



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI CCC S.A.
ZA ROK 2022**

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

**PRZEWODNICZĄCY
RADY NADZORCZEJ**

Dariusz Mitek

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	5
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń	5
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń.....	6
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	11
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 2022	14
4.2.	Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2022.....	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.....	16
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	17
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	19



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**”).

Przedstawia ono kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych (wymagalnych) poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 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 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. (dalej: „**2022**”). W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2021 r. do 31.01.2022 r. (dalej: „**2021**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021. 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 2022 był kolejnym okresem po pandemii COVID-19, gdzie skutek zmiennego otoczenia zewnętrznego, bieżąca działalność Spółki i jej model działania ulegał dynamicznym zmianom, spowodowanym przede wszystkim konsekwencjami wojny w Ukrainie. Podjęto natychmiastowe decyzje odnośnie do zakończenia działalności na rynku rosyjskim oraz ograniczeniu operacji na terenie Ukrainy. Słabnąca wartość polskiego złotego oraz rosnąca inflacja wpłynęły bezpośrednio na nastroje konsumentów i poziom sprzedaży.

Pomimo niesprzyjających warunków makroekonomicznych, wciąż aktualne pozostały kluczowe trendy rozwojowe:

- (i) przyspieszenie rozwoju sprzedaży poprzez kanały cyfrowe oraz dalsza transformacja sklepów stacjonarnych;
- (ii) szybki rozwój segmentu odzieży i obuwia casualowego oraz sportowego (tzw. trend sneakeryzacji);
- (iii) rosnące znaczenie cyrkularności i kwestii środowiskowych;
- (iv) systematyczny rozwój segmentu produktów value for money, w ramach którego konsumenci poszukują najlepszych okazji z perspektywy ceny do jakości;
- (v) dalsza konsolidacja rynku i zwiększanie udziałów rynkowych poprzez największych graczy.

Pod względem wartości, rynek obuwia i odzieży w 2022 r. wzrósł względem poprzedniego roku, zarówno w kontekście wolumenu sprzedaży, jak i obowiązujących cen. Kluczowym czynnikiem wpływającym na wzrost sprzedaży pozostaje cena, która będzie jednym z głównych czynników napędzających dynamikę sprzedaży w kolejnym roku.

Opisane wyżej trendy rynkowe zostały zidentyfikowane przez Spółkę jeszcze w ramach strategii GO.22 przyjętej na początku 2020 r. i potwierdzone w ramach późniejszej aktualizacji GO.25. W 2022 r. Zarząd realizował zaplanowane w strategii GO.25 działania dostosowawszy je do panujących warunków oraz na bieżąco reagował na nadarzające się nowe szanse rynkowe w celu umocnienia pozycji rynkowej Grupy. Efektem jest silny wzrost w kanałach cyfrowych i umocnienie pozycji lidera w regionie.

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

- Dalszą cyfryzację sklepów CCC oraz konsekwentny rozwój cyfrowych kanałów sprzedaży. Wdrażane rozwiązania transformujące sklepy (OMS) oraz e-kioski internetowe (nStore) zostały wprowadzone na kolejnych rynkach zagranicznych. Liczba pobrań aplikacji mobilnej CCC przekroczyła 10 mln, a sprzedaż cyfrowa w sieci CCC osiągnęła w 2022 roku przeszło 900 mln zł (22% udział w przychodach szyldu).
- Dynamiczny rozwój formatu sklepów w segmencie off-price, tj. sieci HalfPrice. Po uruchomieniu w 2021 r. 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), w raportowanym okresie została przeprowadzona dalsza ekspansja oraz zwiększenie sieci do ponad 90 sklepów. W ciągu roku sieć stała się rentowna na poziomie operacyjnym i dalej konsekwentnie zwiększa swoją rentowność.
- Intensywny rozwój Grupy Modivo, obejmujący sklepy stacjonarne, platformy ecommerce eobuwie oraz Modivo. Eobuwie utrzymuje pozycję lidera rynku handlu obuwiem online w Europie Środkowo-Wschodniej i jednocześnie rozwija kolejne hybrydowe sklepy stacjonarne w regionie. Bardzo szybki rozwój platformy Modivo przyniósł w 2022 r. ok. 900 mln PLN przychodów. Ostatnie miesiące to także dynamiczny rozwój marketplace Modivo..
- Konsekwentnie realizowany program w zakresie poprawy doskonałości operacyjnej, oszczędności kosztowych, jak również redukcji kapitału pracującego (obniżenie zapasów w CCC o 481mln na przestrzeni roku finansowego).
- Otwarcie w ramach współpracy z InPost dedykowanego centrum logistycznego dla platformy Modivo oraz rozwój centrum logistycznego w Rumunii, które zaczyna przejmować wysyłki na sąsiadujące rynki.
- Przeprowadzenie przez Zarząd w 2022 r. procesu refinansowania Grupy poprzez przedłużenie umów kredytowych i faktoringu odwrotnego z gwarancjami płynnościowymi w kwocie 785 mln PLN w jednostce biznesowej CCC. W wyniku procesu refinansowania Grupy w październiku oraz grudniu 2022 roku umowy z bankami zostały wydłużone na kolejne 2 lata. Jednocześnie, na potrzeby jednostki biznesowej Modivo został podpisany szereg aneksów, jak np. z PKO BP SA do umowy kredytu w formie limitu kredytowego wielocelowego, dostępny limit wynosił 123 mln PLN oraz aneks do umowy o wielocelowy limit kredytowy z Bankiem Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna przedłużający okres udostępnienia limitu kredytowego do dnia 29 kwietnia 2023 roku, udzielonego do łącznej kwoty 260 mln PLN. Ponadto podpisano umowę faktoringu odwrotnego z gwarancją BGK w kwocie 60 mln PLN z bankiem PKO BP oraz 30 mln PLN z bankiem Pekao SA.

Powyższe działania wzmocniły pozycję lidera Grupy CCC w branży obuwniczej w regionie Europy Środkowo-Wschodniej oraz otworzyły szanse rozwojowe w sektorze odzieżowym.

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. Moda dostępna dla każdego*. Przyjęta strategia znajdowała silne odzwierciedlenie w celach oraz kierunkach rozwojowych dla Grupy w 2022 roku.

Kluczowe cele zaktualizowanej strategii GO.25 obejmowały m.in.:

- Potrojenie skali działalności Grupy, wykorzystując do tego model platformy omnichannel,
- Uzyskanie rentowności EBITDA Grupy na poziomie 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 Grupy,
- Podniesienie satysfakcji klientów mierzonej wzrostem wskaźnika NPS (net promoter score) o 10 pkt dla wszystkich szyldów 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 2022 r. pomimo rynkowych zawirowań. Działalność Spółki oraz osiągane przez nią wyniki pozostawały pod istotnym wpływem skutków trwającej wojny w Ukrainie, wysokiej inflacji oraz słabnącej siły

zakupowej konsumentów, co wiązało się ze złożonością procesów zarządczych oraz stałym podejmowaniem działań związanych z adaptacją biznesu do zmieniających się warunków rynkowych.

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 2022 w skład Zarządu wchodziły następujące osoby:

- Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Adam Holewa – Wiceprezes Zarządu;
- Igor Matus – Wiceprezes Zarządu;
- Adam Marciniak – Wiceprezes Zarządu (do 29.09.2022 r.).
- Kryspin Derejczyk – Wiceprezes Zarządu (do 17.01.2023 r.).

W dniu 28.04.2022 r. Rada Nadzorcza podjęła na posiedzeniu uchwałę w sprawie powołania ww. członków Zarządu Spółki na kolejną VII kadencję, rozpoczynającą się z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdania finansowe za 2021 rok.

W dniu 29.09.2022 r. Pan Adam Marciniak złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki ze skutkiem na dzień 29.09.2022 r.

W dniu 17.01.2023 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie odwołania Pana Kryspina Derejczyka z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu. Obowiązki z obszaru finansowo-księgowego objął Pan Łukasz Stelmach, Dyrektor ds. nadzoru finansowego spółek zależnych, który jednocześnie pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych w Spółce Half Price Sp. z o.o. Nadzór nad obszarem finansowo-księgowym z ramienia Zarządu objął Pan Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu

Skład Rady Nadzorczej w roku 2022 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 (do 14.06.2022 r.);
- Mariusz Gnych – Członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (od 15.06.2022 r.);
- Filip Gorczyca – Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu.

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

W dniu 15.06.2022 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę nr 27/ZWZA/2022 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki ze skutkiem na dzień jej podjęcia. Zmiana polegała na:

- dodaniu nowego składnika wynagrodzenia członków Zarządu, tj. możliwości udziału w Programach Motywacyjnych tworzonych przez Spółkę oraz jej spółki zależne, polegających na przyznawaniu prawa do objęcia akcji w samej CCC S.A., jak również w jej spółkach zależnych (dalej: „Programy Motywacyjne”);

- umożliwieniu Przewodniczącemu Rady Nadzorczej wzięcia udziału w programie motywacyjnym spółki zależnej MODIVO S.A. (dalej: „Program Motywacyjny MODIVO”) i określeniu warunków jego uczestnictwa;
- uszczegółowieniu warunków uczestnictwa członków Zarządu w Programach Motywacyjnych i Przewodniczącego Rady Nadzorczej w Programie Motywacyjnym MODIVO;
- dodaniu zasad udostępniania informacji dotyczących uczestnictwa członków Zarządu w Programach Motywacyjnych i Przewodniczącego Rady Nadzorczej w Programie Motywacyjnym MODIVO.

Wprowadzone do Polityki Wynagrodzeń zmiany mają na celu zwiększenie motywacji członków Zarządu do efektywnej pracy na rzecz Grupy CCC, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz dalsze powiązanie interesów członków Zarządu z interesami akcjonariuszy Spółki. Powyższe zmiany przedkładają się na rozwój i funkcjonowanie Spółki, a ponadto na realizację strategii biznesowej Spółki i Grupy CCC, jej długoterminowych interesów oraz stabilności.

Uchwałami 01/08/2022/RN i 02/08/2022/RN z dnia 17.08.2022 r. oraz uchwałą 01/11/2022/RN z dnia 7.11.2022 r. Rada Nadzorcza wyraziła zgodę na uczestnictwo Członków Zarządu - Marcina Czyczerskiego, Karola Półtoraka oraz Igora Matusa w Programie Motywacyjnym MODIVO oraz potwierdziła spełnienie przesłanek oraz zasadności ich uczestnictwa z uwagi na ich bezpośrednie zaangażowanie we współpracę operacyjną Spółki i spółki zależnej Modivo S.A.

Ww. Członkowie Zarządu oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej Dariusz Milek zawarli w roku 2022 umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym MODIVO („Umowy Uczestnictwa”), na podstawie których mogą nabyć w momencie rozliczenia tego programu uprawnienia do objęcia i/lub nabycia akcji spółki Modivo S.A. („Uprawnienia”), o ile spełnione zostaną określone w tym programie warunki. W raportowanym okresie nie doszło do rozliczenia Programu Motywacyjnego MODIVO, w związku z czym osoby te nie nabyły żadnych Uprawnień ani nie nabyły/objęły akcji spółki Modivo S.A. z tego tytułu.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

W raportowanym okresie Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrożenia Polityki wynagrodzeń. Spółka zastosowała odstępstwo, o którym mowa w art. 90f Ustawy o ofercie, w odniesieniu do premii krótkoterminowej indywidualnej za II półrocze 2022 dla członków Zarządu. Szczegóły zastosowanego odstępstwa opisane są w pkt 9.2.

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 2022 r. do stycznia 2023 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) 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). Informacje dotyczące kryteriów premiowych za rok 2022 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, 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 okresie sprawozdawczym premia długoterminowa nie została więc wypłacona.

W 2022 roku Rada Nadzorcza, prowadząc dyskusję dotyczącą przyznania indywidualnych premii krótkoterminowych, zwróciła uwagę na konieczność ich silniejszego powiązania z bieżącymi wynikami Spółki oraz realizacją celów budżetowych. Obecnie obowiązująca Polityka wynagrodzeń wiąże indywidualną premię krótkoterminową z realizacją zindywidualizowanych zadań przypisanych członkom Zarządu, wyznaczanych w zakresie celów finansowych i niefinansowych. Mając jednak 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 relację EBITDA do przychodów. W konsekwencji, Rada Nadzorcza ustaliła potrzebę wystąpienia do Walnego Zgromadzenia w sprawie modyfikacji Polityki wynagrodzeń w tym zakresie. Podkreślić należy, że takie podejście zyskało pełną akceptację Zarządu. Zarząd w porozumieniu z Radą Nadzorczą podejmie odpowiednie kroki, aby wprowadzić w tym zakresie zmiany do aktualnej Polityki wynagrodzeń.

Jednocześnie, z uwagi na intensywność prowadzonych wówczas priorytetowych działań operacyjnych Spółki, które uniemożliwiały kompleksowe i koherentne wdrożenie ww. postulatów, Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem nie wyznaczyła w formie uchwały szczegółowych, indywidualnych celów krótkoterminowych na II półrocze 2022 r., w związku z czym indywidualna premia krótkoterminowa za ten okres nie podlega wypłacie.

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 w częściach płatnych w terminie przypadającym na dany rok obrotowy).

Na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 01/03/2022/RN z dnia 24.03.2022 r., termin wypłaty członkom Zarządu zatwierdzonej premii indywidualnej krótkoterminowej za II półrocze 2021 r. został przedłużony do dnia 10.04.2022 r. Wysokość tej premii została uwzględniona w tabeli poniżej w rubryce Premia krótkoterminowa (kryteria dot. niniejszej premii i opis jej realizacji zostały wykazane w Sprawozdaniu za rok 2021).

W celu kompleksowego zaprezentowania realizacji Polityki wynagrodzeń w raportowanym okresie, Spółka w pkt 4 Sprawozdania prezentuje również wysokość premii możliwych do przyznania za rok obrotowy 2022, co do zasady podlegających wypłacie w roku obrotowym 2023 pod warunkiem realizacji kryteriów premiowych.

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, 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. W raportowanym okresie niniejsza proporcja nie została zachowana, m.in. z uwagi na brak wypłaty członkom Zarządu premii rocznej (premia zespołowa krótkoterminowa) przysługującej za rok 2021, której termin płatności – w przypadku jej przyznania – przypadałby na rok 2022. Kryteria przyznania tej premii zostały opisane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2021.

Pan Mariusz Gnych pełnił funkcję w Zarządzie do końca poprzedniego roku obrotowego (tj. do 31.01.2022 r.), stąd nie jest wykazywany w poniższej tabeli. Wynagrodzenie przysługujące mu za ostatni miesiąc pełnienia funkcji w Zarządzie w wysokości 70.730 zł (wynagrodzenie z tytułu powołania oraz świadczenia dodatkowe) otrzymał w raportowanym roku (w lutym 2022 r.) z uwagi na termin wymagalności tego świadczenia (wypłata wynagrodzenia z dołu, do 10. dnia kolejnego miesiąca), wynagrodzenie to jednak nie jest związane z pełnieniem funkcji w Zarządzie w roku obrotowym 2022.

Tabela nr 1 - Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu ^[1]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Stare 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 ^[2]	Wynagrodzenie jednorazowe ^[3]	Premia krótkoterminowa ^[4]	Premia długoterminowa (za okres 1.01.2020 - 31.07.2021)			
Marcin Czyzerski, Prezes Zarządu	2022	1 200 000	18 311	0	350 000	0	1 569 877	29%
	2021	1 200 000	16 424	0	600 000	8 148 000	9 964 703	50%
Karol Pótorak, Wiceprezes Zarządu	2022	840 000	15 359	0	245 000	0	1 101 709	29%
	2021	840 000	13 544	0	420 000	8 148 000	9 421 823	50%
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu	2022	840 000	10 594	0	245 000	0	1 106 086	28%
	2021	630 000	3 600	0	140 000	0	773 600	22%
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu	2022	840 000	10 464	0	245 000	0	1 100 456	29%
	2021	480 000	3 700	46 200	0	0	529 900	10%
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (do 17.01.2023 r.)	2022	840 000	16 008	0	245 000	0	1 108 681	28%
	2021	420 000	2 400	53 300	0	0	475 700	13%
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (do 29.09.2022 r.)	2022	630 000	12 344	0	245 000	0	892 761	38%
	2021	245 000	3 256	0	0	0	248 255	nd. – brak wynagr. zmiennego

^[1] Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2021 r. do 31.01.2022 r. („2021”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021.

^[2] W celu zachowania pełnej transparentności, w zakresie danych za rok 2021, Spółka wskazuje poprawione dane [które zwiększają sumę wynagrodzeń każdego z członków Zarządu w zakresie od 0,08% (dot. M. Czyzerskiego) do 1,33% (dot. A. Marciniaka) względem danych wykazanych z sprawozdania za rok 2021], w konsekwencji:

- niepieniężnych, w tym na rzecz osób najbliższych, przyznanych Panu Marcinowi Czyzerskiemu oraz Karolowi Pótorakowi, które w sprawozdaniu za rok 2021 omyłkowo obejmowały 13-miesięczny (zamiast 12-miesięczny) okres sprawozdawczy – błąd rachunkowy wynikający z wydłużenia roku obrotowego 2019/20; przyznanych Panu M. Czyzerskiemu, K. Pótorakowi, I. Matusowi i A. Marciniakowi oraz ich osobom najbliższym;
- skorygowania dodatkowych świadczeń pieniężnych i wykazania dodatkowych pakietów medycznych, wykazania świadczeń z tytułu możliwości korzystania z

^[3] Wynagrodzenie jednorazowe zostało przyznane w 2021 r. Panu I. Matusowi oraz K. Derejczykowi z tytułu nawiązania współpracy (sign-on fee) w myśl pkt II 2. 4. 2) Polityki Wynagrodzeń na podstawie uchwały 08/09/2021/RN z dnia 16.09.2021 r. W Sprawozdaniu za rok 2021 wynagrodzenia te zostały wykazane w kolumnie Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych. W celu zapewnienia pełnej transparentności i czytelności sprawozdania, w niniejszym Sprawozdaniu wynagrodzenia te zostały przedstawione w osobno wydzielonej kolumnie.

^[4] Wykazane kwoty obejmują:



CCC

- w odniesieniu do roku 2021 – wypłacone w 2021 premie za I półrocze 2021 r. oraz II i III półrocze 2020 r.; premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2020 nie została przyznana i wypłacona.
- w odniesieniu do roku 2022 – 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.



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 2022 (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 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 2022 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. Przed jej podjęciem, obowiązywała w tym zakresie uchwała nr 20/ZWZA/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w sprawie zmiany zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.

Przewodniczący Rady Nadzorczej dobrowolnie zrezygnował i zrzekł się z pobierania 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 Akcjonariuszy).

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

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 Milek [2], Przewodniczący Rady Nadzorczej	2022	0	8 712	8 712	nd. - brak wynagrodzenia zmiennego
	2021	0	8 190	8 190	
Wiesław Oleś, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2022	240 000	0	240 000	
	2021	183 333	0	183 333	
Waldemar Jurkiewicz, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu (do dnia 14.06.2022 r.)	2022	85 714	0	85 714	
	2021	146 667	0	146 667	
Filip Gorczyca Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu	2022	216 000	0	216 000	
	2021	165 000	0	165 000	
Zofia Dzik, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu	2022	192 000	0	192 000	
	2021	146 667	0	146 667	
Mariusz Grych, Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu (od dnia 15.06.2022 r.)	2022	104 381	2 310	106 691	
	2021	nd.	0	nd.	

[1] Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedzający rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2021 r. do 31.01.2022 r. („2021”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021.

[2] Pan Dariusz Milek 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 2022 – zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

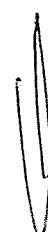
Należy uznać, że **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń**. Wynika to z następujących okoliczności:

- 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; jedynym wyjątkiem w tym zakresie był brak wyznaczenia kryteriów premiowych (celów krótkoterminowych) i w konsekwencji brak przyznania członkom Zarządu indywidualnej premii krótkoterminowej za II półrocze 2022 r. w ramach odstąpienia od stosowania Polityki zgodnie z pkt IX Polityki wynagrodzeń, które było uzasadnione koniecznością realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności;
- 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.

Porównanie opisanej strategii biznesowej oraz celów wyznaczonych członkom Zarządu, prowadzi do konkluzji, że uprawnienie do otrzymania poszczególnych zmiennych składników wynagrodzenia 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.



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

4.1. Premia indywidualna krótkoterminowa za I i II półrocze 2022

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 będące podstawą premii krótkoterminowej indywidualnej za I półrocze 2022 r. zostały wyznaczone w kartach celów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 02/03/2022/RN z dnia 24.03.2022 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 półrocze 2022 r. doszło na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 01/11/2022/RN z dnia 25.11.2022 r. – informacje w tym zakresie przedstawia poniższa tabela. Premia została wypłacona w 2022 r.

Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem nie wyznaczyła w formie uchwały szczegółowych, indywidualnych celów krótkoterminowych na II półrocze 2022 r. z uwagi na intensywność prowadzonych wówczas priorytetowych działań operacyjnych Spółki, w związku z czym indywidualna premia krótkoterminowa za ten okres nie podlega wypłacie. Mając na uwadze zróżnicowane formy premiowania Zarządu, nie wpływa to na osiągnięcie celów strategicznych ani stabilność Spółki.

Tabela nr 3 - Kryteria premiowe i stopień realizacji celów premii indywidualnej za I półrocze 2022 r.

Imię i nazwisko, stanowisko	Kryteria premiowe	Ogólny stopień realizacji celów	Kwota premii
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe - związane m.in. ze zwiększaniem wyników finansowych Spółki, jej rentowności i efektywności, aktualizacją strategii HR oraz aktualizacją procesów, opracowaniem strategii działań w obszarze ESG, usprawnieniem efektywności sklepów, usprawnieniem strategii komunikacji wewnętrznej, zewnętrznej wraz z Public Affairs i ESG, wypracowaniem działań związanych z zaangażowaniem pracowników.	96%	150 000
Karol Pótorak, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe – związane m.in. z rozwojem omnichannel, rozwojem i wykorzystywaniem wiedzy o kliencie, dalszym rozwojem aplikacji mobilnej CCC, sfinalizowaniem projektów strategicznych, strukturalnym wzmocnieniem marketingu.	90%	105 000
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe – związane m.in. z wdrożeniem nowego projektu e-commerce na platformie Magento, wdrożeniem OMS na nowych rynkach, rozwojem wartości sprzedaży w e-commerce i mobile, pozyskaniem niezbędnego zespołu w obszarze e-commerce, data i cybersecurity.	109%	105 000
Adam Hołewa, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe – związane m.in. ze zwiększeniem wyników HalfPrice, rozwojem kanału B2B, przeprowadzeniem standaryzacji struktur organizacyjnych w 9 krajach, redukcją kosztów	92%	105 000

	czynszowych spółek zależnych, wypracowaniem i wdrożeniem działań związanych z zaangażowaniem.		
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe – związane m.in. z realizacją założeń OPEX, realizacją projektu nowy kalendarz handlowy, realizacją działań w zakresie RFID, zarządzaniem przepływem towaru między kanałami sprzedaży: e-commerce, retail, off price, wypracowaniem nowej koncepcji logistycznej, wypracowaniem i wdrożeniem działań związanych z zaangażowaniem w obszarze logistyki.	97%	105 000
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu	Cele finansowe i niefinansowe – związane m.in. z utrzymaniem kosztów SG&A % do sprzedaży, wdrożenia SAP, przejęciem obsługi procesów księgowych przez CUW dla 3 rynków, działaniami w zakresie osiągnięcia danej wartości budżetu zakupowego dla towarów niehandlowych, pozyskaniu faktoringu.	88%	105 000

4.2. Premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2022

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.

Uchwałą nr 02/03/2022/RN z dnia 24.03.2022 r. Rada Nadzorcza wyznaczyła cele krótkoterminowe wspólne dla całego Zarządu na rok 2022.

Cele obejmowały m.in.:

- poprawę obsługi klienta (NPS detal: PL 79, NPS ecom: 80);
- rozwinięcie celów strategii GO.25 do poziomu liderów jednostek organizacyjnych;
- realizację projektu redukcji kapitału obrotowego w zakresie zapasów;
- wdrożenie OMS dla rynków: Czechy, Słowacja, Rumunia, Węgry, Bułgaria;
- realizację działań w ramach „roku kultury” (zaangażowania pracowników i rozwój kultury CCC).

Cele zespołowe wyznaczone członkom Zarządu na rok 2022 zostały zrealizowane. Jednakże z uwagi na brak oczekiwanego wskaźnika rentowności netto Spółki, premia zespołowa krótkoterminowa za rok 2022 nie została przyznana i wypłacona.

4.3. Premia długoterminowa 2020-2024

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. c Polityki wynagrodzeń długoterminowa premia pieniężna bazuje na wzroście wartości CCC S.A. (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. (wypłata premii w tym zakresie była wykazywana w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2021),
- 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 2024/25 (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.

Premia długoterminowa nie podlega raportowaniu w niniejszym sprawozdaniu – premia długoterminowa za drugi okres zostanie wykazana w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2024, zgodnie z ustalonym terminem wypłaty.

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.

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 2019-2022 ^[1]

Dane w tys. PLN	2019	2020 ^[2]	2021 ^[3]	2022
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	4 087,1	3 460	30 829,82 ^[4]	6 848,08
Zmiana w ujęciu rocznym		-15%	+791%	-78%
Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)	1 196,2	1 153,3	4 404,26 ^[5]	1 141,34
Zmiana w ujęciu rocznym		-4%	+282%	-74%
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	450,8	506,6	723,9	849,12
Zmiana w ujęciu rocznym		+12%	+43%	+17%
Średnie wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej (roczne)	94,91	92,1	132,6	169,82
Zmiana w ujęciu rocznym		-3%	+44%	+28%
Przychody ze sprzedaży	2 270 068	1 822 790	2 408 271	2 721 871
Zmiana w ujęciu rocznym		-20%	+32%	+13%
Zysk brutto ze sprzedaży	693 729	728 719	803 710	793 669
Zmiana w ujęciu rocznym		+5%	+10%	-1%
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
Zmiana w ujęciu rocznym		+9%	+8%	+12%

^[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 obejmuje okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”).

^[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.

^[4] Dane za rok 2021 zostały zaktualizowane zgodnie z korektami w zakresie świadczeń dodatkowych członków Zarządu w roku 2021, o których mowa w tabeli w pkt 2.1. Sprawozdania.

Premia długoterminowa (wyplacona w roku 2021) z założenia wyplacana jest w odstępach kilkuletnich i w kwotach wyższych niż premie krótkoterminowe – procentowe porównanie wynagrodzeń i wyników Spółki rok do roku może więc 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 2019-2022 bez uwzględnienia premii długoterminowej ^[1]

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

^[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 obejmuje okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”).

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.

Pan Mariusz Gnych pełnił funkcję w Zarządzie spółki zależnej z Grupy CCC - CCC Factory sp. z o.o. do dnia 31.01.2022 r., stąd nie jest wykazywany w poniższej tabeli (okres ten nie obejmuje aktualnego okresu sprawozdawczego Spółki). W raportowanym roku (w lutym 2022 r.) otrzymał wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł przysługujące mu za ostatni miesiąc pełnienia funkcji w Zarządzie CCC Factory sp. z o.o., z uwagi na termin wymagalności tego świadczenia (wyplata wynagrodzenia z dołu, do 10. dnia kolejnego miesiąca).

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

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Podmiot wypłacający	Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Suma wynagrodzeń od wszystkich podmiotów
			Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego	Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę		
Marcin Czyczerski, Prezes Zarządu	2022	CCC Factory sp. z o.o.	0	39 720	39 720	39 720
	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	35 310	35 310	35 310
Adam Holewa, Wiceprezes Zarządu	2022	CCC Factory sp. z o.o.	0	36 120	36 120	36 120
	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	28 210	28 210	28 210
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu	2022	CCC Factory sp. z o.o.	0	36 120	36 120	47 120

		Modivo S.A. (dawniej eObuwie.pl S.A.)	11 000	0	11 000	
	2021	CCC Factory sp. z o.o.	0	22 343	22 343	22 343
Kryspin Derejczyk, Wiceprezes Zarządu (do 17.01.2023 r.)	2022	DeeZee sp. z o.o.	0	36 120	36 120	36 120
	2021	DeeZee sp. z o.o.	0	14 000	14 000	14 000
Adam Marciniak, Wiceprezes Zarządu (do 29.09.2022 r.)	2022	DeeZee sp. z o.o.	0	31 552	31 552	31 552
	2021	DeeZee sp. z o.o.	0	9 800	9 800	9 800

¹⁾ Niniejsza tabela obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2022 r. do 31.01.2023 r. („2022”). W celach porównawczych prezentowane dane w niniejszej tabeli obejmują również dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2021 r. do 31.01.2022 r. („2021”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021.

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

W raportowanym okresie członkowie Zarządu: Marcin Czyczerski, Karol Pótorak oraz Igor Matus, a także Przewodniczący Rady Nadzorczej Dariusz Miłek podpisali Umowy Uczestnictwa w Programie Motywacyjnym MODIVO (organizowanym przez Modivo S.A., spółkę z Grupy CCC). 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 CCC, w związku z tym 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

W raportowanym okresie 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 dotyczyło braku wyznaczenia kryteriów premiowych (celów krótkoterminowych) i w konsekwencji braku przyznania członkom Zarządu indywidualnej premii krótkoterminowej za II półrocze 2022 r. Odstąpienie nastąpiło na podstawie uchwały Rady

Nadzorczej i było uzasadnione koniecznością realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności.

Jak wskazano w pkt 2.1 oraz 4.1 Sprawozdania, w roku 2022 Rada Nadzorcza zwróciła 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 powyższego oraz z uwagi na intensywność prowadzonych wówczas priorytetowych działań operacyjnych Spółki, Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem nie wyznaczyła w formie uchwały szczegółowych, indywidualnych celów krótkoterminowych na II półrocze 2022 r., w związku z czym indywidualna premia krótkoterminowa za ten okres nie podlega wypłacie. Mając na uwadze zróżnicowane formy premiowania Zarządu, takie odstępstwo nie wpływa negatywnie na osiąganie celów strategicznych ani stabilność Spółki, ma natomiast na celu dostosowanie zasad przyznawania premii do potrzeb Spółki tak, aby zasady te przyczyniały się do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności. Dostosowanie zasad przyznawania premii nastąpi poprzez zmianę 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 2021, tj. uchwała nr 19/ZWZA/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CCC S.A. z dnia 15.06.2022 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2021 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 01/05/2023/RN z dnia 11 maja 2023 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 sp. z o.o. sp. k.

**PRZEWODNICZĄCY
RADY NADZORCZEJ**

Dariusz Miłek



Dariusz Miłek

Przewodniczący Rady Nadzorczej