przychodów <b>DeeZee</b>
<b>48%</b>	Udział przychodów z <b>zagranicy</b>	<b>29</b> rynków	(22 Offline) (20 Online)

Dane dotyczą zmiany w okresie 1 lutego 2021 – 31 stycznia 2021 roku w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego. Dane skalkulowane na podstawie tabeli reprezentującej przychody ze sprzedaży w podziale na segmenty operacyjne w okresie 1 lutego 2021 – 31 stycznia 2022 r.

## NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2021

### NAGRODY CCC

IAB MIXX AWARDS 2021	Złota statuetka w kategorii Performance Marketing oraz wyróżnienie w kategorii Commerce
RANKING POLSKIEGO INSTYTUTU BADAŃ JAKOŚCI	CCC i eobuwie.pl na pierwszym miejscu rankingu w kategorii „Najlepsze sklepy obuwnicze”
RAPORTY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2021	Raport Niefinansowy Grupy CCC wyróżniony w organizowanym przez Forum konkursie Raporty Zrównoważonego Rozwoju organizowanym Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Deloitte Polska
DYREKTOR MARKETINGU ROKU 2021	Wyróżnienie dla Katarzyny Krawczyk, Dyrektor Marketingu CCC oraz Aleksandry Szol, Dyrektor Marketingu MODIVO
BEST GLOBAL BRANDS 2021	1. miejsce w rankingu branżowym Fashion Retail Poland 2021, publikowanym przez YouGov
PERFORMANCE MARKETING DIAMONDS CEE 2021	Wygrana w kategoriach: „The Most Effective Sem Campaign”, „The Most Effective Video Campaign”, „Special Award For Creative Mobile Performance”
BENCHMARK STRATEGII KLIMATYCZNYCH	Grupa CCC numerem 1 w raportowaniu kwestii klimatycznych w badaniu „Benchmark Strategii Klimatycznych”
DIGITAL EXCELLENCE AWARDS 2021	Nagroda dla najlepszych liderów przemian cyfrowych w Polsce w kategorii Digital Strategic Perspective
200 NAJLEPSZYCH POLSKICH MAREK 2021	Dwa pierwsze miejsca w kategorii obuwie w rankingu „Top 200 Najlepszych Polskich Marek” dla CCC i eobuwie.pl
GOZPODARZ 2021	Drugie miejsce w kategorii „Popularyzowanie praktyk GOZ”, wyróżnienie w kategorii „Wdrożenie praktyk GOZ”
E-COMMERCE POLSKA AWARDS 2021	Łącznie 11 nagród zdobytych przez Grupę CCC
THE BEST ANNUAL REPORT 2020	Dwie nagrody w konkursie The Best Annual Report 2020 organizowanym przez Instytut Rachunkowości i Podatków
SPÓŁKA ŚWIADOMA KLIMATYCZNIE 2021	1. miejsce w ramach badania świadomości klimatycznej spółek z GPW „Corporate Climate Crisis Awareness study”
WORLD FINANCE SUSTAINABILITY AWARDS 2021	Tytuł najbardziej zrównoważonej firmy w branży obuwniczej na świecie, który przyznawany jest co roku przez World Finance Magazine
DIVERSITY IN CHECK 2021	CCC na liście pracodawców najbardziej zaawansowanych w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzji w Polsce
SREBRNY LISTEK CSR POLITYKI 2021	Srebrny Listek CSR POLITYKI w X edycji zestawienia Złotych, Srebrnych i Białych Listków CSR POLITYKI
ETYCZNA FIRMA 2020	Zakwalifikowanie do prestiżowego grona Etycznych Firm w kategorii DUŻE SPÓŁKI

### NAGRODY MODIVO

E-COMMERCE POLSKA AWARDS	Nagrody w kategoriach „Best In”, „Best Inn Cross-Border”, „Cross-Border e-commerce”
RANKING OPINEO	I miejsce w zestawieniu „Najlepsze sklepy internetowe 2021”
DIAMENTY „FORBESA”	eobuwie.pl liderem rankingu najlepiej rozwijających się firm w województwie lubuskim
SUPERBRANDS	Tytuł przyznawany najsilniejszym i najlepiej postrzeganym przez konsumentów markom na polskim rynku
CEE RETAIL AWARDS	Koncept sklepu stacjonarnego MODIVO otrzymał nagrodę Retail Innovation
RANKING NAJWIĘKSZYCH SPÓŁEK ECOMMERCE	II miejsce w Rankingu przygotowanym przez „Forbes”
ZESTAWIENIE „RZECZPOSPOLITEJ”	III miejsce wśród najbardziej wartościowych brandów z sektora odzież i obuwie

## LIST PREZESA ZARZĄDU [GRI 2-22]

Szanowni Państwo,

*To dla nas zaszczyt i przyjemność przekazać w Państwa ręce 5. Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej CCC. Jest to dokument, który tworzymy z najwyższą starannością, a opisane w nim działania to wiele miesięcy wyteżonej pracy naszego zespołu.*

Rok 2021 był dla nas wymagający i intensywny – kolejne fale pandemii sprawiły, że rzeczywistość biznesowa zmieniła się bezpowrotnie. Miniony rok to dla nas nowe doświadczenia, projekty i inicjatywy – dzielimy się nimi w niniejszym raporcie.

W konsekwencji zmian rynkowych i postcovidowej rzeczywistości, w 2021 roku ogłosiliśmy naszą zrewidowaną strategię biznesową, którą nazwaliśmy „GO.25. Everything fashion. Omnichannel platform”. Na nowo zdefiniowaliśmy w niej misję i wizję Grupy, kluczowe wartości stanowiące podstawę naszego funkcjonowania, a także ambicje i cele związane z dalszym rozwojem. Wypracowanie strategii zostało poprzedzone kilkumiesięczną diagnozą sytuacji oraz analizą otoczenia i funkcjonowania Grupy. Wśród wszystkich interesariuszy przeprowadziliśmy tzw. „badanie istotności”, dzięki któremu ustaliliśmy priorytety w naszych działaniach. Zrównoważony Rozwój jest jednym z najważniejszych. Będąc integralnym elementem Strategii GO.25, stanowi on obecnie podstawę naszej praktyki biznesowej, a cele z tego obszaru znalazły się wśród siedmiu głównych celów strategicznych GO.25. Takie umiejscowienie ESG wynika z naszej świadomości wpływu na środowisko oraz odpowiedzialności za otoczenie. Chcemy dalej wyznaczać standardy zrównoważonych działań poprzez kompleksowe zarządzanie całym swoim łańcuchem wartości.

Dziś możemy powiedzieć, że zrealizowaliśmy cele zapisane w pierwszej w historii Grupy CCC Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.22. Jeden z najważniejszych to redukcja emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 (emisje bezpośrednie i pośrednie związane z kupowaną energią) o 16,2% w stosunku do roku bazowego 2019, choć początkowy plan zakładał zmniejszenie tego wskaźnika o 5%. Znacznie zwiększyliśmy także udział skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych – na koniec 2021 roku wynosił on 21% (planowy wzrost do 19%). Z tym większym entuzjazmem podchodzimy do nowej, drugiej Strategii, w której określiliśmy konkretne cele, jakie chcemy osiągnąć do roku 2025 oraz długoterminowe ambicje na rok 2030, definiując odpowiedzialność Grupy CCC w czterech obszarach: produkt, środowisko naturalne, pracownicy oraz społeczeństwo.

W produkcji naszych wyrobów bardzo ważna jest cyrkularność. W 2021 roku opracowaliśmy mapę Gospodarki Obiegu Zamkniętego, czyli operacyjny plan działań obejmujący 10 projektów i 50 zadań. Stawiamy w nim na coraz

efektywniejsze wykorzystanie surowców. W ubiegłym roku rozszerzyliśmy program zbiórki używanego obuwia i zobowiązaliśmy się, że w 2022 roku pojemniki na takie buty staną we wszystkich sklepach CCC w Polsce. Rozpoczniemy także pilotaż programu zagranicą. Zakładamy, że do 2030 roku ponad 50% przychodów całej Grupy będzie stanowiła sprzedaż produktów zrównoważonych.

Obszar środowiskowy również jest pełen wyzwań. Przez jego pryzmat postrzegają nas m.in. klienci i inwestorzy. Jako Grupa CCC monitorujemy emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2, a niedawno rozszerzyliśmy kalkulację emisji o zakres 3 (wszystkie emisje pośrednie). Podejmowane przez nas działania to m.in. analiza całego łańcucha wartości, analiza ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu, analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy czy gromadzenie i monitorowanie emisji GHG w ujęciu kwartalnym. Wysiłki te dają nam wiedzę i narzędzia niezbędne do świadomego podejmowania decyzji dotyczących działań rozwojowych.

Rok 2021 był dla nas kontynuacją projektu „Green CCChallenge”, który pomaga nam uzyskiwać m.in. lepszą efektywność energetyczną oraz wspiera planowanie inwestycji z poszanowaniem środowiska naturalnego. Obecnie pracujemy nad strategią dążenia do zeroemisyjności, która zagreguje nasze inicjatywy w zakresie redukcji emisji we wszystkich zakresach. W 2021 roku dzięki realizowanym działaniom efektywnościowym i posiadanym certyfikatami na zakup energii pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł energii, obniżyliśmy nasze emisje łącznie o 16,2%, a wskaźnik emisji na sprzedaną sztukę produktu aż o 35,1%. W tegorocznym raporcie po raz pierwszy publikujemy informacje o tym, jaki odsetek naszych obrotów i nakładów inwestycyjnych kwalifikuje się do unijnej Taksonomii działalności zrównoważonej środowiskowo.

Patrzemy jednak szerzej, na branżę i międzynarodowe otoczenie – na tych forach także jesteśmy aktywni. Jesteśmy pierwszym polskim sygnatariuszem Karty Mody na Rzecz Klimatu przy Organizacji Narodów Zjednoczonych, poprzez którą wspieramy realizację celów dla branży, ukierunkowanych na przeciwdziałanie zmianom klimatycznym. W ostatnim roku dołączyliśmy do sześciu znaczących inicjatyw prośrodowiskowych oraz propracowniczych, z których najważniejsza to UN Global Compact – międzynarodowa inicjatywa skupiająca zrównoważony biznes.

W Grupie CCC koncentrujemy się na promowaniu najwyższych standardów etycznych w całym łańcuchu dostaw. Długoletnie relacje z partnerami umożliwiają nam wypracowanie wspólnych zasad pracy, które przekładają się na spełnianie wysokich wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości, terminowości produkcji i dostaw, jak również poszanowania praw człowieka oraz przestrzegania kryteriów społecznych i środowiskowych. Wymogiem współpracy z Grupą CCC jest zobowiązanie się do przestrzegania Kodeksu Postępowania dla Dostawców – 100% naszych partnerów produkcyjnych podpisało ten dokument. Dodatkowo, w 2021 rozpoczęliśmy prace nad aktualizacją Kodeksu, aby jeszcze dokładniej definiował nasze oczekiwania wobec podmiotów, z którymi podejmujemy współpracę. 65% naszych dostawców poddanych zostało także niezależnym audytom.

W minionym roku zaktualizowaliśmy nasz Kodeks Etyki, udoskonaliśmy system zgłaszania naruszeń, a także powołaliśmy funkcję Rzecznika Etyki, wspieranego przez Compliance Officera. Nasze wartości promujemy poprzez własny przykład i zachowanie zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie. W Grupie CCC funkcjonuje też system zgłaszania i obsługi nieprawidłowości, zgodny z wymogami dyrektywy w sprawie ochrony sygnalistów. Aktywnie prowadzimy również komunikację w tym zakresie oraz szkolenia dla pracowników i partnerów biznesowych.

Odpowiedzialność względem osób zatrudnionych w Grupie CCC jest jednym z naszych priorytetów. Zależy nam, aby wszyscy bez względu na piastowane stanowisko mieli świadomość, dokąd zmierzamy jako organizacja, i jakie wyznaczamy sobie cele. Chcemy, aby każdy miał równe szanse na rozwój i awans, dlatego wyznaczyliśmy cele redukcyjne wskaźników Gender Pay Gap Ratio (poziom wynagrodzeń) i Glass Ceiling Ratio (dostęp do szkoleń i awansów). Istotna jest dla nas także różnorodność zespołów. Stanowi ona jedno ze źródeł przewagi konkurencyjnej, bo konfrontacja odmiennych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia kreatywność, nową jakość i pozwala osiągać jeszcze lepsze wyniki biznesowe. Aby tworzyć przyjazne miejsce pracy i budować silną kulturę organizacyjną opartą na zróżnicowanych zespołach, stosujemy się do zasad zawartych w Polityce Różnorodności. Wierzmy, że w ten sposób każda osoba zatrudniona w naszej organizacji będzie mogła w pełni rozwijać swój potencjał.

Potwierdzeniem skuteczności naszych działań w zakresie ESG są wysokie oceny niezależnych międzynarodowych agencji ratingowych takich jak MSCI, gdzie po raz kolejny uzyskaliśmy ocenę A, co stawia nas w jednym rzędzie ze światowymi liderami zrównoważonego rozwoju. Wśród pozostałych osiągnięć należy wskazać także awans na 2. miejsce w branży obuwniczej w prestiżowym międzynarodowym ratingu Sustainalytics – wyróżnia on organizacje, które dzięki dobremu zarządzaniu nie są narażone na wysokie ryzyko spowodowane czynnikami ESG. Jako Grupa CCC zostaliśmy także sklasyfikowani na 11. miejscu w indeksie Refinitiv Diversity & Inclusion, który ocenia ponad 11 ty-



się przedsiębiorstw pod kątem dbania o różnorodność zespołów i równe traktowanie pracowników.

W 2021 rok wchodziliśmy z pewną dozą niepewności związanej z trwającą pandemią i jej potencjalnymi konsekwencjami. Na koniec roku z dumą możemy powiedzieć, że mimo trudnego czasu, osiągnęliśmy więcej niż zakładaliśmy. Uważamy, że kluczową rolę odegrał tu dialog z naszymi interesariuszami. Klientami, których stawiamy w centrum naszej uwagi i którzy inspirują nas do znajdowania coraz bardziej prośrodowiskowych rozwiązań w obszarach sprzedaży i produktu. Pracownikami, których ponadprzeciętne zaangażowanie i ekspercka wiedza skutkują poprawą efektywności na każdym szczeblu. Inwestorami, którzy stawiają przed nami zadanie ciągłego rozwoju i stymulują wzrost biznesu. Wierzmy, że dzięki współpracy i obopólnemu zrozumieniu, uda nam się wypracować jeszcze korzystniejsze rozwiązania, które wzmocnią pozycję CCC jako lidera tego dynamicznie zmieniającego się rynku.

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, ale jesteśmy przekonani, że razem sięgniemy po więcej. Dziękujemy wszystkim, którzy każdego dnia dokładają swoją cegiełkę, aby Grupa CCC rozwijała się w zgodzie z zasadami przyjętymi w strategii GO.25.

Z poważaniem,

**Marcin Czyczerski**  
Prezes Zarządu

**10**

MODEL BIZNESOWY

**24**

STRATEGIA GRUPY CCC

**32**

WSKAŹNIKI  
EFEKTYWNOŚCI  
I TAKSONOMIA UE

**40**

ŁAD KORPORACYJNY

**54**

ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA  
W GRUPIE CCC

**70**

ISTOTNOŚĆ INFORMACJI  
I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

# GRUPA CCC



## 1. GRUPA CCC

### 1.1. MODEL BIZNESOWY

#### 1.1.1. Grupa CCC w skrócie [GRI 2-1]

Grupa CCC jest jednym z największych i najbardziej rozpoznawalnych podmiotów na rynku odzieży i obuwia w Europie oraz liderem rynku obuwniczego w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Grupa działa obecnie na 29 rynkach w Europie oraz na Bliskim Wschodzie, oferując klientom detalicznym przede wszystkim obuwie oraz inne komplementarne produkty (torebki, akcesoria, odzież).

Siedziba Grupy CCC znajduje się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Polkowicach, gdzie oprócz obiektów biurowych, znajduje się także 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. Siedziba Grupy MODIVO zlokalizowana jest w Zielonej Górze, gdzie od początku 2020 roku funkcjonuje centrum logistyczne wyposażone w najnowocześniejsze technologie. W związku z dynamicznym wzrostem segmentu online Grupy CCC, obiekt ten będzie rozbudowywany. [GRI 2-1]

Grupa CCC to łącznie:

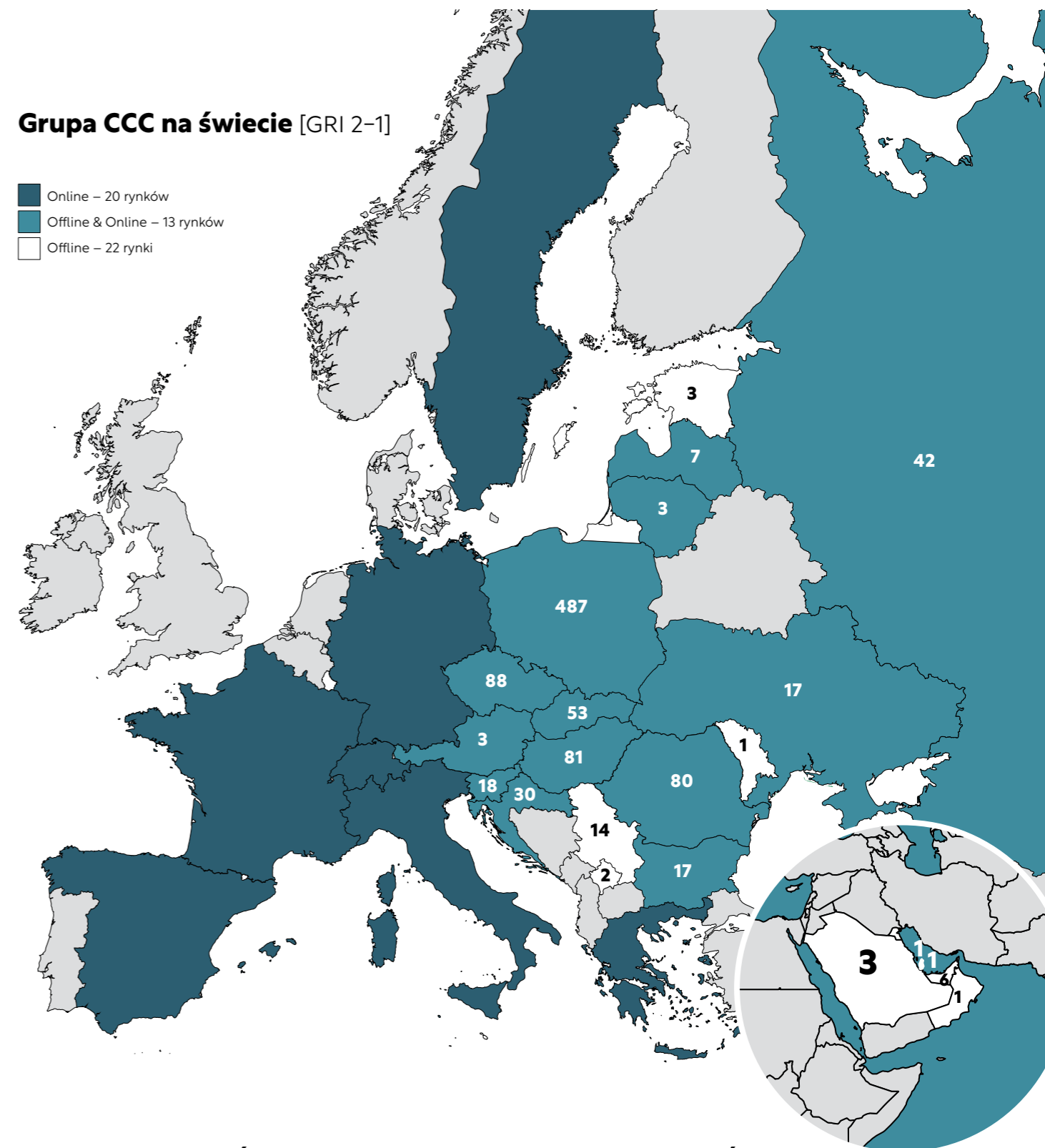
- **936 sklepów** zlokalizowanych w nowoczesnych centrach, galeriach i parkach handlowych lub przy ważnych ciągach komunikacyjnych w prestiżowych lokalizacjach miejskich w 22 krajach. Na sieć sprzedaży stacjonarnej Grupy składa się: 847 sklepów CCC, 28 sklepów eobuwie.pl oraz 61 sklepów HalfPrice,
- **13 863 pracowników** na umowach o pracę,
- **około 60 milionów par obuwia** sprzedanych w ciągu roku obrotowego,
- **blisko 170 milionów** odwiedzających sklepy CCC rocznie,
- **~90 platform sprzedaży on-line** (27 aplikacji i 45 stron web).



MODEL BIZNESOWY GRUPY JEST SKONCENTROWANY WOKÓŁ UNIKALNEGO, **WIELOKANAŁOWEGO SYSTEMU** HANDLU OBUWIEM I ODZIEŻĄ OBEJMUJĄCEGO **936 SKLEPÓW STACJONARNYCH, 90 PLATFORM INTERNETOWYCH, 28 SKLEPÓW HYBRYDOWYCH, SKANERY STÓP ESIZE.ME, SOCIAL MEDIA I INNE PUNKTY STYKU Z KLIENTAMI.**

### Grupa CCC na świecie [GRI 2-1]

- Online – 20 rynków
- Offline & Online – 13 rynków
- Offline – 22 rynki



#### POWIERZCHNIA SALONÓW/RDR

Powierzchnia handlowa	31.01.2021	31.01.2022	RDR [tys. m <sup>2</sup> ]	RDR [%]
Własne w tym:	647,3	660,8	13,5	2,1
CCC	630,2	555,3	-74,7	-11,9
MODIVO	17,1	20,7	-3,6	-21,0
HalfPrice	0	84,8	84,8	-
Franczyza	34,5	34,6	0,1	0,3
<b>Razem [tys. m<sup>2</sup>]</b>	<b>681,8</b>	<b>695,4</b>	<b>13,6</b>	<b>2,0</b>

#### LICZBA SALONÓW/RDR

Liczba salonów	31.01.2021	31.01.2022	RDR
Własne w tym:	965	936	-29
CCC	940	847	-93
MODIVO	25	28	+3
HalfPrice	0	61	+61
Franczyza	46	45	-1
<b>Razem [liczba]</b>	<b>1 011</b>	<b>981</b>	<b>-30</b>

## Omnichannelowy (wielokanałowy) model handlu obuwem w Grupie CCC

**Nasz model biznesowy to platforma omnichannel**, pomagająca klientom realizować ich potrzeby zakupowe w sposób, jaki sami wybiorą

**KLIENCI**



**SŁUŻYMY KLIENTOM  
GDZIE CHCĄ,  
JAK CHCĄ,  
KIEDY CHCĄ ...**

**PRODUKTY**  
marki własne i silne  
marki obce nabywane  
jako 1P i 3P  
(marketplace)



...OFERUJĄC IM PRODUKTY  
FASHION (OBUWIE  
I OD NIEDAWNA ODZIEŻ)  
+ KATEGORIE POKREWNE...

**KANAŁY  
ONLINE  
I OFFLINE**



...W TAKICH KANAŁACH  
JAKIE KLIENT WYBIERZE...

**SZYLDY**  
+ dla wybranych  
marek własnych:  
zewn. marketplaces

**CCC**

**HalfPrice**

**eobuwie.pl**

**MODIVO**

**DeeZee**

...W SZYLDACH  
DOSTOSOWANYCH  
DO ICH SEGMENTU...

**FUNDAMENTY  
PLATFORMY\***

**PRODUKT**

skala

**KOMUNIKACJA**

**ŁAŃCUCH DOSTAW**

zakupy

**TECHNOLOGIA**

**FINANSE**

synergie

**KULTURA I LUDZIE**

sklepy

know-how

**ZRÓWNOWAŻONY  
ROZWÓJ**

...OSIĄGAJĄC OGROMNE  
KORZYŚCI ZE WSPÓLNYCH  
FUNDAMENTÓW  
NASZEJ PLATFORMY

## 1.1.2. Pozycja rynkowa [GRI 2-6]

Udział Grupy CCC w bardzo rozdrobnionym rynku sprzedaży detalicznej obuwia w Polsce szacowany jest na około 30%, co czyni Grupę CCC liderem kategorii. Pod względem liczby punktów handlowych w Polsce, Grupa CCC prawie dwukrotnie przewyższa zasięg największych konkurentów. Ponadto, na kluczowych dla Grupy CCC rynkach Europy Środkowo-Wschodniej (Polska, Czechy, Węgry, Rumunia, Słowacja, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria i Serbia), które stanowią około 80% jej przychodów, Grupa CCC znajduje się w gronie trzech największych graczy obuwniczych. Udział CCC w rynku obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej kształtuje się na poziomie ok. 20%.

Główną grupą klientów Grupy CCC jest środkowy segment konsumenta, który stanowi najszerszą grupę na krajowym rynku odzieżowo-obuwniczym. CCC oferuje modne, wysokiej jakości produkty w atrakcyjnych cenach. Za sprawą platform eobuwie.pl oraz MODIVO, Grupa CCC oferuje produkty także w wyższym segmencie cenowym, docierając do najbardziej wymagających klientów. Szeroka oferta produktowa, silne marki własne oraz mnogość odpowiadających na potrzeby klientów, komplementarnych względem siebie kanałów sprzedaży, pozwala Grupie CCC być dla klientów miejscem pierwszego wyboru przy zakupie obuwia, odzieży i akcesoriów.

Asortyment dostępny w kanałach sprzedaży Grupy CCC jest stale poszerzany. Jego różnorodność pozwala klientom znaleźć produkt odpowiadający ich oczekiwaniom. Ciągła rozbudowa asortymentu napędza rozwój Grupy, wpływa na wzrost przychodów ze sprzedaży i pomaga w umacnianiu pozycji rynkowej.

\* z zachowaniem odrębności eobuwie.pl i MODIVO.  
IPO Grupy eobuwie.pl planowane na 2022/2023

Obuwie Odzież Pozostałe (w tym: akcesoria, wystrój domu, uroda i inne)



### 1.1.3. Marki Grupy CCC [GRI 2-6]

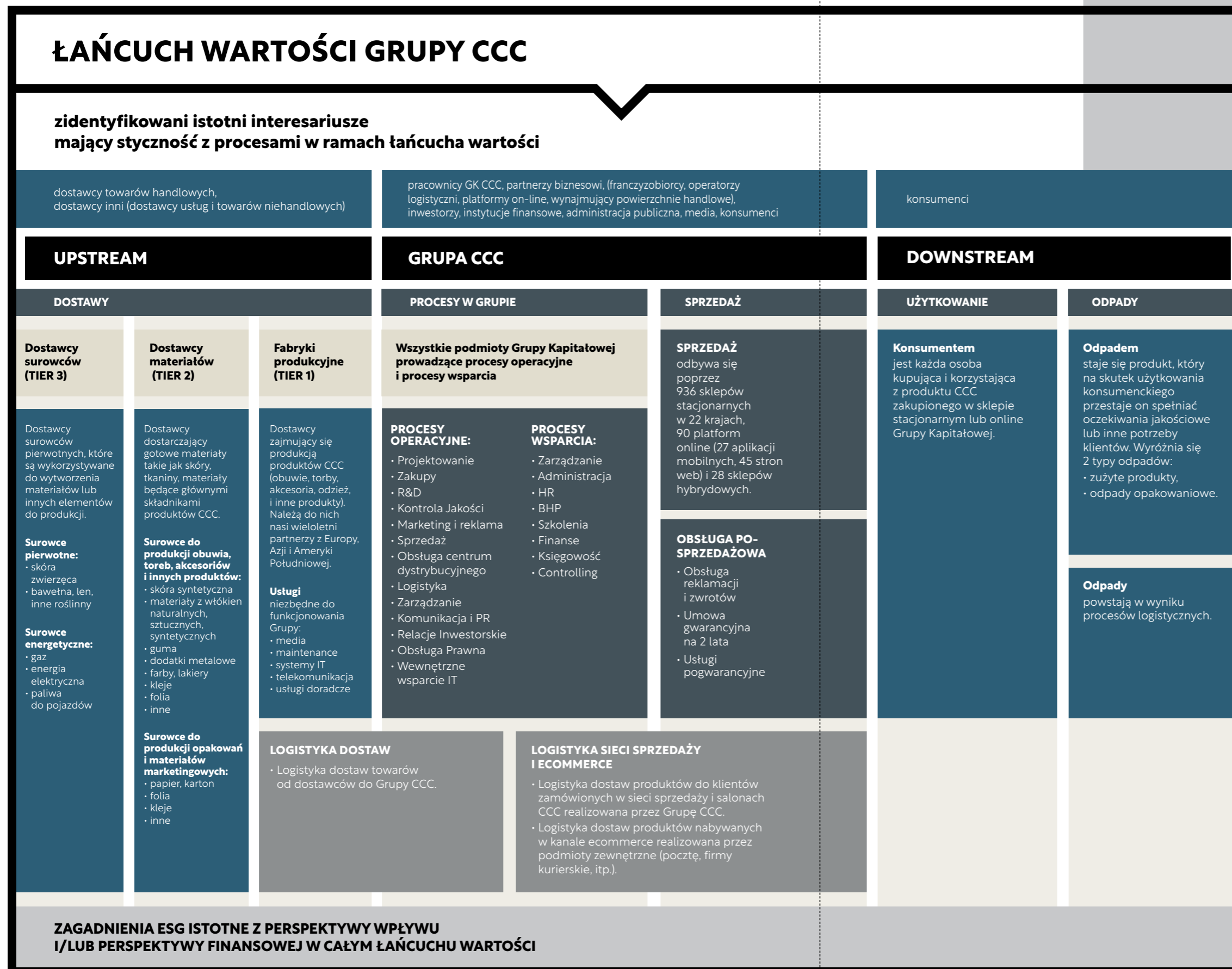
Grupa posiada rozbudowaną ofertę produktową, adresującą potrzeby szerokiego grona klientów.

W ramach szyldu CCC, Grupa koncentruje się na sprzedaży produktów marek własnych (Lasocki, Gino Rossi, Jenny Fairy, DeeZee, Sprandi, Nelli Blu i inne), uzupełniając je m.in. wybranymi sportowymi markami obcymi (Adidas, Puma, Rieker, Skechers, Reebok, New Balance, Converse i inne).

W ramach szyldu eobuwie, lidera rynku e-commerce w segmencie obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej, Grupa oferuje przede wszystkim produkty marek obcych, uzupełniając je markami własnymi CCC oraz eobuwie (Eva Minge, QUAZI, Togoshi, Sergio Bardi, Creole, Rage Age).



### 1.1.4. Łańcuch wartości



Model łańcucha wartości Grupy CCC jest oparty na analizie przepływów materiałowych. Podstawową częścią łańcucha wartości są procesy operacyjne w Grupie CCC, czyli wszystko, co dzieje się w Grupie od momentu zakupu surowców aż po dostarczenie produktów i usług do klientów. Drugą częścią są wcześniejsze etapy łańcucha wartości, czyli tzw. upstream. Składają się na niego wszystkie wcześniejsze operacje prowadzone przez inne podmioty, począwszy od pozyskania surowców, wytworzenia materiałów, komponentów, produktów i ich opakowań, transport ich do Grupy CCC, ale też takie działania jak np. wytwarzanie energii elektrycznej kupowanej przez Grupę lub dostarczanie wody niezbędnej do produkcji. Trzecia część łańcucha wartości, tzw. downstream, obejmuje wszystko, co dzieje się z produktem, gdy opuści on Grupę CCC. Wśród tych etapów łańcucha wartości mieści się transport produktów do klientów, dystrybucja, sprzedaż, faza użytkowania i końca cyklu życia produktu. Model ten jest wykorzystywany w procesach kalkulacji emisji gazów cieplarnianych, analizy wzajemnych wpływów Grupy CCC i otoczenia, analizy procesów w modelu gospodarki cyrkularnej oraz analizy odporności modelu biznesowego Grupy CCC na zmiany klimatu. W stosunku do roku ubiegłego istotną zmianą w łańcuchu wartości Grupy CCC było zaniechanie własnej produkcji w 2021 roku. [GRI 2-6]



### 1.1.5. Cykl życia produktu

Celem Grupy CCC jest jak najlepiej odpowiadać na potrzeby klienta 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 na 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 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 pogodowy zastępowany jest coraz

mocniej parametrem modowym i zgodnością z trendami.

Aby realizować swoje pomysły i dostarczyć na rynek blisko 60 mln par butów rocznie, Grupa CCC zamawia towary w zakładach wieloletnich partnerów biznesowych z Europy, Azji oraz Ameryki Południowej, których cechuje wysoka wiarygodność. Dostarczany przez dostawców towar musi spełniać wysokie standardy jakości, a oni sami zobowiązani są do prowadzenia działalności zgodnie z prawami człowieka i normami społecznymi. Dzięki regularnym audytom Grupa ma pewność, że dostawcy spełniają wszystkie nasze wymagania.

#### 3. Logistyka

Dynamiczny rozwój Grupy CCC jest możliwy dzięki innowacyjnemu podejściu do logistyki. Należące do Grupy CCC Centra Logistyczne w Polkowicach i Zielonej Górze są kluczowymi elementami całego łańcucha logistycznego. To właśnie tam trafiają nowe kolekcje, które później wysyłane są do poszczególnych sklepów.



### 1.1.6. Kalendarz 2021

Zmiana Warunków Emisji Obligacji  
– prolongowanie wykupu o 5 lat  
do 29 czerwca 2026 r.

Powołanie trzech nowych członków Zarządu Grupy CCC – Adama Holewy, Igora Matusa, Krystyna Derejczyka

Zawarcie warunkowych przedwstępnych umów sprzedaży akcji eobuwie.pl S.A. z Cyfrowy Polsat S.A. oraz A&R Investments Limited

CCC w giełdowym Indeksie Łukasiewicza INNOVATOR



Rozwój konceptu HalfPrice  
– otwarcie pierwszych zagranicznych sklepów

Emisja obligacji do PFR w wysokości 360,0 mln PLN z przeznaczeniem na odkup akcji eobuwie.pl S.A.

Odkup 10% akcji eobuwie.pl S.A. od MKK3 Sp. z o.o. i ich sprzedaż do A&R Investment Limited

Emisja obligacji zamiennych na akcje przez eobuwie.pl S.A. na rzecz Softbank o wartości 500,0 mln PLN

Powołanie nowego członka Zarządu Grupy CCC – Adama Marciniaka

Powołanie Damiana Zapłaty na nowego Prezesa Zarządu eobuwie.pl S.A.

Grupa CCC jako pierwsza firma z Polski ujęta w rankingu Circulytics – rankingu dot. gospodarki o obiegu zamkniętym



**Q1**

**Q2**

**Q3**

**Q4**

Podpisanie nowej umowy finansowania i restrukturyzacja długu zapewniające długoterminowe źródła finansowania celów strategicznych Grupy

Debiut nowego konceptu sprzedażowego HalfPrice

Odkup 10% akcji eobuwie.pl od MKK3 Sp. z o.o. i ich sprzedaż do Cyfrowy Polsat S.A.

Sprzedaż spółek NG2 i KVAG

Restrukturyzacja obecności CCC w Austrii – cesja większości umów najmu i podjęcie decyzji o zamknięciu większości salonów

Umowa z podmiotem z Grupy Softbank o inwestycję w obligacje eobuwie.pl o wartości 500,0 mln PLN

CCC pierwszym polskim sygnatariuszem Karty Działań Przemysłu Modowego na rzecz Klimatu

Przyjęcie nowej Strategii Biznesowej GO.25 Everything fashion. Omnichannel Platform na lata 2021-2025

Rozwój konceptu HalfPrice – uruchomienie kanału e-commerce

Rozwój grupy MODIVO – otwarcie nowego centrum logistycznego w Bukareszcie

Rezygnacja pana Mariusza Gnycha z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu

Uruchomienie OMS (Order Management System) – integracja zapasu salonów CCC ze sklepem online ccc.eu

Awans Grupy CCC na 2. miejsce w prestiżowym ratingu ESG – Sustainability (branża obuwnicza)

HalfPrice zdobywcą nagrody „Retailer of the Year” przyznanej w konkursie CEE Retail Awards

Rozszerzenie akcji „Daj swoim butom drugie życie”

Dołączenie CCC do UN Global Compact, największej na świecie inicjatywy skupiającej zrównoważony biznes

### 1.1.7. Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach [GRI 2-28]

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU  
<http://odpowiedzialnybiznes.pl/>

KARTA RÓŻNORODNOŚCI  
<https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>

PARTNERSTWO  
NA RZECZ REALIZACJI SDGs  
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/partnerstwo-na-rzecz-realizacji-celow-zrownowazonego-rozwoju-w-polsce>

STOWARZYSZENIE  
EMITENTÓW GIEŁDOWYCH  
<http://seg.org.pl>

ZWIĄZEK POLSKICH PRACODAWCÓW  
HANDLU I USŁUG  
<https://zpphiu.pl/czlonkowie/>

IZBA GOSPODARKI ELEKTRONICZNEJ  
<https://eizba.pl/>

KARTA DZIAŁAŃ PRZEMYSŁU  
MODOWEGO NA RZECZ KLIMATU ONZ  
<https://unfccc.int/climate-action/sectoral-engagement/global-climate-action-in-fashion/about-the-fashion-industry-charter-for-climate-action>

W I kwartale 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 zmianie klimatu.

UN GLOBAL COMPACT  
<https://www.unglobalcompact.org>

W styczniu 2022 roku CCC S.A. została sygnatariuszem UN Global Compact, największej na świecie inicjatywy skupiającej zrównoważony biznes. UN Global Compact zrzesza obecnie ponad 15 000 członków z całego świata. Poprzez współpracę z rządami, międzynarodowymi organizacjami, firmami i instytucjami prowadzi szereg ambitnych działań, stając się katalizatorem globalnych zmian.



WE MEAN BUSINESS COALITION  
<https://www.wemeanbusinesscoalition.org>

W 2021 roku Grupa CCC została partnerem We Mean Business Coalition, która obecna była na konferencji klimatycznej ONZ w Glasgow (COP26). Jest to globalna koalicja non-profit współpracująca z najbardziej wpływowymi przedsiębiorstwami światowymi, aby podejmować działania na rzecz zmian klimatu.



BUSINESS FOR NATURE  
<https://www.businessfornature.org>

Business For Nature to globalna koalicja zrzeszająca organizacje biznesowe zajmujące się ochroną przyrody oraz firmy myślące przyszłościowo o środowisku. Promuje wiarygodne przywództwo biznesowe w dziedzinie przyrody i wzmacnia potężny głos lidera biznesu, wzywający odpowiednie instytucje do przyjęcia polityk i przepisów, wspierających ochronę przyrody w tej dekadzie.

SKLEPY WOLNE OD FUTER  
<https://www.otwarteklatki.pl/sklepy-wolne-od-futer>

Gino Rossi, DeeZee oraz CCC to marki, które dołączyły do programu „Sklepy Wolne od Futur” (ang. Fur Free Retailer). Grupa CCC zobowiązuje się nie wykorzystywać, zamawiać, sprzedawać oraz promować żadnych ubrań, akcesoriów lub innych produktów zawierających futra naturalne.

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

DOLNOŚLĄSKI  
KLASTER EDUKACYJNY LSSE  
<http://lsse.eu/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/>

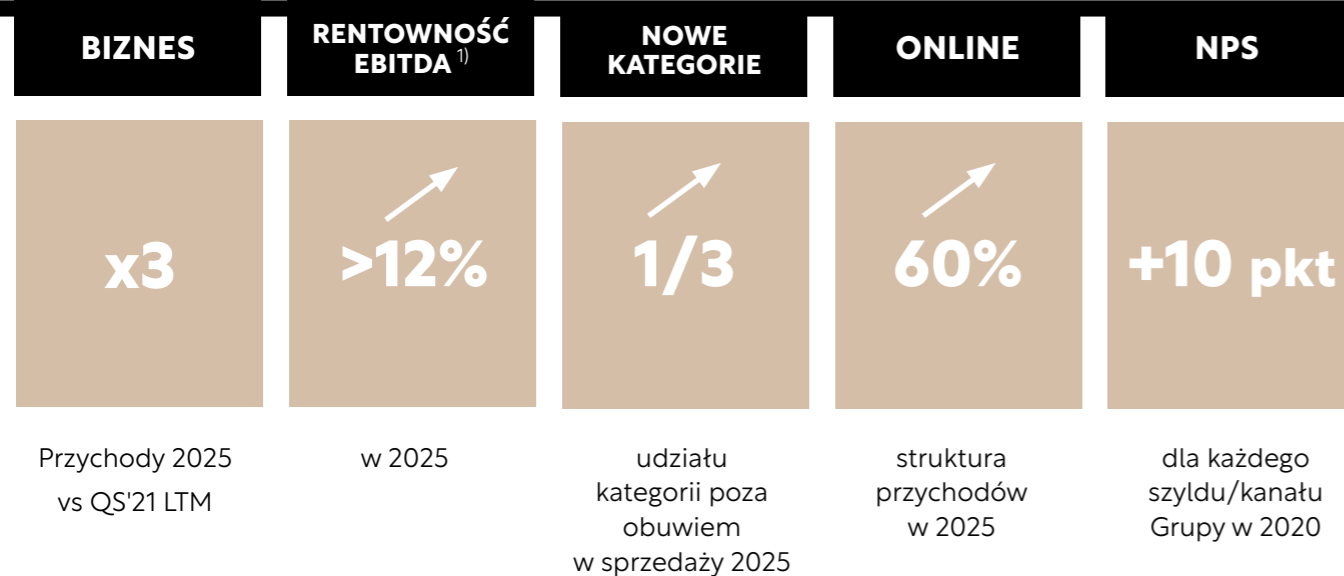
UNICEF POLSKA  
<https://unicef.pl>

## 1.2. STRATEGIA GRUPY CCC

### 1.2.1. Strategia Biznesowa GO.25

W 2021 roku Grupa CCC opracowała nową, kompleksową strategię biznesową, która została przyjęta w listopadzie 2021 pod nazwą GO.25 Everything Fashion: Omnichannel Platform. Określa ona kluczowe wartości, stanowiące podstawę funkcjonowania CCC, ambicje i cele związane z dalszym rozwojem oraz definiuje nową misję i wizję Grupy.

Wypracowanie strategii zostało poprzedzone kilkumiesięcznym procesem diagnozy sytuacji Grupy i jej otoczenia, 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. Przyjęta strategia określa 7 głównych celów strategicznych, których podstawę stanowi zrównoważony rozwój.



## ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Cyrkularność | Niskoemisyjność | Różnorodność | Transparentność

MSCI ESG A+ | Zaangażowanie pracowników +10 pp powyżej średniej w branży





## 1.2.2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju

Grupa CCC ma świadomość swojego wpływu na środowisko i otoczenie, dlatego chce wyznaczać standardy i odpowiedzialnie zarządzać całym swoim łańcuchem wartości. Zrównoważony rozwój stanowi podstawę praktyki biznesowej i jest integralnym elementem Strategii GO.25. Grupa CCC po raz pierwszy opublikowała kompleksową Strategię Zrównoważonego Rozwoju w 2020 roku, jednak wraz z rozpoczęciem prac nad nową strategią biznesową w 2021 roku, przeprowadzono rewizję celów strategicznych ESG.

Przyjęta w 2022 roku nowa Strategia Zrównoważonego Rozwoju GO.25 opiera się na trzech filarach, które wspierają główny cel dotyczący produktów CCC.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju GO.25 to:

- konkretne i długoterminowe cele;
- wyznaczone w 4 obszarach odpowiedzialności;
- wychodzące naprzeciw oczekiwaniom naszych interesariuszy;
- będące integralną częścią wszystkich naszych działań biznesowych.

## 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 GO.25 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.

Grupa Kapitałowa CCC kieruje swoją działalnością w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz raportowania danych niefinansowych na podstawie przepisów prawnych i 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).

GRUPA CCC AKTYWNIIE 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.25 PRZYCZYNIAJĄ SIĘ DO REALIZACJI CELÓW SDGS.

## Główne cele i założenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25

PRODUKT		
ZAGADNIENIE	CEL 2025	AMBICJA 2030
Zrównoważone surowce	100% produktów z informacją na temat wykorzystanych materiałów i sposobie produkcji  100% kategorii produktowych zawierających zrównoważone kolekcje  Wprowadzenie linii produktów przekształcalnych do sprzedaży	Utrzymanie poziomu zapewnienia przejrzystych informacji na temat składu wszystkich produktów i sposobu ich produkcji  Informacja nt. śladu węglowego i wodnego produktów zrównoważonych  Ponad 50% przychodów ze sprzedaży pochodzi z produktów zrównoważonych  Rozszerzenie kolekcji z produktami przekształcalnymi
Zrównoważone opakowania	100% opakowań pochodzących i nadających się do recyklingu  Wprowadzenie pojedynczych opakowań kartonowych w kanale e-commerce	Wszystkie produkty sprzedawane przez Grupę CCC są dostarczane w opakowaniach o zerowym śladzie środowiskowym
Zagospodarowanie zużytego obuwia	Zbiórka obuwia używanego – rozszerzenie programu do 100% sklepów w Polsce i za granicą	Przetworzenie zebranych butów na surowiec do ponownego wykorzystania produkcji w różnych gałęziach przemysłu

ŚRODOWISKO		
ZAGADNIENIE	CEL 2025	AMBICJA 2030
Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Redukcja emisji GHG Scope 1+2 do poziomu – 40% względem roku bazowego  Redukcja emisji GHG Scope 3 do poziomu – 10% względem roku bazowego	Redukcja emisji GHG Scope 1+2 do poziomu – 80% względem roku bazowego oraz angażowanie głównych dostawców (tier 1) w łańcuchu dostaw w redukcję emisji  Osiągnięcie emisji GHG Scope 3 na poziomie – 40%
Gospodarka obiegu zamkniętego	Redukcja odpadów w Grupie CCC o 30% względem roku bazowego;  Wyznaczenie celów redukcyjnych odpadów w łańcuchu dostaw z głównymi dostawcami (tier1)	Wzrost odsetka odpadów produkcyjnych w łańcuchu dostaw trafiających do recyklingu do poziomu minimum 40%
Ochrona zasobów wodnych	Określenie wpływu Grupy CCC i jej łańcucha wartości na zasoby wodne oraz opracowanie podejścia do zarządzania efektywnością wodną w Grupie CCC	System zarządzania efektywnością wodną w Grupie i jej łańcuchu wartości (dostawcy tier 1+2) oraz ustalone cele redukcyjne w tym zakresie
Ochrona bioróżnorodności	Określenie wpływu Grupy CCC i jej łańcucha wartości na bioróżnorodność	Określenie celów dot. ochrony bioróżnorodności  Prowadzenie działań zapobiegających utracie bioróżnorodności







**PRACOWNICY**

ZAGADNIENIE	CEL 2025	AMBICJA 2030
Ochrona życia i zdrowia pracowników	0 wypadków wśród pracowników Grupy CCC (redukcja procentowa wskaźnika częstości wypadków do 0)	Utrzymanie wskaźnika częstości wypadków na poziomie 0
Różnorodność pracowników	Redukcja wskaźnika GCR (Glass Ceiling Ratio) do poziomu 5%  100% pracowników Grupy CCC przeszkolonych z zakresu różnorodności	Redukcja wskaźnika GCR do poziomu 0  100% pracowników Grupy CCC przeszkolonych z zakresu różnorodności
Równość wynagrodzeń za tę samą pracę	Redukcja wskaźnika GPGR (Gender Pay Gap Ratio) do poziomu 5%	Redukcja wskaźnika GPGR do poziomu 0

**SPOŁECZEŃSTWO**

ZAGADNIENIE	CEL 2025	AMBICJA 2030
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	100% dostawców objętych zaktualizowanym Kodeksem Postępowania dla Dostawców  Zaangażowanie dostawców Tier 1 w dostarczanie danych niefinansowych  100% dostawców wysokiego ryzyka poddanych audytowi	100% naszych dostawców przestrzega praw człowieka i zapewnia swoim pracownikom bezpieczne warunki pracy i godne wynagrodzenie  System gromadzenia danych niefinansowych od dostawców z tier 1;  Włączenie dostawców tier 2 do systemu zgłaszania naruszeń  Zaangażowanie dostawców (tier 1) w dostarczanie danych do kalkulacji Scope 3;
Etyka	100% przeanalizowanych zgłoszeń o naruszeniach	Nieustanne podnoszenie standardów etycznych oraz współpraca tylko z dostawcami, którzy się z nimi zgadzają

Szczegóły dotyczące realizacji celów strategicznych GO.22 w 2021 roku znajdują się w poszczególnych rozdziałach niniejszego Raportu.



## 1.3. WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI I TAKSONOMIA UE

### 1.3.1. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

#### KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI DLA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>OBSZAR PRACOWNICZY</b>					
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)		5,28	2,92	4,69	+60,7%
<b>OBSZAR SPOŁECZNY</b>					
Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio	%	39,9	44,1	41,1	-3,0 pp
Wskaźnik Glass Ceiling Ratio	%	0,7	0,2	1,3	+1,1 pp
Wskaźnik reklamacji <sup>1</sup>	%	1,06	0,78	0,66	-0,12 pp
Odsetek dostawców CCC, którzy podpisali Kodeks Postępowania dla Dostawców	%	93,29	100	100	-
<b>OBSZAR ŚRODOWISKOWY</b>					
Wskaźnik zużycia energii ze wszystkich źródeł (z paliw i nabywanej energii elektrycznej i ciepłej) na sprzedaną parę obuwia	kWh/szt.	2,4	1,5	1,8	+25,3%
Wskaźnik emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 na sprzedaną parę obuwia	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	1,21	0,66	0,79	+19,6%
Odsetek odpadów przekazanych do recyklingu	%	83,8	90,6	93,4	+2,8 pp
Udział w produktach skór pochodzących z certyfikowanych garbarni	%	15	17	21	+4,0 pp

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.

<sup>1</sup>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.



### 1.3.2. Taksonomia Unii Europejskiej

Grupa CCC po raz pierwszy ujawnia w niniejszym raporcie informacje dotyczące tzw. unijnej Taksonomii działalności zrównoważonej środowiskowo. Obowiązki z tym związane zostały wprowadzone Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. W pierwszym roku obowiązywania, zgodnie z treścią Rozporządzenie Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178 Grupa CCC ujawnia odsetek obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki (Taksonomii), bez konieczności weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji, czyli ustalenia jaki odsetek tych trzech wartości jest związany z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

#### Zastosowane zasady rachunkowości

W celu obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki zastosowano następujące zasady.

#### Obrót

W odniesieniu do obrotu podstawą stanowiły całkowite skonsolidowane przychody Grupy CCC w roku 2021, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji „Przychody ze sprzedaży” w nocie Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów i opisana w nocie 3.1. Przychody ze sprzedaży. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki.

#### Nakłady inwestycyjne (CapEx)

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych (CapEx) podstawą stanowiły nakłady inwestycyjne na urządzenie salonów sprzedaży, na prace nad aplikacjami i innym oprogramowaniem oraz przetwarzaniem danych, a także na rozbudowę i unowocześnienie floty pojazdów. Całość CapEx

jest ujęta w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji „Nabycie wartości niematerialnych i rzeczowych aktywów trwałych” w nocie Skonsolidowane sprawozdanie z przepływów pieniężnych i opisana w nocie 4.4. Dodatkowe informacje do wybranych pozycji sprawozdania z przepływów pieniężnych. Do licznika przypisano tę część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

#### Wydatki operacyjne (OpEx)

W odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx) podstawę stanowiły wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów spółki i utrzymywania ich we właściwej kondycji. Zaliczone do nich zostały takie koszty, jak: koszty związane z utrzymaniem właściwego funkcjonowania aplikacji i centrów danych, koszty prac związanych z naprawami i remontami w salonach sprzedaży oraz koszty związane z utrzymaniem we właściwej kondycji floty pojazdów wykorzystywanych przez Grupę CCC. Do licznika przypisano tę część OpEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

W celu obliczenia proporcji obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki Taksonomii zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania skonsolidowanych rocznych sprawozdań finansowych Grupy CCC. Przy kalkulacji wskaźników dla Grupy uwzględniono odpowiednie wyłączenia konsolidacyjne, stosowane w ramach sporządzania sprawozdań finansowych. W prezentacji kluczowych wskaźników wyłączono sprzedaż wewnątrzgrupową i obrót wynikający ze zużycia własnego. Żadna część przychodów, CapEx i OpEx nie została policzona podwójnie. Lista działań kwalifikujących się do objęcia systematyką Taksonomii została określona w wyniku kompleksowego przeglądu działalności Grupy CCC.

Grupa ujawnia w niniejszym raporcie po raz pierwszy udział działalności kwalifikującej się do systematyki w zakresie dotyczącym raportowanego okresu, tj. 01.02.2021.–31.01.2022., więc ujawnienie nie zawiera informacji o zmianach danych dla poprzednich okresów.

Z uwagi na fakt, iż w pierwszym roku raportowania ujawniane są tylko informacje o odsetku obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki (a nie zgodnych lub niezgodnych z systematyką), nie identyfikowano rodzajów działalności przyczyniających się do więcej niż jednego celu środowiskowego. Nie istniała w związku z tym potrzeba stosowania specjalnych procedur w celu uniknięcia podwójnego liczenia.

Nie dokonywano ponadto dezagregacji kluczowych wskaźników wyników pomiędzy poszczególne jednostki operacyjne Grupy. Jednocześnie Grupa identyfikuje konieczność dokonania takiej dezagregacji w kolejnym roku, gdy weryfikowane będzie spełnienie Technicznych Kryteriów Kwalifikacji.



## Obrót Grupy Kapitałowej CCC z działalności kwalifikującej się do systematyki w roku obrotowym 2021

### ODSETEK OBROTU KWALIFIKUJĄCEGO SIĘ DO SYSTEMATYKI

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA	KOD LUB KODY	WYDATKI OPERACYJNE (OPEX) (WARTOŚĆ BEZWZGLĘDNA) MLN ZŁ	CZĘŚĆ WYDATKÓW OPERACYJNYCH %
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła	5.5.	0,98408	0,01%
Renowacja istniejących budynków	7.2.	5,34397	0,07%
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	7.6.	0,02909	0,00%
<b>Razem (A)</b>		<b>6,35713</b>	<b>0,08%</b>
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Wydatki operacyjne (CapEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		7 585,14287	99,9%
<b>Razem (A+B)</b>		<b>7 591,50000</b>	

Grupa uzyskuje przychody przede wszystkim ze sprzedaży obuwia, odzieży i akcesoriów. Działalność ta nie kwalifikuje się do systematyki w zakresie załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139). Jedynymi rodzajami działalności, które kwalifikują się w ww. zakresie do systematyki były przychody w wysokości 5,3 mln zł z tytułu tzw. fit-outów od zarządców nieruchomości, w których Grupa prowadzi swoje salony sprzedaży, przychody ze sprzedaży odpadów w wysokości blisko 1,0 mln zł i przychód ze sprzedaży nadwyżki niewykorzystanej na własne potrzeby energii elektrycznej wytworzonej w instalacji fotowoltaicznej w siedzibie spółki.

Udział obrotu kwalifikującego się do systematyki w całości obrotu wyniósł w 2021 r. 0,08%.

## Nakłady inwestycyjne (CapEx) Grupy Kapitałowej CCC na działalność kwalifikującą się do systematyki w roku obrotowym 2021

### ODSETEK NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH (CAPEX) KWALIFIKUJĄCYCH SIĘ DO SYSTEMATYKI

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA	KOD LUB KODY	NAKŁADY INWESTYCYJNE (CAPEX) (WARTOŚĆ BEZWZGLĘDNA) MLN ZŁ	CZĘŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH %
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła	5.5.	0,03046	0,01%
Transport pasażerski miejski i podmiejski, drogowy transport pasażerski	6.3.	0,07182	0,02%
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5.	6,31606	2,02%
Usługi transportu drogowego towarów	6.6.	0,50556	0,16%
Budowa nowych budynków	7.1.	1,41605	0,45%
Renowacja istniejących budynków	7.2.	176,16882	56,30%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3.	29,91459	9,56%
Montaż, konserwacja i naprawa stacji ładowania pojazdów elektrycznych w budynkach (i na parkingach przy budynkach)	7.4.	0,33461	0,11%
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1.	16,16469	5,17%
Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana	8.2.	23,25565	7,43%
<b>Razem (A)</b>		<b>254,17831</b>	<b>81,23%</b>
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Nakłady inwestycyjne (CapEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		58,72169	18,77%
<b>Razem (A+B)</b>		<b>312,90000</b>	

Nakłady inwestycyjne (CapEx) kwalifikujące się do systematyki są związane z realizacją planów inwestycyjnych. Nakłady inwestycyjne w 2021 r. były ponoszone przede wszystkim na trzy cele:

- prace związane z urządzeniem, odnawianiem i wyposażaniem salonów sprzedaży oraz instalacją w nich sprzętu poprawiającego efektywność energetyczną (łącznie 206,4 mln zł)
- nakłady na tworzenie i rozwój aplikacji oraz rozwój możliwości przetwarzania danych w data centers (łącznie 39,4 mln zł)

- nakłady związane z rozbudową i unowocześnianiem floty pojazdów (łącznie 6,9 mln zł)

Pozostałe nakłady inwestycyjne kwalifikujące się do systematyki były ponoszone na budowę nowego budynku oraz urządzenia służące do obsługi odpadów opakowaniowych przekazywanych do recyklingu.

Udział nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości nakładów inwestycyjnych wyniósł w 2021 r. 81,23%.

## Wydatki operacyjne (OpEx) na działalność kwalifikującą się do systematyki w roku obrotowym 2021

### ODSETEK WYDATKÓW OPERACYJNYCH (OPEX) KWALIFIKUJĄCYCH SIĘ DO SYSTEMATYKI

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA	KOD LUB KODY	WYDATKI OPERACYJNE (OPEX) (WARTOŚĆ BEZWZGLĘDNA) MLN ZŁ	CZEŚĆ WYDATKÓW OPERACYJNYCH %
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5.	3,56556	0,98%
Budowa nowych budynków	7.1.	0,19813	0,05%
Renowacja istniejących budynków	7.2.	6,61256	1,83%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3.	1,35455	0,37%
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1.	11,70646	3,23%
Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana	8.2.	15,50377	4,28%
<b>Razem (A)</b>		<b>38,94102</b>	<b>10,75%</b>
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>			
Wydatki operacyjne (OpEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		323,27898	89,25%
<b>Razem (A+B)</b>		<b>362,22000</b>	

W przypadku wydatków operacyjnych (OpEx) największe kwoty (łącznie 27,2 mln zł) były związane z wydatkami niezbędnymi do aktualizacji i unowocześniania aplikacji oraz utrzymywania centrów danych. Wydatki operacyjne były także ponoszone na prace związane z drobnymi naprawami w salonach sprzedaży (łącznie 8,0 mln zł) i utrzymaniem floty pojazdów (3,6 mln zł).

Udział wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości wydatków operacyjnych wyniósł w 2021 r. 10,75%.



## 1.4. ŁAD KORPORACYJNY

### 1.4.1. Struktura Grupy Kapitałowej CCC [GRI 2-2]



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

## Struktura Grupy

Na 31 stycznia 2022 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			
<b>PRODUKCJA</b>	<b>CCC Factory Sp. z o.o.</b> 100% Polska	<b>Gino Rossi S.A.</b> 100% Polska	
<b>DYSTRYBUCJA</b>	<b>CCC Czech SRO.</b> 100% Czechy	<b>HalfPrice Sp. z o.o.</b> 100% Polska	<b>OFP Austria GmbH</b> 100 % Austria
	<b>CCC Austria Ges.m.b.H</b> 100% Austria	<b>CCC Shoes Bulgaria</b> 100% Bułgaria	<b>CCC Russia Sp. z o.o.</b> 100% Rosja
	<b>CCC Shoes &amp; Bags d.o.o. Beograd-Novi Beograd</b> 100% Serbia	<b>CCC Obutev d o.o.</b> 100% Słowenia	<b>MODIVO S.A.</b> 74,99% Polska
	<b>CCC.eu Sp. z o.o.</b> 100% Polska	<b>CCC Slovakia s.r.o.</b> 100% Słowacja	<b>Eobuv.cz SRO</b> 74,99% Czechy
	<b>CCC Hrvatska d o.o.</b> 100% Chorwacja	<b>CCC Shoes Ayakkabilik Ticaret Limited Sirketi</b> 100% Turcja	<b>EPANTOFI MODIVO s.r.l.</b> 74,99 % Rumunia
	<b>Shoe Express S.A.</b> 100% Rumunia	<b>eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.</b> 74,99% Polska	<b>DeeZee Sp. z o.o.</b> 75% Polska
	<b>CCC Hungary Shoes Kft</b> 100% Węgry	<b>Eschuhe.ch GmbH</b> 74,99% Szwajcaria	<b>Eschuhe.de GmbH</b> 74,99% Niemcy
	<b>Branded Shoes &amp; Bags Sp. z o.o.</b> 74,99 % Polska	<b>MODIVO S.R.L.</b> 75%, Włochy	
<b>POZOSTAŁE</b>		<b>CCC Shoes and Bags sp. z o.o.</b> 100% Polska	<b>C-AirOp Limited</b> 50% Wyspa Man

## Zmiany w strukturze Grupy Kapitałowej CCC w raportowanym okresie

- W 2020 roku Grupa CCC rozpoczęła proces dokapitalizowania spółki MODIVO S.A. (dawniej: eobuwie.pl S.A.) przez pozyskanie inwestora zewnętrznego. 31 marca 2021 roku Grupa CCC podpisała umowy regulujące zmiany w akcjonariacie MODIVO S.A. dotyczące nabycia przez inwestorów mniejszościowych – Cyfrowy Polsat S.A. oraz A&R Investments Limited po 10% akcji. Wykonanie powyższych umów nastąpiło w dniach 22 czerwca 2021 roku na rzecz Cyfrowy Polsat S.A. oraz 23 września 2021 roku na rzecz A&R Investments Limited. Celem realizacji powyższego Grupa zawarła umowę z MKK3, przewidującą sprzedaż w ciągu pierwszych dwóch kwartałów 2021 roku na rzecz CCC pakietu 20% akcji MODIVO S.A. oraz pozostawienie w MKK3 pakietu 5% udziałów i długoterminową kontynuację dotychczasowej współpracy w zakresie rozwoju platformy.
- Z dniem 21 stycznia 2022 roku zmianie uległa nazwa spółki działającej do tej pory pod firmą eobuwie.pl S.A. na MODIVO S.A.
- 18 maja 2021 roku CCC.eu Sp. z o.o. nabyła od NG2 Suisse S.a.r.l. 5% udziałów w Shoe Express S.A., dzięki czemu CCC S.A. stała się pośrednio 100% udziałowcem Shoe Express S.A.
- 28 maja 2021 roku NG2 Suisse S.a.r.l. nabyło pozostałą część udziałów stając się 100% właścicielem KVAG. W dniu 3 czerwca 2021 roku CCC S.A. zbyło 100% posiadanych akcji w NG2 Suisse S.a.r.l. i pośrednio 100% akcji w KVAG na rzecz inwestora zewnętrznego. Nadal jest kontynuowana współpraca gospodarcza polegająca na sprzedaży towarów handlowych przez Grupę CCC do KVAG.
- 31 maja 2021 roku została zawarta umowa sprzedaży 100% udziałów w spółce OFP Sp. z o.o. (dawniej: Garda Sp. z o.o.) pomiędzy Gino Ros-

si S.A. a CCC S.A. W dniu 4 sierpnia 2021 roku został podniesiony kapitał zakładowy OFP Sp. z o.o. o kwotę 0,3 mln PLN poprzez utworzenie 6.000 nowych udziałów o wartości nominalnej 50.00 PLN każdy.

- 19 sierpnia 2021 roku Grupa CCC utworzyła spółkę OFP Austria GmbH, która została zarejestrowana w tamtejszym sądzie 13 października 2021 roku. Spółka jest jednostką zależną od OFP Sp. z o.o.
- 24 sierpnia 2021 roku CCC S.A. nabyło 10% udziałów w spółce Xpress Delivery Sp. z o.o.

2 marca 2022 r. spółka działająca pod firmą OFP Sp. z o.o. dokonała zmiany nazwy na HalfPrice Sp. z o.o. Zmiana nazwy spółki nie została zarejestrowana w KRS do dnia publikacji. Po dacie bilansowej do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania w strukturze Grupy Kapitałowej CCC nie zaszły inne zmiany.

## Akcje CCC S.A.

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

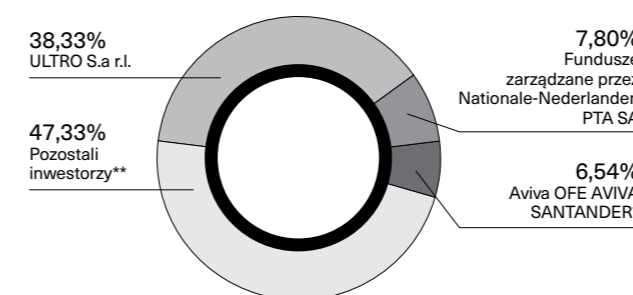
- 48 218 000 akcji zwykłych na okaziciela, przy czym na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu Spółki,
- 6 650 000 akcji imiennych uprzywilejowanych co do głosu w ten sposób, że na każdą akcję przypadają dwa głosy na Walnym Zgromadzeniu Spółki.



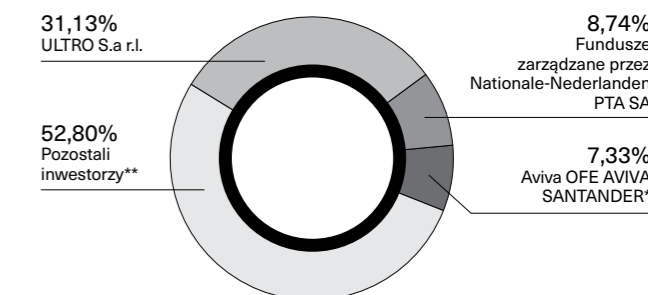
## Struktura akcjonariatu CCC S.A.

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

### % UDZIAŁ W LICZBIE GŁOSÓW NA WALNYM ZGROMADZENIU AKCJONARIUSZY



### % UDZIAŁ AKCJONARIUSZY W KAPITAŁE AKCYJNYM



\* zgodnie z listą uprawnionych do uczestnictwa do NWZA Spółki w dniu 06.09.2021 roku  
\*\* pozostali inwestorzy posiadający mniej niż 5% głosów na WZA



## 1.4.2. Struktura Zarządzania CCC S.A.

### Zarząd Spółki CCC S.A.

[GRI 2-9, 405-1]

Na 31 stycznia 2022 roku Zarząd CCC S.A. działał w następującym 7-osobowym składzie:

- **Marcin Czyczerski** – Prezes Zarządu,
- **Mariusz Gnych** – Wiceprezes Zarządu,
- **Karol Póttorak** – Wiceprezes Zarządu,
- **Adam Holewa** – Wiceprezes Zarządu,
- **Igor Matus** – Wiceprezes Zarządu,
- **Kryspin Derejczyk** – Wiceprezes Zarządu,
- **Adam Marciniak** – Wiceprezes Zarządu.

W całym okresie raportowania, tj. od 1 lutego 2021 do 31 stycznia 2022, 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni, spośród których sześciu 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 26 uchwał.

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 Kryspina Derejczyka na Wiceprezesa Zarządu z dniem 1 lipca 2021 r.

16 września 2021 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zwiększenia liczby członków Zarządu do 7 osób oraz o powołaniu z dniem 16 września 2021 roku pana Adama Marciniaka na stanowisko Wiceprezesa Zarządu.

11 stycznia 2022 roku pan Mariusz Gnych złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki, ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2022 roku. Powodem rezygnacji był zamiar kandydowania do Rady Nadzorczej Spółki CCC S.A. i zaangażowanie się w sprawy Spółki z poziomu organu nadzoru.

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

- **Marcin Czyczerski** – Prezes Zarządu,
- **Karol Póttorak** – Wiceprezes Zarządu,
- **Adam Holewa** – Wiceprezes Zarządu,
- **Igor Matus** – Wiceprezes Zarządu,
- **Kryspin Derejczyk** – Wiceprezes Zarządu,
- **Adam Marciniak** – Wiceprezes Zarządu.

Kompetencje i zasady działania Zarządu zostały określone w:

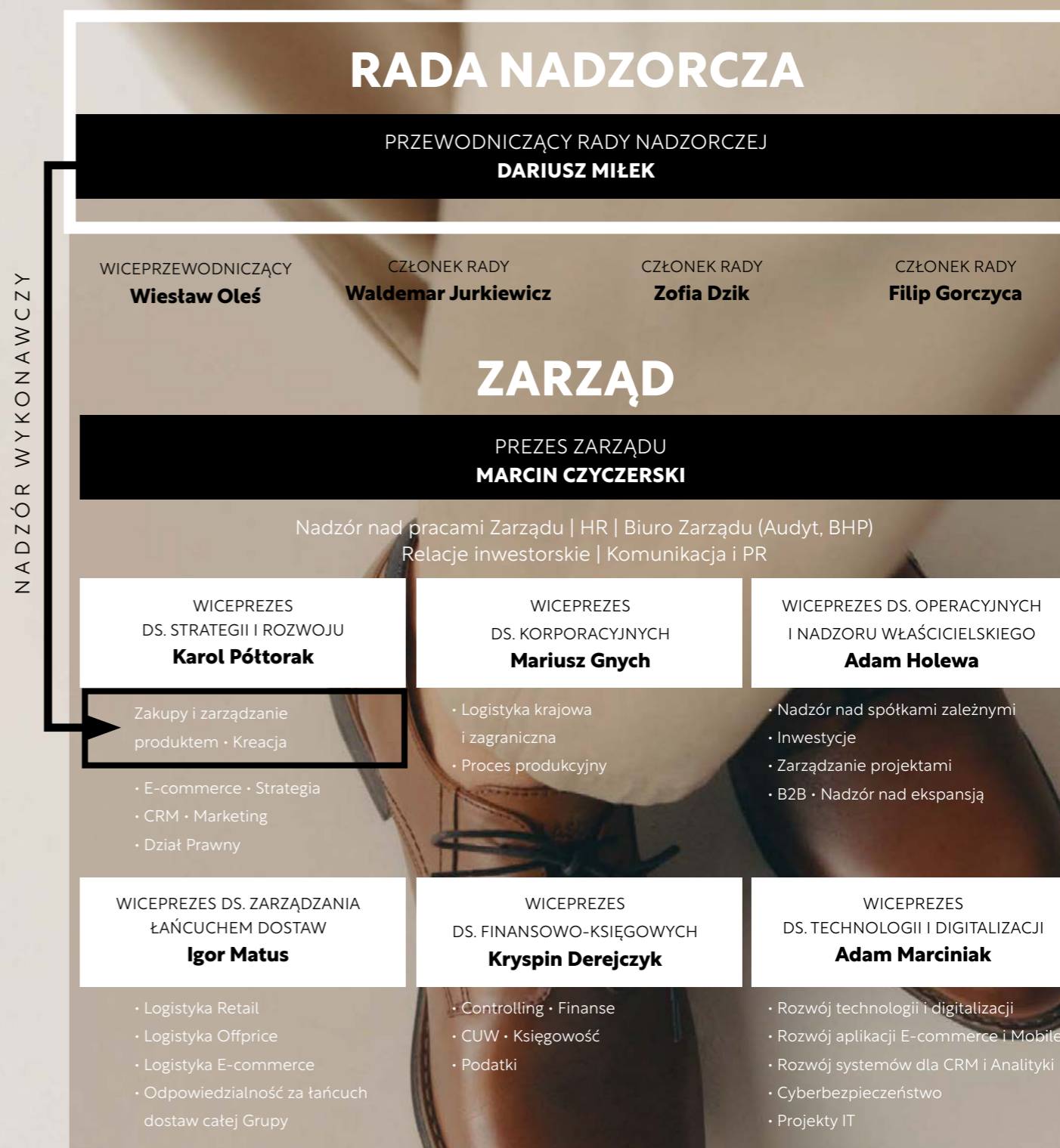
- Kodeksie Spółek Handlowych,
- Statucie Spółki, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- Regulaminie Zarządu, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- Schemacie podziału odpowiedzialności za poszczególne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

Członków Zarządu Spółki powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza.

Przewodniczący organu nadzorującego nie należy do kadry zarządzającej. [2-11]

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

## Podział obowiązków członków Zarządu [GRI 2-9]







## **Rada Nadzorcza** [GRI 2-9, 405-1]

Na dzień 31 stycznia 2022 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu, Rada Nadzorcza działała w następującym składzie:

---

### **Dariusz Mitek**

– Przewodniczący Rady Nadzorczej,

---

### **Wiesław Oleś**

– Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,

---

### **Waldemar Jurkiewicz**

– Członek Rady Nadzorczej,

---

### **Zofia Dzik**

– Członek Rady Nadzorczej,

---

### **Filip Gorczyca**

– Członek Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję. W raportowanym okresie od 1 lutego 2021 roku do 12 lipca 2021 roku 17% członków Rady Nadzorczej stanowiły kobiety, a 83% członków Rady Nadzorczej mężczyźni. W dniu 12 lipca 2021 roku pan Henry McGovern złożył rezygnację ze stanowiska członka Rady Nadzorczej CCC ze skutkiem natychmiastowym. W związku z tym, od 12 lipca 2021 roku do 31 stycznia 2022 roku w składzie Rady Nadzorczej 20% członków stanowiły kobiety i 80% mężczyźni. 20% członków Rady Nadzorczej kwalifikowało się do grupy wiekowej w przedziale 30-50 lat, a pozostałe 80% do grupy wiekowej powyżej 50 lat. Członkowie Rady Nadzorczej

nie przynależą do niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych.

W raportowanym okresie Rada Nadzorcza odbyła 6 posiedzeń i podjęła 46 uchwał.

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

## **Procedura wyboru władz Spółki**

[GRI 2-10]:

- Procedury wyboru Rady Nadzorczej i Zarządu określa Statut Spółki oraz Regulamin Obrad Walnego Zgromadzenia Spółki i Regulamin Rady Nadzorczej Spółki,
- Walne Zgromadzenie powołuje Przewodniczącego i członków Rady Nadzorczej na okres wspólnej trzyletniej kadencji – wyboru dokonuje się spośród kandydatów zgłoszonych przez akcjonariuszy biorących udział w Walnym Zgromadzeniu. Kandydatury na członków Rady Nadzorczej powinny być zgłaszane i szczegółowo uzasadniane w sposób umożliwiający dokonanie świadomego wyboru. Przewodniczący Walnego Zgromadzenia sporządza listę tych kandydatów. Wybory członków Rady odbywają się przez głosowanie na każdego kandydata z osobna, dopuszczalny jest również wybór w głosowaniu łącznym oraz na wniosek akcjonariuszy w drodze głosowania oddzielnymi grupami,
- Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje członków Zarządu Spółki na okres wspólnej trzyletniej kadencji.

Decyzje dotyczące wyboru członków Zarządu i Rady Nadzorczej podejmowane są na podstawie obiektywnych kryteriów. Zgodnie z przyjętą Polityką Róż-

norodności 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 inkluzywnością.

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. Zgodnie ze Statutem Spółki oraz Dobrymi Praktykami GPW co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności. 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 2021 roku Komitet Audytu odbył 10 posiedzeń.

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

## Ocena działań Zarządu

[GRI 2-18]

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności. Nie jest przeprowadzana osobna ocena pod kątem zarządzania obszarem ESG, natomiast ocena dotyczy całej działalności, która oparta jest na zrównoważonym rozwoju. 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. W 2021 roku – w zakresie ESG, Zarząd i jednostki operacyjne zarządzające zagadnieniami zrównoważonego rozwoju dostosowywały swoje działania uwzględniając oceny Rady Nadzorczej, a rekomendacje przekazane podczas oceny są na bieżąco wprowadzane do działalności. Rada Nadzorcza działa w ramach Regulaminu Rady Nadzorczej, który jest zatwierdzony 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 zatwierdzony 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.



### 1.4.3. Wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej

#### Polityka Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej [GRI 2-19]

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 uwzględ-

nieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych (wynagrodzenie podstawowe), w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, oraz zmiennych (premie pieniężne).

#### Członkom Zarządu są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci:

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:

– pierwszy okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 lipca 2021 roku i wyliczonej jako 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego CCC S.A. 2021 (od 1 maja 2021 do 31 lipca 2021), a ceną emisyjną akcji serii I i J (cena bazowa pierwszego okresu);

– drugi okres od 1 sierpnia 2021 do 31 lipca 2024 roku i wyliczonej jako 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II roku obrotowego CCC S.A. 2024 (tj. Od 1 maja do 31 lipca 2024 r.), a średnią ceną emisyjną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego CCC S.A. 2021 (cena bazowa drugiego okresu).

#### Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:

##### 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>.

#### Proces projektowania Polityki Wynagrodzeń [GRI 2-20]

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został zaopiniowany przez Radę Nadzorczą oraz przedstawiony akcjonariuszom podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia 24 czerwca 2020 r. Akcjonariusze pozytywnie odnieśli się do treści zaproponowanej Polityki i podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia. Uchwała została przyjęta 81,2% głosami „za”. W procesie ustalania wynagrodzenia byli zaangażowani zewnętrzni doradcy, niezależni od członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Obowiązująca polityka nie uwzględnia głosów interesariuszy.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło w dniu 22 czerwca 2021 roku uchwałę aktualizującą, obowiązującą w Spółce od 24 czerwca 2020 r., Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej CCC S.A. stosunkiem głosów 96,8 % głosów „za”, 3,2 % głosów „przeciw” i przy braku głosów „wstrzymujących się”.

## Wynagrodzenia członków Zarządu w roku obrotowym 2021 w PLN

### WYNAGRODZENIE OTRZYMANE W ROKU OBROTOWYM 2021\*

Marcin Czyczerski	1 808 320 zł
Mariusz Gnych	1 269 100 zł
Karol Półtorak	1 265 200 zł
Adam Holewa	770 000 zł
Igor Matus	526 200 zł
Kryspin Derejczyk	473 300 zł
Adam Marciniak	245 000 zł

\*Wskaźnik nie obejmuje premii długoterminowych. Premia została pominięta ze względu na to, że jest to premia długoterminowa i została wypłacona za okres 1.01.2020–31.07.2021, wykraczający poza okres raportowania.

## Średnia rocznych zarobków pracowników oraz stosunek najwyższego wynagrodzenia w CCC do średniego rocznego wynagrodzenia w firmie [GRI 2–21]

W roku obrotowym 2021 Spółka wypłaciła członkom Zarządu wynagrodzenie podstawowe brutto z premiami (w tym z premiami długoterminowymi) w wysokości 30 801 120,00 zł. Wynagrodzenie członków Zarządu bez premii długoterminowej w 2021 roku wyniosło 6 357 120 zł i było o 83,7% wyższe niż w poprzednim roku. Członkom Rady Nadzorczej wypłacono kwotę brutto 723 857 PLN, czyli o 43% wyższą niż w roku 2020.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków Zarządu (z wyłączeniem premii długoterminowych) do przeciętnego wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na umowy o pracę wyniósł 14,2x w roku obrotowym 2021, czyli o 12,1x mniej niż w 2020 roku, gdy wyniósł on 26,3x.

Stosunek najwyższego wynagrodzenia (z wyłączeniem premii długoterminowej) w firmie do przeciętnego rocznego wynagrodzenia pozostałych



pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w roku obrotowym 2021 wyniósł 32,3x. Stosunek procentowego wzrostu rocznego łącznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do procentowego wzrostu średniego rocznego wynagrodzenia dla wszystkich pozostałych pracowników (z wyłączeniem osoby najlepiej opłacanej) wyniósł 1,76.

Szczegółowe dane na temat wynagrodzeń w Grupie CCC oraz CCC S.A. znajdują się w Załączniku 1 do raportu.

### 1.4.4. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Grupie CCC

#### Działania wyższych struktur zarządczych w obszarze ESG

[GRI 2–9, 2–12, 2–13, 2–14]

Zagadnienia ESG 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 Produktu, Działu Środowiska, Działu BHP i PPOŻ., Działu HR i innych pracowników Spółki. Nadzór nad obszarem Zrównoważonego Rozwoju oraz zagadnieniami związanymi ze zmianą klimatu pełni Prezes Zarządu. Odpowiedzialność za obszar ESG oraz realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju znajduje się w Pionie Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju.

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. Zarząd, jak i Rada Nadzorcza nadzorują kwestie ESG, bez wydzielenia odrębnych komitetów. [2-9]

Ponadto, Zarząd Spółki aktywnie uczestniczy w tworzeniu raportu niefinansowego poprzez akceptację struktury raportu i jego głównych założeń, w tym istotności tematów zawartych w raporcie. Angażuje się również w badanie istotności, które przeprowadzane jest co kilka lat, aby określić istotność i zwiększyć zaangażowanie Spółki w obszarze ESG. Proces przeglądu i zatwierdzania raportowanych informacji odbywa się na bieżąco.

Zarząd pełni kluczową rolę w zarządzaniu celami określonymi w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy CCC – akceptuje kierunek i zakres działań, a także opiniuje i nadzoruje zintegrowanie działań w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu z celami biznesowymi Grupy CCC. Ze względu na fakt, że zrównoważony rozwój dotyczy wszystkich obszarów działalności Grupy 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. Cele zostały określone m.in. w Strategii GO.25 i są rozliczane w ujęciu kwartalnym.

Zarówno prace nad Strategią Biznesową, 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 roku obrotowym 2021 nie były prowadzone szkolenia z zakresu ESG dla członków Zarządu. [GRI 2-17]

## 1.5. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE 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 dba o przestrzeganie swoich wartości i doskonali podejście do zagadnień etyki poprzez aktywne zarządzanie tym obszarem oraz budowanie relacji wewnętrznych i z partnerami, opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Wysokie znaczenie tego obszaru jest spowodowane faktem, że odnosi się on do całego łańcucha wartości, a wszelkie naruszenia praw człowieka wiążą się nie tylko z dużymi stratami reputacyjnymi i finansowymi, ale przede wszystkim są nieakceptowane z powodów moralnych. Wysokie znaczenie tego zagadnienia dla interesariuszy zostało również potwierdzone w przeprowadzonym w 2021 r. badaniu istotności.

W związku z powyższym Grupa CCC dokłada wszelkich starań, aby w swojej działalności na początku łańcucha wartości (upstream), a także w działalności operacyjnej były przestrzegane prawa człowieka oraz spełniane najwyższe standardy. Grupa CCC jest świadoma, iż istnieje pewne ryzyko naruszeń w obszarze praw człowieka, którego z uwagi na czynnik ludzki nie można wykluczyć, dlatego CCC podejmuje szereg działań identyfikacyjnych i prewencyjnych oraz mających na celu ograniczenie skutków ryzyka naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw.

CCC posiada polityki w obszarze etyki i praw człowieka, stosuje procedury należytej staranności, prowadzi regularne kontrole i monitoring fabryk w zakresie procesu produkcji i warunków pracy, prowadzi audyty społeczne dostawców, na podstawie których dokonuje oceny istniejących mechanizmów i wprowadza potrzebne zmiany.

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. Przykładami są przyjęte w 2021 roku nowe wartości etyczne Grupy, zaktualizowany Kodeks Etyki Grupy CCC, prace nad aktualizacją Kodeksu Postępowania dla Dostawców oraz nowe cele strategiczne w ramach strategii zrównoważonego rozwoju GO.25 odnoszące się do obszaru etycznego (tj. 100% przeanalizowanych zgłoszeń o naruszeniach) oraz cele w ramach odpowiedzialnego łańcucha dostaw, które szczegółowo zostały opisane w rozdziale 2.1.1.

Wpływ Grupy CCC na to zagadnienie, postępy w realizacji celów, polityki, sposoby zarządzania pozytywnymi i negatywnymi aspektami, a także zarządzanie ryzykiem zostały opisane w dalszej części niniejszego rozdziału. Natomiast podejmowana działania i ich rezultaty będą komunikowane interesariuszom za pośrednictwem raportu zrównoważonego rozwoju, strony korporacyjnej lub w ramach bezpośrednich kontaktów jednostek Grupy CCC z poszczególnymi interesariuszami. [GRI 3-3, 2-23, 2-25]





### 1.5.1. Wartości etyczne

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 2021 roku zostały wypracowane i przyjęte przez Zarząd nowe wartości Grupy Kapitałowej CCC.

#### Główne wartości Grupy Kapitałowej CCC to:

##### NAKRĘCAJĄ NAS KLIENCI

- Klient zawsze jest w centrum uwagi.
- Jesteśmy dumni z naszych produktów.
- Działamy szybko i konsekwentnie, jesteśmy elastyczni.

##### TWORZYMY PRZEDSIĘBIORCZE INNOWACJE

- Nasze działania przynoszą wartość klientom i firmie.
- Myślimy innowacyjnie, poprawiamy i upraszczamy procesy.
- Zawsze szukamy efektywnych i odpowiedzialnych rozwiązań.

##### DZIAŁAMY ZESPOŁOWO

- Szanujemy siebie i otoczenie wzajemnie się inspirując.
- Nasze zespoły są miejscem dla najlepszych.
- Oczekujemy od siebie i dajemy maksimum zaangażowania.

### Dokumenty i procedury [GRI 2-23]

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 takie dokumenty, 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.



## **Kodeks Etyki** [GRI 2-23, 2-24]

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. Formuluje on najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania postępowania zgodnego z etyką i wzajemnego zaufania. Kodeks stanowi istotne uzupełnienie regulacji prawnych, określając ramy i standardy zachowań w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący reputację i wartość Grupy. Jego wybrane obszary są podstawową składową strategii zrównoważonego rozwoju.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC obowiązuje od 2014 roku. W 2020 rozpoczęto proces jego aktualizacji, 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),
- Wytoczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Wytoczne 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 dokument będzie respektowany również przez osoby i podmioty współpracujące z Grupą.

Osobą odpowiedzialną za nadzorowanie treści Kodeksu, implementację procedur, informowanie o nim, nadzorowanie procesu rozpatrywania zgłoszeń o naruszeniach oraz wsparcie organizacji i nadzorowanie szkoleń z zakresu etyki i praw człowieka jest Rzecznik Etyki wspierany w tej funkcji przez Compliance Officera.

Każdy pracownik Grupy może zgłosić się do Rzecznika Etyki w przypadku wątpliwości, czy jego postępowanie bądź postępowanie jego współpracowników jest zgodne z Kodeksem Etyki lub w celu przekazania sugestii dotyczących konieczności uwzględnienia dodatkowych zasad etycznego postępowania nieujętych w dokumencie. [GRI 2-26]

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

W roku obrotowym 2021 każdy pracownik został zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem Etyki. Stanowi to część szkoleń obowiązkowych udostępnionych na platformie e-learningowej. Na dzień 31 stycznia 2022 z Kodeksem Etyki zapoznało się 59,72% pracowników zobowiązanych do wykonania szkolenia.

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 2-15]

W celu zapobiegania konfliktów interesów Grupa CCC wdrożyła wewnętrzne regulacje, które mają na celu identyfikację sytuacji, które stanowią lub mogą stanowić konflikt interesów, wskazanie trybu postępowania w zakresie zarządzania konfliktem interesów oraz budowę świadomości wśród pracowników w zakresie postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów. Regulacje do-

tyczą wszystkich pracowników spółek Grupy CCC oraz osób fizycznych świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę na rzecz spółek z Grupy.

Pracownik, który znajduje się w sytuacji konfliktu interesów lub uważa, że potencjalnie może znajdować się w takiej sytuacji, powinien niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego lub Compliance Officera. Do zgłoszenia tego typu sytuacji służy dedykowany kwestionariusz. Złożenie kwestionariusza jest obowiązkowe przez każdego pracownika w terminie 14 dni od zatrudnienia. Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów należy złożyć Compliance Officerowi, 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. Zasady przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz Grupy CCC oraz doskonalenia procesów zarządczych w celu skutecznej ochrony aktywów i reputacji Grupy CCC są określone w Kodeksie Antykorupcyjnym CCC, Procurement Policy, a także w Kodeksie Etyki Grupy CCC. Dodatkowo w spółce CCC S.A i CCC.eu Sp. z o.o. funkcjonuje Polityka Compliance.

Wdrażając Kodeks Antykorupcyjny Spółka promuje działania etyczne i spełnia Standardy rekomendowane dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Kodeks Antyko-

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

W ramach funkcjonującego systemu zarządzania ryzykami, w tym ryzyk nadużyć i defraudacji, Spółka dodatkowo 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.

W roku obrotowym 2021 przeprowadzono ocenę pod kątem ryzyka korupcji w kluczowych obszarach działalności Spółki (zakupów, inwestycji oraz rozwoju). Głównym obszarem zainteresowania był sposób doboru i weryfikacji dostawców usług.

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 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, 2-23, 2-24]

W celu przypomnienia pracownikom o głównych wartościach Grupy oraz zasadach dotyczących m.in. etyki, poszanowania praw człowieka, polityki antydyskryminacyjnej, równego traktowania regularnie rozsyłane są komunikaty wewnętrzne poprzez wszystkie dostępne kanały informacyjne.

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

## **Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw – Kodeks Postępowania Dostawców**

[GRI 2-23, 2-24]

Grupa CCC jest jedną z najszybciej rozwijających się spółek obywatelskich 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 Dostawców, który obowiązuje w Grupie 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 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. [GRI 2-23]

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 odpowiedzi na nadchodzące wymogi w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw Grupa CCC w 2021 roku rozpoczęła projekt rewizji Kodeksu Postępowania Dostawców, którego celem jest poszerzenie obowiązującego w Grupie systemu





zarządzania etyką oraz ustanowienie wspólnych wysokich standardów i praktyk we wszystkich obszarach ESG w łańcuchu dostaw Grupy CCC. Obecnie projekt jest w fazie opracowywania finalnej treści, która następnie zostanie przekazana do konsultacji z dostawcami. Zakończenie projektu i wdrożenie Kodeksu są zaplanowane na 2022 r. Finalna wersja dokumentu zostanie opublikowa-

na na stronie korporacyjnej. W ramach zaktualizowanego Kodeksu Grupa CCC zapewnia możliwość zgłaszania naruszeń zapisów Kodeksu Postępowania dla Dostawców. [GRI 2-25]

W roku obrotowym 2021, z powodu pandemii koronawirusa Covid-19, wzięliśmy za podstawę tylko audyty społeczne, które przeprowadzone



zostały przez jednostki certyfikujące oraz firmy zewnętrzne, bazujące na normach takich jak BSCI Amfori, Smeta Sedex, SA 8000 i inne. W roku obrotowym 2021 otrzymaliśmy 99 dokumentów potwierdzających przeprowadzone audyty społeczne od 61 dostawców towarów handlowych.

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

W Grupie CCC obowiązuje również 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 2.1.1 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 Grupy CCC nie tolerują pracy przymusowej. Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Szczególnie narażona na ten rodzaj ryzyka jest działalność dostawców produkujących towary handlowe (łańcuch dostaw) dla Grupy CCC z takich krajów jak Indie, Bangladesz oraz Chiny. W celu wyeliminowania wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym wykorzystywania pracy dzieci, Grupa CCC wyma-

ga od swoich dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców. Zakaz pracy przymusowej jest jednym z obowiązujących punktów w przeprowadzanych audytach wśród dostawców Grupy CCC.

### **Wolność zrzeszania się i układów zbiorowych** [GRI 407-1]

Pracownicy dostawców mają prawo zrzeszania się zgodnie ze swoją wolą, tworzenia organizacji związkowych i układów zbiorowych. Pracownicy naszych dostawców nie mogą być zastraszeni, dyskryminowani, szykanowani ze względu na działalność związkową. Szczególnie narażone na ten typ ryzyka są działania dostawców produkujących towary handlowe dla Grupy CCC w łańcuchu dostaw (upstream) z takich krajów jak Indie, Bangladesz oraz Chiny. Grupa CCC wymaga od swoich dostawców akceptacji całości zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców, który jest dokumentem bezwzględnie wymaganym przez Grupę. Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych jest jednym z kluczowych zagadnień monitorowanych podczas realizowanych audytów zewnętrznych u 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

Od 2019 roku obowiązują 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 2021 klauzule zostały podpisane przez 98% dostawców. Pozostałe 2% przestrzega własnych, tożsamych z wymogami CCC

procedur. Wskazany procent dostawców dotyczy dostawców, którzy otrzymali zamówienia w ramach przetargów procedowanych przez Centralne Biuro Zaopatrzenia.

## 1.5.2. System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości

### Procedura zgłaszania naruszeń

[GRI 2-26]

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, dokłada wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartości 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.

Grupa CCC wprowadziła narzędzie, które zapewnia bezpieczeństwo i poufność dla osób zgłaszających nieprawidłowości oraz wspiera skuteczne zarządzanie zgłoszeniami. Dzięki rozwiązaniom technicznym system chroni anonimowość sygnalistów, o ile w zgłoszeniu nie zostaną wprowadzone informacje bezpośrednio pozwalające na identyfikację osoby.

Zasady zgłaszania nadużyć i politykę w zakresie przeciwdziałania nadużyciom określa Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC dostępny na stro-

nie <https://corporate.ccc.eu/etyka> oraz Procedura w zakresie zgłaszania nieprawidłowości dostępna

na stronie: <https://corporate.ccc.eu/polityki-i-prezentacje>.

## Mechanizm zgłaszania naruszeń

[GRI 2-26]



### ANONIMOWY FORMULARZ KONTAKTOWY

dostępny na stronie internetowej Spółki:  
[corporate.ccc.eu/etyka](https://corporate.ccc.eu/etyka)



### ANONIMOWY KANAŁ RAPORTOWANIA

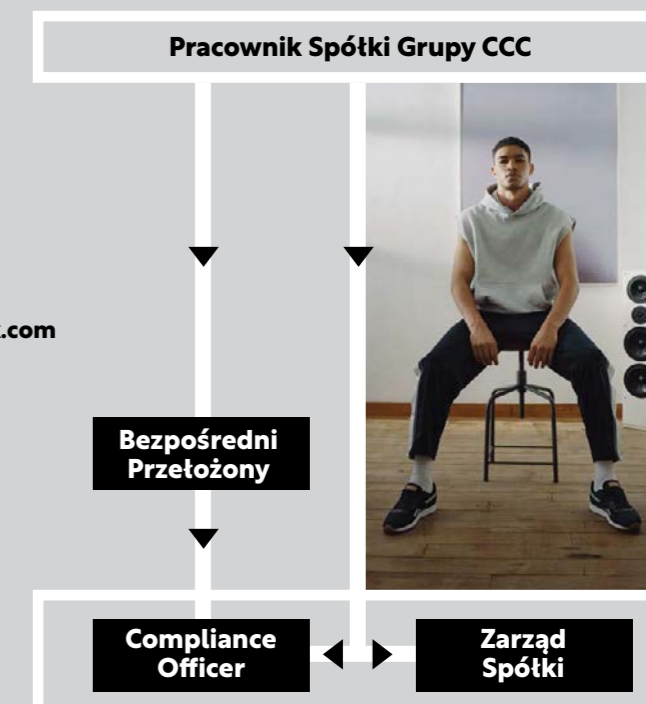
CCC S.A. > [cccsa.whistlelink.com](https://cccsa.whistlelink.com)  
CCC.EU Sp. z o.o. > [cceu.whistlelink.com](https://cceu.whistlelink.com)  
OFP Sp. z o.o. > [hp.whistlelink.com](https://hp.whistlelink.com)  
CCC Factory Sp. z o.o. > [cccsfactory.whistlelink.com](https://cccsfactory.whistlelink.com)  
MODIVO > [eobuwie.whistlelink.com](https://eobuwie.whistlelink.com)  
eobuwie logistics > [eobuwielo.whistlelink.com](https://eobuwielo.whistlelink.com)



**MAIL** dedykowany zgłoszeniom wszelkich nadużyć i naruszeń:  
[etyka@ccc.eu](mailto:etyka@ccc.eu)



**TELEFONICZNIE** poprzez dedykowaną automatyczną infolinię w języku polskim i angielskim.



Aby dokonać zgłoszenia można użyć następujących kanałów:

- zewnętrzny system zgłaszania nieprawidłowości whistlelink wprowadzony dla głównych spółek w Grupie w języku polskim, angielskim i ukraińskim: <https://cccsa.whistlelink.com/report/>,
- formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej Spółki: <https://corporate.ccc.eu/etyka>,
- mail przeznaczony do zgłoszeń wszelkich nadużyć i naruszeń: [etyka@ccc.eu](mailto:etyka@ccc.eu),
- telefonicznie poprzez specjalną 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 i rozpatrywanie skarg [GRI 2-16, 2-26]

W Grupie CCC dostosowano proces zgłaszania i rozpatrywania skarg do wymogów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. Dyrektywy o ochronie sygnalistów) i projektu krajowej ustawy o ochronie praw sygnalistów według stanu na dzień 17 grudnia 2021 r.

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 Officera. W szczególnych przypadkach, gdy sytuacja dotyczy Rzecznika lub Compliance Officera w procedurę rozpatrywania zgłoszenia angażowany jest Zarząd.

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.

Grupa CCC zapewnia ochronę tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia i nie ujawnia jej – bez wyraźnej zgody tej osoby – żadnej osobie, która nie jest upoważniona do zarządzania zgłoszeniami i podejmowania działań naprawczych. Ma to również zastosowanie do wszelkich innych informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia. Grupa zakazuje prowadzenia działań odwetowych, rozumianych jako bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia.

W procesie rewizji Kodeksu wzięto pod uwagę głosy pracowników CCC w zakresie preferowanych mechanizmów zgłaszania naruszeń i systemu rozpatrywania zgłoszeń. W kolejnych latach w ramach cyklicznej rewizji Kodeksu planowana jest analiza oceny, skuteczności Kodeksu i wdrożonych mechanizmów, np. w formie ankiety wśród osób objętych zakresem dokumentu.



## Komunikacja krytycznych zdarzeń

W 2021 roku zanotowano 5 zgłoszeń od sygnalistów. Wszystkie zgłoszenia dotyczyły naruszenia praw pracowniczych. Podczas wewnętrznego procesu rozpatrywania zgłoszeń, w jednym przypadku zarzuty dotyczące niewłaściwego traktowania pracowników zostały potwierdzone. Względem sprawcy naruszeń wyciągnięto konsekwencje służbowe (kara porządkowa nagany). [GRI 406-1]

## Statystyka zgłoszeń [GRI 2-27]

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

- korupcji [GRI 205-3],
- niezgodności z regulacjami w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług,

- naruszenia wolnej konkurencji,
- braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym,
- innych postępowań w obszarze zagadnień ekonomiczno-społecznych,
- naruszeń w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług, z tytułu naruszenia wolnej konkurencji ani w obszarze zagadnień ekonomiczno-społecznych. W lipcu 2021 roku rozpoczęło się postępowanie w sprawie naruszenia praw autorskich. Na dzień publikacji raportu postępowanie nadal się toczy. [GRI 206-1]

We wspomnianym okresie:

- 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.

## Statystyka i działania Grupy CCC z obszaru Ochrony Danych Osobowych

CCC S.A., podobnie jak 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 (rejestr czynności przetwarzania, kategorii, udostępnień, naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych oraz wniosków osób, których dane dotyczą).

Spółki z Grupy Kapitałowej CCC, w szczególności odpowiadają na wnioski osób, których dane dotyczą, przetwarzając 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, stosują zasadę minimalizacji przetwarzania danych zarówno przy ich zbieraniu jak i przy dostępie do danych, wdrażają zasadę privacy by design i privacy by default, dbają o rozliczalność przetwarzania danych.

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

W roku obrotowym 2021 nie zgłaszano Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych z uwagi na brak przesłanek do dokonania zgłoszeń. W sytuacji wystąpienia incydentu związanego z ochroną danych osobowych Spółka podejmuje działania zapobiegawcze na przyszłość poprzez zmianę obowiązują-

cych procedur bądź inne działania naprawcze. Podejmowane są działania audytowe oraz nadzorcze nad stosowaniem dokumentacji ochrony danych osobowych w spółkach Grupy Kapitałowej CCC. [GRI 418-1]

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych prowadzi 4 postępowania w przedmiocie skargi klienta na działania Spółki CCC S.A. związane z niewłaściwymi działaniami w ocenie klientów, w szczególności w zakresie realizacji praw osób, których dane dotyczą. W ramach prowadzonej korespondencji z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych, wszelkie odpowiedzi na wezwania organu nadzoru udostępniane są terminowo i rzetelnie. W roku 2020 roku zostały prowadzone 2 postępowania w przedmiocie skargi klienta na działania Spółki CCC S.A. W 2019 roku nie było skarg klientów w obszarze ochrony danych osobowych.



## 1.6. ISTOTNOŚĆ INFORMACJI I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

### 1.6.1. Badanie istotności [GRI 3-1]

Grupie CCC zależy na dopasowywaniu strategii działań do oczekiwań interesariuszy, podnoszeniu jakości procesów oraz ujawnianiu informacji i danych z obszaru zrównoważonego rozwoju. W celu zidentyfikowania istotnych dla CCC interesariuszy, zagadnień oraz ryzyk zrównoważonego rozwoju, Grupa CCC w 2021 roku przeprowadziła badanie istotności. Wnioski z badania stanowią podstawę określenia zawartości niniejszego raportu oraz są wykorzystywane przy podejmowaniu strategicznych kierunków działań Grupy CCC. Przeprowadzone badanie było również elementem dialogu społecznego, który CCC prowadzi z interesariuszami.

Badanie zostało dostosowane do wymogów dyrektywy CSRD i uwzględniło zasadę podwójnej istotności. Oznacza to, że podczas badania uwzględniono istotność zagadnień z perspektywy istotności wpływu, jaki wywiera Grupa CCC na zagadnienia zrównoważonego rozwoju oraz z perspektywy istotności finansowej, czyli wpływu danego zagadnienia zrównoważonego rozwoju na wyniki finansowe Grupy CCC w przyszłości. Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z zewnętrzną firmą doradczą MATERIALITY, zgodnie z metodologią MAX – MATERIALITY ASSESSMENT MATRIX w wersji podstawowej +.

W badaniu uwzględniono m.in. następujące źródła informacji:

- dane źródłowe z Grupy CCC,
- analiza porównawcza spółek z branży uwzględniająca 19 podmiotów,
- kompleksowe badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród 35 przedstawicieli

wszystkich kluczowych obszarów zarządzania w Grupie,

- opinie 7 zewnętrznych ekspertów z obszaru sustainability,
- wyniki badania kwestionariuszowego i ustrukturyzowanych wywiadów z 11 przedstawicielami interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych z otoczenia Spółki reprezentujący takie grupy interesariuszy jak: instytucje finansowe, administracja publiczna, organizacje branżowe, dostawcy, firmy współpracujące z Grupą CCC, konsumenci, szkolnictwo wyższe, beneficjenci programów społecznych, lokalna społeczność.

W trakcie wywiadów przedstawiciele istotnych interesariuszy mieli możliwość anonimowego zgłoszenia oraz oceny istotności zagadnień i ryzyk pojawiających się w relacji z Grupą CCC, które posłużyły do opracowania rekomendacji po badaniu. [2-25]





W wyniku badania powstała lista istotnych interesariuszy, zagadnień oraz ryzyk zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z zastosowaną metodologią zidentyfikowano:

9 ISTOTNYCH GRUP INTERESARIUSZY	23 ISTOTNE ZAGADNIENIA ESG O RÓŻNYM PRIORYTECIE ZARZĄDZANIA:	15 ISTOTNYCH RYZYK ESG
<ul style="list-style-type: none"> <li>– konsumenci</li> <li>– pracownicy</li> <li>– dostawcy towarów handlowych</li> <li>– dostawcy inni</li> <li>– partnerzy biznesowi</li> <li>– inwestorzy</li> <li>– instytucje finansowe</li> <li>– administracja publiczna</li> <li>– media</li> </ul>	<p><b>Istotne zagadnienia ESG o najwyższym priorytecie zarządzania:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zmiana klimatu* (w tym emisje gazów cieplarnianych*)</li> <li>– Gospodarka obiegu zamkniętego** (w tym surowce i materiały**, odpady*)</li> <li>– Równość i różnorodność*</li> <li>– Monitoring i ocena łańcucha dostaw** (w tym Relacje z dostawcami i podwykonawcami**, Dobrostan zwierząt*)</li> <li>– Prawa człowieka i prawa pracowników**</li> <li>– Odpowiedzialna komunikacja marketingowa*</li> </ul> <p><b>Istotne zagadnienia ESG o średnim priorytecie zarządzania:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bioróżnorodność*</li> <li>– Jakość i bezpieczeństwo produktów**</li> <li>– Etyka*</li> <li>– Rozwój i edukacja pracowników**</li> <li>– Zarządzanie zrównoważonym rozwojem**</li> <li>– Postęp technologiczny i innowacje*</li> </ul> <p><b>Istotne zagadnienia ESG o standardowym priorytecie zarządzania:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Woda i ścieki*</li> <li>– Substancje chemiczne*</li> <li>– Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń**</li> <li>– Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeczania się*</li> <li>– Bezpieczeństwo i higiena pracy**</li> <li>– Relacje z klientem i doskonałość usług*</li> <li>– Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne**</li> <li>– Korzystanie z pomocy publicznej*</li> <li>– Korupcja i łapownictwo*</li> <li>– Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji* (w tym ochrona prywatności*)</li> <li>– Zachowania antykonkurencyjne*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ryzyko utraty lub znacznego pogorszenia jakości lub dostępności kluczowych surowców</li> <li>– Ryzyko związane z cenami surowców i materiałów</li> <li>– Ryzyko ograniczenia dostępu do wody</li> <li>– Ryzyko wystąpienia presji płacowej</li> <li>– Ryzyko związane z doświadczeniem konsumenta („customer experience”)</li> <li>– Ryzyko zmian preferencji i trendów konsumenckich</li> <li>– Ryzyko związane z wizerunkiem branży fast fashion</li> <li>– Ryzyko zmian globalnej koniunktury</li> <li>– Ryzyko związane z efektami gospodarczymi w wyniku pandemii COVID-19</li> <li>– Ryzyko związane z decyzjami regulatorów lub zmianami przepisów w zakresie branży modowej i/lub sprzedaży detalicznej</li> <li>– Ryzyko związane z brakiem elastyczności modelu biznesowego</li> <li>– Ryzyko związane z niewydolnością infrastruktury IT lub wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego</li> <li>– Ryzyko ograniczonej dostępności dostawców</li> <li>– Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym</li> <li>– Ryzyko związane z postępowaniem armatora</li> </ul>

\*Nowe istotne zagadnienie w stosunku do zagadnień z ubiegłego roku.

\*\* Istotność zagadnienia bez zmian w stosunku do ubiegłego roku. Według wyników aktualnego badania istotności takie zagadnienie jak „Działania związane z promocją sportu i edukacją” zostały uznane za nieistotne. [3-2]



### 1.6.2. Istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju [GRI 3-1, 3-2]

Na potrzeby raportowania niefinansowego i aktualizacji badania istotności zagadnień ESG, w IV kwartale 2021 roku, w Grupie CCC przeprowadzono nowe, kompleksowe badanie uwzględniające zasadę podwójnej istotności (z ang. „double materiality”). Stąd też, lista istotnych tematów raportowania za 2021 rok różni się od tematów, które były raportowane w poprzednich okresach. Badanie przeprowadzono zgodnie z wytycznymi GRI Standards 2021 oraz uwzględniając perspektywę wewnętrzną, ekspercką oraz zewnętrzną (zrealizowano ustrukturyzowane wywiady z przedstawicielami kluczowych interesariuszy zewnętrznych Grupy CCC). Zagadnienia zrównoważonego rozwoju przeanalizowano pod względem czterech parametrów w ramach istotności wpływu: siły wpływu, zakresu wpływu, prawdopodobieństwa wpływu i możliwości naprawie-



nia skutków. W przypadku istotności finansowej badano wpływ zagadnienia ESG na rozwój, wyniki i sytuację biznesową Grupy CCC.

#### ISTOTNE ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (perspektywa wewnętrzna i ekspercka)

Przeprowadzone badanie istotności wskazało 23 zagadnienia, w których Spółka i Grupa wpływają na otoczenie w sposób istotny, lub w których dany obszar istotnie wpływa na Spółkę i Grupę. W celu wyznaczenia ważności i intensywności działań oraz alokacji odpowiednich zasobów, zidentyfikowane istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju zostały zaklasyfikowane do 3 grup o różnym priorytecie zarządzania. Za istotne tematy raportowania uznano te z grupy o najwyższym priorytecie zarządzania, dla których zaprezentowano w niniejszym raporcie szczegółowe podejście do zarządzania nimi, jak i odpowiadające im wskaźniki. Dodatkowo zostały opisane takie zagadnienia jak BHP i efektywność gospodarcza, które stanowią ważne aspekty dla organizacji.

Grupa CCC nadaje wymiar strategiczny najistotniejszym tematom, dzięki czemu może szybko odpowiadać na potrzeby interesariuszy i je realizować.

- E – environment (środowisko)
- S – society (społeczeństwo)
- G – governance (ład korporacyjny)



### 1.6.3. Istotni interesariusze

[GRI 2-29]

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 ważne z perspektywy Strategii Biznesowej, Strategii Zrównoważonego Rozwoju, wpływów bezpośrednich i pośrednich firmy.

W ramach badania istotności zidentyfikowano 9 istotnych grup interesariuszy Grupy CCC. Aby określić istotność każdego interesariusza, badano siłę wpływu w wymiarze dwukierunkowym, czyli siłę wpływu wywieranego przez Grupę CCC na interesariusza oraz siłę wpływu interesariusza na CCC. W procesie ustalenia istotnych grup interesariuszy Grupa CCC wzięła pod uwagę wyniki analizy porównawczej spółek z branży.



#### LISTA ISTOTNYCH INTERESARIUSZY GRUPY CCC:

9 ISTOTNYCH GRUP INTERESARIUSZY	23 ISTOTNE ZAGADNIENIA ESG O RÓŻNYM PRIORYTECIE ZARZĄDZANIA:	15 ISTOTNYCH RYZYK ESG
ISTOTNI INTERESARIUSZE	SPOSÓB ZAANGAŻOWANIA	PORUSZANE TEMATY I CEL ZAANGAŻOWANIA INTERESARIUSZA
Konsumenci	Badania satysfakcji, Biuro Obsługi Klienta, media społecznościowe, raporty zrównoważonego rozwoju.	Dostęp do informacji, prowadzenie aktywnej i transparentnej komunikacji, doskonała obsługa klienta, bezpieczeństwo produktu.
Pracownicy	Rozmowy rozwojowe i badania satysfakcji, intranet wewnętrzny, newsletter, mailingi informacyjne, szkolenia i warsztaty, raporty zrównoważonego rozwoju.	Warunki pracy, edukacja i rozwój zawodowy, standardy bezpieczeństwa.
Dostawcy towarów handlowych	Regularna komunikacja w ramach współpracy, spotkania i inne formy bezpośredniej komunikacji z dedykowanymi pracownikami.	Korzystne warunki handlowe i terminowość płatności, przejrzyste i uczciwe relacje biznesowe.
Dostawcy inni	Regularna komunikacja w ramach współpracy, spotkania i inne formy bezpośredniej komunikacji z pracownikami.	Korzystne warunki handlowe i terminowość płatności, przejrzyste i uczciwe relacje biznesowe.
Partnerzy biznesowi	Regularna komunikacja w ramach współpracy z partnerami biznesowymi, spotkania bezpośrednie, wydarzenia branżowe, raporty zrównoważonego rozwoju.	Przejrzyste i uczciwe zasady współpracy.
Administracja publiczna	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, konferencje, raporty zrównoważonego rozwoju.	Zgodność z regulacjami prawnymi, terminowość i jakość raportowanych dokumentów, Strategia Grupy CCC.
Inwestorzy	Relacje inwestorskie i komunikacja na stronie <a href="https://corporate.ccc.eu/relacje-inwestorskie">https://corporate.ccc.eu/relacje-inwestorskie</a> oraz za pośrednictwem skrzynki <a href="mailto:ir@ccc.eu">ir@ccc.eu</a> , konferencje wynikowe, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, raporty bieżące i okresowe, raporty zrównoważonego rozwoju.	Wyniki finansowe, wyniki w ratingach ESG, prowadzone działania w zakresie zrównoważonego rozwoju.
Institucje finansowe	Komunikacja na korporacyjnej stronie internetowej, bezpośrednie spotkania i telekonferencje, konferencje wynikowe, raporty bieżące i okresowe, raporty zrównoważonego rozwoju.	Wyniki finansowe, zgodność z regulacjami prawnymi, Strategia Grupy CCC.
Media	Biuro prasowe i bieżąca komunikacja, korespondencja za pomocą skrzynki na stronie <a href="https://corporate.ccc.eu/dla-mediow">https://corporate.ccc.eu/dla-mediow</a> , komunikaty prasowe na stronie, konferencje prasowe.	Strategia Grupy CCC, wyniki finansowe.





#### **1.6.4. Istotne ryzyka w obszarze zrównoważonego rozwoju**

##### **System zarządzania ryzykiem w Grupie CCC**

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 (zagrożenia), jak również ryzyk związanych z realizacją strategii i procesów oraz towarzyszących szansom rozwoju (szanse). Zarządzanie ryzykiem odbywa się na każdym poziomie zarządzania organizacją i jest procesem ciągłym. Systemowe podejście do zarządzania ryzykiem oparte jest na jasno określonych zasadach wynikających z Polityki Zarządzania Ryzykiem oraz Procedury Zarządzania Ryzykiem.

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 prze-

strzeganie 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 ładem organizacyjnym.

Oceniając ryzyka w 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. 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 ład, strukturę i kulturę organizacyjną (m.in. role i odpowiedzialności, rozliczalność), polityki, cele i strategię 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 określenia poziomu akceptowalności ryzyka i 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.

### **Rola Zarządu i Rady Nadzorczej w systemie identyfikacji i zarządzania ryzykami niefinansowymi**

#### **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 zarządzanie 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 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 ich poziomu: nie rzadziej niż raz w miesiącu lub nie rzadziej niż raz na kwartał. Manager Działu Audytu Wewnętrznego odpowiada za okresowe raportowanie ryzyk Grupy Zarządowi nie rzadziej niż raz na pół roku i Radzie Nadzorczej 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.

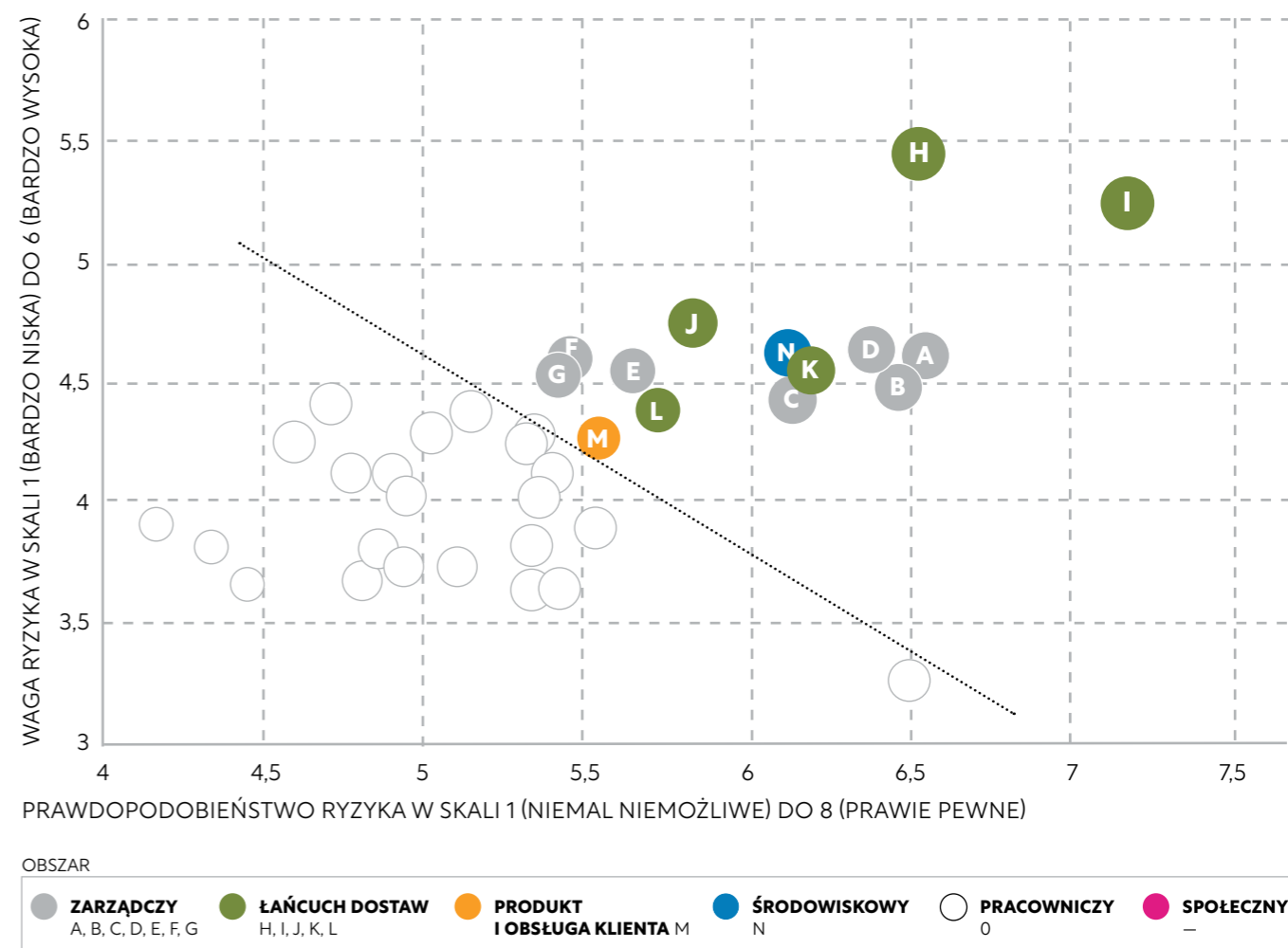
W ramach funkcjonującego systemu zarządzania ryzykami w roku 2021, Manager Działu Audytu Wewnętrznego nie zidentyfikował potrzeby aktualizacji regulacji oraz metodyki zarządzania ryzykami. Zakończony przegląd umożliwił przeprowadzenie procesu identyfikacji ryzyk wraz z kluczowymi interesariuszami, którzy 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.

### **Istotne ryzyka ESG**

Podczas badania istotności przeprowadzonego w 2021 roku badano 38 ryzyk zrównoważonego rozwoju, spośród których 15 zostało ocenionych jako istotne.

### **ISTOTNE RYZYKA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

Za istotne uznano ryzyka, których iloczyn wagi i prawdopodobieństwa przekraczał średnią 23,15.



**LISTA ZIDENTYFIKOWANYCH ISTOTNYCH RYZYK ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU [GRI 102–15]**

OBSZAR	RYZYKO	SZCZEGÓŁY
Obszar zarządczy	A. Ryzyko zmian preferencji i trendów konsumenckich B. Ryzyko związane z wizerunkiem branży fast fashion C. Ryzyko zmian globalnej koniunktury D. Ryzyko związane z efektami gospodarczymi w wyniku pandemii COVID-19 E. Ryzyko związane z decyzjami regulatorów lub zmianami przepisów w zakresie branży modowej i/lub sprzedaży detalicznej F. Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych G. Ryzyko związane z niewydolnością infrastruktury IT lub wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego	Opis w rozdziale 1.6.5
Obszar łańcucha dostaw	H. Ryzyko utraty lub znacznego pogorszenia jakości lub dostępności kluczowych surowców I. Ryzyko związane z cenami surowców i materiałów J. Ryzyko ograniczonej dostępności dostawców K. Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym L. Ryzyko związane z postępowaniem armatora	Opis w rozdziale 2.5
Obszar produktu i obsługi klienta	M. Ryzyko związane z doświadczeniem konsumenta („customer experience”)	Opis w rozdziale 2.5
Obszar zagadnień środowiskowych	N. Ryzyko ograniczenia dostępu do wody	Opis w rozdziale 3.5
Obszar zagadnień pracowniczych	O. Ryzyko wystąpienia presji płacowej	Opis w rozdziale 4.3
Obszar zagadnień społecznych		Opis w rozdziale 4.3



## 1.6.5. Istotne ryzyka zarządcze

### ISTOTNE RYZYKA ZARZĄDCZE

RYZYKO	SPOSÓB ZARZĄDZANIA RYZYKIEM
Ryzyko zmian preferencji i trendów konsumenckich	Wejście w segment off-price z szyldem HalfPrice. Silny rozwój kluczowych marek (Lasocki, Gino Rossi, Sprandi, DeeZee, Jenny Fairy) i zakup nowych marek: Badura, Americanos, Simple. Wejście w kategorię odzieży w trzech szyldach.
Ryzyko związane z wizerunkiem branży fast fashion	Ekologiczna linia produktów Go For Nature (15% w ofercie SS22). Rozpoczęcie procesu wdrażania cyrkularnych modeli biznesowych.
Ryzyko zmian globalnej koniunktury	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).
Ryzyko związane z efektami gospodarczymi w wyniku pandemii COVID-19	Wdrożenie procedur zarządzania kryzysowego oraz realizacja planu ciągłości działania dla Grupy Kapitałowej. Wykorzystanie doświadczenia z okresu pandemii COVID-19 w roku 2020. Rozwój działów w e-commerce.
Ryzyko związane z decyzjami regulatorów lub zmianami przepisów w zakresie branży modowej i/lub sprzedaży detalicznej	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.
Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych	Grupa zachowuje zgodność z przepisami i zasadami ochrony danych osobowych tj. stosuje zasady RODO, posiada Politykę ochrony danych osobowych w GK CCC, Politykę Bezpieczeństwa Informacji oraz prowadzi rejestry. Podejmuje działania audytowe i nadzorcze. Rozwija zabezpieczenia oraz wprowadza kompleksowe rozwiązania technologiczne.
Ryzyko związane z niewydolnością infrastruktury IT lub wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego	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.



# ODPOWIEDZIALNY PRODUKT



**86**

ODPOWIEDZIALNY  
PRODUKT

**100**

BEZPIECZNY PRODUKT  
I SPRZEDAŻ

**108**

POSZANOWANIE  
PRAW KLIENTÓW

**110**

ODPOWIEDZIALNA  
KOMUNIKACJA  
MARKETINGOWA

**112**

RYZYKA DOTYCZĄCE  
ŁAŃCUCHA DOSTAW,  
PRODUKTU I ZAGADNIENÍ  
OBSŁUGI KLIENTA

## 2. ODPOWIEDZIALNY PRODUKT

### STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GO.22

### REALIZACJA

Zwiększenie udziału skór pochodzących z certyfikowanych garbarni LWG w procesach produkcyjnych	START 2019 15%	CEL 2021 19%	OBECNIE 21%
Zapewnienie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw: zwiększenie liczby dostawców, u których przeprowadzono audyt zgodności z Kodeksem Postępowania Dostawców (KPD)	START 2019 45%	CEL 2021 55%	OBECNIE 65%
Zagospodarowanie używanego obuwia: zwiększenie liczby sklepów biorących udział w zbiórce obuwia (projekt pilotażowy)	zbiórka w 21 sklepach i 10 ton zebranych par butów		

### 2.1.1. Łańcuch dostaw i relacje z dostawcami

Proces ciągłego doskonalenia oraz aspiracje do roli najbardziej odpowiedzialnej i zrównoważonej firmy handlu detalicznego w regionie Europy Centralnej to jedne z najważniejszych aspektów determinujących poprawę procesów w ramach łańcucha dostaw Grupy CCC. Poprzez obecność na kilkudziesięciu zagranicznych rynkach oraz współpracę z wieloma dostawcami, CCC zdaje sobie sprawę ze współzależności i szerokiego spektrum oddziaływania na środowisko i społeczeństwo. Z tego powodu skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw i zidentyfikowanym wpływem są istotnymi elementami działalności całej Grupy. Zarządzanie łańcuchem dostaw CCC obejmuje audyty, monitoring i system ocen łańcucha dostaw pod względem etycznych praktyk biznesowych, przestrzegania i zarządzania prawami człowieka, bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, właściwego zarządzania środowiskiem w tym zarządzanie obszarami takimi jak woda i ścieki, dobrostan zwierząt, substancje chemiczne, BHP oraz budowanie uczciwych i partnerskich relacji z dostawcami i podwykonawcami. Wyznaczone priorytety, strategiczne kierunki działań oraz istotność zagadnienia zostały potwierdzone w przeprowadzonym w 2021 r. badaniu istotności, które wskazało obszar zarządzania łańcuchem wartości jako ten o najwyższym priorytecie.

Skuteczne i odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw to jeden z kluczowych obszarów objętych działaniami w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25. Wyznaczone cele strategiczne na rok 2025 w tym obszarze to:

- Objęcie Kodeksem Postępowania dla Dostawców 100% dostawców (tier 1);
- Zaangażowanie dostawców (tier 1) w dostarczanie danych niefinansowych;

- 100% dostawców wysokiego ryzyka poddanych audytowi.

Wpływ Grupy CCC na to zagadnienie, postępy w realizacji celów, polityki, sposoby zarządzania pozytywnymi i negatywnymi wpływami, a także zarządzanie ryzykiem zostały opisane w dalszej części niniejszego rozdziału. Szczegółowy opis celów strategii w zakresie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.

Podejmowane działania i ich rezultaty są komunikowane interesariuszom za pośrednictwem strony korporacyjnej, raportu zrównoważonego rozwoju lub mediów społecznościowych, a także w ramach bezpośrednich kontaktów jednostek Grupy CCC z poszczególnymi dostawcami. [GRI 3-3, 2-25]

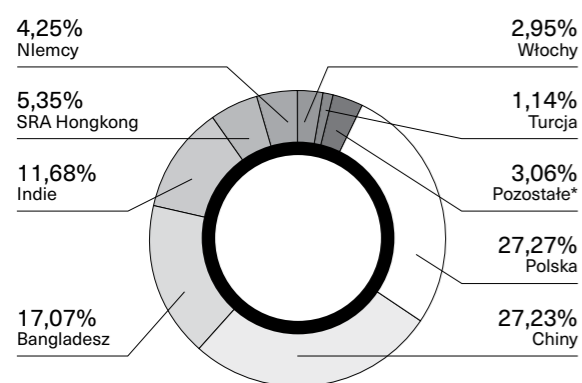


## Charakterystyka dostawców [GRI 2-6]

Całkowita liczba dostawców dostarczających towary handlowe bezpośrednio do spółki w roku obrotowym 2021 wynosiła:

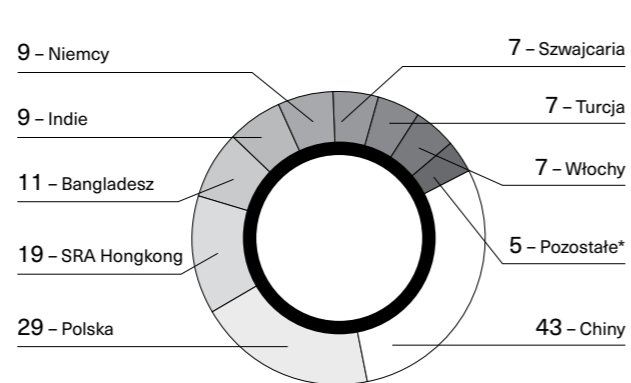
**146 dostawców z 13 krajów**

### UDZIAŁ WARTOŚCIOWY W DOSTAWACH GRUPY CCC W ROKU OBROTOWYM 2021



\*Pozostałe: Holandia – 0,89%, Czechy – 0,85%, Serbia – 0,79%, Szwajcaria – 0,44%, Hiszpania – 0,09%

### LICZBA DOSTAWCÓW W DOSTAWACH GRUPY CCC W ROKU OBROTOWYM 2021



\*Pozostałe: Holandia – 2, Czechy – 1, Serbia – 1

W 2021 roku Grupa CCC oferowała produkty pochodzące z własnych fabryk w Polkowicach i w Słupsku (CCC Factory Sp. z o.o., Gino Rossi S.A.), a także od wielu dostawców krajowych i zagranicznych. Własne fabryki oraz pozostali dostawcy krajowi dostarczyli w roku obrotowym

2021 towary o ponad 27% udziale wartościowym wszystkich zakupów. Taki sam udział wartościowy w całym koszyku zakupowym Grupy CCC miały również Chiny. Pozostałe 35% udziału wartości zakupów obuwia przypada na Azję oraz 11% na kraje europejskie.

## 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 oraz innych linii produktowych, w oparciu o jasno określone zasady spełniające wewnętrzne wymogi współpracy.

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

- cena, gdzie CCC.eu Sp. z o.o. dokonując wyboru dostawcy obuwia, toreb i innych akcesoriów, 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 spełniał on wszelkie wymagane normy i nie stanowił zagrożenia dla zdrowia i życia konsumentów;
- potencjał, który uwzględnia możliwości produkcyjne zakładu, fabryki, umiejętność szybkiego dostosowania się do zmian rynkowych, oferowa-

nie nowych wzorów, nowych rozwiązań technologicznych oraz innowacyjnych produktów.

- 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 i innych produktów 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, fabryki produkujące na wyłączność, nadzór pracowników CCC na miejscu i regularne wizyty w fabrykach zagranicznych. Grupa CCC najdłuższej rozwija współpracę z 7 dostawcami, z którymi współpracuje ponad 18 lat, natomiast z 10 kolejnymi współpraca trwa między 11 a 17 lat.

W roku obrotowym 2021 nie zaszły znaczące zmiany w łańcuchu dostaw Grupy CCC. [GRI 2-6]



## Współpraca z dostawcą

Grupa CCC zapewnia swoim partnerom poczucie stabilności, 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/polityki-i-prezentacje](https://corporate.ccc.eu/polityki-i-prezentacje).

Dostawca zobowiązany jest do:

- wdrożenia standardów zawartych w Kodeksie we własną działalność biznesową oraz w działalność 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 Dostawców towarów handlowych funkcjonuje w Grupie CCC od 2018 roku, a w 2020 został rozszerzony o dostawców usług inwestycyjnych. W 2021 roku Kodeks Postępowania Dostawców został podpisany przez 124 kontrahentów dostarczających towary handlowe. 22 dostawców towarów handlowych posiadało 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.

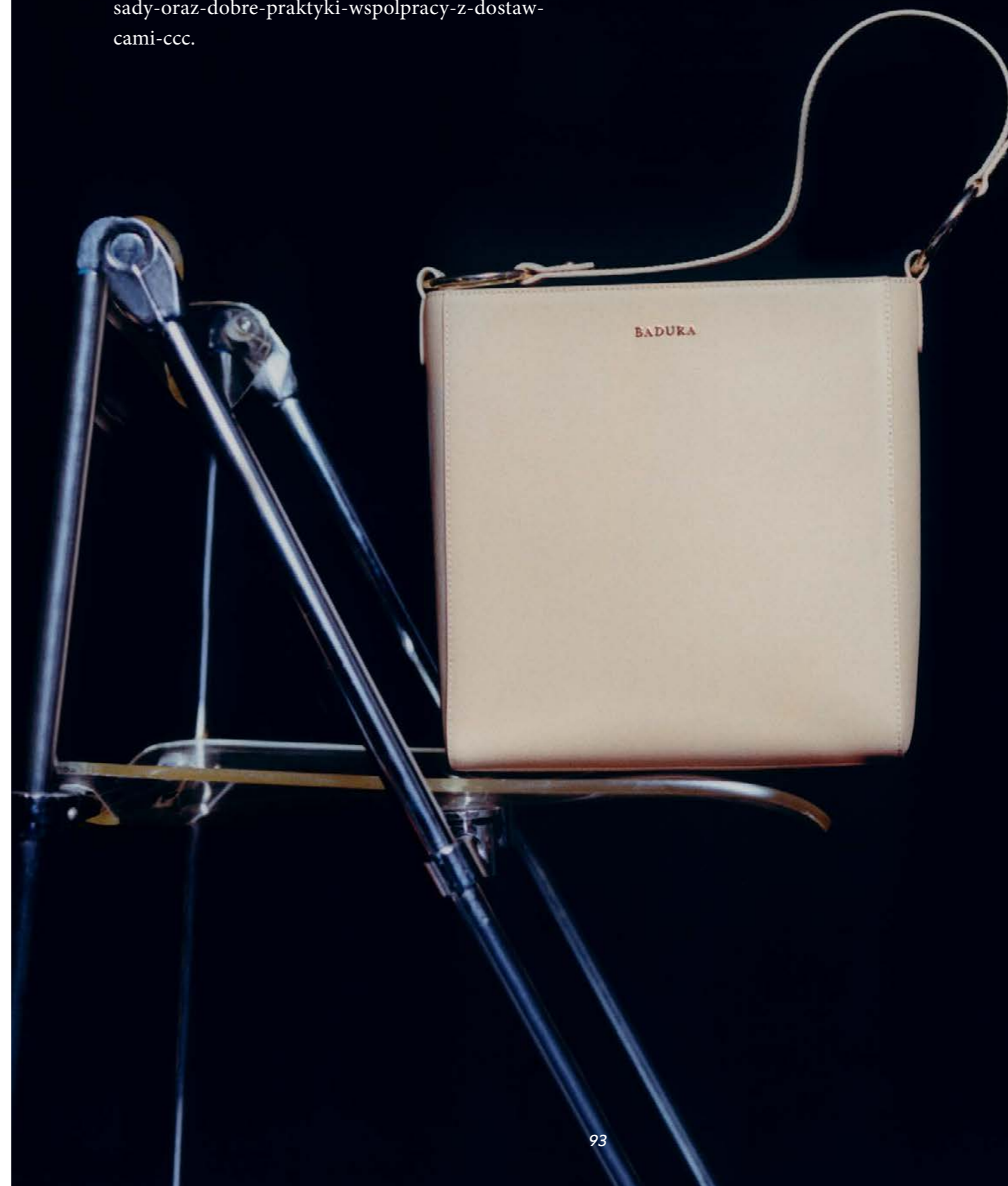
W związku z powyższym 100% dostawców towarów handlowych Grupy CCC było objętych postanowieniami Kodeksu Postępowania lub analogicznymi równorzędnymi ustaleniami.

Zgodnie ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju GO.22, projekt rewizji i wdrożenia Kodeksu Postępowania Dostawców uruchomiono w 2021 roku. W ramach pierwszego etapu prac powołano zespół projektowy złożony ze specjalistów reprezentujących działy, które są w bezpośredniej relacji z dostawcami. Dzięki kompleksowym pracom oraz wewnętrznym konsultacjom z powodzeniem udało się opracować projekt Kodeksu. Kolejnym etapem prac jest przekazanie projektu treści Kodeksu do konsultacji z dostawcami oraz opracowanie finalnej wersji Kodeksu z uwzględnieniem uwag od dostawców. Zakończenie projektu i wdrożenie Kodeksu jest zaplanowane na 2022 r.

Dla asortymentu obuwia i torebek (z wyjątkiem marek obcych) bezpieczeństwo produktu ocenia się w akredytowanych laboratoriach. W 2021 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 416-1, 416-2]

Ponadto, ze względu na dbanie o ciągły rozwój i najwyższe standardy pracy od 2020 roku obowiązuje dokument pt. „Zasady oraz Dobre Praktyki współpracy z Dostawcami Grupy CCC”, który mówi nie tylko o wymogu przestrzeganiu Kodeksu Postępowania 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-oraz-dobre-praktyki-wspolpracy-z-dostawcami-ccc>.





## Polityka zakupowa

W 2021 roku Grupa CCC opracowała Politykę Zakupową jako element prac nad konstrukcją mechanizmów dbania o należyłą staranność w łańcuchu dostaw Grupy CCC oraz w budowaniu odpowiedzialnej i zrównoważonej kultury zarządzania w Grupie CCC. Polityka zakupowa obejmuje wszystkie obszary działalności Grupy CCC związane z zamawianiem towarów lub usług od podmiotów zewnętrznych. Zasady opisane w Polityce zakupowej dotyczą relacji, jaką osoby zaangażowane w procesy zakupowe po stronie Grupy CCC – kupcy – nawiązują z dostawcami.

Nadrzędnym celem tej Polityki jest transparentne uporządkowanie procesów zakupowych oraz zapewnienie, że są one dokonywane na najkorzystniejszych warunkach handlowych przy jednoczesnym zapewnieniu wysokich standardów jakościowych, etycznych, społecznych i środowiskowych.

## Monitorowanie i ocena dostawcy

[GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1]

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 (obecnie w Indiach i Bangladeszu) – 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), którzy nadzorują zgodność ze standardami CCC w fabrykach (obecnie w Indiach i Bangladeszu).

Ze względu na pandemię COVID-19 nadzór pracowników CCC na miejscu, a także regularne wizyty pracowników w siedzibach fabryk w Chinach zostały wstrzymane na okres pandemii. Po zakończeniu pandemii Grupa CCC wróci do tych praktyk.

Grupa CCC ocenia dostawców na podstawie takich kryteriów jak Certyfikaty Dostawcy, dostawa na czas, poziom jakości dostaw, reklamacje zewnętrzne, dokumentacja DDH.

Podczas oceny żaden z dostawców nie został zakwalifikowany do grupy dostawców o niepożądanym poziomie współpracy. Natomiast ze względu na złą jakość dostarczonych produktów, w roku obrotowym 2021 wstrzymano współpracę z jednym dostawcą.

W roku 2021 nie zidentyfikowano negatywnych wpływów w łańcuchu dostaw. [GRI 414-2].



## **Audyty społeczne dostawców**

[GRI 414-2]

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. 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. W 2021 roku audyty społeczne zostały przeprowadzone u 61 dostawców.

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 sprawdzające przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości. Ponadto dostawcy kontaktują się z poddostawcami kontrolując jakość materiałów używanych w produkcji. W przypadku zaistnienia jakichkolwiek nieprawidłowości, 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 kontynuowana. 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. CCC bazuje na audytach trzeciej strony, które przeprowadzane są przez certyfikowane jednostki audytowe. Dodatkowo prowadzone są prace nad projektem audytu dostawców, który ma umożliwić przeprowadzanie audytów, nawet w czasie pandemii.

Dalsze zobowiązania Grupy CCC:

- 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 2021 roku 13 zakładów legitymowało się Certyfikatem ISO 14001, co stanowiło potwierdzenie wdrażania wszystkich elementów zmierzających do maksymalnego ograniczenia negatywnego wpływu organizacji na środowisko. Dbając o od-

powiedzialność w całym łańcuchu dostaw, wymagamy certyfikatów nie tylko od dostawców, ale także poddostawców. W przypadku, gdy dostawca jest firmą handlową, ale posiada zakłady produkujące dla CCC, certyfikaty przedstawione dla konkretnego zakładu traktowane są jako istotne z perspektywy oceny dostawcy.

Audyty środowiskowe zostały przeprowadzone u 65 dostawców. 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 przeprowadzenia audytów wynikających z sytuacji pandemicznej w 2020 i 2021 roku. [GRI 308-1]





## Logistyka

Wszystkie podmioty będące dostawcami dla Grupy CCC zobowiązane są do dostarczania dostaw do centrum logistycznego w Polkowicach oraz w Zielonej Górze. Centra te są kluczowymi elementami całego łańcucha logistycznego CCC. Są odpowiedzialne za gromadzenie oraz wysyłanie towarów zgodnie z zamówieniem do sklepów w Polsce i za granicą. Zgodnie z przyjętą strategią biznesową, Grupa CCC implementuje nowe projekty i narzędzia, których celem jest wzrost automatyzacji i digitalizacji w obrębie całego przedsiębiorstwa, zwłaszcza w zakresie logistyki i dystrybucji. Grupa CCC usprawnia pracę centrum dystrybucyjnego i optymalizuje pracę magazynową za pomocą takich rozwiązań jak:

- zintegrowany system zarządzania magazynem PSIWms w centrum dystrybucyjnym, który skraca czas dojazdu do docelowej lokalizacji oraz podjęcia ładunku. Zastosowanie zoptymalizowanych algorytmów zleceń transportowych oraz automatyzacja czynności powtarzalnych przekładają się na stopniowy wzrost wydajności pracy przy jednoczesnej poprawie bezpieczeństwa;
- skanery weryfikacyjne w wyposażeniu doków załadunkowych centrum dystrybucyjnego, które poprawiają wskaźnik zgodności kompletacji oraz weryfikacji poprawności wysyłanego towaru;
- system OMS (Order Management System), który automatyzuje zarządzanie systemem zamówień w kontekście procesów biznesowych, w tym logistycznych;
- system TMS (Transportation Management System), który wspiera główne procesy transportowe, logistyczne oraz dystrybucyjno-handlowe. Zarządzanie transportem w systemie TMS pozwala zdefiniować zestaw reguł w sposób wielopoziomowy, co ma zastosowanie do zoptymalizowania wyboru odpowiedniego przewoźnika na podstawie analizy parametrów taryfy, warun-

ków dostawy, odległości, czasu dostawy oraz rodzaju transportu;

- optymalizacja powierzchni magazynowej w Polkowicach do potrzeb procesowych nowego konceptu HalfPrice. Głównym założeniem było efektywne wykorzystanie powierzchni magazynowej i zmodernizowanie obiektu pod kątem infrastruktury technicznej oraz wyposażenia. Zamontowano nowe instalacje regałowe, co pozwoliło na optymalne składowanie towaru do 5,8 mln szt. oraz wprowadzono strefy pracy z towarem, umożliwiające osiągnięcie wydajności w procesie dystrybucji do 1,5 mln szt. miesięcznie;
- maszyna PackSize wykorzystywana do automatycznego pakowania produktów. W pierwszej kolejności produkty są skanowane i wymiarowane przed wejściem do maszyny, a następnie pakowane w opakowania wykrawane pod wymiar. Wraz ze zwiększeniem wydajności, rozwiązanie to minimalizuje także zużycie tektury i materiałów wypełniających;
- roboty Magazino, które wspomagają pracę pracowników na magazynie w zbieraniu produktów dla klientów. Dzięki opracowaniu nowej koncepcji magazynu, mapowania powierzchni magazynowej i integracji środowiska programistycznego robotów z systemem WMS, są one w stanie pobrać właściwe produkty i przekazać je do stacji „handover”.

Dodatkowo Grupa CCC pracuje nad szeregiem innych, kluczowych projektów z zakresu automatyzacji i robotyzacji, co przełoży się na krótszy lead time, efektywność procesów, a w konsekwencji redukcję kosztów logistyki np.:

- wykorzystanie technologii identyfikacji radiowej RFID (ang. Radio Frequency Identification). Zastosowanie nowoczesnych technologii łączących w sobie funkcje identyfikacyjne i sensoryczne znacząco wpłynie na potrzebę śledzenia towarów w czasie rzeczywistym, monitorowania oraz utrzymania zapasów;

- działania z zakresu Działu Ciągłego Doskonalenia – program Lean Operational Excellence wspierający 3 filary: efektywność kosztową, doskonałość operacyjną i integrację cyfrową. Program ukierunkowany jest na transformację w zakresie kultury organizacyjnej oraz procesów na przestrzeni realizowanej działalności. Doskonalenie będzie obejmować zarządzanie procesami oraz mechanizmy ich działania, a także rozwój kompetencji zespołów i zaangażowanie w proces zmian, aby jeszcze lepiej rozumieć potrzeby klienta. Elementem integralnym programu jest zwiększenie widoczności i zrozumienia procesów w celu podniesienia świadomości, gdzie i jak działać, aby spełniać oczekiwania klienta;
- dobór uniwersalnych urządzeń transportowych, których zastosowanie pozwoli zwiększyć ergonomię i wydajność rozładunków oraz załadunków;
- automatyzacja procesu zabezpieczania palet z towarem wpływająca na korzyści praktyczne i ekonomiczne;
- wdrażanie urządzeń znakująco-oklejających zwiększających efektywność poprzez transformację czynności manualnych do zautomatyzowanych.



## 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. 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.

Wprowadzona w 2020 roku kolekcja produktów ekologicznych „Go for Nature” daje możliwość wyboru klientom produktów, które powstały 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.

Przyjęta Strategia Zrównoważonego Rozwoju GO.25 określa następujące cele w obszarze produktowym:

- 100% produktów z informacją na temat wykorzystanych materiałów i sposobu produkcji,
- 100% kategorii produktowych zawierających zrównoważone kolekcje,

- wprowadzenie linii produktów przekształcalnych do sprzedaży,
- 100% opakowań pochodzących i nadających się do recyklingu,
- wprowadzenie pojedynczych opakowań kartonowych w kanale e-commerce,
- zbiórka obuwia używanego – rozszerzenie programu do 100% sklepów w Polsce i za granicą.

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 usług i obszaru produktu.

### 2.2.1. Struktura sprzedaży w roku obrotowym 2021

GŁÓWNYM PRODUKTEM, KTÓRY KLIENCI KUPUJĄ W SKLEPACH CCC JEST OBUWIE, STANOWIĄCE 77% UDZIAŁU W STRUKTURZE SPRZEDAŻY. CCC OFERUJE ZARÓWNO MARKI WŁASNE, JAK I OBCE. [GRI 2-6]

RODZAJ PRODUKTU	UDZIAŁ WARTOŚCIOWY W PRZYCHODACH ZE SPRZEDAŻY
obuwie	77%
torby	6%
akcesoria	17%
<b>RAZEM</b>	<b>100,0%</b>



## 2.2.2. Znakowanie jakości produktów

### Standardy jakościowe

[GRI 417-1]

Standardy jakościowe wszystkich produktów zamawianych przez CCC opisane są w Kodeksie Postępowania Dostawców, 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 dokumentu potwierdzającego skład surowcowy użyty w danym modelu.

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 konsumentką 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 zostały wyróżnione ośmioma rodzajami etykiet „Go for Nature”. Najważniejsze z nich to: Sustainable Tanning of Leather, Sustainable Production of PU oraz Recycled Product.

Znaczną 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. Udział skór pochodzących z garbarni z certyfikatem LWG w procesach produkcyjnych całej Grupy CCC za rok 2020 wyniósł 18,64%. Natomiast udział skór pochodzących z certyfikowanych garbarni za roku 2021 wyniósł 20,36%. W ramach działań, zgodnych ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju CCC, udział ten ma być zwiększany i ma osiągnąć poziom 21% (2022). Udział skór z certyfikatem Leather Working Group wśród produktów skórzanych wynosił 80% z czego 62% dostawców posiada certyfikat na poziomie Gold.

Produkty (obuwie i akcesoria) oznaczone etykietą Sustainable Production of 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 rozpuszczalni-

ków. Ponadto do wytwarzania ekoskóry czy certyfikowanych materiałów syntetycznych 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 etykietami PET Recycled Product oraz Recycled Product, głównym surowcem używanym do ich wytwarzania jest poliester z recyklingu. Recyklingowany PET (rPET), 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

Działalność Grupy 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 2021 stwierdzono 1 niezgodność z regulacjami dotyczącymi informacji o produktach, znakowaniu jakości produktów oraz etykietowania. Niezgodność dotyczyła braku dołączenia do produktu deklaracji zgodności UE lub informacji o adresie strony internetowej, na której dostępne są przedmiotowe dokumenty. Została ona szybko wykryta i naprawiona. Grupa nie poniosła żadnych kar w związku z zaistniałą niezgodnością.

W roku obrotowym 2020 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. W roku obrotowym 2019 nie stwierdzono niezgodności. [GRI 417-2]

## Obsługa klienta

Klienci Grupy CCC mogą uzyskać wsparcie oraz niezbędne informacje. W tym celu Grupa CCC rozbudowuje Biuro Obsługi Klienta (BOK), które jest naturalnym łącznikiem CCC z klientami. BOK wspiera sieć sprzedaży, w tym procesy sprzedaży internetowej i realizację projektów o charakterze sprzedażowym, a także monitoruje proces zamówień internetowych. Aktualnie proces sprzedaży internetowej jest wspierany przez grupę 50 osób, które służą pomocą w uzyskaniu odpowiedzi na wszelkiego rodzaju pytania dotyczące oferty CCC, jej dostępności, poszczególnych procesów lub szczegółów zakupów na stronie ccc.eu. Dążąc do zapewnienia bezproblemowego i jak najszybszego przeprosowania internetowych zamówień klientów, Grupa CCC wydzieliła Zespół Realizacji Zamówień w ramach BOK, który wspiera sprzedaż przez Allegro i wysyłkę zamówień ze sklepów stacjonarnych. Biuro Obsługi Klienta odpowiada również za moderowanie opinii klientów, które można znaleźć w Internecie na poziomie wizytówek sklepów lub bezpośrednio w serwisie Opineo. Dzięki systematycznej pracy z Opineo rok 2021 zakończyliśmy z dobrym, średnim wynikiem na poziomie 4,8. 93% ankietowanych klientów polecało CCC, a 91% sklepów stacjonarnych miało średnią ocenę z wystawionych opinii w serwisie Opineo na poziomie 4 i wyżej.

W ramach wsparcia klientów BOK, w roku 2021 Grupa CCC zakończyła wdrożenie narzędzia chatbot na kolejnych rynkach i tym samym rozwiązanie to działa już łącznie w 6 krajach. Pod koniec roku rozpoczęły się prace, które mają na celu wdrożyć to narzędzie również do aplikacji mobilnej.

Ponadto Grupa CCC prowadzi szkolenia interaktywne „Standardy Sprzedaży” dla wszystkich pracowników sieci sprzedaży w Polsce, Austrii, Czechach, Słowacji, Chorwacji, Słowenii, Bułgarii, na Węgrzech oraz w Rumunii, które poruszają zagadnienia z obszaru obsługi klienta takie jak badanie potrzeb klienta, prezentacja oferty, rozwiązywanie wątpliwości klientów oraz finalizacja sprzedaży. Funkcjonuje również platforma pracownicza – portal „Mój sklep”, która skupia zbiór procedur, instrukcji, a także vademecum wiedzy na temat sprawnego obsługi klienta, jak również informacje produktowe niezbędne podczas rozmów z klientami.

Nadrzędnym dokumentem, który zbiera i opisuje zasady obsługi klienta jest procedura „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”, która 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 obszarach takich jak:

- 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,
- ubiór pracownika.

## Badanie opinii i satysfakcji klientów

Grupa CCC stawia klienta w centrum zainteresowania, dlatego niezwykle istotne jest pozyskiwanie głosu klienta i zarządzanie wzajemną relacją poprzez m.in. regularne przeprowadzanie badań opinii i satysfakcji.

Istotnym źródłem wiedzy o klientach jest dla nas regularny pomiar doświadczeń klientów w procesie zakupowym – w kanale tradycyjnym oraz internetowym. Jest to pomiar skoncentrowany wokół wskaźnika Net Promoter Score (NPS). Od lutego 2021 do stycznia 2022 zebraliśmy ponad 100 000 wywiadów z członkami Klubu CCC, którzy dokonali transakcji w sklepach stacjonarnych w Polsce. Badanie jest realizowane całkowicie w oparciu o wewnętrzne zasoby teleinformatyczne. Dzięki temu, jesteśmy w stanie powiązać satysfakcję klientów z konkretnymi doświadczeniami (gdzie, kiedy i co kupili). Każdy sklep CCC w Polsce ma dostęp do swojego indywidualnego raportu NPS i może codziennie śledzić zmiany w obszarze doświadczeń klientów i reagować na nie natychmiast.

Od stycznia 2022 analogiczny pomiar satysfakcji klientów został uruchomiony na kluczowych rynkach zagranicznych: w Czechach i Słowacji, na Węgrzech i w Rumunii. Pierwsze wyniki otrzymane z rynków zagranicznych pokazują wysoki poziom NPS, analogicznie do wyników w Polsce.



## Innowacje

Grupa CCC pracuje nad szeregiem innowacji, które nie tylko wspierają produkcję, dystrybucję oraz sprzedaż obuwia, ale także optymalizują zużycie surowców i wytwarzanie odpadów. Opracowanie i skuteczne wdrożenie rozwiązań innowacyjnych, a w szczególności wspomagające decyzje handlowe oraz innowacje produktowe, wpływają na wzmocnienie przewag kompetencyjnych, poprawiają skuteczność podejmowanych decyzji w oparciu nie tylko o wiedzę ekspercką, ale także o dane analityczne i bieżące trendy sprzedażowe oraz pozwalają znacząco zredukować koszty operacyjne poprzez automatyzację i dystrybucję zestawień oraz wizualizacji danych.

Kluczową rolę w zakresie badań i rozwoju odgrywa Centrum Badawczo-Rozwojowe Grupy CCC, które zajmuje się 4 obszarami badawczymi:

- badania nad rozwojem oferty produktowej Grupy CCC – rozwój w kierunku innowacyjnych produktów ze szczególnym uwzględnieniem personalizacji,

- obszar badań neuromarketingowych – zrozumienie potrzeb klienta – salon wzorcowy (Customer Innovation Center);
- obszar badań analitycznych (CCC analytics),
- obszar badań nad rozwojem technologii dystrybucji produktów sieci CCC.

Potwierdzeniem skuteczności działań Grupy CCC w tym zakresie 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.

Dodatkowo w organizacji funkcjonuje konkurs „Akcja Innowacja”, do którego zapraszani są pracownicy CCC, aby zgłaszali swoje pomysły na usprawnienia i optymalizację procesów, które zos-



taną przełożone na realne projekty i usprawnienia. Akcja innowacja zachęca do kreatywnego rozwiązywania wszelkich problemów występujących we wszystkich obszarach działalności.

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

1. **Drukarka 3D Stratasys Objet 260** wykorzystywana do szczegółowego prototypowania rozwiązań z zakresu wzornictwa i designu. Ma również zastosowanie w projektach Działu Marketingu i Visual Merchandising do opracowywania funkcjonalnych i konstrukcyjnych prototypów wystroju salonów i aranżacji wnętrz oraz projektach Działu Utrzymania Ruchu do konstruowania specyficznych elementów funkcjonalnych maszyn o danym stopniu twardości, wytrzymałości i dużej precyzji odtworzenia.

2. **Humanoidalny robot Pepper**, który pełni funkcję asystenta sprzedaży w wybranych sklepach eobuwie.pl.

3. **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 konsjerżki, który dba o całość doświadczenia zakupowego oraz pomaga w doborze odpowiedniej stylizacji.

4. **CCC Express** to innowacyjna usługa logistyczna, która oferuje klientom CCC z 37 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 strategii Omnichannel, wprowadzonej i rozwijanej przez CCC. Usługa została stworzona jako odpowiedź na potrzeby klienta w okresie pandemii, ale równocześnie adresuje

stale rosnące oczekiwanie jak najszybciej realizacji zamówień internetowych.

5. Rozwój i wprowadzanie **nowości w aplikacji mobilnej CCC** takich jak redesign aplikacji mobilnej, możliwość wybierania rozmiaru obuwia na podstawie skanu 3D w ramach usługi esize.me, inspirujące treści na ekranie głównym aplikacji przygotowane przez znanych stylistów przekładają się na zwiększoną liczbę pobrań aplikacji, wprowadzenie stories z akcjami marketingowymi. W 2021 roku liczba pobrań osiągnęła 6 milionów.



## 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 klientowskich 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](http://www.ccc.eu). Zgłoszenia reklamacyjne są rozpatrywane w oparciu o obowiązujące akty prawne w szczególności przepisy Kodeksu Cywilnego – rękojmia za wady (Art. 556-576). oraz usta-

wy z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (Dz.U. 2020 poz. 287, t.j. z dnia 21.02.2020 r.) 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 roku obrotowym 2021 zgłoszono 287 509 reklamacji klientowskich dla Polski. Łączna liczba reklamacji klientowskich w Grupie CCC (dotyczy danych z krajów: Polska, Czechy, Słowacja, Austria, Węgry, Słowenia, Chorwacja, Bułgaria, Rumunia, Serbia) w raportowanym okresie wyniosła 404 655 zgłoszeń. Wskaźnik reklamacji, czyli liczba reklamacji na liczbę sprzedanych produktów dla Grupy CCC w roku obrotowym 2021 wyniósł 0,66 % i był niższy o 0,12% w odniesieniu do roku poprzedniego. [wskaźnik własny]

### 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 2021 nie zidentyfikowano działań, które mogłyby skutkować naruszeniem prywatności klientów CCC.



## 2.4. ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA

Grupa CCC jako lider branży obuwniczej w Europie Środkowo Wschodniej i duży gracz na rynku jest świadoma swojego wpływu na otoczenie. Wraz ze skoncentrowaniem swoich działań na Kliencie, CCC zdaje sobie sprawę, że może wywierać wpływ na zachowania społeczne, świadomość i postawy etyczne ludzi. To, jak Grupa CCC komunikuje o swoich produktach może też wpływać pozytywnie lub negatywnie na kształtowanie odpowiedzialnych wzorców konsumpcji w społeczeństwie, dlatego budowanie odpowiedzialnej komunikacji marketingowej to jedno z najważniejszych zagadnień, które Grupa CCC chce rozwijać w najbliższych latach. Znaczenie wpływu tego zagadnienia na społeczeństwo zostało szczególnie podkreślone przez interesariuszy w badaniu istotności.

W związku z dbałością o przestrzeganie zasad odpowiedzialnej komunikacji marketingowej Grupa CCC opracowała Kodeks Etyki Reklamy, który ma na celu zapewnić, aby reklama nie wprowadzała

odbiorcy w błąd oraz chronić go przed nieetycznym i nieuczciwym przekazem reklamowym.

Dotychczas Grupa CCC nie mierzyła wpływu swojej działalności na zachowania społeczne, nie wyznaczała celów ani nie podejmowała zobowiązań prowadzących do wykorzystania komunikacji marketingowej do kształtowania odpowiedzialnych i zrównoważonych zachowań swoich Klientów, jednak wyniki badania istotności jednoznacznie wskazały, że wpływ jest obecny, a siła i zakres wpływu Grupy na to zagadnienie jest mocne.

W związku z tym, Grupa CCC zobowiązuje się do realizacji działań w ramach strategii zrównoważonego rozwoju oraz mapy drogowej GOZ, które stopniowo będą również przyczyniać się do budowania odpowiedzialnej komunikacji marketingowej. Podejmowane działania i ich rezultaty są komunikowane interesariuszom za pośrednictwem strony korporacyjnej, raportu zrównoważonego rozwoju lub mediów tradycyjnych i społecznościowych, a także poprzez inne kanały komunikacji marketingowej. [GRI 3-3, 2-25]



## Kodeks Etyki Reklamy

Kodeks Etyki Reklamy 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 szczególne 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. W 2021 roku Grupa CCC zakończyła prace nad Kodeksem Etyki Reklamy. Na przełomie 2021/2022 roku dokument wszedł w ostatni etap prac polegający na weryfikacji i przygotowaniu ostatecznej wersji gotowej do wdrożenia.

## 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 wydarze-

nia nie mają negatywnego wpływu na środowisko naturalne, zachowują powszechnie przyjęte zasady etyki i dobrego obyczaju oraz pozostają w zgodzie z zasadami współżycia 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.

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 cechy produktu, 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, wskazują warunki zawarcia umowy sprzedaży produktów i detalicznie 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 2021, 2020 oraz 2019 nie zidentyfikowano przypadków braku zgodności dotyczących komunikacji marketingowej. [GRI 417-3]

## 2.5. 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 zapewnione jest bezpieczeństwo działalności Spółki, skuteczność podejmowanych decyzji oraz realizacja celów zawartych w strategii.



### RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW

RYZYKO	SPOSÓB ZARZĄDZANIA RYZYKIEM
Ryzyko utraty lub znacznego pogorszenia jakości lub dostępności kluczowych surowców	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.
Ryzyko związane z cenami surowców i materiałów	Grupa stara się nie uzależniać od zakupów u jednego dostawcy, dywersyfikacja geograficzna i podmiotowa dostawców surowców oraz nawiązywanie współpracy z dostawcami zlokalizowanymi w regionach w mniejszym stopniu narażonych na niepokoje społeczne.
Ryzyko ograniczonej dostępności dostawców	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).
Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym	Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka poprzez dywersyfikację przewoźników, wykorzystanie różnych tras transportowych oraz możliwość elastycznego przekierowania transportu na transport drogowy.
Ryzyko związane z postępowaniem armatora	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
Ryzyko związane z doświadczeniem konsumenta („customer experience”)	Grupa CCC przeprowadza kontrolę w zakresie jakości i bezpieczeństwa produktów, wprowadza nowe usługi dodatkowe, m. in. CCC Express oraz płatności odroczone online i offline. Dalsza digitalizacja sklepów, regularne badania NPS (wskaźnik zadowolenia klientów) wśród klientów CCC. Inwestycje w marketing i program lojalnościowy.



**118**

DOKUMENTY I PROCEDURY

**122**

ZMIANA KLIMATU

**136**

EMISJE GAZÓW  
CIEPLARNIANYCH

**152**

GOSPODARKA O OBIEGU  
ZAMKNIĘTYM

**166**

POZOSTAŁE ZAGADNIENIA  
ŚRODOWISKOWE

**167**

ISTOTNE RYZYKA  
DOTYCZĄCE ZAGADNIENI  
ŚRODOWISKOWYCH

**3**

**ŚRODOWISKO  
NATURALNE**



### 3. ŚRODOWISKO NATURALNE

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GO.22	REALIZACJA		
Redukcja emisji gazów cieplarnianych: w Scope 1 i 2 o 5% względem roku 2019	START 2019 –	CEL 2021 -5%	OBECNIE -16%
Redukcja zużycia energii elektrycznej na parę sprzedanego obuwia o 5% w stosunku do wartości z roku 2019	START 2019 –	CEL 2021 -5%	OBECNIE -35%
Wdrożenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego: mapowanie (identyfikacja i analiza) obiegów materiałowych w łańcuchu wartości Grupy CCC; analiza zasad określonych w tzw. Circular Economy Action Plan		✓	
Rezygnacja z toreb foliowych w 100% sklepów Grupy CCC		✓	
Identyfikacja zasad i kryteriów zgodnych z ekoprojektowaniem		✓	

CCC jako lider branży obuwniczej jest podmiotem świadomym spoczywającej na nim 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 zużywanej 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, 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 zobowiązuje swoich dostawców do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska i oszczędnego gospodaro-

wania 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.

Kluczowymi celami strategicznymi określonym w SZR, tj. Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25 w zakresie środowiska do 2025 roku są:

- redukcja emisji GHG w Scope 1+2 do poziomu –40% w stosunku do roku bazowego (2019);
- redukcja emisji GHG w Scope 3 do poziomu –10% w stosunku do roku bazowego (2021);
- redukcja odpadów w Grupie CCC o 30% względem roku bazowego (po rekalkulacji);
- określenie z głównymi dostawcami (tier 1) celów redukcyjnych odpadów w łańcuchu dostaw;
- określenie wpływu Grupy CCC i jej łańcucha wartości na zasoby wodne oraz opracowanie podejścia do zarządzania efektywnością wodną w Grupie CCC;
- określenie wpływu Grupy CCC i jej łańcucha wartości na bioróżnorodność.

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

W roku obrotowym 2021, w ramach realizacji celów w zakresie odpowiedzialności względem środowiska naturalnego określonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju, Grupa CCC zrealizowała następujące działania:

- dokonała kalkulacji emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3;
- rozpoczęła gromadzenie, kalkulację i monitoring danych środowiskowych w ujęciu kwartalnym;
- przeprowadziła analizę scenariuszową odporności modelu biznesowego i strategii Grupy w różnych scenariuszach zmiany klimatu;
- określiła istotne zagadnienia z obszaru środowiskowego i wyznaczyła kierunki działań w ramach badania istotności;
- rozpoczęła wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym mającej wpływ na lepsze wykorzystanie surowców i zredukowanie odpadów.



### 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 i Strategii Zrównoważonego Rozwoju, a także rozwija nowe polityki.

**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 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, na-

szych 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.

W 2021 roku Grupa CCC kontynuowała prace nad aktualizacją polityki i strategii środowiskowej. Strategia środowiskowa określa ambitne i szczegółowe cele odnoszące się do redukcji emisji gazów cieplarnianych, redukcji odpadów, ochrony zasobów wodnych, a także ochrony bioróżnorodności i zawiera się w ramach nowoprzyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25. Szczegółowy opis celów strategii w zakresie dotyczącym zagadnień środowiska naturalnego został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.





Na przełomie 2021 i 2022 roku Grupa CCC rozpoczęła projekt związany z opracowywaniem Polityki Środowiskowej, której celem jest określenie priorytetów i podstawowych zasad, którymi Grupa CCC kieruje się, zarządzając swoimi relacjami ze środowiskiem naturalnym oraz sposobów korzystania z kapitału naturalnego. Rozpoczęto również prace nad strategią dekarbonizacji Grupy CCC, której celem będzie określenie ścieżki i wyznaczenie konkretnych działań dążenia Grupy CCC do zeroemisyjności.

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

- wycofano torby foliowe ze sklepów CCC i sprzedaży online ccc.eu i eobuwie.pl. Używane są tylko torby i opakowania z recyklingu. Torby papierowe i opakowanie e-commerce posiadają specjalne oznaczenie certyfikatem FSC, który daje gwarancję, że zostały one wykonane z surowców pochodzących z odpowiedzialnych źródeł;
- 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;
- 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;

- użytkowano samochody hybrydowe 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 we współpracy z Polskim Towarzystwem Certyfikacji Energii (PTCE). Spółka zobowiązała się do zakupu energii elektrycznej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł energii, tj. małych elektrowni wodnych i wiatrowych, która stanowi już blisko 22% (wzrost o ponad 4 pp r/r) całkowitego zużycia energii elektrycznej w Grupie CCC;
- spółka eobuwie Logistics uzyskała certyfikat „Czysta Produkcja” potwierdzający wprowadzenie proekologicznych rozwiązań zgodnych z zasadami strategii CP, zapobiegających zanieczyszczeniom lub marnotrawstwu zasobów u źródła ich powstawania oraz nakreśliły plan działań ekologicznych na najbliższe lata. Dodatkowo w pierwszym kwartale 2022 planowana jest certyfikacja Systemu Zarządzania Środowiskowego zgodnie z wymaganiami ISO 14001:2015;
- w ramach projektów logistycznych Grupy MODIVO prowadzone są działania optymalizujące trasy własne, zarządzanie zapasem opakowań e-commerce poprzez ujednoczenie rodzajów grafik, redukcja zużycia folii stretch dzięki zakupowi wózków pociągowych w obiegu wewnętrznym;
- MODIVO S.A. rozpoczęło wspólnie z Inpost projekt polegający na wprowadzeniu na rynek opakowań wielokrotnego użytku.

## 3.2. ZMIANA KLIMATU

W dobie kryzysu klimatycznego dbanie o środowisko to nie tylko dobra wola, ale przede wszystkim obowiązek i nieodłączny element prowadzenia biznesu. Od 2019 roku Grupa CCC liczy i monitoruje emisje gazów cieplarnianych w zakresie Scope 1+2 oraz realizuje szereg działań pozwalających na zbadanie i analizę obszarów największego wpływu. Dotychczasowe działania, takie jak m.in. analiza łańcucha wartości całej Grupy CCC, analiza krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu, analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy czy gromadzenie i monitorowanie emisji GHG w układzie kwartalnym, umożliwiają świadome podejmowanie decyzji i kierunkowych działań przez Zarząd CCC na rzecz przeciwdziałania zmianie klimatu, redukcji negatywnego wpływu oraz przystosowania Grupy i zwiększenia jej odporności na zmianę klimatu. Jednocześnie CCC podejmuje kolejne ambitne wyzwania, do których należą:

- opracowanie i wdrożenie polityki środowiskowej Grupy CCC;
- opracowanie i wdrożenie strategii dekarbonizacji;
- zatwierdzenie celów redukcyjnych emisji gazów cieplarnianych w Science Based Targets initiative;
- monetyzacja ryzyk i szans związanych ze zmianą klimatu oraz realizacja wyznaczonych celów w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25 do 2025 roku;
- redukcja emisji GHG Scope 1+2 o 40% względem roku bazowego (2019);
- redukcja emisji GHG Scope 3 o 10% względem roku bazowego (2021).

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% do końca 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 cel węglowych (CBAM – Carbon Border Adjustment Mechanism) 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 surowców pochodzenia naturalnego (skóry i tkaniny naturalne);
- zaostrzenie przepisów dotyczących surowców i odpadów w ramach kolejnych faz wdrażania w Unii Europejskiej zasad gospodarki obiegu zamkniętego w tym w ramach realizacji ogłoszonej 30 marca 2022 r. unijnej strategii na rzecz zrównoważonej i cyrkularnej branży tekstylnej (EU Strategy for Sustainable and Circular Textiles);
- 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).

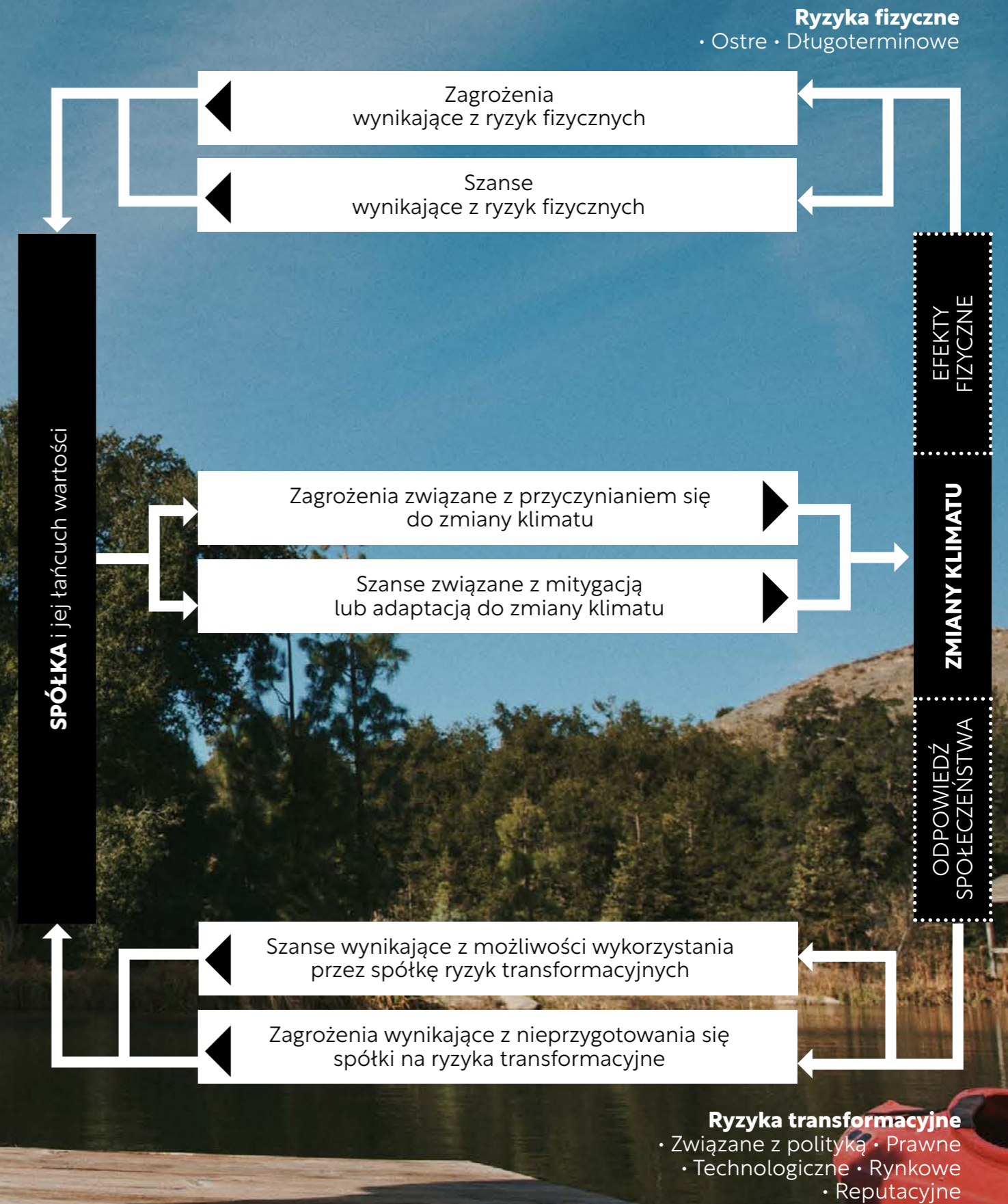


Wyznaczone priorytety, strategiczne kierunki działań oraz istotność zagadnienia zostały potwierdzone w przeprowadzonym w 2021 r. badaniu istotności, które wskazało obszar związany ze zmianą klimatu jako ten obszar o najwyższym priorytecie, a wszelkie analizy i działania realizowane przez Zarząd w zakresie zmiany klimatu podlegają także nadzorowi prowadzonemu przez Radę Nadzorczą Spółki.

Szczegółowy opis dwukierunkowego wpływu, polityk, przeprowadzonych analiz, podejmowanych działań oraz postępy w realizacji celów znajdują się w dalszych częściach raportu. Podejmowane działania i ich rezultaty są komunikowane interesariuszom za pośrednictwem strony korporacyjnej, raportu zrównoważonego rozwoju, mediów tradycyjnych i społecznościowych, a także w ramach bezpośrednich kontaktów jednostek Grupy CCC z poszczególnymi interesariuszami. [GRI 3-3, 2-25]



## RELACJE SPÓŁKI I ZMIANY KLIMATU





## **Wpływ Grupy CCC na zmianę klimatu** [GRI 201-2, 3-3]

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 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 których potrzeby wytwarzania 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, 3-3, TCFD]

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

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.

Podjęcie 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 oraz na przeprowadzonej w 2021 roku analizie odporności modelu biznesowego i strategii Grupy CCC w różnych scenariuszach zmiany klimatu. Kolejnym etapem jest faza planowania (opracowanie polityki środowiskowej i strategii dekarbonizacji), 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.

Grupa CCC nie posiada systemu dedykowanego do kwantyfikacji wpływu finansowego ryzyk klimatycznych. Jednakże CCC reaguje na ryzyko poprzez dostosowywanie się do oczekiwań instytucji finansowych w zakresie raportowania zagadnień związanych ze zmianami klimatu, prowadzenie otwartego dialogu z przedstawicielami instytucji finansowych oraz dbanie o utrzymanie i podwyższanie wyników w ratingach ESG. W 2022 roku Grupa CCC rozpocznie projekt monetyzacji ryzyk i szans związanych ze zmianą klimatu.

Analizy i działania realizowane w zakresie zmiany klimatu przez Zarząd podlegają także nadzorowi prowadzonemu przez Radę Nadzorczą spółki.



## Ryzyka klimatyczne w Grupie CCC

[GRI 201-2, TCFD]

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 doradczą 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 podlegały 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 w trzech aspektach: prawdopodobieństwa ich wystąpienia, wagi tj. ciężaru potencjalnych negatywnych lub pozytywnych konsekwencji i horyzontu czasowego, w którym mogą one występować.

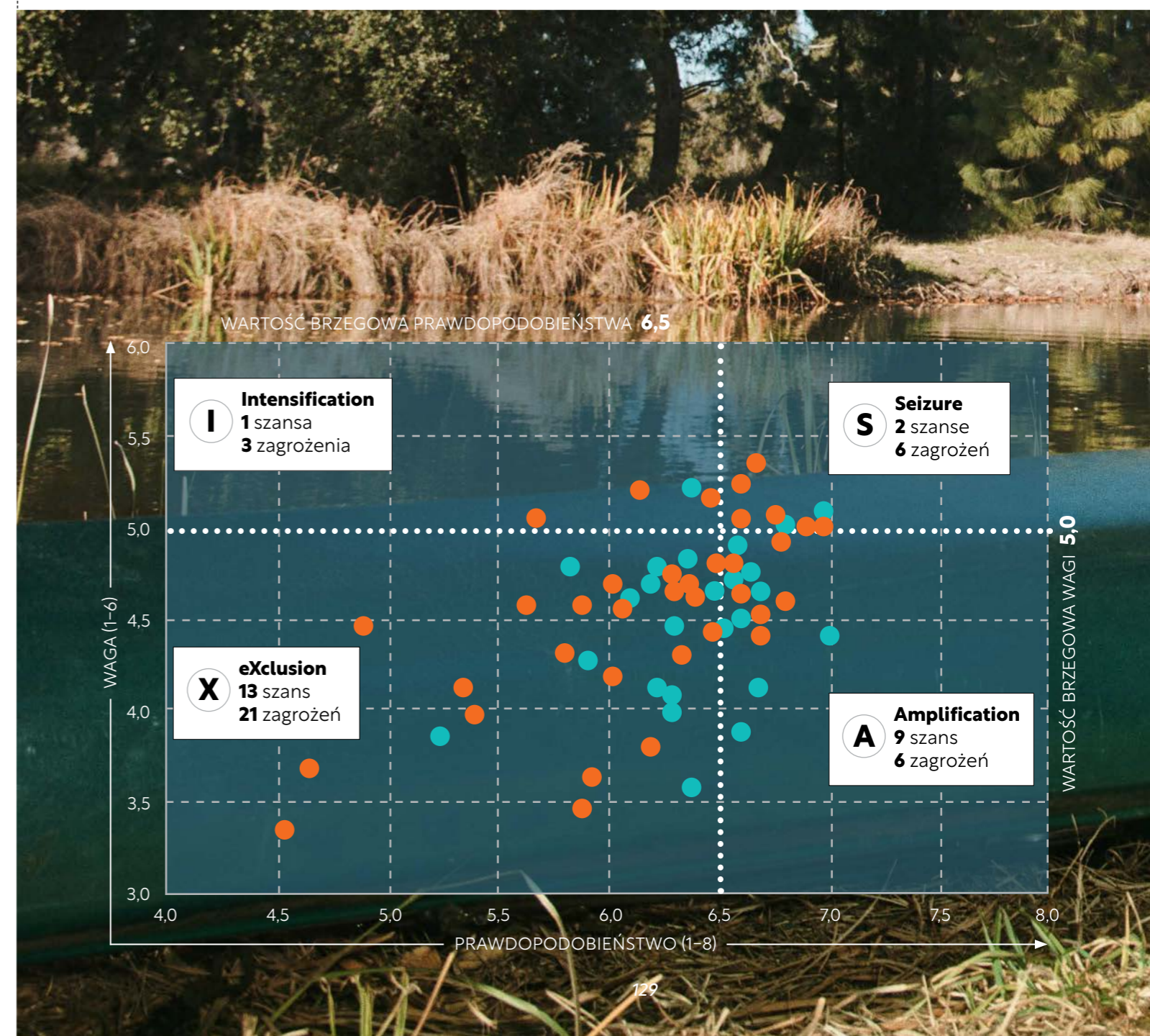
Wszystkie zagrożenia i szanse zostały zaklasyfikowane do czterech kategorii w zależności od tego, czy ich ocena przekracza odpowiednio wartości brzegowe prawdopodobieństwa i wagi. W wyniku przeprowadzonej analizy zaklasyfikowano:



- 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).

Według zastosowanej metodologii 2 szanse i 6 zagrożeń z kategorii S zostało zakwalifikowanych jako istotne dla Grupy CCC i powinny podlegać aktywnemu zarządzaniu. Zagrożenia i szanse na-

leżące do kategorii I oraz A podlegają monitoringowi i w wybranych przypadkach zarządzaniu. Zagrożenia i szanse należące do kategorii X podlegają 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.



## Analiza Scenariuszowa

[GRI 201-2, TCFD]

W roku obrotowym 2021 Grupa CCC przeprowadziła analizę scenariuszową, której celem było określenie odporności modelu biznesowego i strategii rozwoju Grupy CCC w różnych scenariuszach zmiany klimatu.

Analizę przeprowadzono względem dwóch scenariuszy w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu. Przyjęte scenariusze zostały opracowane na bazie połączenia odpowiednich scenariuszy IPCC oraz IEA:

**Scenariusz 1:** Paris-aligned – przewiduje, że zrealizowane zostanie Porozumienie Paryskie, czyli zmiany klimatu zostaną powstrzymane na poziomie relatywnie bezpiecznym dla ludzkości. Scenariusz powstał w wyniku fuzji scenariusza IPCC SSP1-1.9 i scenariusza IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE).

**Scenariusz 2:** Paris-missed: – przewiduje, że tempo redukcji emisji GHG będzie zgodne z obecnymi deklaracjami państw członkowskich ONZ, w efekcie czego zmiany klimatu osiągną w połowie XXI w. poziom przewidywany przez naukę. Scenariusz powstał w wyniku fuzji scenariusza IPCC SSP5-8.5 i scenariusza IEA The Stated Policies Scenario (STEPS).

Podstawowymi parametrami i założeniami, które uwzględniono w analizie scenariuszowej były:

- założenia strategiczne dotyczące wzrostu skali biznesu, struktury asortymentu oraz struktury sprzedaży do 2025 r. określone w nowej strategii biznesowej GO.25;
- fizyczne skutki wpływu zmiany klimatu odnoszące się do takich zagadnień jak: globalna temperatura powierzchni, poziom wód, opady, nagłe zjawiska pogodowe, susza i powódzie;
- skutki prawne, regulacyjne, technologiczne i rynkowe związane ze zmianą klimatu w tym cła, podatki i inne opłaty węglowe, zapotrzebowanie na energię, mobilizacja inwestycji i finansów, dekarbonizacja, zmiany w zakresie technologii i innowacje.

Analiza uwzględniała główne obszary działalności operacyjnej grupy, tzn. była ograniczona do segmentu obuwia. Analizę przeprowadzono dla trzech horyzontów czasowych: krótkiego (lata 2022–2025), średniego (lata 2026–2035) i długiego (lata 2036–2050). W analizie koncentrowano się na regionach geograficznych o najwyższym znaczeniu dla funkcjonowania łańcucha wartości Grupy CCC (Europa, Azja Wschodnia, Azja Południowo-Wschodnia).

Wynikiem analizy jest mapa intensywności wpływu danego scenariusza w określonym czasie na odporność Grupy CCC wraz z kierunkami zmiany intensywności i natężenia zmiany wpływu w czasie. Szczegółowe wnioski z analizy scenariuszowej, obejmujące rozbudowane opisy wpływu każdego ze scenariuszy na każdy z głównych etapów łańcucha wartości zostaną wykorzystane do wzmocnienia odporności Grupy CCC w wybranych obszarach strategicznych. Posłużą one także pogłębieniu analizy dla etapów łańcucha wartości, w których występuje niski poziom odporności w średnim horyzoncie czasu.

## Analizie podlegało 9 grup zagadnień, które odpowiadały kluczowym etapom łańcucha wartości Grupy CCC

SUROWCE  
ZWIERZĘCE  
I ROŚLINNE

SUROWCE  
MINERALNE

PRODUKCJA  
OBUWIA  
PRZEZ  
DOSTAWCÓW

LOGISTYKA  
DOSTAW

ENERGIA  
I PALIWA

SIEĆ  
SPRZEDAŻY  
STACJONARNEJ

LOGISTYKA  
SIECI  
SPRZEDAŻY  
I E-COMMERCE

KONSUMENCI

ODPADY

## Wyniki analizy scenariuszowej



## GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA DOT. ODPORNOŚCI MODELU BIZNESOWEGO GRUPY CCC:

### MATERIALIZACJA S1: PARIS-ALIGNED

### MATERIALIZACJA S2: PARIS-MISSED

Wysoki poziom odporności w krótkim horyzoncie czasu.

Wysoki poziom odporności w krótkim horyzoncie czasu.

Relatywnie bezpieczny poziom odporności w średnim horyzoncie czasu, pod warunkiem podjęcia odpowiednich działań przystosowawczych.

Relatywnie bezpieczny poziom odporności w średnim horyzoncie czasu, z dynamicznie wzrastającymi wyzwaniami (przede wszystkim w obszarach logistyki, surowców pochodzenia zwierzęcego i roślinnego oraz produkcji u dostawców).

Średni poziom odporności w długim horyzoncie czasu (największe wyzwania w obszarach dotyczących surowców i materiałów, sieci salonów sprzedaży oraz dostosowania produktów do potrzeb klientów).

Niski poziom odporności w długim horyzoncie czasu, z krytycznymi wyzwaniami w kilku obszarach (logistyka, produkcja u dostawców, surowce pochodzenia zwierzęcego i roślinnego oraz popyt na towary).

Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z zewnętrzną firmą doradcą MATERIALITY, zgodnie z metodologią SA:CCR Scenario Analysis: Climate-Change Resilience zastosowaną w wa-

riancie jakościowym. W kolejnych latach Grupa CCC planuje zrealizować pogłębioną analizę ilościową dla wybranych etapów łańcucha wartości.

ETAPY ŁAŃCUCHA WARTOŚCI	SUROWCE ZWIERZĘCE I ROŚLINNE	SUROWCE MINERALNE	PRODUKCJA OBUWIA PRZEZ DOSTAWCÓW	LOGISTYKA DOSTAW	ENERGIA I PALIWA	SIEĆ SPRZEDAŻY STACJONARNEJ	LOGISTYKA DO SIECI SPRZEDAŻY I E-COMMERCE	KONSUMENTI	ODPADY
<b>S1: PARIS-ALIGNED</b>									
krótki horyzont czasowy 2022–2025	△	△	△	△	△	△	△	▲	△
średni horyzont czasowy 2026–2035	▲	▲	△	△	▽	▲	△	▲	△
długi horyzont czasowy 2036–2050	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>S2: PARIS-MISSED</b>									
krótki horyzont czasowy 2022–2025	△	△	△	△	△	△	△	△	△
średni horyzont czasowy 2026–2035	▲	△	▲	▲	■	△	▲	▲	△
długi horyzont czasowy 2036–2050	■	■	■	■	■	■	■	■	■

<p><b>Intensywność wpływu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ niewielki wpływ na odporność</li> <li>■ średni wpływ na odporność</li> <li>■ wysoki wpływ na odporność</li> <li>■ krytyczny wpływ na odporność</li> </ul>	<p><b>Natężenie zmiany wpływu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>△ umiarkowany wzrost intensywności wpływu</li> <li>▲ silny wzrost intensywności wpływu</li> <li>▽ umiarkowany spadek intensywności wpływu</li> <li>▼ silny spadek intensywności wpływu</li> </ul>
--	--



**ISTOTNE RYZYKA, ZAGROŻENIA I SZANSE ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ KLIMATU W GRUPIE CCC**  
[GRI 3-3, 201-2]

RYZYKO	ZAGROŻENIE/ SZANSA	HORYZONT CZASOWY	SPOSÓB ZARZĄDZANIA
<b>DŁUGOTRWALE RYZYKA FIZYCZNE</b>			
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 zarządzanie odpowiednio 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 e-commerce.
<b>RYZYKO ZWIĄZANE Z POLITYKĄ I REGULACJAMI/PRZEPISAMI</b>			
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 w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym oraz prowadzenie monitoringu procesów legislacyjnych na poziomie unijnym.
<b>RYZYKA TECHNOLOGICZNE</b>			
Ryzyko związane z gospodarką o obiegu zamkniętym	Szansa na ponowne wykorzystanie opakowań.	Krótki	Realizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym, w tym w zakresie opakowań.
Ryzyko emisyjności źródeł energii	Zagrożenie wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksów energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach.	Krótki-średni	Koncentracja na działaniach zwiększających efektywność energetyczną, przede wszystkim w obszarze zarządzania salonami sprzedaży (m.in. 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.
<b>RYZYKA RYNKOWE</b>			
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, migracje i 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 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]

Zużycie paliw w budynkach i instalacjach spółki oraz w pojazdach jest kalkulowane na podstawie informacji źródłowych. Zakupiona energia cieplna i część zakupionej energii elektrycznej jest kalkulowana wg danych źródłowych. W przypadku części energii elektrycznej zużywanej w salonach sprzedaży nie było możliwe pozyskanie danych źródłowych od zarządców nieruchomości; w takich przypadkach zużycie energii oszacowano z wykorzystaniem wskaźnika zużycia energii ele-

ktrycznej na 1m2 powierzchni salonu obliczonego na podstawie danych faktycznych. Wskaźniki intensywności na jednostkę produktu są kalkulowane w sposób zmieniony względem poprzednich raportów. Za jednostkę produktu uważana jest jedna para obuwia lub jedna sztuka produktu innego rodzaju (np. odzież, torby, akcesoria). Zmiana metody kalkulacji jest związana ze wzrostem udziału pozostałych (innych niż obuwie) grup produktowych w portfolio Grupy CCC.

**TABELA 3.1. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII W GRUPIE CCC**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>PALIWA ZUŻYTE W BUDYNKACH I INSTALACJACH</b>					
Gaz ziemny	MWh	10 123,2	9 896,6	12 557,8	+26,9%
Olej opałowy	MWh	132,0	198,5	0,0	-100%
LPG	MWh	144,4	0,0	0,0	-
łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	10 255,2	10 095,1	12 557,8	+24,4%
<b>PALIWA ZUŻYTE W TRANSPORCIE POJAZDAMI WŁASNYMI</b>					
Benzyna	MWh	3 950,7	4 135,3	4 199,3	+1,5%
Olej napędowy	MWh	5 071,6	4 317,1	4 544,4	+5,3%
LPG	MWh	0,0	2,8	0,5	-83,5%
łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	9 022,3	8 455,2	8 744,1	+3,4%
<b>WYTWORZONA ENERGIA</b>					
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	55,4	82,9	65,9	-20,5%
<b>ZAKUPIONA ENERGIA</b>					
Energia elektryczna	MWh	109 031,7	83 076,3	108 349,4	+30,4%
- w tym w salonach sprzedaży	MWh	87 374,5	64 863,3	73 975,5	+14,0%
- pozostała	MWh	21 657,2	18 213,0	34 373,9	+88,7%
Energia cieplna	MWh	5 862,7	3 703,8	2 806,1	-24,2%
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>MWh</b>	<b>134 227,3</b>	<b>105 413,2</b>	<b>132 523,3</b>	<b>+25,7%</b>
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>GJ</b>	<b>483 218,1</b>	<b>379 487,3</b>	<b>477 083,8</b>	<b>+25,7%</b>

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

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	16 464,0	18 121,3	34 513,2	+90,5%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	12,3%	17,2%	26,0%	+8,9 pp
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	117 763,2	87 291,9	98 010,1	+12,3%
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	87,7%	82,8%	74,0%	-8,9 pp
<b>łącznie energia ze wszystkich źródeł</b>	<b>MWh</b>	<b>134 227,3</b>	<b>105 413,2</b>	<b>132 523,3</b>	<b>+25,7%</b>

**TABELA 3.3. WSKAŹNIKI INTENSYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ W GRUPIE CCC**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu	KWh/szt.	0,3	0,3	0,5	+89,8%
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1 mln zł	2,8	3,5	4,5	+31,6%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu	KWh/szt.	2,1	1,2	1,4	+11,9%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1 mln zł	20,0	16,6	12,9	-22,4%
<b>Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu</b>	<b>KWh/szt.</b>	<b>2,4</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>+25,3%</b>
<b>Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu</b>	<b>MWh/1 mln zł</b>	<b>22,8</b>	<b>20,1</b>	<b>17,5</b>	<b>-13,1%</b>

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 dot. energii zostały przeliczone na kWh lub MWh w celu uzyskania porównalności 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 108 415,3 MWh w roku obrotowym 2021 odpowiadało ok. 81,8% całkowitego zużycia energii w Grupie. 9,5% energii pochodziło ze spalania paliw w budynkach, a 6,6% energii pochodziło ze spalania paliw w pojazdach wykorzystywanych przez Grupę. Jedynie 2,1% to kupowana energia cieplna.

Ponad połowa (bo aż 55,8%) zakupionej w Grupie CCC energii elektrycznej przypadała na energię używaną w salonach sprzedaży. 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 wygasającej pandemii i powrót do działania salonów sprzedaży, zużycie energii elektrycznej w sieci sprzedaży w roku obrotowym 2021 wzrosło o 14,0%. Wzrost zużycia energii elektrycznej w pozostałej działalności wynosił aż 88,7%, a zużycie energii cieplnej zmalało o 24,2% w stosunku do ubiegłego roku.

## Redukcja w konsumpcji energii

Grupa CCC na bieżąco wprowadza nowoczesne rozwiązania, aby zminimalizować pobór mocy w sklepach. Jednym z nich jest kompensacja mocy biernej w wersji falownikowej SVG. Od 2021 roku Grupa CCC kładzie nacisk na wyeliminowanie z rachunków za energię elektryczną kar za EBP (energię bierną pojemnościową), która jest nieodzownym elementem instalacji, gdzie występuje oświetlenie LED, ekrany LED, serwery itp. Poza kompensacją mocy biernej, w sklepach CCC i HalfPrice zredukowana jest liczba oprav oświetleniowych, co przyczyni się do obniżenia zużycia energii elektrycznej, a tym samym zmniejszenia emisji CO<sub>2</sub>. W sklepach CCC zredukowane jest 20% oświetlenia, a w sklepach HalfPrice 30%.

Kolejny aspekt to zmniejszanie zapotrzebowania na moc umowną Pu [kW] w sklepach wynikającą z analiz dokładnych odczytów oraz na podstawie systemu opomiarowania licznikami energii elektrycznej z odczytem zdalnym. Dzięki temu rozwiązaniu Grupa CCC posiada dokładne informacje na temat zużycia energii w danym sklepie oraz o występujących nieprawidłowościach. Obecnie system obejmuje kilkadziesiąt sklepów CCC, co stanowi fazę początkową jego wdrożenia. W roku 2022 zostanie zamontowanych kilkadziesiąt liczników, w tym 27 w sklepach eobuwie. Tym samym wszystkie sklepy eobuwie zostaną opomiarowane.

Kolejnym etapem będzie sterowanie zdalnie urządzeniami HVAC. Obecnie trwa pilotaż projektu. Postępują również prace nad wdrożeniem mniej energochłonnego oświetlenia LED-owego.

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.

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

Zlecane są również audyty energetyczne, których celem jest wyszukanie rozwiązań pozwalających na odpowiednie modyfikacje istniejących systemów, instalacji oraz źródeł pozyskiwania energii.

W siedzibie spółki realizowany jest projekt redukcji zużycia gazu oraz energii elektrycznej. Projekt został podzielony na pięć głównych etapów. W pierwszym etapie została powołana międzydziałowa grupa zadaniowa oraz zebrane zostały dane w zakresie zużycia gazu, energii elektrycznej, kosztów, miejsc poboru/największych odbiorów z lat 2020 (XII) oraz 2021 (I-XII). W drugim etapie stworzone zostały analizy porównawcze rok/rok, miesiąc/miesiąc dla poziomu zużycia, kosztów oraz wskaźniki: koszt/zużycie, zużycie/powierzchnia oraz zużycie/kubatura. W trzecim etapie rozpoczęto wewnętrzny audyt w obszarze wszystkich sześciu obiektów na terenie siedziby spółki CCC, w zakresie efektywności wykorzystania gazu oraz energii elektrycznej. W czwartym etapie zdefiniowane zostały potencjalne działania mające na celu redukcję poboru gazu oraz energii elektrycznej. W piątym etapie zaplanowany jest okresowy monitoring oraz ocena skuteczności wdrożonych działań. Zdefiniowane działania mają charakter

organizacyjny oraz techniczny. Dodatkowo część zaplanowanych działań ma charakter kosztowy (wymagający analizy uzasadniającej ponoszenie kosztów np. inwestycji), natomiast część działań ma charakter bezkosztowy.





Główne zadania mające na celu redukcję konsumpcji energii elektrycznej:

- oświetlenie/stałe oprawy oświetleniowe – weryfikacja i zmiana harmonogramów czasów pracy zarówno dla ustawień zewnętrznego, jak i wewnętrznego oświetlenia;
- oświetlenie/czujniki ruchu – weryfikacja i optymalizacja obecnych czujników;
- oświetlenie/czujniki ruchu – zamontowanie czujników tam, gdzie ich montaż jest uzasadniony (np. korytarze, pom. socjalne);
- klimatyzacja/ogrzewanie – analiza możliwości ogrzewania przy pomocy klimatyzacji na czas ogrzewania gazem (sezon zimowy);
- elektroenergetyka/kompensacja mocy biernej – analiza i dopasowanie kompensacji mocy biernej;
- elektroenergetyka/moc zamówiona – analiza możliwości obniżenia mocy zamówionej.

Główne zadania mające na celu redukcję konsumpcji gazu:

- minimalizacja i ustandaryzowanie temperatury w poszczególnych obszarach funkcyjnych – optymalizacja temperatur;
- standardowy przydział odzieży termicznej dla pracowników – analiza zasadności, możliwości, potrzeb;
- przenoszenie stałych miejsc pracy operatorów logistycznych z magazynu do biura – analiza zasadności, możliwości, potrzeb;
- lokalne punkty grzewcze dla stałych miejsc pracy – dla uzasadnionych lokalizacji;
- minimalizacja czasu otwarcia bram, doków;
- likwidacja nieszczelności w elewacji, drzwiach itp.;
- optymalizacja zasad używania kurtyn powietrznych;
- zmiana parametrów pracy kotłów, obiegów wodnych oraz sterowania pracą kotłowni.

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

W roku obrotowym 2021 Grupa CCC otrzymała Certyfikat Akcesyjny produktu EKO Biznes należący do Grupy Tauron, który powstał we współpracy z Polskim Towarzystwem Certyfikacji Energii (PTCE). Spółka zobowiązała się do zakupu energii elektrycznej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł energii, tj. z małych elektrowni wodnych i wiatrowych. Energia ta stanowi już blisko 22% (wzrost o ponad 4pp r/r) całkowitego zużycia energii elektrycznej w Grupie CCC.





## **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 zarówno 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 trzeci raportowane są emisje w zakresie 1+2 zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard oraz po raz pierwszy emisje w zakresie 3 zgodnie z GHG Protocol Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Rok 2019 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku CCC S.A. i Grupy CCC dla zakresów 1 i 2, natomiast rok 2021 będzie stanowił rok bazowy dla zakresu 3. W ostatnim cyklu raportowania dokonano rekalkulacji emisji roku bazowego poprzez odjęcie emisji generowanych w wyniku działalności spółki Voegele, która została zbyta. Emisje raportowane w zakresie 1 są w pełni porównywalne do roku bazowego. Emisje w zakresie 2 są porównywalne do roku bazowego w przypadku metody kalkulacji location-based i nie są porównywalne w przypadku metody market-based (w roku bazowym nie wykonano obliczeń metodą market-based). W poprzednim cyklu raportowania Grupa CCC w związku ze zmianą roku obrotowego raportowała emisje dla trzynastomiesięcznego okresu od 01.01.2020. do 31.01.2021. W niniejszym raporcie dane dla poprzedniego okresu raportowania zostały przeliczone na porównywalny okres dwunastomiesięczny. Metodologia i założenia:

- emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>), obliczenia dotyczyły sześciu gazów cieplarnianych (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>) ujętych w GHG Protocol, wartości emisji są podawane w tonach (Mg) standardowej jednostki ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>e);
- w przypadku emisji w zakresie 2 (scope 2) metodą location-based 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 2019 lub prognoz IEA dla roku 2020, w przypadku Polski dotyczą

roku 2020. W odniesieniu do energii cieplnej przyjęte zostały wskaźniki intensywności wytwarzanej energii cieplnej 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). W przypadku metody market-based wykorzystane zostały wskaźniki emisyjności uzyskane od dostawców energii, a w przypadku ich braku zastosowano średnie wskaźniki dla danych krajów. [GRI 305-2]

- w przypadku emisji w zakresie 3 (Scope 3) emisje zostały obliczone z wykorzystaniem wskaźników pochodzących z baz WIOD (2009), DEFRA (2021), oraz IEA (2021).



**TABELA 3.4. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2021 W GRUPIE CCC – SCOPE 1 & 2** [GRI 305-1, 305-2, 305-4]

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>SCOPE 1</b>					
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO <sub>2</sub> e	1 954,5	2 031,9	2 495,4	+22,8%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO <sub>2</sub> e	2 340,6	2 227,1	2 304,7	+3,5%
Emisje będące skutkiem ulatniania się czynników chłodniczych	Mg CO <sub>2</sub> e	b.d.	b.d.	437,0	-
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO <sub>2</sub> e	4 295,1	4 259,0	5 237,1	+23,0%
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	0,1	0,1	0,1	+22,5%
<b>Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e/1mln zł</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>-15,0%</b>
<b>SCOPE 2 LOCATION-BASED</b>					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO <sub>2</sub> e	61 993,7	41 619,7	61 320,6	+47,3%
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO <sub>2</sub> e	1 671,9	649,8	480,0	-26,1%
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO <sub>2</sub> e	63 665,6	42 269,6	61 800,6	+46,2%
Emisje Scope 2 location-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	1,1	0,6	0,9	+45,7%
Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	10,8	8,1	8,1	+1,1%
<b>SCOPE 2 MARKET-BASED</b>					
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO <sub>2</sub> e	b.d.	43 195,0	51 725,4	+19,7%
Emisje Scope 2 market-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	b.d.	0,6	0,7	+19,3%
Emisje Scope 2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	b.d.	8,2	6,8	-17,2%
<b>SCOPE 1+2 MARKET-BASED</b>					
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 market-based	Mg CO <sub>2</sub> e	67 960,8*	47 453,9	56 962,5	+20,0%
Emisje Scope 1+2 market-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	1,2	0,66	0,79	+19,6%
Emisje Scope 1+2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	11,5	9,0	7,5	-17,0%
<b>SCOPE 3**</b>					
Łącznie emisje GHG Scope 3	Mg CO <sub>2</sub> e	-	-	116 611,0	-
Emisje Scope 3 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/parę	-	-	1,6	-
Emisje Scope 3 na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	-	-	15,4	-

\* Dla roku 2019 w przypadku emisji zakresu 2 przyjęta została wartość kalkulowana metodą location-based.

\*\* Scope 3 policzony dla spółek: CCC S.A., CCC.eu Sp. z o.o. i HalfPrice Sp. z o.o. i w przypadku wybranych kategorii dla wybranych innych spółek z Grupy CCC, z zachowaniem zasady reprezentatywności.

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 (90,81%) 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 cieplnej. Zdecydowana większość (ponad 99% emisji w zakresie 2) tych emisji przypada na kupowaną energię elektryczną, a pozostałe emisje są związane z kupowaną energią cieplną. Wśród emisji w zakresie 1 prawie połowa emisji (47,6% emisji w zakresie 1) jest skutkiem spalania paliw wykorzystywanych do ogrzewania budynków. 44,0% emisji w zakresie 1 to emisje będące skutkiem wykorzystywania paliw w pojazdach użytkowanych przez Grupę. Pozostałe 8,3% emisji w zakresie 1 jest skutkiem ulatniania się czynników chłodniczych. [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 2021 0,79 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu (para obuwia lub sztuka produktu innego typu) i był o 19,6% wyższy niż przed rokiem, gdy wyniósł on 0,66 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu i jednocześnie o 35,1% niższy niż w roku bazowym, gdy wyniósł 1,21 kg CO<sub>2</sub>e. Wskaźnik emisyjności na 1 mln zł przychodu wyniósł w 2021 r. 7,5 Mg CO<sub>2</sub>e/1 mln zł i był niższy o 17,0% w stosunku do ubiegłego roku oraz o 35,0% niższy niż w roku bazowym.

**WYKRES 3.1. CZYNNIKI ZMIAN EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2021 W GRUPIE CCC – SCOPE 1 & 2 W STOSUNKU DO ROKU POPRZEDNIEGO**  
[GRI 305-1, 305-4]



**WYKRES 3.2. CZYNNIKI ZMIAN EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2021 W GRUPIE CCC – SCOPE 1 & 2 W STOSUNKU DO ROKU BAZOWEGO**  
[GRI 305-1, 305-4]



Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 wzrosły w 2021 r. w stosunku do poprzedniego roku i jednocześnie obniżyły się w stosunku do roku bazowego (2019). Wzrost względem poprzedniego roku spowodowany był przede wszystkim zwiększeniem zużycia energii elektrycznej, w tym głównie w salonach sprzedaży, z których wiele było zamkniętych w okresie pandemii COVID-19. Wzrost zużycia energii elektrycznej jest też widoczny w porównaniu do roku bazowego i wynika ze zwiększenia skali działalności Grupy.

Drugim istotnym czynnikiem wpływającym na zmiany wartości emisji było obniżenie wskaźnika intensywności emisyjnej dla energii elektrycznej. Czynnikiem ten jest związany przede wszystkim z sukcesywnym zwiększaniem udziału energii ze źródeł odnawialnych w nabywanej energii elektrycznej. Wszystkie pozostałe czynniki łącznie miały mniejszy wpływ i przyczyniały się do wzrostu emisji, przy czym największe znaczenie wśród nich miało zwiększenie zużycia gazu ziemnego w 2021 r.



## Emisje – zakres 3

**TABELA 3.5. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2021 W GRUPIE CCC – SCOPE 3**  
[GRI 305–3]

KATEGORIA SCOPE 3	JEDNOSTKA	01.02.2021.–31.01.2022.
<b>SCOPE 3 UPSTREAM</b>		
1. Zakupione produkty i usługi		Kategoria oszacowana jako istotna. Trwa proces pozyskiwania danych – planowane obliczenie emisji w kolejnym cyklu raportowania
2. Dobra inwestycyjne	Mg CO <sub>2</sub> e	42 122,7
3. Działalność dot. paliw i energii (poza Scope 1 i 2)	Mg CO <sub>2</sub> e	21 085,9
4. Transport i dystrybucja w upstream	Mg CO <sub>2</sub> e	40 570,0
5. Odpady wytwarzane w działalności operacyjnej	Mg CO <sub>2</sub> e	330,0
6. Podróże służbowe	Mg CO <sub>2</sub> e	1 098,9
7. Dojazd pracowników do pracy	Mg CO <sub>2</sub> e	4 631,4
8. Aktywa wynajęte w upstream		Kategoria uznana za nieistotną
<b>SCOPE 3 DOWNSTREAM</b>		
9. Transport i dystrybucja w downstream		Kategoria oszacowana jako istotna. Trwa proces pozyskiwania danych – planowane obliczenie emisji w kolejnym cyklu raportowania.
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów		Nie dotyczy (emisje nie występują)
11. Używanie sprzedanych produktów		Kategoria uznana za nieistotną
12. Obsługa produktów po zakończeniu cyklu życia		Kategoria oszacowana jako istotna. Trwa proces pozyskiwania danych – planowane obliczenie emisji w kolejnym cyklu raportowania
13. Aktywa wynajęte w downstream		Kategoria uznana za nieistotną
14. Franczyza	Mg CO <sub>2</sub> e	6 772,10
15. Inwestycje		Kategoria uznana za nieistotną
<b>Łącznie</b>	<b>Mg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>116 611,0</b>

\*Scope 3 policzony dla spółek: CCC S.A., CCC.eu Sp. z o.o. i HalfPrice Sp. z o.o. i w przypadku wybranych kategorii dla wybranych innych spółek z Grupy CCC, z zachowaniem zasady reprezentatywności.



W 2021 roku Grupa CCC po raz pierwszy dokonała szacowania i kalkulacji emisji w zakresie 3, czyli wszystkich pośrednich emisji w całym łańcuchu wartości. Obliczone zostały emisje dla kategorii 2, 3, 4, 5, 6, 7 i 14. W przypadku kilku kategorii (8, 10, 11, 13, 15) emisje nie występują lub szacunek wskazał, że ich wartość jest znikoma – emisje pochodzące z tych kategorii nie będą podlegały kalkulacji i raportowaniu. W przypadku kategorii 1, 9 i 12 wstępne szacunki wskazują na istotność kategorii. Charakter prowadzonej przez Grupę CCC działalności, przede wszystkim bardzo duża różnorodność oferowanych typów produktów i rozwinięty segment e-commerce powodują, że zgromadzenie niezbędnych danych źródłowych do kalkulacji emisji w tych kategoriach będą wymagały prac wykraczających poza aktualny cykl raportowania. Prace te będą kontynuowane w kolejnym cyklu raportowania.

Zastosowano następujące założenia przy obliczeniach i szacunkach poszczególnych kategorii emisji w zakresie 3:

**KATEGORIA 2:**  
obliczenia na podstawie listy środków trwałych zakupionych w roku obrotowym, przypisanych następnie do kategorii sektorowych; kalkulacje z wykorzystaniem narzędzia GHG Scope 3 Evaluator.

**KATEGORIA 3:**  
obliczenia na podstawie danych o zużyciu paliw i energii w Grupie CCC i wskaźników z baz DEFRA i IEA; uwzględniono emisje Well-To-Tank w przypadku paliw oraz emisje związane ze stratami na przesyłce i dystrybucji energii (bezpośrednie i Well-To).

**KATEGORIA 4:**  
obliczenia na podstawie danych o transporcie zakupionych przez Grupę CCC towarach (liczba transportowanych kontenerów, środek transportu, lokalizacja początkowa i końcowa przewodu), z wykorzystaniem współczynników z bazy DEFRA.

**KATEGORIA 5:**  
obliczenia na podstawie danych o odpadach w Grupie CCC, z wykorzystaniem współczynników z bazy DEFRA.

**KATEGORIA 6:**  
obliczenia na podstawie danych z centralnego systemu delegacji służbowych Grupy CCC; emisje związane z transportem obliczone z wykorzystaniem współczynników z bazy DEFRA, a emisje związane z noclegami obliczone z wykorzystaniem wskaźników z narzędzia Hotel Footprinting Tool.

**KATEGORIA 7:**  
obliczenia na podstawie danych zebranych z ankiet pracowniczych wypełnianych w spółkach Grupy CCC dla reprezentatywnej grupy pracowników, z wykorzystaniem współczynników z bazy DEFRA; następnie ekstrapolowane reprezentatywnie na wszystkich pracowników Grupy CCC.

**KATEGORIA 14:**  
obliczenia na podstawie danych o emisjach w zakresach 1 i 2 przekazanych przez jedną ze spółek franszyzobiorców oraz własnych obliczeń emisji w zakresach 1 i 2 przeprowadzonych dla pozostałych franszyzobiorców na bazie przekazanych przez nich informacji o zużyciu paliw i energii.

Priorytetem w działalności CCC w zakresie zmniejszenia 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 2021 roku instalacja fotowoltaiczna wytworzyła 65,9 MWh energii elektrycznej, co pozwoliło uniknąć emisji 41,7 Mg CO<sub>2e</sub> do atmosfery. Ponadto, zakup energii wyprodukowanej przez źródła wytwórcze z katalogu audytowanych przez PTCE wytwórców EKOLOGICZNEJ ENERGII ELEKTRYCZNEJ pozwolił w 2021 roku na OGRANICZYĆ EMISJĘ CO<sub>2</sub> o 10,7 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, które wyniosły 40 570 Mg CO<sub>2e</sub> w 2021 roku. W zakresie tym zostały wliczone emisje będące skutkiem transportu towarów od dostawców do Grupy CCC.

Z myślą o redukcji kosztów eksploatacyjnych, jak również redukcji gazów cieplarnianych Grupa CCC w roku obrotowym 2021 kontynuowała modernizację floty samochodowej i wymianę pojazdów na auta hybrydowe. W 2021 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, któ-

re charakteryzują się niskimi kosztami eksploatacji i wpisują się w politykę zrównoważonego wykorzystania zasobów.

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 zmierzająca do racjonalnego wykorzystywania zasobów oraz podtrzymywania 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.

W ciągu ostatnich dwóch lat GOZ stała się jednym z najważniejszych priorytetów Grupy CCC, a przeprowadzone badanie istotności potwierdziło słuszność przyjętego kierunku. Grupa CCC jest świadoma negatywnego wpływu, jakie może wywierać na środowisko w ramach swojej działalności operacyjnej oraz łańcucha wartości. W szczególności dotyczy to: działań związanych z pozyskiwaniem i przetwarzaniem surowców, wytwarzaniem produktów, odpadów powstających w wyniku procesów logistycznych oraz odpadów po stronie konsumenta wraz z zakończeniem cyklu życia produktu. W związku z tym odpowiedzialne zarządzanie tymi zagadnieniami i wprowadzanie zasad obiegu zamkniętego stały się jednym z celów dla Grupy CCC. Dynamiczny rozwój i intensyfikacja działań w tym obszarze wiąże się również z licznymi korzyściami związanymi z wdrażaniem modeli biznesowych opartych na gospodarce obiegu zamkniętego.

W odpowiedzi na zmieniające się trendy i wymogi formalne związane z gospodarką cyrkularną oraz

oczekiwania Klientów, w roku obrotowym 2021 Grupa CCC aktywnie zarządzała obszarem GOZ i zrealizowała następujące działania:

- cykl warsztatów dla pracowników CCC dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym, obejmujący takie zagadnienia jak: cyrkularne modele biznesowe, przepływ materiałów w łańcuchu wartości, punkty utraty wartości;
- projekt GOZ obejmujący analizę i mapowanie obiegu materiałowych w łańcuchu wartości Grupy CCC, identyfikację punktów utraty wartości oraz opracowanie planu wdrożenia zasad gospodarki obiegu zamkniętego w CCC;
- rozpoczęcie wdrażania mapy drogowej GOZ;
- rozszerzenie zbiórki używanego obuwia w sklepach CCC oraz identyfikacja możliwości jego przetworzenia;
- kontynuowanie projektu związanego z ekoprojektowaniem, polegającego na tworzeniu kolekcji z materiałów z recyklingu i przyjaznych środowisku.

W przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GOZ25 kluczowe działania strategiczne w zakresie GOZ zostały zdefiniowane w ramach obszaru środowiskowego związanego z redukcją odpadów (rozdział 3) oraz w ramach odpowiedzialnego produktu (rozdział 2.2). Wyznaczone cele i ich szczegółowe opisy zostały zawarte w wymienionych wcześniej rozdziałach. Zarząd wraz z Działem Zrównoważonego Rozwoju cyklicznie monitoruje postępy w realizacji celów i, jeśli jest to konieczne, dostosowuje je poprzez rewizję strategii.

Szczegółowy opis przeprowadzonych badań, podejmowanych działań oraz postępy w realizacji celów w zakresie GOZ znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału. Wszelkie realizowane działania i ich rezultaty są komunikowane interesariuszom za pośrednictwem strony korporacyjnej, raportu zrównoważonego rozwoju, mediów

tradycyjnych i społecznościowych, a także w ramach bezpośrednich kontaktów jednostek Grupy CCC z poszczególnymi interesariuszami. [GRI 3-3, 2-25]



## Mapa drogowa GOZ

### ROADMAPA GOSPODARKI OBIEGU ZAMKNIĘTEGO GRUPY CCC



W 2021 roku w ramach realizowanego projektu dotyczącego gospodarki obiegu zamkniętego opracowano mapę drogową GOZ, czyli plan wdrożenia zasad gospodarki obiegu zamkniętego w Grupie CCC. Mapa drogowa została opracowana na podstawie zidentyfikowanych cyrkularnych modeli biznesowych i punktów utraty wartości w całym łańcuchu wartości Grupy CCC. Mapa drogowa CCC zawiera zestaw projektów i szczegółowych działań, które mają na celu stworzenie warunków do wdrożenia gospodarki cyrkularnej w Grupie CCC w najbliższych latach i obejmuje 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.

W projekt opracowania mapy drogowy zostali zaangażowani specjaliści CCC reprezentujący różne obszary merytoryczne Grupy przy współpracy z zewnętrzną firmą doradcą MATERIALITY. Po opracowaniu mapy drogowy rozpoczęto fazę wdrażania projektów. W 2021 roku Grupa CCC skupiła się na rozszerzeniu kolekcji „Go for Nature”, która stanowiła 15% ilości zamówień na sezon SS 2021. Pozostałe projekty to:

- pilotażowa zbiórka obuwia – rozszerzona w styczniu 2021 do 50 salonów i planowane jest rozszerzenie do 100% lokalizacji w Polsce oraz sukcesywne wprowadzanie akcji na rynkach zagranicznych;
- identyfikacja możliwości przetworzenia obuwia i analiza oferty dostawców pod kątem dostaw produktów wegańskich;
- przystąpienie do pilotażu projektu wielokrotnego wykorzystania opakowań.



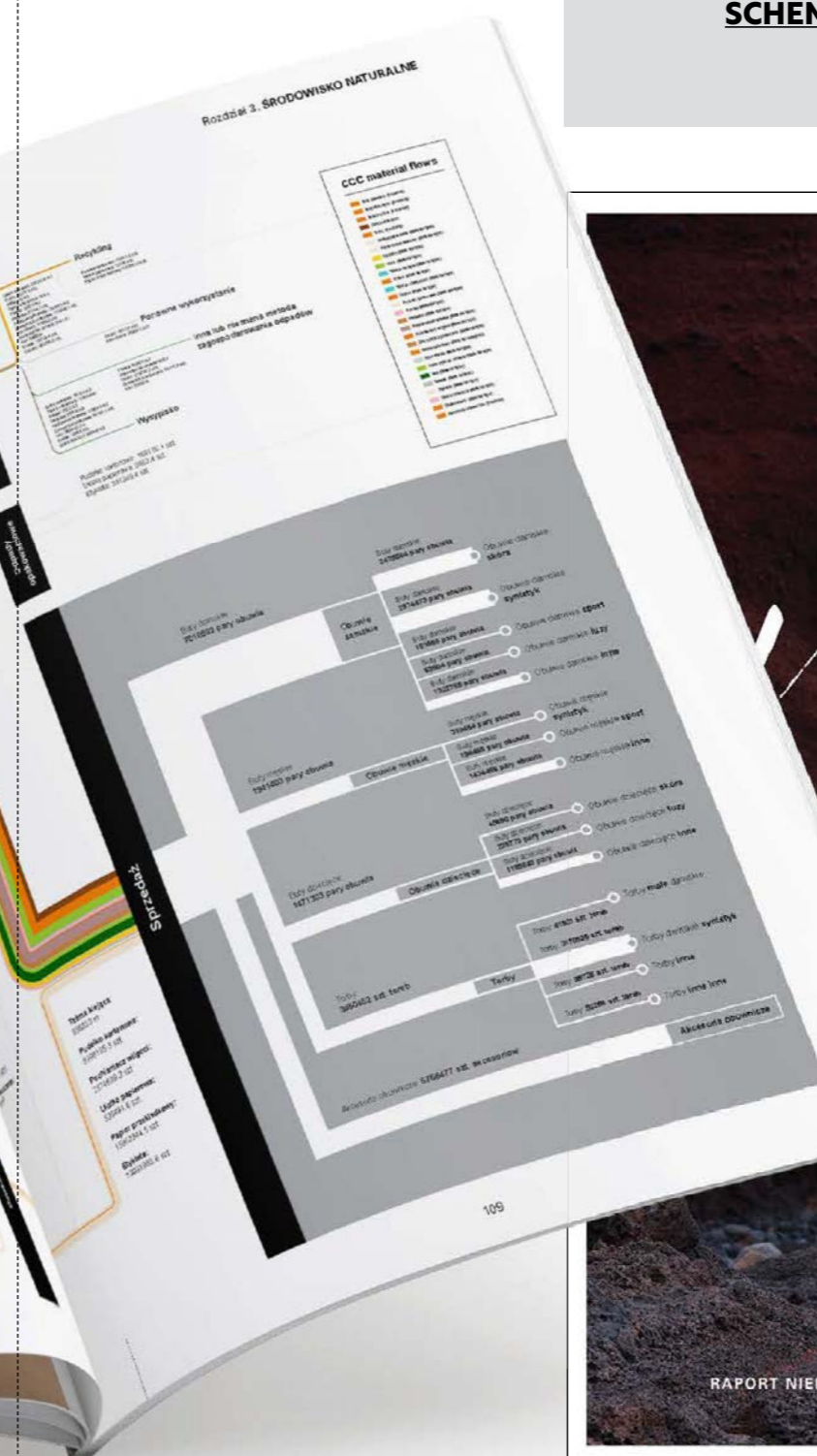
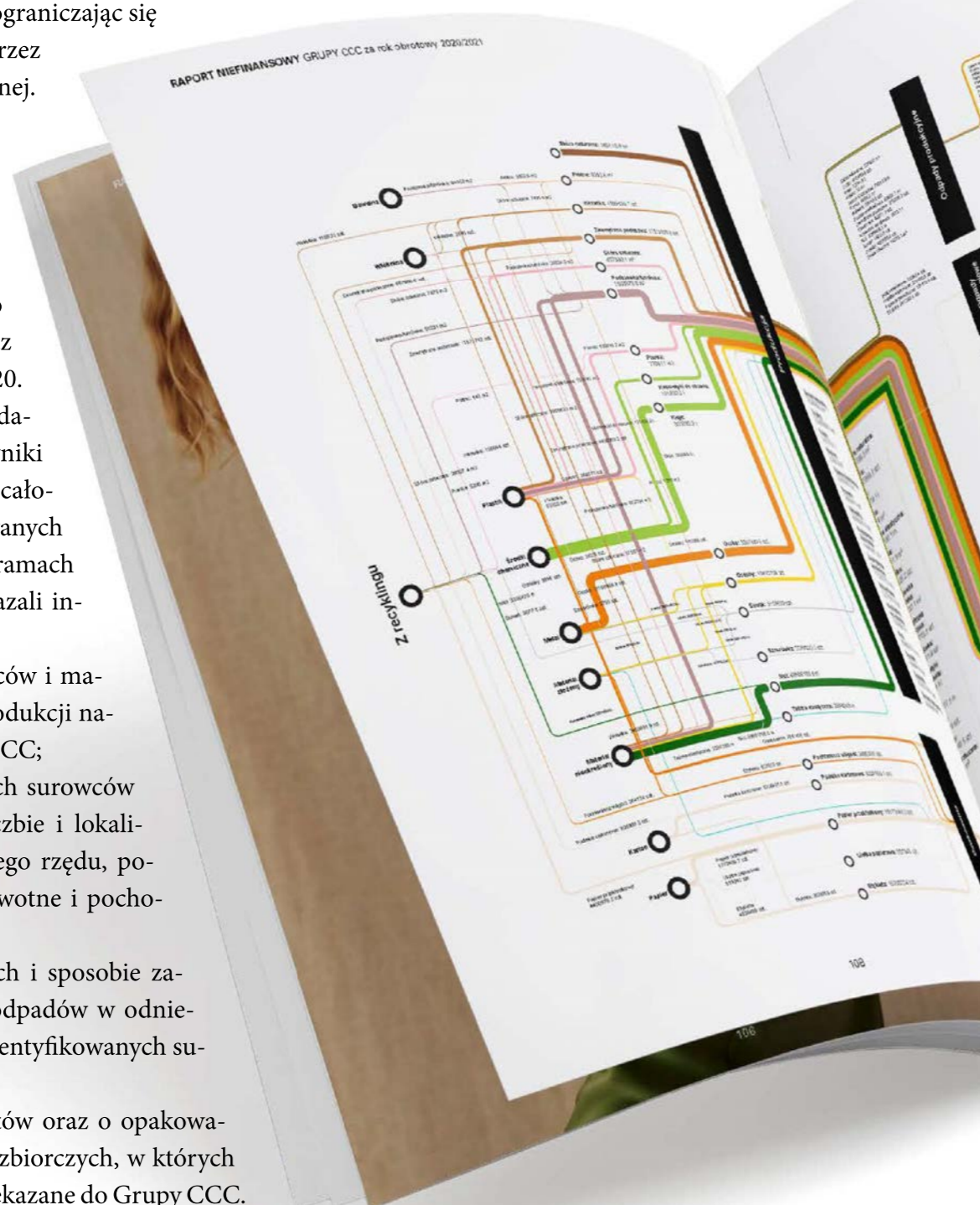
## Obiegi materiałowe w łańcuchu wartości

W ramach projektu wdrożenia w Grupie CCC zasad gospodarki obiegu zamkniętego we współpracy z firmą doradczą przeprowadzone zostało 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.

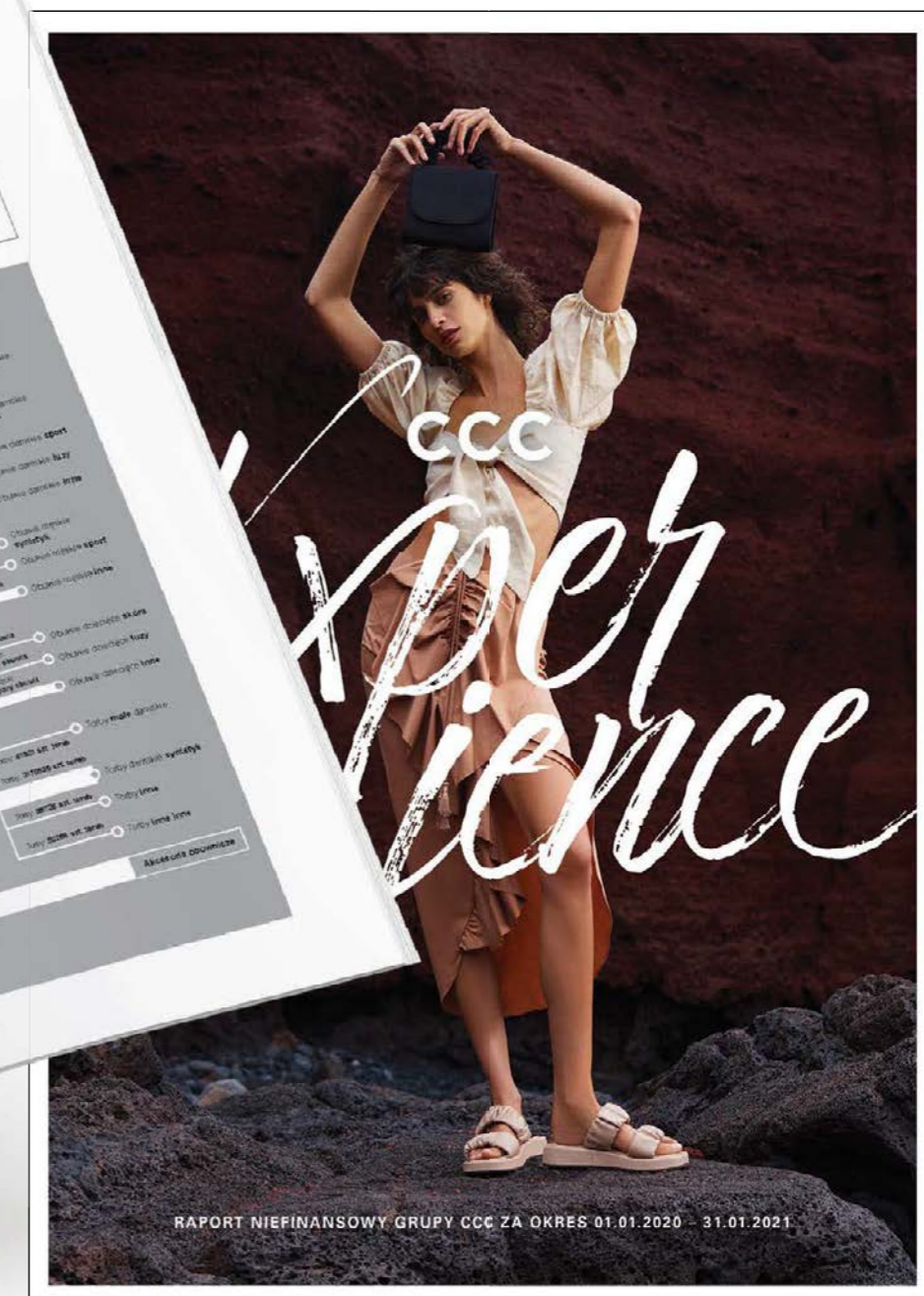
Przeprowadzone badanie objęło dostawców odpowiedzialnych za 40% dostaw obuwia, toreb i akcesoriów do kolekcji wiosna-lato oraz jesień-zima roku 2020. Zgodnie z metodyką badania oznacza to, że jego wyniki są reprezentatywne dla całości produktów sprzedawanych przez Grupę CCC. W ramach badania dostawcy 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. liczbie i lokalizacji dostawców drugiego rzędu, podziale na surowce pierwotne i pochodzące z recyklingu);
- odpadów produkcyjnych i sposobie zagospodarowania tych odpadów w odniesieniu do każdego ze zidentyfikowanych surowców i materiałów;
- wytworzonych produktów oraz o opakowaniach 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. Schemat obiegu materiałowych został przedstawiony w raporcie niefinansowym Grupy CCC za rok obrotowy 2020/2021, który jest dostępny pod linkiem: <https://corporate.ccc.eu/raporty-csr>.



Raport Niefinansowy Grupy CCC 2020 roku  
**SCHEMAT OBIEGÓW MATERIAŁOWYCH**  
str. 108-109





## Zużycie surowców i materiałów [GRI 301-1]

W 2021 roku została wstrzymana produkcja w dwóch spółkach wchodzących w skład Grupy CCC, tj. w CCC Factory Sp. z o.o. i w Gino Rossi S.A. Do momentu działania produkcji wykorzystywane były surowce i materiały takie jak: skóra naturalna i syntetyczna, materiały z włókien naturalnych i sztucznych, guma, dodatki metalowe,

farby i lakiery, 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. Dane nie obejmują produkcji outsourcowanej.

**TABELA 3.5. GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW W GRUPIE CCC**

GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Skóra naturalna	Mg	751,5	618,8	276,9	-55,3%
Skóra syntetyczna	Mg	15,4	4,5	3,5	-22,5%
Materiały z włókien naturalnych	Mg	30,5	107,2	28,0	-73,9%
Materiały z włókien sztucznych	Mg	928,2	826,6	146,4	-82,3%
Guma	Mg	12,7	9,7	19,7	+103,5%
Dodatki metalowe	Mg	1,8	2,9	30,6	+958,7%
Papier	Mg	135,1	136,1	1 915,3	+1 306,9%
Karton	Mg	2 409,0	191,4	4 212,1	+2 100,4%
Farby i lakiery	Mg	0,0	0,0	0,1	+157,9%
Kleje	Mg	48,9	28,3	8,8	-69,1%
Folia	Mg	94,7	33,8	50,0	+48,0%
Tonery	szt.	2 030,0	4 240,0	16,0	-99,6%
Drewno	Mg	1 714,6	2 108,8	352,9	-83,3%
Taśma pakowa z logo	Mg	5,6	0,5	2,4	+427,4%

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



## Zarządzanie odpadami [GRI 306-3]

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

GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>ODPADY NIEBEZPIECZNE</b>					
Recykling	Mg	9,7	0,0	1,4	-
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Utylizacja	Mg	190,5	141,2	92,6	-34,4%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Stale magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	-
<b>Łącznie odpady niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>200,2</b>	<b>141,2</b>	<b>94,1</b>	<b>-34,4%</b>
Odpady niebezpieczne na 1000 jednostek produktu	g/1 000 sztuk	3 564,4	1 953,7	1 297,1	-33,6%
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	M kg/1 mln zł	34,0	26,9	12,4	-54,0%
<b>ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE</b>					
Recykling	Mg	5 899,7	5 867,4	7 613,0	+29,8%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	823,0	186,9	351,1	+87,9%
Utylizacja	Mg	129,2	281,1	89,4	-68,2%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	6,5	-
<b>Stale magazynowanie na terenie zakładu</b>	<b>Mg</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-</b>
<b>Łącznie odpady inne niż niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>6 851,9</b>	<b>6 335,4</b>	<b>8 060,0</b>	<b>+27,2%</b>
Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu	g/szt.	122,0	87,6	111,1	+26,8%
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1 mln zł	1,2	1,2	1,1	-12,1%

Raportowane są odpady wyłącznie w ramach operacji w Grupie CCC. Dane nie obejmują produkcji outsourcowanej. Dane dotyczące spółki CCC S.A. zostały zamieszczone w Załączniku 3 do raportu. [GRI 306-1]



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 logistyczno-magazynowych. Największy odsetek odpadów stanowi opakowania.

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).

Tam, gdzie jest to możliwe, CCC dąży do powtórnego wykorzystania opakowań i zapobiega powstawaniu odpadów opakowaniowych poprzez: ograniczenie przepakowań obuwia posezonalnego (np. w przypadku uszkodzeń opakowań jednostkowych). Opakowania zbiorcze są materiałem wielokrotnie wykorzystywanym podczas magazynowania i dystrybucji oraz zwózek towaru posezonalnego 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 siedzi-

by 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. [GRI 306-2]

Od 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. W 2021 roku akcja została rozszerzona do 50 sklepów w Polsce. Łącznie w akcji do 31.01.2022 roku zebrano ponad 13 ton obuwia (ok. 13 tys. par). Po analizie pilotażu postanowiono sukcesywnie rozszerzać projekt, w ramach którego wyznaczono nowe cele:

- do końca 2022 rozszerzenie zbiórki do wszystkich sklepów CCC w Polsce i 50 za granicą. Cel zbiórki: 100 000 par butów;
- do 2025 roku zbiórką zostaną objęte wszystkie sklepy CCC na wszystkich rynkach. Cel zbiórki: 1 mln obuwia.

W 2021 roku CCC w partnerstwie z fundacją WoshWosh brało kolejny raz udział w zbiórce obuwia pod hasłem „Przynieś buty dla bezdomnego”. Akcja ta przede wszystkim miała cel charytatywny, ale także miała zwrócić uwagę na świadomą konsumpcję, ograniczenie odpadów i zawrócenie obuwia do obiegu. W ciągu 2 tygodni akcji zebrano ponad 3 tys. par obuwia, które zostały przekazane osobom w potrzebie. W marcu 2022 wspólnie z WoshWosh została zorganizowana kolejna zbiórka w Polsce, mająca na celu pomoc uchodźcom z Ukrainy. Podczas jej trwania zebrano ponad 40 tys. butów, które po dezynfekcji trafiły do najbardziej potrzebujących. Akcja została rozszerzona na rynku rumuńskim, czeskim i słowackim.

W ramach partnerstwa z firmą Ekotech Sp. z o.o. CCC zaangażowało się w projekt o charakterze edukacyjnym, mający na celu motywowanie klientów do przekazywania opakowań plastikowych i aluminiowych do recyklatów w zamian za możliwość otrzymania kodów rabatowych do wykorzystania online i w salonach stacjonarnych.

Grupa CCC prowadzi ciągły 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 oraz towarów, nowymi technologiami dystrybucji obuwia, opracowaniem optymalnego schematu działania ograniczającego zużycie kartonów i minimalizacją wytworzonych odpadów,

przeprowadzeniem testami trwałości opakowań oraz starzenia się materiałów opakowaniowych. [GRI 306-2]



## Zużycie wody i odprowadzane ścieki

[GRI 303-3, wskaźnik własny]

Woda w Grupie CCC jest wykorzystywana w głównej mierze do celów higieniczno-sanitarnych oraz konsumpcyjnych i pochodzi od dostawców zewnętrznych. Większość, bo aż 94,5% ścieków socjalno-bytowych, jest odprowadzane do sieci kanalizacyjnej sanitarnej. 5,5% zużytej wody zostało wykorzystane powtórnie, do podlewania roślin i instalacji ppoż.

Dane na temat zużycia wody dotyczą działalności biurowej, logistycznej, salonów sprzedaży oraz operacji własnych. Dane nie obejmują produkcji outsourcowanej. W ramach raportowania zużycia wody Grupa CCC nie identyfikuje pobierania wody z obszarów objętych stresem wodnym.

CCC promuje w zakresie zużycia wody i produkcji ścieków cele środowiskowe tj. efektywne zarządzanie zasobami wodnymi oraz minimalizację zużycia wody 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).

**TABELA 3.7. ZUŻYCIE WODY I ODPROWADZANE ŚCIEKI W GRUPIE CCC**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>ZUŻYCIE WODY</b>					
Woda zakupiona	m <sup>3</sup>	53 711,8	55 290,3	51 920,6	-6,1%
Woda z ujęć własnych	m <sup>3</sup>	2 213,0	0,0	0,0	-
<b>Zużycie wody łącznie</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>55 924,8</b>	<b>55 290,3</b>	<b>51 920,6</b>	<b>-6,1%</b>
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/sztukę	1,0	0,8	0,7	-6,4%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m <sup>3</sup> /1 mln zł	9,5	10,5	6,8	-35,1%
<b>ŚCIEKI</b>					
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m <sup>3</sup>	50 347,1	47 683,9	49 079,7	+2,9%
Odprowadzone ścieki na 1 000 jednostek produktu	l/1 000 sztuk	896,3	659,7	676,7	+2,6%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m <sup>3</sup> /1 mln zł	8,6	9,1	6,5	-28,9%

Dane dotyczące spółki CCC S.A zostały zamieszczone w Załączniku 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 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 siarczan chromu (III), kwas siarkowy, etc., dlatego dostawcy dbają o odpowiednie oczyszczanie ścieków przed ich odprowadzeniem, a także w odpowiedni sposób stosują, przechowują i utylizują 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 2021 nie zidentyfikowano naruszeń w zakresie ochrony środowiska.

### 3.6. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ ŚRODOWISKOWYCH

#### ISTOTNE RYZYKA ŚRODOWISKOWE

RYZYKO	SPOSÓB ZARZĄDZANIA RYZYKIEM
Ryzyko ograniczenia dostępu do wody	Kodeks postępowania dla dostawców, w którym znajdują się zapisy m.in. o racjonalnym korzystaniu z zasobów wodnych jako integralny element umów z dostawcami. Audyty u dostawców.

# ODPOWIEDZIALNOŚĆ WZGLĘDEM LUDZI

**170**

PRACOWNICY GRUPY CCC

**206**

GRUPA CCC  
DLA SPOŁECZEŃSTWA

**214**

ISTOTNE RYZYKA  
DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ  
PRACOWNICZYCH  
I SPOŁECZNYCH

**4**



## 4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WZGLĘDEM LUDZI

### 4.1. PRACOWNICY GRUPY CCC

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GO.22	REALIZACJA		
Redukcja procentowa wskaźnika częstości wypadków	START 2019 4,79%	CEL 2021 3,83%	OBECNIE 4,69%
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 CCC		✓	



#### 4.1.1. 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 na 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.

**Kluczowymi celami strategicznymi określonymi w Strategii Zrównoważonego Rozwoju GO.25 w zakresie pracowników do 2025 roku są:**

- 0 wypadków wśród pracowników Grupy CCC;
- redukcja wskaźnika GCR (Glass Ceiling Ratio) do poziomu 5%;
- 100% przeszkolonych pracowników Grupy CCC z zakresu różnorodności;
- redukcja wskaźnika GPGR (Gender Pay Gap Ratio) do poziomu 5%.

#### Polityka Personalna [GRI 2-8]

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, rozwijaniu oraz promowaniu wewnątrz organizacji.

W Grupie CCC pracuje 13 863 osób (w przeliczeniu na pełne etaty) na podstawie umowy o pracę z 29 różnych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Ponadto, Grupa CCC współpracuje z 2 265 osobami w oparciu o umowy zlecenie, o dzieło, o powołanie bądź na zasadzie B2B i są to osoby wspierające sezonowo sprzedaż w salonach Grupy CCC. Osoby te są informowane o zasadach i standardach pracy w Grupie CCC, w tym w zakresie systemu BHP panującego w firmie. W roku obrotowym 2021, liczba osób świadczących pracę dla Grupy CCC w oparciu o inne umowy aniżeli umowa o pracę wzrosła o 17,2% w stosunku do 2020 roku.

**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 informacji nt. mobbingu określa Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Grupie Kapitałowej CCC);
- materiały informacyjne oraz plakaty dotyczące zatrudniania w Grupie Kapitałowej 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.

Istotny element Polityki Personalnej stanowi Strategia Personalna. Do jej kluczowych filarów są przypisane konkretne projekty i aktywności, które w 2021 roku były na bieżąco realizowane i dopasowywane do aktualnych potrzeb organizacyjnych.

## 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.

W roku 2022 zostanie wdrożona nowa strategia personalna, zdefiniowana na podstawie strategii GO.25, gdzie Kultura i Ludzie oraz Talenty i Rozwój są integralną częścią i wpisują się w cele biznesowe firmy. Ponadto w celu efektywnej realizacji Polityki Personalnej Grupa CCC w roku 2021 opracowała Strategię Employer Branding opisaną szczegółowo w podrozdziale „Employer Branding”.



## 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. W firmie również funkcjonuje wewnętrzny program poleceń kandydatów.

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.

W sieci sklepów CCC obowiązuje wystandaryzowany proces rekrutacji wspierający pozyskiwanie

kandydatów na określone stanowisko. Proces opiera się o takie elementy jak: określenie profilu kandydata, publikacja oferty, selekcja kandydatów, rozmowa rekrutacyjna, złożenie oferty pracy i zakończenie procesu rekrutacji. W roku 2021 procesy rekrutacyjne w sieci sprzedaży zostały wsparte poprzez rolę HR Business Partnerów odpowiedzialnych za rozwój kompetencji rekrutacyjnych kadry kierowniczej w sklepach.

Od 2019 roku w Grupie CCC obowiązują Standardy Rekrutacji mające na celu ujednoczenie procesu i podniesienie jakości rekrutacji, które zawierają 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 – tzw. próbki pracy jako stały element procesu rekrutacji oraz wskazówki dotyczące bezpieczeństwa procesu rekrutacyjnego w dobie COVID-19. Dodatkowo od czasu pandemii firma postawiła na digitalizację procesu rekrutacyjnego i 90% spotkań rekrutacyjnych w obszarze administracji biurowej odbywa się online.

W zakresie organizowania staży CCC podtrzymuje współpracę z Urzędami Pracy w całej Polsce. W roku obrotowym 2021 zostało podpisanych 308 umów o zorganizowanie stażu dla osób bezrobotnych.



CCC stawia na rozwój młodych talentów również w innych obszarach. W roku obrotowym 2021 został zorganizowany wakacyjny program stażowy „FashionTech Summer Camp” dla najlepszych studentów i absolwentów, którzy mogli postawić swoje pierwsze kroki zawodowe w obszarach:

- Fashion: Kreacja, Produkt, Marketing
- Tech: IT, Ecommerce, CRM
- OFFICE/CREATIVE/HalfPrice: m.in. Finanse, HR, Controlling, Strategia i Rozwój.

80% stażystów zdecydowało się nawiązać z nami współpracę na stałe.

CCC umożliwia również odbywanie praktyk zawodowych uczniom, traktując to jako istotny czynnik uzupełniający proces kształcenia przyszłych pracowników. W roku obrotowym 2021 143 uczniów z 14 szkół w całej Polsce m.in. w Zabrzu, Słupsku, Krakowie, Nowym Dworze Mazowieckim, Koszalinie, Brzegu, Radomiu, Katowicach, Stalowej Woli, Elku, Rybniku, Biłgoraju, Gorlicach i Łodzi odbywało praktyki na stanowisku technik handlowiec oraz sprzedawca.



## **Adaptacja** [GRI 404-2]

Proces adaptacji opiera się głównie na założeniu, że nowoprzyjęty 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, proces wdrożenia podlega stałej optymalizacji i innowacji.

Każda nowozatrudniona osoba biurowa i magazynowa jest zapraszana na spotkanie, podczas którego w formie prezentacji otrzymuje w pigułce wszystkie najważniejsze informacje dotyczące firmy, obowiązujących zasad, wartości i benefitów. Od 2020 roku proces wdrożenia pracowników jest przemodelowany pod możliwość wdrożenia pracowników w formie online.

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 Inter-

view”, 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 zdaniami pracownika realizowane.

W roku 2021 przeprowadzono weryfikację aktualnego procesu wdrożenia pracowników w strukturach sklepowych w celu aktualizacji procesu i dostosowaniu do bieżących potrzeb biznesu. Proces wdrożeniowy został podzielony na ścieżki szkoleniowe skierowane do stanowisk funkcyjnych i stanowisk wykonawczych z uwzględnieniem takich elementów jak: informacje ogólne, organizacja pracy, produkt, magazyn, visual merchandising, obsługa klienta, obsługa kasy. Każdy nowy pracownik został objęty zaktualizowanym procesem wdrożenia, który w codziennej pracy został wsparty przez HR Business Partnera.

Z końcem roku 2021 firma wdrożyła program „Ręka w rękę”, w ramach którego, w zaplanowanych etapach, pracownicy administracji poznają sieci salonów stacjonarnych oraz pracę w obszarze logistyki „od środka”, co pozwala na głębsze zrozumienie specyfiki poszczególnych obszarów, wyzwań biznesowych oraz organizacyjnych, a także potrzeb samych klientów. Dzięki udziałowi w akcji, pracownicy w praktyce poznają między innymi: bezpośrednią obsługę klienta, zarządzanie towarami, realizacja dostaw OMS, visual merchandising, proces zwrotu i reklamacji, proces planowania transportu oraz proces kontroli przyjęć magazynowych.

## Employer Branding

Employer Branding w Grupie CCC jest realizowany na poziomie strategicznym. W 2021 roku przeprowadzono procesy badawcze kluczowych obszarów firmy: administracji, sieci sprzedaży, logistyki i rynków zagranicznych. Wyniki badań pozwoliły na zdefiniowanie wyróżników marki pracodawcy (EVP), Talent Person oraz stworzenie planu działań wizerunkowych i rekrutacyjnych, które będą realizowane w 2022 roku już w integracji i pod wspólnym parasolem strategii GO.25.

Wyróżniki marki pracodawcy, które charakteryzują Grupę CCC na rynku to:

### More Than Shoes

Nie jesteśmy tylko sklepem z butami i torebkami. To nasza podstawa, tradycja, jednak tworzymy zdecydowanie więcej – stajemy się marką kreującą modę.

### More Than Stores

Rozwijamy omnichannel, docieramy do klientów z produktami wieloma kanałami, cały czas udoskonalając doświadczenia zakupowe klientów.

### More Than Here&Now

Patrzymy w przyszłość – chcemy kreować trendy na rynku fashion i w obszarze technologii e-commerce, będąc pionierem innowacyjnych rozwiązań.

### More Than Team

Chcąc być najlepszymi, pracujemy z najlepszymi i budujemy najlepsze zespoły. Uczymy się od siebie nawzajem, inspirują nas światowi liderzy i razem kreujemy trendy.

### More Than Business

Prowadząc biznes, troszczymy się o naszą planetę – optymalizujemy zużycie wody i energii, poddajemy odpady recydingowi, zbieramy zużyte obuwie, pracujemy z odpowiedzialnymi dostawcami.

Klamra komunikacji employer branding będzie stworzona w 2022 roku, tak aby płynnie uzupełniała misję i wizję CCC zdefiniowaną w strategii GO.25 oraz podkreślała wartości pracodawcy. W 2021 roku w obszarze Employer Brandingu zostały zrealizowane następujące działania:

- wzmacnianie pozycji CCC FashionTech w Retailu;
- budowanie eksperckości kadry CCC;
- efektywności i spójności komunikacji wewnętrznej;
- większe zaangażowanie pracowników w projekty budujące kulturę organizacyjną w tym projekty CSR (wolontariackie i grantowe);
- pozyskanie najlepszych kandydatów w kluczowych obszarach.

Udoskonalono także procesy onboardingowe poprzez:

- wdrożenie Welcome Booka ułatwiającego adaptację nowych pracowników w firmie;
- spójną i aktywną komunikację rekrutacyjną i wizerunkową na LinkedIn;
- zaangażowanie hiring managerów w aktywną komunikację z rynkiem i kandydatami (poprzez profile na LinkedIn oraz udział w akcjach rekrutacyjnych organizowanych przez dział HR);
- odświeżenie materiałów komunikacyjnych marki pracodawcy;
- udział pracowników w konferencjach, wydarzeniach branżowych oraz nawiązanie współpracy z kluczowymi uczelniami.

W 2020 roku po raz pierwszy został przeprowadzony projekt „Pokochaj buty CCC”, który miał na celu zaangażowanie wszystkich pracowników CCC, aby stali się Ambasadorem produktów CCC, które są wpisane w DNA firmy i wiążą się z każdą rolą w organizacji. W roku 2021 kontynuowaliśmy projekt, w ramach którego były prowadzone następujące działania:

- projekt „Przetestuj nowości CCC”, który polegał na testowaniu przez pracowników CCC nowości (z listy modeli obuwia z nowej kolekcji), a nastę-

nie przekazanie feedbacku na ich temat. Celem tego działania było wybranie „hitów sezonu”. W jesiennej edycji konkursu „Zostań ambasadorem CCC” zebrano prawie 400 głosów/opinii;

- przeprowadzenie konkursu pisarskiego „My Shoes’ Story”, który polegał na opisaniu 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;
- połączenie konta pracownika z aplikacją mobilną, w której pojawiały się zniżki pracownicze

i specjalne kody rabatowe. Informacja o aplikacji i połączeniu konta została dodana do procesu onbaordingu, aby podnieść jej efektywność i atrakcyjność od pierwszych dni w organizacji;

- wewnętrzna grupa na Facebooku „CCC Hyde-park”, która zrzesza społeczność pracowników CCC. W grupie pojawiały się konkursy, posty angażujące pracowników, zachęcające do publikowania zdjęć stylizacji tematycznych, rekrutacje wewnętrzne.

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 2022 roku w zmienionej formie. Założeniem jest pozostawienie inicjatyw, które cieszyły się największą popularnością, wdrożenie nowych na bazie wartości CCC mających na celu stworzenie Culture Teamu CCC – grupy zaangażowanych ambasadorków marki pracodawcy.



## **Rozmowy Rozwojowe** [GRI 404-2]

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.

### **ROZMOWY ROZWOJOWE PRZEPROWADZANE SĄ W CYKLACH:**

- co 6 miesięcy rozmowa o celach – wspierająca realizację strategii oraz kompetencji w zakresie niezbędnym do realizacji zadań biznesowych pracowników;
- co 12 miesięcy rozmowa o kompetencjach.

Cele na pierwsze półrocze 2021 wyznaczyły, a następnie rozliczyły 610 pracowników ze stanowisk administracyjnych. Cele na drugie półrocze zostały wyznaczone i rozliczone przez 828 pracowników. Cele indywidualne pracowników wspierają realizację strategii biznesowej firmy oraz rozwój kompetencji pracowników. Średni poziom oceny realizacji celów w półroczach to odpowiednio: I. półrocze: 80%; II półrocze: 88%.

Na podstawie przeprowadzonych w 2021 roku Rozmów Rozwojowych wybrane zostały obszary wsparcia kompetencji i zaplanowane na ich podstawie działania rozwojowe skierowane do wszystkich pracowników administracyjnych.

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.

W 2021 zrealizowany był przegląd stanowisk podlegających sukcesji oraz rozpoczęto proces weryfikacji poziomu gotowości sukcesorów.

Dbając o rozwój kompetencji kadry managerskiej, w tym „młodych” managerów i osób przygotowujących się do objęcia funkcji managerskich, został przygotowany i wdrożony program First Time Manager obejmujący 6 spotkań tematycznych koncentrujących się wokół głównych wyzwań pracy managera. Do programu First Time Manager zapisanych zostało 93 managerów i liderów, z czego I edycja ukończona została przez 67% zaangażowanych osób.

## **Satysfakcja z pracy**

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 grudniu 2021 roku przeprowadzono badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników. Frekwencja odpowiedzi na poziomie ponad 90% jest imponująca i pokazuje, że wszystkim pracownikom zależy na doskonaleniu naszej organizacji. Ankieta pozwoliła uzyskać dokładniejszy obraz tego, co pracownicy sądzą o CCC jako miejscu pracy. Poznaliśmy opinie o warunkach i sposobie



pracy, kulturze organizacyjnej oraz relacjach panujących w zespołach. Komunikacja wyników badania i wdrażanie projektów budujących zaangażowanie realizowane będzie w roku 2022 na poziomie strategicznych inicjatyw oraz działań zaproponowanych przez specjalnie powołane zespoły we wszystkich obszarach organizacji.

Wśród badań pracowników przeprowadzono także badania jakościowe w sieci sprzedaży i na rynkach zagranicznych oraz w logistyce. Ich celem było poszerzenie perspektywy pracowników na temat marki pracodawcy i kluczowych procesów, tj. rekrutacja, onboarding, atmosfera organizacji i wyróżniki marki pracodawcy. Wyniki stanowią uzupełnienie wiedzy zdobytej w badaniu zaangażowania i satysfakcji, a także zbudowaniu spójnego EVP dla całego CCC na lata 2022-2025. 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. W Grupie nie funkcjonują układy zbiorowe pracy. [GRI 402-1]

#### 4.1.2. Równość i różnorodność

Celem Grupy CCC jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał na równi z innymi. CCC wierzy, że równość i różnorodność zespołu są jednym ze źródeł przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala osiągać lepsze wyniki. Grupa CCC zajmuje wyraźne stanowisko wobec różnorodności i wywiera pozytywny wpływ nie tylko na swoich pracowników, ale także na klientów i partnerów biznesowych. 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/>).

Jednocześnie Grupa CCC zdaje sobie sprawę, że istnieje ryzyko wystąpienia zdarzeń niepożądanych, którego z uwagi na czynnik ludzki nie można zredukować do zera, dlatego w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu prewencji niepożądanych zdarzeń CCC posiada szereg wdrożonych i stosowanych polityk i procedur należytej staranności, a także nieustannie rozwija strategię, polityki i programy wspierające zarządzanie tym obszarem. Cele strategiczne wyznaczone na rok 2025 w tym obszarze to:

- redukcja wskaźnika GCR (Glass Ceiling Ratio) do poziomu 5%;
- redukcja wskaźnika GPGR (Gender Pay Gap Ratio) do poziomu 5%;
- 100% przeszkolonych pracowników z zakresu różnorodności.

Szczegółowy opis polityk, podejmowanych działań w obszarze równości i różnorodności, wpływu Grupy CCC na to zagadnienie oraz postępy w realizacji celów znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału. Podejmowane działania i ich rezultaty są komunikowane interesariuszom za pośrednictwem wewnętrznego Intranetu, strony korporacyjnej, raportu zrównoważonego rozwoju, a także w ramach bezpośrednich kontaktów jednostek Grupy CCC z poszczególnymi interesariuszami, przede wszystkim z pracownikami i kandydatami do pracy. [GRI 3-3, 2-25]

#### Polityka różnorodności

Od 2020 roku Grupa CCC posiada Politykę Różnorodności Grupy CCC, która zawiera 8 kluczowych zasad, które są wyrazem zaangażowania wszystkich pracowników w budowanie otwartego i przyjaznego środowiska pracy.

Celem zarządzania różnorodnością w Grupie 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).

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 32 pracowników, czyli 0,2% wszystkich zatrudnionych w Grupie. Warunki pracy i płacy dla wszystkich pracowników są określone w regulaminach pracy, wynagrodzenia i ZFŚS. W Grupie nie funkcjonują układy zbiorowe pracy. [GRI 2-30]

W roku obrotowym 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 odsetka osób w organach zarządzających w CCC z podziałem na płeć, grupę wiekową oraz inne wskaźniki różnorodności znajdują się w rozdziale 1.4.2.

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.

W roku obrotowym 2021 każdy pracownik został zobowiązany do zapoznania się z Polityką Różnorodności. Stanowi to część szkoleń obowiązkowych udostępnionych na platformie e-learningowej. Na dzień 31 stycznia 2022 z dokumentem zapoznano się 47,29% pracowników zobowiązanych do wykonania szkolenia.

W celu wspierania różnorodności CCC S.A. podejmuje działania na szczeblu lokalnym poprzez podejmowanie współpracy z Urzędami Pracy (np. publikowanie ogłoszeń o pracę ze znacznikiem ON i informację, że do takich osób kierowana jest oferta pracy). Zarząd Grupy planuje także dalsze zwiększanie możliwości rozwoju pracowników oraz wspieranie różnorodności i równości.



## Struktura zatrudnienia

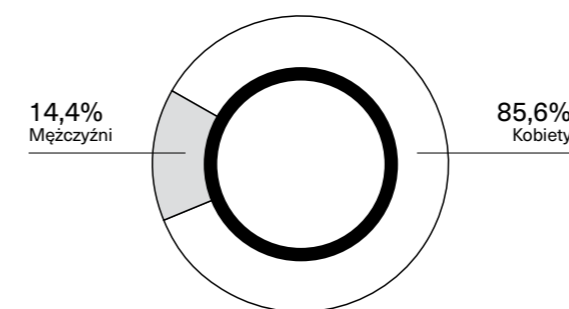
[GRI 2-7, 401-1, 405-1]

W Grupie CCC na koniec stycznia 2022 roku było 13 863 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty) i wszyscy byli zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę w jednym regionie – w Europie Środkowo-Wschodniej. 85,6% pracowników Grupy CCC stanowiły kobiety, a 14,4% mężczyźni. Stosunek zatrudnionych w Grupie CCC kobiet do mężczyzn nie uległ zmianie. Wśród ogółu zatrudnionych 63,9% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony i 36,1% było zatrudnionych w ramach umów na czas określony. Na dzień 31 stycznia 2022 roku 49,1% wszystkich pracowników zatrudnionych w Grupie CCC należało do grupy wiekowej w przedziale 30-50 lat i stanowili oni największą grupę wiekową. 45% pracowników miało poniżej 30 lat, a osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 5,9% wszystkich pracowników.

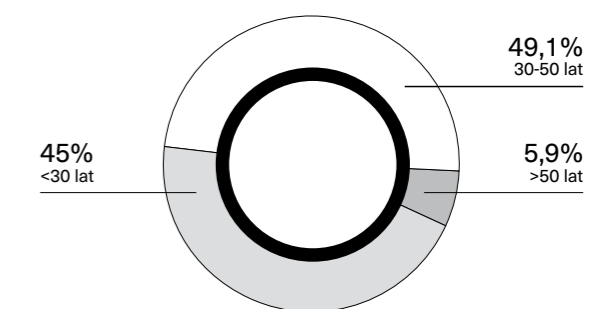
Spośród wszystkich zatrudnionych w Grupie 69,2% osób pracowało w Polsce, gdzie zlokalizowane są m.in. siedziba Spółki, Centrum Logistyczne oraz sieć sklepów licząca 521 salonów. W spółkach zależnych prowadzących działalność za granicą na koniec stycznia 2022 roku pracowało 30,8% wszystkich pracowników.

Na koniec stycznia 2022 roku w dominującej jednostce CCC S.A., w której ulokowane są obszary administracyjne, magazynowe i sprzedażowe było zatrudnionych 5 471 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego 91,3% stanowiły kobiety, a 8,7% mężczyźni. Wśród ogółu zatrudnionych 61,9% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, a 38,1% zatrudnionych było w ramach umów na czas określony.

## ZATRUDNIENIE Kobiet I MĘŻCZYŹN W GRUPIE CCC W 2021 ROKU



## STRUKTURA WIEKOWA W GRUPIE CCC W 2021 ROKU



## RÓŻNORODNOŚĆ WŚRÓD ZATRUDNIONYCH W GRUPIE CCC NA UMOWACH O PRACĘ WG PŁCI, GRUPY WIEKOWEJ I SZCZEBLA ZASZEREGOWANIA [GRI 405-1]:

W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY	01.01.2019.–31.12.2019.		01.01.2020.–31.12.2020.		01.02.2021.–31.01.2022.	
	K	M	K	M	K	M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>41,89%</b>	<b>58,11%</b>	<b>39,85%</b>	<b>60,15%</b>	<b>34,88%</b>	<b>65,12%</b>
w wieku od 51 lat	27,27%	72,73%	33,33%	66,67%	45,10%	54,90%
w wieku 31–50 lat	44,64%	55,36%	41,63%	58,37%	35,53%	64,47%
w wieku do 30 lat	-	-	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>89,35%</b>	<b>10,65%</b>	<b>89,21%</b>	<b>10,79%</b>	<b>86,28%</b>	<b>13,72%</b>
w wieku od 51 lat	83,83%	16,17%	90,41%	9,59%	93,42%	6,58%
w wieku 31–50 lat	89,27%	10,73%	87,99%	12,01%	86,73%	13,27%
w wieku do 30 lat	90,29%	9,71%	92,34%	7,66%	84,05%	15,95%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>87,01%</b>	<b>12,99%</b>	<b>87,89%</b>	<b>12,11%</b>	<b>85,86%</b>	<b>14,14%</b>
w wieku od 51 lat	90,02%	9,98%	90,15%	9,85%	90,86%	9,14%
w wieku 31–50 lat	88,31%	11,69%	88,79%	11,21%	86,55%	13,45%
w wieku do 30 lat	85,20%	14,80%	86,49%	13,51%	84,60%	15,40%
<b>Łącznie, pracownicy wszystkich szczebli struktury, w tym:</b>	<b>87,13%</b>	<b>12,87%</b>	<b>87,86%</b>	<b>12,14%</b>	<b>85,61%</b>	<b>14,39%</b>
w wieku od 51 lat	88,93%	11,07%	89,70%	10,30%	90,39%	9,61%
w wieku 31–50 lat	88,14%	11,86%	88,23%	11,77%	86,08%	13,92%
w wieku do 30 lat	85,68%	14,32%	87,04%	12,96%	84,48%	15,52%

Całkowita liczba nowych pracowników (osób, które zostały zatrudnione) w okresie objętym raportowaniem wyniosła 9 314 osoby w Grupie CCC i 3 571 osób w CCC S.A. Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników wg stanu na koniec roku) wyniósł w tym czasie 53,7% dla Grupy CCC w odniesieniu do wszystkich pracowników i 30,1% w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W przypadku CCC S.A. wskaźnik rotacji uwzględniający wszystkich pracowników (zatrudnionych na czas nieokreślony i określony) wyniósł 60,2%, natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wyniósł jedynie 15,2%. 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 zaszeregowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. 31 stycznia 2021 roku wśród 86 osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej blisko 35% stanowiły kobiety, wśród 2 187 menedżerów i kierowników ponad 86% to kobiety, natomiast w gronie 11 589 pozostałych pracowników udział kobiet wyniósł 86%.

W roku obrotowym 2021 roku liczba niepełnosprawnych pracowników w Grupie CCC wzrosła o 9,4% w porównaniu z rokiem 2020 i wyniosła 591 osób. Według stanu na 31 stycznia 2022 roku niepełnosprawni zatrudnieni w Grupie CCC stanowili 4,3% ogółu zatrudnionych, a w CCC S.A. – 7,1%. Większość pracowników niepełnosprawnych jest zatrudnionych w CCC S.A. i stanowią 65,7% wszystkich osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Grupie CCC. W roku obrotowym

2021 spółki z Grupy CCC odprowadziły łącznie 3 382,5 tys. zł składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub analogiczne instytucje w innych krajach (wzrost o 44% w porównaniu do roku 2020).

Dane dot. zatrudnienia były gromadzone z systemów kadrowych spółek zależnych i konsolidowane na poziomie Grupy Kapitałowej. Kategorie zaszeregowania pracowników zostały ustalone i zdefiniowane z działem kadr CCC S.A.

Szczegółowe dane na temat liczby pracowników zatrudnionych w Grupie CCC, osób nowozatrudnionych oraz tych, które odeszły z pracy, na temat pracowników z niepełnosprawnościami i na temat osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i w formule outsourcingu znajdują się w Załączniku 1 do raportu.



## **Wpływ COVID-19 na strukturę zatrudnienia**

Epidemia COVID-19, która utrzymywała się w 2021 roku, 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, którą 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. W 2021 roku kontynuowano działania ukierunkowane na utrzymanie miejsc pracy oraz ograniczenie ryzyk związanych z epidemią.

## **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 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 2021 dla wyższej kadry zarządzającej w Grupie

CCC wynosił 50,7%, czyli o 2,7 pp więcej niż w poprzednim roku. Dla grupy menadżerów i kierowników wynosił 0,7%, czyli spadł o 0,7 pp, a dla wszystkich stanowisk kierowniczych wynosił 1,3% i wzrósł o 1,1 pp w porównaniu z rokiem obrotowym 2020. [wskaźnik własny]

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

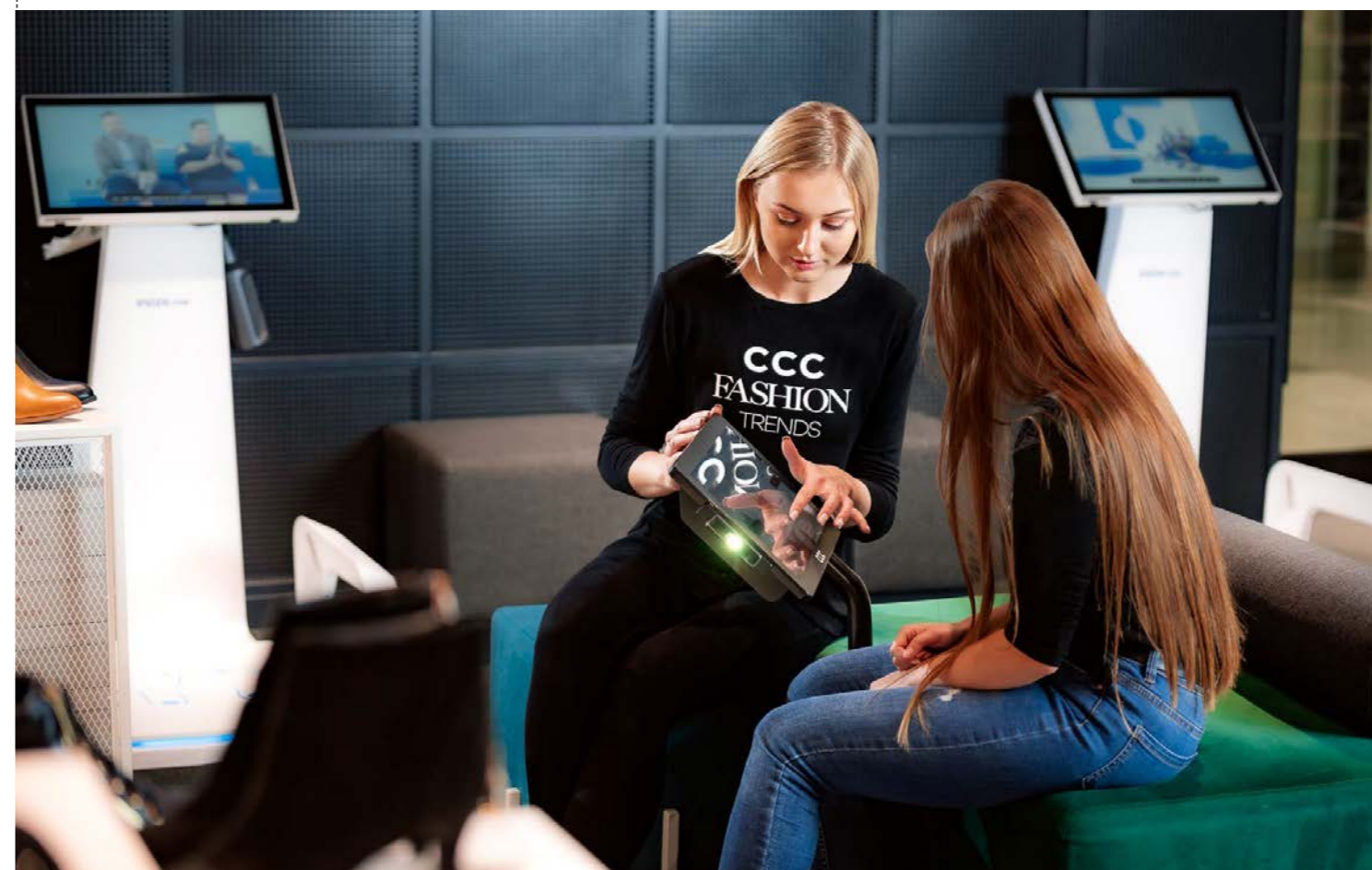
## **Polityka i system wynagrodzeń**

[GRI 405-2]

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 2021 średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dla wszystkich osób zatrudnionych w Grupie CCC wyniosło 4 697,9 zł i było wyższe o 28,7% niż w roku 2020. Średnie wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej wzrosły o 24,0% do poziomu 28 986,9 zł. W przypadku tej grupy pracowników dane nie są porównywalne do poprzedniego roku, gdyż na ponadnormatywny wzrost wynagrodzeń wpłynęła wypłata w roku obrotowym 2021 długoterminowej premii dla zarządu CCC S.A. Wynagrodzenia menedżerów i kierowników wzrosły w ciągu ostatniego roku o 24,0% do poziomu 6 296,2 zł, a średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników wzrosło



o 28,6% do poziomu 4 211,3 zł. W spółce CCC S.A. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wszystkich pracowników zatrudnionych w roku obrotowym 2021 wyniosło 3 976,1 zł i było o 14,6% wyższe w porównaniu z rokiem 2020. Średnie wynagrodzenie brutto pozostałych pracowników wzrosło o 12,0% do poziomu 3 606,5 zł, a wynagrodzenia menedżerów i kierowników wzrosły o 22,3% do poziomu 5 472,7 zł. Wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej w CCC S.A. są nieporównywalne do poprzedniego roku z uwagi na opisaną powyżej wypłatę długoterminowej premii.

Stosunek średniego wynagrodzenia brutto kobiet do średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn dla wszystkich pracowników w roku obrotowym 2021 zwiększył się o 3 pp do poziomu 58,9% w porównaniu z rokiem poprzednim. W przypadku pracowników wyższej kadry zarządzającej wskaźnik spadł

o 12,1pp do poziomu 79,9%. W odniesieniu do menedżerów i kierowników wskaźnik zwiększył się o 5,8 pp do poziomu 52,4%, a w przypadku pozostałych pracowników wzrósł o 15,8 pp do poziomu 79,2%. W CCC S.A. stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn wyniósł w roku obrotowym 2021 42,3% i był o 18,5 pp niższy niż w roku ubiegłym. W przypadku wyższej kadry zarządzającej nastąpił spadek wskaźnika o 99,9 pp do poziomu 24,3%. W odniesieniu do menedżerów i kierowników wskaźnik utrzymał się na tym samym poziomie (47,4%), a w przypadku pozostałych pracowników wzrósł o 10,1 pp do poziomu 73,5%. 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 2 do raportu.



### Gender Pay Gap Ratio<sup>1</sup>

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 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 2021 wskaźnik GPGR w Grupie CCC wyniósł dla wyższej kadry zarządzającej 20,1% i wzrósł o 12,1 pp w porównaniu z rokiem ubiegłym. Dla Menedżerów i kierowników wskaźnik GPGR wyniósł 47,6%, czyli o 5,8 pp mniej niż w roku obrotowym 2020, a dla pozostałych pracowników obniżył się o 15,8 pp i wyniósł 20,8%. Wskaźnik GPGR dla wszystkich pracowników uzyskał wartość 41,1% i był niższy o 3,0 pp niż w roku poprzednim. [wskaźnik własny]

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

<sup>1</sup>Wszystkie dane dotyczące wynagrodzeń, w tym wskaźnik Gender Pay Gap Ratio zostały obliczone z wyłączeniem długoterminowej premii wypłaconej w roku obrotowym 2021 trzem członkom zarządu CCC S.A. z uwagi na fakt, iż premia ta dotyczyła okresu od 01.01.2020. do 31.07.2021. i nie ma możliwości przyporządkowania jej części do roku obrotowego 2021. Szczegóły na temat premii są uwzględnione w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach członków zarządu i rady nadzorczej spółki CCC S.A. za rok 2021, które stanowi część raportu rocznego Grupy za rok 2021.



## **Rozwój kompetencji i edukacja** **– szkolenia i warsztaty [GRI 404-2]**

W ramach rozwoju kompetencji pracowników i ich edukacji w 2021 roku prowadzony był szereg programów i działań indywidualnych skierowanych do poszczególnych grup docelowych. Do najważniejszych inicjatyw zrealizowanych w roku obrotowym 2021 należały:

- **Rozmowy Rozwojowe:** proces wprowadzony dla wszystkich pracowników. Jest on realizowany przy wsparciu opracowanych przez Dział Szkoleń narzędzi wspierających, takich jak szkolenia dla kadry kierowniczej, webinary i serie Q&A dla wszystkich osób zaangażowanych w proces;
- **CCC Academy:** program rozwojowy dla Regionalnych Kierowników Sprzedaży, zakończony w czerwcu 2021 roku. Jego celem było podniesienie kompetencji menedżerskich i wdrożenia modelu design thinking;
- **Briefing:** wprowadzony już w 2020 r. standard krótkich spotkań kadry managerskiej sklepu z każdym pracownikiem, których celem tych spotkań jest aktualizowanie informacji oraz angażowanie i motywowanie zespołu do jak najlepszego wykonania zadań w danym dniu. W 2021 r. usprawniana była forma spotkań w dopasowaniu do zmieniającego się otoczenia oraz potrzeb biznesowych, dzięki czemu uczestnicy mieli możliwość podnoszenia świadomości biznesowej, wiedzy produktowej oraz umiejętności sprzedażowych;
- **CCC International L&D Briefing:** współpraca międzynarodowa w obszarze L&D rozpoczęta w 2021 r., której celem jest wypracowywaniem wspólnych rozwiązań wpływających na efektywność realizacji działań;
- **Aplikacja CCC:** szkolenia dla pracowników dotyczące uruchomionej w marcu 2021 r. dla członków Klubu CCC nowej aplikacji;
- **Master Sprzedaży:** kontynuacja rozpoczętego wcześniej projektu, z którego uczestnikami pro-

wadzone były cykliczne spotkania inspiracyjne, na których poruszane były najważniejsze tematy na nadchodzący tydzień. Dodatkowo przeprowadzone zostały szkolenia wzmacniające kompetencje sprzedażowe, zarówno uczestników projektu, jak i zespołów sprzedażowych;

- **OMS:** projekt uruchomiony w listopadzie 2021 r., dzięki któremu wszystkie sklepy Grupy CCC zyskały możliwość bycia magazynami dla klientów, co zwiększyło w znacznej mierze dostępność towaru. Projekt obejmował szkolenia przybliżające pracownikom usługę, oparte o webinary, filmy instruktażowe i wizyty trenerskie w sklepach;
- **Back to school, Halloween i Black Friday:** integralną częścią tych akcji sprzedażowo-marketingowych były działania trenerskie wspierające zespoły sprzedażowe we wzmacnianiu świadomości biznesowej;
- **First Time Manager:** program rozwojowy przeznaczony dla „młodych menedżerów” (mających do 6 miesięcy stażu na stanowisku managerskim) oraz liderów. Program złożony jest z 6 bloków tematycznych realizowanych jako warsztat z trenerem uzupełniony modułami w e-learningu. Uczestnicy tego programu mają okazję rozwinąć swoje kompetencje z zakresu: komunikacji menedżerskiej, narzędzi pracy menedżera, zarządzania zespołem, nowoczesnych narzędzi motywacji i badania marki osobistej;
- **szkolenia z kompetencji społecznych:** seria szkoleń obejmujących 5 tematów z zakresu kompetencji społecznych, takich jak komunikacja, współpraca, rozwijanie siebie i innych, zarządzanie zmianą. Szkolenia te dedykowane były wszystkim pracownikom administracyjnym, którzy w trakcie oceny kompetencji wskazali te obszary jako pożądaną obszar swojego rozwoju. Każdy temat realizowany był w formie dwóch spotkań z trenerem rozdzielonych samokształceniem wspartym przez materiały e-learningowe;

- **indywidualne sesje rozwojowe:** program dla pracowników Pionu Marketingu, oparty o indywidualne sesje rozwojowe z trenerem wewnętrznym. Celem sesji była poprawa i rozwój kompetencji managerskich poprzez trening on the job;
- **Jakość celów:** w 2021 r. rozpoczęte zostały prace nad wzmocnieniem kompetencji w zakresie stawiania celów zgodnie z metodologią SMART – dla wszystkich pracowników administracyjnych został przygotowany e-learning oraz zostały uruchomione sesje mentorskie;
- **Ambasador Agile:** uruchomiony w 2021 r. program, w ramach którego pracownicy mają cykliczne spotkania, na których pod okiem doświadczonego Agile Coacha rozwijają swoje kompetencje w zakresie Agile oraz zarządzania projektami;
- **szkolenia zewnętrzne:** szkolenia zewnętrzne realizowane zgodnie z zapotrzebowaniem poszczególnych działów w ramach rozwoju kompetencji eksperckich i wysokospecjalistycznych. W 2021 r. szkolenia te były realizowane w takich obszarach jak: uprawnienia na wózki widłowe, uprawnienia elektryczne, zarządzanie projektami, wystąpienia publiczne, negocjacje.

W odpowiedzi na potrzeby doskonalenia kompetencji miękkich działa również wewnętrzny program szkoleniowy „WspółpraCCujmy efektywnie”, który jest realizowany w formie warsztatów. Wybrane spółki Grupy realizują również szkolenia online, które umożliwiają dostęp do wiedzy szerokiemu gronu odbiorców. W formie szkoleń e-learningowych realizowane są szkolenia produktowe dedykowane sieci sprzedaży, szkolenia RODO, BHP, Bezpieczeństwo Informacji oraz szkolenia instruktażowe z obsługi poszczególnych narzędzi. [GRI 404-2]

Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracowników nie obejmują zakresem spółek Grupy Kapitałowej, tylko spółkę matkę [GRI 404-2].



**ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH [GRI 404-1]**

LICZBA GODZIN NA PRACOWNIKA W DANYM OKRESIE	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	16,3	6,1	10,2	2,9	3,7	3,4	-82,1%	-40,2%	-66,6%
Menedżerowie i kierownicy	5,5	9,5	5,9	26,3	15,4	25,1	18,2	20,6	18,5	-30,7%	+34,0%	-26,1%
Pozostali pracownicy	4,0	3,2	3,9	16,9	9,4	16,0	13,4	12,8	13,3	-20,9%	+37,0%	-16,9%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>	<b>18,4</b>	<b>10,1</b>	<b>17,4</b>	<b>14,1</b>	<b>13,7</b>	<b>14,0</b>	<b>-23,2%</b>	<b>+36,0%</b>	<b>-19,1%</b>



W roku obrotowym 2021 w Grupie CCC średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego menedżera lub kierownika wyniosła 18,5 godziny (spadek o 26,1% w porównaniu z rokiem 2020). W przypadku osób należących do wyższej kadry zarządzającej liczba godzin szkoleniowych wyniosła 3,4 godziny na jednego pracownika, czyli o 66,6% mniej niż w roku poprzednim, a w grupie pozostałych pracowników liczba godzin szkoleniowych na jedną osobę wyniosła 13,3 godzin i spadła o 16,9%. Spadek godzin szkoleniowych w 2021 roku wynika z mniejszej ilości szkoleń dla pracowników sieci sprzedaży, które były zintensyfikowane w czasie pandemii w 2020. [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 2021 w Grupie CCC w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym wzięło udział 69 pracowników, w tym 3 osoby z wyższej kadry zarządzającej, 28 menedżerów i kierowników oraz 38 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]

**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. Benefity oferowane są wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Osoby współpracujące w oparciu o umowę o współpracy (B2B) mają możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej. Osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilnoprawne nie są uprawnione do korzystania z benefitów oferowanych pracownikom. Rozwiązania dotyczące motywacji pracowniczej są zależne od danej firmy. W spółkach prowadzących działalność w Polsce są to m.in.:

- programy rozwojowe, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, online i offline;
- szkolenia wewnętrzne prowadzone przez trenerów wewnętrznych;
- pakiety sportowe;
- pracownicze karty rabatowe do sieci sklepów CCC oraz sklepów internetowych eobuwie.pl i MODIVO, DeeZee i HalfPrice;
- systemy premiowe;
- dodatki stażowe, frekwencyjne, za dyspozycyjność;
- dodatek lokalizacyjny;
- dofinansowanie nauki;
- nagrody jubileuszowe;
- dofinansowanie dojazdów do pracy;
- możliwość dołączenia do grupowego ubezpieczenia na życie;
- bezpłatna prywatna opieka medyczna;
- możliwość dołączenia członków rodziny do prywatnej opieki medycznej;
- możliwość pracy zdalnej i hybrydowej;
- konkursy sprzedażowe.

## Ułatwienie wykonywania funkcji opiekuńczych

CCC S.A. ułatwia godzenie 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]

W Grupie CCC z urlopów rodzicielskich, macierzyńskich (tacierzyńskich) i wychowawczych w roku obrotowym 2021 skorzystało 704 kobiet i 11 mężczyzn, wobec 776 kobiet i 5 mężczyzn w roku obrotowym 2020. Odsetek osób, które odeszły z pracy w roku obrotowym 2021 po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego i wychowawczego w poprzednim roku wyniósł 27%. Odsetek osób, które kontynuowały pracę po zakończeniu urlopu rodzicielskiego przez kolejne 12 miesięcy wyniósł 73% (429 pracowników). [GRI 401-3]



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

LICZBA OSÓB	01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób, które rozpoczęły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	776	5	781	704	11	715	-9,3%	+120,0%	-8,5%
Liczba osób, które zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	527	5	532	581	11	592	+10,2%	+120,0%	+11,3%
Liczba osób, które odeszły z pracy po tym, jak w poprzednim okresie zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	69	2	71	158	5	163	+129,0%	+150,0%	+129,6%
Odsetek osób, które odeszły z pracy po tym, jak w poprzednim okresie zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński i wychowawczy	12%	22%	13%	27%	36%	27%	+14,6 pp	+13,5 pp	+14,7 pp

## 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 Grupa Kapitałowa 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 CCC S.A., CCC.eu Sp. z o.o., HalfPrice Sp. z o.o. i DeeZee Sp. z o.o. wynosi obecnie około 13%. 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 2021 roku Spółki CCC.eu Sp. z o.o. i CCC S.A. pozyskały z Urzędu Pracy łącznie ok 9 mln PLN środków na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz składek na ich ubezpieczenie społeczne.



### 4.1.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

#### Zarządzanie obszarem BHP w Grupie CCC [GRI 403-1]

Grupa CCC jest zdrowym i bezpiecznym miejscem pracy dla swoich pracowników a naszym celem jest osiągnięcie ZERO WYPADKÓW przy pracy. W Grupie funkcjonuje system zarządzania kwestiami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy opierający się na przepisach prawa polskiego (Kodeks Pracy i zasady BHP oraz wynikające z nich regulacje) i/lub lokalnego w zależności od lokalizacji prowadzonej działalności oraz na Regulaminie Pracy Grupy CCC i Instrukcji Ogólnej BHP obowiązującej wszystkich pracowników. 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. W każdej spółce Grupy CCC, realizacja i koordynacja naszych zobowiązań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy leży w gestii specjalisty ds. BHP. Nasz system zarządzania obszarem BHP obejmuje również prowadzenie profilaktyki wzmocniającej kulturę bezpieczeństwa w firmie. W spółkach wykorzystywane są następujące elementy zarządzania w obszarze BHP:

- planowanie i wdrażanie celów BHP poprawiających świadomość nt. bezpieczeństwa w pracy wśród kadry zarządzającej i pracowników;
- przeprowadzanie regularnych kontroli BHP w centrali i oddziałach firmy;
- identyfikowanie zagrożeń i aktualizowanie oceny ryzyka zawodowego;
- minimalizacja zagrożeń;
- przeprowadzanie systematycznych szkoleń i spotkań edukacyjnych w zakresie BHP.

W roku obrotowym 2021 kontynuowaliśmy i/lub podjęliśmy następujące działania w zakresie bezpieczeństwa pracy:

- nadzór przełożonych 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 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 wypadkowe, 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;
- wprowadzenie bezpiecznych noży przy pracach związanych z rozcinaniem taśm i folii oraz kartonów;

- zastąpienie wysokiego składowania towaru 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;
- przesyłanie komunikatów o tematyce BHP poprzez Intranet na temat aktualnych obostrzeń sanitarnych, zmianach w procedurach BHP, itp.

#### Komisja ds. BHP

[GRI 403-1, GRI 403-2]

W 2021 roku w spółkach CCC S.A., CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o. i Gino Rossi S.A. działały komisje BHP złożone z przedstawicieli pracowników, które rozpatrywały m.in. zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do ich zadań należało 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. liczyły po 6 osób, w których składzie był również lekarz wskazany przez podmiot, z którym dana spółka ma umowę na świadczenie usług medycznych.

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 oraz w Gino Rossi nie odbywały się posiedzenia komisji.



## **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 w 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;
- Instrukcja transportu wewnątrzzakładowego;
- Procedura COVID-19;
- Instrukcja BHP przy obsłudze szorowarki automatycznej;
- Instrukcja BHP dla pracowników zatrudnionych przy przenośnikach taśmowych.

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 2021 roku zostały opracowane bądź zaktualizowane i wdrożone następujące dokumenty związane z bezpieczeństwem pracy i ochroną przeciwpożarową:

- Instrukcja BHP przy obsłudze szorowarki automatycznej;
- Instrukcja BHP dla pracowników zatrudnionych przy przenośnikach taśmowych.

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.



## **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 sprzedażowych 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 opi-

suje 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. kiedy wypadek zaistniał w wyniku uszkodzenia maszyny. Ponowna praca na maszynie może być wznowiona po usunięciu usterki. Decyzję 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 uwagi, inicjatywy i 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.

Natomiast, prace konsultacyjne w zakresie BHP (wprowadzanie inicjatyw czy aktualizacja procedur i standardów) są realizowane w ramach działających Komisji ds. BHP, w skład których wchodzi przedstawiciele pracowników Grupy CCC.

## **Szkolenia pracownicze w zakresie BHP** [GRI 403-5]

Grupa CCC przykładą dużą wagę do poszerzenia 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 szkole-

nia 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 spotkania nt. 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 upływa 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. W roku obrotowym 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 100 osób. Dodatkowo w siedzibie Spółki CCC S.A. przeszkolono nowy zespół do wykonywania działań w zakresie pożarów. Ilość przeszkolonych osób w zespole to 112. W 2021 roku dział BHP i PPOŻ pięciokrotnie organizował przy udziale przedstawicieli Państwowej Straży Pożarnej ćwiczenia z próbnej ewakuacji budynków administracyjno-biurowych w siedzibie spółki CCC S.A., w których udział wzięło 614 osób.

W roku obrotowym 2021 w Grupie CCC zostało przeszkolonych łącznie 5613 pracowników w ramach szkoleń wstępnych BHP, 951 pracowników w ramach szkoleń okresowych BHP, 2787 pracowników w zakresie szkoleń specjalistycznych BHP (w tym pierwsza pomoc) oraz 2843 pracowników z zakresu PPOŻ.

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

	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW</b>				
Wypadki lekkie	73,00	32,00	58,00	+81,3%
Wypadki ciężkie	3,00	3,00	0,00	-100,0%
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>76,00</b>	<b>35,00</b>	<b>58,00</b>	<b>+65,7%</b>
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW PODWYKONAWCÓW PRACUJĄCYCH NA TERENIE ZAKŁADU</b>				
Wypadki lekkie	0,00	4,00	7,00	+75,0%
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>	<b>7,00</b>	<b>+75,0%</b>
<b>POZOSTAŁE DANE BHP</b>				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	5,28	2,92	4,69	+60,7%
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,52	0,29	0,47	+60,7%
Wskaźnik częstości wypadków ciężkich (wypadki ciężkie na 1 mln przepracowanych godzin)	0,10	0,11	0,00	-100,0%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1938,00	1119,00	1605,00	+43,4%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	25,50	28,69	24,69	-13,9%
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	43,00	43,00	0,0%



W roku obrotowym 2021 w Grupie CCC zarejestrowano w sumie 58 wypadków lekkich wśród pracowników CCC, czyli o 26 wypadków więcej niż w poprzednim roku. Z kolei, wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu, odnotowano 7 wypadków, należących do kategorii wypadków lekkich. Wzrost wskaźnika częstości wypadków w Grupie CCC wynika ze zwiększonego zatrudnienia w działalności logistycznej w Grupie. Natomiast, w roku obrotowym 2021 w Grupie CCC nie odnotowano wypadków ciężkich i śmiertelnych. Nie zidentyfikowano również chorób zawodowych, które byłyby sygnalizowane przez działające w Grupie mechanizmy zgłoszeniowe (Komisja ds. BHP lub zgłoszenia pracowników).

Więcej szczegółów na temat podstawowych danych dotyczących BHP w CCC S.A. znajduje się w Załączniku 2. Dane liczbowe dotyczące BHP zostały zaciągnięte z systemów kadrowych Grupy CCC prowadzonych zgodnie z wymogami polskiego prawa pracy i Polityką BHP Grupy CCC. Częstość wypadków została wyliczona zgodnie z metodologią GRI Standards i podanymi przy tym wskaźniku GRI 403-9 (2018) wzorami a liczba przepracowanych godzin została wyliczona jako iloczyn liczby pracowników pomnożony przez 2 016 godzin.

### **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 Inspektoratem Pracy. Zagadnienia związane z prewencją wypadkową obejmuje również polityka BHP powołana Zarządzeniem Prezesa.



Z kolei, 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.

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.

W roku obrotowym 2021 w Grupie CCC w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub najwyższych dopuszczalnych natężeń pracowało 43 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 zastosowano ochronę słuchu. W celu ograniczenia negatywnego wpływu hałasu realizowano kompleksowy „Program działań organizacyjno-technicznych ograniczających narażenie na hałas”.

### **Działania BHP związane z COVID-19**

W związku z pandemią COVID-19 w roku 2021 Grupa CCC kontynuowała działania z 2020 roku mające na celu zapewnienia najwyższego bezpieczeństwa swoim pracownikom oraz zminimalizowania ryzyka zakażenia. Ponadto w 2021 roku, zakupiono testy antygenowe do celów weryfikacyjnych, zorganizowano punkty szczepień przeciwko COVID-19 dla pracowników i ich rodzin, wprowadzono system motywacyjny dla szczepień dla pracowników w postaci konkursu „Szczepię Się bo...”, w którym przyznano nagrody pieniężne 30 pracownikom w ciągu 6 tygodni trwania akcji.

### **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, bułek, soków lub koktajli w stołówkach;
- oferowanie pracownikom owoców 2-3 razy w tygodniu;
- oferowanie pracownikom magazynowym posiłków profilaktycznych;
- (współ)finansowanie 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.



## 4.2. GRUPA CCC DLA SPOŁECZEŃSTWA

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GO.22	REALIZACJA
Aktualizacja i rozpropagowanie nowego Kodeksu Etyki CCC	✓
Współpraca z UNICEF	✓
Kontynuacja realizacji projektów wspierających lokalne społeczności	✓
Promocja aktywności sportowej oraz transfer wiedzy do wybranych partnerów	✓



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 badanie istotności 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.

Przeprowadzone badanie istotności wykazało, że relacje ze społecznościami lokalnymi i zaangażowanie społeczne to istotny temat. W związku z tym Grupa CCC podejmuje działania, 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 społeczności lokalnych, ogólnopolskie akcje charytatywne oraz globalną pomoc dla najbardziej potrzebujących poprzez darowizny rzeczowe, wsparcie finansowe, wolontariat pracowniczy i kompetencyjny. Ponadto Grupa CCC angażuje się we współpracę z uczelniami i szkołami, zapewniając możliwość rozwoju oraz zdobycia doświadczenia zawodowego młodym ludziom.

Działania w obszarze społecznym w CCC S.A. są regulowane następującymi dokumentami:

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

Grupa CCC, prowadząc działalność operacyjną, dąży do uniknięcia jakichkolwiek uciążliwości (np. hałasu, emisji, intensywnego ruchu samochodów) dla mieszkańców. W roku obrotowym 2021 nie odnotowano żadnych przypadków skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną dotyczących oddziaływań spółek Grupy CCC na otoczenie.



#### **4.2.1. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnej**

W roku 2021 spółka CCC S.A. przeznaczyła ponad 170 tys. zł na darowizny w obszarze społecznym, w tym przekazała 674 pary obuwia, 3,1 tys. sztuk odzieży, 334 plecaki i 934 akcesoria. [wskaźnik własny]

Aktywnie zaangażowana w pomoc była również spółka MODIVO S.A. która w roku obrotowym 2021 przekazała darowizny rzeczowe i finansowe w obszarze społecznym o łącznej wysokości blisko 500 tys. zł, w tym między innymi odzież i obuwie, sprzęt komputerowy, prezenty dla Domu Dziecka w Koźuchowie.

W roku obrotowym 2021 oraz w latach 2020 i 2019 Grupa CCC nie wspierała finansowo organizacji politycznych. [GRI 415-1]

#### **Ogólnopolskie akcje charytatywne**

- Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy – w 2021 roku spółki CCC oraz MODIVO łącznie zebrały ok. 100 000 zł na rzecz 29. Finału WOŚP,
- Szlachetna Paczka – pracownicy angażują się w przygotowywanie paczek dla potrzebujących rodzin w okresie świątecznym. W 2021 roku CCC wsparło 3 rodziny z powiatu lubińskiego i polkowickiego. W zbiórkę zaangażowani byli pracownicy administracyjno-biurowi oraz pracownicy sieci sprzedaży.

#### **Współpraca z lokalnymi partnerami [GRI 413-1]**

Współpraca z lokalnymi partnerami i realizacja celów społecznych to bardzo ważny obszar działalności Grupy CCC. Chcemy dzielić się swoim sukcesem, oddziaływać w pozytywny sposób na swoje otoczenie społeczne, pokazywać możliwości i wspierać rozwój lokalny. Grupa CCC ma świadomość, że lokalne podmioty najlepiej znają potrzeby społeczności, dlatego dzięki współpracy możemy przyczynić się do efektywnej pomocy i wsparcia inicjatyw. Podmioty, z którymi Grupa CCC współpracowała w 2021 roku, to m.in.:

- Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży „SZANSA” w Głogowie,
- Stowarzyszenie „Życ godnie” w Polkowicach,
- Głogowskie Stowarzyszenie „Otwarte drzwi”,
- Polkowickie Centrum Pomocy Rodzinie w Polkowicach,
- Centrum Kultury w Polkowicach,
- Fundacja IMAGO,
- WoshWosh,
- ASP Łódź,
- UTH Radom,
- ASP Wrocław,
- WSB we Wrocławiu,
- UCBS Uniwersytet Warszawski,
- Omenaa Foundation,
- Dom Dziecka w Koźuchowie.

#### **Partnerstwo z UNICEF**

W 2021 roku Grupa CCC kontynuowała współpracę z UNICEF POLSKA, której głównym celem było ratowanie życia dzieci na świecie i wsparcie edukacji w krajach rozwijających się.



## **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, 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. 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 2021 złożono wnioski o 12 grantów. Ze względu na trwającą sytuację epidemiologiczną w Polsce w 2021, rozstrzygnięcie wyboru 6 grantów odbyło się w I kwartale 2022.

Odpowiadając na potrzeby partnerów CCC oraz istotnych interesariuszy, CCC zapoczątkowało działania mające na celu doprecyzowanie 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, w której nastąpi wymiana kompetencji

pomiędzy zaangażowanymi jednostkami. W roku obrotowym 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:

- **Shoebox** – przekazanie produktów kosmetycznych potrzebującym kobietom. W 2021 roku w ramach akcji zebrano ponad 1600 sztuk kosmetyków, które zostały przekazane do Domów Samotnej Matki oraz Domów Dziecka w rejonie siedziby CCC i MODIVO,
- **Zbiórka plastikowych nakrętek** wśród pracowników Grupy Kapitałowej CCC oraz prowadzenie zbiórki podczas organizowanych wydarzeń społecznych, które przekazywane są na akcje społeczne,
- **Pomoc finansowa** i wsparcie dla potrzebujących współpracowników i ich rodzin,
- **„Witaj szkoło”** – zbiórka blisko 100 zestawów szkolnych dla dzieci z domów dziecka w Polkowicach i Jeleniej Górze,
- **Udział pracowników MODIVO S.A. w zbiórkach dla OTOZ Animals** w Zielonej Górze.





#### 4.2.2. Działania związane z edukacją

Z perspektywy relacji ze społeczeństwem niezwykle istotna jest również aktywność firmy w zakresie edukacji zawodowej, dlatego w ramach wspierania społeczeństwa 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 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. „Zarządzanie w ESG” zostały przeprowadzone szkolenia z obszaru raportowania niefinansowego, komunikacji zarządczej, łańcucha dostaw i kodeksu etyki w organizacji. LOB tworzy grupa osób, która współpracuje z ponad kilkudziesięcioma 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,
- **UCBS** – współpraca z Uniwersyteckim Centrum Badań nad Środowiskiem Przyrodniczym i Zrównoważonym Rozwojem Uniwersytetu Warszawskiego, w ramach której Pracownicy CCC podzielili się swoją wiedzą wykorzystywaną na co dzień w praktyce, przeprowadzili warsztaty pokazujące praktyczne aspekty raporto-

wania niefinansowego dla studentów kierunku Sustainable Development UCBS,

- **„Zaprojektuj kolekcję dla CCC”** – konkurs skierowany do studentów z uczelni artystycznych, którego celem jest wyłonienie młodych talentów – osób projektujących obuwie, torebki i akcesoria. W tym roku zadaniem studentów było przygotowanie projektu kolekcji kapsułowej zgodnie z dwoma tematami przewodnimi: „Be Fashion – Be Trendy – Be Eco” lub „Moda w świecie post-pandemic”. W 2021 roku CCC zrealizowało trzy edycje konkursu we współpracy z wrocławską Akademią Sztuk Pięknych, radomskim Wydziałem Sztuki Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego oraz łódzką ASP. Spośród wszystkich nagrodzonych prac CCC wybrało jedną kapsułę, którą wprowadziło do sprzedaży. W 2022 roku Grupa CCC planuje zrealizować kolejne edycje konkursu,
- **WSB we Wrocławiu** – w ramach współpracy z uczelnią pracownicy CCC podzieli się ze studentami kierunku Manager CSR wiedzą i doświadczeniem z zakresu ESG, budowania strategii zrównoważonego rozwoju i zarządzania danymi do wskaźników niezbędnych do raportowania niefinansowego,
- **PWSZ w Wałbrzychu** – Pracownicy CCC spotkali się ze studentami kierunku prawo i podzielili się swoją wiedzą w zakresie zmieniających się regulacji prawnych w zakresie zrównoważonego rozwoju,
- **Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu** – Pracownicy CCC spotkali się ze studentami kierunku Manager ds. CSR i omawiali tematy związane ze zrównoważonym rozwojem i zarządzaniem ESG w Grupie Kapitałowej.

W 2021 roku spółka MODIVO S.A. przeprowadziła również program stażowy, program stypendialny oraz korepetycje dla podopiecznych Domu Dziecka w Koźuchowie.

### 4.3. ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I SPOŁECZNYCH

#### ISTOTNE RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

RYZYKO	SPOSÓB ZARZĄDZANIA RYZYKIEM
Ryzyko wystąpienia presji płacowej	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.



W ramach przeprowadzonego badania istotności nie zostały zidentyfikowane istotne ryzyka związane z obszarem społecznym.

**218**

INFORMACJE  
NA TEMAT RAPORTU

**220**

TABELE ZGODNOŚCI

**227**

KONTAKT

**O RAPORCIE**

**5**



## 5. O RAPORCIE

### 5.1. INFORMACJE NA TEMAT RAPORTU [GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej CCC i jej jednostki dominującej CCC S.A. za okres od 1 lutego 2021 roku do 31 stycznia 2022 roku. W treści raportu w odniesieniu do tego okresu używane jest sformułowanie „rok obrotowy 2021”. Raporty niefinansowe Grupy Kapitałowej CCC i CCC S.A. są sporządzane w cyklu rocznym. Poprzedni raport niefinansowy opublikowany został 18 maja 2021 roku i po tej dacie nie dokonywano w nim żadnych korekt.

Niniejszy 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. Zostały również ujawnione dane dotyczące tzw. unijnej Taksonomii, której raportowanie jest obligatoryjne na mocy Rozporządzenia Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. 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), rekomendacje TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), Dobre Praktyki GPW 2021 i 2016 r., Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) ONZ oraz projekt Dyrektywy CSRD. [GRI 2-4]

Wszystkie informacje, dane i stwierdzenia w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Kapitałowej CCC oraz jej jednostki dominującej CCC S.A., chyba że wyraźnie wskazano inaczej. Informacje oznaczone określeniem „Grupa CCC” lub „Grupa Kapitałowa CCC” w niniejszym raporcie odnoszą się do następujących spółek: CCC S.A., CCC.eu

Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o., Gino Rossi S.A., MODIVO S.A., Eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o., DeeZee Sp. z o.o., HalfPrice Sp. z o.o., CCC Shoes & Bags Sp. z o.o., OFP Austria GmbH, CCC Austria Ges.m.g.H, CCC Czech s.r.o., CCC Shoes & Bags d.o.o. Beograd, CCC Hrvatska d.o.o., Shoe Express S.A., CCC Hungary Shoes Kft., CCC Russia Sp. z o.o., CCC Shoes Bulgaria EOOD, CCC Obutev d.o.o., CCC Slovakia s.r.o. Eobuv.cz s.r.o., EPANTOFI MODIVO s.r.l., Eschuhe.de GmbH, Eschuhe.CH GmbH, MODIVO S.R.L., Branded Shoes and Bags Sp. z o.o. Ze względu na brak działalności operacyjnej w latach poprzednich, wymienione ostatnie sześć spółek należące do grupy MODIVO zostały po raz pierwszy uwzględnione w danych niefinansowych za rok 2021.

2 marca 2022 r. spółka działająca pod firmą OFP Sp. z o.o. dokonała zmiany nazwy na HalfPrice Sp. z o.o. Zmiana nazwy spółki nie została zarejestrowana w KRS do dnia publikacji.

Zgodnie z zapowiadaną strategią realizowaną wobec Gino Rossi S.A. Grupa CCC zdecydowała o zamknięciu fabryk obuwia tej jednostki zależnej i w pierwszym półroczu 2021 roku produkcja była wygaszana. Grupa CCC zrealizowała szereg zmian w obszarze optymalizacji sieci sprzedaży marki Gino Rossi S.A., takich jak: zwiększenie jej obecności w sprzedaży internetowej oraz zwiększenie oferty produktowej. Sprzedaż produktów marki Gino Rossi odbywać się będzie w sklepach CCC, poprzez kanały digital CCC oraz eobuwie.pl.

Grupa prowadzi działania zmierzające do wyjścia z rynku rosyjskiego, włączając sprzedaż udziałów w spółce rosyjskiej. Zdarzenie to, występujące po dniu bilansowym, nie powoduje korekt na dzień 31 stycznia 2022 roku, a wymaga ujawnienia oraz oceny wpływu na działalność Grupy CCC, przy czym nie ma wpływu na przyjęte założenie kontynuacji działalności Grupy CCC.

### Różnice i zmiany w porównaniu do poprzedniego raportu [GRI 2-4]

Poprzedni raport niefinansowy za okres od 01.01.2020 do 31.01.2021 opublikowany został 18 maja 2021 roku i po tej dacie nie dokonywano w nim żadnych korekt.

Z uwagi na zmianę roku obrotowego spółki CCC S.A. w 2020 roku zeszłoroczny raport obejmował okres 13 miesięcy od 1.01.2020 do 31.01.2021. Tegoroczny raport niefinansowy został sporządzony dla pełnego roku obrotowego, czyli dla okresu 12 miesięcy od 01.02.2021 do 31.01.2022, zgodnie z okresem, za który zostało sporządzone skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy CCC oraz sprawozdanie finansowe CCC S.A. W celu uzyskania porównywalności danych dokonano rekalkulacji historycznych danych i zaprezentowano w raporcie dane za rok 2019 i 2020 w ujęciu 12-miesięcznym tj. za okres 01.01.2019–31.12.2019 oraz 01.01.2020–31.12.2020. Z racji braku zatwierdzonych przychodów w sprawozdaniu finansowym za okres 01.01.2020–31.12.2020 do policzenia wybranych wskaźników przyjęto przychody za przesunięty okres 12-miesięczny od 01.02.2020 do 31.01.2021. Zgodnie z przepisami obowiązującymi spółek, publikacja raportu następuje do 4 miesięcy po zakończeniu roku obrotowego.

W niniejszym raporcie dokonano rekalkulacji roku bazowego w odniesieniu do danych dotyczących paliw, energii, emisji gazów cieplarnianych i pozostałych danych środowiskowych. Rekalkulacja polegała na odjęciu w roku bazowym danych dotyczących szwajcarskiej spółki Voegele, która została zbyta. Rekalkulacja wpłynęła na obniżenie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 o 506 Mg CO<sub>2e</sub> w 2019 r. i o 805 Mg CO<sub>2e</sub> w 2020 r. W raporcie dokonano także drobnych zmian danych porównawczych zaraportowanych

za 2020 rok, dotyczących energii cieplnej zużytej w dwóch spółkach zależnych oraz zużycia wody w jednej ze spółek.

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie z międzynarodowymi standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021). Raport został poddany weryfikacji zewnętrznej. Audyt został wykonany przez niezależny podmiot Ernst & Young Audyt Polska Sp. z o.o. sp. komandytowa zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług Atestacyjnych 3000 (Zmienionym) Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych („ISAE 3000”) wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych oraz objął następujący zakres: Wskaźniki z grupy GRI 2- i GRI 3- (wskaźniki uniwersalne), 201-2, 201-3, 201-4; 205-3; 206-1; 302-1; 302-3; 303-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 308-1; 308-2; 401-3; 402-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-9; 403-10; 404-2; 405-1; 405-2; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 410-1; 413-1; 414-2; 415-1; 417-1; 417-2; 417-3; 418-1. Oświadczenie weryfikacyjne znajduje się w Załączniku nr 4. Przy wyborze zewnętrznego audytora zaangażowane były dział Zrównoważonego Rozwoju i Komunikacji oraz Centralne Biuro Zakupów, które kierowały się m.in. takimi kryteriami jak: cena, jakość i zakres świadczonych usług. Zarząd i Rada Nadzorcza pełniły w tym procesie rolę wyboru oferty podmiotu certyfikującego.

Szczegółowa lista wskaźników GRI z odniesieniem do treści niniejszego raportu znajduje się w rozdziale 5.2.

## 5.2. TABELY 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 klima-

tem wynikających 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)



### TABELA ZGODNOŚCI RAPORTU Z USTAWĄ O RACHUNKOWOŚCI

WYMÓG USTAWY O RACHUNKOWOŚCI	ROZDZIAŁ
<b>Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)</b>	<b>1.1.</b>
<b>Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)</b>	<b>1.3.1.</b>
<b>Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3)</b>	
Polityka w obszarze środowiskowym	3.1.
Polityka w obszarze społecznym	4.2.
Polityka w obszarze praw człowieka	1.5., 1.5.1.
Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	1.5.1.
Polityka w obszarze pracowniczym	4.1.1., 4.1.2., 4.1.3.
<b>Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)</b>	<b>1.6.4.</b>
<b>Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)</b>	<b>1.6.4., 1.6.5., 2.5., 3.5., 4.3.</b>

### TABELA ZGODNOŚCI RAPORTU Z REKOMENDACJAMI TCFD

REKOMENDACJE TCFD	ROZDZIAŁ
<b>ŁAD KORPORACYJNY</b>	
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.
<b>STRATEGIA</b>	
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	3.2.
<b>ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</b>	
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 zarządzania ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji	3.2.
<b>WSKAŹNIKI I CELE</b>	
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 STANDARDS 2021**

LISTA WSKAŹNIKÓW UJĘTYCH W RAPORCIE	
Oświadczenie o użyciu	Grupa CCC zaraportowała zgodnie ze standardami GRI Standards za okres od 1 lutego 2021 do 31 stycznia 2022 r.
Użyty GRI 1 Wskaźniki sektorowe GRI Standard (s)	GRI 1: Foundation 2021 Nie dotyczy

Wskaźniki z serii 2 i 3 są raportowane zgodnie z GRI 2021. Pozostałe wskaźniki są raportowane zgodnie z GRI 2016, za wyjątkiem wskaźników z serii 403, które są zgodnie z GRI 2018.

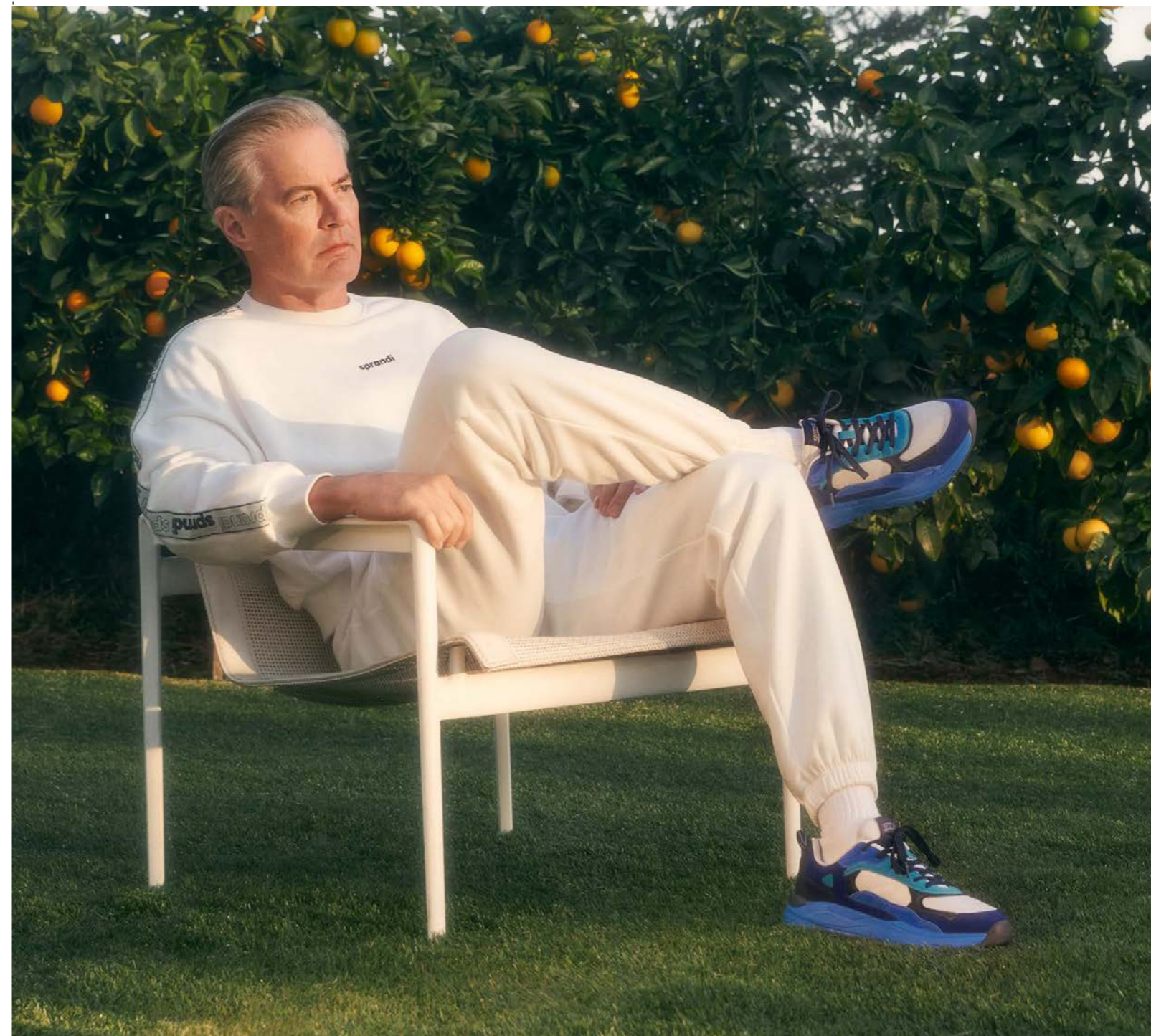
NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	KOMENTARZ
<b>WSKAŹNIKI PODSTAWOWE</b>			
<b>GRI 2 – WSKAŹNIKI PODSTAWOWE 2021</b>			
<b>Organizacja i praktyki raportowanie</b>			
GRI 2-1	Dane organizacji	1.1.1.	
GRI 2-2	Podmioty ujęte raportowaniem ESG w organizacji	1.4.1., 5.1.	
GRI 2-3	Cykl raportowania i kontakt	5.1.	
GRI 2-4	Korekty informacji	5.1.	
GRI 2-5	Weryfikacja zewnętrzna	5.1.	
<b>Działalność i pracownicy</b>			
GRI 2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	1.1.2., 1.1.3., 1.1.4., 2.1.1., 2.2.1.	
GRI 2-7	Pracownicy	4.1.2., Z1.	Wszyscy pracownicy zatrudnieni są w jednym regionie (Europa), z koncentracją na Europę Centralną, z dominacją w Polsce, dlatego brak rozbicia na regiony.
GRI 2-8	Osoby świadczące pracę nie będące pracownikami	4.1.1., Z1.	
<b>Zarządzanie</b>			
GRI 2-9	Struktura zarządcza	1.4.2., 1.4.4.	
GRI 2-10	Powotywanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	1.4.2.	
GRI 2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	1.4.2.	
GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	1.4.4.	
GRI 2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	1.4.4.	
GRI 2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	1.4.4.	
GRI 2-15	Konflikt interesów	1.5.1.	
GRI 2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	1.5.1., 1.5.2.	
GRI 2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	1.4.4.	
GRI 2-18	Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	1.4.2.	
GRI 2-19	Polityki wynagrodzeń	1.4.3.	
GRI 2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	1.4.3.	
GRI 2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	1.4.3.	

NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	KOMENTARZ
<b>Strategie, polityki i procedury</b>			
GRI 2-22	Oświadczenie w sprawie strategii ESG	List Prezesa Zarządu	
GRI 2-23	Zobowiązania w ramach polityk	1.5.1.	b.ii – brak danych
GRI 2-24	Wdrażanie zobowiązań polityk	1.5.1.	
GRI 2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	1.5.1., 1.6.1., 2.1.1., 2.4, 2.5., 3.3., 4.1.2.	
GRI 2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porady i zgłaszania wątpliwości	1.5.1., 1.5.2.	
GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	1.5.2.	
GRI 2-28	Członkostwo w organizacjach	1.1.7.	
<b>Zaangażowanie interesariuszy</b>			
GRI 2-29	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy	1.6.3.	
GRI 2-30	Układy zbiorowe	4.1.2.	
<b>ISTOTNE TEMATY (2021)</b>			
<b>GRI 3: ISTOTNE TEMATY 2021</b>			
GRI 3-1	Proces definiowania istotnych zagadnień	1.6.1.	
GRI 3-2	Lista istotnych zagadnień	1.6.2.	
<b>ISTOTNY TEMAT: MONITORING I OCENA ŁAŃCUCHA DOSTAW</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	2.1.1.	
wskaźnik własny	Liczba dostawców, u których zostały przeprowadzone audyty zgodności z Kodeksem Postępowania	1.3.1.	
<b>GRI 408: Przeciwdziałanie pracy dzieci</b>			
GRI 408-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy dzieci	1.5.1.	
<b>GRI 409: Przeciwdziałanie pracy przymusowej</b>			
GRI 409-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	1.5.1.	
<b>GRI 307: Compliance w obszarze środowiskowym</b>			
GRI 307-1	Przypadki braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym	1.5.2.	
<b>GRI 308: Kontrola dostawców w obszarze środowiskowym</b>			
GRI 308-1	Nowi dostawcy skontrolowani z użyciem kryteriów środowiskowych	2.1.1.	
GRI 308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	2.1.1.	
<b>GRI 414: Kontrola obszaru społecznego w łańcuchu dostaw</b>			
GRI 414-2	Zidentyfikowane negatywne wpływy łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	2.1.1.	

NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	KOMENTARZ
<b>ISTOTNY TEMAT: PRAWA CZŁOWIEKA I PRAWA PRACOWNIKÓW</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	1.5.	
<b>GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji</b>			
GRI 406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	1.5.2.	
<b>GRI 408: Przeciwdziałanie pracy dzieci</b>			
GRI 408-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy dzieci	2.1.1.	
<b>GRI 409: Przeciwdziałanie pracy przymusowej</b>			
GRI 409-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	2.1.1.	
<b>GRI 410: Praktyki w obszarze bezpieczeństwa</b>			
GRI 410-1	Personel ochrony przeszkolony z procedur i polityk z obszaru praw człowieka	1.5.1.	
<b>GRI 205: Antykorupcja</b>			
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	1.5.2.	
<b>GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne</b>			
GRI 206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	1.5.2.	
<b>GRI 401: Zatrudnienie</b>			
GRI 401-1	Nowi pracownicy i liczba odejść	4.1.2.	
GRI 401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	4.1.2.	
GRI 401-3	Urlopy macierzyńskie	4.1.2.	a – brak danych ze względu na brak możliwości prawnych gromadzenia tych danych
<b>GRI 402: Zarządzanie komunikacją z pracownikami</b>			
GRI 402-1	Minimalne wyprzedzenie z jakim organizacja informuje o istotnych zmianach operacyjnych	4.1.1.	
<b>GRI 404: Szkolenia i edukacja</b>			
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	4.1.2.	
GRI 404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	4.1.1., 4.1.2.	
<b>GRI 407: Wolność zgromadzeń i układy zbiorowe</b>			
GRI 407-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może dojść do naruszenia prawa do wolności zgromadzeń lub założeń układów zbiorowych	2.1.1., 4.1.1.	
<b>ISTOTNY TEMAT: RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	4.1.2.	
<b>GRI 405: Różnorodność i równe szanse</b>			
GRI 405-1	Różnorodność w ciałach zarządczych i wśród pozostałych pracowników	1.4.2.	

NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	KOMENTARZ
GRI 405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	4.1.2.	Wskaźnik raportujemy porównując pełne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn; b - wszyscy pracownicy zatrudnieni są w jednym regionie (Europa), z koncentracją na Europę Centralną, z dominacją w Polsce, dlatego brak rozbitcia na regiony.
wskaźnik własny	Glass Ceiling Ratio (GCR)	4.1.2., Z2.	
wskaźnik własny	Gender Pay Gap Ratio (GPGR)	4.1.2., Z2	
<b>GRI 404: Szkolenia i edukacja</b>			
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Z2.	
GRI 404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	4.1.2.	
<b>ISTOTNY TEMAT: ZMIANA KLIMATU</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	2.5.	
<b>GRI 302: Energia</b>			
GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	3.3., Z3.	
GRI 302-3	Intensywność energetyczna	3.3.	
<b>GRI 305: Emisje do atmosfery</b>			
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	3.3., Z3.	
GRI 305-2	Niebezpośrednie emisje GHG (Scope 2)	3.3., Z3.	
GRI 305-3	Inne pośrednie emisje GHG (Scope 3)	3.3.	
GRI 305-4	Intensywność emisyjna	3.3., Z3.	
GRI 305-5	Redukcja w emisjach GHG	3.3.	
<b>ISTOTNY TEMAT: GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	3.3.	
<b>GRI 301: Surowce</b>			
GRI 301-1	Wykorzystywane surowce według masy lub objętości	3.4.	
wskaźnik własny	Udział w produktach skór pochodzących z certyfikowanych garbarni	1.3.1.	
<b>GRI 306: Odpady</b>			
GRI 306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	3.4.	
GRI 306-2	Zarządzanie istotnymi skutkami związanymi z odpadami	3.4.	
GRI 306-3	Wytworzone odpady	3.4.	
wskaźnik własny	Odsetek odpadów przekazanych do recyklingu	1.3.1.	
<b>GRI 303: Woda i ścieki</b>			
GRI 303-3	Pobór wody	3.4.	
wskaźnik własny	Zużycie wody na jednostkę produktu	3.4.	
wskaźnik własny	Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	3.4.	

NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	KOMENTARZ
<b>ISTOTNY TEMAT: ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA MARKETINGOWA</b>			
GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	2.4.	
<b>GRI 417: Marketing i oznaczenia</b>			
GRI 417-1	Wymagania dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	2.2.2.	
GRI 417-2	Przypadki braku zgodności dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	2.2.2.	
GRI 417-3	Przypadki braku zgodności dotyczące komunikacji marketingowej	2.4.	
<b>POZOSTAŁE TEMATY</b>			
<b>GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>			
GRI 403-1	System zarządzania obszarem BHP	4.1.3.	
GRI 403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	4.1.3.	
GRI 403-3	Medycyna pracy	4.1.3.	
GRI 403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	4.1.3.	
GRI 403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	4.1.3.	
GRI 403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	4.1.3.	
GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	4.1.3.	
GRI 403-9	Wypadki w miejscu pracy	4.1.3.	
wskaźnik własny	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	4.1.3.	
GRI 403-10	Choroby zawodowe	4.1.3.	
<b>GRI 418: Ochrona danych konsumenta</b>			
GRI 418-1	Uzasadnione reklamacje dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	1.5.2.	
<b>TEMAT: EFEKTYWNOŚĆ GOSPODARCZA</b>			
<b>GRI 201: Efektywność gospodarcza</b>			
GRI 201-2	Skutki finansowe i dalsze ryzyka związane ze zmianą klimatu	2.5., 3.2.	
GRI 201-3	Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne	4.1.2.	
GRI 201-4	Wsparcie finansowe ze strony organów państwowych	4.1.2.	
<b>GRI 413: Społeczności lokalne</b>			
GRI 413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	4.2.1.	
wskaźnik własny	Wartość darowizn przekazanych na społeczności lokalne - opis	4.2.1.	
<b>GRI 415: Relacje z otoczeniem politycznym</b>			
GRI 415-1	Wsparcie finansowe organizacji politycznych	4.2.1.	



## 5.3. KONTAKT

Pozostajemy otwarci na państwa pytania lub opinie. Prosimy kierować je do **Kamilli Budnik** – Managera ds. Zrównoważonego Rozwoju na adres mailowy [csr.eu@ccc.eu](mailto:csr.eu@ccc.eu). [GRI 2-3]

# ZAŁĄCZNIKI

# 6

## 230

ZAŁĄCZNIK 1. DANE  
DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

## 238

ZAŁĄCZNIK 2. DANE  
DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ

## 244

ZAŁĄCZNIK 3. DANE  
DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA

## 248

ZAŁĄCZNIK 4.  
OŚWIADCZENIE  
WERYFIKACYJNE

## 250

ZATWIERDZENIE  
DO PUBLIKACJI



## 6.1. ZAŁĄCZNIK 1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

TABELA Z1.1. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ W GRUPIE CCC [GRI 2-7]

W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>29,1</b>	<b>40,3</b>	<b>69,4</b>	<b>26,0</b>	<b>39,3</b>	<b>65,3</b>	<b>30,0</b>	<b>56,0</b>	<b>86,0</b>	<b>+15,4%</b>	<b>+42,7%</b>	<b>+31,8%</b>
w wieku od 51 lat	3,0	8,0	11,0	3,0	6,0	9,0	5,8	7,0	12,8	+91,7%	+16,7%	+41,7%
w wieku 31–50 lat	26,1	32,3	58,4	23,0	32,3	55,3	24,3	44,0	68,3	+5,4%	+36,4%	+23,5%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	5,0	5,0	-	+400,0%	+400,0%
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>1 871,5</b>	<b>223,0</b>	<b>2 094,5</b>	<b>1 838,9</b>	<b>222,5</b>	<b>2 061,4</b>	<b>1 887,2</b>	<b>300,0</b>	<b>2 187,2</b>	<b>+2,6%</b>	<b>+34,8%</b>	<b>+6,1%</b>
w wieku od 51 lat	67,4	13,0	80,4	66,0	7,0	73,0	71,0	5,0	76,0	+7,6%	-28,6%	+4,1%
w wieku 31–50 lat	1 264,6	152,0	1 416,6	1 278,4	174,5	1 452,9	1 352,4	207,0	1 559,4	+5,8%	+18,6%	+7,3%
w wieku do 30 lat	539,6	58,0	597,6	494,5	41,0	535,5	463,8	88,0	551,8	-6,2%	+114,6%	+3,0%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>10 648,5</b>	<b>1 590,4</b>	<b>12 239,0</b>	<b>9 881,2</b>	<b>1 361,5</b>	<b>11 242,7</b>	<b>9 951,4</b>	<b>1 638,4</b>	<b>11 589,8</b>	<b>+0,7%</b>	<b>+20,3%</b>	<b>+3,1%</b>
w wieku od 51 lat	900,8	99,9	1 000,6	898,5	98,1	996,6	660,8	66,4	727,2	-26,5%	-32,3%	-27,0%
w wieku 31–50 lat	4 909,0	649,8	5 558,8	4 667,1	589,3	5 256,4	4 485,6	697,0	5 182,6	-3,9%	+18,3%	-1,4%
w wieku do 30 lat	4 838,8	840,8	5 679,5	4 315,6	674,1	4 989,7	4 805,0	875,0	5 680,0	+11,3%	+29,8%	+13,8%
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>												
w wieku od 51 lat	971,2	120,9	1 092,0	967,5	111,1	1 078,6	737,6	78,4	816,0	-23,8%	-29,4%	-24,3%
w wieku 31–50 lat	6 199,6	834,1	7 033,7	5 968,5	796,0	6 764,6	5 862,3	948,0	6 810,2	-1,8%	+19,1%	+0,7%
w wieku do 30 lat	5 378,3	898,8	6 277,1	4 810,1	716,1	5 526,2	5 268,8	968,0	6 236,8	+9,5%	+35,2%	+12,9%
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>12 549,1</b>	<b>1 853,7</b>	<b>14 402,8</b>	<b>11 746,1</b>	<b>1 623,2</b>	<b>13 369,3</b>	<b>11 868,6</b>	<b>1 994,4</b>	<b>13 863,0</b>	<b>+1,0%</b>	<b>+22,9%</b>	<b>+3,7%</b>
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	8 703,0	1 640,0	10 343,0	8 238,0	1 497,0	9 735,0	8 779,0	1 810,0	10 589,0	+6,6%	+20,9%	+8,8%
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	5 020,0	245,0	5 265,0	4 377,0	209,0	4 586,0	4 454,0	338,0	4 792,0	+1,8%	+61,7%	+4,5%

TABELA Z1.2. PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA UMOWACH O PRACĘ W CCC S.A. [GRI 2-7]

W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>4,8</b>	<b>1,0</b>	<b>5,8</b>	<b>3,8</b>	<b>2,0</b>	<b>5,8</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>7,0</b>	<b>+33,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>+21,7%</b>
w wieku od 51 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0	+100,0%	-	+100,0%
w wieku 31–50 lat	4,8	1,0	5,8	2,8	2,0	4,8	3,0	2,0	5,0	+9,1%	0,0%	+5,3%
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>901,6</b>	<b>53,0</b>	<b>954,6</b>	<b>830,1</b>	<b>50,2</b>	<b>880,3</b>	<b>832,0</b>	<b>71,0</b>	<b>903,0</b>	<b>+0,2%</b>	<b>+41,4%</b>	<b>+2,6%</b>
w wieku od 51 lat	22,0	3,0	25,0	23,0	3,0	26,0	21,0	2,0	23,0	-8,7%	-33,3%	-11,5%
w wieku 31–50 lat	645,0	41,0	686,0	634,5	42,2	676,7	622,0	54,0	676,0	-2,0%	+28,0%	-0,1%
w wieku do 30 lat	234,6	9,0	243,6	172,6	5,0	177,6	189,0	15,0	204,0	+9,5%	+200,0%	+14,8%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>4 435,4</b>	<b>488,0</b>	<b>4 923,4</b>	<b>3 874,2</b>	<b>383,0</b>	<b>4 257,2</b>	<b>4 156,0</b>	<b>405,0</b>	<b>4 561,0</b>	<b>+7,3%</b>	<b>+5,7%</b>	<b>+7,1%</b>
w wieku od 51 lat	206,0	12,8	218,8	208,5	14,0	222,5	219,0	15,0	234,0	+5,0%	+7,1%	+5,2%
w wieku 31–50 lat	2 043,9	190,3	2 234,1	1 873,8	176,3	2 050,0	1 981,0	182,0	2 163,0	+5,7%	+3,3%	+5,5%
w wieku do 30 lat	2 185,5	285,0	2 470,5	1 791,9	192,8	1 984,7	1 956,0	208,0	2 164,0	+9,2%	+7,9%	+9,0%
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>												
w wieku od 51 lat	228,0	15,8	243,8	232,5	17,0	249,5	242,0	17,0	259,0	+4,1%	0,0%	+3,8%
w wieku 31–50 lat	2 693,6	232,3	2 925,9	2 511,0	220,5	2 731,5	2 606,0	238,0	2 844,0	+3,8%	+8,0%	+4,1%
w wieku do 30 lat	2 420,1	294,0	2 714,1	1 964,6	197,8	2 162,3	2 145,0	223,0	2 368,0	+9,2%	+12,8%	+9,5%
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>5 341,8</b>	<b>542,0</b>	<b>5 883,8</b>	<b>4 708,1</b>	<b>435,2</b>	<b>5 143,3</b>	<b>4 993,0</b>	<b>478,0</b>	<b>5 471,0</b>	<b>+6,1%</b>	<b>+9,8%</b>	<b>+6,4%</b>
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	3 609,0	494,0	4 103,0	3 334,0	398,0	3 732,0	3 604,0	434,0	4 038,0	+8,1%	+9,0%	+8,2%
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	2 568,0	77,0	2 645,0	2 031,0	60,0	2 091,0	2 042,0	72,0	2 114,0	+0,5%	+20,0%	+1,1%



**TABELA Z1.7. LICZBA PRACOWNIKÓW NOWOZATRUDNIONYCH W OKRESIE 01.02.2021.-31.01.2022. 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
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	6	9	15	2	1	3	8	10	18
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>104</b>	<b>45</b>	<b>149</b>	<b>209</b>	<b>81</b>	<b>290</b>	<b>313</b>	<b>126</b>	<b>439</b>
w wieku od 51 lat	3	1	4	1	2	3	4	3	7
w wieku 31-50 lat	79	28	107	148	59	207	227	87	314
w wieku do 30 lat	22	16	38	60	20	80	82	36	118
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>1 323</b>	<b>235</b>	<b>1 558</b>	<b>6 173</b>	<b>1 127</b>	<b>7 299</b>	<b>7 496</b>	<b>1 362</b>	<b>8 857</b>
w wieku od 51 lat	50	7	57	176	19	195	226	26	252
w wieku 31-50 lat	479	70	549	1 738	293	2 031	2 217	363	2 580
w wieku do 30 lat	794	158	952	4 258	815	5 073	5 052	973	6 025
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku od 51 lat	53	8	61	177	21	198	230	29	259
w wieku 31-50 lat	564	107	671	1 888	353	2 241	2 452	460	2 912
w wieku do 30 lat	816	174	990	4 318	835	5 153	5 134	1 009	6 143
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>1 433</b>	<b>289</b>	<b>1 722</b>	<b>6 384</b>	<b>1 209</b>	<b>7 592</b>	<b>7 817</b>	<b>1 498</b>	<b>9 314</b>

**TABELA Z1.8. LICZBA PRACOWNIKÓW NOWOZATRUDNIONYCH W OKRESIE 01.02.2021.-31.01.2022. 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
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	0	1	1	1	0	1	1	1	2
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>125</b>	<b>108</b>	<b>31</b>	<b>139</b>
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	1	1	0	1	1
w wieku 31-50 lat	7	5	12	66	13	79	73	18	91
w wieku do 30 lat	2	0	2	33	12	45	35	12	47
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>110</b>	<b>3 008</b>	<b>312</b>	<b>3 320</b>	<b>3 098</b>	<b>332</b>	<b>3 430</b>
w wieku od 51 lat	4	1	5	32	2	34	36	3	39
w wieku 31-50 lat	49	12	61	687	39	726	736	51	787
w wieku do 30 lat	37	7	44	2 289	271	2 560	2 326	278	2 604
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku od 51 lat	4	1	5	32	3	35	36	4	40
w wieku 31-50 lat	56	18	74	754	52	806	810	70	880
w wieku do 30 lat	39	7	46	2 322	283	2 605	2 361	290	2 651
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>125</b>	<b>3 108</b>	<b>338</b>	<b>3 446</b>	<b>3 207</b>	<b>364</b>	<b>3 571</b>

**TABELA Z1.9. LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI Z PRACY W OKRESIE 01.02.2021.-31.01.2022. 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
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
w wieku od 51 lat	0	1	1	0	0	0	0	1	1
w wieku 31-50 lat	7	14	21	0	2	2	7	16	23
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>235</b>	<b>56</b>	<b>291</b>	<b>134</b>	<b>47</b>	<b>181</b>	<b>369</b>	<b>103</b>	<b>472</b>
w wieku od 51 lat	13	4	17	0	2	2	13	6	19
w wieku 31-50 lat	162	43	205	84	25	109	246	68	314
w wieku do 30 lat	60	9	69	50	20	70	110	29	139
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>2 027</b>	<b>325</b>	<b>2 352</b>	<b>3 903</b>	<b>696</b>	<b>4 599</b>	<b>5 930</b>	<b>1 021</b>	<b>6 951</b>
w wieku od 51 lat	222	30	252	97	14	111	319	44	363
w wieku 31-50 lat	886	120	1 006	998	165	1 163	1 884	285	2 169
w wieku do 30 lat	919	175	1 094	2 808	517	3 325	3 727	692	4 419
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku od 51 lat	235	35	270	97	16	113	332	51	383
w wieku 31-50 lat	1 055	177	1 232	1 082	192	1 274	2 137	369	2 506
w wieku do 30 lat	979	184	1 163	2 858	537	3 395	3 837	721	4 558
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>2 269</b>	<b>396</b>	<b>2 665</b>	<b>4 037</b>	<b>745</b>	<b>4 782</b>	<b>6 306</b>	<b>1 141</b>	<b>7 447</b>

**TABELA Z1.10. LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI Z PRACY W OKRESIE 01.02.2021.-31.01.2022. 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
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
w wieku od 51 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 31-50 lat	1	1	2	0	1	1	1	2	3
w wieku do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>121</b>	<b>9</b>	<b>130</b>	<b>71</b>	<b>17</b>	<b>88</b>	<b>192</b>	<b>26</b>	<b>218</b>
w wieku od 51 lat	3	1	4	0	1	1	3	2	5
w wieku 31-50 lat	87	8	95	44	7	51	131	15	146
w wieku do 30 lat	31	0	31	27	9	36	58	9	67
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>343</b>	<b>41</b>	<b>384</b>	<b>2 434</b>	<b>255</b>	<b>2 689</b>	<b>2 777</b>	<b>296</b>	<b>3 073</b>
w wieku od 51 lat	27	2	29	34	0	34	61	2	63
w wieku 31-50 lat	203	19	222	493	29	522	696	48	744
w wieku do 30 lat	113	20	133	1 907	226	2 133	2 020	246	2 266
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku od 51 lat	30	3	33	34	1	35	64	4	68
w wieku 31-50 lat	291	28	319	537	37	574	828	65	893
w wieku do 30 lat	144	20	164	1 934	235	2 169	2 078	255	2 333
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>465</b>	<b>51</b>	<b>516</b>	<b>2 505</b>	<b>273</b>	<b>2 778</b>	<b>2 970</b>	<b>324</b>	<b>3 294</b>

**TABELA Z1.11. LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA STANOWISKA W GRUPIE CCC**

W LICZBIE OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Zarząd	5	19	24	4	18	22	7	18	25	+75,0%	0,0%	+13,6%
Dyrektorzy	24	37	61	27	34	61	31	45	76	+14,8%	+32,4%	+24,6%
Menedżerowie i kierownicy	1 853	233	2 086	1 784	231	2 015	1 009	248	1 257	-43,4%	+74%	-37,6%
Pracownicy sklepów	8 961	478	9 439	8 526	489	9 015	9 974	801	10 775	+17,0%	+63,8%	+19,5%
Pracownicy produkcyjni	761	161	922	591	101	692	7	3	10	-98,8%	-97,0%	-98,6%
Pracownicy administracji	1 567	601	2 168	1 534	525	2 059	1 884	904	2 788	+22,8%	+72,2%	+35,4%
Pracownicy magazynu i logistyki	860	587	1 447	859	557	1 416	1 182	541	1 723	+37,6%	-2,9%	+21,7%
<b>Łącznie wszyscy pracownicy</b>	<b>14 031</b>	<b>2 116</b>	<b>16 147</b>	<b>13 325</b>	<b>1 955</b>	<b>15 280</b>	<b>14 094</b>	<b>2 560</b>	<b>16 654</b>	<b>+5,8%</b>	<b>+30,9%</b>	<b>+9,0%</b>

**TABELA Z1.12. LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA STANOWISKA W CCC S.A.**

W LICZBIE OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	7	7	-	+133,3%	+133,3%
Dyrektorzy	6	1	7	6	2	8	6	2	8	0,0%	0,0%	0,0%
Menedżerowie i kierownicy	905	54	959	833	51	884	37	39	76	-95,6%	-23,5%	-91,4%
Pracownicy sklepów	4 510	144	4 654	4 121	141	4 262	5 248	257	5 505	+27,3%	+82,3%	+29,2%
Pracownicy produkcyjni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Pracownicy administracji	220	70	290	152	62	214	124	69	193	-18,4%	+11,3%	-9,8%
Pracownicy magazynu i logistyki	558	304	862	503	231	734	532	230	762	+5,8%	-0,4%	+3,8%
<b>Łącznie wszyscy pracownicy</b>	<b>6 199</b>	<b>576</b>	<b>6 775</b>	<b>5 615</b>	<b>490</b>	<b>6 105</b>	<b>5 947</b>	<b>604</b>	<b>6 551</b>	<b>+5,9%</b>	<b>+23,3%</b>	<b>+7,3%</b>

**TABELA Z1.13. POZOSTAŁE DANE O OSOBACH ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W GRUPIE CCC [GRI 2–8]**

W LICZBIE OSÓB NA DN. 31.01.2022	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	1 510	343	1 853	1 691	447	2 138	+12,0%	+30,3%	+15,4%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	16	45	61	18	50	68	25	86	111	+38,9%	+72,0%	+63,2%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	4	11	15	2	10	12	2	14	16	0,0%	+40,0%	+33,3%

**TABELA Z1.14. POZOSTAŁE DANE O OSOBACH ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ W CCC S.A. [GRI 2–8]**

W LICZBIE OSÓB NA DN. 31.01.2022	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	251	29	280	407	101	508	+62,2%	+248,3%	+81,4%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	3	11	14	3	11	14	0	0	0	-100,0%	-100,0%	-100,0%
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	0	3	3	0	3	3	0	7	7	-	+133,3%	+133,3%

**TABELA Z1.15. PRACOWNICY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W GRUPIE CCC**

W LICZBIE OSÓB, TYS. ZŁ	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	479	61	540	526	65	591	9,8%	6,6%	9,4%
Wysokość odprowadzonych składek na PFRON	1 468,9			2 349,0			3 382,5					+44,0%

**TABELA Z1.16. PRACOWNICY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W CCC S.A.**

W LICZBIE OSÓB, TYS. ZŁ	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	323	14	337	367	21	388	+13,6%	+50,0%	+15,1%
Wysokość odprowadzonych składek na PFRON	0,0			0,0			0,0					-

**TABELA Z1.17. GLASS CEILING RATIOS W GRUPIE CCC**

%	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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%		39,8%	60,2%		34,9%	65,1%		-5,0 pp	+5,0 pp	
Menedżerowie i kierownicy	89,4%	10,6%		89,2%	10,8%		86,3%	13,7%		-2,9 pp	+2,9 pp	
Pozostali pracownicy	87,0%	13,0%		87,9%	12,1%		85,9%	14,1%		-2,0 pp	+2,0 pp	
Wszyscy pracownicy	87,1%	12,9%		87,9%	12,1%		85,6%	14,4%		-2,2 pp	+2,2 pp	
- wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy	87,8%	12,2%		87,7%	12,3%		84,3%	15,7%		-3,4 pp	+3,4 pp	
GCR2			45,2%			48,0%			50,7%			+2,2 pp
GCR1			2,2%			1,3%			0,7%			-0,9 pp
GCR (wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy)			0,7%			0,2%			1,3%			+1,3 pp

**TABELA Z1.18. GLASS CEILING RATIOS W CCC S.A.**

%	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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%		65,2%	34,8%		71,4%	28,6%		+6,2 pp	-6,2 pp	
Menedżerowie i kierownicy	94,4%	5,6%		94,3%	5,7%		92,1%	7,9%		-2,2 pp	+2,2 pp	
Pozostali pracownicy	90,1%	9,9%		91,0%	9,0%		91,1%	8,9%		+0,1 pp	-0,1 pp	
Wszyscy pracownicy	90,8%	9,2%		91,5%	8,5%		91,3%	8,7%		-0,3 pp	+0,3 pp	
- wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy	94,4%	5,6%		94,1%	5,9%		92,0%	8,0%		-2,1 pp	+2,1 pp	
GCR2			8,2%			26,3%			19,8%			-6,5 pp
GCR1			3,7%			2,8%			0,9%			-1,9 pp
GCR (wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy)			3,6%			2,6%			0,7%			-1,9 pp



## 6.2. ZAŁĄCZNIK 2. DANE DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ



**TABELA Z2.1. ŚREDNIE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W GRUPIE CCC**

Zł	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	20 138,9	23 350,6	24 144,1	22 217,3	24 155,0	23 382,9	24 911,0	31 170,4	28 986,9	+12,1%	+29,0%	+24,0%
Menedżerowie i kierownicy	4 512,6	9 724,1	5 350,5	4 520,0	9 702,1	5 077,1	5 611,7	10 710,6	6 296,2	+24,2%	+10,4%	+24,0%
Pozostali pracownicy	2 778,7	4 012,1	3 140,6	3 060,2	4 831,4	3 274,7	4 060,2	5 129,8	4 211,3	+32,7%	+6,2%	+28,6%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>3 077,5</b>	<b>5 119,6</b>	<b>3 563,1</b>	<b>3 331,2</b>	<b>5 960,3</b>	<b>3 650,4</b>	<b>4 361,5</b>	<b>7 408,9</b>	<b>4 697,9</b>	<b>+30,9%</b>	<b>+24,3%</b>	<b>+28,7%</b>

**TABELA Z2.2. ŚREDNIE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W CCC S.A.**

Zł	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	35 478,3	24 121,2	33 503,1	35 236,0	28 365,2	32 846,1	27 412,8	112 788,7	51 805,9	-22,2%	+297,6%	+57,7%
Menedżerowie i kierownicy	4 532,6	10 012,0	4 836,8	4 207,4	8 880,0	4 473,9	5 033,6	10 618,4	5 472,7	+19,6%	+19,6%	+22,3%
Pozostali pracownicy	2 989,7	4 593,8	3 148,7	3 061,4	4 828,8	3 220,4	3 494,6	4 754,3	3 606,5	+14,2%	-1,5%	+12,0%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>3 279,0</b>	<b>5 159,7</b>	<b>3 452,2</b>	<b>3 289,1</b>	<b>5 404,3</b>	<b>3 468,1</b>	<b>3 775,0</b>	<b>8 918,4</b>	<b>3 976,1</b>	<b>+14,8%</b>	<b>+65,0%</b>	<b>+14,6%</b>

**TABELA Z2.3. STOSUNEK PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA KOBIEC DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA MĘCZYZN W GRUPIE CCC**

%	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
Wyższa kadra zarządzająca	86,2%	92,0%	79,9%	-12,1 pp
Menedżerowie i kierownicy	46,4%	46,6%	52,4%	+5,8 pp
Pozostali pracownicy	69,3%	63,3%	79,2%	+15,8 pp
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>60,1%</b>	<b>55,9%</b>	<b>58,9%</b>	<b>+3,0 pp</b>

**TABELA Z2.4. STOSUNEK PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA KOBIEC DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA MĘCZYZN W CCC S.A.**

%	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
Wyższa kadra zarządzająca	147,1%	124,2%	24,3%	-99,9 pp
Menedżerowie i kierownicy	45,3%	47,4%	47,4%	0,0 pp
Pozostali pracownicy	65,1%	63,4%	73,5%	+10,1 pp
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>63,6%</b>	<b>60,9%</b>	<b>42,3%</b>	<b>-18,5 pp</b>

**TABELA Z2.5. GENDER PAY GAP RATIOS W GRUPIE CCC**

%	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
GPGR Wyższa kadra zarządzająca	13,8%	8,0%	20,1%	+12,1 pp
GPGR Menedżerowie i kierownicy	53,6%	53,4%	47,6%	-5,8 pp
GPGR Pozostali pracownicy	30,7%	36,7%	20,8%	-15,8 pp
<b>GPGR Wszyscy pracownicy</b>	<b>39,9%</b>	<b>44,1%</b>	<b>41,1%</b>	<b>-3,0 pp</b>

**TABELA Z2.6. GENDER PAY GAP RATIOS W CCC S.A.**

%	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
GPGR Wyższa kadra zarządzająca	47,1%	24,2%	75,7%	51,5 pp
GPGR Menedżerowie i kierownicy	54,7%	52,6%	52,6%	+0,0 pp
GPGR Pozostali pracownicy	34,9%	36,6%	26,5%	-10,1 pp
<b>GPGR Wszyscy pracownicy</b>	<b>36,4%</b>	<b>39,1%</b>	<b>57,7%</b>	<b>+18,5 pp</b>

**TABELA Z2.7. WSKAŹNIKI BHP W GRUPIE CCC**

	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW</b>				
Wypadki lekkie	73,00	32,00	58,00	+81,3%
Wypadki ciężkie	3,00	3,00	0,00	-100%
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>76,00</b>	<b>35,00</b>	<b>58,00</b>	<b>+65,7%</b>
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW PODWYKONAWCÓW PRACUJĄCYCH NA TERENIE ZAKŁADU</b>				
Wypadki lekkie	0,00	4,00	7,00	+75,0%
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>	<b>7,00</b>	<b>+75,0%</b>
<b>POZOSTAŁE DANE BHP</b>				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	5,28	2,92	4,69	60,7%
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,52	0,29	0,47	60,7%
Wskaźnik częstości wypadków ciężkich (wypadki przy pracy na 1 mln przepracowanych godzin)	0,10	0,11	0,00	-100,0%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1938,00	1119,00	1605,00	+43,4%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	25,50	28,69	24,69	-13,9%
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	43,00	43,00	0,0%

**TABELA Z2.8. WSKAŹNIKI BHP W CCC S.A.**

	01.01.2019.–31.12.2019.	01.01.2020.–31.12.2020.	01.02.2021.–31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW</b>				
Wypadki lekkie	4,00	3,00	8,00	+166,7%
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>4,00</b>	<b>3,00</b>	<b>8,00</b>	<b>+166,7%</b>
<b>WYPADKI WŚRÓD PRACOWNIKÓW PODWYKONAWCÓW PRACUJĄCYCH NA TERENIE ZAKŁADU</b>				
Wypadki lekkie	0,00	1,00	0,00	-100,0%
Wypadki ciężkie	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki śmiertelne	0,00	0,00	0,00	-
Wypadki zbiorowe	0,00	0,00	0,00	-
<b>Łączna liczba wypadków</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-100,0%</b>
<b>POZOSTAŁE DANE BHP</b>				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	0,68	0,78	1,46	+88,0%
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,07	0,08	0,15	+88,0%
Wskaźnik częstości wypadków ciężkich (wypadki przy pracy na 1 mln przepracowanych godzin)	0,00	0,00	0,00	-
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	235,00	297,00	280,00	-5,7%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	58,75	74,25	35,00	-52,9%
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.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	16,3	6,1	10,2	2,9	3,7	3,4	-82,1%	-40,2%	-66,6%
Menedżerowie i kierownicy	5,5	9,5	5,9	26,3	15,4	25,1	18,2	20,6	18,5	-30,7%	+34,0%	-26,1%
Pozostali pracownicy	4,0	3,2	3,9	16,9	9,4	16,0	13,4	12,8	13,3	-20,9%	+37,0%	-16,9%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>	<b>18,4</b>	<b>10,1</b>	<b>17,4</b>	<b>14,1</b>	<b>13,7</b>	<b>14,0</b>	<b>-23,2%</b>	<b>+36,0%</b>	<b>-19,1%</b>
Wydatki na szkolenia w danym okresie (tys. zł)	2 495,5	458,4	2 995,0	814,4	230,5	1 162,3	1 584,9	548,3	2 341,6	94,6%	+137,9%	+101,5%

**TABELA Z2.10. ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W CCC S.A. [404-1]**

LICZBA GODZIN NA PRACOWNIKA W DANYM OKRESIE	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	33,6	42,5	36,7	2,4	4,5	3,0	-92,9%	-89,4%	-91,8%
Menedżerowie i kierownicy	0,1	0,0	0,1	44,0	29,0	43,1	25,8	25,6	25,7	-41,5%	-11,6%	-40,3%
Pozostali pracownicy	0,7	0,8	0,7	37,5	19,6	35,9	19,8	23,2	20,1	-47,3%	18,0%	-44,1%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>38,7</b>	<b>20,8</b>	<b>37,2</b>	<b>20,8</b>	<b>23,5</b>	<b>21,0</b>	<b>-46,3%</b>	<b>12,7%</b>	<b>-43,5%</b>
Wydatki na szkolenia w danym okresie (tys. zł)	634,4	58,9	693,3	122,6	11,4	164,8	87,1	7,6	94,7	-29,0%	-33,5%	-42,6%

**TABELA Z2.11. LICZBA PRACOWNIKÓW PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE W GRUPIE CCC**

LICZBA OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	2	2	4	1	2	3	-50,0%	0,0%	-25,0%
Menedżerowie i kierownicy	47	35	82	23	5	28	26	2	28	+13,0%	-60,0%	0,0%
Pozostali pracownicy	134	67	201	42	21	63	27	11	38	-35,7%	-47,6%	-39,7%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>187</b>	<b>110</b>	<b>297</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>95</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>-19,4%</b>	<b>-46,4%</b>	<b>-27,4%</b>

**TABELA Z2.12. LICZBA PRACOWNIKÓW PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE W CCC S.A.**

LICZBA OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	1	0	1	0	0	0	-100,0%	-	-100,0%
Menedżerowie i kierownicy	0	0	0	0	2	2	0	0	0	-	-100,0%	-100,0%
Pozostali pracownicy	0	0	0	4	9	13	20	10	30	+400,0%	+11,0%	+130,8%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>+300,0%</b>	<b>-9,1%</b>	<b>+87,5%</b>

**TABELA Z2.13. LICZBA PRACOWNIKÓW PRZESZKOLONYCH W WYBRANYCH TEMATACH W GRUPIE CCC**

LICZBA OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Szkolenia wstępne w zakresie BHP	1 713	176	7 387	1 105	120	3 932	7 833	1 570	9 403	+608,9%	+1208,3%	+139,1%
Szkolenia okresowe w zakresie BHP	2 372	224	4 199	2 038	193	3 432	4 403	313	4 716	+116,0%	+62,2%	+37,4%
Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP, w tym szkolenia z pierwszej pomocy	107	9	391	862	84	1 022	2 774	353	3 127	+221,8%	+320,2%	+206,0%
Szkolenia w zakresie ochrony przeciwpożarowej	3 096	325	4 076	1 547	202	1 821	4 574	553	5 127	+195,7%	+173,8%	+181,5%
Szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0	0	0	0	0	0	2 040	120	2 160	-	-	-
Szkolenia w zakresie procedur i polityk z obszaru praw człowieka	0	0	0	76	2	78	2 477	206	2 683	+3 159,2%	+10 200,0%	+3 339,7%

**TABELA Z2.14. LICZBA PRACOWNIKÓW PRZESZKOLONYCH W WYBRANYCH TEMATACH W CCC S.A.**

LICZBA OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			ZMIANA R/R		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Szkolenia wstępne w zakresie BHP	4 203			1 741			4 161					+139,0%
Szkolenia okresowe w zakresie BHP	976			1 025			724					-29,4%
Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP, w tym szkolenia z pierwszej pomocy	96			0			2 478					-
Szkolenia w zakresie ochrony przeciwpożarowej	24			8			2 508					+31 250,0%
Szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji	0			0			0					-
Szkolenia w zakresie procedur i polityk z obszaru praw człowieka	0			0			0					-

**TABELA Z2.15. PRACOWNICY, KTÓRZY ZOSTALI PODDANI REGULARNYM OCENOM PRACOWNICZYM W GRUPIE CCC**

LICZBA OSÓB	01.01.2019.–31.12.2019.			01.01.2020.–31.12.2020.			01.02.2021.–31.01.2022.			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	2	3	5	0	0	0	-100,0%	-100,0%	-100,0%
Menedżerowie i kierownicy	251	30	281	326	31	357	224	117	341	-31,3%	+277,4%	-4,5%
Pozostali pracownicy	735	107	842	738	110	848	690	213	903	-6,5%	+93,6%	+6,5%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>987</b>	<b>140</b>	<b>1 127</b>	<b>1 066</b>	<b>144</b>	<b>1 210</b>	<b>900</b>	<b>330</b>	<b>1 230</b>	<b>-15,6%</b>	<b>+129,2%</b>	<b>+1,7%</b>

**TABELA Z2.16. PRACOWNICY, KTÓRZY ZOSTALI PODDANI REGULARNYM OCENOM PRACOWNICZYM W CCC S.A.**

W 2019, 2020 i 2021 roku Pracownicy CCC S.A. nie byli poddawani regularnym ocenom pracowniczym.

**TABELA Z2.17. RÓŻNORODNOŚĆ WŚRÓD ZATRUDNIONYCH W CCC S.A. NA UMOWACH O PRACĘ WG PŁCI, GRUPY WIEKOWEJ I SZCZEBŁA ZASZEREGOWANIA [GRI 405-1]**

W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY	01.01.2019.–31.12.2019.		01.01.2020.–31.12.2020.		01.02.2021.–31.01.2022.	
	K	M	K	M	K	M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>82,61%</b>	<b>17,39%</b>	<b>65,22%</b>	<b>34,78%</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>
w wieku od 51 lat	-	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
w wieku 31–50 lat	82,61%	17,39%	57,89%	42,11%	60,00%	40,00%
w wieku do 30 lat	-	-	-	-	-	-
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>94,45%</b>	<b>5,55%</b>	<b>94,30%</b>	<b>5,70%</b>	<b>92,14%</b>	<b>7,86%</b>
w wieku od 51 lat	88,00%	12,00%	88,46%	11,54%	91,30%	8,70%
w wieku 31–50 lat	94,02%	5,98%	93,76%	6,24%	92,01%	7,99%
w wieku do 30 lat	96,31%	3,69%	97,19%	2,81%	92,65%	7,35%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>90,09%</b>	<b>9,91%</b>	<b>91,00%</b>	<b>9,00%</b>	<b>91,12%</b>	<b>8,88%</b>
w wieku od 51 lat	94,17%	5,83%	93,71%	6,29%	93,59%	6,41%
w wieku 31–50 lat	91,48%	8,52%	91,40%	8,60%	91,59%	8,41%
w wieku do 30 lat	88,46%	11,54%	90,29%	9,71%	90,39%	9,61%
<b>Łącznie, pracownicy wszystkich szczebli struktury, w tym:</b>	<b>90,79%</b>	<b>9,21%</b>	<b>91,54%</b>	<b>8,46%</b>	<b>91,26%</b>	<b>8,74%</b>
w wieku od 51 lat	93,54%	6,46%	93,19%	6,81%	93,44%	6,56%
w wieku 31–50 lat	92,06%	7,94%	91,93%	8,07%	91,63%	8,37%
w wieku do 30 lat	89,17%	10,83%	90,85%	9,15%	90,58%	9,42%

### 6.3. ZAŁĄCZNIK 3. DANE DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA

**TABELA Z3.1. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII W CCC S.A.**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>PALIWA ZUŻYTE W BUDYNKACH I INSTALACJACH</b>					
Gaz ziemny	MWh	6 067,1	4 198,2	5 983,0	+42,5%
Olej opałowy	MWh	0,0	0,0	0,0	-
LPG	MWh	0,0	0,0	0,0	-
łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	6 067,1	4 198,2	5 983,0	+42,5%
<b>PALIWA ZUŻYTE W TRANSPORCIE POJAZDAMI WŁASNYMI</b>					
Benzyna	MWh	2 112,0	1 082,5	1 148,9	+6,1%
Olej napędowy	MWh	2 885,6	1 009,8	1 170,9	+16,0%
LPG	MWh	0,0	0,0	0,0	-
łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	4 997,5	2 092,3	2 319,9	+10,9%
<b>WYTWORZONA ENERGIA</b>					
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	55,4	82,9	65,9	-20,5%
<b>ZAKUPIONA ENERGIA</b>					
Energia elektryczna	MWh	49 043,7	36 729,2	40 451,9	+10,1%
- w tym w salonach sprzedaży	MWh	42 434,6	30 896,6	34 363,3	+11,2%
- pozostała	MWh	6 609,1	5 832,6	6 088,6	+4,4%
Energia ciepła	MWh	0,0	0,0	0,0	-
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>MWh</b>	<b>60 163,8</b>	<b>43 102,6</b>	<b>48 820,7</b>	<b>+13,3%</b>
<b>Całkowite zużycie energii</b>	<b>GJ</b>	<b>216 589,5</b>	<b>155 169,5</b>	<b>175 754,57</b>	<b>+13,3%</b>

**TABELA Z3.2. ZUŻYCIE PALIW I ENERGII Z ODNAWIALNYCH I NIEODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII W CCC S.A.**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	5 279,9	9 756,6	21 462,1	+120,0%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	8,8%	22,6%	44,0%	+21,3 pp
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	54 883,8	33 346,0	27 358,6	-18,0%
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	91,2%	77,4%	56,0%	-21,3 pp
<b>łącznie: energia ze wszystkich źródeł</b>	<b>MWh</b>	<b>60 163,8</b>	<b>43 102,6</b>	<b>48 820,7</b>	<b>+13,3%</b>



**TABELA Z3.3. WSKAŹNIKI INTENSYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ W CCC S.A.**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu	kWh/szt.	0,2	0,3	0,6	+119,1%
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1 mln zł	2,3	6,1	8,9	+46,2%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu	kWh/szt.	1,6	1,0	0,8	-18,3%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1 mln zł	24,2	20,8	11,4	-45,5%
<b>Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu</b>	<b>kWh/szt.</b>	<b>1,7</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>+12,8%</b>
<b>Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu</b>	<b>MWh/1 mln zł</b>	<b>26,5</b>	<b>26,9</b>	<b>20,3</b>	<b>-24,7%</b>

**TABELA Z3.4. EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH W ROKU OBROTOWYM 2021 W CCC S.A.**  
[GRI 305-1, 305-2, 305-4]

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>SCOPE 1</b>					
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO <sub>2</sub> e	1 127,6	834,2	1 188,9	+42,5%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO <sub>2</sub> e	1 298,2	550,1	610,8	+11,0%
Emisje będące skutkiem ulatniania się czynników chłodniczych	Mg CO <sub>2</sub> e	b.d.	b.d.	400,5	-
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO <sub>2</sub> e	2 425,8	1 384,3	2 200,2	+58,9%
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	0,1	0,0	0,1	+58,3%
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1 mln zł	1,1	0,9	0,9	+5,7%
<b>SCOPE 2 LOCATION-BASED</b>					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO <sub>2</sub> e	37 925,5	24 579,2	28 235,4	+14,9%
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO <sub>2</sub> e	0,0	0,0	0,0	-
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO <sub>2</sub> e	37 925,5	24 579,2	28 235,4	+14,9%
Emisje Scope 2 location-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	1,1	0,7	0,8	+14,4%
Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1 mln zł	16,7	15,4	11,7	-23,6%
<b>SCOPE 2 MARKET-BASED</b>					
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO <sub>2</sub> e	b.d.	24 865,6	17 163,0	-31,0%
Emisje Scope 2 market-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	b.d.	0,7	0,5	-31,2%
Emisje Scope 2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	b.d.	15,5	7,1	-54,1%
<b>SCOPE 1+2 LOCATION-BASED</b>					
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 location-based	Mg CO <sub>2</sub> e	40 351,3	25 963,5	30 435,7	+17,2%
Emisje Scope 1+2 location-based na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	1,2	0,8	0,9	+16,8%
Emisje Scope 1+2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1 mln zł	17,8	16,2	12,6	-22,1%

**TABELA Z3.5. GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW W CCC S.A.**

GŁÓWNE KATEGORIE SUROWCÓW I MATERIAŁÓW	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
Karton	Mg	0,0	0,0	50,0	-
Drewno	Mg	0,0	0,0	40,4	-

Zużycie pozostałych surowców nie jest raportowane w przypadku CCC S.A., gdyż spółka ta nie wykorzystuje innych surowców – są one zużywane i raportowane na poziomie całej Grupy CCC.


**TABELA Z3.6. ODPADY NIEBEZPIECZNE I INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE W CCC S.A.**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>ODPADY NIEBEZPIECZNE</b>					
Recykling	Mg	0,2	0,0	1,4	-
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Utylizacja	Mg	0,0	1,0	0,0	-100,0%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	-
<b>Łącznie: odpady niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>0,2</b>	<b>1,0</b>	<b>1,4</b>	<b>+39,8%</b>
Odpady niebezpieczne na 1000 jednostek produktu	1 000 szt.	6,6	29,9	41,6	+39,3%
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	kg/1 mln zł	0,1	0,6	0,6	-7,1%
<b>ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE</b>					
Recykling	Mg	2 285,1	3 137,7	3 272,6	+4,3%
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	39,4	0,0	31,9	-
Utylizacja	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	-
<b>Łącznie: odpady inne niż niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>2 324,5</b>	<b>3 137,7</b>	<b>3 400,0</b>	<b>+8,4%</b>
Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu	g/szt.	66,6	90,8	98,0	+7,9%
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1 mln zł	1,0	2,0	1,4	-28,0%

**TABELA Z3.7. ZUŻYCIE WODY I ODPROWADZANE ŚCIEKI W CCC S.A.**

	JEDNOSTKA	01.01.2019.– 31.12.2019.	01.01.2020.– 31.12.2020.	01.02.2021.– 31.01.2022.	ZMIANA R/R
<b>ZUŻYCIE WODY</b>					
Woda zakupiona	m <sup>3</sup>	15 218,3	12 051,0	12 455,7	+3,4%
Woda z ujęć własnych	m <sup>3</sup>	0,0	0,0	0,0	-
Zużycie wody łącznie	m <sup>3</sup>	15 218,3	12 051,0	12 455,7	+3,4%
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/szt.	0,4	0,3	0,4	+3,0%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m <sup>3</sup> /1 mln zł	6,7	7,5	5,2	-31,3%
<b>ŚCIEKI</b>					
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m <sup>3</sup>	11 173,6	9 246,0	11 724,2	+26,8%
Odprowadzone ścieki na 1000 jednostek produktu	l/1 000 szt.	320,3	267,6	338,0	+26,3%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m <sup>3</sup> /1 mln zł	4,9	5,8	4,9	-15,7%

## 6.4. ZAŁĄCZNIK NR 4. OŚWIADCZENIE WERYFIKACYJNE



**EY**  
Building a better  
working world

Ernst & Young Audyt Polska  
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.  
Rondo ONZ 1  
00-124 Warszawa

+48 (0) 22 557 70 00  
+48 (0) 22 557 70 01  
warszawa@pl.ey.com  
www.ey.com/pl

**Raport z niezależnej usługi atestacyjnej**

**Do Zarządu CCC S.A.**

*Zakres zrealizowanych prac*

Zostaliśmy zaangażowani do przeprowadzenia usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność w odniesieniu do wybranych informacji niefinansowych zaprezentowanych w „Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej CCC S.A.” („Spółka”) za rok obrotowy 2021 („Raport”) w oparciu o Wytyczne GRI wydane przez Global Reporting Initiative.

Weryfikacji podlegały następujące informacje niefinansowe (wskaźniki GRI) zawarte w Raporcie: wskaźniki z grupy 2- i 3-; 201-2; 201-3; 201-4; 205-3; 206-1; 302-1; 302-3; 303-3; 305-1; 305-2; 305-3 (kategorie, dla których zostały policzone oraz ujawnione emisje); 305-4; 305-5; 308-1; 308-2; 401-3; 402-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-9; 403-10; 404-2; 405-1; 405-2; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 410-1; 413-1; 414-2; 415-1; 417-1; 417-2; 417-3; 418-1 („Wybrane Informacje”).

Przedmiotem naszej weryfikacji były jedynie Wybrane Informacje i nie przeprowadziliśmy procedur w stosunku do innych informacji zaprezentowanych w Raporcie. W związku z tym nie wyrażamy wniosku o Raporcie jako całości.

*Odpowiedzialność Zarządu*


Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za sporządzenie i prezentację Raportu zgodnie z Wytycznymi GRI we wszystkich istotnych aspektach. Odpowiedzialność ta obejmuje zaprojektowanie i stosowanie odpowiedniego systemu kontroli wewnętrznej oraz dokonanie odpowiednich szacunków umożliwiających sporządzenie i prezentację Raportu, zgodnie z Wytycznymi GRI, wolnego od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

*Nasza odpowiedzialność*

Naszym zadaniem było sformułowanie wniosku o ograniczonej pewności na temat Wybranych Informacji niefinansowych podlegających usłudze atestacyjnej zaprezentowanych w Raporcie na podstawie uzyskanych przez nas dowodów.

Nasze zlecenie przeprowadziliśmy zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionym) *Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych*. Standard ten nakłada na nas obowiązek postępowania zgodnie z wymogami etyki oraz zaplanowania i przeprowadzenia procedur w taki sposób, aby móc wyrazić wniosek dający ograniczoną pewność, że Wybrane Informacje podlegające weryfikacji nie zawierają istotnych nieprawidłowości i są zgodne z Wytycznymi GRI we wszystkich istotnych aspektach.

*EY*



**EY**  
Building a better  
working world

Ernst & Young Audyt Polska  
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.  
Rondo ONZ 1  
00-124 Warszawa

+48 (0) 22 557 70 00  
+48 (0) 22 557 70 01  
warszawa@pl.ey.com  
www.ey.com/pl

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody są wystarczające i odpowiednie do wydania wniosku o ograniczonej pewności.

*Nasza niezależność i kontrola jakości*

Stosujemy Międzynarodowy Standard Kontroli Jakości 1 (MSKJ 1), zgodnie z którym prowadzimy kompleksowy system kontroli jakości obejmujący udokumentowane polityki i procedury dotyczące zgodności z odpowiednimi wymogami etycznymi oraz standardami zawodowymi, jak i obowiązującymi wymogami prawa i wymogami regulacyjnymi.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności oraz inne wymogi etyki zawodowej zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA - *International Ethics Standards Board for Accountants*), w którym określono kluczowe zasady uczciwości, obiektywizmu, kompetencji zawodowych, należytej staranności oraz poufności i profesjonalnego postępowania.

*Podsumowanie przeprowadzonych procedur*

Przeprowadzone przez nas procedury w odniesieniu do Wybranych Informacji zaprezentowanych w Raporcie zostały zaprojektowane tak, aby uzyskać zapewnienie dające ograniczoną pewność i polegały na:

- analizie i identyfikacji Wybranych Informacji ujętych w Raporcie;
- przeprowadzeniu rozmów z osobami odpowiedzialnymi za raportowanie informacji niefinansowych zawartych w Raporcie;
- porównaniu Wybranych Informacji ujętych w Raporcie z otrzymaną dokumentacją Spółki.

Zastosowane procedury zostały przez nas wybrane według własnego uznania i obejmują ocenę ryzyka istotnego zniekształcenia Wybranych Informacji zawartych w Raporcie. Zakres procedur wykonywanych w ramach usługi dającej ograniczoną pewność jest istotnie węższy niż w przypadku usługi dającej racjonalną pewność. W związku z tym poziom zapewnienia uzyskany przy usłudze dającej ograniczoną pewność jest istotnie niższy niż poziom zapewnienia jaki byłby uzyskany, gdyby przeprowadzono usługę dającą racjonalną pewność.

Usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność polega na kierowaniu zapytań, przede wszystkim do osób odpowiedzialnych za przygotowanie Raportu oraz na przeprowadzaniu procedur analitycznych i innych odpowiednich procedur. W ramach prac, bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną w celu oceny ryzyka i zaplanowania naszych procedur, ale nie w celu wyrażenia opinii na temat skuteczności jej działania.

*EY*



Ernst & Young Audyt Polska  
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.  
Rondo ONZ 1  
00-124 Warszawa

+48 (0) 22 557 70 00  
+48 (0) 22 557 70 01  
warszawa@pl.ey.com  
www.ey.com/pl

#### Wniosek

Na podstawie przeprowadzonych procedur i uzyskanych dowodów nie stwierdziliśmy niczego, co wskazywałoby, że Wybrane Informacje niefinansowe zawarte w Raporcie, wymienione w punkcie *Zakres zrealizowanych prac*, nie są we wszystkich istotnych aspektach zgodne z Wytycznymi GRI.

*Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.*

Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.

Warszawa, dnia 20 kwietnia 2022 roku

## ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych CCC S.A. oraz Grupy Kapitałowej CCC S.A. za rok obrotowy rozpoczynający się 1 lutego 2021 r., zakończony 31 stycznia 2022 r. zostało zatwierdzone przez Zarząd CCC S.A.

**Marcin Czyczerski**  
Prezes Zarządu

**Adam Marciniak**  
Wiceprezes Zarządu

**Igor Matus**  
Wiceprezes Zarządu

**Karol Póttorak**  
Wiceprezes Zarządu

**Adam Holewa**  
Wiceprezes Zarządu

**Kryspin Derejczyk**  
Wiceprezes Zarządu

Polkowice, 20 kwietnia 2022 r.



Projekt i sklad:





