

Go for more

- W KIERUNKU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

PIERWSZY RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY CCC / 2017

CCC
SHOES & BAGS



SPIS TREŚCI



List Prezesa / 2



2. Znamy drogę naszych produktów / 36



4. Nasi pracownicy, nasz sukces / 62



6. Sport to nasza pasja / 110



1. Polska marka
na europejskim rynku / 4



3. Krok w krok z klientem / 50



5. Nie tylko tu i teraz -
troska o środowisko / 94



7. O raporcie / 120



LIST
PREZESA ZARZĄDU

CCC
SHOES & BAGS

SZANOWNI PAŃSTWO,

GRI 102-14

Życie jest jak jazda na rowerze. Aby utrzymać równowagę, musisz poruszać się do przodu. Podobnie jest w biznesie. Realizując nasze ambicje i kontynuując rozwój Grupy CCC w sposób zrównoważony, nie zapominamy o naszej działalności na rzecz społeczności lokalnych.

Wierzmy, że zwycięstwo nie może być celem samym w sobie. Zgodnie z wartościami CCC, istotny jest również sposób pokonywania drogi do osiągnięcia sukcesu. Satysfakcja prowadzenia biznesu jest tym większa, im bardziej jesteśmy świadomi, że cele biznesowe realizujemy w oparciu o działania CSR. Naturalną konsekwencją naszego podejścia jest opracowanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu „GO FOR MORE – w kierunku zrównoważonego rozwoju” na lata 2017-2019. Jej założenia prezentujemy Państwu w niniejszym – pierwszym niefinansowym raporcie Grupy CCC. Dzielimy się w nim nie tylko naszymi sukcesami biznesowymi, mierzonymi rosnącymi przychodami i zyskami, ale również rezultatami prowadzonych od lat działań CSR – liczbą generowanych przez nas miejsc pracy, inwestycjami sprzyjającymi środowisku naturalnemu czy rozwojem standardów etycznych w łańcuchu dostaw.

Tak, jak dziesiątki polskich przedsiębiorstw, zaczynaliśmy jako mała lokalna firma, wykorzystując ogromne możliwości po 1989 roku. Dziś jesteśmy liderem detalicznego rynku obuwniczego w Europie Środkowo-Wschodniej, a nasze produkty obecne są na 19 rynkach, poprzez sprzedaż w sklepach stacjonarnych w 17 krajach, jak i sprzedaż internetową prowadzoną w 12 krajach. Sukces, który odnieśliśmy, nie byłby możliwy bez konsekwencji w działaniu i zaangażowania naszych Akcjonariuszy, Pracowników oraz współpracujących z nami partnerów. Otwierając sklepy na kolejnych rynkach zagranicznych udowadniamy, że polski biznes jest innowacyjny, a wdrażane przez nas standardy zrównoważonego rozwoju budzą uznanie, czym stawiają CCC w prestiżowym gronie najbardziej przedsiębiorczych i najlepiej rozwijających się firm. W CCC od lat otwieramy się na nowe możliwości biznesowe, nie zapominając o stawianiu ambitnych celów odpowiedzialnych społecznie.

Filarami dalszego rozwoju Grupy będą trzy kluczowe obszary ujęte w prezentowanej tutaj strategii CSR: #idę po więcej – obietnica marki doświadczeniem klienta; #więcej możliwości – rozwój potencjału

organizacji oraz #więcej zaufania – dobre i efektywne zarządzanie. To nasze podstawowe zasady i wyzwania, a zarazem wkład CCC w realizację globalnych celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

Dbamy o satysfakcję milionów Konsumentów, co roku odwiedzających nasze sklepy i kupujących nasze produkty, dlatego dalszą międzynarodową ekspansję prowadzić będziemy uwzględniając innowacyjne i przyjazne im rozwiązania. Konsekwentnie realizujemy strategię rozwoju omnichannel, która umożliwi obsługę klienta oraz sprzedaż na wielu płaszczyznach. Dzięki połączeniu technologii z wygodą zakupów w sklepie stacjonarnym, zwiększymy jeszcze bardziej komfort naszych Konsumentów. Ponadto udoskonalamy dialog z Konsumentami oraz sposób badania ich doświadczeń i zadowolenia w kontaktach z nami. Koncentrujemy się na promowaniu najwyższych standardów w łańcuchu dostaw, wzmocnieniu zarządzania etyką oraz wspieraniu działań, pozytywnie wpływających na środowisko naturalne. Wierzymy także, że budując kulturę organizacyjną opartą o wartości i zaangażowanie, stwarzamy bezpieczne i przyjazne miejsca pracy oraz umożliwiamy rozwój zawodowy naszych pracowników.

Cieszy mnie, że moje sportowe pasje dzielą ją współpracownicy. Jako miłośnicy sportowego współzawodnictwa i kibice naszej grupy kolarskiej CCC Team i drużyny koszykarskiej CCC Polkowice w dalszym ciągu będziemy wspierać sport, zarówno zawodowy oraz amatorski, jak również promować aktywny wypoczynek wśród społeczności lokalnych. Na zakończenie pragnę podkreślić, jak ważny jest dla nas otwarty dialog z Interesariuszami. W roku 2017 przeprowadziliśmy sesję dialogową z kluczowymi interesariuszami – przedstawicielami organizacji branżowych, administracji rządowej, organizacji klienckich, organizacji pozarządowych (ngo), partnerów biznesowych, uczelni wyższych. Pozwoliła ona nam lepiej zrozumieć każdą z perspektyw i uwzględnić różne opinie w prezentowanym raporcie społecznej odpowiedzialności biznesu.

Istotne jest dla nas podtrzymanie dialogu, tak aby nasze działania uwzględniały ich oczekiwania. Dlatego zachęcam Państwa do podzielenia się z nami uwagami i spostrzeżeniami na temat raportu (csr.eu@ccc.eu). Dzięki nim będziemy mogli trafniej odpowiadać na Państwa oczekiwania, a w efekcie w dalszym ciągu budować wartość naszej firmy i wzmocnić jej pozytywny wpływ na otoczenie.

Z poważaniem,
Dariusz Miłek, Prezes Zarządu CCC S.A.

1.



POLSKA MARKA,
EUROPEJSKI RYNEK

CCC
SHOES & BAGS

„TO JAK PAŃSTWA FIRMA SIĘ ROZWIJA,
MOŻE BYĆ DOWODEM NA TO JAK POLACY
POTRAFIĄ BYĆ INNOWACYJNI. RÓWNIEŻ
PRZY TAKIEJ SKALI DZIAŁANIA NIE MOŻNA
ZAPOMNIEĆ O SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIAL-
NOŚCI BIZNESU. PAŃSTWO PAMIĘTAJĄ.”

Naszą specjalnością jest obuwie, które dociera do klientów w 19 krajach. Niemal 50 mln par obuwia sprzedanych rocznie w sieci sklepów stacjonarnych daje nam pozycję lidera wśród detalicznych spółek obuwniczych Europy Środkowej. Jednocześnie, jesteśmy jednym z największych jego producentów w Europie. W 2017 roku fabryka CCC Factory Sp. z o.o. w Polkowicach, w której zatrudniamy ponad 820 osób, wyprodukowała 3,7 mln par butów. Bogaty asortyment obuwia trafia do przestronnych i nowoczesnie urządzonych salonów. Stanowią one istotny element naszej strategii rozwoju i wkładamy wiele wysiłku, aby dostosować je do potrzeb naszych klientów. W prestiżowych galeriach handlowych otwieramy sklepy o standardowej powierzchni 1000m², natomiast naszą wizytówką są flagowe salony o powierzchni ponad 2000m² znajdujące się przy najpopularniejszych ulicach handlowych w ważnych miastach Europy. Takie placówki działają już z powodzeniem w Berlinie, Dusseldorfie, Wiedniu oraz Budapeszcie. Oferujemy w nich kolekcje spełniające oczekiwania klientów na lokalnych rynkach.

Stałe inwestowanie w rozwój spółki przyczynia się do wzrostu wartości firmy oraz zwiększania udziału w rynku obuwniczym w Europie.

Nasze ambicje znacznie wykraczają ponad dotychczasowe osiągnięcia. Dalszą ekspansję rozumiemy nie tylko jako umacnianie pozycji rynkowej poprzez zwiększanie przychodów i zysków, ale przede wszystkim jako wcielanie w życie zasad polityki zrównoważonego rozwoju przez wszystkie spółki Grupy. Chcemy przyczyniać się do zwiększania wartości dla naszych interesariuszy, monitorując nasz wpływ ekonomiczny, społeczny i środowiskowy.

CZY WIESZ, ŻE...

GRI 102-7

Akcje CCC osiągnęły najwyższą wartość 301,95 w dniu 4 października 2017 roku. Przyrost od debiutu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w 2004 roku

wyniósł ponad **3000%**



11,7 MLD ZŁ

wynosi wartość akcji CCC S.A. Zajmujemy trzecie miejsce wśród największych polskich spółek prywatnych.



Przychody Grupy CCC w 2017 roku wyniosły

4,19 MLD ZŁ

To rekordowy wynik w naszej historii.



2784 M²

powierzchni ma największy sklep flagowy CCC. Zlokalizowany jest w Budapeszcie. Ekspozycje znajdują się na 3 piętrach. Zatrudniamy tam blisko 40 pracowników.

Na koniec 2017 roku sieć CCC liczyła

925 sklepów o łącznej powierzchni
540 TYS. M²

Powierzchnia wzrosła o 17% rdr. Dążymy do zwiększenia powierzchni o ok. 300.000 m² w latach 2017-2019 (w stosunku do stanu z końca 2016).



JESTEŚMY DOCENIANI



Wybrane nagrody, które zdobyliśmy w latach 2016 – 2017.

Kondycja biznesu:

- Nagroda Polskiej Rady Biznesu im. Jana Wejcherta w kategorii Sukces dla Dariusza Miłka.
- Certyfikat CE TOP 500 Index of Success 2016 Growth and Stability dla CCC S.A.
- Index of Success – nagroda firmy doradczej Deloitte oraz dziennika „Rzeczpospolita” dla CCC S.A.
- BEST CEO IN THE SUSTAINABLE APPAREL INDUSTRY 2017 (Nagroda dla Najlepszego Prezesa Zarządu w kategorii Zrównoważony Przemysł Odzieżowy) w konkursie EUROPEAN CEO organizowanym przez wydawnictwo World News Media Limited
- SOLIDNY PRACODAWCA ROKU 2016, SOLIDNY PRACODAWCA ROKU 2017
- Polska firma – międzynarodowy czempion, nagroda w kategorii Wizjoner ekspansji zagranicznej dla Dariusza Miłka
- Polska Perła Gospodarki dla Grupy CCC
- Diamenty Forbesa 2017

Transparentność:

- The best annual report 2015 – wyróżnienie dla CCC S.A. za największą przejrzystość informacji w raporcie marketingowym.
- The best annual report 2015 – wyróżnienie dla CCC S.A. za najlepszy debiut wśród ocenianych sprawozdań finansowych.

Nagrody eobuwie.pl S.A.:

- Gwiazda Jakości Obsługi 2017
- Diamenty Forbesa 2017
- Gazele Biznesu 2017
- E-commerce Polska Awards 2017 – I miejsce w kategorii „Przełamanie nieufności”
- Orły Wprost 2017
- EKOMERSY 2017 - II miejsce w kategorii: „Ekspansja zagraniczna”
- DOBRA MARKA 2016 – Jakość, Zaufanie, Renoma w kategorii: Internetowy sklep z obuwem
- EKOMERSY 2016 - wyróżnienie w kategoriach: „Ekspansja zagraniczna e-sklepu” oraz „Spójność doświadczenia zakupowego w różnych kanałach sprzedaży”
- E-commerce Polska Awards 2016 – I miejsce w dwóch kategoriach: „Najlepsza Obsługa Klienta” i „Strona roku”

CZŁONKOSTWO W STOWARZYSZENIACH I ORGANIZACJACH

GRI 102-13

Grupa CCC należy do stowarzyszeń i organizacji zaangażowanych we wspieranie i rozwój edukacji, rynku pracy oraz rynku kapitałowego w Polsce.

Konwent Uczelni

Jana Wyżykowskiego (UJW)

w Polkowicach. Grupę CCC reprezentują w nim Marcin Czyczerski, Wiceprezes Zarządu CCC S.A. oraz Mariusz Gnych, Prezes Zarządu CCC Factory Sp. z o.o.

Konwent UJW to organ opiniotwórczo-doradczy wspierający rozwój oraz działalność dydaktyczną, naukową i organizacyjną Uczelni. Działający w Konwencie pracodawcy mają realny wpływ na program nauczania i jakość kształcenia swoich potencjalnych pracowników.



Więcej o Konwencie UJW: <http://ujw.pl/index.php/wspolpraca/konwent-uczelni/>

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

Spółka CCC SA działania w organizacji jako członek wspierający.

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych dba o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentuje interesy spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Istniejące od 1993 roku SEG służy środowisku emitentów wiedzą i doradztwem w zakresie regulacji rynku giełdowego oraz praw i obowiązków uczestniczących w nim spółek.



Więcej o SEG: www.sge.org.pl

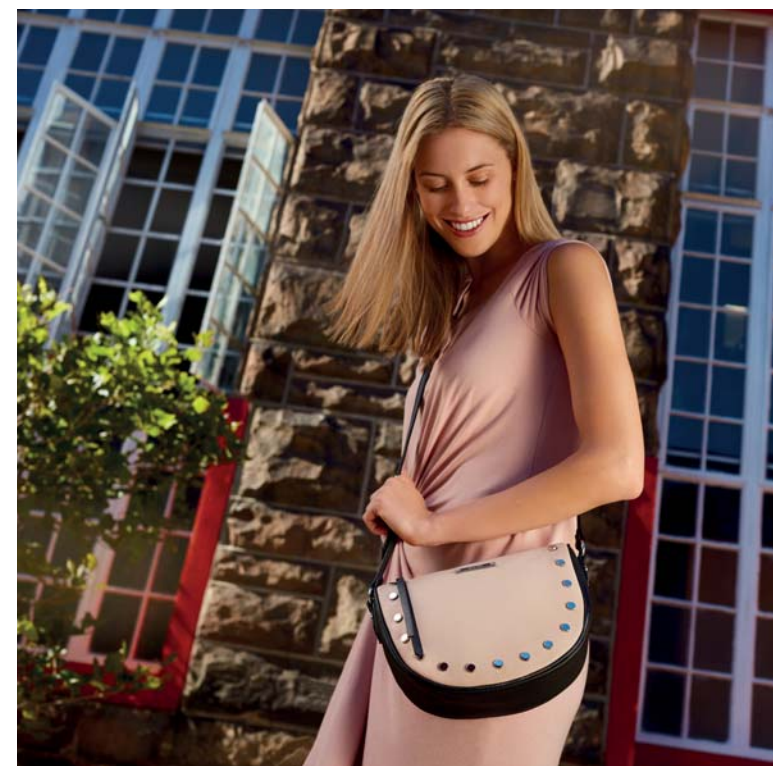
Dolnośląski Klaster Edukacyjny LSSE

Dolnośląski Klaster Edukacyjny w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej powstał w 2015 roku, aby ułatwić prognozowanie zapotrzebowania rynku pracy na konkretne umiejętności, zawody oraz zwiększyć dostępność praktycznej nauki zawodu. Organizacja koordynuje działania szkół i firm tak, aby mogły nawiązać współpracę w zakresie powstawania klas patronackich i rozwijania idei kształcenia dualnego na potrzeby przedsiębiorstw. List intencyjny o współpracy w ramach Klastra podpisało ponad 50 partnerów, w tym firmy LSSE, szkoły zawodowe i techniczne, uczelnie wyższe, samorządy lokalne i władze województwa, Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu, Kuratorium Oświaty we Wrocławiu oraz Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.

Kształcenie w systemie dualnym, zwanym też przemennym lub dwutorowym, polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych.¹



Więcej o Dolnośląskim Klaście Edukacyjnym LSSE: <http://lsse.eu/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/>



¹ www.edukator.ore.edu.pl

NASZA HISTORIA



Powstaje Firma Handlowa Miłek zajmująca się hurtową i detaliczną sprzedażą obuwia. W tym samym roku spółka otwiera pierwsze franczyzowe sklepy pod nazwą Żółta Stopa.

1996

1999

Rejestrujemy spółkę CCC Sp. z o.o., która na bazie własnego konceptu handlowego Cena Czyni Cuda rozpoczyna współpracę z ponad 100 nowo pozyskanymi franczyzobiorcami. Ich liczba szybko rośnie.

2000

2001

Do użytkowania oddajemy siedzibę firmy oraz nową bazę magazynową w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach. W tym samym czasie powstaje tam także fabryka obuwia pod firmą CCC Factory Sp. z o.o.



2004-2017

***Od 19 grudnia 2015 r. CCC S.A. należy do elitarnego grona spółek z indeksu WIG20 na GPW w Warszawie.**

2 grudnia debiutujemy na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.* Tuż po debiucie giełdowym w czeskiej Pradze działalność rozpoczyna pierwsza zagraniczna spółka CCC

2004

2005

Po raz pierwszy w historii firmy produkcja butów w polkowickiej fabryce sięga 1 mln par. Po 12 latach jest niemal 4 razy większa.*

***Poza obuwem własnej produkcji oferujemy produkty z importu, głównie z Azji.**



Nasze przychody ze sprzedaży wynoszą 1 mld złotych.

2010

2011

Kończymy budowę Magazynu Automatycznego Wysokiego Składowania położonego w LSSE w Polkowicach, który jest w stanie pomieścić 18 mln par obuwia. To nasza największa inwestycja, a zarazem najnowocześniejszy obiekt tego typu w Europie Środkowej (23,05 tys. m²).*

*** Inwestycja warta 131,66 mln złotych w 40% została sfinansowana z funduszy unijnych poprzez program Innowacyjna Gospodarka.**

2012

2016

Przyspieszamy ze zdobywaniem zagranicznych rynków, otwierając spółki w kolejnych krajach: 2012 rok - Słowacja i Węgry; 2013 rok - Chorwacja, Słowenia, Niemcy; 2014 rok - Bułgaria; 2016 rok - Serbia, jednocześnie kontynuując rozwój franczyzy na rynkach zagranicznych.



Rozpoczynamy działania w kierunku rozwoju omnichannel. We wrześniu otworzyliśmy Regionalne Biuro w Warszawie.

2017

Przejmujemy 74,99% udziałów w spółce eobuwie.pl S.A., stając się największym internetowym dystrybutorem obuwia w Polsce.* W tym samym roku zostajemy większościowym udziałowcem w spółce rosyjskiej CCC Russia Sp. z o.o. (75% udziałów). Rusza również nasz największy jak do tej pory sklep w Budapeszcie.

*** Poprzez regionalne domeny eobuwie.pl z dziesiątkami tysięcy modeli najbardziej znanych światowych marek docieramy do konsumentów w 12 krajach.**

STRUKTURA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-4

Podmiotem dominującym w Grupie Kapitałowej CCC jest Spółka CCC S.A. Siedziba firmy znajduje się w Polkowicach.

Działalność produkcyjna	Działalność dystrybucyjna	Działalność e-commerce	Pozostałe działalności	
CCC S.A.				
CCC Factory Sp. z o.o. 100% Polska	CCC Germany GmbH 100% Niemcy	CCC Shoes Bulgaria 100% Bułgaria	eobuwie.pl S.A.*** eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.****	NG2 Suisse S.a.r.l. 100% Szwajcaria
	CCC Czech s.r.o. 100% Czechy	CCC Obutev d o.o. 100% Słowenia		CCC Isle of Man Ltd. 100% Wyspa Man
	CCC Austria Ges.M.b.H 100% Austria	CCC Slovakia s.r.o. 100% Słowacja		CCC Shoes and Bags sp. z o.o. 100% Polska
	CCC Hrvatska d o.o. 100% Chorwacja	CCC Shoes Ayakkabicilik Ticaret Limited Sirketi 100% Turcja		
	CCC.eu sp. z o.o. * 100% Polska	CCC Hungary Shoes Kft. 100% Węgry		
	CCC Russia sp. z o.o. **	CCC Shoes & Bags d.o.o.Beograd – Stari Grad 100% Serbia		

* Spółka CCC.eu Sp. z o.o. jest spółką zależną od CCC Shoes & Bags Sp. z o.o. (99,75%) i zależną od CCC S.A. (0,25%).
** CCC RUSSIA Sp. z o.o. jest spółką zależną od dnia 20 września 2016 r.
*** eobuwie.pl S.A. jest podmiotem zależnym od dnia 15 stycznia 2016 r.
**** Spółka eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. jest spółką zależną od eobuwie.pl S.A. (100%)

GRI 102-10

Zmiany w organizacji Grupy Kapitałowej CCC w okresie objętym raportem:



Z dniem 1 stycznia funkcję Wiceprezesa Zarządu objął Marcin Czyczerski odpowiadający za obszar ekonomiczno-finansowy, zaś z dniem 9 stycznia funkcję Wiceprezesa Zarządu objął Marcin Pałazej odpowiedzialny za procesy sprzedażowe na rynkach zagranicznych.



W dniu 8 czerwca 2017 roku powołano Członków Rady Nadzorczej, na wspólną dwuletnią kadencję, w osobach:

- Pana Wiesława Olesia, Przewodniczącego Rady Nadzorczej;
- Pana Jerzego Suchnickiego, Członka Rady Nadzorczej;
- Pana Marcina Murawskiego, Członka Rady Nadzorczej;
- Pana Waldemara Jurkiewicza, Członka Rady Nadzorczej;
- Pana Piotra Nowjalis, Członka Rady Nadzorczej.



W dniu 17 sierpnia 2017 Rada Nadzorcza powołała Komitet Audytu składający się z 3 osób:

- Pan Marcin Murawski, Przewodniczący;
- Pan Piotr Nowjalis, Członek;
- Pan Jerzy Suchnicki, Członek.



23 marca 2017 roku Zarząd Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie dopuścił do obrotu 36.100 akcji zwykłych serii E powstałych w wyniku przekształcenia 36.100 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii A wyemitowanych w związku z realizacją programu motywacyjnego na lata 2013-2015.



Z dniem 2 października 2017 roku, zarejestrowano zmianę wysokości kapitału zakładowego, który wynosi 4.116.400 PLN. Kapitał został podwyższony w drodze emisji akcji serii H w ramach kapitału docelowego, pozbawienia dotychczasowych akcjonariuszy Spółki prawa poboru akcji serii H w całości oraz zmiany statutu Spółki w tym zakresie.

MODEL BIZNESOWY GRUPY CCC

GRI 102-2, UoR: Model biznesowy

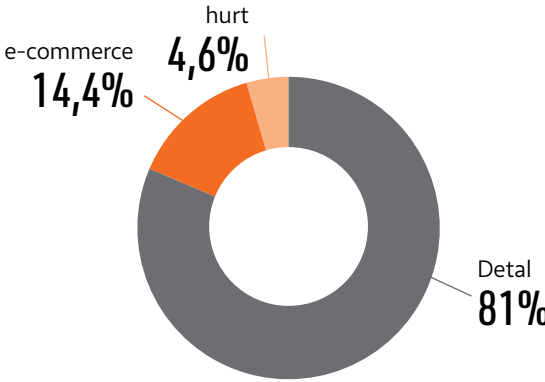


Oczekiwanie z sesji dialogowej:
Przedstawienie szczegółowego opisu modelu biznesowego, w tym łańcucha wartości i łańcucha dostaw w firmie CCC.

Działalność Grupy Kapitałowej CCC oparta jest na dwóch silnych segmentach:

- Produkcyjnym
- Dystrybucyjnym
 - Sprzedaż detaliczna w sklepach własnych
 - Sprzedaż internetowa (e-commerce)
 - Sprzedaż hurtowa (franczyza)

PODZIAŁ PRZYCHODÓW SKONSOLIDOWANYCH, W %

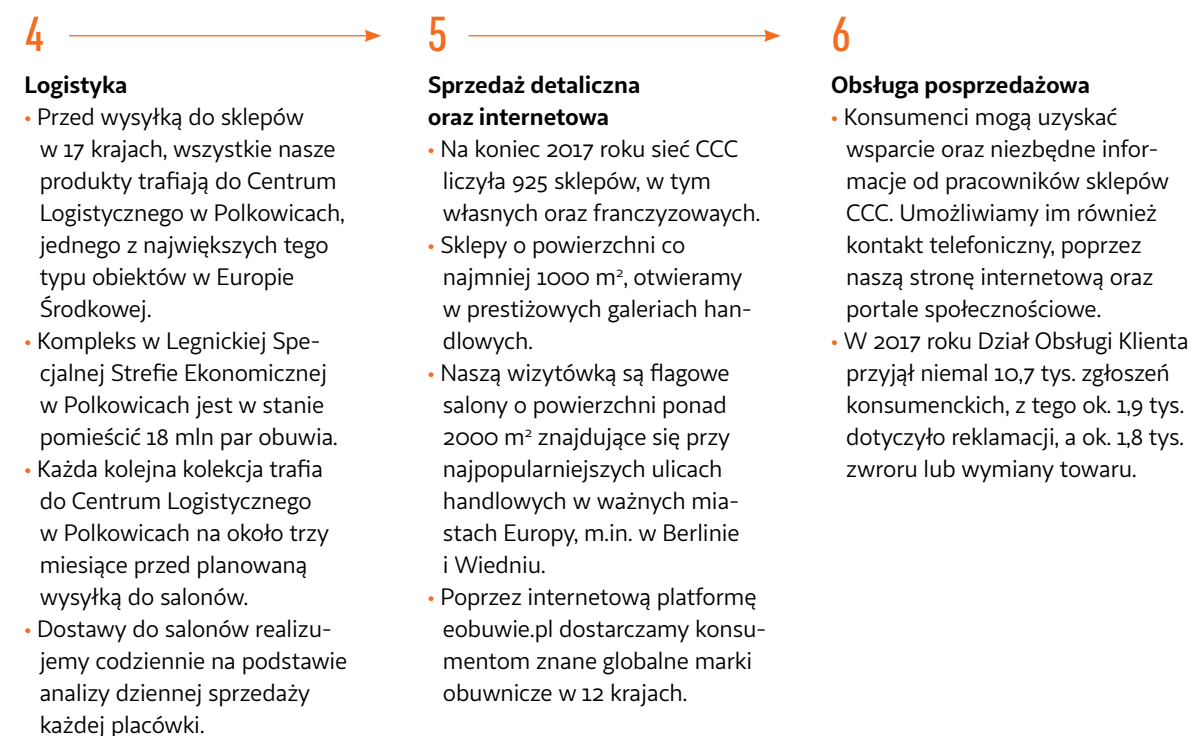
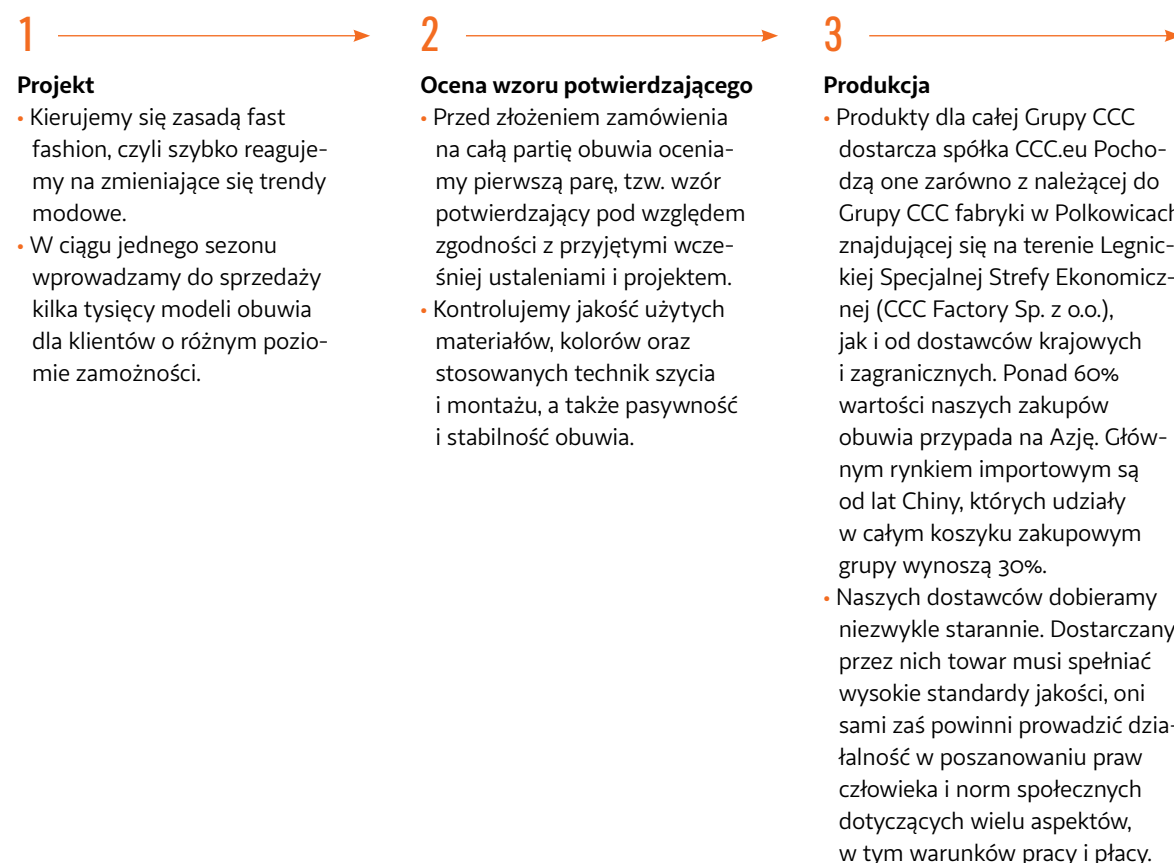
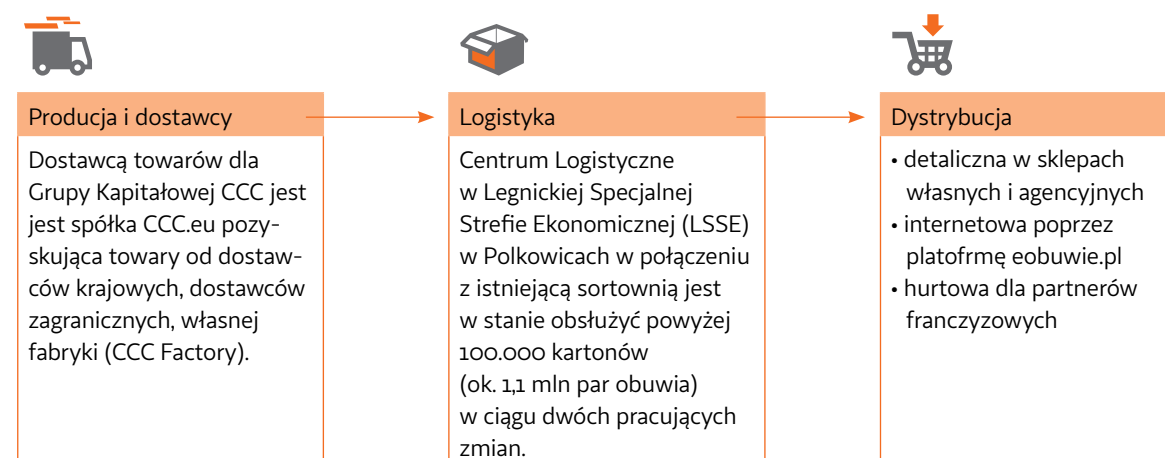


Sprzedaż detaliczna, którą prowadzimy w ponad 900 sklepach w 19 krajach jest filarem naszych przychodów. Jej udziały w łącznej sprzedaży Grupy przekraczają 80%. W sklepach oferujemy produkty wytworzone w należącej do nas fabryce w Polkowicach lub wyprodukowane na nasze zamówienie przez dostawców zlokalizowanych przede wszystkim w Azji, Europie oraz Ameryce Południowej.

Poprzez internetową platformę eobuwie.pl dostarczamy konsumentom znane globalne marki obuwnicze. Robimy to już w 12 krajach i pracujemy nad wejściem na kolejne rynki.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Na każdym etapie łańcucha wartości wdrażamy i promujemy cenione przez nas postawy, które wyrażają nasze odpowiedzialne podejście wobec naszych pracowników, akcjonariuszy, klientów oraz społeczności lokalnych. Dzięki nim chcemy wyróżniać się zarówno jako pracodawca, partner handlowy oraz dobry sąsiad.



MOCNI NA RODZIMYM RYNKU

GRI 102-6, GRI 102-7



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Warto wzmacniać świadomość polskości marki CCC.

Polska jest rynkiem, który ma największe udziały w sprzedaży CCC. Co czwarta para obuwia kupowanego w Polsce przypada na produkty oferowane przez CCC, co stanowi ponad 25% udziałów w rynku.

Jedną z najbardziej znanych marek jest polska marka obuwia skózanego Lasocki, która zdobyła uznanie klientów wysoką jakością. Jej historia sięga 1954 roku i rozwijana jest na przestrzeni kolejnych lat m.in. przez produkcję damskiego obuwia skózanego w polskiej fabryce CCC w Polkowicach i poszerzanie asortymentu o nowe kolekcje, np. Lasocki Comfort Line, Lasocki Young, Lasocki Kids.

Co czwarta para obuwia kupowanego w Polsce przypada na produkty oferowane przez CCC, co stanowi ponad

25%

udziałów w rynku.

KRAJE, GDZIE SPRZEDAJEMY NAJWIĘCEJ (W MLN ZŁOTYCH)

Polska
2 026,5
+ 20,3 r/r

Czechy
312,5
+ 21,7 r/r

Niemcy
255,9
+ 18,7 r/r

Suma wszystkich
punktów sprzedaży
Grupy CCC

925



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Warto podkreślić międzynarodowy charakter działań firmy.

Ekspansja międzynarodowa realizowana jest poprzez sukcesywne zwiększanie liczby placówek handlowych. Poza Polską jesteśmy obecni na 18 rynkach, takich jak Czechy, Słowacja, Niemcy, Austria, Słowenia, Chorwacja, Węgry, Bułgaria, Serbia, Rosja, Ukraina, Rumunia, Litwa, Łotwa, Estonia, Mołdawia, Grecja i Szwecja. Sklepy otwierane są przez nasze spółki zależne lub naszych partnerów franczyzowych.

LICZBA PUNKTÓW SPRZEDAŻY W EUROPIE



KLUCZOWE DANE FINANSOWE

GRI 201-1

Wraz z dynamicznym rozwojem naszej firmy, z roku na rok osiągamy lepsze wyniki finansowe, a tym samym odnotowujemy wzrost wartości firmy. W pierwszym półroczu 2017 roku skonsolidowane przychody Grupy Kapitałowej CCC były o ponad 30% wyższe niż w pierwszych sześciu miesiącach 2016 roku. Zysk operacyjny (EBIT) zwiększyliśmy o niemal 9%.

SKONSOLIDOWANE WYNIKI FINANSOWE, W MLN ZŁ

Przychody	Zysk operacyjny	Zysk netto
2017 4194,0	2017 404,5	2017 302,3
2016 3 185,3	2016 373,4	2016 59,7

WARTOŚĆ EKONOMICZNA ZATRZYMANA, W MLN ZŁ

156,0

TAK ZDOBYWAMY PRZEWAGĘ RYNKOWĄ

W naszej strategii koncentrujemy się na trzech kluczowych obszarach: rozszerzaniu oferty produktowej, doskonaleniu sposobów sprzedaży oraz utrzymaniem dobrej jakości do ceny. To zestaw unikalnych kompetencji budujących naszą przewagę konkurencyjną na europejskim rynku detalicznej sprzedaży obuwia.

Fast fashion, czyli szybko i modnie

W CCC szybko reagujemy na trendy modowe. Dostarczamy klientom o różnym poziomie zaawansowania kilka tysięcy różnych modeli obuwia w ciągu sezonu. Krótkie serie, różnorodność kolorów, stylów i fasonów gwarantują nam wysoką odwiedzalność w naszych placówkach i częstotliwość zakupów.

Efektywne sposoby sprzedaży

Dalszy rozwój w oparciu o model biznesowy, czyli sprzedaż marek własnych w sklepach detalicznych oraz oferowanie obcych marek poprzez domenę eobuwie.pl.

Relacja ceny do jakości

Oferta CCC jest bardzo atrakcyjna cenowo, tak w segmencie butów skórzanych, jak i syntetycznych.

STRUKTURA ZARZĄDCZA I NADZORCZA

GRI 102-18, GRI 102-22

Zarząd CCC S.A.



Dariusz Miłek

Prezes Zarządu CCC S.A. od 2004 roku do chwili obecnej. Założyciel spółki F.H. Miłek, a następnie CCC Sp. z o.o., która przekształciła się w CCC S.A.



Mariusz Gnych

Wiceprezes Zarządu CCC S.A. od 2004 roku do chwili obecnej. Ze spółką związany od 2000 roku.



Marcin Czyczerski

Wiceprezes Zarządu od 1 stycznia 2017 roku do chwili obecnej.



Karol Półtorak

Wiceprezes Zarządu CCC S.A. od 1 grudnia 2016 roku do chwili obecnej.



Marcin Pałajej

Wiceprezes Zarządu CCC S.A. od 9 stycznia 2017 r. do 31 stycznia 2018 roku.

Członków Zarządu Spółki CCC S.A. powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Kompetencje i zasady działania Zarządu CCC S.A. zostały określone w:

- Kodeksie Spółek Handlowych;
- Statucie Spółki, który jest dostępny na stronie internetowej (<http://firma.ccc.eu>);
- Regulaminie Zarządu, który jest dostępny na stronie internetowej (<http://firma.ccc.eu>);
- Schemacie podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Spółki pomiędzy członków zarządu (<http://firma.ccc.eu/>).

Zarząd Spółki upoważniony jest w szczególności do:

- ustanawiania regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstwa Spółki oraz jej innych aktów normatywnych;
- przedstawiania wniosków Radzie Nadzorczej w sprawach podziału zysków i pokrycia strat;
- zawierania umów o pracę z pracownikami Spółki nie będącymi członkami Zarządu;
- udzielania prokury;
- podejmowania uchwał w sprawach tworzenia i zamykania oddziałów Spółki;
- występowania z wnioskami we wszystkich innych sprawach do Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia;
- zwoływania Walnych Zgromadzeń.

RADA NADZORCZA CCC S.A.

Przewodniczący Rady Nadzorczej



Wiesław Oleś

od 2 czerwca 2016 roku do chwili obecnej. W Radzie Nadzorczej CCC S.A. od 2015 roku.

Członkowie Rady Nadzorczej



Marcin Murawski

– od 2015 roku
do chwili obecnej.



Jerzy Suchnicki

– od 2015 roku
do chwili obecnej.



Waldemar Jurkiewicz

– od 2 czerwca 2016 roku
do chwili obecnej.



Piotr Nowjalis

– od 10 stycznia 2017
roku do chwili obecnej.

Wiesław Oleś, Marcin Murawski oraz Jerzy Suchnicki spełniają kryteria niezależności określone przez Komisję Europejską w Załączniku Nr II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) oraz wymogi wskazane w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW.

KOMITET AUDYTU

Komiteta Audytu I kadencji został powołany w Spółce 2 czerwca 2016 roku, przy czym w związku z upływem kadencji Rady Nadzorczej i powołaniem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (dalej: „WZA”) w dniu 8 czerwca 2017 r. Rady Nadzorczej na kolejną kadencję (kadencja 2017-2019), Rada Nadzorcza na najbliższym posiedzeniu po WZA, w dniu 17 sierpnia 2017 r. powołała Komitet Audytu II kadencji spośród członków Rady Nadzorczej, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

W ramach funkcjonującego Komitetu Audytu Pan Marcin Murawski jest członkiem posiadającym wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, natomiast Pan Piotr Nowjalis posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży Spółki.

Za niezależnych członków Komitetu Audytu, według przepisów ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz Załącznika Nr II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) oraz wymogów wskazanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, uznano Pana Marcina Murawskiego oraz Jerzego Suchnickiego.



ŁAD KORPORACYJNY

GRI 103-1

Jesteśmy spółką publiczną notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych, która od lat buduje swoją wartość w sposób jawny, dzieląc się kluczowymi informacjami z naszymi interesariuszami.

Dokładamy wszelkich starań, aby we wszystkim, co robimy przestrzegać zasad **Ładu korporacyjnego** (ang. corporate governance), będącego zbiorem zasad postępowania Spółki, jak również jej rady nadzorczej, zarządu oraz akcjonariuszy. Zdajemy sobie sprawę z ich olbrzymiej roli w umacnianiu transparentności spółek giełdowych, takich jak CCC.

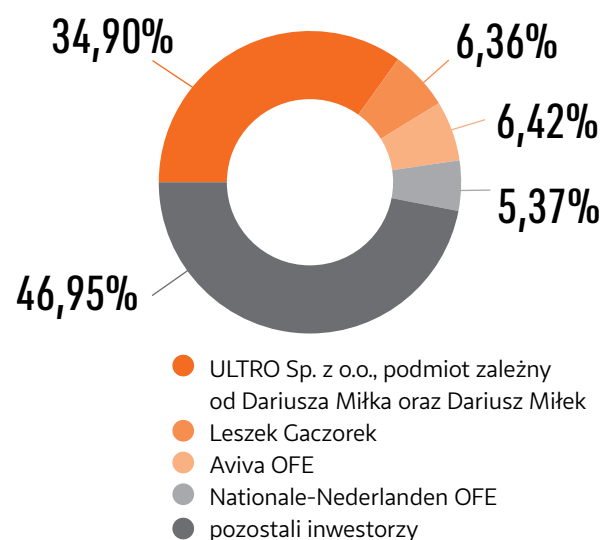
Zasady Ładu korporacyjnego określa dokument **„Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”**. CCC przestrzega wszystkich zawartych w nim zasad. Pełne oświadczenie dotyczące stosowania „DPSN 2016” znajduje się na naszej stronie internetowej, w sekcji poświęconej Ładowi korporacyjnemu: <http://firma.ccc.eu/>.

STRUKTURA WŁASNOŚCIOWA NASZEJ SPÓŁKI

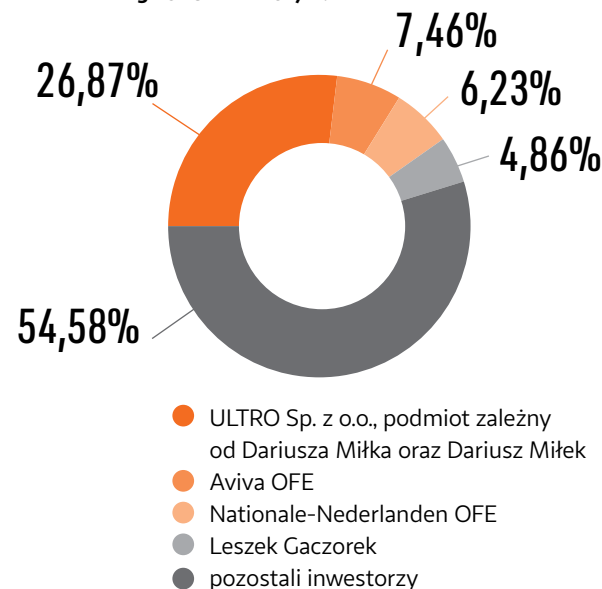
GRI 102-5

Kapitał zakładowy Spółki CCC S.A. wynosi 4 116 400,00 złotych i dzieli się na 41 164 000 akcji o wartości nominalnej 0,10 złotych każda, w tym 6 650 000 akcji imiennych uprzywilejowanych co do głosu, w ten sposób, że na każdą akcję przypadają dwa głosy na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

AKCJONARIAT CCC S.A. WG LICZBY GŁOSÓW
NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2017 R.



AKCJONARIAT CCC S.A. WG LICZBY AKCJI,
NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2017 R.



WALNE ZGROMADZENIA AKCJONARIUSZY

Kompetencje Walnego Zgromadzenia zostały określone w:

- Statucie Spółki
- Regulaminie Walnego Zgromadzenia
- Kodeksie Spółek Handlowych
- „Dobrych Praktykach spółek notowanych na GPW”.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może być zwoływane w trybie zwyczajnym lub nadzwyczajnym. Odbывается w siedzibie CCC, w Warszawie lub we Wrocławiu, w miejscu i terminie wskazanym w ogłoszeniu.

Zmiana statutu Spółki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy podjętej większością głosów i wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego. Rada Nadzorcza Spółki może, zgodnie z upoważnieniem, ustalić jednolity tekst zmienionego statutu lub wprowadzić inne zmiany o charakterze redakcyjnym określone w uchwale Walnego Zgromadzenia. Uchwała o zmianie statutu jest skuteczna od chwili wpisu do KRS.

KOMUNIKACJA Z UCZESTNIKAMI RYNKU KAPITAŁOWEGO

Polityka informacyjna CCC

Głównym celem polityki informacyjnej Spółki jest zapewnienie równego dostępu do informacji i efektywnej komunikacji oraz budowa zaufania ze strony uczestników rynku kapitałowego, a w szczególności inwestorów indywidualnych i instytucjonalnych z kraju i zagranicy.

Wśród celów szczegółowych naszej polityki informacyjnej wyróżnić można:

- upublicznianie prawdziwych, rzetelnych oraz kompletnych informacji w zakresie oraz terminach wymaganych przez obowiązujące przepisy prawa;
- skuteczną komunikację z akcjonariuszami i innymi uczestnikami rynku kapitałowego, prowadzoną za pomocą dostępnych i dopuszczonych przez prawo narzędzi komunikacji;
- zapewnienie równego dostępu do informacji dotyczących działalności Spółki dla wszystkich uczestników rynku kapitałowego.

Działania podjęte w zakresie Polityki Informacyjnej są adresowane do określonych uczestników rynku kapitałowego, w tym między innymi:

- inwestorów (indywidualnych oraz instytucjonalnych) oraz akcjonariuszy CCC S.A.;
- podmiotów związanych z rynkiem regulowanym (Komisja Nadzoru Finansowego, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.);
- analityków giełdowych.

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43

CCC prowadzi otwartą komunikację ze wszystkimi uczestnikami rynku kapitałowego w oparciu o najlepsze standardy i praktyki rynkowe. Wiarygodnym i użytecznym źródłem informacji o spółce dla akcjonariuszy, inwestorów, podmiotów związanych z rynkiem regulowanym (Komisja Nadzoru Finansowego, GPW) oraz analityków giełdowych jest nasza korporacyjna strona internetowa: www.firma.ccc.eu. Specjalnie dla nich prowadzimy na naszej stronie serwis relacji inwestorskich, zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Dokładamy wszelkich starań, aby był on przejrzysty, rzetelny i kompletny, a w efekcie umożliwiał uczestnikom rynku kapitałowego podejmowanie odpowiednich dla nich decyzji.

Narzędzia wykorzystywane do komunikacji z uczestnikami rynku kapitałowego to przede wszystkim:

- Elektroniczny System Przekazywania Informacji (ESPI) – w celu realizacji obowiązków informacyjnych wynikających z obrotu akcjami na rynku regulowanym;
- Elektroniczna Baza Informacji (EBI) – w celu dystrybucji raportów o stosowaniu ładu korporacyjnego;
- Serwis Relacji Inwestorskich na internetowej stronie korporacyjnej, gdzie dostępne są wszelkie informacje na temat Spółki takie jak raporty bieżące, prezentacje, sprawozdania finansowe, informacje na temat władz Spółki, aktualna struktura akcjonariatu, dane kontaktowe itp.;
- Konferencje wynikowe dla analityków oraz przedstawicieli mediów, każdorazowo po publikacji wyników finansowych (materiały video z konferencji dostępne są na stronie Relacji Inwestorskich);
- Telekonferencje dla inwestorów krajowych i zagranicznych oraz analityków;
- Spotkania przedstawicieli Zarządu i Relacji Inwestorskich z inwestorami indywidualnymi i instytucjonalnymi oraz analitykami, w tym także umożliwianie im wizyt w spółce;
- Udział przedstawicieli Zarządu i zespołu Relacji Inwestorskich w konferencjach dla inwestorów w Polsce i za granicą;
- Dostępność zespołu Relacji Inwestorskich dla uczestników rynku kapitałowego drogą telefoniczną i elektroniczną. Spółka dokłada starań, aby odpowiedzi na pytania udzielane były niezwłocznie po ich otrzymaniu, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Termin może się wydłużyć w szczególnie uzasadnionych przypadkach i niezależnych od Spółki okolicznościach;
- Udostępnianie materiałów z Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy na stronie Relacji Inwestorskich, w tym materiałów video;
- Organizacja Dni Otwartych i Dni Inwestora zarówno dla inwestorów instytucjonalnych, jak i indywidualnych.

KODEKS ETYKI GRUPY
KAPITAŁOWEJ CCC

GRI 102-16

Wszystkie nasze spółki, a także ich pracownicy oraz dostawcy zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa oraz najwyższych standardów postępowania. Fundamentem do tworzenia przejrzystych, komfortowych i równych dla wszystkich warunków pracy jest dla nas Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC wprowadzony w 2014 roku.

Dokument ten określa najważniejsze wartości, którymi pragniemy kierować się w swojej działalności i naszych relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi i akcjonariuszami. Propagujemy zrównoważony rozwój, a w swojej działalności biznesowej kierujemy się wysokimi standardami etycznymi.

Dzięki przestrzeganiu Kodeksu Etyki jesteśmy w stanie:

- zapobiegać występowaniu zachowań niezgodnych z prawem, regulaminami i najwyższymi standardami etycznymi lub budzących wątpliwości;
- powstrzymać takie postępowanie niezwłocznie po tym, jak zostanie ujawnione;
- podejmować należyte działania w przypadku naruszenia przez pracowników naszych zasad lub procedur;
- wdrażać w procedurach i instrukcjach zmiany zapobiegające ponownemu wystąpieniu naruszeń.



WARTOŚCI, KTÓRE CENIMY W CCC

				
Rozwój dzięki działaniu	Działanie wsparte elastycznością	Elastyczność prowadząca do efektywności	Efektywność dzięki zaangażowaniu	Zaangażowanie w rozwój
dążenie do mistrzostwa, gotowość do samorozwoju i zachęcanie do niego innych, podejmowanie działań zmierzających do rozwoju całej Grupy CCC, samodzielne doskonalenie wiedzy i umiejętności zawodowych, umiejętność uczenia się na własnych błędach	zaangażowanie i zapał do pracy, szybka reakcja w sytuacji konieczności biznesowej, sprawne podejmowanie decyzji, wdrażanie niestandardowych pomysłów, wyprzedzanie działań konkurencji, przewidywanie zmian na rynku, praca w zespole i gotowość do współpracy z innymi	gotowość do modyfikacji zachowania w obliczu zmieniającej się sytuacji rynkowej, wsparcie i akceptacja wprowadzanych zmian, postrzeganie zmian jako nowych możliwości a nie trudności, kreatywność w rozwiązywaniu problemów i realizacji zadań, dopasowanie do oczekiwań naszych Klientów	podejmowanie działań zorientowanych na realizację wytyczonych celów, osiąganie rezultatów pracy o wysokiej jakości z optymalnym wykorzystaniem zasobów Grupy CCC, terminowa i efektywna realizacja zadań, świadomość biznesowa, efektywność kosztowa, determinacja, samodzielność i odpowiedzialność za swoje działania	świadome uczestnictwo w życiu Grupy CCC, gotowość do poniesienia wyrzeczeń wynikających z wymogów sytuacji oraz wysiłku na rzecz organizacji, akceptacja wartości i celów Grupy CCC, aktywne działanie i podejmowanie wyzwań, uczciwość wobec pracodawcy i współpracowników

NASZE DZIAŁANIA PRZECIW ZACHOWANIOM KORUPCYJNYM

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Przeciwdziałanie korupcji, GRI 102-17, UoR: Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

Oczekiwanie z sesji dialogowej: Ukazanie transparentnej polityki przeciwdziałania korupcji.

W Grupie CCC zabronione są zachowania pracowników naruszające zasadę bezstronności przy pełnieniu określonej funkcji lub realizacji przypisanych zadań, w szczególności wszelkie formy zachowań korupcyjnych. Wyznajemy zasadę, że nawet pozory złamania przepisów mogą wpłynąć na wizerunek Spółki i zaszkodzić jej reputacji.

Istotną rolę w tym zakresie odgrywa audyt wewnętrzny, który swoim działaniem ma na celu uświadomienie pracownikom rodzajów zachowań korupcyjnych oraz określenie zasad postępowania na wypadek ich wystąpienia.

Aby utrzymać relacje z partnerami na należyтым poziomie, każda z osób zatrudnionych w spółkach naszej Grupy zobowiązana jest do przestrzegania oraz postępowania zgodnie z zasadami:

- transakcja, która zostaje przeprowadzona przez pracownika oraz kończy się płatnością na rzecz kontrahenta, musi obrazować autentyczną usługę na rzecz Spółki lub spółek z Grupy Kapitałowej CCC lub dostarczenie rzeczywistego dobra;
- cena za usługę lub produkt musi ukazywać uwarunkowania rynkowe;
- szczegółowe postępowanie odnośnie wyboru partnerów biznesowych precyzuje „Procedura wyboru dostawców usług i towarów na rzecz CCC S.A.”

W Grupie CCC zachowujemy ostrożność przy oferowaniu lub przyjmowaniu upominków, jak również czynności reprezentacyjnych, aby chronić reputację własną oraz naszej Spółki przed zarzutami o niestosowność działań.

Zabronione jest przyjmowanie i wręczanie upominków jeżeli:

- są niezgodne z prawem lub standardami etycznymi
- przekraczają wartość 100 zł w skali roku kalendarzowego (prezent o „małej wartości”)
- mają formę gotówki lub jej ekwiwalentu, np. akcji, voucherów, bonów, kart płatniczych
- są przekazywane w oczekiwaniu na korzystną decyzję biznesową
- są przekazywane w odpowiedzi na konkretne żądanie
- ujawnienie faktu jego przyjęcia mogłoby spowodować naruszenie reputacji Spółki lub pracownika.

Dokładamy wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji. Nasi pracownicy wiedzą, że w przypadku zaistnienia jakichkolwiek oznak nieprzestrzegania zasad opisanych w Kodeksie Etyki lub innych noszących znamiona nieetycznego postępowania muszą poinformować o tym swojego bezpośredniego przełożonego, właściwego dyrektora generalnego, audytora wewnętrznego, a w uzasadnionych przypadkach również Członka Zarządu Spółki.

Gdy sytuacja nosząca znamiona potencjalnego konfliktu interesów lub naruszenia zasad etyki dotyczy bezpośredniego przełożonego, pracownik może przesłać informację na ten temat z pominięciem ścieżki komunikacyjnej. W tym celu stworzyliśmy Skrzynkę Etyki. Zgłoszenia dotyczące naruszenia zasad Kodeksu Etyki można wysyłać na adres kodeks.etyki@ccc.eu.

Promujemy zasadę, iż zgłaszanie każdego konfliktu lub trudności jest zachowaniem właściwym. Gwarantujemy, że wszystkie poruszane kwestie przekazywane przez pracownika niezależnie od formy kontaktu są traktowane jako poufne i rozpatrywane zgodnie z zasadą należytej dyskrecji. Każdy pracownik ma zapewnioną pełną anonimowość, chyba, że zdecyduje się ujawnić swoje dane. Zapewniamy również, że nie spotkają go żadne działania odwetowe.

GRI 205-1, 205-2, 205-3

W 2017 roku w Grupie CCC nie zidentyfikowano praktyk korupcyjnych.

Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka	
Łączna liczba jednostek biznesowych organizacji	18
Łączna liczba jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją	18
Odsetek jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją	100%

Potencjalne mechanizmy korupcyjne stanowiły jeden z elementów analizy ryzyka, przeprowadzonej przez Audyt Wewnętrzny w związku z wdrożonym systemem zarządzania ryzykiem.

W związku z tym, iż większość procesów Grupy CCC jest zcentralizowanych, największe ryzyka związane z korupcją zidentyfikowaliśmy w CCC S.A. oraz CCC.eu Sp. z o.o. W pozostałych spółkach, ryzyko jest znikome, w związku z czym ukierunkowaliśmy nasze działania na spółki generujące największe ryzyko.

Zidentyfikowane obszary, które są w szczególności narażone na potencjalne zagrożenia związane z ryzykiem korupcji to:

- dokonywanie zakupów w imieniu Spółki;
- pozyskiwanie przez konkurencję danych o strategii sprzedaży oraz danych finansowych;
- możliwość przekupienia pracowników i w konsekwencji przejęcie kontroli nad infrastrukturą;
- zmowa pracownicza, np. w obszarze finansów i rozliczania płatności.

Pracownicy, w szczególności kierownicy komórek organizacyjnych w spółkach GK CCC są obowiązani do bieżącej identyfikacji ryzyk korupcyjnych w zakresie swojego działania, rzetelnej kontroli wewnętrznej oraz zapewnienia przejrzystości procesów i realizowanych działań pod względem antykorupcyjnym oraz promowania etycznej postawy wśród współpracowników.

W 2017 roku nie były przeprowadzane szkolenia antykorupcyjne, a obecnie podejmujemy działania służące wdrożeniu szkoleń w tym zakresie.



RÓWNE SZANSE
I WZAJEMNY SZACUNEK

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3;
Różnorodność i równość szans

Jesteśmy pracodawcą stosującym zasadę równości szans. Dyskryminacja ze względu na płeć, preferencje, pochodzenie, wyznanie religijne, przekonania oraz przynależność do organizacji jest w naszej grupie niedopuszczalna i nieakceptowana.

Naszym pracownikom **zapewniamy odpowiednie warunki pracy bez względu na kolor skóry, wyznaną religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, obywatelstwo, stan cywilny, posiadanie dzieci, poglądy polityczne, niepełnosprawność czy inny status legalnie chroniony**. Łączy się to z zapewnieniem zasadnych ułatwień z tytułu różnych form niepełnosprawności oraz wynikających z religijnych przekonań i praktyk pracownika.



CCC zapewnia miejsca pracy, które charakteryzuje szacunek wobec praw i poglądów innych, odpowiedzialność, współpraca oraz dobra atmosfera. Przyjęte podejście, które umożliwia budowanie dobrej atmosfery określane jest przez:

- tworzenie życzliwych, pełnych szacunku relacji ze współpracownikami;
- niestosowanie jakichkolwiek form dyskryminacji, molestowania i mobbingu oraz czynne przeciwstawianie się wszelkim ich przejawom;
- niewykorzystywanie swojego stanowiska do osiągania jakichkolwiek nieuprawnionych korzyści osobistych lub majątkowych;
- nieupowszechnianie danych i materiałów prywatnych, które dotyczą innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów zakłócających atmosferę pracy;
- brak akceptacji dla niekonstrukttywnej krytyki oraz oskarżeń i pomawiania pracowników.

Nie akceptujemy pracy przymusowej ani żadnej innej formy pracy obowiązkowej. Przestrzegając Konwencji 138 i 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Konwencji o prawach dziecka ONZ nie dopuszczamy zatrudniania dzieci. Zakaz zatrudnienia dzieci dotyczy również dostawców i poddostawców CCC. Zapewniamy, że w przypadku ujawnienia takiego postępowania będziemy działać na rzecz zaprzestania zatrudniania osób młodocianych, z rozwiązaniem współpracy włącznie.

W naszej Grupie działamy zgodnie z wytycznymi **Regulaminu Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi**. Nie tolerujemy molestowania seksualnego, czyli domagania się czynności seksualnych lub inicjowania jakichkolwiek zachowań o charakterze seksualnym przez jednego pracownika wobec drugiego. Molestowanie seksualne rozumiemy również tworzenie takiego środowiska pracy, które dyskryminuje osobę lub grupę osób ze względu na płeć.

W CCC nie akceptujemy nękania pracowników, obejmującego groźby, agresywne zachowanie, zastraszanie, naruszenie nietykalności cielesnej oraz podobne zachowania. Zachęcamy naszych pracowników, aby zgłaszali niezwłocznie wszelkie groźby czy inne zjawiska budzące obawę o bezpieczeństwo własne lub innych swojemu bezpośredniemu przełożonemu albo kierownikowi jednostki organizacyjnej.

SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

UoR Mapa ryzyk z uwzględnieniem społecznych i środowiskowych

GRI 102-15

W CCC obowiązują jasno określone zasady zarządzania ryzykiem, które pozwalają nam skutecznie minimalizować negatywne zdarzenia wewnętrzne i przeciwdziałać skutkom niekorzystnych okolicznościom zewnętrznym. W efekcie zapewniamy bezpieczeństwo działalności naszej Spółki, skuteczność podejmowanych przez nas decyzji oraz realizację celów zawartych w Strategii.

Jesteśmy świadomi, że pewnych ryzyk nie da się uniknąć. Dlatego należy je określić, aby następnie wdrażać działania minimalizujące skalę i zasięg czasowy ich ewentualnych skutków.

Ryzyko	Działania minimalizujące skutki ryzyka
Realizacja strategii	
Wzmocnienia własnej sieci sprzedaży	<ul style="list-style-type: none">• monitorujemy działania konkurentów, sytuację w branży oraz sytuację makroekonomiczną,• stworzyliśmy szczegółowy plan oraz powołaliśmy zespół odpowiedzialny za realizację celów związanych z rozwojem własnej sieci sprzedaży.
Działania mające na celu wzrost rozpoznawalności i wartości marki	<ul style="list-style-type: none">• wprowadziliśmy odpowiednie instrumenty i nośniki reklamowo-promocyjne oraz atrakcyjny wystrój salonów,• otwieramy salony w prestiżowych lokalizacjach.
Lokalizacja placówek handlowych	<ul style="list-style-type: none">• analizujemy szczegółowo lokalizacje przed podjęciem decyzji o podpisaniu umowy najmu, a także opieramy swoje decyzje na danych historycznych.
Zewnętrzne	
Ryzyko kursów walutowych	<ul style="list-style-type: none">• monitorujemy zmiany istotne dla Grupy kursów walutowych,• wprowadziliśmy strategię hedgingu naturalnego.
Ryzyko zmiany stóp procentowych	<ul style="list-style-type: none">• dywersyfikujemy źródła pozyskania kapitału,• monitorujemy najważniejsze stopy procentowe.
Ryzyko zmiany stóp procentowych	<ul style="list-style-type: none">• dywersyfikujemy działalność pod względem krajów, w których prowadzimy działalność (zmniejszamy w ten sposób korelację stanu koniunktury pomiędzy krajami),• monitorujemy sytuację gospodarczą na świecie oraz w istotnych dla Grupy krajach, a także odpowiednie dopasowujemy naszą strategię,• monitorujemy ważne wskaźniki gospodarcze w wybranych krajach (stopa bezrobocia, PKB per capita, CPI).
Sezonowość sprzedaży i warunki pogodowe	<ul style="list-style-type: none">• posiadamy własne moce wytwórcze. Dzięki temu jesteśmy w stanie w szybkim tempie dopasować produkcję i dostarczyć do sklepów towar zbieżny z oczekiwaniami i aktualnymi warunkami pogodowymi.
Tendencje w modzie i nietrafione kolekcje	<ul style="list-style-type: none">• obserwujemy trendy w europejskiej i światowej modzie (uczestniczymy w międzynarodowych targach mody obuwniczej, w m. in. Mediolanie, Gardzie i Dusseldorfie).
Wewnętrzne	
Ryzyko kredytowe	<ul style="list-style-type: none">• weryfikujemy sytuację finansową kontrahentów,• badamy historię współpracy z kontrahentami



GRI 102-11

Podążając za wiodącymi globalnymi wzorcami korporacyjnymi oraz w odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy CCC S.A. podjęto decyzję o wdrożeniu systemu zarządzania ryzykiem, obejmującego swym zasięgiem wszystkie obszary działalności Spółki. Zarządzanie ryzykiem jest częścią systemu zarzą-

dzania firmą, stanowi ono klucz do trwałej ochrony i budowy jej wartości. Dotyczy zarówno zagrożeń dla działalności, przynoszących wyłącznie negatywne skutki i potencjalny spadek jej wartości (ryzyka negatywne), jak również ryzyk związanych z realizacją strategii i procesów, towarzyszących szansom rozwoju i powiązanych z budową wartości (ryzyka pozytywne – szanse). Zarządzanie ryzykiem odbywa się na każdym poziomie zarządzania organizacją.

Proces zarządzania ryzykiem wspiera budowanie ładu korporacyjnego w CCC S.A. Efektem jego wprowadzenia jest ujednolicenie rozwiązań wykorzystywanych w celu zarządzania ryzykiem tak, aby Zarząd Spółki, a także inni interesariusze uzyskiwali aktualną, wiarygodną, zagregowaną i usystematyzowaną informację na temat ryzyk oraz szans dla działalności Spółki oraz sposobu ich wykorzystania.

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

- zwiększenie możliwości realizacji celów Spółki, skuteczności i efektywności realizacji procesów, zapewnienie bezpieczeństwa poprzez spełnienie wymagań w kontekście bezpieczeństwa technicznego;
- zmniejszenie częstotliwości występowania negatywnych zdarzeń, a także zapewnienie lepszego przygotowania na te zdarzenia i zmniejszenie strat powstałych w ich efekcie w sytuacji, gdy takie zdarzenia wystąpią;
- wspieranie lepszego wykorzystania zasobów organizacji oraz promowanie ciągłego doskonalenia.

W CCC przestrzegamy zasady ostrożnej wyceny, czyli jedna z nadrzędnych zasad rachunkowości nakazującej wyceniać zasoby majątkowe jednostki i źródła ich pochodzenia, tak aby nie spowodować zniekształcenia wyniku finansowego (art. 7 Ustawa o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r.).



JESTEŚMY OTWARCI NA DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Warto docenić otwartość firmy na dialog

Kluczowi interesariusze Grupy CCC to wszystkie podmioty, które wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie naszej organizacji oraz na których oddziałujemy funkcjonując w przestrzeni biznesowej i społecznej. Aby jak najlepiej budować dialog z ważnymi instytucjami partnerskimi Grupy CCC, a także stworzyć niniejszy – pierwszy w naszej historii – raport społecznej odpowiedzialności biznesu oraz opracować Strategię CSR, 4 lipca 2017 roku w Polkowicach przeprowadziliśmy sesję dialogową z przedstawicielami naszych kluczowych interesariuszy zewnętrznych, takich jak:

- Federacja Konsumentów
- Ministerstwo Rozwoju
- LSSE S.A.
- Fundacja „Eudajmonia”
- Fundacja „Kupuj Odpowiedzialnie”
- Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Legnicy
- Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu
- Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
- Citi Handlowy S.A.
- Sitech Sp. z o.o.
- Cetus-Project Sp. z o.o.
- KGHM Polska Miedź S.A.

W Raporcie przedstawiamy informacje, o które pytali nasi interesariusze. Niezmiernie cenimy zgłoszone oczekiwania wobec przyszłych działań, które wsparły proces budowania Strategii CSR Grupy CCC na lata 2017–2019.

ODPOWIEDZIALNIE O BIZNESIE. STRATEGIA CSR GRUPY CCC

W CCC od zawsze idziemy po więcej, nie ustając w rozwoju naszego biznesu z korzyścią dla pracowników, akcjonariuszy, klientów, partnerów biznesowych oraz lokalnych społeczności. Dzięki pracy, konsekwencji w działaniu i wcielaniu w życie wyznawanych przez nas wartości staliśmy się jedną z największych firm prywatnych w Polsce, a nasza marka jest znana i ceniona nie tylko w kraju, ale także za granicą.

Wyrazem naszego odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej jest Strategia CSR na lata 2017–2019, którą prezentujemy w tym raporcie. Wdrażając w życie jej założenia przyczynimy się do realizacji globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju zdefiniowanych przez ONZ.

17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (ang. Sustainable Development Goals/SDGs) to wytyczne ONZ dla społeczności międzynarodowej, w tym sektora prywatnego. Cele Zrównoważonego Rozwoju są ukierunkowane globalnie, a świat powinien dążyć do ich osiągnięcia do 2030 roku.



Marcin Czyczerski, Wiceprezes Zarządu CCC S.A.:
„PRZYGOTOWANIE PIERWSZEGO W HISTORII GRUPY CCC RAPORTU NIEFINANSOWEGO, KTÓREGO KLUCZOWYM ELEMENTEM JEST STRATEGIA CSR TO NATURALNY KROK W DYNAMICZNYM ROZWOJU NASZEJ ORGANIZACJI. JESTEŚMY FIRMA, KTÓRA SWOJE SUKCESY MIERZY NIE TYLKO ROŚNĄCYMI PRZYCHODAMI I ZYSKAMI, ALE RÓWNIEŻ POZYTYWNYM WPŁYWEM, JAKI WYWIERA NA SWOJE OTOCZENIE. WDRAŻAJĄC ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI NASZEJ GRUPY ORAZ DZIELĄC SIĘ Z NASZYMISZY INTERESARIUSZAMI DANYMI, ZARÓWNO FINANSOWYMI JAK I WYKRACZAJĄCYMI POZA ŚCISŁĄ SFERĘ BIZNESOWĄ, BUDUJEMY KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ, OPARTĄ O WARTOŚCI ORAZ WSPIERANIE ETYCZNYCH POSTAW. CO DLA NAS RÓWNIE WAŻNE, PODNOSIMY WARTOŚĆ NASZEJ MARKI DLA INWESTORÓW, CHCEMY BUDOWAĆ ZAANGAŻOWANIE KLIENTÓW POPRZEC PROGRAMY CSR, WZMACNIAMY WIZERUNEK GK CCC JAKO POŻĄDANEGO PRACODAWCY ORAZ DOSKONALIMY PROWADZONE OD LAT DZIAŁANIA CSR ORAZ PROCESY OBEJMUJĄCE ICH ZARZĄDZANIE. NASZA AMBICJĄ JEST DOŁĄCZENIE DO GRONA WYRÓŻNIANYCH FIRM JAKO ODPOWIEDZIALNE I PROMUJĄCE DZIAŁANIA CSR.”

Społeczna odpowiedzialność biznesu

(ang. Corporate Social Responsibility, CSR) to odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, zapewniana przez przejrzyste i etyczne postępowanie które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa;
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy;
- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania;
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach.

Źródło: dpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu-csr/

ZAŁOŻENIA STRATEGICZNE CSR GRUPY CCC NA LATA 2017-2019

Naszą misją jest zrównoważony rozwój w oparciu o trzy kluczowe obszary strategiczne. To nasze ambicje, a zarazem wkład naszej Grupy w realizację trzech globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG's) przyjętych przez ONZ dotyczących: odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji, równości płci oraz działania w dziedzinie klimatu.



Aby zwiększyć efektywność podejmowanych przez nas wysiłków, dla każdego z trzech obszarów strategicznych wyznaczaliśmy po 3 kolejne priorytety, w ramach których wdrażamy nasze projekty i działania.

W 2018 roku skoncentrujemy się na:

- Rozbudowaniu systemu odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw i wdrożeniu Kodeksu Etycznego dla dostawców
- Wzmocnieniu systemu zarządzania etyką
- Wsparciu inicjatyw pracowników w ramach wolontariatu i zaangażowania społecznego.
- Podnoszeniu poziomu innowacyjności w ramach naszego Centrum Badań i Rozwoju
- Rozwoju komunikacji wewnętrznej z pracownikami
- Doskonaleniu dialogu z klientami



Obszar 1
#Idę po więcej

Obietnica marki
doświadczeniem klienta

AMBICJA 1

CCC podnosi wartość marki poprzez świadome kształtowanie doświadczenia klientów i ich zaangażowanie we wszystkich kanałach sprzedaży. Oferuje produkty bezpieczne, dobrej jakości, wytwarzane ze świadomością źródła pochodzenia materiałów, z dbałością o ochronę środowiska oraz sprzedawane w sposób odpowiedzialny.

PRIORYTETY:

1. Zapewniamy wysoką, jakość i bezpieczeństwo produktów
2. Dbamy o pozytywne doświadczenie i relację z klientem
3. Poprzez markę dajemy klientom „coś więcej”

TO JUŻ REALIZUJEMY:

- Wspieramy sport i zdrowy styl życia
- Sponsorujemy grupę kolarską, drużynę koszykarek oraz rozwijamy szkoły kolarskie
- Zapewniamy bezpieczeństwo produktów
- Egzekwujemy od dostawców certyfikaty dot. bezpieczeństwa produktu, Badamy obuwie w akredytowanych laboratoriach,
- Rozwijamy linię Lasocki Comfort Line
- Udoskonalamy dialog z klientem
- Przystąpiliśmy do Programu Pozasądowego Rozstrzygania Sporów Konsumenckich
- Kształtujemy doświadczenie klienta
- Wdrażamy Customer Innovation Center



Obszar 2
#Więcej możliwości

Rozwój potencjału
organizacji

AMBICJA 2

CCC zapewnia dynamiczny rozwój na polskim i międzynarodowym rynku w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów rozwojowych.

PRIORYTETY:

4. W dobie silnej ekspansji zagranicznej, budujemy spójną kulturę organizacyjną opartą o wartości i zaangażowanie pracowników na wszystkich szczeblach
5. Dbamy o bezpieczeństwo pracowników
6. Dzielimy się wiedzą

TO JUŻ REALIZUJEMY:

- Prowadzimy badanie satysfakcji pracowników
- Dbamy o rozwój pracowników
- Oferujemy szkolenia, współfinansowanie studiów, stacjonarny kurs języka angielskiego
- Zarządzamy różnorodnością – ok. 5 % pracowników w Polsce to osoby niepełnosprawne
- Promujemy równość szans – 89,5 % pracowników to kobiety
- Współpracujemy z uczelniami wyższymi, oferujemy staże i praktyki, a także prowadzimy studia podyplomowe oraz studia dualne



Obszar 3
#Więcej zaufania

Dobre i efektywne
zarządzanie

AMBICJA 3

CCC działa w oparciu o silne podstawy etyczne, doskonalą proces zarządzania z uwzględnieniem ryzyk społecznych w łańcuchu dostaw oraz podejmuje działania nakierowane na efektywność kosztową i środowiskową.

PRIORYTETY:

7. Jesteśmy firmą o wysokich standardach etycznych
8. Budujemy odpowiedzialny łańcuch dostaw
9. Minimalizujemy wpływ działalności firmy na środowisko naturalne

TO JUŻ REALIZUJEMY:

- Od 2014 roku posiadamy Kodeks Etyki
- Wprowadzamy innowacyjne rozwiązania z efektem środowiskowym:
 - Farma fotowoltaiczna
 - Nowa koncepcja pakowania towarów i gospodarowania opakowaniami

2.



ZNAMY DROGĘ
NASZYCH PRODUKTÓW

CCC
SHOES & BAGS

„WAŻNA JEST JAWNOŚĆ ŁAŃCUCHA DOSTAW, PRZEDSTAWIENIE SZCZEGÓŁOWEGO MODELU JEGO DZIAŁANIA, ABY POKAZAĆ KOMPLEKSOWOŚĆ I ZALEŻNOŚCI, Z UWZGLĘDNIENIEM ASPEKTU PRODUKCJI, FABRYK I POZOSTAŁYCH ETAPÓW.”

Życie każdej pary obuwia zaczyna się od projektu, w którym uwzględniamy potrzeby milionów osób odwiedzających co roku nasze sklepy. Aby realizować nasze pomysły i dostarczyć na rynek około 50 mln par butów rocznie potrzebujemy nowoczesnego i wydajnego zaplecza produkcyjnego. Zapewniają je nam własna, sukcesywnie rozwijana fabryka w Polkowicach oraz sprawdzone zakłady naszych wieloletnich partnerów biznesowych z Europy, Azji oraz Ameryki Południowej.

Naszych kontrahentów dobieramy niezwykle starannie. Dostarczany przez nich towar musi spełniać wysokie standardy jakości, oni sami zaś powinni prowadzić działalność w poszanowaniu praw człowieka i norm społecznych dotyczących wielu aspektów, w tym warunków pracy i płacy. Dzięki regularnym kontrolom mamy pewność, że dostawcy spełniają nasze wymagania.

Dynamiczny rozwój Grupy CCC możliwy jest również dzięki innowacyjnemu podejściu do logistyki. Należące do nas Centrum Logistyczne w Polkowicach, jeden z największych tego typu obiektów w Europie Środkowej, jest kluczowym elementem całego łańcucha logistycznego. To właśnie tutaj trafiają wszystkie nowe kolekcje obuwia przed wysyłką do poszczególnych sklepów w Polsce i za granicą.

CZY WIESZ, ŻE...

3,9 MLN

– par obuwia wyprodukowaliśmy w naszej fabryce w Polkowicach w 2017 roku

50 MLN

– tyle par butów łącznie wyprodukowali wszyscy dostawcy w 2017 roku



60 KM/H

– z taką prędkością poruszają się automatyczne układnice w magazynie w Polkowicach.



46 MLN

– tyle par obuwia Grupa CCC sprzedała w 2017 roku.

50 DNI

– tyle dni w 2017 roku spędzili pracownicy Pionu Zakupów w Chinach, odwiedzając fabryki

131,66 MLN ZŁ

zainwestowaliśmy w działające od 2012 roku Centrum Logistyczne w Polkowicach. 40 % to środki pochodzące z dotacji unijnych w ramach projektu Innowacyjna Gospodarka

1 MLN

– tyle par obuwia można dziennie wysłać do salonów CCC w Europie z naszego Centrum Logistycznego w Polkowicach

18 MLN

– tyle par obuwia pomieści nasze nowoczesne Centrum Logistyczne w Polkowicach mające 111 tys. m²

TU POWSTAJĄ NASZE PRODUKTY

GRI 102-9

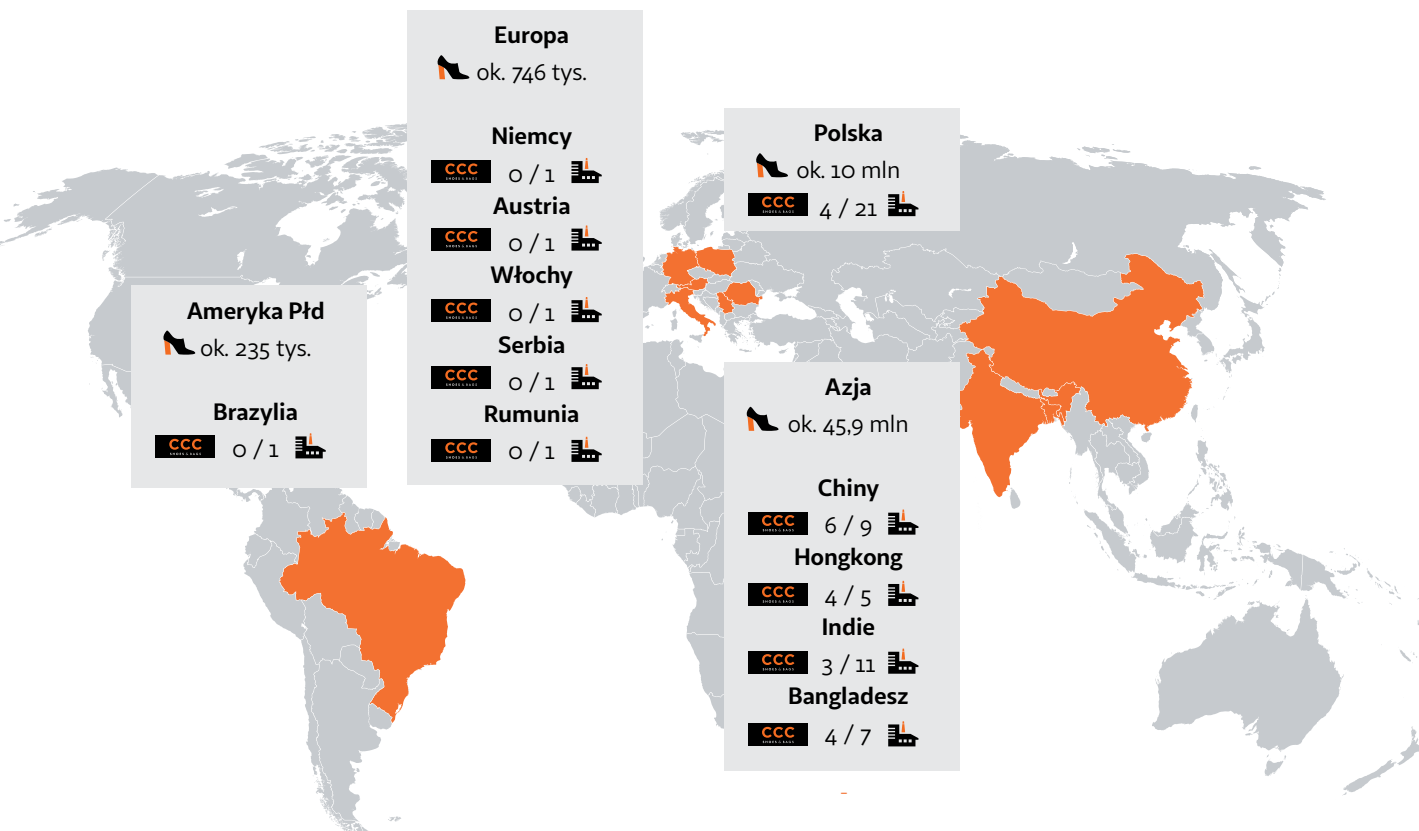
„UWAŻNIE ŚLEDZIMY POCHODZENIE NASZYCH PRODUKTÓW. ZNAMY NASZYCH DOSTAWCÓW I BUDUJEMY Z NIMI TRWAŁE RELACJE. TO PODSTAWA ŚWIADOMEGO I KOMPLEKSOWEGO ZARZĄDZANIA RYZYKIEM DOT. SPRAW PRACOWNICZYCH, SPOŁECZNYCH I ŚRODOWISKOWYCH, A TAKŻE DROGA DO WZMOCNIENIA POZYTYWNEGO WPŁYWU NASZEJ DZIAŁALNOŚCI NA OTOCZENIE.”

Z-ca Dyrektora ds. Zakupów, Agata Gretkierewicz

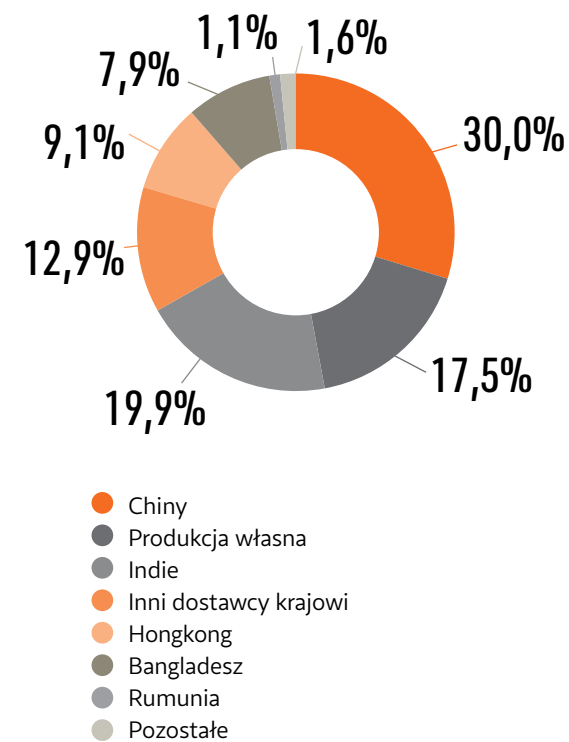
Produkty dla całej Grupy CCC dostarcza Spółka CCC.eu Sp. z o.o. Pochodzą one zarówno z należącej do Grupy fabryki w Polkowicach znajdującej się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (Spółka CCC Factory Sp. z o.o.), jak i od dostawców krajowych i zagranicznych. Ponad 60% wartości naszych zakupów obuwia przypada na Azję. Głównym rynkiem importowym są od lat Chiny, których udziały w całym koszyku zakupowym Grupy wynoszą 30%. Z Azji pochodzą również oferowane przez nas torby. Z kolei kosmetyki, biżuteria, galanteria oraz akcesoria kolarskie pochodzą z krajów europejskich.

MAPA ŁAŃCUCHA DOSTAW GRUPY CCC

CCC korzysta z dostawców obuwia rozlokowanych na trzech kontynentach.



STRUKTURA TERYTORIALNA ZAKUPÓW OBUWIA W 2017 ROKU, WARTOŚCIOWO, W %



FABRYKA W POLKOWICACH

GRI 204-1

Łączny udział produktów pochodzących z Polski w wartości zakupów dokonanych przez CCC.eu Sp. z o.o. wynosi 30,4%, z tego 17,5% przypada na obuwie z własnej fabryki w Polkowicach. Jej produkcja szybko rośnie, a w 2017 roku zwiększyła się o 9%.

ZARZĄDZAMY RYZYKIEM ESG



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Konieczne jest informowanie konsumentów i konsumentek o działaniach firmy na rzecz przestrzegania standardów praw człowieka, praw pracowniczych i ochrony środowiska przy produkcji kupowanych przez nich butów.



Bardzo ważnym czynnikiem przy współpracy z partnerami biznesowymi jest dla nas **ustalenie strategii zarządzania ryzykiem** oraz akceptowalnego poziomu ryzyka, jakie jesteśmy w stanie podjąć i które nie zakłóci naszej płynności pracy. Poziom ryzyka jest stale monitorowany nie tylko po to, aby znać realne zagrożenia i móc im zapobiec, ale również po to, by wspierać naszych Dostawców na drodze samodoskonalenia się.

Osobno prowadzimy ocenę ryzyka dostawców oraz ich poddostawców. Opierając się na wytycznych OECD (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*) szczegółowo analizujemy następujące kategorie wpływające na ocenę poziomu ryzyka, a w konsekwencji adekwatne działania:

- Charakter współpracy – Agent czy Dostawca
- Lokalizacja dostawcy
- Liczba poddostawców i ich lokalizacja
- Liczba pracowników w fabryce
- Wdrożony kodeks postępowania innej marki
- Prowadzony audyt i autoryzacja ze strony innej marki
- Obecność pracowników CCC w danej fabryce
- Istniejące systemy zarządzania, certyfikaty, zewnętrzne standardy
- Kategorie używanych materiałów do produkcji

Przy kategorii „lokalizacja dostawcy” braliśmy np. pod uwagę społeczno-gospodarcze czynniki. Przykładowo wysokie wskaźniki pracy migrantów stanowią czynnik ryzyka dla przypadków występowania pracy dzieci, pracy przymusowej, nieprzestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń, czy molestowania seksualnego. Z kolei wielkość przedsiębiorstwa i liczba zatrudnionych pracowników wpływa na sposób kontrolowania danej fabryki. Im większe jest przedsiębiorstwo, tym trudniej jest identyfikować ewentualne nieprawidłowości, zapobiegać im bądź je całkowicie eliminować.

Następnie uwzględniając wagi poszczególnych kategorii, przypisaliśmy dostawcom odpowiednie poziomy ryzyka: niski, średni, wysoki. Wierzymy, że wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców oraz działań z zakresu monitoringu przyczyni się do zwiększenia grona Dostawców o niskim stopniu ryzyka. Dostawcy wysokiego ryzyka oraz dostawcy niewywiązujący się z obowiązków przedstawionych w Kodeksie, a także ci, co do których firma CCC będzie wyrażać dalsze wątpliwości przy ich wypełnieniu, mogą zostać poddani audytowi, prowadzonemu przez pracownika CCC lub wyznaczonego przez CCC przedstawiciela.

ZASADY WSPÓŁPRACY Z DOSTAWCAMI

Kluczowym czynnikiem dla nas jest dialog z dostawcami i budowanie długoletnich, partnerskich relacji. Współpracujemy głównie z długoletnimi dostawcami, którzy są w stanie przestrzegać wymagań i standardów obowiązujących w Grupie Kapitałowej CCC.

Prowadzenie produkcji obuwia w fabrykach na wyłączność umożliwia lepszą kontrolę i monitoring dotyczący należytej staranności w zakresie praw człowieka i zapewnia większy wpływ na warunki pracy. W każdej fabryce na wyłączność jest na miejscu osoba zatrudniona przez CCC S.A., na stałe przebywająca i pracująca w danej fabryce, która jest odpowiedzialna za proces produkcji obuwia i kontrolę warunków w poszczególnej fabryce.

Regularnie odwiedzamy także naszych partnerów osobiście, aby po pierwsze bliżej się przyjrzeć procesowi produkcji i warunkom panującym w fabryce, ale także utrzymywać bezpośrednie relacje z dostawcami i porozmawiać o bieżących problemach, czy zasadach współpracy. Fabryki są odwiedzane przez Pion Zakupów od początku współpracy, mniej więcej od 2003 roku, średnio 3-4 razy w każdym roku. W 2017 roku, pracownicy Pionu Zakupów spędzili ok 50 dni odwiedzając fabryki w Chinach.

Nasi dostawcy są dla nas niezwykle ważni, ponieważ dzięki ich pracy możemy spełniać oczekiwania klientów, a w efekcie zwiększać wartość naszej firmy. Budujemy z nimi długoterminowe relacje oparte na uczciwych zasadach. Zależy nam również na tym, aby nasi dostawcy cenili sobie współpracę z nami. Regularnie zbieramy informacje zwrotne na temat tego, czy są z niej zadowoleni, a ewentualne uwagi są dla nas podstawą do wprowadzenia zmian w sposobie naszego działania.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3;

Opis polityk, kluczowych KPI, rezultatów oraz istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka

Kontrahentów wybieramy z niezwykłą starannością. Współpracujemy tylko z wiarygodnymi dostawcami, których produkty spełniają nasze wysokie wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa. Równie ważna jest dla nas terminowość produkcji i dostaw. Zabiegamy o to, aby nasi partnerzy przestrzegali zarówno lokalnych, jak i europejskich praw człowieka oraz kryteriów społecznych.

Jako odpowiedzialny przedsiębiorca, dbamy by wytwarzany dla nas towar powstawał nie tylko w zgodzie z wymaganiami co do jakości obuwia, ale i by nasi kontrahenci spełniali wymogi dotyczące warunków pracy i płacy. Regularnie kontrolujemy fabryki, w których wytwarzany jest towar na nasze zlecenie. Podczas wizyt lokalnych nasi pracownicy mają możliwość sprawdzenia m.in. obowiązujących norm czasu pracy, przestrzegania zasad BHP, wysokości płacy minimalnej i czasu pracy, jak również standardów przepływu informacji pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą. Istotne jest dla nas, aby mieć również pewność, że zakłady nie dopuszczają się dyskryminacji pracowników, nie zatrudniają dzieci oraz przestrzegają zasad BHP.

GRI 102-12, UoR Prawa Człowieka

W Grupie Kapitałowej CCC dążymy do ujednolicenia standardów naszych dostawców i sposobu ich oceny. Przy pracach nad Kodeksem Postępowania dla Dostawców bardzo ważne były dla nas uwagi i obawy naszych dostawców i ich pracowników. Przeprowadziliśmy ankietę, w której zapytaliśmy między innymi o ich rozumienie poszczególnych kwestii etycznych, zagadnień związanych ze społeczną odpowiedzialnością czy zrównoważonym rozwojem. Była to dla nas cenna lekcja, ponieważ mogliśmy lepiej zrozumieć newralgiczne kwestie, przedstawić naszą wizję etycznego rozwoju i porozmawiać o niepokojach związanych z samą procedurą wdrażania kodeksu.

Obecnie wdrażamy strategiczne podejście do społecznej odpowiedzialności w odniesieniu do łańcucha dostaw w całej Grupie Kapitałowej. Kodeks postępowania dla dostawców wraz z systemem monitoringu jego przestrzegania bazuje na uznanych standardach m.in. ILO, ISO 26000, SA 8000, wytycznych Leather Working Group, Fair Wear Foundation, wytycznych OECD dla branży odzieżowej i obuwniczej. Chcemy promować dobre praktyki w branży w Polsce. Jako jedyna firma z branży obuwniczej zaangażowaliśmy się wspólnie z Ministerstwem Rozwoju oraz innymi partnerami w tłumaczenie wytycznych OECD (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chain in the Garment and Footwear Sector) na język polski.



Jakie są największe oczekiwania i obawy Dostawców w związku ze wdrożeniem Kodeksu?

(wypowiedzi zaczerpnięte z procesu dialogu z dostawcami)

„Nie tylko jesteśmy świadomi regulacji prawnych związanych z pracą dzieci czy pracą przymusową, ale też przestrzegamy ich w codziennej praktyce. W chińskim prawie pracy z 1995 praca osób poniżej 16 roku życia jest prawnie zakazana, dlatego zawsze sprawdzamy wiek pracowników przed ich zatrudnieniem. Ponadto wszyscy pracownicy mają podpisane z nami umowy. Wierzymy, że Kodeks Postępowania dla Dostawców będzie tylko z korzyścią dla nas. Umocnimy tym samym zasady bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy przy jednoczesnym zagwarantowaniu jakości produktów.”

Dostawca z Chin (Nasz największy dostawca z Chin, dostarcza nam rocznie ponad 11 mln par butów.)

„Bangladesz jest krajem, który stale się rozwija. Nasz rząd uruchamia liczne programy szkoleniowe, podstawowa edukacja szkolna jest darmowa. Świadomi jesteśmy, ile jeszcze pracy przed nami. Chcielibyśmy zwiększyć naszą atrakcyjność jako pracodawcy, oraz poprawić efektywność pracowników, dlatego bardzo docenilibyśmy wsparcie ze strony CCC w tym zakresie w formie szkoleń, warsztatów czy różnego rodzaju programów.”

Dostawca z Bangladeszu

„Jesteśmy przekonani, że Kodeks Postępowania dla Dostawców pomoże nam w budowaniu i wzmacnianiu dobrego wizerunku naszego przedsiębiorstwa bez uszczerbku dla wspólnych interesów.”

Dostawca z Indii

Kodeks Postępowania dla Dostawców Grupy Kapitałowej CCC obejmuje kluczowe kwestie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw, takie jak: warunki zatrudnienia i wynagrodzenia, praca dzieci, praca przymusowa, dyskryminacja, wolność zrzeszania się, molestowanie i mobbing, korupcja i łapownictwo, konflikt interesów, własność intelektualna, ochrona informacji i bezpieczeństwo produktów. W Kodeksie określiliśmy standardy działania, których oczekujemy od każdego dostawcy, w każdym miejscu, gdzie produkowane jest dla nas obuwie. Przedstawiamy w nim także naszą wizję wzajemnych relacji.

GRI 412-3

Produkcja przez eobuwie.pl S.A. marek własnych zlecona jest polskiemu dostawcom. Spółka prowadzi proces identyfikacji i segmentacji dostawców pod kątem kryteriów społecznych, takich jak praktyki w obszarze zatrudnienia, poszanowania praw człowieka i oceny wpływu społecznego. Spółka planuje wdrożyć formalne zapisy w umowach oraz system monitoringu i kontroli.

DBAMY O NAJWYŻSZĄ JAKOŚĆ

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 ,

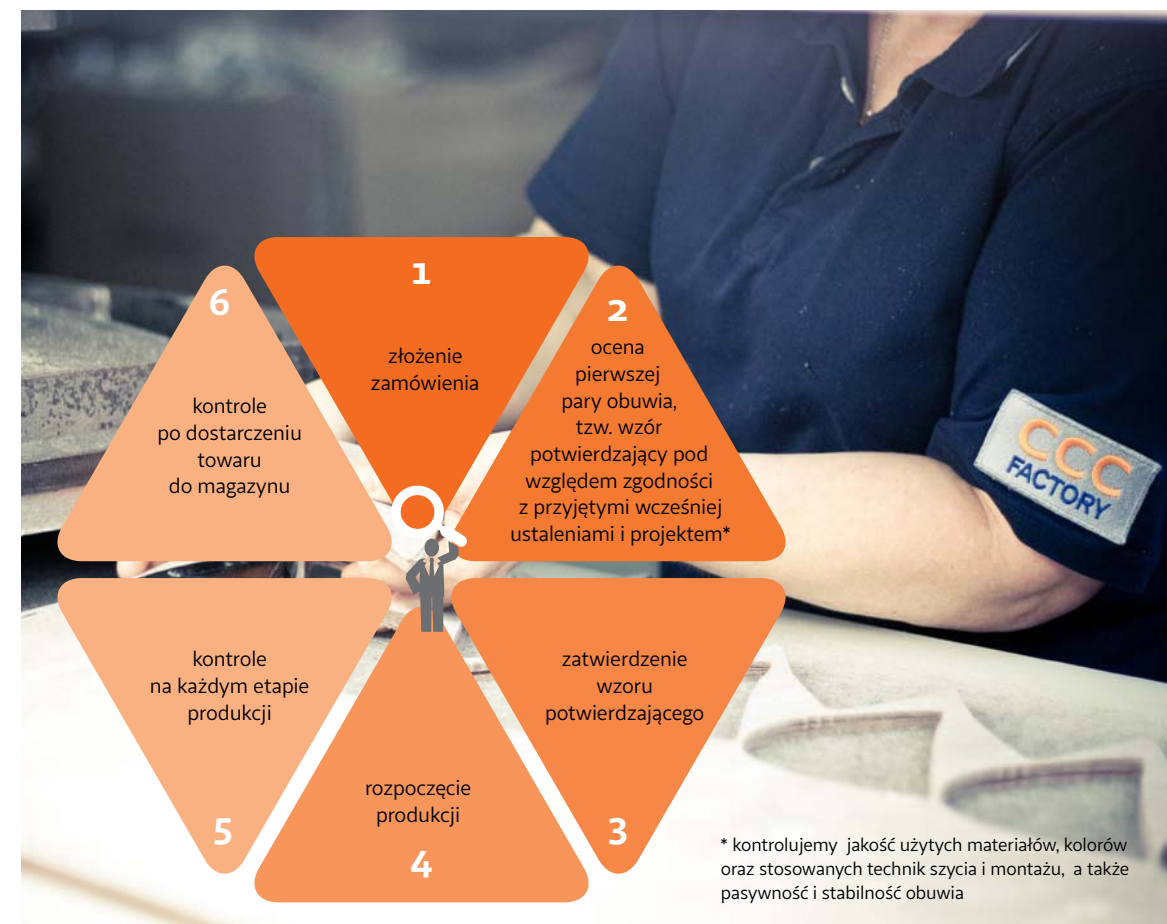
Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Ważne jest, aby skupić się na zapewnieniu bezpieczeństwa i jakości produktu.

Jakość oferowanych przez nas produktów jest dla nas kluczowa. Dlatego też produkcja butów, zarówno we własnej fabryce, jak i u naszych dostawców, jest przez nas skrupulatnie sprawdzana na każdym etapie. Sprawdzamy nie tylko jakość używanych materiałów, ale i standardy stosowanych technik szycia, produkcji oraz sposobu pakowania obuwia w kartony. Kolejnej oceny towarów dokonujemy w momencie dostarczenia towaru do magazynu. Jeżeli wystąpią nieprawidłowości, przygotowujemy raport, czyli tzw. książkę błędów. Wysyłamy ją następnie do Pionu Zakupów wraz ze zdjęciami wad obuwia i jeszcze w dniu dostawy odsyłamy go do kontrahenta.

BUTY CCC NA „6”

* kontrolujemy jakość użytych materiałów, kolorów oraz stosowanych technik szycia i montażu, a także pasywność i stabilność obuwia

18

W fabrykach regularny nadzór na miejscu sprawują pracownicy CCC

8

produkujących dla nas fabryk przechodzi regularne audyty zgodnie z wymogami marki Disney

WYMAGAMY CERTYFIKATÓW I ATESTÓW

GRI 416-1

Dbając o jak najwyższą jakość i bezpieczeństwo naszych produktów, upewniamy się, że nasi dostawcy posiadają wymagane certyfikaty i atesty. Kontrahenci mają obowiązek produkcji zgodnie z obowiązującymi standardami. Dbają także o bezpieczeństwo produktów, co oznacza, że w dostarczanych nam towarach nie ma substancji szkodliwych dla zdrowia i życia konsumentów. Dodatkowo, by mieć całkowitą pewność co do wysokiej jakości sprzedawanych przez nas produktów, poddajemy nasze obuwie wyrzutowej kontroli w akredytowanych laboratoriach.

Naszych dostawców kontrolujemy w sposób regularny. Informacje, które przekazujemy im po kontrolach umożliwiają im wdrożenie działań naprawczych lub zapobiegawczych. Jeżeli pojawi się taka konieczność wspólnie z dostawcą analizujemy naszą współpracę, aby ustalić w jaki sposób należy ją poprawić.

Przeprowadzamy również kontrole dostarczanych nam produktów. Jeżeli produkt nie spełnia naszych wymagań dotyczących bezpieczeństwa, wraz z dostawcą wyjaśniamy problemową sytuację, rozpoczynamy działania naprawcze i korygujące, by podobna sytuacja nie powtórzyła się w przyszłości. Ze swojej strony dostawcy analizują nadesłane przez nas informacje dotyczące uchybień, kontaktują się ze swoimi podwykonawcami oraz kontrolują jakość materiałów.

GRI 416-2

W 2017 roku w żadnej spółce Grupy CCC organy kontrolne nie stwierdziły uchybienia pod względem bezpieczeństwa i zawartości niedozwolonych do stosowania substancji niebezpiecznych lub dozwolonych z ograniczeniami, tym samym nie zostały nałożone sankcje z tego tytułu.

Jeżeli po wykryciu nieprawidłowości dostawca nie dostrzeże należytej wagi problemu i nie podejmie działań naprawczych, nie podejmujemy z nim dalszej współpracy.

SUBSTANCJE ZAKAZANE POD KONTROLĄ

GRI 419-1

Dbłość o jakość naszych produktów jest naszym priorytetem, dlatego też na bieżąco śledzimy przepisy prawa krajowego i unijnego regulujące tematykę bezpieczeństwa produktów. Nasi dostawcy mają obowiązek dostosowania produkcji obuwia do przepisów i norm unijnych.

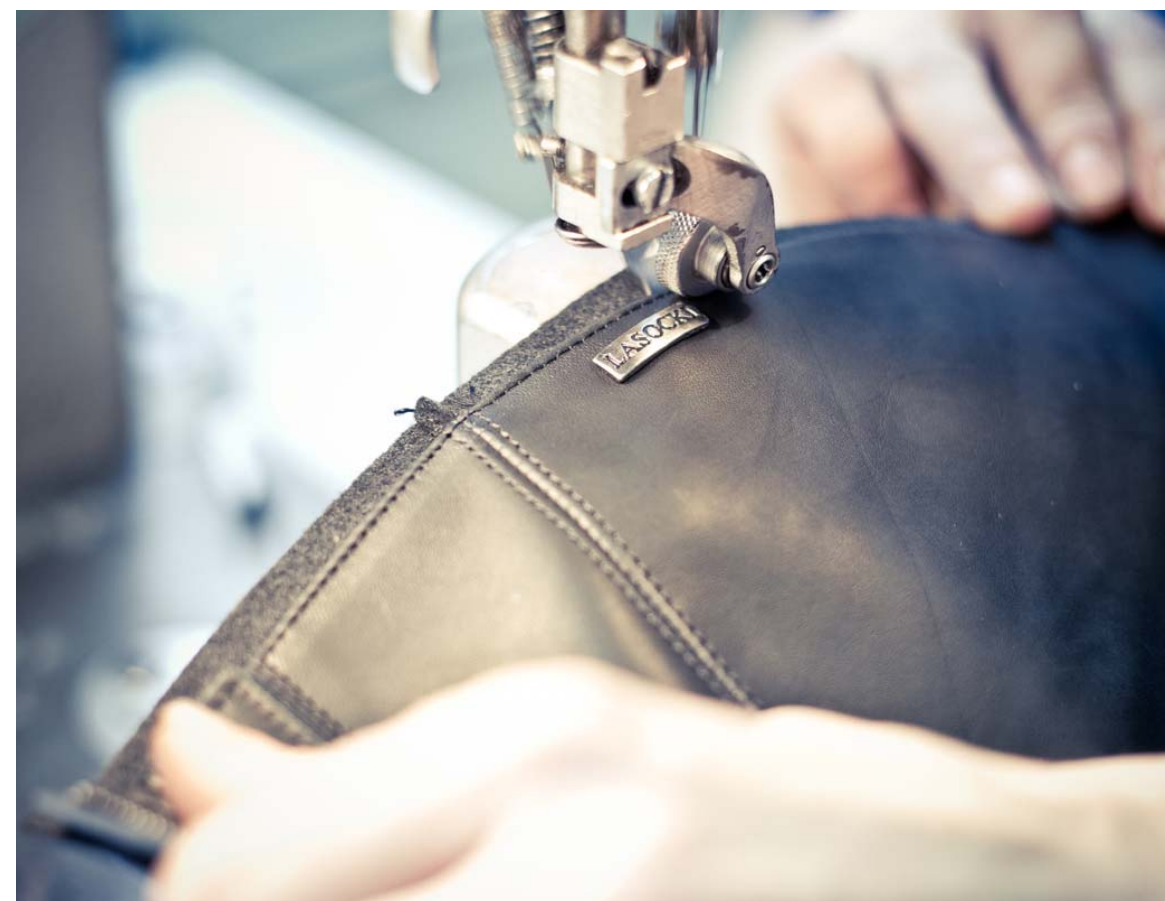
Aby zapewnić bezpieczne używanie naszych produktów, udostępnimy klientom informacje na temat:

- prawidłowego oznakowania obuwia, umieszczając na nim oznaczenia identyfikujące produkt;
- odpowiedniego sposobu jego użytkowania w formie instrukcji, która dodawana jest do każdej pary trafiających do klienta butów.

BEZPIECZNE INNOWACJE

Wyrazem tego, jak ważne są dla nas bezpieczeństwo, zdrowie i komfort konsumentów są innowacyjne produkty, które zamierzamy wprowadzić na rynek pod naszą flagową marką Lasocki. Nad stworzeniem specjalnej linii Comfort Line, łączącej walory zdrowotne i estetyczne, pracować będzie nasze Centrum Badawczo – Rozwojowe, które rozpocznie działalność w połowie 2018 roku.

Chcemy stworzyć specjalistyczne buty dla osób po przebytych urazach, które wspomogą ich rekonwalescencję. Pracując na nimi pod uwagę weźmiemy, m.in. wytrzymałość konstrukcji obuwia oraz materiałów użytych do jego produkcji, a także ograniczenie wpływu temperatury na termoregulację skóry, odkształcenia obuwia, przepuszczalność wody i ścieralność. W trakcie naszych badań zamierzamy korzystać z wiedzy i doświadczenia fizjoterapeutów, podologów oraz pracowników naukowych wydziału Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia Politechniki Radomskiej.



PRZEZ MAGAZYN NA SKLEPOWE PÓŁKI

Dystrybucję towarów do naszych sklepów prowadzimy w innowacyjny sposób. Cały towar pochodzący zarówno z produkcji własnej, jak i od dostawców krajowych i zagranicznych, zanim znajdzie się na półkach w naszych salonach wysyłany jest do Centrum Logistycznego w Polkowicach. Każda kolejna kolekcja trafia tam na około trzy miesiące przed planowaną wysyłką do salonów. Pierwszym transportem do sklepów wysyłamy przegląd wszystkich rozmiarów w jednym asortymencie. Po sprzedaży pierwszej transzy butów, następuje replenishment, polegający na dostaniu do sklepów obuwia w tych rozmiarach, które najszybciej się sprzedaje. Dostawy do salonów realizujemy codziennie na podstawie analizy dziennej sprzedaży każdej placówki. Jeżeli modelu butów w rozmiarze cieszącym się największą popularnością w danym sklepie nie ma już w magazynie centralnym, to poszukujemy go w innych sklepach, gdzie akurat ten model czy dany rozmiar nie cieszą się tak dużą popularnością. Towar następnie przesyłamy pomiędzy sklepami bez pośrednictwa magazynu centralnego.

LOGISTYKA W GRUPIE CCC

Dynamiczny rozwój firmy, z którym wiążą się coraz większe wymagania dotyczące wydajności dystrybucji skłoniły nas do realizacji największej jak dotąd inwestycji w historii firmy – budowy nowoczesnego Centrum Logistycznego w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach. Kompleks będący w stanie pomieścić 18 mln par obuwia, działa od 2012 roku.

Centrum dystrybucyjne, w połączeniu z istniejącą sortownią, jest w stanie obsłużyć ponad 100 tys. kartonów, czyli około 1,1 mln par obuwia w ciągu dwóch pracujących zmian.

Najważniejszym obiektem polkowickiego Centrum Logistycznego jest w pełni zautomatyzowany magazyn wysokiego składowania mini – load o powierzchni 23,064 mkw. Może on pomieścić 5 mln par butów, czyli 500 tys. kartonów różnych wymiarów. To największy tego typu, nowoczesny, w pełni zautomatyzowany obiekt w Europie Środkowej.

Dzięki 20-metrowym układnicom oraz zaawansowanemu systemowi przenośników kartonowych możemy składować kartony od przyjęcia do wysyłki przy minimalnym udziale człowieka. Wyposażone w specjalne chwytaki do kartonów układnice poruszają się po 160-metrowych korytarzach z prędkością do 60 km/h.

Pracownicy zajmują się jedynie wyładowaniem kartonów, ich kontrolą oraz serwisem maszyn. Pozwala to na efektywniejsze wykorzystanie powierzchni magazynowej, która obecnie wynosi 110 tys. m² oraz skrócenie czasu wysyłki. Mechanizacja daje nam również podstawę do dalszej rozbudowy procesów logistycznych.

Dzięki optymalizacji procesów logistycznych w eobuwie.pl S.A. od momentu wpłynięcia zamówienia do firmy do chwili przekazania go kurierowi mija zaledwie kilka, kilkanaście minut. Nowym i niespotykanym na rynku rozwiązaniem jest możliwość otrzymania w poniedziałek zamówienia złożonego w niedzielę.

3.

KROK W KROK
Z KLIENTEM

CCC
SHOES & BAGS



CCC jest najlepiej rozpoznawalną marką obuwniczą w Polsce. Swoją prestiżową pozycję zawdzięcza bogatej ofercie produktów dla osób w różnym wieku, ceniących sobie komfort, wygodę, styl oraz elegancję. Każdy z ponad 263 mln klientów odwiedzających co roku nasze sklepy stacjonarne ma możliwość zakupu dobrych jakościowo produktów po niskiej cenie.

Szczególnie dumni jesteśmy z marki Lasocki, najcenniejszej polskiej marki obuwniczej, a zarazem jednego z najcenniejszych znaków towarowych o polskim rodowodzie.² Atutami oferowanych pod nią produktów są wysoka jakość, wytrzymałe materiały, a tym samym trwałość użytkowania.

W CCC szybko reagujemy na zmieniające się trendy modowe, nie zapominając jednocześnie o podnoszeniu jakości świadczonych przez nas usług. Dokładamy wszelkich starań, aby odwiedzający nasze sklepy mogli w nich wybrać produkty, które sprawią radość im oraz ich bliskim.

W 2017 roku rozpoczęliśmy wdrażać nowy koncept sklepów, który pozwala na uporządkowanie przestrzeni i ułatwia klientom szybkie odnalezienie poszukiwanych produktów. Nowa koncepcja sklepowa jest obecnie wprowadzana w nowych salonach CCC, następują również relokacje, powiększenia i remodelingi istniejących sklepów.

² Ranking najcenniejszych polskich marek Rzeczpospolita – 23.02.2018

CZY WIESZ, ŻE...

263,6 MLN

klientów odwiedziło nasze salony w 2017 roku

38,8 MLN

klientów kupiło nasze produkty w 2017 roku

1 MLN

par obuwia możemy wysłać dziennie z naszego Centrum Logistycznego w Polkowicach.

336,1 MLN ZŁ

warta jest nasza flagowa marka Lasocki. W 2017 roku jej wartość zwiększyła się o 42%.³

40 TYS.

produktów pod niemal 500 markami oferuje sklep eobuwie.pl

9 MLN

osób odwiedza miesięcznie naszą platformę internetową eobuwie.pl w Polsce i domeny zagraniczne

24 GODZINY

tylko tyle potrzebuje nasza platforma eobuwie.pl, aby zrealizować zamówienie, które kompletowane jest w tym samym dniu, w którym zostało złożone

60,5 MLN

produktów sprzedaliśmy w 2017 roku

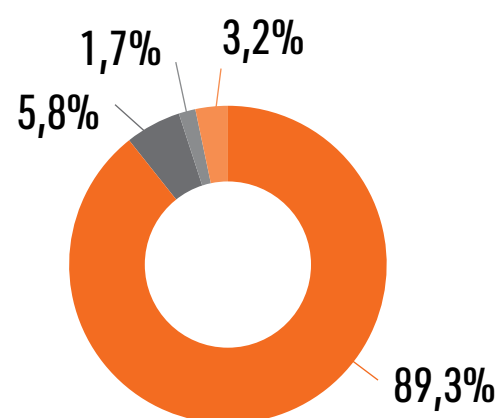
³ Ranking najcenniejszych polskich marek Rzeczpospolita – 23.02.2018

NAJLEPSZE BUTY, NA KAŻDĄ KIESZEŃ

GRI 102-2

Największy udział w sprzedaży CCC ma obuwie. Przypada na nie niemal 90 % naszych przychodów. Dostarczamy buty zarówno pod markami należącymi do nas (marki własne) oraz markami naszych partnerów handlowych (marki licencjonowane). Nasze produkty nadają się na każdą okazję: od butów do noszenia na co dzień przez buty sportowe, po eleganckie buty skórzane. Naszym klientom oferujemy również torebki, kosmetyki do pielęgnacji obuwia, biżuterię, galanterię oraz akcesoria kolarskie.

STRUKTURA SPRZEDAŻY GRUPY CCC



- Obuwie
- Torby i torebki
- Kosmetyki do pielęgnacji obuwia
- Pozostałe

WIODĄCE MARKI W GRUPIE CCC



Produkty damskie

- Lasocki (obuwie i torby)
- Jenny Fairy
- Clara Barson



Produkty męskie

- Lasocki (obuwie i torby)
- Cesare Cave
- Vapiano
- Gino Lanetti



Produkty dziecięce

- Lasocki Young
- Lasocki Kids
- Action Boy
- Magic Lady
- Nelli Blu
- Disney
- Marvel



Sprandi, marka przeznaczona dla:

- aktywnej rodziny;
- młodych, otwartych osób, które lubią spędzać czas i relaksować się na świeżym powietrzu;
- osób, które dużo chodzą i potrzebują wygodnego i funkcjonalnego obuwia w rozsądnej cenie.

IDĘ PO WIĘCEJ

Od 2 lat rozwijamy platformę komunikacyjną po hasłem „Go for more – idę po więcej”. To manifest, w myśl którego CCC wspiera kobietę w realizacji jej pragnień i pomaga w sięganiu po więcej. CCC towarzyszy kobiecie w jej drodze. Poprzez podejmowane przez nas działania wizerunkowe pokazujemy, że nasza marka daje więcej możliwości, zaufania i ciepła.

- **#więcej możliwości:** konsumenci lubią mieć wybór we wszystkim, co robią. Czują wtedy, że dużo zależy od nich. Ich życie smakuje lepiej, gdy mają więcej możliwości.
- **#więcej zaufania:** czas spędzony z bliskimi to dla klientów naszych sklepów źródło pozytywnej energii. Razem mogą pokonać każdą niepogodę, a do życia trzeba mieć więcej zaufania.
- **#więcej ciepła:** ciepło, które kupując nasze produkty dają bliscy, wraca do nich ze zdwojoną siłą i napędza ich do działania. Mogą dzielić się ciepłem, dzięki czemu świat będzie piękniejszy.
- **#idę po więcej:** dzięki ofercie marki CCC konsumenci mogą nie tylko bezpiecznym i pewnym krokiem iść po więcej, ale także sięgać po więcej. Wspieramy konsumentów w ich codziennych rolach: rodziców, partnerów, opiekunów, pracowników, dając im praktycznie nieograniczony wybór produktów w bardzo konkurencyjnych cenach.



ODPOWIEDZIALNY MARKETING I RZETELNA INFORMACJA

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Marketing oraz oznakowanie produktów i usług



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Warto zastanowić się co jest komunikowane we wzajemnych relacjach firma – klient, i w jaki sposób.

Ważnym nośnikiem informacji o naszych produktach są reklamy. Dokładamy wszelkich starań, aby nasz przekaz reklamowy był rzetelny, uczciwy i w sposób wyczerpujący informował o cenach produktów oraz zasadach promocji. Szczególną uwagę przywiązujemy do oznakowania cenowego w przypadku wyprzedaży oraz produktów w cenach rabatowych. Przekreślamy cenę pierwotną, oznaczając wysokość rabatu i nową cenę produktu. Dodatkowo od sezonu jesień – zima 2017 wprowadziliśmy szczegółowe regulaminy dla naszych akcji wyprzedażowych, zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych.

GRI 206-1, GRI 417-3

Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej w Grupie CCC oraz podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki. W 2017 roku nie było innych podobnych przypadków niezgodności.

Kraj	Opis przypadku	Reakcja CCC
Polska	Ponaglenie Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów do dobrowolnego uzupełnienia komunikacji dotyczącej butów świecących LED	Usunięcie nieprawidłowości poprzez dostosowanie przekazywanych informacji zgodnie z obowiązującymi wymaganiami i zaleceniami UOKiK
Niemcy	Wezwanie przez Organizację Konsumencką Verband Sozialer Wettbewerb do Verband Sozialer Wettbewerb do umieszczenia adresu CCC Germany w komunikacji reklamowej	Usunięcie nieprawidłowości poprzez zamieszczenie adresu zgodnie z zaleceniami Organizacji Konsumenckiej



DBAMY O DOBRY KONTAKT Z NASZYM KLIENTAMI

Jesteśmy w stałym kontakcie z naszymi klientami. Dzięki ich pytaniom i wątpliwościom stale poprawiamy jakość naszych produktów i świadczonych usług. Nasi pracownicy sklepów chętnie doradzają przy wyborze obuwia, jak również udzielają informacji w zakresie reklamacji, aktualnych promocji, dostępności obuwia i nowych kolekcji.

Umożliwiamy im również kontakt telefoniczny. Numer do naszej centrali w Polkowicach podajemy na stronie internetowej CCC. Znajduje się na niej również specjalny formularz kontaktowy: <http://ccc.eu/pl/contact>.

FORMY KONTAKTU KONSUMENTÓW Z DZIAŁEM OBSŁUGI KLIENTA CCC W 2017 ROKU, LICZBA ZGŁOSZEŃ

6891	formularz kontaktowy na stronie internetowej
2847	zgłoszenia telefoniczne
944	ccc@ccc.eu

LICZBA ZGŁOSZEŃ KONSUMENTÓW W 2017 ROKU W PODZIALE NA KATEGORIE

2858	CCC Klub
2070	dostępność towaru
1920	reklamacje
1838	zwrot lub wymiana
1058	pozostałe, m.in. wyprzedaże, faktury VAT i wymiana rozmiaru obuwia
548	jakość obsługi
238	akcje promocyjne
152	jakość obsługi przy reklamacjach

Komunikacja z nami możliwa jest także poprzez portale społecznościowe. Na Facebooku prowadzimy profile w językach: polskim, niemieckim, bułgarskim, chorwackim, czeskim, słowackim, słoweńskim, węgierskim, rumuńskim. Z kolei na Instagramie mamy globalny profil w języku angielskim.

Dokładamy starań, aby klienci ze wszystkich 19 krajów, w których jesteśmy obecni, mogli znaleźć jak najwięcej potrzebnych informacji na stronie internetowej Spółki. Aktualnie działają jej odsłony w językach polskim, angielskim, niemieckim, bułgarskim, czeskim, estońskim, węgierskim, łotewskim,

litewskim, rumuńskim, serbskim, słowackim, słoweńskim, rosyjskim oraz ukraińskim. Na naszej stronie publikujemy, m.in. zasady dokonywania reklamacji i zwrotów oraz odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania przez naszych klientów. Mogą oni tam również znaleźć naszą najnowszą ofertę, opis działania Klubu CCC oraz zasady właściwego pielęgnowania obuwia.



ŻYCZLIWOŚĆ I SZACUNEK NA CO DZIEN



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Przedstawienie standardów obsługi w sklepach CCC. To one budują atmosferę, którą czujemy jako klienci wchodząc do sklepu.

W CCC wyznajemy zasadę, że równie ważne jak jakość produktów, są wysokie standardy obsługi w naszych sklepach. Wynika to z szacunku do naszych klientów i życzliwości, która jest jedną z cenionych przez nas wartości. Opracowane przez nas Standardy Obsługi Klienta obowiązują wszystkich sprzedawców w naszych sklepach.

Standardy obsługi klientów w sklepach CCC:

- Pozdrawiamy i żegnamy każdego wchodzącego klienta.
- Jesteśmy partnerem dla klienta, który zawsze spotyka uśmiechniętego, uprzejmego i pomocnego sprzedawcę.
- W salonach panuje porządek. Dzięki temu umożliwiamy klientom ceniącym samoobsługę dokonanie samodzielnego wyboru.
- Sprzedawca jest pomocny dla wszystkich klientów, którzy mogą potrzebować wsparcia.
- Każdy klient potrzebujący pomocy musi zostać obsłużony.
- Klient po dokonaniu zakupu musi opuścić nasz salon z pozytywnym wrażeniem.

Troszczymy się o to, aby nasi pracownicy byli nie tylko uprzejmi, ale również rzetelni. Dlatego tak ważna jest ich wiedza na temat produktów oraz ich pielęgnacji. Wysoką jakość obsługi umożliwia nam również odpowiednia aranżacja sklepów, zaplanowana z myślą o wygodzie naszych klientów.

JAK WYGLĄDA PROCES REKLAMACJI?



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Ważnym wymiarem odpowiedzialności wobec klienta jest informowanie o mechanizmach zgłaszania reklamacji oraz sposobie ich rozpatrywania, formach odwoławczych.

W CCC mamy dokładnie określone zasady reklamacji produktów. Za jej obsługę odpowiedzialni są pracownicy naszych sklepów, a decyzję o sposobie jej rozpatrzenia podejmują na podstawie Kodeksu Cywilnego (rękojnia za wady), procedur wewnętrznych wydanych przez Dział Reklamacji CCC S.A. oraz umiejętności nabytych w trakcie szkoleń z zakresu reklamacji.

W 2017 roku zgłoszenia konsumenckie z zakresu reklamacji dotyczyły najczęściej:

- uzyskania kontaktu z Działem Reklamacji;
- informacji nt. ogólnych warunków reklamacji;
- prośby o interwencję w zakresie zgłoszeń reklamacyjnych;
- uzyskania wyjaśnień w zakresie wystawionej opinii do reklamacji oraz możliwości odwołania od decyzji;
- informacji o dokumentach koniecznych do złożenia reklamacji;
- sposobu rozpatrzenia reklamacji obuwia, odbiegającego od oczekiwań klienta;

Klienci mogą zgłaszać reklamację w okresie 24 miesięcy od dnia zakupu towaru (w przypadku rękojmi okres ten wynosi rok od dnia zauważenia wady). O naszym dwuletnim okresie odpowiedzialności za produkt informujemy na naszej stronie internetowej. Reklamację należy zgłosić na terenie kraju, w którym dokonany został zakup. Jej złożenie możliwe jest w dowolnym salonie CCC po okazaniu dowodu potwierdzającego zakup (np. paragonu fiskalnego, faktury VAT, bądź innego dowodu zawarcia umowy kupna-sprzedaży). W przypadku braku dowodu zakupu klient ma możliwość złożenia reklamacji, przy czym wyłącznie w sklepie, w którym kupił nasz produkt.

Aby usprawnić cały proces, umożliwiamy klientom sprawdzenie statusu złożonej reklamacji pod adresem dostępnym na stronie internetowej naszej firmy. Jest ono możliwe po wpisaniu numeru reklamacji i kodu, które znajdują się na wydruku zlecenia reklamacyjnego w formularzu.
<http://r.ccc.com.pl/cccrek/r.asp>

1920

zgłoszeń
konsumenckich dotyczących
reklamacji przyjął Dział Obsługi
Klienta w 2017 roku

1838

zgłoszeń
konsumenckich dotyczących
zwrotu lub wymiany towaru przyjął
Dział Obsługi Klienta w 2017 roku

ZWROTY TOWARU

Klientom salonów CCC umożliwiamy dokonanie zwrotu lub wymianę nowego towaru. Może on nastąpić w ciągu 7 dni kalendarzowych, licząc od dnia następnego po zakupie. Zwracany towar powinien być dostarczony w oryginalnym i nieuszkodzonym opakowaniu do dowolnego salonu CCC na terenie kraju. Klient zobowiązany jest dostarczyć oryginał paragonu fiskalnego, a także podpisać protokół zwrotu towaru.

W 2017 roku zgłoszenia konsumenckie z zakresu zwrotu lub wymiany towaru dotyczyły najczęściej:

- niespełnienia warunków zwrotu lub wymiany towaru;
- wymiany obuwia zakupionego w trakcie akcji promocyjnych
- możliwości zwrotu lub wymiany towaru w dowolnym sklepie;
- wymiany błędnie sparowanego obuwia (np. dwa lewe buty, różne rozmiary);
- zwrotu pieniędzy na kartę płatniczą (opóźnienie przelewu, pytania o zasady);
- zwrotu środków do pielęgnacji, biżuterii i wkładek.



POROZUMIENIE Z KLIENTAMI JEST KLUCZOWE

Dbając o dobre relacje z klientami, podjęliśmy decyzję, aby korzystać z zasad pozasądowego rozwiązywania sporów konsumenckich. Umożliwia to obowiązująca Ustawa o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich w sposób polubowny (Dz.U. 2016 r. poz. 1823).

O możliwości polubownego rozwiązania sporu informujemy naszych klientów poprzez stronę internetową CCC, jak i adnotację na drukach reklamacyjnych. Rozpowszechnianie tej informacji ma służyć pogłębianiu wiedzy naszych klientów, iż do rozpatrywania sporów konsumenckich uprawniona jest Inspekcja Handlowa właściwa dla miejsca prowadzonej działalności gospodarczej, a pełny wykaz inspektoratów wojewódzkich znajduje się na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (www.uokik.gov.pl/wazne_adresy.php).

Nasze wysiłki, aby sprostać wymaganiom klientów oraz szybko i właściwie reagować na ich uwagi i potrzeby, spotykają się z pozytywną oceną na zewnątrz. W marcu 2017 roku Zachodniopomorski Wojewódzki Inspektorat Inspekcji Handlowej przyznał spółce CCC S.A. Certyfikat Przedsiębiorcy Przyjaznego Konsumentom. Zostaliśmy docenieni za otwartość i wolę podejmowania dialogu z konsumentem poprzez mediacje.



EOBUWIE.PL BUDZI ZAUFANIE

Wysoka jakość obsługi jest znakiem rozpoznawczym działającego już od 20 lat internetowego sklepu eobuwie.pl. Przestrzeganie najwyższych standardów wraz z bogatą ofertą procentuje coraz lepszymi wynikami finansowymi naszego biznesu e-commerce.



Eobuwie.pl jako wiodący sklep na rynku e-commerce w Polsce został wielokrotnie nagrodzony prestiżowymi wyróżnieniami. W roku 2017 otrzymał m.in.:

- Gwiazdę Jakości Obsługi 2017
- Diamenty Forbesa 2017
- Gazele Biznesu 2017
- E-commerce Polska Awards 2017 – I miejsce w kategorii „Przełamanie nieufności”
- Orły Wprost 2017
- EKOMERSY 2017 - II miejsce w kategorii: „Ekspansja zagraniczna”

ASPEKTY WYRÓŻNIAJĄCE EOBUWIE.PL NA RYNKU

- duża intuicyjność obsługi strony
- łatwość dokonywania zakupów
- duża dostępność produktów
- gwarancja, że zakupiony przez nich produkt jest w 100 % oryginalny i posiada wszystkie znaki firmowe
- szybka realizacja dostawy w nie więcej niż 24 godziny
- 30 dni na odesłanie produktu. To o 16 dni dłużej niż wynosi ustawowe prawo konsumentów w Polsce.⁴
- mailowe informacje o każdym etapie realizacji zamówienia.

Aby bieżąco reagować na potrzeby swoich klientów, sklep eobuwie.pl zachęca ich do dzielenia się opiniami na temat zakupionego towaru i funkcjonalności platformy na niezależnych serwisach: Opineo.pl, Ceneo.pl oraz Sklepy24.pl.

Wyrazem zaufania klientów eobuwie.pl są liczne certyfikaty i nagrody, w tym otrzymana w 2017 roku Gwiazda Jakości Obsługi. W programie tym zadowolenie klientów monitorowane jest przez cały rok poprzez multiplatformę złożoną z portalu jakoscobslugi.pl oraz aplikację mobilną Premia360, jak również wykonywane jest badanie ankietowe wśród respondentów.

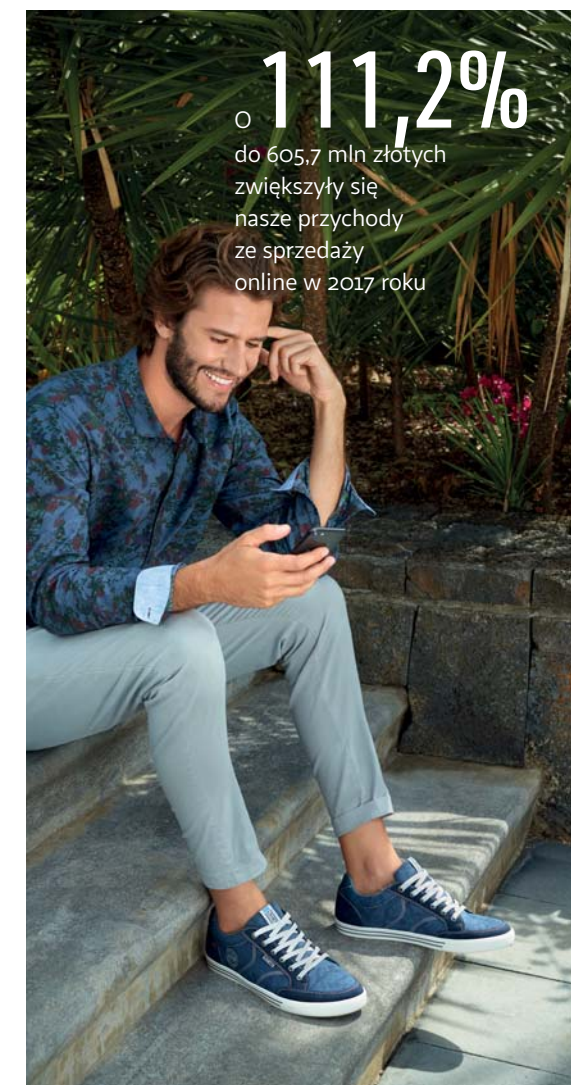
Każdy produkt zakupiony w eobuwie.pl objęty jest dwuletnią rękojmią. Tej zasadzie podlega cały asortyment sklepu, także produkty kupione w trakcie trwania promocji. Jego klienci nie ponoszą kosztów przesyłki reklamowanego produktu.

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 524/2013 z dnia 21 maja 2013 r., eobuwie.pl udostępnia na swojej stronie internetowej łącze elektroniczne do platformy ODR: ec.europa.eu/odr. Stanowi ona źródło informacji na temat form pozasądowego rozstrzygania sporów mogących powstać pomiędzy przedsiębiorcami i konsumentami.

⁴ art. 27 Ustawy o prawach konsumenta.

EOBUWIE.PL S.A. ŁĄCZY KANAŁ SPRZEDAŻY ONLINE Z OFFLINE

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów i łącząc najlepsze doświadczenia z zakupów online z tym, co lubią klienci sklepów stacjonarnych, w 2017 roku eobuwie.pl S.A. otworzyło swój pierwszy sklep stacjonarny w Zielonej Górze, który jest pierwszym tak innowacyjnym sklepem w Polsce. Klienci do przeglądania i zamawiania obuwia używają interaktywnych ekranów dotykowych. Do ich obsługi zaprogramowano specjalną aplikację mobilną. Do wyboru dostępnych jest 40 tysięcy modeli obuwia niemal 500, z czego prawie 900 wyselekcjonowanych modeli dostępnych jest na miejscu. Pozostałe modele z całej oferty eobuwie.pl mogą zostać dostarczone klientowi do sklepu w ciągu maksymalnie dwóch godzin.



4.

NASI PRACOWNICY,
NASZ SUKCES

CCC
SHOES & BAGS



**GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Zatrudnienie,
Zgodności z prawem i regulacjami,
UoR Zagadnienia Pracownicze**

Nasz rynkowy sukces nie byłby możliwy bez naszych pracowników. Za sprawą ich zaangażowania, pasji i chęci rozwijania się jesteśmy liderem rynku obuwniczego w Europie Środkowej. Rozwój potencjału organizacji jest jednym z naszych celów strategicznych CSR. Zgodnie z obowiązującą Polityką personalną Grupy CCC, pragniemy wzmacniać kulturę organizacyjną opartą o poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów. Jesteśmy również zorientowani na aktywizowanie pracowników, a celem działań jest nakierowanie ich na indywidualne doskonalenie, co w konsekwencji służy podniesieniu i rozwojowi osobistych kompetencji.

Jesteśmy przekonani, że zaangażowani pracownicy, którzy mogą rozwijać się i spełniać zawodowo poprzez wspólne działanie, umożliwiają realizację ambitnych celów i dalszą ekspansję. Dzięki niej będziemy mogli stworzyć jeszcze lepsze warunki pracy i życia dla naszych pracowników oraz ich rodzin.

O biznesowym sukcesie CCC decydują: wiedza, doświadczenie, umiejętności i kompetencje pracowników. Dlatego jest dla nas niezwykle ważne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, jak również wzajemne relacje między pracownikami. W CCC nie ma miejsca na dyskryminację ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność. Wszyscy nasi pracownicy mają równy dostęp do szkoleń i awansów. Szczególnie duży nacisk kładziemy na poprawę kompetencji u osób, które mają bezpośredni kontakt z klientami, czyli sprzedawców i kierowników sklepów.

Dużą uwagę przykładamy również do bezpieczeństwa i warunków pracy w naszych spółkach. Regularnie szkolimy naszych pracowników w zakresie BHP oraz ułatwiamy im dostęp do kompleksowych badań medycznych.

CCC jest cenionym pracodawcą oferującym dobre warunki pracy oraz poziom płac. Dobór i szkolenie przyszłych kadr zapewnia nam współpraca ze szkołami i uczelniami w ramach programów staży, studiów podyplomowych i dualnych.

CZY WIESZ, ŻE...

89,5 %

pracowników Grupy CCC to kobiety

100 %

pracowników pracujących przy produkcji obuwia w CCC Factory jest zatrudnionych na umowę o pracę



Ponad

100

osób uczestniczyło w 2017 w kursie j. angielskiego organizowanym na terenie siedziby Spółki



Blisko

13 TYS.

– liczba pracowników w Grupie CCC

62

osoby niepełnosprawne pracują w spółce CCC Factory. To 7,5 % całej załogi

345

osób niepełnosprawnych jest zatrudnionych w spółce CCC S.A. To 5 % wszystkich zatrudnionych

98

osób wzięło udział w latach 2013 – 2015 w Programie Motywacyjnym polegającym na objęciu akcji CCC

26

osób skorzystało w roku 2017 z naszego programu studiów podyplomowych, który prowadzimy z UE we Wrocławiu

STRUKTURA ZATRUDNIENIA
W GRUPIE KAPITAŁOWEJ CCC

GRI 102-8

„GRUPA CCC JEST JEDNYM Z NAJWIĘKSZYCH
PRACODAWCÓW W REGIONIE.”

W Grupie Kapitałowej CCC zatrudniamy łącznie blisko 13 000 osób, z czego 8 249 osób pracuje w Polsce, gdzie znajdują się m.in. siedziba Spółki, fabryka oraz Centrum Logistyczne w Polkowicach, jak również 448 sklepów CCC.

Spółka CCC S.A., w której ulokowane zostały obszary administracyjne, magazynowe i sprzedażowe zatrudnia 6700 osób, z czego znaczącą część stanowią kobiety zatrudnione w sprzedaży – 84%. Blisko 100% pracowników zatrudnionych jest na umowę o pracę.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W SPÓŁCE CCC S.A.

Łączna liczba pracowników w podziale na płeć i region:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
zatrudnionych na czas określony	4 606	263	4 869
zatrudnionych na czas nieokreślony	1 172	150	1 322
zatrudnionych na okres próbny	403	70	473
zatrudnionych do dnia porodu	4	0	4
zatrudnionych na zastępstwo	32	0	32
Suma	6 217	483	6 700

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
pełny etat	3436	396	3 832
niepełny etat	2781	87	2 868
Suma	6217	483	6 700

Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	5	5	10

W spółce CCC.eu Sp. z o.o. pracuje 335 osób, z czego połowę zatrudnionych stanowią kobiety – 50%.

Spółka CCC Factory Sp. z o.o. zajmująca się produkcją obuwia, zatrudnia 827 osób – z czego 78% (czyli 643 pracowników) to kobiety. Wszyscy pracownicy CCC Factory zatrudnieni są w ramach umowy o pracę.

Spółka eobuwie.pl S.A. z siedzibą w Zielonej Górze zatrudnia 254 osoby na umowę o pracę. Wśród osób zatrudnionych w Spółce na etacie przeważają kobiety. Umowy zlecenia podpisaliśmy z 184 osobami, z których 116 to kobiety.

W spółce eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. zatrudnionych jest 133 osób, a połowa z nich to kobiety. W niepełnym wymiarze godzin pracuje 3% wszystkich zatrudnionych.

W spółkach zależnych prowadzących działalność za granicą pracuje 4 706 osób. Kobiety stanowią 92% zatrudnionych, natomiast 67% pracowników to osoby zatrudnione na czas nieokreślony.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W GRUPIE CCC

Łączna liczba pracowników w podziale na płeć i region:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
zatrudnionych na czas określony	6 588	661	7 249
zatrudnionych na czas nieokreślony	4 549	594	5 143
zatrudnionych na okres próbny	433	93	526
zatrudnionych do dnia porodu	5	0	5
zatrudnionych na zastępstwo	32	0	32
Suma	11 607	1 348	12 955

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
pełny etat	6 382	1 102	7 484
niepełny etat	5 225	246	5 471
Suma	10 607	1 348	12 955

Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników		
	2017		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	142	103	245
zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło	12	14	26
pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych	36	11	47
Suma	190	128	318



GRI 405-1

Co druga osoba zatrudniona w całej Grupie CCC liczy od 30-50 lat (49,2%). Blisko połowa to osoby poniżej 30 roku życia, które stanowią 46,1% pracujących w Grupie CCC. Największy odsetek pracowników zatrudnionych jest w handlu - 70,2%. Pracownicy administracyjni to druga najliczniejsza grupa – 10,3% wszystkich zatrudnionych, z czego najczęściej są to osoby między 30 a 50 rokiem życia – blisko 60%.

W naszej kadrze co dziesiąta osoba (9,4%) pracuje w magazynie, a dla 8,3% codzienne obowiązki związane są z pracą produkcyjną.

Zarząd CCC S.A. składa się z mężczyzn, z których 80% to osoby w wieku między 30 a 50 rokiem życia. Rada Nadzorcza CCC S.A. składa się z mężczyzn, z których 40% to osoby w wieku między 30 a 50 rokiem życia.

CCC S.A.

Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
<30 lat	44,9%	4,2%	49,1%
30-50 lat	45,3%	2,5%	47,8%
>50 lat	3,0%	0,1%	3,1%
Ogółem % w podziale na płeć	93,2%	6,8%	100,0%
Obcokrajowcy	0,2%	0,05%	0,25%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji			Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
Kadra kierownicza	0,01%	0,84%	0,06%	0,91%
Pracownicy administracyjni	0,85%	2,20%	0,12%	3,17%
Pracownicy magazynowi	4,22%	4,90%	0,48%	9,60%
Pracownicy sieci sprzedaży	43,57%	40,24%	2,51%	86,32%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
Kadra kierownicza	0,45%	0,46%	0,91%
Pracownicy administracyjni	2,47%	0,70%	3,17%
Pracownicy magazynowi	6,00%	3,62%	9,62%
Pracownicy sieci sprzedaży	83,87%	2,43%	86,30%



Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	Podział % w każdej z kategorii w 2017 r.		Łącznie odsetek danej grupy w RN w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
<30 lat	0,0%	0,0%	0,0%
30-50 lat	0,0%	40,0%	40,0%
>50 lat	0,0%	60,0%	60,0%
Ogółem % w podziale na płeć	0,0%	100,0%	100,0%

Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności	Podział % w każdej z kategorii w 2017 r.		Łącznie odsetek danej grupy w Zarządzie w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
<30 lat	0,0%	0,0%	0,0%
30-50 lat	0,0%	80,0%	80,0%
>50 lat	0,0%	20,0%	20,0%
Ogółem % w podziale na płeć	0,0%	100,0%	100,0%

GRUPA CCC*

Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
<30 lat	39,7%	6,4%	46,1%
30-50 lat	44,5%	4,7%	49,2%
>50 lat	4,1%	0,6%	4,7%
Ogółem % w podziale na płeć	88,3%	11,7%	100,0%
Obcokrajowcy	0,2	0,0%	0,2%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji			Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
Kadra kierownicza	0,0%	1,6%	0,3%	1,87%
Pracownicy administracyjni	3,9%	5,8%	0,6%	10,27%
Pracownicy magazynowi	4,5%	4,4%	0,4%	9,35%
Pracownicy sieci sprzedaży	35,5%	32,7%	2,0%	70,23%
Pracownicy produkcyjni	1,7%	5,1%	1,5%	8,28%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	Kobiety	Mężczyźni	
Kadra kierownicza	1,1%	0,8%	1,88%
Pracownicy administracyjni	6,4%	3,9%	10,28%
Pracownicy magazynowi	5,4%	3,9%	9,35%
Pracownicy sieci sprzedaży	68,2%	2,0%	70,22%
Pracownicy produkcyjni	6,8%	1,4%	8,28%

* Zakres danych nie obejmuje spółek zależnych za granicą.

Grupa CCC podkreśla otwartość na zatrudnianie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności jak również przykładą wszelkich starań do wspierania pracowników niepełnosprawnych i wzmacniania integracji wewnętrznej. Prowadzimy działania aktywizujące tą grupę zawodową i oferujemy dostosowane do niej miejsca pracy.

Warunki pracy w spółkach z Grupy CCC pozwalają na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W spółce CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. zatrudnionych jest 348 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. W spółce CCC Factory Sp. z o.o. ich udział w łącznym zatrudnieniu to 62 osoby, co stanowi 7,5%. W eobuwie.pl zatrudniamy dwóch pracowników z orzeczeniem stopnia niepełnosprawności. W spółkach zagranicznych zatrudniamy łącznie 91 osób niepełnosprawnych, z czego aż 41 na Węgrzech.

W grudniu 2017, w sklepach GK CCC S.A. został uruchomiony pilotażowy program, dzięki któremu do grupy pracowników sklepów CCC dołączyły osoby niesłyszące oraz niedosłyszące.

Niesłyszący w naszym kraju stanowią grupę ponad 400 tysięcy osób, spośród których blisko 82% jest dotkniętych bezrobociem. GK CCC S.A. wyszła więc świadomie naprzeciw oczekiwaniom osób niesłyszących oferując im zatrudnienie w sklepach Grupy CCC, przełamując tym samym barierę komunikacyjną. GK CCC S.A. zapewniła niesłyszącym i niedosłyszącym pracownikom wsparcie mobilnego tłumacza języka migowego, dzięki czemu niesłyszący pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki na równi ze słyszącymi współpracownikami.

W związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, w grudniu 2017 roku zorganizowaliśmy cykl szkoleń dla kierowników oraz ich zespołów z zakresu współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

WSPÓŁPRACA SĄSIEDZKA CCC FACTORY Z FUNDACJĄ EUDAJMONIA

W związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, w marcu 2015 roku wszyscy majstrowie uczestniczyli w szkoleniu dotyczącym współpracy z osobami niepełnosprawnymi, podczas którego mieli okazję poznać różne rodzaje niepełnosprawności oraz poćwiczyć pokonywanie barier i ograniczeń osób pełnosprawnych w stosunku do osób z niepełnosprawnością. Szkolenie przeprowadzone zostało dzięki współpracy z lokalną polkowską Fundacją EUDAJMONIA. Jedną z prowadzących szkolenie była osoba niewidoma, która w sposób przełomowy dla wielu osób pokazywała jak aktywnie może żyć i pracować osoba z niepełnosprawnością. Dla całej załogi zostało udostępnione szkolenie dot. zasad ubiegania się o stopień niepełnosprawności wraz informacjami, jakie korzyści dla pracownika wynikają z uzyskanego zaświadczenia. Również dzięki wsparciu Fundacji EUDAJMONIA w przygotowaniu procesów, od 2016 roku fabryka zaczęła zatrudniać osoby głuchonieme, które okazały się jednymi z lepszych pracowników.





GRI 102-41

W spółkach Grupy CCC nie zostały przyjęte zbiorowe układy pracy.

GRI 202-2

Wierzymy, że lokalni pracownicy wyższej kadry zarządzającej najlepiej znają i rozumieją specyfikę regionu. Dlatego wszyscy zatrudnieni kierownicy wyższego szczebla w naszych kluczowych lokalizacjach w Polsce to pracownicy pozyskani z lokalnego rynku. W skali całej Grupy procent kadry zarządzającej również odnotował wysoki wynik – 66%.

	Łączna liczba pracowników wyższej kadry kierowniczej	Liczba pracowników wyższej kadry kierowniczej z rynku lokalnego	Odsetek pracowników wyższej kadry kierowniczej zatrudnionych z rynku lokalnego
CCC S.A.	5	5	100%
CCC.eu Sp. z o.o.	5	5	100%
CCC Shoes & Bags Sp. z o.o.	2	2	100%
eobuwie.pl S.A.	3	3	100%
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	1	1	100%
CCC Factory Sp. z o.o.	2	2	100%
Spółki zależne zagraniczne	38	25	66%

WARUNKI I ATMOSFERA W PRACY

Przykładamy dużą wagę do zadowolenia naszych pracowników z warunków pracy oraz satysfakcji z wykonywanych przez nich zadań. Dbłość o ich rozwój przyczynia się do ich dużego zaangażowania w powierzane im projekty.

Oczekiwanie z sesji dialogowej:
Opis oferowanych warunków pracy i dbałości firmy o dobre relacje z pracownikami.

Naszym pracownikom zapewniamy szereg korzyści pozapłacowych. Ponadto regularnie badamy poziom ich satysfakcji z pracy oraz reagujemy na zgłoszone przez nich opinie.

Z przeprowadzonych w 2017 roku badań satysfakcji pracowników CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., w dziewięciu różnych obszarach zadowolenie osób zatrudnionych plasuje się na średnim poziomie 76 %. Najwyżej oceniany jest obszar, w którym badana jest całościowa satysfakcja z pracy (81,5 % zadowolenia). Najniżej oceniona została organizacja pracy (65,7 proc.%). W celu podniesienia powyższego wskaźnika, wyodrębniliśmy w swoich strukturach funkcje specjalistyczne, uporządkowaliśmy odpowiedzialność za poszczególne obszary oraz podjęliśmy działania w zakresie szkoleń dla kadry menedżerskiej.

SATYSFAKCJA Z PRACY
W CCC S.A. I CCC.EU SP. Z O.O.

ogólna satysfakcja z pracy	81,5%
CCC jako pracodawca	80,5%
współpraca z przełożonym	79,9%
warunki pracy	78,9%
relacje ze współpracownikami	77,3%
system motywacji i premiowania	73,6%
komunikacja w firmie	71,8%
rozwój zawodowy	71,5%
organizacja pracy	65,7%



Spółka eobuwie.pl S.A. nie prowadzi badań satysfakcji pracowników. Jednakże Zarząd tej spółki na bieżąco reaguje na zastrzeżenia oraz inicjatywy zgłaszane przez pracowników bezpośrednim przełożonym. Komunikacja między pracownikami odbywa się głównie bezpośrednio, co ułatwia fakt, że większość zatrudnionych świadczy pracę w siedzibie firmy. O najważniejszych wydarzeniach dla firmy pracownicy informowani są drogą mailową. Pracownikom została udostępniona również aplikacja epracownik, która umożliwia m.in. dostęp do informacji wewnętrznych.

Nasze działania przynoszą wymierne efekty: pracownicy eobuwie.pl chętnie angażują się w nowe projekty, takie jak wdrożenie nowych rozwiązań informatycznych czy testowanie aplikacji mobilnej. Dużym zainteresowaniem cieszył się również konkurs na nazwę dla marki obuwia dziecięcego.

GRI 406-1

W 2017 roku, w spółkach Grupy CCC nie wykryliśmy przypadków dyskryminacji zatrudnionych ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy też formę zatrudnienia.

ATRAKCYJNE MIEJSCE PRACY

GRI 202-1

Naszym pracownikom zapewniamy godziwe wynagrodzenie. Średnia płaca kadry najniższego szczebla jest wyższa od płacy minimalnej dla wszystkich spółek na rynku polskim oraz rynkach zagranicznych.

Spółka Grupy CCC	stosunek wynagrodzenia kobiet na niższym szczeblu do płacy minimalnej	stosunek wynagrodzenia mężczyzn na niższym szczeblu do płacy minimalnej
CCC S.A.	1,49	1,62
CCC.eu Sp. z o.o.	1,47	1,61
CCC Factory Sp. z o.o.	1,27	1,26
eobuwie.pl S.A.	1,43	1,46
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	1,63	1,52

Zależne spółki zagraniczne	stosunek wynagrodzenia kobiet na niższym szczeblu do płacy minimalnej	stosunek wynagrodzenia mężczyzn na niższym szczeblu do płacy minimalnej
Austria	1,10	1,52
Bułgaria	1,67	1,67
Chorwacja	1,16	1,16
Czechy	1,69	1,69
Niemcy	1,38	1,37
Węgry	1,09	1,09
Rosja	1,25	1,28
Serbia	1,85	1,85
Słowacja	1,63	1,63
Słowenia	1,05	1,05

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika uzależnione jest od jego umiejętności, kompetencji, doświadczenia oraz poziomu odpowiedzialności. Dodatkowo nasi pracownicy mają możliwość otrzymania premii za osiągnięte wyniki. Zasady przyznawania premii są indywidualnie ustalane dla poszczególnych komórek organizacyjnych. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego naszym pracownikom oferujemy liczne premie oraz dodatki.

Pracownicy siedziby firmy w Polkowicach – administracyjno-biurowi i magazynowi – otrzymują stałą premię w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

go. Dodatkowo otrzymują dodatek stażowy po osiągnięciu 24, 36 i 48 miesięcy stażu pracy oraz mogą otrzymać premie kwartalne i roczne przyznawane za frekwencje w przypadku braku absencji chorobowej.

Wynagrodzenie pracowników sprzedaży oprócz płacy zasadniczej składa się z premii sprzedażowej, której wysokość jest uzależniona od stopnia realizacji sprzedaży, kategorii sklepu oraz stanowiska pracownika. Dodatkowo po przepracowaniu 12 miesięcy otrzymują dodatek stażowy, który zwiększa się po kolejnych 12 miesiącach. Pracownicy salonów sprzedaży znajdujących się w miastach istotnych dla Spółki ze

względów operacyjnych otrzymują również dodatek aglomeracyjny.

Kadra kierownicza oprócz wynagrodzenia zasadniczego ma możliwość otrzymania premii zadaniowej po zrealizowaniu postawionych przed nią celów. Kluczowi pracownicy spółek z Grupy Kapitałowej CCC uczestniczą również w Programie Motywacyjnym, który zakłada przydzielenie warrantów subskrypcyjnych umożliwiających objęcie akcji CCC SA. Program skierowany jest do członków zarządu Spółki CCC S.A. oraz członków zarządu spółek zależnych, kluczowych pracowników i współpracowników Grupy. Ma on przyczynić się do zapewnienia długoterminowego wzrostu wartości Spółki CCC, zwiększenia jej zysku netto oraz stabilizacji kadry menedżerskiej.

W Programie na lata 2013-2015 uczestniczyło 98 osób. W 2017 roku uruchomiliśmy nowy Program Motywacyjny na lata 2017-2019, który obejmie nie więcej niż 150 osób.

MIEJSCE PRACY

We wrześniu 2017 roku miało miejsce otwarcie Biura Regionalnego w Warszawie. Na przestrzeni 2 tys. m2 dominują otwarte przestrzenie dostosowane pod względem funkcji i wyposażenia do mobilnego trybu pracy, przeważającego wśród zespołu. Proporcja tradycyjnych stanowisk pracy do przestrzeni do pracy kreatywnej i nieformalnej wynosi mniej więcej 50/50.

Aranżacja przestrzeni zapewnia komfortowe warunki do pracy działom realizującym swoje zadania stacjonarnie, z drugiej zaś oferuje możliwość wyboru optymalnego miejsca dla osób, których praca ma charakter mobilny. Z myślą o pracownikach często przyjeżdżających z Polkowic, w biurze powstały także liczne miejsca pracy typu hot desk, które w razie potrzeby mogą zostać przystosowane na stanowiska pracy czasowej.



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

Dbając o zadowolenie naszych pracowników oferujemy im szereg benefitów pozapłatowych.

GRI 401-2

Pozapłatowa oferta dla pracowników CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o.:

- Programy sportowe
 - Pakiet Multisport pozwala korzystać z szerokiej oferty obiektów sportowych na terenie całej Polski. Naszym pracownikom oferujemy możliwość wyboru jednego z dwóch wariantów.
 - Pakiet sportowy OK System dostarcza najszerzego zakresu usług sportowo-rekreacyjnych oraz dostęp do ponad 4 tys. obiektów partnerskich na terenie całej Polski. W zależności od potrzeb nasi pracownicy mogą wybrać między pakietem go FIT a FIT&more.
- Prywatna opieka medyczna, którą obejmujemy wszystkich pracowników. Pracownicy mają do wyboru pakiet Luxmed, dostępny na terenie całego kraju, bądź Medicus, dostępny dla pracowników zatrudnionych w Polkowicach. Za dodatkową dopłatą pracownicy mogą rozszerzyć zakres dostępnych świadczeń, a także dokupić pakiety dla członków swoich rodzin.

- Ubezpieczenie grupowe – mogą do niego przystąpić wszyscy pracownicy, a preferencyjne stawki ubezpieczenia są zależne od wybranego przez pracownika wariantu.
- Zniżki firmowe do salonów CCC i do sklepu eobuwie.pl
- Premie świąteczne
- Możliwość bezpłatnego uczestnictwa w kursie języka angielskiego
- Szkolenia zawodowe związane z zakresem obowiązków pracowników

Własną ofertę benefitów oferuje swoim pracownikom spółka produkcyjna CCC Factory Sp. z o.o., do których należą:

- Dofinansowanie dojazdu do pracy w wysokości 90% ponoszonych kosztów.
- Czas pracy ułożony jest w sposób umożliwiający korzystanie z tzw. długich weekendów. Co roku w okresie wakacji na 4 tygodnie wstrzymywana jest produkcja, a pracownicy udają się na urlop wypoczynkowy. Ułatwia to opiekę nad dziećmi i korzystanie z urlopu w najbardziej atrakcyjnym okresie.
- Opieka lekarska jest świadczona na terenie fabryki. Znajduje się tam gabinet pielęgniarstwa czynny codziennie przez osiem godzin. Dodatkowo dwa razy w tygodniu możliwa jest wizyta u lekarza.
- Dwa razy w roku organizowane są paczki świąteczne z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy.

- Dofinansowanie do wypoczynku dzieci w wysokości do 80% kosztów.
- Możliwość zakupu biletów do aquaparku w Polkowicach po preferencyjnych cenach.

W CCC Factory, oprócz stałego dostępu do pomocy pielęgniarki i lekarza, co roku organizujemy Akcję Medyczną. W jej ramach pracownicy mogą skorzystać ze szczegółowych badań medycznych. Wśród wykonywanych badań są: analizy przesiewowe z krwi, w ramach których badane są m.in. antygeny nowotworowe CA 125 (rak jajnika) i PSA (rak prostaty) oraz USG piersi, tarczycy i jamy brzusznej. Co roku oferowany pakiet badań jest zmieniany.

Do benefitów oferowanych pracownikom spółek eobuwie.pl należą:

- Karty Multisport, które mogą zostać przyznane za symboliczną miesięczną opłatą. Pracownicy mogą kupić karty również dla członków swoich rodzin.
- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,
- Zniżki na zakupy w firmowym sklepie eobuwie.pl
- Dofinansowanie do kursów nauki języka angielskiego

WSPIERAMY PRACUJĄCE U NAS MAMY



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Wskazanie inicjatyw wspierających kobiety w miejscu pracy.

W spółkach w Grupie CCC w większość pracowników stanowią kobiety i to zarówno na szeregowych jak i kierowniczych stanowiskach.

W CCC Factory praca odbywa się w systemie dwuzmianowym od poniedziałku do piątku bez zmiany nocnej. Ponadto, przyjętym zwyczajem jest umożliwienie powrotu do pracy pracownikom, których umowa zawarta na czas określony uległa rozwiązaniu, gdy przebywały na urlopie rodzicielskim.

W eobuwie.pl kobiety mają, częściej niż mężczyźni, możliwość telepracy. Ich obiekty zostały wyposażone również w zaplecze socjalne pozwalające na karmienie dziecka piersią.



80%

pracowników CCC Factory skorzystało z Akcji Medycznej w 2017 roku



PRACOWNICY NOWOZATRUDNIENI I ODEJŚCIA W GRUPIE CCC W ROKU 2017

GRI 401-1

Atrakcyjne warunki zatrudnienia, obejmujące wiele benefitów pozapłacowych, a także ciągły rozwój Grupy CCC przekładają się na niską fluktuację w obszarze zatrudnienia, na stanowiskach administracyjnych.

Bardzo niski wskaźnik odejść w eobuwie.pl S.A. – 3,01% i eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. – 1,49% świadczy o stabilności zatrudnienia w tych spółkach. Szczególnie niski poziom fluktuacji dotyczy zatrudnionych kobiet 1,49% wobec 4,55% wśród mężczyzn. Niska fluktuacja dotyczy także eobuwie.pl S.A. – 4,72% i CCC Factory Sp. z o.o. – 9,92%.

Natomiast, na wysoki wskaźnik odejść w Grupie CCC stanowiący 44,4% wpływa spora rotacja pracowników sieci sprzedaży zatrudnionych głównie w CCC S.A. – 86% zatrudnionych to pracownicy sieci sprzedaży.

CCC S.A. PRZYJĘCIA

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)
2017			
Kobiety	6216	3626	58,33%
Mężczyźni	484	375	77,48%
Suma	6700	4001	59,72%

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	Procent nowozatrudnionych pracowników
2017			
<30	3260	2957	90,71%
30-50	3234	969	29,96%
>50	206	75	36,41%
Suma	6700	4001	59,72%

CCC S.A. ODEJŚCIA

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Procent odejść pracowników
2017			
Kobiety	6216	3570	57,43%
Mężczyźni	484	299	61,78%
Suma	6700	3869	57,75%

Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
2017			
<30	3260	2787	85,49%
30-50	3234	1002	30,98%
>50	206	80	38,83%
Suma	6700	3869	57,75%

GRUPA CCC
PRZYJĘCIA

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)
	2017		
Kobiety	11 607	5697	49,1%
Mężczyźni	1 348	870	64,5%
Suma	12 955	6567	50,7%

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowozatrudnio- nych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	Procent nowozatrudnionych pracowników
	2017		
<30	6 086	4 584	75,3%
30-50	6 187	1 819	29,4%
>50	682	164	24,0%
Suma	12 955	6567	50,7%

GRUPA CCC
ODEJŚCIA

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Procent odejść pracowników
	2017		
Kobiety	11 607	5 164	44,5%
Mężczyźni	1 348	633	47,0%
Suma	12 955	5 797	44,7%

Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowni- ków (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
	2017		
<30	6 086	4 032	66,3%
30-50	6 187	1 611	26,0%
>50	682	154	22,6%
Suma	12 955	5 797	44,7%

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA
PRACOWNIKÓW

GRI 403-2

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów naszej Grupy.

Dzięki poczynionym przez nas inwestycjom pracownicy mogą pracować w nowoczesnych obiektach. Ponadto na bieżąco reagujemy na zgłaszane potrzeby w zakresie poprawy bezpieczeństwa.

Wszystkie stanowiska pracy w Grupie CCC spełniają normy BHP i przeciwpożarowe. Liczba wypadków przy pracy jest znikoma w skali całej Grupy.

LICZB WYPADKÓW PRZY PRACY

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	25	4	29
CCC.eu Sp. z o.o.	0	0	0
CCC Factory	3	1	4
eobuwie.pl S.A.	1	0	1
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	0	0	0

WSKAŹNIK CZĘSTOŚCI WYPADKÓW (IR)*

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	4,1	9,5	4,4
CCC.eu Sp. z o.o.	0	0	0
CCC Factory	4,7	5,6	4,9
eobuwie.pl S.A.	5,59	0	4,05
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	0	0	0

ŁĄCZNA LICZBA DNI NIEZDOLNOŚCI DO PRACY Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY (LDR)**

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	12,4	17,7	12,7
CCC.eu Sp. z o.o.	0	0	0
CCC Factory	43,85	15,21	37,48
eobuwie.pl S.A.	10,61	0	7,69
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	0	0	0

* IR, liczony jako liczba osób poszkodowanych/zatrudnienie x 1000
** LDR, liczony, jako wskaźnik łącznej liczby dni straconych do liczby planowanych godzin pracy *200000

WSKAŹNIK CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW ***

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	30,6	20	29,2
CCC.eu Sp. z o.o.	0	0	0
CCC Factory	47	14	38,75
eobuwie.pl S.A.	19	0	19
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	0	0	0

WSKAŹNIK ABSENCJI (AR)****

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	1,07	0,02	1,1
CCC.eu Sp. z o.o.	0,06	0,02	0,08
CCC Factory	2,49	1,18	2,20
eobuwie.pl S.A.	8,11	16,3	9,75
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	4,5	22,5	8,13

WSKAŹNIK STWIERDZONYCH CHOROÓB ZAWODOWYCH (ODR)****

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
CCC S.A.	0	0	0
CCC.eu Sp. z o.o.	0	0	0
CCC Factory	0	0	0
eobuwie.pl S.A.	0	0	0
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	0	0	0

*** Wskaźnik ciężkości wypadków, liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku/liczba wypadków
**** AR, liczony jako całkowita liczba godzin nieobecności w pracy wynikających ze zwolnienia lekarskich lub chorób i wypadków w pracy, do liczby planowanych godzin pracy pracowników w raportowanym okresie *200000
*****ODR, liczony jako liczba przypadków wystąpienia chorób zawodowych/całkowita liczba godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników w danym okresie *200000



Łączna liczba wszystkich wypadków wyniosła w 2017 roku jedynie 34, z czego 29 miało miejsce w CCC S.A., pozostałe 4 w CCC Factory i 1 w eobuwie.pl.

Nie odnotowano żadnego wypadku śmiertelnego, a wskaźnik ciężkości zdarzeń do których doszło w 2017 jest niski w całej Grupie, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Spośród wszystkich spółek jedynie w eobuwie.pl S.A. wyższy odsetek osób przebywających na zwolnieniach lekarskich dotyczył mężczyzn, a w pozostałych spółkach absencja chorobowa częściej dotyczyła kobiet. Co ważne, u żadnego pracownika nie stwierdzono choroby zawodowej.

GRI 403-1

W spółkach działają komisje BHP, które rozpatrują, m.in. zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do ich zadań należy również opracowywanie działań profilaktycznych oraz rozwiązań poprawiających warunki pracy. Komisje w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. liczą po 5 osób, w CCC Factory Sp. z o.o. – 3 osoby. Ich członkiem jest również lekarz wskazany przez podmiot, z którym dana spółka ma umowę na świadczenie usług medycznych.

GRI 403-3

Ze względu na specyfikę produkcji, w Spółce CCC Factory 39 pracowników jest narażonych na pracę w warunkach o podwyższonym hałasie a 30 na ryzyko występowania wibracji (drgań), w celu minimalizacji ryzyka wystąpienia określonych chorób związanych z wykonywaną pracą opracowano *Program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas i drgania mechaniczne pracowników CCC Factory sp. z o.o w Polkowicach.*

Inspektorzy bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie wysoki priorytet nadali działaniom związanym z podniesieniem świadomości bezpieczeństwa pracy, popularyzacją zagadnień związanych z BHP, zapoznawaniem pracowników z poleceniami powypadkowymi oraz monitorowaniem i oceną warunków pracy.



Działania przeciwpożarowe

W 2017 r. na terenie siedziby CCC S.A. miały miejsce ćwiczenia nocne Państwowej Straży Pożarnej w Polkowicach. Spółka CCC udostępniła straży pożarnej miejsce do ćwiczeń na terenie swoich obiektów. Strażacy mieli możliwość zapoznania się z topografią firmy oraz z zakładową siecią hydrantową, doskonaląc swoje umiejętności w trakcie ćwiczeń. Dzięki tego rodzaju akcjom, podnosimy bezpieczeństwo pożarowe naszych obiektów.

Celem podniesienia bezpieczeństwa pożarowego, uruchomiliśmy system wizualizacji pożarów usprawniający szybką identyfikację miejsca zagrożonego pożarem oraz przeprowadziliśmy ćwiczenia próbnej ewakuacji. W ramach dalszych działań z zakresu bezpieczeństwa, przygotowujemy się również do włączenia się do monitoringu pożarowego w Komendzie Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Polkowicach, doposażenia w nowe czujki przeciwpożarowe oraz poprawę oznakowania ewakuacyjnego i bezpieczeństwa pracy.

SZKOLIMY, ABY BYŁO BEZPIECZNIEJ

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3,
Bezpieczeństwo i higiena pracy



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Omówienie jak firma zapewnia bezpieczeństwo pracowników: „Ważne jest, aby pracownicy wiedzieli, co oznacza bezpieczeństwo i higiena pracy i że nie jest to slogan.”

Dbamy o to, aby nasi pracownicy byli odpowiednio przeszkoleni w zakresie BHP. Wszyscy biorą udział zarówno w szkoleniach stacjonarnych, jak i e-learningowych.

Z racji wykonywanej pracy najbardziej na wypadki przy pracy narażeni są pracownicy Centrum Logistycznego oraz fabryki w Polkowicach. Dlatego właśnie tam wkładamy dużo wysiłku w dbanie o bezpieczeństwo.

W Pionie Logistyki odbywają się regularne spotkania przedstawicieli Działu BHP z pracownikami Centrum Logistycznego, które odbywają się pomiędzy zmianami. Przekazujemy na nich najważniejsze informacje o bezpieczeństwie i higienie pracy dotyczące m.in. wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, profilaktyki, bieżącej pracy czy bezpiecznych sposobów jej wykonywania. Omawiamy również sytuacje zanotowane podczas codziennych obchodów. Obchody są również okazją, by osoba kontrolująca mogła przeprowadzić z pracownikami krótką rozmowę pozwalającą ocenić czy np. operator wózka widłowego posiada podstawową wiedzę z zakresu bezpiecznej obsługi tego urządzenia. Jeżeli okaże się, że jego wiedza nie jest zadowalająca, kierowany jest na powtórne szkolenie. Do pracy może wrócić dopiero wtedy, gdy mamy pewność, że poziom jego wiedzy jest wystarczający.

Reagujemy na postulaty naszych pracowników w zakresie sposobów poprawienia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Dzięki temu, m.in. poprawiliśmy oświetlenie w hali magazynowej przy stanowiskach prac ręcznych, a także przerobiliśmy instalację elektryczną, tak by przełączniki prądowe znajdowały się bliżej wejścia.

Pozostałe działania ukierunkowane na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w naszym Centrum Logistycznym to m.in.: wyposażenie stanowisk pracy stojącej w maty ergonomiczne; zakupienie kładek

(pomostów) niwelujących niebezpieczne, wolne przestrzenie i zamontowanie ich przy bramach rozładunkowo-załadunkowych; umieszczenie tablic z najistotniejszymi wskaźnikami KPI – BHP oraz poprawienie oznakowania dotyczącego ochrony przeciwpożarowej w strefach regałowych w magazynie.

By móc jak najszybciej reagować w przypadku ewentualnych zdarzeń i wypadków w miejscu pracy zdecydowaliśmy się na utworzenie punktów pierwszej pomocy i opieki medycznej w Fabryce i Centrum Logistycznym. Ich wyposażenie dobraliśmy na podstawie analizy zdarzeń mających miejsce w przeszłości i tego, jakie materiały opatrunkowe były wówczas potrzebne. Przy kompletowaniu wyposażenia pod uwagę braliśmy również indywidualne potrzeby pracowników, w tym osób chorych na cukrzycę i niepełnosprawnych.

Przeprowadziliśmy specjalistyczne szkolenia z zakresu: udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, przeprowadzania sprawnej ewakuacji osób z miejsc zagrożonych i gaszenia pożarów dla powołanych przez pracodawcę członków zespołu. Przeszkolonych zostało 155 pracowników, dodatkowo kilku spośród pracowników Centrum Logistycznego posiada uprawnienia ratownika medycznego. Dzięki temu możemy mieć pewność, że w razie wystąpienia wypadku czy urazu z dużym prawdopodobieństwem w pobliżu znajdzie się osoba potrafiąca udzielić pierwszej pomocy.

W trakcie szkoleń z pierwszej pomocy wykorzystano defibrylatory, których Spółka zakupiła 3 sztuki.

Celem podniesienia bezpieczeństwa w sklepach, Dział BHP uruchomił szkolenia metodą wideo-konferencji dla pracowników sprzedaży.



ROZWÓJ I MOTYWACJA PRACOWNIKÓW

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Edukacja i szkolenia

Szkolenia naszych pracowników mają na celu zwiększenie posiadanych przez nich kompetencji, wiedzy oraz umiejętności, a tym samym jakości świadczonych przez nas usług. Dzięki satysfakcji z wykonywanej pracy i możliwością rozwoju, zaangażowanie naszych pracowników przekłada się również na wzrost wartości naszej firmy.

Pracownicy kierowani są na szkolenia nie tylko ze względu na aktualne potrzeby Grupy. Mogą również sami wystąpić o skierowanie na odpowiadające ich potrzebom szkolenia, kursy, studia. Duży nacisk kładziemy na szkolenia dotyczące pracowników call center oraz sprzedawców mających bezpośredni kontakt z konsumentami. Ważne są dla nas również szkolenia z zakresu kompetencji miękkich dla kadry kierowniczej średniego szczebla. Ponadto, wszyscy pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w kursach języka angielskiego.

Zależy nam na tym, aby wyszkoleni przez nas pracownicy wykorzystali nowo zdobytą wiedzę wykonując codzienne obowiązki. Dobrą praktyką jest udostępnianie materiałów szkoleniowych współpracownikom i dzielenie się zdobytą wiedzą. Część szkoleń jest obowiązkowa dla wszystkich pracowników. Są to szkolenia BHP, a w przypadku pracowników biurowych również nauka bezwzrokowego pisania na klawiaturze⁵. Obowiązkowe jest także szkolenie wdrażające do pracy, jego zakres zależy od obejmowanego stanowiska. Wszyscy nowi pracownicy, w tym również pracownicy administracji powinni przejść szkolenie w sklepie. Czas trwania takiego szkolenia jest zróżnicowany ze względu na źródło pozyskania kandydata (rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna), a o jego długości decyduje jego bezpośredni przełożony.

⁵ dotyczy spółki eobuwie.pl S.A.



Pracownicy spółek CCC mogą ubiegać się o dofinansowanie nauki na studiach wyższych licencjackich, zawodowych, magisterskich, podyplomowych i MBA, a także udziału w szkoleniach, kursach, konferencjach, seminariach, sympozjach, treningach oraz warsztatach kształcących umiejętności.

Wysokość dofinansowania do nauki ustalana jest indywidualnie na podstawie dotychczasowego przebiegu zatrudnienia oraz specyfiki spółki. Uzależniamy ją od stażu pracy, opinii bezpośredniego przełożonego i przydatności podejmowanej nauki na zajmowanym stanowisku lub zgodności zakresu nauki z potrzebami naszej firmy.

LEAN MANUFACTURING
W CCC FACTORY

GRI 404-2

Od 2016 roku podjęliśmy działania umożliwiające wprowadzenie narzędzi Lean Manufacturing. W wyniku przeprowadzonego audytu zewnętrznego podjęto decyzję o wprowadzeniu 3 głównych działań:

1. Mapowanie strumienia wartości
2. Wprowadzenie programu sugestii pracowniczych.
3. Wprowadzenie 5S na produkcji.

W latach 2016-2017 mistrzowie, kierownicy i brygadziści zostali przeszkoleni z Lean Manufacturing, jako nowoczesnego narzędzia organizacji produkcji, roli i wykorzystania TPM oraz 5S na produkcji jak również komunikacji poziomej i pionowej.

W Grupie Kapitałowej realizowany jest coroczny projekt Akademia Managera, mający na celu zapewnić lepszą efektywność w obszarze sprzedaży Grupy, a także umożliwiać cenną wymianę doświadczeń. Projekt ten pozwala na udoskonalanie umiejętności menedżerskich, przedstawia aspekty związane z budowaniem relacji w zespole, motywowaniem pracowników.

Dbając o podnoszenie świadomości biznesowej naszych pracowników w roku 2017 wprowadziliśmy stały element szkoleniowy w procesie onboardingu planując szkolenia sklepowe również dla pracowników struktury biura. Szkolenia sklepowe obejmują przede wszystkim pracowników działów, które współpracują ściśle ze sklepami (raz do roku pracownicy działów Inwestycji i IT odbywają dzień szkoleniowy w sklepie poznając potrzeby sklepów).

Podchodząc systemowo do całego procesu wdrożenia nowego pracownika zaangażowaliśmy naszych pracowników do szkoleń w miejscu pracy (on the job learning), które obejmują pracowników struktur regionalnych zarówno w Polsce jak i na rynkach zagranicznych, w których posiadamy swoje sklepy. Pracownicy Ci przechodzą szkolenie w działach współpracujących oraz w regionie.

W związku z reorganizacją pracy w strukturach regionu związaną z powołaniem nowego stanowiska: HR Business Partnera (HRBP), wsparliśmy pracowników w regionie szkoleniami i warsztatami z zakresu zarządzania zmianą, udzielania feedbacku, komunikacji, reklamacji jak również z prawa pracy.



Biorąc pod uwagę priorytety biznesowe w obszarze optymalizacji grafików, przygotowania do zmian w rozporządzeniu o ochronie danych osobowych i zmierzenia się z wyzwaniami rynku w obszarze rekrutacji, kierownikom sklepów zadedykowaliśmy cykl szkoleń z rekrutacji, prawa pracy i oraz metod układania optymalnych grafików pracy.

W roku 2017 r. korzystaliśmy również ze szkoleń dofinansowywanych ze środków KFS (Krajowy Fundusz Szkoleń). W ramach projektu uzyskano dofinansowania na organizację 407 godzin dydaktycznych szkoleń, w których wzięło udział 118 pracowników. W ramach szkoleń, pracownicy zdobyli nowe bądź poszerzyli dotychczasowe umiejętności m.in. z: zakresu obsługi pakietu MS Office, rachunkowości i podatków, obsługi maszyn i urządzeń, obsługi systemu gospodarowania odpadami komunalnymi; zasad funkcjonowania rynku energii elektrycznej; Lean Management w procesach biurowych; zarządzania budżetem w kosztach serwisu i remontu; oraz w obszarze wyrobów włókienniczych i tekstylnych.

SYSTEM OCENY PRACOWNICZEJ

GRI 404-3

System ocen okresowych dedykowany jest pracownikom zatrudnionym na stanowiskach administracyjno –biurowych, sklepowych oraz magazynowych. Głównym celem oceny okresowej jest: poszerzenie świadomości pracowników na temat ich mocnych i słabych stron, a przez to wzmocnienie obszarów pozytywnych i zmniejszenie luk kompetencyjnych. Dzięki temu możliwe jest zwiększenie skuteczności i jakości podejmowanych przez pracowników działań, zmierzających do realizacji celów, a także wdrożenie planu rozwoju, w którym określone są konkretne działania i etapy ich realizacji. Ocena przeprowadzana jest w oparciu o kryteria nie noszące znamion dyskryminacji.

- Ocenie podlegają:
- kwalifikacje pracownika (posiadanie i wykorzystywanie wiedzy umiejętności technicznych, znajomości przepisów, procedur, uregulowań dotyczących zajmowanego stanowiska);
 - realizacja i wywiązywanie się z powierzonych zadań (sposób, jakość, efektywne wykorzystanie czasu pracy oraz dostępnych zasobów);

- zdolności i umiejętności (np.: zdolności analityczne, umiejętność pracy w sytuacjach trudnych);
- postawa pracownika (identyfikacja z firmą, praca zespołowa, potencjał rozwojowy);

Podczas procesu oceny bezpośredni przełożony dokonuje identyfikacji potrzeb w zakresie dalszego rozwoju zawodowego pracowników.

- Ocena okresowa przeprowadzana jest dla:
- pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych – dwa razy w roku;
 - pracowników zatrudnionych na stanowiskach szeregowych – raz w roku.

W CCC.eu Sp. z o.o. wszyscy pracownicy podlegają ocenom okresowym, zarówno kierownicy i dyrektorzy, jak i pracownicy administracyjno-biurowi – w ten sposób dbamy o rozwój naszych pracowników.

W 2017 roku w CCC Factory Sp. z o.o. oraz eobuwie.pl S.A. i eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. nie realizowano formalnego procesu oceny pracowniczej.

CCC S.A

Struktura zatrudnienia	Odsetek pracowników podlegającym ocenom wg płci w 2017 r.	
	Kobiety	Mężczyźni
Kadra kierownicza	0,45%	0,46%
Administracja	2,47%	0,70%
Magazyn	5,97%	3,62%
kierownicy sklepów	12,58%	0,38%

CCC.EU SP. Z O.O.

Struktura zatrudnienia	Odsetek pracowników podlegającym ocenom wg płci w 2017 r.	
	Kobiety	Mężczyźni
kierownicy i dyrektorzy	7,85%	6,44%
pracownicy administracyjno-biurowi	41,96%	43,75%

DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ

GRI 203-1

CCC cieszy się opinią rzetelnego, stabilnego i rozwijającego się pracodawcy. Absolwenci szkół i uniwersytetów mają możliwość rozpoczęcia kariery w naszej Grupie tuż po ukończeniu nauki, a w wielu przypadkach to nie doświadczenie zawodowe, a umiejętności praktyczne oraz takie cechy, jak zaangażowanie, szybkość uczenia się, samodzielność i dynamika w działaniu są kluczowe przy wyborze pracownika.

„CCC JEST ISTOTNYM PARTNEREM W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA KADR. JAKO UCZELNIA DOCENIAMY ZAANGAŻOWANIE FIRMY, A STUDENCI BARDZO CENIĄ MOŻLIWOŚĆ UDZIAŁU W ZAJĘCIACH PROWADZONYCH PRZEZ PRAKTYKÓW.”

Z roku na rok liczba stażystów i praktykantów w spółkach Grupy CCC jest coraz większa. Uczniowie zyskują cenne doświadczenie umożliwiające im podjęcie atrakcyjnej pracy po zakończeniu edukacji. Z kolei nam staże umożliwiają promocję, jako przyszłemu pracodawcy. Nie do przecenienia jest również możliwość promowania wśród potencjalnych przyszłych pracowników cenionych przez nas postaw oraz wartości.

Z Międzynarodową Wyższą Szkołą Logistyki i Transportu z Wrocławia i Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Legnicy współpracujemy w ramach studiów dualnych. Studenci, którym finansujemy czesne przez trzy dni w tygodniu zdobywają wiedzę teoretyczną na zajęciach, przez dwa – doświadczenie praktyczne w naszej firmie.

Mając na względzie dalszą integrację środowisk branży logistyki, transportu i spedycji w Polsce, widząc potrzebę kształcenia specjalistów tej branży i wymiany doświadczeń, CCC oraz Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu podjęły decyzję, iż wspólnie zorganizują studia o profilu praktycznym.



W ramach współpracy dążymy przede wszystkim do:

- organizacji staży dla studentów Międzynarodowej Wyższej Szkoły Logistyki i Transportu,
- wzajemnej współpracy, promocji i wspierania partnerskich przedsięwzięć,
- wymiany i wykorzystywania doświadczeń i informacji o bieżących wydarzeniach w sektorze logistyki, transportu i spedycji.

Dodatkowo Spółka CCC – w ramach współpracy organizuje wspólne akcje:

- wizyty referencyjne na terenie obiektu dla studentów z koła naukowego MWSLiT,
- nagroda główna w konkursie – płatny staż oraz torebki/torby, materiały reklamowe (głośniki, pen-drive, powerbank, etc.) dla laureatów konkursu.

W zakresie studiów dualnych, współpracujemy także z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Legnicy. Razem z Accenture oraz Oracle prowadzimy cykl wykładów dla studentów. W tym projekcie jesteśmy w gronie firm, które wdrażają nowe rozwiązania technologiczne w zakresie wsparcia sprzedaży detalicznej. Nasz cel to przekazać studentom wiedzę specjalistyczną, jak również dać im niepowtarzalną szansę ubiegania się o przyszłą pracę, już w trakcie studiów. Cykl wykładów zakłada dwa obszary: technologiczny, skierowany głównie do studentów informatyki oraz biznesowo-analityczny, kształcący przyszłych konsultantów. CCC razem z partnerami biznesowymi, z którymi wdraża projekt RMS, proponowało zupełnie unikatowy w tej części Europy program edukacyjny.

W wyniku współpracy z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu powstał podyplomowy kierunek studiów: zarządzanie ekspansją zagraniczną i rozwojem w branży fashion. Zajęcia na trwających dwa semestry studiach prowadzone są przez wykładowców Uniwersytetu oraz członków Zarządu i kadrę menadżerską naszej Grupy w wyrównanych proporcjach.

Sposób prowadzenia zajęć i tematyka wykładów umożliwiają zgłębienie zagadnień istotnych dla osób, które są zainteresowane pracą w międzynarodowej sieci detalicznej oraz uzyskanie całościowego spojrzenia na procesy zachodzące w dużej grupie kapitałowej. Zajęcia teoretyczne połączone są z praktykami. Absolwenci studiów podyplomowych mają możliwość podjęcia zatrudnienia w spółkach Grupy CCC.

Od lat współpracujemy z Zespołem Szkół w Chocianowie, na rzecz wsparcia zdolnych absolwentów w stawianiu przez nich pierwszych kroków na rynku pracy. Zorganizowaliśmy wycieczkę „zawodowawczą”, której celem było zgłębienie tajników funkcjonowania CCC w Polkowicach. Zaskoczyliśmy uczniów nie tylko wielkimi rozmiarami fabryki, ale przede wszystkim niezwykle atmosferą, która w niej panuje. Uczniowie uświadomili sobie, że posiadanie takich cech, jak: elastyczność, działanie, efektywność, zaangażowanie i rozwój pozwala zdobywać kolejne szczeble kariery. Za przykład może posłużyć historia przyjętego absolwenta technikum w listopadzie 2017. Po wymagającym procesie rekrutacji, został on zatrudniony na stanowisku referenta do spraw celnych, przede wszystkim ze względu na doskonałe zdolności organizacyjne, dokładność i terminowość, umiejętność analitycznego myślenia czy też umiejętność pracy w zespole.

W zakresie programów stażowych eobuwie.pl S.A. współpracuje z: Zespołem Szkół Elektronicznych i Samochodowych, Zespołem Szkół Ekonomicznych oraz Uniwersytetem Zielonogórskim. Staże i praktyki odbywają się głównie w Dziale Logistyki, Księgowości, Biurze Rozliczeń, Dziale IT oraz w recepcji.

W drugiej połowie 2017 r. wraz z Wydziałem Matematyki, Informatyki i Ekonometrii Uniwersytetu Zielonogórskiego i partnerami, eobuwie.pl zorganizowało MATH AND DATA SCIENCE DAY – spotkanie poświęcone matematyce i jej zastosowaniu. W programie przygotowanym dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, znalazły się wykłady, warsztaty i pokazy takie jak: „Tajniki kryptografii”, „Po co nam analityk danych?”, czy „Odchylenie standardowe – miara, którą opłaca się znać”. Dodatkowo wykładowcy WMliE przybliżyli uczniom ofertę dydaktyczną, a studenci przedstawili realia studiowania.



Akademia e-commerce

W 2017 roku spółka eobuwie.pl wspólnie z Uniwersytetem Zielonogórskim zainicjowała dwusemestralny program studiów Akademia e-commerce, który zostanie uruchomiony w 2018 roku. Bezpłatny program kierowany jest do studentów studiów licencjackich i magisterskich. Zajęcia w ramach programu prowadzone będą przez pracowników Grupy CCC, a zajęcia odbywać się będą zarówno na Uniwersytecie jak i w siedzibie eobuwie.pl w Zielonej Górze. Najbardziej aktywni studenci zostaną nagrodzeni propozycją odbycia płatnych staży w spółkach Grupy CCC.

5.



NIE TYLKO TU I TERAZ -
TROSKA O ŚRODOWISKO

CCC
SHOES & BAGS

Troska o zachowanie równowagi pomiędzy wzrostem gospodarczym a ochroną środowiska, stanowi ważny aspekt w działalności Grupy CCC. Sukcesywnie wdrażamy projekty mające pozytywny wpływ na otoczenie, aby być jak najlepszym sąsiadem oraz partnerem, który z troską podchodzi do jakości życia społeczności lokalnych.

CZY WIESZ, ŻE...



Niemal

465 TYS. ZŁ

wyniosły łączne oszczędności w zakresie zakupu energii w magazynach i fabryce w Polkowicach w 2016 roku w porównaniu do 2015 roku, dzięki zastosowaniu m.in. osłon LED-owych oraz budowie ringu energetycznego

Farma fotowoltaiczna
Centrum Logistycznego CCC
w Polkowicach składa się z

459

paneli fotowoltaicznych oraz 13 falowników zamontowanych na niezależnej konstrukcji stalowej

o 55 %

zmniejszyliśmy zużycie energii w stosunku do alternatywnego oświetlenia, dzięki zainstalowaniu w 2015 roku w naszych magazynach i fabryce zmodernizowanych układów oświetleniowych.



**Oczekiwanie z sesji dialogowej:**

Opis działań firmy w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

Grupa CCC wywiera wpływ na środowisko naturalne za sprawą trzech wymiarów działalności: własnej fabryki w Polkowicach, Centrów Logistycznych w Polkowicach i Zielonej Górze oraz biur i sklepów. Dążymy do efektywnego gospodarowania zasobami i minimalizowania zużycia energii, wody, ale również opakowań kartonowych. Jako odpowiedzialne oraz innowacyjne przedsiębiorstwo, w Centrum Logistycznym w Polkowicach część energii elektrycznej uzyskujemy z farmy fotowoltaicznej. Postawiliśmy również na modernizację układów oświetleniowych w magazynach oraz w fabryce. Korzystamy z instalacji, urządzeń oraz wyposażenia technicznego budynków, które nie emitują hałasu, wibracji oraz innych zakłóceń niekorzystnych dla pracowników i okolicznych mieszkańców.

Produkcja obuwia na dużą skalę wywiera znaczący wpływ na środowisko naturalne. Dotyczy to zarówno wykorzystywanych surowców, w tym materiałów do produkcji oraz substancji chemicznych, jak i zużytej

wody i energii oraz powstających odpadów i emisji CO₂. Do zanieczyszczenia środowiska dochodzi również podczas transportu produktów do sklepów. W związku z tym, że korzystamy z outsourcingu w tym zakresie⁶, staramy się, aby nasze dostawy do sklepów były organizowane w sposób przemyślany, zarówno pod kątem kosztowym, jak i środowiskowym. W biurach i sklepach staramy się minimalizować zużycie energii i odpadów. Na każdym etapie naszej działalności dążymy do maksymalnie efektywnego gospodarowania opakowaniami kartonowymi.

We wszystkich wymiarach wpływu Grupy CCC na środowisko naturalne przestrzegamy standardów i norm oraz podejmujemy zdecydowane kroki, aby ograniczyć nasz wpływ na środowisko.

GRI 307-1

W 2017 roku na spółki Grupy CCC nie zostały nałożone żadne kary związane z ochroną środowiska naturalnego.

⁶ CCC S.A. posiada jedynie 3 samochody dostawcze – pozostałą część stanowi outsourcing.

WPŁYW GRUPY CCC NA ŚRODOWISKO NATURALNE

INWESTYCJE W OBSZARZE MINIMALIZOWANIA WPŁYWU NA ŚRODOWISKO NATURALNE

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3**Wykorzystanie zasobów, UoR Środowisko naturalne**

W ostatnim czasie poczyniliśmy szereg inwestycji w naszych magazynach i fabryce, za sprawą których staliśmy się nie tylko bardziej konkurencyjni, ale również bardziej przyjaźni środowisku naturalnemu. Stworzyliśmy w ten sposób podstawy do dalszego, bardziej zrównoważonego rozwoju, udowadniając, że chcemy odpowiedzialnie tworzyć wartości dla naszych interesariuszy.

Jednym z naszych priorytetów zrównoważonego rozwoju jest poprawa efektywności energetycznej oraz większe wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych. Innowacyjne i proekologiczne rozwiązania, które zastosowaliśmy do tej pory przynoszą już wymierne efekty naszej firmie, pracownikom oraz środowisku.



WDRAŻANIE KULTURY LEAN W FABRYCE

W celu poprawy organizacji pracy, zmniejszenia kosztów oraz zmiany filozofii zarządzania w naszej fabryce w Polkowicach wdrażamy koncepcję **Lean Manufacturing**. W związku z tym przeprowadziliśmy szereg szkoleń dla kadry zarządzającej oraz operatorów maszyn.

Lean Manufacturing to koncepcja zarządzania pozwalająca na usprawnienie procesów, wdrożenie standardów, redukcję zapasów, walkę z marnotrawstwem, poprawę bezpieczeństwa pracy, a także wzrost świadomości i morale pracowników oraz ich zaangażowanie w ciągłe doskonalenie.

W ramach działań na rzecz ochrony środowiska fabryka w Polkowicach została wyposażona również w:

- folię atermiczną, dzięki której zmniejszyliśmy efekt działania promieni słonecznych i obniżyliśmy tym samym temperaturę w hali o 4 – 6 stopni (część południowa);
- osłonę Hds aluminiową na świetliku dachowym, aby ograniczyć przepływ ciepła do wnętrza budynku;
- nową instalację elektryczną w szwalni;
- systemy nawiewno-wyciągowy oraz Ex przeciwwybuchowy, a także klimatyzację ogólną.

OPRAWY LED W MAGAZYNACH I HALACH PRODUKCYJNYCH W POLKOWICACH

GRI 302-4

Do największych oszczędności energii w 2016 roku – na poziomie 548 MWh, przyczyniło się zastosowanie opraw LED w magazynach i fabryce (oszczędność w zużyciu energii elektrycznej o 60%) oraz wykorzystanie sterowania czujkami ruchu (oszczędność w zużyciu energii elektrycznej o 30%).

Zastosowany przez nas system opraw LED Dali połączony z czujnikami światła i ruchu pracowników pracuje samodzielnie i nie wymaga interwencji załogi. W praktyce oznacza to, że raz włączone oświetlenie w magazynie zostaje wyłączone po opuszczeniu obiektu.

W dzień oświetlenie sterowane przez sensory wyłącza się lub dostosowuje do oświetlenia dziennego zapewniając pracę bez zakłóceń. Ponadto, okna oraz świetliki umieszczone w dachu magazynu umożliwiają korzystanie ze światła dziennego.

Dzięki nowoczesnym źródłom oświetlenia znacząco poprawiła się również jakość oświetlenia na stanowiskach pracy, w szczególności wymagających precyzji, tj. na liniach produkcyjnych, w szwalni czy konfekcjonowaniu pojedynczych zamówień na regałach. W polkowickiej fabryce zainstalowaliśmy również LED-owe oświetlenie awaryjne.

„PROJEKTY ENERGETYCZNE ZOSTAŁY ZREALIZOWANE Z SUKCESEM I PRZYNIOSŁY OSZCZĘDNOŚCI W TEJ DZIEDZINIE, LICZYMY, ŻE BĘDĄ KONTYNUOWANE.”

1,2 MLN ZŁ

wyniósł zakup opraw LED z systemem DALI na magazyn nr 3 i część administracyjno-socjalną

754 MWH

czyli do 3 tys. MWh zmalało nasze łączne zużycie energii w Polkowicach w 2016 roku dzięki inwestycjom w halach magazynowych, produkcyjnych oraz obiektach biurowych

1600

opraw LED wymieniliśmy łącznie w naszych magazynach i fabryce w Polkowicach

911 TYS. ZŁ

wyniosła wartość inwestycji w ring energetyczny w Polkowicach.

296 TYS. ZŁ

udało się nam zaoszczędzić w pierwszym roku działania polkowickiego ringu energetycznego

BUDOWA RINGU ENERGETYCZNEGO W POLKOWICACH

GRI 302-4

Korzystając z pracy wszystkich obiektów w pierścieniu energetycznym jesteśmy zabezpieczeni również pod względem strategicznym. W przypadku awarii jednego ze źródeł zasilania energii dostarczanej do Specjalnej Strefy Ekonomicznej, system w sposób automatyczny przełączy się na alternatywne przyłącze. Zapewnia to zarówno ciągłość produkcji, jak i dystrybucji w kluczowej dla nas działalności. Ponadto wykorzystujemy efekt synergii wszystkich źródeł poboru energii elektrycznej, minimalizując wielkość jej zamówień.

MODUŁY FOTOWOLTAICZNE
W CENTRUM LOGISTYCZNYM
W POLKOWICACH

Aby zwiększyć naszą efektywność energetyczną, nasze Centrum Logistyczne w Polkowicach, największy obiekt tego typu w Europie Środkowej, wyposażyliśmy w wydajny i nowoczesny system fotowoltaiki. Składa się on z 459 paneli fotowoltaicznych oraz 13 falowników zamontowanych na niezależnej konstrukcji stalowej wzdłuż osi południowej elewacji głównego obiektu. Dzięki temu korzystamy z odnawialnego źródła energii, jakim jest światło słoneczne, zamieniając je w energię niezbędną do naszego sprawnego działania.

Nasz system został skonfigurowany tak, by działać jak najbardziej wydajnie. Energia wyprodukowana z paneli fotowoltaicznych w całości jest wykorzystywana na potrzeby własne, a jej wytwarzanie następuje tylko wtedy, gdy dochodzi do jej poboru.

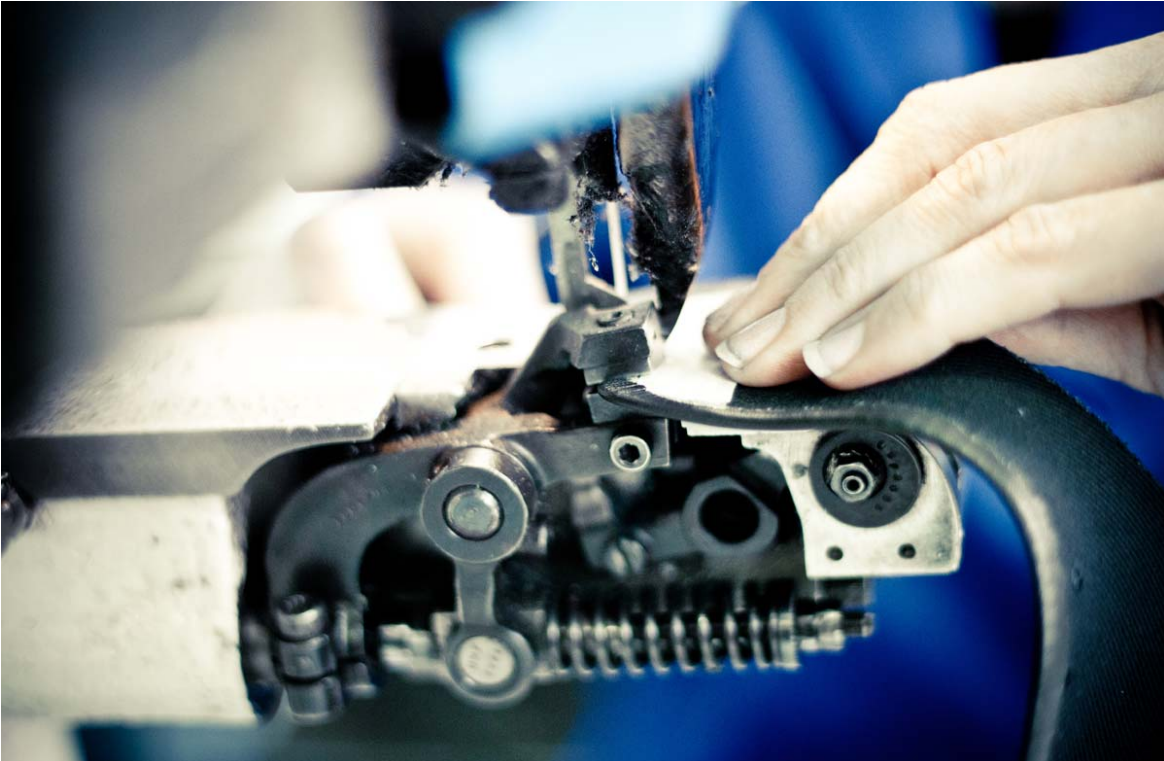
Ponadto w 2015 roku zmodernizowaliśmy obiekty polkowickie w zakresie zasilania w energię elektryczną oraz uruchomiliśmy automatyczne samoczynne załączania rezerwy (SZR). Poza korzyścią związaną z zabezpieczeniem naszej firmy w dodatkowe przyłącze z sieci energetycznej i korzystniejszym zakupem energii, pozwala to na pełne wykorzystanie systemu

ogniów fotowoltaicznych. W przeszłości system działał wyłącznie w dni robocze, ponieważ warunkowała go praca systemu magazynowania i dystrybucji obuwia. Obecnie działa również w weekendy. Uruchomiliśmy również precyzyjny system bieżącego podglądu poboru mocy, zużycia energii elektrycznej i rejestracji danych. Zastosowana aplikacja pozwala nam czuwać nad pracą urządzeń obiektowych, oświetlenia, oraz informuje nas o włączeniach i wyłączeniach.

PRODUKCJA ENERGII Z PANELI FOTOWOLTAICZNYCH
W GRUPIE CCC W 2017 ROKU

GRI 302-1

MIESIĄC	ILOŚĆ MWh
Styczeń	3,408
Luty	3,973
Marzec	7,764
Kwiecień	5,900
Maj	10,807
Czerwiec	11,217
Lipiec	9,954
Sierpień	11,494
Wrzesień	7,746
Październik	6,575
Listopad	2,170
Grudzień	1,253
SUMA :	82,261



ZUŻYCIE ENERGII

GRI 302-1

ZUŻYCIE ENERGII W ZNACZĄCYCH SPÓŁKACH GRUPY
(MAJĄCYCH NAJWIĘKSZY WPŁYW NA ZUŻYCIE
ENERGII)¹



	CCC S.A.	CCC Factory Sp. z o.o.	eobuwie.pl SA eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.
Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca	Wartości – MWh		
gaz ziemny	889,738	1 538,211	1 197,484
Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca	Wartości (MWh)		
energia słoneczna	82,261	-	-
Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej w podziale na: elektryczną, ciepłą	Wartości (MWh)		
energia elektryczna	4 671,848	1 701,545	784,544
Całkowite zużycie energii	5 643,847	3 239,756	1 982,028

¹ Dane nie zawierają informacji o zużyciu energii w zagranicznych spółkach zależnych oraz placówkach sprzedażowych, ze względu na ujęcie mediów w cenie wynajmu m² powierzchni.



NOWY PARK MASZYNOWY
I EKO FLOTA

GRI 305-5, Redukcja emisji gazów cieplarnianych

Unowocześniając nasz park maszynowy, przyświecała nam również idea ekologicznego działania. Wprowadziliśmy do użytku wózki transportowe unoszące oraz wózki typu winda, wyposażone w baterie litowo-jonowe. Jesteśmy jedną z pierwszych firm w Polsce, która zdecydowała się na tę przyjazną środowisku technologię, przyczyniającą się do zmniejszenia emisji CO₂ (brak konieczności budowy akumulatorowni). Ponadto, wózki są efektywne ekonomicznie, ładowanie ich do poziomu 60% zajmuje


zaledwie 15 minut, a potrzebna jest do tego jedynie wtyczka do gniazdka 230V.

Kolejnym krokiem, aby zminimalizować nasz negatywny wpływ na otoczenie jest modernizacja naszej obecnej floty samochodowej. W 2017 roku rozpoczęliśmy ją od zakupu pierwszych 20-tu sztuk samochodów o napędzie hybrydowym, co stanowi ok. 10% floty. W następnych latach chcemy konsekwentnie dalej rozwijać naszą flotę samochodów hybrydowych z myślą o redukcji kosztów eksploatacyjnych, jak również redukcji gazów cieplarnianych.

W kolejnych latach planujemy również zakupić samochody elektryczne do poruszania się po terenie firmy w Polkowicach i jej najbliższej okolicy.

GRI 305-1

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

	CCC S.A.	CCC.eu Sp. z o.o.	CCC Factory Sp. z o.o.	eobuwie.pl S.A
Emisje bezpośrednie	Emisja gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]	Emisja gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]	Emisja gazów cieplarnianych [Mg CO ₂]	Emisja gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]
	2017			
Emisja związana ze spalaniem gazu ziemnego	200,69	-	364,61	263,18
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	461	589	-	98,65
Suma emisji bezpośrednich	550	589	364,61	361,83


WYKORZYSTANE SUROWCE
I GOSPODARKA ODPADAMI
W GRUPIE CCC

ZUŻYCIE WODY

GRI 303-1

Zdajemy sobie w pełni sprawę, że woda jest cennym surowcem, którego zasoby są ograniczone. Dlatego dbamy o jej efektywne wykorzystanie w trakcie produkcji i dokładamy starań, aby gospodarować nią w coraz oszczędniejszy sposób, zmniejszając jej zużycie.

ŁĄCZNY POBÓR WODY W CCC S.A. ORAZ GRUPIE CCC PODZIAŁ NA ŹRÓDŁA*

	CCC S.A.	CCC Factory Sp. z o.o.	eobuwie.pl S.A. eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	Razem
Łączna objętość wody pobranej przez Spółkę wg źródła (w m³)	Łączna objętość [m³]			
dostawy wody z sieci miejskiej	7 418	8 857	6 286	22 561



* Dane nie zawierają informacji o zużyciu wody w spółkach zagranicznych i placówkach sprzedażowych., ze względu na ujęcie mediów w cenie wynajmu m² powierzchni, a z uwagi na fakt, że woda pobierana przez spółki zagraniczne jest znikoma, dane nie są raportowane.

POZOSTAŁE SUROWCE I MATERIAŁY
WYKORZYSTANE W CCC S.A.
ORAZ GRUPIE CCC

GRI 301-1

SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE
W CCC S.A.

Wykorzystane surowce/ materiały według wagi	Łączne zużycie (waga / objętość)
2017	
gaz ziemny (m³)	100 345
olej napędowy (l)	77 519
benzyna (l)	111 394
papier (t)	116

SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE
W CCC FACTORY SP. Z O.O.

Wykorzystane surowce/ materiały według wagi*	Łączne zużycie (waga / objętość)
2017	
skóra (m²)	863 984
papier, łącznie z tekturą (kg)	157 176
tworzywa sztuczne (kg)	37 000

SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE
W SPÓŁCE CCC.EU SP. Z O.O.

Wykorzystane surowce/ materiały według wagi	Łączne zużycie (waga / objętość)
2017	
olej napędowy (l)	136 932
benzyna (l)	98 342

SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE
W SPÓŁKACH EOBUIE.PL S.A. I EOBUIE.PL
LOGISTICS SP. Z O.O.

Wykorzystane surowce/ materiały według wagi (t,m³)	Łączne zużycie (waga / objętość)
2017	
olej napędowy (l)	37 302
smar do maszyn (l)	10
papier (t)	39
drewno (t)	470



* Ilość wykorzystanej skóry podana w metrach kwadratowych (w przybliżeniu 1m² = 0,7kg), pozostałe wartości w kg.

ZARZĄDZANIE ODPADAMI

GRI 306-2

Pracujemy nad tym, aby w procesach produkcyjnym i logistycznym generować jak najmniej odpadów. W związku z tym używamy nowoczesnych technologii oraz wydajnych procesów produkcyjnych. Pracujemy również nad tym, aby zwiększyć poziom recyklingu. Jednocześnie, część surowców / materiałów jest przez nas powtórnie wykorzystywana. Przykładem jest eobuie.pl SA, w której palety, na których został dostarczony towar, znajdują zastosowanie w kolejnych procesach logistycznych.

We wszystkich spółkach Grupy CCC prowadzimy selektywną zbiórkę odpadów. W przeznaczonych do tego miejscach usytuowano pojemniki z oznaczeniem rodzaju odpadów. Współpracujemy również z firmą specjalizującą się w utylizacji dokumentacji poufnej i recyklingu papieru i tektury, która w wyznaczonych terminach odbiera makulaturę.

W procesie produkcyjnym, rozkrój materiałów do produkcji obuwia jest dokonywany w sposób uwzględniający wygenerowanie jak najmniejszej ilości odpadu, a wszelkie odpady materiałowe (ścinki, resztki) są wykorzystywane przy elementach wykończeniowych obuwia.

Ograniczyliśmy również ilość zużytego papieru i tektury poprzez przepakowywanie tylko tego obuwia posezonowego, których opakowania jednostkowe uległy zniszczeniu.

ODPADY WEDŁUG RODZAJU ODPADU ORAZ METODY POSTĘPOWANIA Z ODPADEM



	CCC S.A.		CCC Factory Sp. z o.o.		eobuie.pl, eobuie.pl Logistics Sp. z o.o.	
	odpady inne niż niebez- pieczne	odpady niebez- pieczne	odpady inne niż niebez- pieczne	odpady niebez- pieczne	odpady inne niż niebez- pieczne	odpady niebez- pieczne
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych oraz innych niż niebezpieczne według metody postępo- wania						
Recycling [Mg]	2509	-	53	-	604	-
Składowanie na składowi- skach odpadów [m³]	364*	-	364**	-	496	-
Inne - Utylizacja [Mg]		-	346	130		-
Ponowne wykorzystanie [Mg]		-		-	350	-
Magazynowanie na terenie zakładu [Mg]		-		-	0,88	-
SUMA	2873	-	763	130	1 451	-

* Maksymalna liczba odpadów, jaka została określona na podstawie liczby oraz pojemności kontenerów odbieranych przez przedsiębiorstwo komunalne w 2017 roku w CCC S.A.

** Maksymalna liczba odpadów, jaka została określona na podstawie liczby oraz pojemności kontenerów odbieranych przez przedsiębiorstwo komunalne w 2017 roku w CCC Factory Sp. z o.o.



Oczekiwanie z sesji dialogowej:
Omówienie zagadnienia opakowań i ich wpływu na środowisko. Wskazanie alternatyw dla klasycznych opakowań na obuwie: „Czy firma może zaproponować alternatywę dla opakowań kartonowych?” „Czy można wykorzystać opakowania wielokrotnego użytku?”

Materiałem, który jest odzyskiwany w CCC S.A. w procesie logistycznym jest opakowanie zbiorcze. Opakowania są wykorzystywane ponownie podczas magazynowania i dystrybucji obuwia.

Wysyłkę obuwia do sklepów realizujemy w pełnych kartonach zbiorczych, jak również w formie replenishmentu pojedynczymi modelami w opakowaniach jednostkowych na jedną z ponad 900 lokalizacji. Towary te pakowane są w nowy karton zbiorczy, natomiast pozostałe kartony mogą być ponownie wykorzystane w procesie pakowania lub przeznaczone na makulaturę. Kartony zbiorcze są belowane celem powtórnego użycia.

Opracowaniem innowacyjnej koncepcji pakowania produktów zajmie się tworzone przez nas Centrum Badawczo Rozwojowe w Polkowicach. Pierwsze projekty rozpoczną się już w 2018 roku.

Cele CBR w zakresie obszaru dystrybucji zmniejszające nasz negatywny wpływ na środowisko naturalne:

- rozwój technologii dystrybucji obuwia;
- wdrożenie nowej koncepcji pakowania towarów
- minimalizacja wytwarzania odpadów.
- minimalizacja kosztów pakowania.

Przedmiotem badań analiz CBR będą:

- prototyp urządzenia sklejającego opakowania do butów, opracowanie optymalnego schematu działania ograniczającego zużycie kartonu;
- testy trwałości opakowań wg norm ECT, BCT czy starzenia się materiałów opakowaniowych;
- prace w zakresie nowego kodowania towarów – RFiD. (ang. radio-frequency identification), wykorzystującego fale radiowe do identyfikacji osób i przedmiotów na odległość.



GRI 301-3

ODZYSKANE MATERIAŁY ZE SPRZEDAŻY PRODUKTÓW

	CCC S.A. 2017
Liczba produktów i odzyskanych materiałów opakowaniowych w okresie raportowania	57 000
Liczba sprzedanych produktów w okresie raportowania	60 485 643
Procent odzyskanych materiałów ze sprzedanych produktów i ich opakowań	0,09%

EDUKACJA EKOLOGICZNA PRACOWNIKÓW

Poza aspektami ekonomicznymi i gospodarczymi, niezwykle ważny jest dla nas również kontekst ekologiczny. Ochrona środowiska w firmie jest zarówno zagadnieniem prawnym, jak i ekonomicznym. Przestrzegamy w tym zakresie obowiązujące przepisy krajowe i europejskie. Postępowanie zgodnie z normami sprawia, że firma działa w sposób legalny, nie ponosząc ryzyka płacenia kar czy wstrzymania działalności wskutek naruszeń. Efektywniejsze gospodarowanie zasobami prowadzi do obniżenia kosztów naszej działalności. Często przyczynia się także do podniesienia opłacalności działalności. Ochrona środowiska już od wielu lat jest ważnym elementem rynkowym, jako że stanowi bardzo istotny czynnik wpływający również na konkurencyjność marek na rynkach zagranicznych. Budowanie wizerunku nowoczesnej i proekologicznej firmy staje się zatem wyzwaniem i zarazem naszym celem.

Działania przyjazne środowisku, zostały uwzględnione już na etapie projektowania naszych obiektów. Duże przeszklone biura i świetliki w dachu zapewniają maksimum światła dziennego oraz kontakt z zielenią. Ekologiczne biuro to nie tylko spełniający najnowsze normy budynek, ale również odpowiednie zachowania pracowników, których edukujemy w zakresie ekologicznych aspektów działań. W pracownikach wyrobiono nawyk segregacji odpadów, poprzez postawienie pojemników do segregacji w pomieszczeniach socjalnych. Ponadto, oddzielnie zbierany jest papier na makulaturę, który jest odbierany przez wyspecjalizowaną firmę do powtórnego wykorzystania. Ponadto równie ważne jest rozsądne gospodarowanie papierem poprzez drukowanie dwustronne i wyłącznie tych dokumentów, które wymagają formy papierowej. Pracownicy zgodnie z wytycznymi informację odczytują z korespondencji mailowej.

Dążymy również do tego, aby nie tylko samemu wystawiać faktury elektroniczne, ale również aby nasi kontrahenci przesyłali nam faktury w takiej formie (e-faktura). Od 2017 roku stopniowo wdrażany jest elektroniczny obieg dokumentów, który w znacznym stopniu zmniejsza koszty związane z obiegiem dokumentów, w myśl zasady, iż nie mają znaczenia kartki papieru, ale informacje, które są na nich zawarte.

W odniesieniu do materiałów biurowych, pracownicy mają dostęp do wybranych produktów, wskazanych w systemie, natomiast specjalne zamówienia na rze-

czy które w nim nie występują, wymagają akceptacji bezpośredniego przełożonego. Zasada ta ogranicza zbyt duże nakłady na materiały biurowe.

Również duże zużycie energii oraz wody generuje zagrożenie dla środowiska naturalnego oraz przyczynia się do ponoszenia wysokich kosztów finansowych. W związku z czym użytkowany przez nas sprzęt posiada klasę energetyczną A lub A+. Takie urządzenia mają już wbudowaną funkcję włączania trybu energooszczędnego, co w konsekwencji oznacza, że nieużywane przechodzą w stan „uśpienia”. W biurach zastosowane zostały żarówki energooszczędne.

Aspekty ekologiczne odgrywają również ważną rolę w biurze CCC w Warszawie. W trakcie prac budowlanych prowadzona była segregacja odpadów i utylizacja elementów demontażu. W łazienkach zastosowano np. perlatory na baterie, które zmniejszają zużycie wody, a także czujniki automatycznie wygaszające światło.

Nasze działania i realizowane projekty w zakresie polityki środowiskowej są wyrazem odpowiedzialności społecznej i gotowości przedsiębiorstwa do kreowania świadomego społeczeństwa.



6.



SPORT
TO NASZA PASJA

CCC
SHOES & BAGS

„DOCENIAMY ZAANGAŻOWANIE FIRMY WE WSPIERANIE DZIAŁAŃ SPORTOWYCH. JEST TO BARDZO WARTOŚCIOWE Z PUNKTU WIDZENIA SPORTOWCÓW, ALE TEŻ MIESZKAŃCÓW LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI, POPRZECZ ROLĘ WYCHOWAWCZĄ ZACHĘCAJĄC MŁODYCH LUDZI DO AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ.”

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Wpływ społeczny, GRI 203-2, UoR Zagadnienia społeczne

Osiągając sukces rynkowy, mamy możliwość wspierania innych. Naszą potrzebą dzielenia się wypracowanymi zyskami, realizujemy wspierając sportowców zawodowych i amatorów, promując zdrowy i aktywny wypoczynek, a także angażując się w projekty społeczne.

Sponsorujemy męską drużynę kolarską CCC Sprandi Polkowice oraz damską drużynę koszykarek CCC Polkowice.

Sportowcy, którzy promują pomarańczowe barwy CCC należą do jednych z najlepszych, nie tylko w Polsce, ale i w Europie. Mamy do nich ogromny szacunek, ponieważ tak jak my, zawsze idą po więcej i robią to z poszanowaniem zasad fair play.

Wspierani przez nas sportowcy to ludzie z ogromną charyzmą i empatią, którzy swoją postawą połączoną z naszymi działaniami sponsoringowymi odnoszą sukcesy sportowe kreując jednocześnie pozytywny wizerunek CCC.

Zaangażowanie w sport jest jednym z elementów budowy wartości firmy dla naszych interesariuszy. Nasze grupy sportowe nie tylko promują aktywny tryb życia, ale również działają na rzecz lokalnych społeczności. W 2017 roku uczestniczyły w ogólnopolskich akcjach charytatywnych, takich jak Szlachetna Paczka, WOŚP, jak również same organizowały akcje w powiecie polkowickim w formie m.in.:

- konkursów, zawodów sportowych dla młodzieży,
- spotkań zawodników w ramach projektu „Lekcja z Mistrzem” w lokalnych szkołach,
- spotkań z podopiecznymi polkowickiego domu dziecka.

CZY WIESZ, ŻE...

2 koszykarki z drużyny CCC Polkowice grają w reprezentacji Polski. Zawodniczki polkowickiego zespołu występują również w barwach Izraela, Grecji, Wielkiej Brytanii, Łotwy i Chorwacji

12 medali zdobyli kolarze CCC Sprandi Polkowice w 2017 roku. Stawali na podium 66 razy, zwyciężając w zawodach 34 razy

Zawodnicy CCC Sprandi Polkowice wzięli udział

185 w kolarskich dniach wyścigowych w 2017 roku



Drużyna CCC Polkowice w 2017 roku wygrała **23** z 34 spotkań w Basket Lidze Kobiet - najwyższej klasie rozgrywkowej w Polsce



WSZYSTKIE

polskie spółki Grupy CCC, dwie spółki zależne - w Czechach i na Słowacji, jak również nasze drużyny sportowe realizowały działania wolontariackie w 2017 roku



PROMUJEMY SPORT I AKTYWNY WYPOCZYNEK

GRI 203-1

Kolarstwo

Szczególnie bliskie jest nam kolarstwo, w którego rozwój i promocję angażujemy się od 2000 roku. W 2017 roku sponsorowaliśmy zawodową grupę kolarską, reprezentację narodową, jak i lokalne szkółki kolarskie dla dzieci i młodzieży.

Dumni jesteśmy z zawodowej grupy kolarskiej CCC Sprandi Polkowice, która istnieje już od 2000 roku. Jest to najbardziej utytułowana polska grupa kolarska, która jest klasyfikowana w dywizji UCI i zapraszana do najważniejszych międzynarodowych wyścigów kolarskich. Drużyna liczy aktualnie 22 zawodników. Kolarze sponsorowanej przez nas ekipy są jednymi z najlepszych w swojej klasie i z powodzeniem ścigają się w największych imprezach kolarskich. Wśród ich licznych sukcesów z 2017 roku jest udział w Mistrzostwach Polski Dwójek i Drużyn, z których przywieźli w sumie osiem kompletów medali. Z kolei w Drużynowych Mistrzostwach Świata kolarze CCC Sprandi Polkowice zajęli 8. miejsce.



Bieżące informacje na temat naszej grupy kolarskiej można śledzić na stronie: <https://cccsport.eu/>



PROMUJEMY SPORT WŚRÓD DZIECI I MŁODZIEŻY

CCC wspiera Miejski Klub Sportowy Polkowice, który jest największym klubem w Polsce specjalizującym się w szkoleniu dzieci i młodzieży w kolarstwie szosowym i górskim. W 2015 roku w klasyfikacji klubowej MKS Polkowice zajął pierwsze miejsce w Mistrzostwach Polski Szkółek Kolarskich MTB. W sezonie 2017 zawodnicy MKS Polkowice, stanęli 73 razy na podium podczas ogólnopolskich zawodów, w tym aż 31 razy zajęli pierwsze miejsce.

Zajęcia MKS Polkowice prowadzone są przez wykwalifikowaną kadrę trenerską sześć dni w tygodniu, w sześciu grupach wiekowych. W 2017 roku udział w nich wzięło 72 uczestników w wieku od 8 do 19 lat (55 chłopców i 17 dziewczynek).

„DZIĘKI WSPARCIU FINANSOWEMU SPONSORA STRATEGICZNEGO - FIRMY CCC, ZAWODNICY KLUBU MAJĄ MOŻLIWOŚĆ UPRAWIANIA SPORTU I ROZWOJU SPORTOWEGO W DYSCIPLINIE KOLARSTWO ORAZ RYWALIZACJI Z NAJLEPSZYMI ZAWODNIKAMI W KRAJU. DZIECI I MŁODZIEŻ Z NASZEGO REGIONU BIORĄCA UDZIAŁ W ZORGANIZOWANYCH TRENINGACH I WSPÓŁZAWODNICTWIE SPORTOWYM POPRAWIA SVOJĄ KONDYCJĘ FIZYCZNĄ JAK I PSYCHICZNĄ ORAZ WYDOLNOŚĆ - POTWIERDZONĄ WYNIKAMI BADAŃ WYSIŁKOWYCH A TAKŻE WYNIKAMI WE WSPÓŁZAWODNICTWIE SPORTOWYM.”

Janusz Pytlak,
trener grup młodzieżowych MKS Polkowice

ZACHĘCAMY PRACOWNIKÓW DO AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ

Pasją wielu pracowników CCC jest kolarstwo. Część z nich, w tym Prezes Zarządu Dariusz Miłek, to byli kolarze zawodowi odnoszący sukcesy w tej dziedzinie sportu. Dzięki inicjatywie Dariusza Miłka, już od kilku lat około 50 osób, w tym byli zawodnicy, amatorzy i pasjonaci sportów rowerowych trenuje kolarstwo szosowe. W grupie, która na rowerach pokonuje niemal 7000 km rocznie, uczestniczy również kilku pracowników CCC. Wspólne treningi dostarczają mnóstwo satysfakcji, umacniają zespołowość i dają energię do działania.

„CAŁY TEAM NAPĘDZA PREZES, JA KOMUNIKUJĘ SPOTKANIE I ZAWSZE NA NIM JESTEM. JEŹDŻĘ PRZEDZIE WSZYSTKIM DLA ZDROWIA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA.”

Wiesław Makuchowski,
Kierownik Działu Towarowania

Poza kolarstwem szosowym, nasi pracownicy trenują kolarstwo górskie. Wspólne wyprawy na rowerowe ścieżki górskie zainicjowali pracownicy naszego działu IT. Podczas nich informatycy przygotowują się do startów w maratonach rowerowych.

Wielu pracownikom rower towarzyszy na co dzień, stanowiąc środek transportu do pracy. W związku z czym, na terenie firmy w Polkowicach udostępniliśmy parkingi rowerowe.

Oprócz dyscyplin rowerowych, nasi pracownicy uprawiają również inne formy aktywności sportowej, takie jak: sporty wodne, wspinaczka, triathlon i wiele innych.



Koszykówka

Zaangażowanie CCC i wspólna przygoda z koszykówką rozpoczęła się w 2000 roku. W tym samym sezonie, koszykarki awansowały do ekstraklasy. W 2016 roku, po dwuletniej przerwie, powróciliśmy do finansowania kobiecej drużyny koszykarskiej CCC Polkowice. Od 2014 roku Klub reprezentuje polską koszykówkę na arenie międzynarodowej, walcząc z najlepszymi zespołami kobiecej koszykówki w Europie. W Eurolidze Kobiet, czyli w najbardziej prestiżowych rozgrywkach w Europie, koszykarki CCC rozegrały w ubiegłym roku 16 spotkań. CCC Polkowice to również drużyna brązowych medalistek mistrzostw Polski sezonu 2016/2017. W 2017 roku wygrała 23 z 34 spotkań w Basket Lidze Kobiet – najwyższej klasie rozgrywkowej w Polsce. W drużynie CCC Polkowice występuje pięć reprezentantek narodowych. W Polskiej kadrze gra Weronika Gajda i Angelika Stankiewicz, natomiast Alysha Clark (Izrael), Artemis Spanou (Grecja), Temi Fagbenle (Wielka Brytania), Elina Babkina (Łotwa) oraz Antonija Sandrić (Chorwacja). Są to koszykarki, które mają stałe miejsce w pierwszych piątkach swoich reprezentacji. Ponadto Temi Fagbenle jest zawodniczką Minnesoty Lynx, z którą sięgnęła po mistrzostwo WNBA – najlepszej ligi zawodowej świata.

Triathlon

W pomarańczowych barwach startuje jeden z najlepszych sportowców w tej dziedzinie – Krzysztof Augustyniak.⁷ Jest on trzykrotnym reprezentantem Polski na Mistrzostwach Europy w Triathlonie, a w 2016 roku zdobył tytuł Mistrza Polski w Triathlonie na dystansie ironman.

Polityka sponsoringowa Grupy jest zgodna z naszymi założeniami strategicznymi oraz marketingowymi. Angażujemy się w te przedsięwzięcia, które pomagają nam w osiągnięciu założonych celów na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Przy wyborze działań sponsoringowych zwracamy uwagę, m.in. na to, czy charakter przedsięwzięcia jest zgodny z obszarem naszego zainteresowania, a także doświadczenie i dobrą reputację organizatora.

⁷ <http://krzysztofaugustyniak.pl/>

WSPIERAMY POTRZEBUJĄCYCH



Oczekiwanie z sesji dialogowej:

Prezentacja działań firmy z zakresu zaangażowania społecznego oraz omówienie realizowanych form wolontariatu pracowniczego:

„UKAZANIE DOBRYCH PRAKTYK I PARTNERSTW CCC W ZAKRESIE DZIAŁAŃ SPOŁECZNYCH.”

„CZY MIEJSCE PRACY POZWALA NA PODEJMOWANIE INICJATYW WOLONTARIACKICH PRZEZ PRACOWNIKÓW.”

Wierzymy w moc ludzkiej życzliwości i niesienia bezinteresownej pomocy. Staramy się na bieżąco śledzić sytuację w naszym otoczeniu, aby wesprzeć najbardziej potrzebujących oraz przyczynić się do rozwoju społeczności lokalnych.

W 2017 roku darowizny finansowe spółek Grupy CCC na rzecz lokalnych partnerów społecznych objęły m.in. Straż Miejską, Placówki Opiekuńczo-Wychowawcze oraz Ośrodek Kultury. Jako firma z branży obuwniczej regularnie przekazujemy również darowizny rzeczowe w postaci obuwia. CCC umożliwia również organizacjom niosącym pomoc zakup obuwia po niższej cenie dla osób potrzebujących.



Zbiórka CYBER – OKO dla Kamila

W 2017 roku spółka eobuwie.pl S.A. zaangażowała się w uruchomienie Motylowej Akademii Fundacji Hospicyjnej Dajmy Nadzieję w Słubicach. To inicjatywa, która: wspiera dzieci, które straciły swoich opiekunów, uczy je jak radzić sobie w życiu oraz rozwija ich talenty i zdolności. Nazwę Akademii zaproponowały dzieci, które porównały osieroconych kolegów i koleżanki do gąsienicy, która by stać się pięknym motylem musi przejść przez etap zamknięcia w kokonie.

Na uruchomienie Akademii Motylowej został przeznaczony dochód z balu charytatywnego, który odbył się w listopadzie 2017 roku. Eobuwie.pl S.A. zakupiła cztery bilety oraz przeznaczyła na licytację charytatywną sześć bonów zakupowych o wartości 500 zł każdy do wykorzystania na zakupy poprzez platformę eobuwie.pl.

Spółka eobuwie.pl S.A. została partnerem XIII edycji akcji „Warto jest pomagać”, organizowanej przez Stowarzyszenie Warto Pomagać z Zielonej Góry. Jego podopiecznymi są zarówno dzieci, jak i dorośli, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji zdrowotnej. Środki finansowe zbierane są, m.in. na pokrycie kosztów ich leczenia i rehabilitacji.

W grudniu 2017 roku odbył się koncert charytatywny, podczas którego znani aktorzy, sportowcy oraz muzycy wspólnie śpiewali kolędy. Podczas imprezy wręczone zostały również statuetki „Anioły Roku”. Dochód ze sprzedaży w całości został przeznaczony na pomoc podopiecznym fundacji „Warto jest pomagać”.



„Szlachetna paczka”

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Pracownicy spółek Grupy CCC potrzebę niesienia pomocy realizują poprzez zaangażowanie osobiste oraz finansowe w organizowane akcje wolontariackie. Chcemy wspierać ich w tych działaniach, dlatego jednym z celów CCC na 2018 rok, ujętych w naszej Strategii CSR na lata 2017-2019, jest wsparcie inicjatyw pracowników w ramach wolontariatu i zaangażowania społecznego.

Nasi pracownicy aktywnie uczestniczą w inicjatywach wolontariackich, których często sami są inicjatorami.



DOBRA PRAKTYKA

Pomoc dla Kamila

We wrześniu 2017 roku zorganizowaliśmy zbiórkę pieniędzy na zakup sprzętu rehabilitacyjnego CYBER – OKO dla Kamila, brata jednej z naszych koleżanek. Zbiórka została przeprowadzona wewnętrznie – wśród pracowników oraz zewnętrznie – na terenie Galerii Cuprum Arena w Lubinie, podczas której wolontariusze rozdali darczyńcom ok. 600 własnoręcznie upieczonych babeczek i muffinów.



DOBRA PRAKTYKA

Radosne Świąta

Od wielu lat pracownicy spółek CCC S.A., CCC Factory Sp. z o.o. oraz eobuwie.pl S.A. angażują się w ogólnopolski projekt Szlachetna Paczka. W 2017 roku pomogliśmy siedmiu rodzinom, przekazując im łącznie 161 paczek zawierających podstawowe artykuły spożywcze i higieniczne, obuwie, łóżka oraz sprzęt AGD. Nie zabrakło również prezentów w postaci tabletów, rowerów i akcesoriów sportowych.



DOBRA PRAKTYKA

Dar Dobrego Serca

Dar Dobrego Serca to akcja organizowana przez naszych pracowników w okresie przedświątecznym. W 2017 dzięki zebranym pieniądzom, udało się zakupić m.in. sprzęt AGD oraz stroje meczowe reprezentacji Polski w piłce nożnej dla podopiecznych Domu Dziecka w Mroczkowie Gościńnym.

POMAGAMY NIE TYLKO W POLSCE



CCC Slovakia s.r.o. współpracuje z Domem Samotnej Matki w Bratysławie. Dwa razy w roku – na Dzień Matki oraz Mikołajki – firma przekazuje jego podopiecznym obuwie. Dodatkowo, Spółka przekazuje zniżki na produkty CCC Honorowym Dawcom Krwi oraz uczestnikom biegów charytatywnych. Stanowią one również nagrody w charytatywnych loteriach fantowych.



CCC Czech s.r.o. systematycznie wspiera Dom Dziecka Kangurek (FOD Klokánek) w Pradze, który prowadzony jest przez Fundusz Dzieci Zagrożonych. Pomoc ta niesiona jest dzieciom odebranych od rodziców, którzy zagrażają ich zdrowiu psychicznemu lub fizycznemu. W 2017 roku dzięki zaangażowaniu finansowemu i osobistemu pracowników naszej spółki zależnej udało się m.in. zakupić podstawowe artykuły higieniczne i żywnościowe oraz prezenty bożonarodzeniowe. Ponadto, dzięki zebranym 15,85 tys. koron czeskich zostały sfinansowane dzieciom dwa dni na zjeździe saneczkowym, symulatorze narciarskim oraz w jump parku. W wrześniu 20 osób wzięło udział w biegu charytatywnym. Za przebiegnięcie jednego okrążenia o długości 1,5 km na konto Kangurka trafiało 100 koron czeskich. Łącznie CCC Czech s.r.o. zebrało w ten sposób 16,9 tys. koron czeskich.

„JESTEM OGROMNIE WDZIĘCZNA WSZYSTKIM KTÓRZY PRZYZYNIŁI SIĘ DO TEGO, ŻE W MOIM TRUDNYM ŻYCIU WYDARZYŁ SIĘ TAKI CUD. NIE POTRAFIĘ DOBRAĆ SŁÓW ŻEBY OPISAĆ MOJĄ WDZIĘCZNOŚĆ. Z CAŁEGO SERCA CHCĘ JESZCZE RAZ WSZYSTKIM PODZIĘKOWAĆ ZA DOBROĆ JAKĄ OTRZYMAŁAM WRAZ Z MOIMI CHŁOPCAMI.”

Osoba obdarowana przez naszych wolontariuszy

7.

O RAPORCIE

CCC
SHOES & BAGS



GRI 101, GRI 102-53, GRI 102-50, GRI 102-54, GRI 102-56,
GRI 102-52, GRI 102-45

Raport CSR Grupy CCC za rok 2017 stanowi pierwszą publikacją na temat danych niefinansowych naszej Grupy. Jesteśmy dumni, iż mogliśmy zaprezentować naszym interesariuszom podsumowanie działań z zakresu zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu, które realizujemy od lat, jak również strategiczne plany na przyszłość. Pozostajemy otwarci na Państwa pytania lub opinie. Prosimy je kierować do Anny Natanek (Kierownik Biura Organizacji i Relacji Inwestorskich) oraz Magdaleny Kaźmierczak (Koordynator ds. CSR) na adres mailowy: csr.eu@ccc.eu

Raport obejmuje dane za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 roku, jako Raport otwarcia nawiązuje również do dobrych praktyk realizowanych w latach poprzednich w Grupie CCC. Zgodnie z dobrą praktyką międzynarodową oraz rynku polskiego, publikacja

powstała zgodnie z najnowszym Standardem Global Reporting Initiative (GRI) w opcji Core Spełniamy również wymogi Dyrektywy UE 2014/95 i wynikające z niej zmiany wprowadzone do Ustawy o Rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych. Raport niefinansowy zasięgiem obejmuje Grupę Kapitałową CCC. Zgodnie z wymogiem regulacyjnym, kluczowe dane zaprezentowano osobno w formie skonsolidowanej oraz dla CCC. S.A. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji, ale podczas jego sporządzenia korzystaliśmy z konsultacji eksperckich Zespołu Sustainability Consulting Central Europe Deloitte. W kolejnych latach, odpowiadając na wymogi Ustawy o Rachunkowości (UoR), raportować będziemy w cyklu rocznym.

Zachowujemy spójność jednostek gospodarczych ujętych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym jak i w raporcie niefinansowym.

Podmiot	Rodzaj działalności	Zakres Raportu niefinansowego Grupy CCC
CCC SA spółka dominująca	zarządcza	tak
CCC Factory Sp. z o.o.	produkcyjna	tak
eobuwie.pl S.A	e-commerce	tak
CCC.eu Sp. z o.o	dystrybucyjna	tak
eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.	dystrybucyjna	tak
CCC Germany GmbH	dystrybucyjna	tak
CCC Czech s.r.o	dystrybucyjna	tak
CCC Austria Ges.M.b.H.	dystrybucyjna	tak
CCC Hrvatska d o.o.	dystrybucyjna	tak
CCC Russia Sp z o.o.	dystrybucyjna	tak
CCC Shoes Bulgaria EOOD	dystrybucyjna	tak
CCC Obutev d o.o.	dystrybucyjna	tak
CCC Slovakia s.r.o.	dystrybucyjna	tak
CCC Shoes Ayakkabıcılık Ticaret Limited Sirketi	dystrybucyjna	tak
CCC Hungary Shoes Kft.	dystrybucyjna	tak
CCC Shoes & Bags d.o.o. Beograd – Stari Grad	dystrybucyjna	tak
CCC Isle of Man Ltd.	pozostała działalność	nie
CCC Shoes and Bags Sp. z o.o	pozostała działalność	nie
NG2 Suisse S.a.r.l.	pozostała działalność	nie

GRI 102-46

Proces raportowania danych niefinansowych został przeprowadzony zgodnie z zasadami zdefiniowanymi w Standardzie GRI, a zatem:

• Przeszliśmy przez etapy – identyfikacji, priorytyzacji i walidacji. Aby jak najlepiej zdefiniować kwestie istotne dla naszej organizacji w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu przeprowadziliśmy analizę wewnętrzną oraz analizę otoczenia biznesowego. Sprawdziliśmy również oczekiwania naszych interesariuszy. W tym celu przeprowadziliśmy badanie ankietowe wśród 295 przedstawicieli pracowników i klientów oraz sesję dialogową opartą o międzynarodowy standard dialogu AA1000SES. W sesji wzięło udział 17 ekspertów zewnętrznych – przedstawicieli administracji publicznej, organizacji konsumenckich, instytucji finansujących, organizacji pozarządowych, partnerów biznesowych, uczelni oraz sąsiadów – przy udziale członka Zarządu Grupy CCC. Założenia Raportu, istotne tematy oraz wskaźniki zostały zaakceptowane przez kadrę zarządzającą.

• Zachowujemy spójność z 10 zasadami GRI dotyczącymi definiowania zawartości (Istotność, Kontekst zrównoważonego rozwoju, Uwzględnienie interesariuszy, Kompletność) oraz dotyczącymi jakości prezentowanych danych (Wyważenie, Wiarygodność, Porównywalność, Dokładność, Terminowość, Przejrzystość).

• Zgodnie z wymogami GRI w opcji Core zaraportowaliśmy wskaźniki profilowe oraz wybrane wskaźniki szczegółowe w ramach istotnych tematów. Wskaźniki zostały oznaczone w treści Raportu, a zestawienie prezentujemy w Indeksie GRI.

„WARTO DOCENIĆ OTWARTOŚĆ FIRMY CCC NA DIALOG.”

GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1

Lista tematów kluczowych dla Grupy Kapitałowej CCC z perspektywy zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu – tematy wskazane jako ważne przez organizację, jak i jej interesariuszy:

Odpowiedzialność rynkowa

Tematy szczególnie istotne dla klientów, dostawców i podwykonawców

- Bezpieczeństwo i jakość produktu
- Relacja z klientem (w tym standardy obsługi)
- Odpowiedzialna sprzedaż w salonach CCC
- Przejrzystość w zakresie cyklu powstawania produktu i standardy odpowiedzialności w łańcuchu dostaw (w tym przeciwdziałanie łamaniu praw człowieka)
- Innowacyjność procesowa i produkcyjna

Odpowiedzialność w miejscu pracy

Tematy szczególnie istotne dla obecnych i potencjalnych pracowników fabryki, sklepów oraz biura i administracji

- Warunki zatrudnienia i relacje z pracownikami
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Rozwój pracowników
- Równość szans (różnorodność)
- Etyka (w tym przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, dyskryminacji)

Odpowiedzialność wobec otoczenia społecznego

Tematy szczególnie istotne dla społeczności lokalnej, beneficjentów działań oraz pracowników

- Działalność sponsoringowa i filantropijna
- Zaangażowanie społeczne pracowników

Odpowiedzialność wobec środowiska

Tematy szczególnie istotne dla klientów, pracowników oraz społeczności lokalnej

- Wdrażanie proekologicznych technologii w procesie produkcji i logistyce
- Ograniczanie negatywnego oddziaływania firmy w biurze oraz sklepach

INDEKS GRI

GRI 102-55

Numer Standardu GRI	Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Wymagany na poziomie CORE	Czy oznaczono w raporcie?	Strona
Założenia i podstawy raportowania					
GRI 101		Założenia i podstawy raportowania	CORE	tak	122
WSKAŹNIKI PROFILOWE					
Profil organizacji					
GRI 102	102-1	Nazwa organizacji	CORE	tak	12
GRI 102	102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	CORE	tak	13
GRI 102	102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	CORE	tak	12
GRI 102	102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	CORE	tak	12
GRI 102	102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	CORE	tak	22
GRI 102	102-6	Obsługiwane rynki	CORE	tak	16
GRI 102	102-7	Skala działalności	CORE	tak	16
GRI 102	102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	CORE	tak	66
GRI 102	102-9	Opis łańcucha dostaw	CORE	tak	40
GRI 102	102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	CORE	tak	13
GRI 102	102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	CORE	tak	30
GRI 102	102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	CORE	tak	44
GRI 102	102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	CORE	tak	9
Strategia					
GRI 102	102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	CORE	tak	3
GRI 102	102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk		tak	29
Etyka i integralność					
GRI 102	102-16	Wartości organizacji, Kodeks etyki, zasady i normy zachowań	CORE	tak	24
GRI 102	102-17	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji		tak	26

Ład organizacyjny

GRI 102	102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	CORE	tak	19
GRI 102	102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego		tak	19

Zaangażowanie interesariuszy

GRI 102	102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	CORE	tak	23
GRI 102	102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	CORE	tak	72
GRI 102	102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	CORE	tak	23
GRI 102	102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	CORE	tak	23
GRI 102	102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również przez ich zaraportowanie	CORE	tak	123

Praktyka raportowania

GRI 102	102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	CORE	tak	122
GRI 102	102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	CORE	tak	123
GRI 102	102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	CORE	tak	123
GRI 102	102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	CORE	n.d.	
GRI 102	102-49	Zmiany w raportowaniu	CORE	n.d.	
GRI 102	102-50	Okres raportowania	CORE	tak	122
GRI 102	102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	CORE	n.d.	
GRI 102	102-52	Cykl raportowania	CORE	tak	122
GRI 102	102-53	Dane kontaktowe	CORE	tak	122
GRI 102	102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	CORE	tak	122
GRI 102	102-55	Indeks GRI	CORE	tak	124
GRI 102	102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	CORE	tak	122

Podejście do zarządzania					
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zgodności z prawem i regulacjami; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	64
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zatrudnienie; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	64
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Edukacja i szkolenia; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	86
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze, Bezpieczeństwo i higiena pracy; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	85
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Różnorodność i równość szans; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	28
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Przeciwdziałanie korupcji; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	26
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	45
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Marketing oraz oznakowanie produktów i usług; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	56
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Poszanowanie praw człowieka; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	44
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Ocena społeczna dostawców; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	44
GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze wpływ środowiskowego (w tym zarządzania energią, emisjami, wodą, wykorzystaniem zasobów, odpadami); Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	44

GRI 103	103-1; 103-2; 103-3	Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze wpływ społecznego; Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze	CORE	tak	112
WSKAŹNIKI TEMATYCZNE					
Tematy ekonomiczne					
Wyniki ekonomiczne					
GRI 201	201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych)		tak	18
Obecność na rynku					
GRI 202	202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji		tak	74
GRI 202	202-2	Procent wyższego kierownictwa pozyskanego z rynku lokalnego w głównych		tak	72
Pośredni wpływ ekonomiczny					
GRI 203	203-1	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa przez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo		tak	90
GRI 203	203-2	Zidentyfikowanie i opis znacznego pośredniego wpływu ekonomicznego wraz z wyróżnieniem skali i zakresu oddziaływania		tak	112
Praktyki dotyczące zamówień					
GRI 204	204-1	Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych w głównych		tak	41
Przeciwdziałanie korupcji					
GRI 205	205-1	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka		tak	27
GRI 205	205-2	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji		tak	27
GRI 205	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie		tak	27
Naruszenie zasad wolnej konkurencji					
GRI 206	206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki		tak	56

Tematy środowiskowe					
Materiały					
GRI 301	301-1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości		tak	106
GRI 301	301-3	Procent odzyskanych materiałów ze sprzedanych produktów i ich opakowań, według kategorii materiału		tak	108
Energia					
GRI 302	302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców		tak	103
GRI 302	302-4	Redukcja zużycia energii		tak	100
Woda					
GRI 303	303-1	Łączny pobór wody w podziale na źródła		tak	105
Emisje					
GRI 305	305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych		tak	104
GRI 305	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych		tak	104
Ścieki i odpady					
GRI 306	306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania		tak	107
Zgodność z regulacjami środowiskowymi					
GRI 307	307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/ lub regulacji dotyczących ochrony środowiska		tak	98
Tematy społeczne:					
Zatrudnienie					
GRI 401	401-1	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia		tak	78
GRI 401	401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin		tak	76
Bezpieczeństwo i higiena pracy					
GRI 403	403-1	Procent łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach (w których skład wchodzi kierownictwo i pracownicy) ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy		tak	83
GRI 403	403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą		tak	81
GRI 403	403-3	Pracownicy szczególnie narażeni na choroby związane z miejscem pracy		tak	83

Edukacja i szkolenia					
GRI 404	404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę		tak	88
GRI 404	404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci i kategorii zatrudnienia		tak	89
Różnorodność i równość szans					
GRI 405	405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności		tak	68
Przeciwdziałanie dyskryminacji					
GRI 406	406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii		tak	73
Ocena poszanowania praw człowieka					
GRI 412	412-3	Procent i całkowita liczba ważnych umów inwestycyjnych oraz kontraktów		tak	45
Zdrowie i bezpieczeństwo klienta					
GRI 416	416-1	Ocena wpływu istotnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo		tak	46
GRI 416	416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo		tak	46
Marketing oraz oznakowanie produktów i usług					
GRI 417	417-3	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w dotyczącymi komunikacji marketingowej		tak	56
Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi					
GRI 419	419-1	Niezgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi		tak	47

NASZA ODPOWIEŹ NA WYMOGI USTAWY O RACHUNKOWOŚCI W ZAKRESIE PUBLIKACJI DANYCH NIEFINANSOWYCH

Wymóg regulacyjny	Rozdział, w którym przedstawiamy wymagane treści	Wskaźniki GRI
Opis modelu biznesowego jednostki oraz kluczowych wskaźników efektywności	Rozdział 1	GRI 102-2, 102-6, 102-7, 201-1, 102-15
Opis ryzyk zidentyfikowanych jako istotne oraz sposobu zarządzania nimi	Rozdział 1, Rozdział 4, Rozdział 5	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zgodności z prawem i regulacjami. GRI 102-11, 102-15, 419-1, 307-1
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	Rozdział 1	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Przeciwdziałanie korupcji GRI 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka <i>Prawa człowieka definiujemy, jako: respektowanie praw człowieka w ramach łańcucha dostaw. Prawa człowieka definiujemy również, jako: prawo do ochrony życia prywatnego, wolność od poniżającego traktowania, prawo do niedyskryminacji</i>	Rozdział 2	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Poszanowanie praw człowieka, w tym Ocena społeczna dostawców. GRI 412-3, 406-1; Wskaźniki własne zawierające dane własne na temat łańcucha dostaw Grupy CCC
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z tematami istotnymi sektorowo dla CCC w odniesieniu do relacji z klientem, jakości obsługi, odpowiedzialnej sprzedaży	Rozdział 2, Rozdział 4	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta, Marketing oraz oznakowanie produktów i usług GRI 416-1, 416-2
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych	Rozdział 1, Rozdział 4	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze pracowniczym, w tym (Zatrudnienie, Edukacja i szkolenia, Różnorodność i równość szans, Bezpieczeństwo i higiena pracy). GRI 405-1, 102-41, 202-1, 401-2, 401-1, 403-2, 403-1, 403-3, 404-2, 404-3
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego	Rozdział 5	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływu środowiskowego (w tym zarządzania energią, emisjami, wodą, wykorzystaniem zasobów, odpadami) GRI 301-1, 301-3, 302-4, 302-1, 303-1, 305-1, 305-5, 306-2
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych	Rozdział 4, Rozdział 6	GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3 Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływu społecznego GRI 203-1, 202-2

