



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI CCC S.A.
ZA ROK 2019 I 2020/21**

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 członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej	5
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	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.....	13
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	14
4.1.	Premia indywidualna krótkoterminowa za I i II półrocze 2020/21	14
4.2.	Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2020/21	15
4.3.	Premia długoterminowa 2020-2022	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	16
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	16
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	18
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	18
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	18
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń	18
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie	18
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach	18

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. Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki CCC S.A. (dalej: „**Spółka**”) 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 1.01.2019 r. do 31.01.2021 r., zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w CCC S.A. z dnia **24 czerwca 2020 r.** (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje okres od 1.01.2019 r. do 31.12.2019 r. oraz okres od 1.01.2020 r. do 31.01.2021 r. (dalej: „**2020/21**”), tj. dwa pełne lata obrotowe Spółki, w tym rok 2020/21 stanowiący 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 1.02.2021 r. (zgodnie z uchwałą nr 3/NWZA/2019 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 września 2019 r.).

W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również dane za rok kalendarzowy 2020 (12-miesięczny okres porównawczy obejmujący okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r.).

Wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu są przedstawione w polskich złotych i w ujęciu brutto.

Bazując na art. 90e Ustawy o ofercie, ocena zgodności wypłaconych wynagrodzeń z Polityką wynagrodzeń obejmuje okres od 24.06.2020 r., tj. od dnia wejścia w życie pierwszej Polityki wynagrodzeń, do dnia 31.01.2021 r.

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

W 2019 r. jednym z najważniejszych obszarów działalności grupy kapitałowej CCC S.A. („**Grupa CCC**”), w której Spółka pełni rolę dominującą, była ekspansja w segmencie e-commerce. Rozwój kanałów sprzedaży online obejmował m.in. uruchomienie aplikacji mobilnej CCC i e-commerce ccc.eu – w pełni funkcjonalnego, oferującego dostawę produktów z oferty CCC wprost do domów klientów, debiut platformy eobuwie.pl na kolejnym, piętnastym już rynku (w Szwajcarii), debiut platformy MODIVO czy też rozpoczęcie sprzedaży w ramach kanału DeeZee na pierwszym zagranicznym rynku (na Ukrainie).

Na sytuację biznesową i działalność Grupy CCC w roku obrotowym 2019 wpływ miały również zdarzenia i czynniki takie jak m.in.:

- budowa nowego centrum logistycznego eobuwie.pl, które przeszło trzykrotnie przekroczyło moce przerobowe dotychczasowego centrum;
- rozwój sieci sklepów hybrydowych eobuwie.pl oraz projektu esize.me;
- rozpoczęcie współpracy z *influencerami* w zakresie promocji produktów Grupy CCC;
- poszerzenie portfolio produktów o nowe marki własne, markowe obuwie sportowe oraz walizki i akcesoria (m.in. DeeZee, Gino Rossi);
- podjęcie istotnych decyzji dot. obecności Grupy CCC na rynkach Europy Zachodniej - poszukiwanie rentowności poprzez zmniejszanie sieci sprzedaży i koncentrację na najbardziej perspektywicznych sklepach, likwidację lokalnych procesów logistycznych czy centralizację funkcji korporacyjnych,

W roku 2020/21, wyniki Grupy CCC pozostawały pod istotnym wpływem epidemii koronawirusa. Wobec wybuchu pandemii COVID-19 oraz wprowadzenia czasowego zakazu prowadzenia handlu detalicznego w krajach prowadzenia działalności przez Grupę CCC, realizacja dotychczasowej strategii biznesowej oraz planów finansowych zostały w istotny sposób zaburzone.

W odpowiedzi na pandemię, Grupa CCC przygotowała kompleksowy plan stabilizacji funkcjonowania, obejmujący wymiar operacyjny, finansowy oraz strategiczny. Kluczowe działania objęły m.in. utrzymanie procesów funkcjonowania Grupy w środowisku szeroko stosowanej pracy zdalnej, wzmocnienie procesów logistycznych e-commerce, przyspieszenie uruchomienia platform e-commerce na nowych rynkach, rozpoczęcie negocjacji z wynajmującymi w zakresie dostosowania warunków najmu do okoliczności pandemii i spodziewanego spadku liczby osób odwiedzających sklepy po ich otwarciu, aplikowanie i otrzymanie wsparcia z dostępnych programów pomocy publicznej w zakresie kosztów pracy i innych.

Rada Nadzorcza i Zarząd, zdając sobie sprawę z konieczności aktywnego wsparcia Spółki w trudnym okresie *lockdownu*, zdecydowały o zastosowaniu odpowiednich środków stabilizacyjnych także w stosunku do wynagrodzeń Zarządu. Wobec tego na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 30 kwietnia 2020 r. zdecydowano o zawieszeniu wypłaty premii dla członków Zarządu Spółki za rok 2020/21 (jeszcze zanim premia stała się należna). Rada Nadzorcza przyjęła jednocześnie, że decyzja o wypłacie zostanie podjęta do dnia 30 czerwca 2021 r., co podyktowane zostało koniecznością dostosowania ewentualnych wypłat do sytuacji finansowej Spółki.

Dzięki zastosowanym środkom zapobiegawczym, mimo pandemii oraz dwukrotnego *lockdownu* obejmującego także sklepy stacjonarne Spółki, działalność Grupy CCC nie uległa trwałemu zachwianiu. Podjęte działania pozwoliły na realizację przychodów na zbliżonym poziomie do 2019 r. i utrzymanie stabilności finansowej Grupy. Sprzedaż w IV kwartale 2020/21 (z uwzględnieniem stycznia 2021 r.) okazała się nawet nieznacznie wyższa od tożsamego okresu roku poprzedniego. Odnotowano także rekordowy udział e-commerce w przychodach Grupy CCC.

Wobec tego Zarząd Spółki, w oparciu o bieżące wyniki finansowe stoi na stanowisku, iż zostały podjęte oraz są aktualnie podejmowane odpowiednie działania w celu zapewnienia realizacji przyjętych planów Spółki i Grupy CCC.

Niezależnie od pandemii koronawirusa, na sytuację biznesową i działalność Grupy CCC w roku obrotowym 2020/21 wpłynęły również zdarzenia i czynniki takie jak m.in.:

- opublikowanie i realizacja Strategii GO.22 oraz będącej jej elementem strategii Zrównoważonego Rozwoju;
- zrealizowanie programu stabilizującego finansowanie Grupy poprzez zawarcie porozumienia z instytucjami finansującymi, obligatariuszami oraz przeprowadzenie emisji akcji oraz pozyskanie nowego finansowania z gwarancją BGK;
- przyspieszenie rozbudowy ekosystemu handlu w formule omnichannel poprzez uruchomienie nowych kanałów styku z Klientami – m. in. uruchomienie platformy CCC.EU na trzech nowych rynkach, aplikacji CCC na pięciu nowych rynkach, platformy DeeZee na czterech nowych rynkach, wejście eobuwie.pl do Chorwacji, uruchomienie Modivo na trzech nowych rynkach zagranicznych i inne;
- dalszy rozwój oferty produktowej m.in. poprzez odświeżenie i wzmocnienie tożsamości kluczowych marek własnych (Lasocki, Gino Rossi, Sprandi, DeeZee, Jenny Fairy), poszerzenie dostępnego asortymentu tych marek (np. odzież DeeZee), czy rozbudowa oferty marek obcych (głównie eobuwie.pl oraz Modivo);
- wprowadzenie do oferty produktów z linii ekologicznej, przeprowadzenie szeregu inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju i otrzymanie w tym zakresie ratingu A wg MSCI ESG.

Ww. zdarzenia świadczą o nieprzerwanym rozwoju działalności Spółki i Grupy CCC oraz możliwie najpełniejszej realizacji celów i strategii biznesowej pomimo trudnej sytuacji gospodarczej wywołanej epidemią COVID-19.

Rada Nadzorcza – wobec osiągniętych wyników Spółki – uchwałą z dnia 28 stycznia 2021 r. zdecydowała o wypłacie na rzecz członków Zarządu premii indywidualnej krótkoterminowej za II półrocze 2020/21 roku oraz przyznanej, ale wstrzymanej do wypłaty premii indywidualnej krótkoterminowej za I półrocze 2020/21 roku.

Z uwagi na dynamiczny rozwój zarówno Spółki, jak i całej Grupy CCC, najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://corporate.ccc.eu/o-firmie>.

1.2. Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

W roku 2019, w związku ze złożeniem przez Pana Dariusza Miłka rezygnacji ze stanowiska Prezesa Zarządu i z członkostwa w Zarządzie Spółki, skład Zarządu Spółki uległ zmianie. W jego skład wchodziły następujące osoby:

- Dariusz Miłek – Prezes Zarządu (do 11.04.2019 r.);
- Marcin Czyczerski – Wiceprezes (do 11.04.2019 r.), a następnie Prezes (od 11.04.2019 r.) Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu.

Skład Rady Nadzorczej uległ w 2019 r. znaczącym zmianom, w szczególności w związku z powołaniem przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w dniu 18.06.2019 r. Rady Nadzorczej nowej kadencji. Skład Rady Nadzorczej kształtował się następująco:

- Dariusz Miłek – Przewodniczący Rady Nadzorczej (od 11.04.2019 r.);
- Wiesław Oleś – Przewodniczący (do 11.04.2019 r.), a następnie Wiceprzewodniczący (od 11.04.2019 r.) Rady Nadzorczej;
- Waldemar Jurkiewicz – Członek Rady Nadzorczej (przez cały 2019 r.);
- Filip Gorczyca – Członek Rady Nadzorczej (od 11.04.2019 r.);
- Zofia Dzik – Członek Rady Nadzorczej (od 18.06.2019 r.);
- Marcin Murawski – Członek Rady Nadzorczej (do 18.06.2019 r.);
- Piotr Nowjalis – Członek Rady Nadzorczej (do 18.06.2019 r.);
- Jerzy Suchnicki – Członek Rady Nadzorczej (do 11.04.2019 r.)

W roku 2020/21 nie doszło do zmian osobowych w Zarządzie Spółki, wobec czego w jego skład wchodziły następujące osoby:

- Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu.

W roku 2020/21 skład Rady Nadzorczej uległ nieznacznej zmianie. W dniu 24 czerwca 2020 r. powołano Henry'ego McGovern do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej. W ten sposób skład rady Nadzorczej w roku 2020/21 kształtował się następująco:

- Dariusz Miłek – Przewodniczący rady Nadzorczej;
- Wiesław Oleś – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej;
- Zofia Dzik – Członek Rady Nadzorczej;
- Waldemar Jurkiewicz – Członek Rady Nadzorczej;
- Filip Gorczyca – Członek Rady Nadzorczej;
- Henry McGovern – Członek Rady Nadzorczej (od 24.06.2020 r.).

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń została wprowadzona w dniu 24.06.2020 r. i nie podlegała zmianom w raportowanym roku.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

W raportowanym okresie Spółka nie stosowała odstępstw zarówno od procedury wdrożenia 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 porporcjami 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) 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-go dnia kolejnego miesiąca, Sprawozdanie obejmuje wynagrodzenia przysługujące za miesiące od grudnia 2018 r. do listopada 2019 r. wypłacone w okresie styczeń – grudzień 2019 oraz za miesiące od grudnia 2019 r. do grudnia 2020 r., wypłacone w okresie styczeń 2020 – styczeń 2021.

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 roku 2019 i 2020/21, z inicjatywy samego Zarządu, przez wzgląd na wyniki finansowe Spółki oraz sytuację gospodarczą, wynagrodzenie stałe członków Zarządu z tytułu powołania uległo czasowemu obniżeniu o 25% w okresie od października do grudnia 2019 r. oraz o 20% w okresie od marca do czerwca 2020 r. (z uwagi na sytuację ekonomiczną Spółki wywołaną epidemią COVID-19). Nie doszło do wyrównania obniżonego wynagrodzenia w kolejnych miesiącach.

W ramach wynagrodzenia zmiennego wypłacane są co do zasady premie półroczne (oparte o kryteria indywidualne), roczne (kryteria zespołowe) oraz 3-letnie (oparte o wzrost wartości Spółki, liczony jako kurs akcji). Informacje dotyczące kryteriów premiowych za rok 2020/21 zawarte są w pkt 4 Sprawozdania. Spółka nie prezentuje natomiast informacji o kryteriach premiowych za rok 2019, ze względu na fakt, iż Polityka wynagrodzeń nie obowiązywała w tym okresie.

Ogólne zasady wyrażone w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu CCC S.A. stanowią, że premia krótkoterminowa indywidualna za I półrocze wypłacana jest do dnia 30 września danego roku, a za II półrocze – do 31 marca kolejnego roku. Z kolei premia krótkoterminowa zespołowa, obejmująca okres roku, wypłacana jest do 31 marca kolejnego roku. W przypadku premii długoterminowej za lata 2020-2022 termin płatności przypada na rok 2023.

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 półroczne raportowanego roku, premia krótkoterminowa zespołowa za poprzedni rok, premia długoterminowa za 3-letni okres zakończony w roku poprzedzającym raportowany rok).

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 wniosek Zarządu Spółki, **premie krótkoterminowe za rok 2020/21 (za I oraz II półrocze) są wypłacane w terminie do 31.03.2021 r.** Doszło więc do odroczenia terminu wypłaty premii za I półrocze 2020/21 z uwagi na panującą sytuację na rynku (pandemia COVID-19). Obie premie półroczne zostaną uwzględnione w całkowitym wynagrodzeniu członków Zarządu zgodnie z terminem ich płatności, tj. w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok obrotowy 1.02.2021 – 31.01.2022 (dalej: „**2021/22**”).

Niezależnie, w celu kompleksowego ukazania realizacji Polityki wynagrodzeń w raportowanym okresie, Spółka prezentuje również wysokość premii przyznanych za rok obrotowy 2020/21, podlegających wypłacie w roku obrotowym 2021/22, 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). Biorąc jednak pod uwagę, że Polityka wynagrodzeń weszła w życie w trakcie roku obrotowego 2020/21, a niniejsze Sprawozdanie uwzględnia także kwoty wypłacone w roku 2020/21 na podstawie wcześniej obowiązujących zasad, np. w zakresie premii indywidualnych za II półrocze 2019 r., nie jest możliwe dokonanie oceny zgodności zastosowanej proporcji z Polityką wynagrodzeń na bazie danych odnoszących się do pełnego roku obrotowego. Takiej oceny Spółka dokona w kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Stałe składniki wynagrodzenia		Zmienne składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego
		Wynagrodzenie z tytułu powołania ^[2]	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	Premia krótkoterminowa ^[3]	Premia długoterminowa (2020-2022), wypłata w 2023 r.		
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu ^[1]	2020/21	1 204 375	8 320	0 ^[4]	-	1 212 695	n/d - brak wynagrodzenia zmiennego
	2020	1 104 375	7 680	0 ^[4]	-	1 112 055	n/d - brak wynagrodzenia zmiennego
	2019	1 143 750	7 680	250 000	-	1 401 430	22%
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	2020/21	976 500	5 200	140 000	-	1 121 700	14%
	2020	906 500	4 800	140 000	-	1 051 300	15%
	2019	805 000	4 800	390 000	-	1 199 800	48%
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	2020/21	976 500	9 100	140 000	-	1 125 600	14%
	2020	906 500	8 400	140 000	-	1 054 900	15%
	2019	805 000	8 400	390 000	-	1 203 400	48%
Dariusz Miłek, Prezes Zarządu do 11.04.2019 r.	2020/21	-	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-	-
	2019	303 333	2 121	0	-	305 454	n/d - brak wynagrodzenia zmiennego

^[1] Pan Marcin Czyczerski pełni funkcję Prezesa Zarządu od 11.04.2019 r., poprzednio – Wiceprezes Zarządu.

^[2] Wynagrodzenie stałe członków Zarządu z tytułu powołania uległo na wniosek Zarządu czasowemu obniżeniu o 25% w okresie od października do grudnia 2019 r. oraz o 20% w okresie od marca do czerwca 2020 r.

^[3] Wykazane kwoty obejmują:

- w odniesieniu do roku 2020/21 – wypłacone w 2020/21 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 nie została ujęta w niniejszym zestawieniu;

- w odniesieniu do roku 2019 – wypłacone w 2019 r. premie obejmujące II półrocze 2018 r. oraz I półrocze 2019 r.

^[4] Pan Marcin Czyczerski nie otrzymał premii krótkoterminowej za rok 2019, ponieważ Regulamin wynagradzania członków Zarządu Spółki w brzmieniu obowiązującym do dnia 31.12.2019 r. nie przewidywał wypłaty premii krótkoterminowej na rzecz Prezesa Zarządu Spółki (ze względu na fakt, iż funkcję tę pełnił wcześniej Pan Dariusz Miłek, który dobrowolnie nie bierał wynagrodzenia zmiennego z uwagi na swoją rolę akcjonariusza).



Premie przyznane za rok 2020/21
podlegające wypłacie w roku 2021/22

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Premia krótkoterminowa		Termin wypłaty
	Premia indywidualna krótkoterminowa		
	I półrocze 2020/21	II półrocze 2020/21	
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	200 000	200 000	31.03.2021 r.
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	140 000	140 000	
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	140 000	140 000	

2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej obrazuje wysokość całkowitego wynagrodzenia otrzymanego przez członków Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2019 oraz 2020/21 (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-go 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 2019 oraz 2020/21 korzystał Przewodniczący Rady Nadzorczej (Pan Dariusz Miłek). Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 9. 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.

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 (38,32% głosów na Walnym Zgromadzeniu).

Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		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		
Dariusz Mitek, Przewodniczący Rady Nadzorczej, od 11.04.2019 r.	2020/21	0	8 190	8 190	n/d - brak wynagrodzenia zmiennego
	2020	0	7 560	7 560	
	2019	0	5 439	5 439	
Wiesław Oleś, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ^[1]	2020/21	130 000	0	130 000	
	2020	120 000	0	120 000	
	2019	120 000	0	120 000	
Waldemar Jurkiewicz, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2020/21	104 000	0	104 000	
	2020	96 000	0	96 000	
	2019	79 524	0	79 524	
Filip Gorczyca Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu, powołany do RN 11.04.2019 r.	2020/21	117 000	0	117 000	
	2020	108 000	0	108 000	
	2019	63 096	0	63 096	
Zofia Dzik, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu powołana do RN 18.06.2019 r.	2020/21	104 000	0	104 000	
	2020	96 000	0	96 000	
	2019	40 051	0	40 051	
Henry McGovern, Członek Rady Nadzorczej powołany do RN 24.06.2020 r.	2020/21	43 429	0	43 429	
	2020	37 429	0	37 429	
	2019	-	-	-	
Marcin Murawski, Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu, w RN do 18.06.2019 r.	2020/21	-	-	-	
	2020	-	-	-	
	2019	59 685	0	59 685	

CCC

Piotr Nowjalis, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu, w RN do 18.06.2019 r.	2020/21	-	-	-	
	2020	-	-	-	
	2019	53 053	0	53 053	
Jerzy Suchnicki, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu, w RN do 11.04.2019 r.	2020/21	-	-	-	
	2020	-	-	-	
	2019	35 429	0	35 429	

^[1] Pan Wiesław Oleś pełni funkcję Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej od 18.06.2019 r., wcześniej Przewodniczący 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 należnych poszczególnym członkom w roku obrotowym 2019 oraz w roku obrotowym 2020/21 - 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 zwiększanie sprzedaży w kanałach cyfrowych (rozwój e-commerce),
 - o stabilizacja, efektywność i rentowność w kontekście finansowym,
 - o usprawnienia organizacyjne i zarządcze, w tym udoskonalenie jakości raportowania finansowego i zarządczego oraz digitalizacja organizacji,
 - o rozwój Spółki i Grupy w zakresie produkcji i logistyki ze szczególnym uwzględnieniem działań w kierunku zrównoważonego rozwoju.

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 trzyletnie, co pozwala na zwiększenie motywacji członków Zarządu do osiągania wyników spójnych z długoterminową 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.

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

4.1. Premia indywidualna krótkoterminowa za I i II półrocze 2020/21

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 2020/21, 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 2020/21 oraz celów krótkoterminowych wspólnych dla całego Zarządu na 2020/21 rok – uchwałą nr 01/01/2020/RN z dnia 21 stycznia 2020 r.,
- w odniesieniu do celów krótkoterminowych indywidualnych dla członków Zarządu na II półrocze 2020/21 – uchwałą nr 02/09/2020/RN z dn. 29.09.2020 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 2020/21 r. doszło w uchwałach Rady Nadzorczej nr 03/09/2020/RN z dnia 29 września 2020 r. (I półrocze) oraz nr 02/01/2021/RN z dnia 28 stycznia 2021 r. (II półrocze).

Wypłata premii krótkoterminowych dla członków Zarządu za rok 2020/21 została zawieszona na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 30 kwietnia 2020 r. W uchwale z dnia 28.01.2021 r. Rada Nadzorcza zadecydowała o wypłacie premii za rok 2020/21 do dnia 31.03.2021 r.

Poniżej zostały ujęte zagregowane informacje w zakresie zastosowanych kryteriów premiowych dotyczących premii krótkoterminowych indywidualnych za I i II półrocze 2020/21 r.

Imię i nazwisko, stanowisko	Kryteria premiowe (obejmujące cały rok)	Półrocze	Ogólny stopień realizacji	Kwota premii	Termin wypłaty
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	Cele finansowe - związane m.in. ze zwiększaniem wyników finansowych Spółki, jej rentowności i efektywności. Cele niefinansowe - usprawnienia organizacyjne i zarządcze, w tym udoskonalenie jakości raportowania finansowego i zarządczego oraz digitalizacja organizacji.	I 2020/21	85%	200 000	31.03.2021 r.
		II 2020/21	100%	200 000	
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - rozwój projektów e-commerce w Polsce i za granicą, w tym rozwój aplikacji mobilnych, Klubu CCC i esize.me; strategiczne projekty inwestycyjne.	I 2020/21	85%	140 000	
		II 2020/21	90%	140 000	
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - rozwój Spółki i Grupy w zakresie produkcji i logistyki ze szczególnym uwzględnieniem działań w kierunku zrównoważonego rozwoju, projekty restrukturyzacyjne.	I 2020/21	90%	140 000	
		II 2020/21	90%	140 000	

4.2. Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2020/21

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. Premia co do zasady płatna jest do 31.03 kolejnego roku.

Cele zespołowe wyznaczone członkom Zarządu na rok 2020/21 zostały zrealizowane; jednakże, z uwagi na brak oczekiwanego wskaźnika rentowności netto Spółki, premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2020/21 nie została przyznana i wypłacona.

Zrealizowane cele zespołowe na rok 2020/21 obejmowały m.in.:

- zdefiniowanie i uruchomienie procesu nadzoru realizacji strategii i wzmocnienie fundamentów organizacji;
- rozwój klientocentryczności, działania marketingowe;
- udoskonalenie sprawności organizacji (m.in. nowe narzędzia cyfrowe wśród kadry wyższego i średniego kierownictwa, wzmocnienie kultury innowacyjności i ciągłej poprawy, wzmocnienie mechanizmów zachęcających do zmian i innowacji);
- stabilność finansową m.in. w kontekście finansowania długoterminowego;
- intensyfikację działań w zakresie społecznej odpowiedzialności.

4.3. Premia długoterminowa 2020-2022

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. c Polityki wynagrodzeń, długoterminowa premia pieniężna bazuje na wzroście wartości CCC SA (rozumianej jako wzrost ceny akcji). Przyznawana jest każdemu członkowi Zarządu za okres 3-letni, w wysokości wyliczonej jako 100 000 x różnica pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w IV kwartale 2022 r., a ceną emisyjną akcji serii I i J. Premia płatna jest do 31.03.2023 r. i zostanie wykazana w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2023/24 (zgodnie z ustalonym terminem wypłaty). Podstawą jej wyceny będzie średnia cena akcji w IV kwartale 2022 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 dane za lata 2016-2018, za które Rada Nadzorcza nie miała obowiązku sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach zostały pominięte.

Dane w tys. PLN	2019	2020/21 ^[1]
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	4 087,1	3 460
Zmiana w ujęciu rocznym		-15%
Średnie wynagrodzenie Członka Zarządu (roczne)	1 196,2	1 153,3
Zmiana w ujęciu rocznym		-4%
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	450,8	506,6
Zmiana w ujęciu rocznym		+12%
Średnie wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej (roczne)	94,91	92,1
Zmiana w ujęciu rocznym		-3%
Przychody ze sprzedaży	2 270 068	1 822 790
Zmiana w ujęciu rocznym		-24%
Zysk brutto ze sprzedaży	693 729	728 719
Zmiana w ujęciu rocznym		0%
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i RN (za rok obrotowy) – dane w PLN	42 071,04	46 019,41
Zmiana w ujęciu rocznym		+9%

^[1] Dane za rok obrotowy 2020/21 obejmują wyjątkowo okres 13-miesięczny, wobec czego zaprezentowana procentowa zmiana wynagrodzeń i wyników Spółki w ujęciu rocznym 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 5% wynagrodzenia całkowitego otrzymywanego od Spółki. W okresie od dnia wejścia w życie Polityki wynagrodzeń, wymóg ten został spełniony.

Wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów z Grupy CCC

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	Wynagrodzenie	Stanowisko		
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	2020/21	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	32 800	Doradca ds. finansowych	32 800	33 083
		eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	0	-	283	
	2020	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	30 000	Doradca ds. finansowych	30 000	30 283
		eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	0	-	283	
	2019	CCC Factory sp. z o.o.	0	-	30 000	Doradca ds. finansowych	30 000	30 279
		eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	0	-	279	
Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	2020/21	eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	0	-	283	283
	2020	eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	0	-	283	283
	2019	eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	0	-	279	279
Mariusz Gnych, Wiceprezes Zarządu	2020/21	CCC Factory sp. z o.o.	63 750	Prezes Zarządu	0	-	63 750	63 750
	2020	CCC Factory sp. z o.o.	56 250	Prezes Zarządu	0	-	56 250	56 250
	2019	CCC Factory sp. z o.o.	90 000	Prezes Zarządu	0	-	90 000	90 000

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej od podmiotów z Grupy CCC

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Podmiot wypłacający	Stałe składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia
			Wynagrodzenie stałe z tytułu powołania	Funkcja	
Dariusz Miłek, Przewodniczący Rady Nadzorczej	2020/21	eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	283
	2020	eObuwie.pl S.A.	283	Członek Rady Nadzorczej	283
	2019	eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	279
Waldemar Jurkiewicz, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2020/21	eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	279
	2020	eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	279
	2019	eObuwie.pl S.A.	279	Członek Rady Nadzorczej	279

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 raportowanym okresie nie doszło także do przyznania lub zaoferowania żadnych instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego działającego w Spółce w latach 2017-2019.

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 2020/21) i w celu zabezpieczenia interesów Spółki, Rada Nadzorcza postanowiła odroczyć wypłatę premii indywidualnych Zarządu za rok 2020/21. Wypłatę ostatecznie przesunięto na rok 2021/22. 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

Niniejsze Sprawozdanie jest sporządzane po raz pierwszy, w związku z czym uchwała opiniująca akcjonariuszy nie była dotąd podejmowana. Obowiązek ten zostanie zrealizowany przy sporządzaniu kolejnego sprawozdania o wynagrodzeniach.

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 10/05/2021 z dnia 24 maja 2021 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 jest firma Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o. s.k.

Sporządzili:	
Dariusz Miłek	
Wiesław Oleś	
Waldemar Jurkiewicz	
Filip Gorczyca	
Zofia Dzik	
Henry McGovern	
24 maja 2021 r.	