



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI CCC S.A.
ZA ROK 2023**

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.....	3
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej	3
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.....	6
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu.....	6
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej	10
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.....	12
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.....	13
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	15
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	16
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	16
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	16
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń	16
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie.....	16
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	17

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 (tj. Dz.U. z 2022 r., poz. 2554 z późn.zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki CCC S.A. (dalej: „**Spółka**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: „**Sprawozdanie**”).

Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych (wymagalnych) poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r., wykazanych zgodnie z ich terminem płatności. Co do zasady wszystkie należne świadczenia zostały wypłacone terminowo.

Sprawozdanie jest zgodne z Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w CCC S.A. z dnia **24 czerwca 2020 r., z uwzględnieniem zmian przyjętych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/ZWZA/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r. oraz po zmianach wprowadzonych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/ZWZA/2022 z dnia 15 czerwca 2022 r.** (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r. (dalej: „**2023**”). W celach porównawczych prezentowane w Sprawozdaniu informacje obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj. za okres od 01.02.2022 r. do 31.01.2023 r. (dalej: „**2022**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022. O ile nie wskazano inaczej, wszystkie kwoty w Sprawozdaniu są przedstawione w polskich złotych (zaokrąglone do pełnych 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 2023 był kolejnym już okresem istotnych wyzwań dla otoczenia biznesowego Spółki, które wynikały przede wszystkim z niekorzystnej sytuacji makroekonomicznej, będącej m.in. następstwem wybuchu wojny w Ukrainie. Wysoka inflacja oraz podwyższone stopy procentowe wpływały na redukcję dochodu rozporządzalnego konsumenta, a tym samym ograniczały popyt na dobra oferowane przez Spółkę i jej podmioty zależne (dalej łącznie: „**Grupa**”). Równocześnie, wysoki kurs USD/PLN i podwyższone jeszcze w pierwszej połowie roku koszty frachtu limitowały wzrost marży brutto. Mechanizm indeksacji kosztów czynszu o inflację, podwyższony kurs EUR/PLN i wzrost płacy minimalnej wywierały z kolei presję na koszty sprzedaży i administracji Spółki. Na koszty finansowe wpływały zaś wysokie stopy procentowe, którymi banki centralne ograniczały tempo inflacji.

Dodatkowo, w 2023 roku utrzymywały się wyzwania biznesowe dla branży handlu e-commerce, która odpowiadała za blisko połowę skonsolidowanych przychodów Grupy. Zaistniałe w 2022 roku problemy z nadmiernym zatowarowaniem całej branży nadal wywierały wpływ na poziom cen i marż w 2023 roku, a zmiana siły nabywczej pieniądza wpływała niekorzystnie na koszty pozyskania ruchu.

Spółka skutecznie realizowała swoje zadania w opisanym powyżej otoczeniu biznesowym poprzez konsekwentny rozwój omnichannelowego modelu biznesowego. Grupa niezmiennie dąży do umacniania pozycji lidera rynkowego w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Wśród kluczowych działań realizowanych przez Zarząd, które ukierunkowane były na umocnienie pozycji rynkowej Grupy w trudnym dla branży okresie, można wskazać m.in.:

- Wyprowadzenie szyldów CCC i HalfPrice na dobre poziomy rentowności, wspierające odbudowę przepływów z działalności operacyjnej i dalsze delewarowanie.
- Przeorganizowanie sposobu funkcjonowania i efektywności zakupowej Działu Produktu, wraz z dotarciem do nowych dostawców i uzyskanie korzystniejszych warunków (cenowych i jakościowych) zakupów towarów handlowych Grupy.
- Zwiększenie efektywności akcji rabatowo-promocyjnych w CCC, pozwalające na dalszą ekspansję marży brutto tej linii biznesowej.

- Zawarcie strategicznych partnerstw na dystrybucję produktów w formacie licencyjnym (m.in. dla marki Reebok), ukierunkowane na wzmocnienie portfolio produktowego wszystkich linii biznesowych Grupy oraz zwiększenie potencjału wzrostu marży brutto.
- Ekspansję sieci sklepów HalfPrice (32 otwarcia), ukierunkowaną na rozwój unikatowego w skali światowej modelu biznesowego łączącego kanały sprzedaży full-price i off-price.
- Uruchomienie 14 kolejnych sklepów hybrydowych eobuwie oraz dodatkowych stref eobuwie w sklepach CCC – dla zwiększenia zasięgu usługi Reserve & Collect, wzmocnienia efektywności obsługi zwrotów oraz stymulowania migracji klientów pomiędzy kanałami sprzedaży.
- Integrację zapasu sklepów stacjonarnych CCC ze sklepem online eobuwie (tzw. OMS) w celu maksymalizacji dostępności produktów dla klientów oraz optymalizacji kapitału obrotowego.
- Ekspansję marketplace Modivo na rynek włoski (drugi rynek po debiucie marketplace Modivo w Polsce w 2022 roku) – rozwój nowej linii biznesowej Modivo, pozwalającej na dalszą ekspansję formatu i wzrostu udziałów rynkowych bez inwestycji w kapitał obrotowy.
- Rozwój aplikacji mobilnych CCC, eobuwie i Modivo, ukierunkowany na zwiększenie ruchu organicznego w obliczu wysokich kosztów performance marketingu oraz poprawę konwersji zakupowej.
- Finalizację procesu optymalizacji zapasu oraz głębokiej transformacji technologicznej Grupy MODIVO, uwalniających potencjał odbudowy jej wyników w kolejnych okresach sprawozdawczych.
- Uproszczenie struktury organizacyjnej Spółki w celu wzmocnienia jakości zarządzania.
- Realizację programu oszczędnościowego, ukierunkowanego na zwiększenie sprawności organizacyjnej i możliwość poprawy wyników w inflacyjnym otoczeniu biznesowym.
- Znaczące zmniejszenie zadłużenia Business Unit CCC, pozwalające na ograniczenie kosztów finansowych w otoczeniu wysokich stóp procentowych.
- Zainicjowanie procesu refinansowania zadłużenia Business Unit CCC, ukierunkowanego na zapewnienie korzystniejszych warunków finansowania.

Opisane powyżej zdarzenia świadczą o stałym rozwoju Grupy w 2023 r., pomimo rynkowych wyzwań. Działalność Grupy oraz osiągnięte przez nią wyniki pozostawały pod istotnym wpływem skutków trwającej wojny w Ukrainie, wysokiej inflacji oraz niskiej siły zakupowej konsumentów, co wiązało się ze złożonością procesów zarządczych oraz stałym podejmowaniem działań związanych z adaptacją biznesu do zmieniających się warunków rynkowych.

Jednocześnie, na przestrzeni 2023 roku obserwowano stopniową poprawę nastrojów konsumenckich. Oczekuje się, że w 2024 roku nastąpi istotne odbudowanie siły zakupowej konsumentów, wraz z poprawiającym się otoczeniem makroekonomicznym oraz ekspansywną polityką fiskalną. W ocenie Zarządu, dzięki zrealizowanym dotychczas działaniom, Grupa jest dobrze przygotowana na przewidywany wzrost popytu na oferowane przez nią produkty.

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

1.2. Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej

W roku 2023 w skład Zarządu wchodziły następujące osoby:

- Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu (do 11.05.2023 r.);
- Dariusz Miłek – Prezes Zarządu (od 12.05.2023 r.);
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Igor Matus – Wiceprezes Zarządu;
- Adam Holewa – Wiceprezes Zarządu (do 12.06.2023 r.).

W dniu 11.05.2023 r. Pan Marcin Czyczerski złożył rezygnację z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki ze skutkiem począwszy od dnia 11.05.2023 r. z powodu powołania do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu spółki Modivo S.A.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza, działając na podstawie § 10 ust. 2 oraz § 16 ust. 2 pkt 1) Statutu Spółki, podjęła uchwałę o nr 02/05/2023/RN z dnia 11.05.2023 o powołaniu Pana Dariusza Miłka do Zarządu Spółki na funkcję Prezesa Zarządu począwszy od dnia 12.05.2023 r.

W dniu 6.06.2023 r. Pan Adam Holewa z przyczyn osobistych złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki oraz z członkostwa w Zarządzie Spółki ze skutkiem na koniec dnia 12.06.2023 r.

W dniu 12.06.2023 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 19/ZWZA/2023 w sprawie ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej IX kadencji, która od dnia 12.06.2023 r. wynosi do 6 członków.

Skład Rady Nadzorczej w roku 2023 kształtował się następująco:

- Dariusz Miłek – Przewodniczący Rady Nadzorczej (do 11.05.2023 r.);
- Wiesław Oleś – Przewodniczący Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.), Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (do 11.06.2023 r.);
- Mariusz Gnych – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.), członek Rady Nadzorczej (do 11.06.2023 r.); członek Komitetu Audytu;
- Zofia Dzik – członek Rady Nadzorczej; członek Komitetu Audytu;
- Filip Gorczyca – członek Rady Nadzorczej; Przewodniczący Komitetu Audytu;
- Piotr Kamiński – członek Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.);
- Marcin Stańko – członek Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.).

W związku z powołaniem Pana Dariusza Miłka do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki, Pan Dariusz Miłek w dniu 11.05.2023 r. złożył rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej ze skutkiem na moment wejścia w życie uchwały o powołaniu go do Zarządu Spółki i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu.

Podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się w dniu 12.06.2023 r., dokonane zostały następujące zmiany w składzie Rady Nadzorczej:

- powołano Pana Marcina Stańko i Pana Piotra Kamińskiego na wspólną trzyletnią kadencję (uchwała nr 20/ZWZA/2020 oraz nr 21/ZWZA/2023 z dnia 12.06.2023 r.);
- na Przewodniczącego Rady Nadzorczej powołano Pana Wiesława Olesia (uchwała nr 22/ZWZA/2023 z dnia 12.06.2023 r.).

Powyższe zmiany weszły w życie z dniem podjęcia ww. uchwał.

Ponadto Rada Nadzorcza w dniu 12.06.2023 r. na podstawie § 4 ust. 2 Regulaminu Rady Nadzorczej podjęła uchwałę nr 01/06/2023/RN w sprawie wyboru Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej – Pana Mariusza Gnychy.

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

W raportowanym roku Polityka wynagrodzeń nie podlegała zmianom.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

Spółka w trakcie raportowanego okresu stosowała odstępstwo, o którym mowa w art. 90f Ustawy o ofercie, polegające na braku przyznania członkom Zarządu zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Szczegóły zastosowanego odstępstwa opisane są w pkt 9.2.

W raportowanym okresie Spółka nie stosowała innych odstępstw od Polityki wynagrodzeń.

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. Co do zasady (o ile nie wskazano inaczej) **tabele prezentują wynagrodzenie należne (wymagalne, zgodnie z ich terminem płatności) i jednocześnie wypłacone członkom organów (co do zasady wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone) w trakcie raportowanego okresu.** Przykładowo, wynagrodzenie stałe za styczeń wypłacane jest do 10. dnia kolejnego miesiąca, więc wykazywane jest w lutym (zgodnie z terminem płatności).

Sprawozdanie obejmuje wynagrodzenie stałe wypłacone w okresie od lutego 2023 r. do stycznia 2024 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, czyli uzależnione od realizacji przez członków Zarządów indywidualnych zadań zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą), roczne (kryteria zespołowe) oraz długoterminowe (oparte o wzrost wartości Spółki w okresach przekraczających 1 rok, liczony jako wzrost ceny akcji Spółki).

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, zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń jest ona wypłacana dwukrotnie, każdorazowo w dwóch równych częściach – za pierwszy okres, tj. od 1.01.2020 r. do 31.07.2021 r., w terminach do 31.08.2021 r. oraz 30.11.2021 r. oraz za drugi okres, tj. od 1.08.2021 r. do 31.07.2024 r., w terminach do 30.09.2024 r. oraz 30.11.2024 r.

W dniu 10.05.2023 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022 (dalej: „**Uchwała 01/05/2023/RN**”).

W związku z powyższym Rada Nadzorcza nie wyznaczyła w formie uchwały szczegółowych, indywidualnych oraz zespołowych celów krótkoterminowych i w konsekwencji indywidualna premia krótkoterminowa oraz premia zespołowa krótkoterminowa za raportowany okres nie podlegała wypłacie. Podkreślić należy, że takie podejście zyskało akceptację Zarządu, gdyż Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem podjęła decyzję o konieczności modyfikacji zasad przyznawania premii krótkoterminowych, aby móc silniej powiązać je z dodatkowymi celami finansowymi stawianymi przed Zarządem.

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 wynagrodzeń premii (przy braku odstępstw od stosowania Polityki), 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.),

a także zastosowane przez Spółkę odstępstwa od Polityki, proporcja faktycznie wypłaconego w danym roku obrotowym wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego może nie mieścić się w ramach określonych w Polityce wynagrodzeń. W raportowanym okresie nie jest możliwe ustalenie niniejszej proporcji z uwagi na brak przyznania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego na skutek zastosowania czasowego odstępstwa od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia (premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej).

Tabela nr 1 - Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu [1]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Stale składniki wynagrodzenia		Zmienne składniki wynagrodzenia [2]		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) [3]
	Wynagrodzenie z tytułu powołania	Dodatki świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	Wynagrodzenie jednorazowe	Premia krótkoterminowa [3]		
Dariusz Milek, Prezes Zarządu (od 12.05.2023 r.)	2023	766 667	5 082	0	0	nd.
	2022	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu (do 11.05.2023 r.)	2023	433 333	8 282	0	0	nd.
	2022	1 200 000	18 311	0	350 000	1 568 311 ^[4] 29%
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	2023	840 000	16 924	0	0	nd.
	2022	840 000	15 359	0	245 000	1 100 359 ^[4] 28%
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu (do 12.06.2023 r.)	2023	373 333	10 543	0	0	nd.
	2022	840 000	10 594	0	245 000	1 095 594 ^[4] 29%
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu	2023	840 000	21 625	0	0	nd.
	2022	840 000	10 464	0	245 000	1 095 464 ^[4] 29%
Kryspin Derejczyk Wiceprezes Zarządu (do 17.01.2023 r.)	2023	36 667 ^[5]	1 973 ^[5]	443 333 ^[6]	nd.	nd.
	2022	840 000	16 008	0	245 000	1 101 008 ^[4] 29%

[1] Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r. („2023”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022.
[2] Wykazane kwoty w odniesieniu do roku 2022 obejmują wypłacone w 2022 premie za I półrocze 2022 r. oraz II półrocze 2021 r.; premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2021 nie została przyznana i wypłacona.

[3] Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o czasowym odstąpieniu od Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Z uwagi na brak przyznania członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, ustalenie proporcji wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego w raportowanym roku nie jest możliwe.

[4] W sprawozdaniu o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022 z uwagi na błąd rachunkowy nieprawidłowo została wskazana suma wszystkich składników wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu, tj. w odniesieniu do:

- Pana Marcina Czyczerskiego – 1.596.877 zł; prawidłowa kwota - 1.568.311 zł,
- Pana Karola Półtoraka – 1.101.709 zł; prawidłowa kwota - 1.100.359 zł oraz proporcję wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego – 29% (zamiast 28%),
- Pana Adama Holewy – 1.106.086 zł; prawidłowa kwota - 1.095.594 zł oraz proporcję wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego – 28% (zamiast 29%),
- Pana Igora Matusa – 1.100.456 zł; prawidłowa kwota - 1.095.464 zł,
- Pana Kryspina Derejczyka – 1.108.681 zł; prawidłowa kwota - 1.101.008 zł oraz proporcję wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego – 29% (zamiast 28%).

Powyższa tabela zawiera już skorygowane dane za rok 2022.

^[5] W raportowanym roku Pan Kryspin Derejczyk otrzymał wynagrodzenie, które przysługiwało mu za ostatni miesiąc pełnienia funkcji w Zarządzie (wynagrodzenie z tytułu powołania oraz świadczenia dodatkowe). Termin ich płatności przypadał na luty 2023 r., jednakże wynagrodzenie to nie jest związane z pełnieniem funkcji w Zarządzie w roku obrotowym 2023.

^[6] W okresie 18-26.01.2023 r. Spółka zawarła z Panem Kryspinem Derejczykiem umowę zlecenia, której przedmiotem było przekazanie prowadzonych spraw i projektów, jakimi dotychczas zajmował się w ramach pełnionej funkcji członka Zarządu, a także szczegółowe wdrożenie osoby wskazanej przez Spółkę jako przejmującej obowiązki zarządcze.

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 2023 (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 Akcjonariuszy. 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 z dołu, do 10. dnia każdego miesiąca. 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 2023 korzystali Pan Dariusz Miłek oraz Pan Mariusz Gnych. Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 15. Polityki wynagrodzeń, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują od Spółki 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 28/ZWZA/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 15.06.2022 r. w sprawie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej CCC S.A powołanych na kolejną IX kadencję.

Pan Dariusz Miłek, pełniący funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej do dnia 11.05.2023 r., złożył oświadczenie o dobrowolnej rezygnacji i zrzeczeniu się wynagrodzenia z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej i pełnienia w niej funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, z uwagi na swoją rolę akcjonariusza – Pan Dariusz Miłek posiada za pośrednictwem ULTRO S. à r.l. 33,33% akcji w kapitale zakładowym Spółki (39,01% głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy).

Tabela nr 2 - Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej [1]

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko	Rok	Stale składniki wynagrodzenia			Suma wszystkich składników 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	Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie		
Dariusz Milek [2], Przewodniczący Rady Nadzorczej (do dnia 11.05.2023 r.)	2023	0	3 630	3 630	3 630	
	2022	0	8 712	8 712	8 712	
Wiesław Oleś , Przewodniczący Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.), Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (do 11.06.2023 r.)	2023	240 000	0	240 000	240 000	
	2022	240 000	0	240 000	240 000	
Mariusz Gnych , Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.), członek Rady Nadzorczej (do 11.06.2023 r.), członek Komitetu Audytu	2023	245 714	3 960	249 674	249 674	
	2022	104 381	2 310	106 691	106 691	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
Filip Gorczyca , członek Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Audytu	2023	216 000	0	216 000	216 000	
	2022	216 000	0	216 000	216 000	
Zofia Dzik , członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu	2023	192 000	0	192 000	192 000	
	2022	192 000	0	192 000	192 000	
Piotr Kamiński , członek Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.)	2023	80 571	0	80 571	80 571	
	2022	nd.	nd.	nd.	nd.	
Marcin Stańko , członek Rady Nadzorczej (od 12.06.2023 r.)	2023	80 571	0	80 571	80 571	
	2022	nd.	nd.	nd.	nd.	

[1] Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r. („2023”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022.

[2] Pan Dariusz Milek, pełniący funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej do dnia 11.05.2023 r., złożył oświadczenie o dobrowolnej rezygnacji i zrzeczeniu się wynagrodzenia z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej i pełnienia w niej funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, począwszy od chwili powołania na członka Rady Nadzorczej.

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 im należnych w roku obrotowym 2023 – zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Należy uznać, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń.

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, w oparciu o właściwą podstawę prawną i na podstawie z góry określonych kryteriów.

W raportowanym roku nie zostało przyznane członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne. Jest to jednak zgodne z założeniami Polityki wynagrodzeń, ponieważ Rada Nadzorcza, na podstawie art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń, postanowiła o czasowym odstępstwie od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022.

Zgodnie z pkt IX ust. 1 Polityki wynagrodzeń, czasowe odstępstwo od stosowania Polityki wynagrodzeń może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:

- 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz
- 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.

Zgodnie z pkt IX ust. 3 Polityki wynagrodzeń odstępstwo od stosowania Polityki wynagrodzeń nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe. W raportowanym roku okres ten nie został przekroczony.

Mając na uwadze w szczególności stabilizację finansową Spółki, Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem podjęła decyzję o konieczności modyfikacji zasad przyznawania indywidualnych premii krótkoterminowych tak, aby móc silniej powiązać je z dodatkowymi celami finansowymi stawianymi przed Zarządem, w tym z realizacją przez Spółkę minimalnych założeń co do rentowności wyrażanej jako relacja EBITDA do przychodów. W konsekwencji, powodem odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń jest konieczność dostosowania praktyki w zakresie wypłaty wynagrodzeń i premii dla Zarządu do sytuacji rynkowej i zbudowania odpowiedniej motywacji – a zatem służy to realizacji długoterminowego interesu Spółki.

Niezależnie od powyższego, całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki poprzez wypłacanie wynagrodzeń 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.

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

Z uwagi na to, że Rada Nadzorcza na podstawie Uchwały 01/05/2023/RN postanowiła o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022, Spółka nie wyznaczyła kryteriów warunkujących przyznanie indywidualnych premii krótkoterminowych oraz premii zespołowej krótkoterminowej. Dodatkowo, premia długoterminowa za okres od 1 sierpnia 2021 r. do 31 lipca 2024 r., zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. c Polityki wynagrodzeń rozliczana będzie w roku 2024. W konsekwencji w raportowanym roku członkom Zarządu nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne.

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

Tabela nr 4 - Zestawienie danych dotyczących wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej za lata 2019-2023 ^[1]

Dane w tys. PLN	2019	2020 ^[2]	2021 ^[3]	2022	2023
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	4 087,1	3 460	30 829,82	6 848,08	3 797,76
Zmiana w ujęciu rocznym		-15%	+791%	-78%	-45%
Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)	1 196,2	1 153,3	4 404,26 ^[3]	1 141,34	1 057,06
Zmiana w ujęciu rocznym		-4%	+282%	-74%	-7%
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	450,8	506,6	723,9	849,12	1 062,45
Zmiana w ujęciu rocznym		+12%	+43%	+17%	+25%
Średnie wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej (roczne)	94,91	92,1	132,6	169,82	191,34
Zmiana w ujęciu rocznym		-3%	+44%	+28%	+13%
Przychody ze sprzedaży Spółki	2 270 068	1 822 790	2 408 271	2 721 871	2 655 647
Zmiana w ujęciu rocznym		-20%	+32%	+13%	-2%
Zysk brutto ze sprzedaży Spółki	693 729	728 719	803 710	793 669	768 667
Zmiana w ujęciu rocznym		+5%	+10%	-1%	-3%
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i RN (za rok obrotowy)	42 071,04	46 019,41	49 519,35	55 534,44	57 624,15
Zmiana w ujęciu rocznym		+9%	+8%	+12%	+4%

^[1] Rok obrotowy 2019 obejmował okres od 1.01.2019 r. do 31.12.2019 r. („2019”). Rok obrotowy 2020 obejmował okres od 1.01.2020 r. do 31.01.2021 r. („2020”). Rok obrotowy 2021 obejmował okres od 01.02.2021 r. do 31.01.2022 r. („2021”). Rok obrotowy 2022 obejmował okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”). Rok obrotowy 2023 obejmuje okres od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r. („2023”).

^[2] 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.

^[3] 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.

Z uwagi na fakt, że premia długoterminowa (wyplacona w roku 2021) z założenia rozliczana jest w odstępach kilkuletnich i w kwotach wyższych niż premie krótkoterminowe, procentowe porównanie wynagrodzeń i wyników Spółki rok do roku może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian. Poniższa tabela przedstawia łączne wynagrodzenie Zarządu oraz roczne średnie wynagrodzenie członka Zarządu bez uwzględnienia premii długoterminowej:

Tabela nr 5 - Zestawienie danych dotyczących wynagrodzenia członków Zarządu za lata 2019-2023 bez uwzględnienia premii długoterminowej

Dane w tys. PLN	2019	2020	2021	2022	2023
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	4 087,1	3 460	6 385,82	6 848,08	3 797,76
Zmiana w ujęciu rocznym		-15%	+85%	+7%	-45%
Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)	1 196,2	1 153,3	912,26	1 141,34	1 057,06
Zmiana w ujęciu rocznym		-4%	-21%	+25%	-7%

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.

Niniejsza tabela przedstawia wynagrodzenia członków Zarządu, które otrzymywali od innych niż Spółka podmiotów z Grupy w okresie pełnienia przez nich funkcji w CCC S.A. Tabela uwzględnia jedynie tych członków Zarządu którzy w raportowanym roku otrzymali od podmiotów z Grupy stałe lub zmienne składniki wynagrodzenia.

Tabela nr 6 - Wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów z Grupy ^[1]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Podmiot wypłacający	Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Suma wynagrodzeń od wszystkich podmiotów
			Kontrakt menedżerski	Umowa o pracę		
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu CCC S.A. (do 11.05.2023 r.)	2023	CCC Factory sp. z o.o. ^[2]	nd.	19 250	19 250	19 250
	2022	CCC Factory sp. z o.o.	0	39 720	39 720	39 720
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu CCC S.A. (do 12.06.2023 r.)	2023	CCC Factory sp. z o.o. ^[3]	nd.	21 543	21 543	21 543
	2022	CCC Factory sp. z o.o.	nd.	36 120	36 120	36 120
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu CCC S.A.	2023	MODIVO S.A.	12 000	nd.	12 000	55 120
		HalfPrice sp. z o.o.	nd.	14 400	14 400	
		CCC Factory sp. z o.o.	nd.	28 720	28 720	
	2022	CCC Factory sp. z o.o.	nd.	36 120	36 120	47 120
		MODIVO S.A.	11 000	nd.	11 000	
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu CCC S.A. (do 17.01.2023 r.)	2023	DeeZee ^[4] sp. z o.o.	nd.	5 500	5 500	5 500
	2022	DeeZee sp. z o.o.	nd.	36 120	36 120	36 120

^[1] Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2023 r. do 31.01.2024 r. („2023”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022.

^[2] Wynagrodzenie otrzymane od spółki CCC Factory sp. z o.o. obejmuje okres 01.02.2023 r. – 31.05.2023 r., tj. do końca miesiąca, w którym Pan Marcin Czyczerski pełnił funkcję Prezesa Zarządu w Spółce.

^[3] Wynagrodzenie otrzymane od spółki CCC Factory sp. z o.o. obejmuje okres 01.02.2023 r. – 30.06.2023 r., tj. do końca miesiąca, w którym Pan Adam Holewa pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu w Spółce.

^[4] Wynagrodzenie otrzymane od spółki DeeZee sp. z o.o. obejmuje okres od 01.01.2023 r. – 31.01.2023 r., tj. do końca miesiąca, w którym Pan Kryspin Derejczyk pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu w Spółce w roku obrotowym 2022. Termin płatności wynagrodzenia przypadał na luty 2023 r., stąd wynagrodzenie to zostało wykazane w niniejszej tabeli.

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

W 2022 r. członkowie Zarządu: Marcin Czyczerski (Prezes Zarządu do 11.05.2023 r.), Karol Półtorak oraz Igor Matus, a także Dariusz Miłek (pełniący do 11.05.2023 r. również funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej) podpisali Umowy Uczestnictwa w Programie Motywacyjnym MODIVO (organizowanym przez MODIVO S.A., spółkę z Grupy). Na podstawie zawartych Umów Uczestnictwa osoby te mogą nabyć w momencie rozliczenia tego programu uprawnienia do objęcia i/lub nabycia akcji spółki MODIVO S.A., o ile spełnione zostaną określone w tym programie warunki. W raportowanym okresie nie doszło do rozliczenia Programu Motywacyjnego MODIVO, więc uczestnicy nie nabyli żadnych Uprawnień ani nie objęli/nabyli akcji MODIVO S.A. z tego tytułu.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, poza udziałem w Programie Motywacyjnym MODIVO, nie uczestniczą w innych programach motywacyjnych organizowanych przez Spółkę czy inne podmioty z Grupy, w związku z czym nie doszło do przyznania lub zaoferowania jakichkolwiek instrumentów finansowych.

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

Spółka skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń. Odstąpienie nastąpiło na podstawie Uchwały 01/05/2023/RN z dnia 10.05.2023 r. w zakresie, w jakim Polityka wynagrodzeń reguluje przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022.

Powodem odstąpienia jest konieczność dostosowania praktyki w zakresie wypłaty wynagrodzeń i premii dla Zarządu do sytuacji rynkowej i zbudowanie odpowiedniej motywacji członków Zarządu.

Rada Nadzorcza zwróciła bowiem uwagę na konieczność silniejszego powiązania indywidualnych premii krótkoterminowych z bieżącymi wynikami Spółki oraz realizacją celów budżetowych. Zgodnie z obecnie obowiązującą Polityką wynagrodzeń, indywidualna premia krótkoterminowa zależy od realizacji zindywidualizowanych zadań przypisanych członkom Zarządu, które dotyczą celów finansowych i niefinansowych. Mając na uwadze w szczególności stabilizację finansową Spółki, Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem podjęła decyzję o konieczności modyfikacji zasad przyznawania indywidualnych premii krótkoterminowych tak, aby móc silniej powiązać je z realizacją dodatkowych finansowych celów stawianych przed Zarządem, w tym zwłaszcza z realizacją minimalnych założeń co do rentowności wyrażanej jako relacja EBITDA do przychodów.

W konsekwencji zastosowanie odstąpienia było uzasadnione koniecznością dostosowania praktyki realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności.

Powyższe odstąpienie ma charakter czasowy, do czasu wprowadzenia zmian do Polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej.

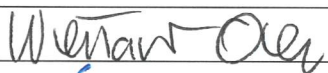
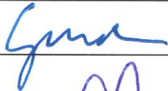


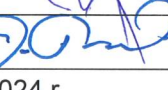
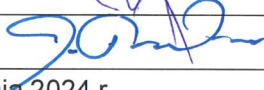
10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022, tj. uchwała nr 18/ZWZA/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CCC S.A. z dnia 12.06.2023 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2022 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 12/05/2024/RN z dnia 16 maja 2024 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 Audyty Polska sp. z o.o. sp. k.

Sporządzili:	Podpis:
Wiesław Oleś	
Filip Gorczyca	
Zofia Dzik	
Mariusz Gnych	
Piotr Kamiński	
Marcin Stańko	
Polkowice, dnia 16 maja 2024 r.	