



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI CCC S.A.
ZA ROK 2021**

Podmiot:	CCC S.A.
Adres:	ul. Strefowa 6, 59-101 Polkowice
Sąd rejestrowy:	Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
Numer KRS:	0000211692
NIP:	692-22-00-609
REGON:	390716905

1.	Wprowadzenie	2
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.....	2
1.2.	Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej	4
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń.....	5
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń	5
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami	5
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu	6
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej	9
3.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	12
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	13
4.1.	Premia indywidualna krótkoterminowa za I i II półrocze 2021	13
4.2.	Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2021	15
4.3.	Premia długoterminowa 2020-2024	15
5.	Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej	18
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	19
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	20
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	20
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	20
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń	20
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie.....	21
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach....	21

1. Wprowadzenie

Wypełniając obowiązek wynikający z art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2021, poz. 1983 z późn. zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki CCC S.A. (dalej: „**Spółka**” a wraz z podmiotami zależnymi – „**Grupa**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach („**Sprawozdanie**”), przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych (wymagalnych) poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie od 1.02.2021 r. do 31.01.2022 r., zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w CCC S.A. z dnia 24 czerwca 2020 r., z uwzględnieniem zmian przyjętych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 19/ZWZA/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r. (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2021 r. do 31.01.2022 r. (dalej: „**2021**”). W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj., okres od 01.01.2020 r. do 31.01.2021 r. (dalej: „**2020**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2019 i 2020 (po ewentualnej korekcie w zakresie kwot prognozowanych ujętych w ww. sprawozdaniu).

Należy jednak mieć na uwadze, że rok obrotowy 2020 stanowił wyjątkowo okres 13-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia, ze skutkiem od dnia 01.02.2021 r. (zgodnie z uchwałą nr 3/NWZA/2019 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 września 2019 r.), wobec czego prezentowane za ten rok dane porównawcze również dotyczą okresu 13-miesięcznego.

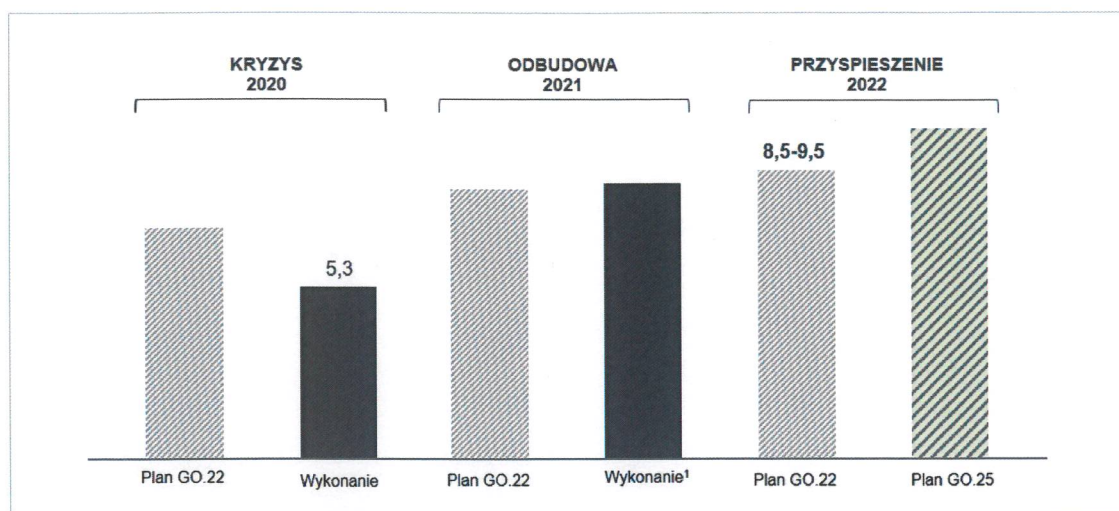
O ile nie wskazano inaczej, wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu są przedstawione w polskich złotych i w ujęciu brutto.

Spółka poniżej przedstawia podsumowanie najważniejszych wydarzeń dotyczących wynagrodzeń za okres objęty sprawozdaniem.

1.1. Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

Rok 2021 był – po roku 2020 – kolejnym okresem intensywnych starań celem neutralizowania negatywnego wpływu na biznes ze strony nadal trwającej pandemii COVID-19, ale również dalszych silnych zmian zarówno w Grupie, jak i jej otoczeniu, oraz przyśpieszenia trendów rynkowych w sektorze handlu odzieżą i obuwiem. Wśród kluczowych trendów można wskazać m.in. (i) przyśpieszenie rozwoju kanałów cyfrowych, których znaczenie było dodatkowo stymulowane okresami zamknięć sklepów stacjonarnych (lockdowny), (ii) dalszego szybkiego rozwoju segmentu odzieży i obuwia casualowego i sportowego (tzw. trend sneakeryzacji), (iii) rosnącego znaczenia cyrkularności i znaczenia kwestii środowiskowych, (iv) dalszego rozwoju segmentu produktów value for money, w ramach którego konsumenci poszukują najlepszych okazji z perspektywy ceny do jakości, w tym produktów znanych marek, czy (v) dalszej konsolidacji rynku i zwiększania udziałów rynkowych poprzez największych graczy. Całościowo, pod względem wartości, rynek obuwia i odzieży w 2021 r. nieco odbudowywał się po głębokim spadku wartości w 2020 r., który wynikał z wybuchu pandemii COVID-19 i powtarzających się ograniczeń w możliwości prowadzenia działalności handlowej (lockdowny).

Opisane wyżej trendy rynkowe zostały zidentyfikowane przez Spółkę jeszcze w ramach strategii GO.22 przyjętej na początku 2020 r. W 2021 r. Zarząd realizował zaplanowane w strategii GO.22 działania zaadoptowane do warunków pandemii oraz na bieżąco reagował na nadarzające się nowe szanse rynkowe w celu umocnienia pozycji rynkowej Grupy. W efekcie, Grupa CCC była w stanie w 2021 r. przekroczyć zakładane w strategii GO.22 cele na poziomie przychodów i odbudować sprzedaż szybciej niż szeroki rynek.



Realizacja vs plany z GO.22, 2020-2022 [mld PLN]

¹ Cel z prezentacji wyników Q4'20 4M; realizowane bez KVAG, sklepów Cino Rossi oraz części operacji w Austrii

Źródło: Strategia GO.25; strategy.ccc.eu

Wśród kluczowych działań realizowanych przez Zarząd, które doprowadziły do umocnienia pozycji rynkowej Grupy w trudnym dla sektora okresie, można wskazać m. in.:

- Dalszą cyfryzację sklepów CCC, m.in. poprzez wprowadzenie e-kiosków internetowych w ponad 700 sklepach, wprowadzenie usługi płatności odroczonej w sklepach fizycznych, uruchomienie systemu Order Management System transformującego sklepy w huby logistyczne, realizujące wysyłki produktów zakupionych online przez klientów. Jednocześnie sieć sklepów CCC została zoptymalizowana poprzez ograniczenie liczby sklepów o ok. 10%, głównie poprzez transformację największych sklepów CCC (mniej efektywnych w kontekście zachodzących trendów rynkowych) na sklepy nowo powstałego formatu HalfPrice.
- Uruchomienie nowego formatu sklepów w segmencie off-price, tj. sieci HalfPrice. W okresie kilku miesięcy 2021 r. zostało uruchomione blisko 50 sklepów o łącznej powierzchni ponad 80 tys. m² na siedmiu rynkach w regionie Europy Środkowo-Wschodniej (Polska, Czechy, Austria, Chorwacja, Węgry, Słowacja, Słowenia). Dodatkowo, w grudniu 2021 r., zgodnie z planem, został uruchomiony kanał ecommerce halfprice.eu.
- Dalszy szybki rozwój Grupy Modivo (obejmuje platformy ecommerce Eobuwie oraz Modivo). Eobuwie umocniło swoją pozycję lidera rynku handlu obuwem online w Europie Środkowo-Wschodniej, realizując jednocześnie znaczne wzrosty na wybranych rynkach Europy Zachodniej. Miał miejsce także bardzo szybki rozwój platformy Modivo, która w 2021 r. osiągnęła skalę ok 500 mln PLN przychodów (wzrost o ponad 100% r/r). Zainicjowane zostały także prace nad marketplace Modivo, którego uruchomienie jest planowane w 2022 r. Grupa Modivo uruchomiła także nowe centrum logistyczne w Bukareszcie oraz pierwszy hybrydowy sklep stacjonarny poza Polską – w Pradze (Czechy).
- Szybki rozwój biznesu Grupy Modivo, któremu towarzyszyły zrealizowane przez Zarząd Grupy CCC zmiany właścicielskie, obejmujące wykup przez Grupę CCC 20% udziałów od akcjonariusza mniejszościowego Modivo oraz ich sprzedaż do nowych inwestorów (Cyfrowy Polsat oraz A&R Investments), a także pozyskanie nowego inwestora – największego globalnego funduszu technologicznego, tj. Grupy Softbank, która zainwestowała w Modivo kapitał o wartości 500m PLN.
- Radykalne ograniczenie obecności Grupy w wymiarze sklepów stacjonarnych w krajach regionu DACH (Niemcy, Szwajcaria, Austria) poprzez sprzedaż udziałów w spółce NG2 (właściciel sieci Karl Voegelé) oraz zamknięcie operacji sklepów fizycznych pod szyldem CCC na rynku austriackim.
- Przeprowadzony przez Zarząd w 2021 r. proces refinansowania Grupy, zapewniając Grupie stabilizację finansową poprzez pozyskanie finansowania długoterminowego obejmującego finansowanie bankowe oraz obligacyjne.

Powyższe działania wzmocniły pozycję lidera Grupy CCC w branży obuwniczej oraz otworzyły szanse rozwojowe w sektorze odzieżowym.

W 2021 r. wzmocniono także kompetencyjnie Zarząd Spółki poprzez powołanie czterech nowych członków, menedżerów z bogatym doświadczeniem rynkowym w powierzonych im obszarach: Adam Holewa, Igor Matus, Kryspin Derejczyk i Adam Marciniak. Ponadto, na nowego Prezesa Zarządu Modivo S.A. (dawniej eobuwie S.A.) powołany został Damiana Zapłata.

W ocenie Zarządu, w wyniku ww. przyspieszenia zmian rynkowych zachodzących w latach 2020-2021, spowodowanego pandemią COVID-19, przed Grupą pojawiły się nowe szanse biznesowe. W II połowie 2021 r. Zarząd przeprowadził proces pogłębionych analiz strategicznych oraz gruntownego przeglądu organizacji, w efekcie czego przygotował oraz przyjął zaktualizowaną strategię korporacyjną Grupy CCC, nazwaną *GO.25. Everything Fashion. Omnichannel platform*.

Kluczowe cele zaktualizowanej strategii do 2025 obejmują:

- Potrojenie skali działalności Grupy, wykorzystując do tego model platformy omnichannel,
- Uzyskanie rentowności EBITDA ponad 12%,
- Zwiększony udział nowych kategorii produktowych do ponad 1/3 udziału w sprzedaży - silne wejście w nowe kategorie produktowe, których wspólnym mianownikiem jest moda, w tym m.in. odzież oraz produkty z kategorii home decor i beauty,
- 60% udziału kanałów online w sprzedaży,
- Podniesienie satysfakcji klientów mierzonej wzrostem wskaźnika NPS (net promoter score) o 10 pkt dla wszystkich sztytów i kanałów sprzedaży,
- Osiągnięcie oceny A+ w ratingu MSCI ESG,
- Osiągnięcie poziomu +10 pp vs średnia w branży dla wskaźnika zaangażowania pracowników.

Opisane powyżej zdarzenia świadczą o stałym rozwoju działalności Spółki i Grupy CCC w 2021 r. Działalność Spółki oraz osiągane przez nią wyniki pozostawały pod istotnym wpływem trwającej pandemii COVID-19, co wiązało się ze złożonością procesów zarządczych oraz stałym podejmowaniem działań związanych z adaptacją biznesu do nowych warunków rynkowych.

Najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://corporate.ccc.eu/news/aktualnosci>.

1.2. Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej

W roku 2021, w związku z powołaniem nowych członków Zarządu, skład Zarządu Spółki uległ zmianom. W jego skład wchodziły następujące osoby:

- Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu;
- Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Adam Holewa – Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.);
- Igor Matus – Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.);
- Kryspin Derejczyk – Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.);
- Adam Marciniak – Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.).

W dniu 11.01.2022 r. Pan Mariusz Gnych złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki, ze skutkiem na dzień 31.01.2022 r. (koniec okresu sprawozdawczego), po blisko 18 latach pełnienia funkcji w zarządzie Spółki. Wraz z rezygnacją Pan Mariusz Gnych wyraził zamiar dalszego zaangażowania się w sprawę Spółki i kandydowania do Rady Nadzorczej Spółki.

W roku 2021 skład Rady Nadzorczej uległ nieznacznej zmianie. W dniu 12.07.2021 r. Pan Henry McGovern złożył rezygnację ze stanowiska członka Rady Nadzorczej. W związku z tym skład Rady Nadzorczej w roku 2021 kształtował się następująco:

- Dariusz Miłek – Przewodniczący Rady Nadzorczej;
- Wiesław Oleś – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej;

- Zofia Dzik – Członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu;
- Waldemar Jurkiewicz – Członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu;
- Filip Gorczyca – Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu;
- Henry McGovern – Członek Rady Nadzorczej (do 12.07.2021 r.).

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

W dniu 22.06.2021 r., Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę nr 19/ZWZA/2021 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej CCC S.A.

Zmiana Polityki wynagrodzeń przewidziana ww. uchwałą (która uzyskała 97% głosów na WZA) polegała na:

- modyfikacji zasad przyznania i wypłaty premii długoterminowej dla Członków Zarządu – premia ta podzielona została na dwie części, przy czym pierwsza część premii zależna jest od wzrostu ceny akcji Spółki w okresie 1.01.2020 r. – 31.07.2021 r., a druga część premii zależna jest od wzrostu ceny akcji Spółki w okresie 1.08.2021 r. – 31.07.2024 r.;
- uszczegółowieniu zasad wypłaty premii długoterminowej w przypadku odwołania lub rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki;
- dopuszczeniu rozliczenia premii długoterminowej dla Członków Zarządu w akcjach oraz określeniu zasad takiego rozliczenia;
- dopuszczeniu uczestnictwa Członków Zarządu Spółki w programach motywacyjnych tworzonych przez inne podmioty z Grupy CCC na warunkach zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą.

Powyższe zmiany zostały wprowadzone w związku zakończeniem etapu pracy Zarządu w 3 osobowym składzie skoncentrowanego na ustabilizowaniu finansowym Spółki po okresie ograniczeń w sprzedaży związanych z pandemią COVID 19 czego konsekwencją było istotne rozszerzenie rozszerzenia składu Zarządu.

Zgodnie zasadami pracy Zarządu oraz polityką wynagradzania każdy z członków Zarządu pełni istotną rolę, realizując cele indywidualne i zespołowe, które przekładają się na rozwój i funkcjonowanie Spółki, a ponadto na realizację jej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności. Wprowadzone do Polityki Wynagrodzeń zmiany mają na celu zwiększenie motywacji członków Zarządu do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz dalsze powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki.

Jednocześnie Zwyczajne Walne Zgromadzenie CCC S.A. z dnia 22.06.2021 r. podjęło uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, tj. uchwałę nr 17/ZWZA/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CCC S.A. z dnia 22.06.2021 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za okres od 1.01.2019 r. do 31.01.2021 r.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

W raportowanym okresie Spółka nie stosowała odstępstw zarówno od Polityki wynagrodzeń, jak i odstępstw, o których mowa w art. 90f Ustawy o ofercie.

2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami

Poniżej Spółka prezentuje w odrębnych tabelach wysokość całkowitego wynagrodzenia, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom w raportowanym okresie, wraz z proporcjami między składnikami zmiennymi i stałymi.

Dane prezentowane są w polskich złotych, w zaokrągleniu do pełnych złotych. O ile nie wskazano inaczej, **tabele prezentują wynagrodzenie należne (wymagalne) i jednocześnie wypłacone**

członkom organów (co do zasady wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone) w trakcie raportowanego okresu.

W związku z tym, że wynagrodzenia stałe płatne są do 10. dnia kolejnego miesiąca, Sprawozdanie obejmuje wynagrodzenie stałe przysługujące za miesiące od stycznia 2021 r. do grudnia 2021 r. wypłacone w okresie od lutego 2021 r. do stycznia 2022 r., tj. w raportowanym roku obrotowym.

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu

Członkowie Zarządu otrzymują od Spółki wynagrodzenie stałe z tytułu powołania. Ponadto, otrzymują dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II. 1. 1) 3. Polityki wynagrodzeń, tj. pakiety prywatnej opieki medycznej obejmujące także osoby najbliższe oraz możliwość korzystania z samochodów służbowych do celów prywatnych.

W ramach wynagrodzenia zmiennego wypłacane są co do zasady premie półroczne (oparte o kryteria indywidualne), roczne (kryteria zespołowe) oraz długoterminowe (oparte o wzrost wartości Spółki w okresach przekraczających 1 rok, liczony jako wzrost ceny akcji Spółki). Informacje dotyczące kryteriów premiowych za rok 2021 zawarte są w pkt 4 Sprawozdania.

Zgodnie z pkt. II. 1. 2) 1. Polityki wynagrodzeń, premia krótkoterminowa indywidualna za I półrocze wypłacana jest do dnia 30.09 danego roku, a za II półrocze – do 31.03 kolejnego roku. Z kolei premia krótkoterminowa zespołowa, obejmująca okres roku obrotowego, wypłacana jest do 31.03 kolejnego roku. W przypadku premii długoterminowej za lata 2020-2022, zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń po zmianach wprowadzonych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy nr 19/ZWZA/2021 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej CCC S.A., jest ona wypłacana dwukrotnie, każdorazowo w dwóch równych częściach – za pierwszy okres w terminach do 31.08.2021 r. oraz 30.11.2021 r. oraz za drugi okres w terminach do 30.09.2024 r. oraz 30.11.2024 r.

Spółka wykazuje kwoty wszystkich premii w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach obejmującym rok, w którym zostały wypłacone lub stały się wymagalne (co do zasady: premia krótkoterminowa indywidualna za II półrocze poprzedniego roku oraz I półrocze raportowanego roku, premia krótkoterminowa zespołowa za poprzedni rok, premia długoterminowa w częściach płatnych w terminie przypadającym w raportowanym roku obrotowym).

Na podstawie uchwał Rady Nadzorczej nr 01/04/2020/RN z dnia 30 kwietnia 2020 r., nr 03/09/2020/RN z dnia 29 września 2020 r. oraz nr 02/01/2021/RN z dnia 28 stycznia 2021 r., podjętych na wnioski Zarządu Spółki, **premie krótkoterminowe za rok 2020 (za I oraz II półrocze) były wypłacane w terminie do 31.03.2021 r.** Doszło więc do odroczenia terminu wypłaty premii za I półrocze 2020 r. z uwagi na panującą sytuację na rynku (pandemia COVID-19). Premie półroczne za I i II półrocze 2020 roku są więc uwzględnione w niniejszym Sprawozdaniu (w tabeli wynagrodzenia całkowitego członków Zarządu w 2021 roku), z uwagi na termin ich płatności.

Niezależnie w celu kompleksowego zaprezentowania realizacji Polityki wynagrodzeń w raportowanym okresie, Spółka prezentuje również wysokość premii przyznanych za rok obrotowy 2021, podlegających wypłacie w roku obrotowym 2022, jak również zastosowane kryteria i informację dot. ich realizacji (pkt 4 Sprawozdania).

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, Spółka kształtuje system wynagradzania tak, aby udział wynagrodzenia zmiennego wynosił od 65% do 150% kwoty wynagrodzenia stałego (**z wyłączeniem premii długoterminowej opartej o cenę akcji**). Funkcjonujący obecnie system wynagradzania zaprojektowany jest zgodnie z tymi założeniami – modelowo, w przypadku przyznania wszystkich przewidzianych w Polityce premii, ich kwoty oscylują we wskazanym przedziale. Mając jednak na uwadze naturę wynagrodzenia zmiennego (uzależnienie jego przyznania oraz wysokości od spełnienia wyznaczonych kryteriów, na które wpływ ma nie tylko działalność członków Zarządu, ale także otoczenie biznesowe, warunki rynkowe itp.), proporcja faktycznie wypłaconego w danym roku obrotowym wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego może nie mieścić się w ramach określonych w Polityce wynagrodzeń. Taka sytuacja miała miejsce w raportowanym okresie – na ten wskaźnik wpłynęła okoliczność braku wypłaty członkom Zarządu premii rocznej przysługującej za rok 2020 (premia zespołowa krótkoterminowa), której termin płatności – w

przypadku jej przyznania – przypadałby na rok 2021. Kryteria przyznania tej premii zostały opisane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za lata 2019 i 2020/21.

Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu ^[1]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Stale składniki wynagrodzenia			Zmienne składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego (z wyłączeniem premii długoterminowej) opartej o cenę akcji – zgodnie z pkt II.3 Polityki wynagrodzeń)
	Wynagrodzenie z tytułu powołania	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	Premia krótkoterminowa ^[2]	Premia długoterminowa (za okres 1.01.2020 r. – 31.07.2021 r.) ^[3]			
Marcin Czyżewski, Prezes Zarządu	2021	1 200 000	8 320	600 000	8 148 000	9 956 320	50%
	2020	1 204 375	8 320	0	0	1 212 695	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	2021	840 000	5 200	420 000	8 148 000	9 413 200	50%
	2020	976 500	5 200	140 000	0	1 121 700	14%
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	2021	840 000	9 100	420 000	8 148 000	9 417 100	49%
	2020	976 500	9 100	140 000	0	1 125 600	14%
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.)	2021	630 000	-	140 000	0	770 000	22%
	2020	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.)	2021	480 000	46 200	0	0	526 200	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
	2020	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Krzyszpin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.)	2021	420 000	53 300	0	0	473 300	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
	2020	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.)	2021	245 000	-	0	0	245 000	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
	2020	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.

^[1] Należy mieć na uwadze, że rok obrotowy 2020 stanowił wyjątkowo okres 13-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia, ze skutkiem od dnia 01.02.2021 r., wobec czego prezentowane za ten rok dane porównawcze dotyczą okresu 13-miesięcznego.

^[2] Wykazane kwoty obejmują:

- w odniesieniu do roku 2020 – wypłacone w 2020 premie za II półrocze 2019 r.; z uwagi na odroczenie wypłaty premii za I półrocze 2020 r. do dnia 31.03.2021 r., kwota tej premii została wypłacona już w 2021;

- w odniesieniu do roku 2021 – wypłacone w 2021 premie za I i II półrocze 2020 r.; premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2020 nie została przyznana i wypłacona.

^[3] Wykazane kwoty obejmują:

- w odniesieniu do roku 2021 – premie długoterminowe za pierwszy okres od 1.01.2020 r. do 31.07.2021 r.;

Premie przyznane za rok 2021
podlegające wypłacie w roku 2022

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Premia indywidualna krótkoterminowa	Termin wypłaty
	II półrocze 2021	
Marcin Czyczerski , Prezes Zarządu	200 000	do 10.04.2022 r.
Karol Półtorak , Wiceprezes Zarządu	140 000	
Adam Holewa , Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.)	140 000	
Igor Matus , Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.)	140 000	
Kryspin Derejczyk , Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.)	140 000	
Adam Marciniak , Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.)	140 000	

2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

Kwoty wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej wskazane szczegółowo poniżej obrazują wysokość całkowitego wynagrodzenia otrzymanego przez członków Rady Nadzorczej w roku 2021 (wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone).

Zgodnie z pkt II. 1. 1) 1. Polityki wynagrodzeń Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje.

Wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania płatne jest do 10. dnia każdego miesiąca (z dołu). Wynagrodzenie za dany miesiąc nie przysługuje, jeśli członek Rady Nadzorczej choć raz w tym miesiącu nie uczestniczył z przyczyn nieusprawiedliwionych w prawidłowo zwołanym posiedzeniu.

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń, poza wynagrodzeniem stałym z tytułu powołania, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać także dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II. 1. 1) 3 Polityki wynagrodzeń. Ze świadczeń dodatkowych, tj. pakietu prywatnej opieki medycznej obejmującego także osoby najbliższe, w roku obrotowym 2021 korzystał Przewodniczący Rady Nadzorczej (Pan Dariusz Miłek). Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 15. Polityki wynagrodzeń, Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia. Z uwagi na brak zmiennych składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, nie jest możliwe określenie proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi, o której mowa w art. 90d ust. 3 pkt 2 Ustawy o ofercie.

Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określa uchwała nr 20/ZWZA/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 22.06.2021 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. Przed jej podjęciem, obowiązywała w tym zakresie

uchwała nr 24/ZWZA/2019 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 18.06.2019 r.

Przewodniczący Rady Nadzorczej dobrowolnie nie pobiera wynagrodzenia z tytułu powołania z uwagi na swoją rolę akcjonariusza – Pan Dariusz Miłek posiada za pośrednictwem ULTRO S.à r.l. 31,12% akcji w kapitale zakładowym Spółki (38,22% głosów na Walnym Zgromadzeniu).

Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej ^[1]

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składek wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego
		Wynagrodzenie z tytułu powołania oraz z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych		
Dariusz Milek, Przewodniczący Rady Nadzorczej	2021	0	8 190	8 190	- brak wynagrodzenia zmiennego nd.
	2020	0	8 190	8 190	
Wiesław Oleś, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2021	183 333	0	183 333	
	2020	130 000	0	130 000	
Waldemar Jurkiewicz, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2021	146 667	0	146 667	
	2020	104 000	0	104 000	
Filip Gorczyca Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu	2021	165 000	0	165 000	
	2020	117 000	0	117 000	
Zofia Dzik, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2021	146 667	0	146 667	
	2020	104 000	0	104 000	
Henry McGovern, Członek Rady Nadzorczej (od 24.06.2020 r. do 12.07.2021 r.)	2021	74 000	0	74 000	
	2020	43 429	0	43 429	

^[1] Należy mieć na uwadze, że rok obrotowy 2020 stanowi wyjątkowo okres 13-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia, ze skutkiem od dnia 01.02.2021 r., wobec czego prezentowane za ten rok dane porównawcze dotyczą okresu 13-miesięcznego.

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

Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom w roku obrotowym 2021 – zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Należy uznać, że **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń**. Wynika to z następujących okoliczności:

- zgodnie z art. 90e Ustawy o ofercie, Spółka w okresie od wejścia w życie Polityki wynagrodzeń wypłacała wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z postanowieniami Polityki – wynagrodzenia obejmowały jedynie składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, na prawidłowej podstawie prawnej i na podstawie z góry określonych kryteriów;
- zgodnie z założeniami Polityki wynagrodzeń, zastosowane kryteria premiowe członków Zarządu przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki, mają bowiem na celu zmotywowanie członków Zarządu do podejmowania działań związanych z przyjętymi przez Spółkę celami ukierunkowanymi na rozwój głównych segmentów działalności Grupy kapitałowej CCC. W tym zakresie wyróżnić można przykładowo następujące cele/kryteria premiowe:
 - o rozwój e-commerce
 - o przygotowanie nowej strategii, dokapitalizowanie i jednocześnie wzmocnienie zespołu menedżerskiego Modivo (dawne eobuwie.pl),
 - o rozwój formatu HalfPrice,
 - o ograniczenie działalności Grupy CCC w regionie DACH,
 - o pozyskanie i ustabilizowanie finansowania,
 - o przygotowanie aktualizacji strategii biznesowej Grupy (uaktualniona strategia CCC GO.25).

Porównanie opisanej strategii biznesowej oraz celów wyznaczonych członkom Zarządu, prowadzi do konkluzji, że uprawnienie do otrzymania poszczególnych premii jest bezpośrednio związane właśnie z wypełnieniem strategii biznesowej Spółki, a także całej Grupy CCC. W ten sposób interesy członków Zarządu są bezpośrednio powiązane z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy. Z uwagi na ustanowienie celów zgodnie z Polityką wynagrodzeń, wypłacane wynagrodzenie przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Ponadto, **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki m.in. poprzez:**

- przyznawanie wynagrodzenia zmiennego opartego na kryteriach obejmujących okresy półroczne, roczne oraz przekraczające rok, co pozwala na zwiększenie motywacji członków Zarządu do osiągania wyników spójnych ze strategią Spółki;
- dzięki kryteriom okresowym, w tym długoterminowym, możliwe jest również utrzymanie ciągłości zarządzania Spółką, co zapewnia stabilność jej działalności;
- wypłacanie wynagrodzeń adekwatnych do osiąganych wyników, proporcjonalnych i ustalanych zgodnie z praktyką rynkową, których wysokość jest wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, a także odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki;

Należy podkreślić, że raportowany okres 2021 (drugi rok pandemii COVID-19) był dla Grupy CCC bardzo dynamiczny i przyniósł szereg wyzwań opisanych bardziej szczegółowo w pkt 1.1. Sprawozdania. Grupa CCC nie tylko sprostала tym wyzwaniom, ale również wyszła z tego turbulentnego okresu wzmocniona, co znalazło odzwierciedlenie w kryteriach i celach premiowych dla Członków Zarządu, którzy bezpośrednio przyczynili się do tych działań i ich efektów. Tym samym wypłacone im wynagrodzenie przyczyniło się w raportowanym okresie do osiągnięcia długoterminowych wyników przez Spółkę i Grupę CCC.

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

4.1. Premia indywidualna krótkoterminowa za I i II półrocze 2021

Zgodnie z pkt. II.1.2) 2. Polityki wynagrodzeń, premia przyznawana jest przy realizacji celów na poziomie minimum 80%. Rada Nadzorcza ustala wysokość premii indywidualnej krótkoterminowej do poziomu maksymalnie 120% wartości podstawy, tj. czterokrotności wynagrodzenia miesięcznego przysługującego danemu członkowi Zarządu.

Kryteria (cele roczne) na rok 2021, będące podstawą premii krótkoterminowej indywidualnej oraz zespołowej zostały uszczegółowione w kartach celów uchwalonych przez Radę Nadzorczą odpowiednio:

- w odniesieniu do celów krótkoterminowych indywidualnych dla członków Zarządu na I półrocze 2021 oraz celów krótkoterminowych zespołowych, określanych wspólnie dla całego Zarządu na 2021 rok – uchwałą nr 09/03/2021/RN z dnia 29.03.2021 r.,
- w odniesieniu do celów krótkoterminowych indywidualnych dla członków Zarządu na II półrocze 2021 r. – uchwałą nr 05/09/2021/RN z dnia 16.09.2021 r.

Stopień spełnienia każdego z celów został stwierdzony zgodnie z metodami wskazanymi w pkt II. 2. 1) i 2) Polityki wynagrodzeń, tj.:

- w zakresie kryteriów finansowych – w oparciu o dane finansowe prezentowane przez Spółkę w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium lub z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej;
- w zakresie kryteriów niefinansowych – w oparciu o dane publikowane przez Spółkę w rocznym raporcie niefinansowym lub zawarte w innych dokumentach i sprawozdaniach niefinansowych Grupy CCC.

Do zatwierdzenia realizacji celów i przyznania premii indywidualnej za I i II półrocze 2021 r. doszło w uchwałach Rady Nadzorczej nr 04/09/2021/RN z dnia 16.09.2021 r. (I półrocze) oraz nr 01/03/2022/RN z dnia 24.03.2022 r. (II półrocze).

Poniżej zostały ujęte zagregowane informacje w zakresie zastosowanych kryteriów premiowych dotyczących premii krótkoterminowych indywidualnych za I i II półrocze 2021 r.

Imię i nazwisko, stanowisko	Kryteria premiowe (obejmujące cały rok)	Półrocze	Ogólny stopień realizacji wszystkich celów za dany rok (wartość zagregowana)	Kwota premii	Termin wypłaty
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - związane m.in. ze zwiększaniem wyników finansowych Spółki, jej rentowności i efektywności, usprawnienia organizacyjne i zarządcze, w tym digitalizacja organizacji, wzmocnienie osobowe Grupy CCC	I 2021	96%	200 000	I półrocze – 30.09.2021 r.
		II 2021	96%	200 000	II półrocze – 10.04.2022 r.
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - rozwój projektów dot. sprzedaży cyfrowej (ecommerce), aplikacji mobilnej, CRM, Klubu CCC; strategiczne projekty kapitałowe dot. Modivo; wzmocnienie w obszarze marketingu.	I 2021	97%	140 000	I półrocze – 30.09.2021 r.
		II 2021	91%	140 000	II półrocze – 10.04.2022 r.
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - rozwój Spółki i Grupy CCC w zakresie produkcji i logistyki, projekty restrukturyzacyjne; transakcje sprzedaży i nabycia akcji / udziałów.	I 2021	86%	140 000	I półrocze – 30.09.2021 r.
		II 2021	69%	-	
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.)	Cele finansowe i niefinansowe – zwiększanie rentowności Spółki, optymalizacja procesów raportowania, zarządzanie projektami, rozwój kanału B2B.	I 2021	100%	140 000	I półrocze – 30.09.2021 r.
		II 2021	97%	140 000	II półrocze – 10.04.2022 r.
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.)	Cele finansowe i niefinansowe – rozwój Spółki i Grupy CCC w zakresie logistyki, operacjonalizacja strategii, realizacja zmian w kapitale zakładowym.	I 2021	nd.	nd.	
		II 2021	100%	140 000	II półrocze – 10.04.2022 r.
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.)	Cele niefinansowe – integracja zespołów i onboarding, zarządzanie projektami, działania w zakresie pozyskiwania finansowań.	I 2021	nd.	nd.	
		II 2021	95%	140 000	II półrocze – 10.04.2022 r.
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.)	Cele niefinansowe – rozwój obszaru technologii i digitalizacji, własnej platformy e-commerce, integracja zespołów i onboarding.	I 2021	nd.	nd.	
		II 2021	100%	140 000	II półrocze – 10.04.2022 r.

4.2. Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2021

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. b Polityki wynagrodzeń, premia zespołowa krótkoterminowa oparta jest o cele krótkoterminowe, wspólne dla całego Zarządu i przyznawana jest za okresy roczne. Podstawą ustalenia wysokości premii jest czterokrotność wynagrodzenia miesięcznego przysługującego danemu członkowi Zarządu (przy czym wysokość premii może zostać ustalona do poziomu maksymalnie 120% wartości ww. podstawy). Premia co do zasady płatna jest do 31.03 kolejnego roku.

Cele zespołowe wyznaczone członkom Zarządu na rok 2021 zostały zrealizowane; jednakże, z uwagi na brak oczekiwanego wskaźnika rentowności netto Spółki, premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2021 nie została przyznana i wypłacona.

Zrealizowane cele zespołowe na rok 2021 obejmowały m.in.:

- Aktualizacja i realizacja strategii GO.22
- Przyspieszenie rozwoju EObuwie
- Rozruch projektu HalfPrice
- Restrukturyzacja działalności DACH
- Rozwój E-COM 2.0
- Refinansowanie

4.3. Premia długoterminowa 2020-2024

Warunki premii długoterminowej (3-letniej) na lata 2020-2022 zostały przyjęte uchwałą NWZA z dnia 24 czerwca 2020 r., w okresie największych niepokojów na rynku, spowodowanych pandemią COVID-19. Celem premii było zmotywowanie Zarządu Spółki do realizacji działań ukierunkowanych na zapewnienie Spółce stabilności finansowania i działalności w okresie dużej zmienności i niepewności, a w długim okresie realizacji celów strategii GO.22. Premia została oparta o zmianę kursu akcji (obiektywny i mierzalny czynnik), tzn. należna byłaby tylko wtedy, gdyby działania ukierunkowane na wzrost wartości biznesu Grupy znalazły odzwierciedlenie w zwiększeniu kursu akcji Spółki.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 7.-10. Polityki wynagrodzeń, premia długoterminowa:

- nie przysługuje w przypadku odwołania członka Zarządu przez Radę Nadzorczą, wygaśnięcia mandatu (niezależnie od przyczyn) lub nie powołania dotychczasowego członka Zarządu na kolejną kadencję przed upływem połowy okresu, za który jest przyznawana;
- nie przysługuje w przypadku rezygnacji członka Zarządu z pełnienia funkcji;
- zostanie wypłacona proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji przez danego członka Zarządu w przypadku odwołania członka Zarządu przez Radę Nadzorczą, wygaśnięcia mandatu lub nie powołania dotychczasowego członka Zarządu na kolejną kadencję po upływie połowy okresu, za który jest przyznawana;
- w przypadku powołania nowego członka Zarządu w czasie trwania danego okresu rozliczenia premii długoterminowej decyzję o przyznaniu premii podejmuje Rada Nadzorcza.

Mając na uwadze powyższe, pomimo jednakowej „bazowej” kwoty premii długoterminowej dla wszystkich Członków Zarządu, faktycznie wypłacane kwoty premii mogą różnić się w zależności od sytuacji danego Członka Zarządu (momentu powołania, złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji itp.).

W związku z osiągnięciem ww. celów, szerzej opisanych także w pkt 1.1 Sprawozdania, już w roku 2021, a także w obliczu znaczących zmian w składzie Zarządu Spółki (rozszerzenie składu Zarządu o czterech nowych członków), podjęto decyzję o modyfikacji zasad wypłaty premii długoterminowej. Zmiany polegały na zastąpieniu jednego okresu premiewego (lata 2020-2022), dwoma, tj. pierwszy od 1 stycznia 2020 r. do 31 lipca 2021 r. dla dotychczasowego składu Zarządu (Marcin Czyczerski, Karol Półtorak, Mariusz Gnych) oraz drugi od 1 sierpnia 2021 r. do 31 lipca 2024 r. dla składu Zarządu łącznie z nowymi członkami Zarządu, którzy dołączyli do Grupy CCC w 2021 r.

Powyższa decyzja o zmianie terminu płatności premii została przyjęta przez akcjonariuszy większością 97% głosów na ZWZA w dniu 22.06.2021 r. uchwałą nr 19/ZWZA/2021 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej CCC S.A. w zakresie ww. zasad wypłaty premii długoterminowej.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. c Polityki wynagrodzeń (w brzmieniu ustalonym po zmianach wprowadzonych ww. uchwałą ZWZA), długoterminowa premia pieniężna bazuje na wzroście wartości CCC SA (rozumianej jako wzrost ceny akcji). Przyznawana jest każdemu członkowi Zarządu:

- za pierwszy okres od 1.01.2020 r. do 31.07.2021 r. jako 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2021 (od 1.05.2021 do 31.07.2021 r.), a ceną emisyjną akcji serii I i J – płatna w 2 równych częściach, odpowiednio do 31.08.2021 r. oraz 30.11.2021 r.,
- za drugi okres od 1.08.2021 r. do 31.07.2024 r. jako 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2024 (tj. od 1.05.2024 r. do 31.07.2024 r.), a średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2021 – płatna w 2 równych częściach, odpowiednio do 30.09.2024 r. i 30.11.2024 r.

Po zakończeniu pierwszego okresu Rada Nadzorcza dnia 2 sierpnia 2021 r. podjęła uchwałę o przyznaniu członkom Zarządu premii w wysokości skalkulowanej na bazie powyższych założeń (w odniesieniu do każdego z członków Zarządu odpowiednio uchwały nr 01/08/2021/RN, nr 02/08/2021/RN oraz nr 03/08/2021/RN).

Premia długoterminowa za pierwszy okres podlega więc raportowaniu w niniejszym sprawozdaniu, natomiast premia długoterminowa za drugi okres zostanie wykazana w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2024 (zgodnie z ustalonym terminem wypłaty).

Poniżej zostały ujęte informacje w zakresie różnicy pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2021, a ceną emisyjną akcji serii I i J, a także obliczonej na tej podstawie kwoty premii długoterminowej za pierwszy okres przyznanej trzem członkom Zarządu w raportowanym roku obrotowym.

Cena emisyjna akcji serii I i J	Średnia cena akcji Spółki w II kwartale 2021	Różnica	„Bazowa” kwota premii	Imię i nazwisko, stanowisko	Kwota premii przysługująca członkowi Zarządu (z uwzględnieniem różnic wynikających z odwołania / powołania / rezygnacji w trakcie okresu premiowego)	Termin wypłaty
37,00	118,48	81,48	8 148 000	Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	8 148 000	4 074 000 – do 31.08.2021 r. 4 074 000 - do 30.11.2021 r.
				Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	8 148 000	4 074 000 – do 31.08.2021 r. 4 074 000 - do 30.11.2021 r.
				Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	8 148 000	4 074 000 – do 31.08.2021 r. 4 074 000 - do 30.11.2021 r.
				Adam HOLEWA, Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.)	-	-
				Igor Matus, Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.)	-	-
				Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.)	-	-
				Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.)	-	-

5. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej

Zgodnie z art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie, dane za lata 2017-2018, za które Rada Nadzorcza nie miała obowiązku sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach zostały pominięte.

Dane w tys. PLN	2019	2020 ^[1]	2021 ^[2]
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	4 087,1	3 460	30 801,12
Zmiana w ujęciu rocznym		-15%	+790%
Średnie wynagrodzenie Członka Zarządu (roczne)	1 196,2	1 153,3	4 400,16
Zmiana w ujęciu rocznym		-4%	+282%
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	450,8	506,6	723,9
Zmiana w ujęciu rocznym		+12%	+43%
Średnie wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej (roczne)	94,91	92,1	132,6
Zmiana w ujęciu rocznym		-3%	+44%
Przychody ze sprzedaży	2 270 068	1 822 790	2 408 271
Zmiana w ujęciu rocznym		-20%	+32%
Zysk brutto ze sprzedaży	693 729	728 719	803 710
Zmiana w ujęciu rocznym		+5%	+10%
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i RN (za rok obrotowy) – dane w PLN	42 071,04	46 019,41	49 519,35
Zmiana w ujęciu rocznym		+9%	+8%

^[1] Dane za rok obrotowy 2020 obejmują wyjątkowo okres 13-miesięczny, wobec czego zaprezentowana procentowa zmiana wynagrodzeń i wyników Spółki w ujęciu rocznym może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian;

^[2] W trakcie roku 2021 skład Zarządu wzrósł z 3 do 7 osób, a dodatkowo w tym okresie została wypłacona i uwzględniona w niniejszym podsumowaniu premia długoterminowa – z założenia wypłacana w odstępach kilkuletnich i w kwotach wyższych niż premie krótkoterminowe – w związku z czym procentowe porównanie wynagrodzeń i wyników Spółki rok do roku może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian.

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

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, łączne wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od innych podmiotów z Grupy nie powinno przekraczać 50% wynagrodzenia całkowitego otrzymywanego od Spółki. W raportowanym roku obrotowym, wymóg ten został spełniony.

Wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów z Grupy CCC ^[1]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Podmiot wypłacający	Stałe składniki wynagrodzenia			Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Suma wynagrodzeń od wszystkich podmiotów
			Wynagrodzenie z tytułu powołania		Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę		
			Wynagrodzenie	Funkcja			
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	35 310	35 310	35 310
		Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	0	Członek Rady Nadzorczej	0	0	
	2020	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	32 800	32 800	33 083
		Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	283	Członek Rady Nadzorczej	0	283	
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	2021	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	0	Członek Rady Nadzorczej	0	0	0
	2020	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	283	Członek Rady Nadzorczej	0	283	283
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	2021	CCC Factory sp. z o.o.	90 000	Prezes Zarządu	0	90 000	90 000
	2020	CCC Factory sp. z o.o.	63 750	Prezes Zarządu	0	63 750	63 750
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu (od 01.04.2021 r.)	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	28 210	28 210	28 210
	2020	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu (od 07.06.2021 r.)	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	22 343	22 343	22 343
	2020	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (od 01.07.2021 r.)	2021	DeeZee sp. z o.o.	0	-	14 000	14 000	14 000
	2020	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (od 16.09.2021 r.)	2021	DeeZee sp. z o.o.	0	-	9 800	9 800	9 800
	2020	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy

^[1] Należy mieć na uwadze, że rok obrotowy 2020 stanowił wyjątkowo okres 13-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia, ze skutkiem od dnia 01.02.2021 r., wobec czego prezentowane za ten rok dane porównawcze dotyczą okresu 13-miesięcznego.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej od podmiotów z Grupy CCC ^[1]

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Podmiot wypłacający	Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia
			Wynagrodzenie stałe z tytułu powołania	Funkcja	
Dariusz Miłek, Przewodniczący Rady Nadzorczej	2021	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	0	Członek Rady Nadzorczej	0
	2020	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	283	Członek Rady Nadzorczej	283
Waldemar Jurkiewicz, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2021	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	0	Członek Rady Nadzorczej	0
	2020	Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	279	Członek Rady Nadzorczej	279

^[1] Należy mieć na uwadze, że rok obrotowy 2020 stanowił wyjątkowo okres 13-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia, ze skutkiem od dnia 01.02.2021 r., wobec czego prezentowane za ten rok dane porównawcze dotyczą okresu 13-miesięcznego.

7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej obecnie nie są przyznawane wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

W dniu 22.06.2021 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę nr 19/ZWZA/2021 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej CCC S.A., która to zmiana polega m.in. na dopuszczeniu uczestnictwa Członków Zarządu Spółki w programach motywacyjnych tworzonych przez inne podmioty z Grupy CCC na warunkach zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą.

W raportowanym okresie nie doszło do przyznania lub zaoferowania żadnych instrumentów finansowych w ramach programów motywacyjnych działających w Spółce ani w innych podmiotach z Grupy CCC.

8. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Spółka nie żądała zwrotu wynagrodzenia zmiennego.

9. Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń

W raportowanym okresie Spółka nie odstąpiła od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń.

9.2. Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie

W raportowanym okresie Spółka nie skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt. IX Polityki wynagrodzeń.

Z uwagi na szczególne okoliczności rynkowe (wybuch pandemii COVID-19 w I kwartale 2020 r.) i w celu zabezpieczenia interesów Spółki, Rada Nadzorcza postanowiła odroczyć wypłatę premii indywidualnych dla członków Zarządu za rok 2020. Wypłatę ostatecznie przesunięto na rok 2021, wobec czego premie te wypłacono w raportowanym roku obrotowym. Z uwagi jednak na wprowadzenie tych środków przed wejściem w życie Polityki wynagrodzeń, a także biorąc pod uwagę okoliczność, że zmiany polegały jedynie na wstrzymaniu wypłaty wynagrodzenia, a nie na jego wypłacie w wysokości lub proporcji wyższej niż przewidziana w Polityce wynagrodzeń, zdarzenie to nie jest traktowane jak odstępstwo od Polityki wynagrodzeń.

10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2019 i 2020, tj. uchwała nr 17/ZWZA/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CCC S.A. z dnia 22.06.2021 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za okres od 1.01.2019 r. do 31.01.2021 r. zawierała pozytywną ocenę ww. sprawozdania i nie wskazała dodatkowych uwag ani postulatów w zakresie Polityki wynagrodzeń, w związku z czym nie zaistniała potrzeba podejmowania dodatkowych działań celem jej implementacji.

W raportowanym roku obrotowym Spółka i Grupa CCC kontynuowały zatem stosowanie wypracowanych dotychczas, dobrych praktyk w zakresie wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportowania wypłacanych wynagrodzeń.

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 14/04/2022/RN z dnia 28 kwietnia 2022 r.

Sprawozdanie zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1–5 Ustawy o ofercie. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.

Sporządzili:	Podpis:
Dariusz Miłek	
Wiesław Oleś	
Waldemar Jurkiewicz	
Filip Gorczyca	
Zofia Dzik	
28 kwietnia 2022 r.	