



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI CCC S.A.
ZA ROK 2024**

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

1.	Wprowadzenie.....	3
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.....	3
1.2.	Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej.....	5
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń.....	6
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.....	9
3.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.....	10
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	10
4.1.	Premia długoterminowa 2020-2024.....	10
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.....	12
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	13
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów.....	13
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	13
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	14
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń.....	14
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie.....	14
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	14

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 2024 r., poz. 620 z późn.zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki CCC S.A. (dalej: „**Spółka**”, a wraz z podmiotami zależnymi – „**Grupa**” lub „**Grupa CCC**”) 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 1.02.2024 r. do 31.01.2025 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 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 1.02.2024 r. do 31.01.2025 r. (dalej: „**2024**”). W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2023 r. do 31.01.2024 r. (dalej: „**2023**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2023. 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

Na działalność Spółki w 2024 roku wpływały czynniki z jej zewnętrznego i wewnętrznego otoczenia biznesowego. W odpowiedzi na bieżącą i przewidywaną sytuację makroekonomiczną oraz uwzględniając czynniki wpływające na siłę konsumenta, Zarząd Spółki podejmuje działania operacyjne ukierunkowane na realizację strategii biznesowej, pozwalające Grupie CCC na mitygowanie ryzyk oraz wykorzystywania nadarzających się szans i okazji. Poniżej opisano kluczowe elementy otoczenia biznesowego Spółki w 2024 roku oraz realizowane w tym otoczeniu przez Zarząd działania.

Otoczenie rynkowe było ważnym czynnikiem determinującym działalność przedsiębiorstw z sektora handlowego oraz ich wyniki finansowe w 2024 roku. Szczególnie istotna w tym zakresie była siła konsumenta, która uzależniona jest od zmiennych wpływających na jego dochód rozporządzalny. Istotnie niższej niż w 2023 roku dynamice inflacji towarzyszył utrzymujący się na wysokim poziomie wzrost płac w ujęciu nominalnym. W rezultacie, w 2024 roku płace realne kontynuowały wzrosty zapoczątkowane w drugiej połowie 2023 roku, z wyższą niż dotychczas dynamiką, wygasającą jednak na przestrzeni 2024 roku. Stopa referencyjna, od której uzależniony jest koszt pozyskania kapitału, w tym dla gospodarstw domowych, pozostawała niezmienną w całym 2024 roku. Rada Polityki Pieniężnej NBP utrzymywała ją na poziomie 5,75%, w obawie o możliwość wystąpienia presji inflacyjnej. Jednocześnie, na przestrzeni 2024 roku konsekwentnie wzrastała skłonność Polaków do oszczędzania. Obrazujące stan polskiego konsumenta wskaźniki ufności konsumenckiej (bieżący i wyprzedzający), konsekwentnie obniżały się na przestrzeni roku, utrzymując wartości ujemne, niezmiennie od 2019 roku. W rezultacie, dynamika sprzedaży detalicznej w całym 2024 roku wyniosła +2,7%, a w samym segmencie „Tekstylia, odzież, obuwie” wynosiła -12,4%. Podobne tendencje były obserwowane na pozostałych kluczowych rynkach działalności Grupy.

Czynnikami zewnętrznymi wpływającymi na koszt własny sprzedaży były m.in.: kurs USD/PLN (średni kurs w 2024 roku był niższy o 5% w stosunku do 2023 roku, wspierając poziom marży brutto) oraz koszty frachtu (istotnie wyższe rok do roku – negatywny wpływ na marżę brutto). Dodatkowo, średni kurs EUR/PLN, niższy o 5% w stosunku do 2023 roku, wspierał ograniczenie kosztu własnego sprzedaży dla zakupów realizowanych w walucie EUR oraz ograniczał poziom kosztów czynszów

denominowanych w EUR, a także wartość inwestycji w lokale, realizowanych w tej walucie. Głębsze ograniczenie kosztów finansowych nie było wspierane przez utrzymujące się na wysokim poziomie stopy procentowe NBP.

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

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

- Skokową poprawę rentowności we wszystkich liniach biznesowych, pozwalającą na wzrost marży EBITDA Grupy o 8 p.p. rok do roku i jej ustabilizowanie na poziomie 17% w drugim półroczu 2024 roku. Na powyższe złożyły się:
 - Wzrost marży EBITDA szyldu CCC o 5 p.p. rdr, do poziomu 22% - adekwatnego dla liderów branży
 - Poprawa rentowności EBITDA HalfPrice o 10 p.p. rdr, do poziomu 21% - istotnie wyższego niż dla globalnej konkurencji off-price
 - Marża EBITDA Grupy Modivo wyższa o ok. 9 p.p. rdr, osiągająca w drugim półroczu 2024 roku poziom 11%, tj. istotnie wyższy niż w przypadku pozostałych europejskich przedstawicieli branży fashion e-commerce
- Kontynuację rozwoju modelu licencyjnego – rozbudowa portfolio produktowego Grupy o kolejne, globalnie rozpoznawalne marki licencyjne (do około 20), poprawiające atrakcyjność oferty dla Klientów, a tym samym zwiększające potencjał poprawy m.in. sprzedaży/m². Wzrost udziału wysokomarżowych marek licencyjnych w sprzedaży szyldu CCC do poziomu ok. 20% (wzrost z 4% w 2023 r.). Obecność marek licencyjnych w portfolio szyldu CCC była głównym czynnikiem wpływającym na historycznie rekordowy poziom marży brutto tej linii biznesowej. Rozszerzenie współpracy o nowe kategorie produktowe, m.in. o odzież.
- Zainicjowanie wysokozasięgowych działań marketingowych dla wybranych marek licencyjnych, w tym rozpoczęcie współpracy z Ewą Chodakowską jako ambasadorką marki Reebok oraz uruchomienie ogólnopolskiej akcji promocyjnej dla marek SHAQ i Reebok z udziałem legendy NBA – Shaquille O’Neal.
- Wzmocnienie strategicznego partnerstwa z Authentic Brands Group – głównym licencjodawcą Grupy CCC oraz powołanie Pana Jamiego Saltera, Prezesa Authentic Brands Group, na Przewodniczącą Komisji ds. Strategii i Rozwoju Grupy CCC.
- Rozwój sieci sprzedaży stacjonarnej Grupy CCC, w tym otwarcie netto 20 sklepów pod szyldem CCC oraz 29 sklepów HalfPrice (wzrost powierzchni handlowej tego formatu o 24% rdr). Debiut HalfPrice na dwóch nowych rynkach – w Hiszpanii i Bułgarii.
- Zakończenie procesu refinansowania jednostki biznesowej CCC (szyldy CCC i HalfPrice), poprzedzone konsekwentną pracą nad jej rentownością i delewarowaniem. Pozyskanie większego, tańszego, długoterminowego finansowania o lepszej strukturze – z dwukrotnie wyższym niż dotychczas udziałem faktoringu odwrotnego. Warunki nowej umowy finansowania są powiązane z realizacją celów zrównoważonego rozwoju (ESG).
- Rozpoczęcie projektu ścisłej, wielopoziomowej integracji Grupy Modivo z Grupą CCC, ukierunkowanej na uzyskanie synergii i istotną poprawę rentowności tej linii biznesowej. Zainicjowane działania obejmują m.in. znaczące uproszczenie struktur organizacyjnych i centralizację funkcji korporacyjnych dla całej Grupy CCC. Elementem składowym prac nad poprawą rentowności były również prace nad optymalizacją oferty produktowej i jej ograniczeniem do marek pozwalających na osiąganie wysokich poziomów marży brutto.
- Rozpoczęcie inwestycji w nowe centrum dystrybucyjne dla szyldu HalfPrice, zlokalizowane w Polkowicach, pozwalające na dalszą ekspansję tego sprawdzonego formatu handlowego zgodnie ze strategią biznesową, zakładającą funkcjonowanie 500 sklepów tego formatu w regionie Europy Środkowo-Wschodniej w 2030 roku.
- Centralizację sprzedaży marki DeeZee na platformach MODIVO oraz CCC, ukierunkowaną na maksymalizację korzyści dla Klientów, ich sprawną obsługę, jak również poprawę rentowności biznesu online.
- Opublikowanie i wdrożenie nowej strategii rozwoju Grupy CCC na lata 2025-2030, obejmującej m.in.:
 - Dalszy rozwój modelu licencyjnego – konsekwentne zwiększanie udziału marek licencyjnych w szyldzie CCC do 50% oraz wprowadzenie marek licencyjnych w pozostałych liniach

biznesowych Grupy. Wykorzystanie licencji w nowych kategoriach produktowych (m.in. odzieży). Zawarcie nowych umów licencyjnych na marki komplementarne względem dotychczasowej oferty produktowej.

- Wdrożenie strategii segmentacji – zbudowanie oferty produktowej posiadanych marek we wszystkich półkach cenowych.
- Rozwój nowego, multibrandowego formatu Worldbox, z dominacją kategorii odzieżowej w ofercie produktowej, w oparciu o sieć sklepów Kaes, w której Grupa CCC nabyła udziały.
- Rozwój powierzchni handlowej Grupy – do końca 2030 roku potrojenie liczby sklepów (względem roku 2023) poprzez otwieranie 200-250 tys. m2 powierzchni handlowej w każdym roku objętym nową strategią. Koncentracja na kluczowych dla Grupy CCC rynkach Europy Środkowo-Wschodniej oraz wykorzystanie szans na wybranych rynkach Europy Południowej – szczególnie w odniesieniu do szyldu HalfPrice (brak konkurencyjnych formatów off-price).
- Nowy model biznesowy Grupy Modivo – Grupa Modivo będzie świadczyć usługi logistyczne i check-out dla całości działalności e-commerce Grupy CCC, stając się centrum operacyjnym biznesu online. Ponadto, w Grupie Modivo realizowany będzie szereg działań ukierunkowanych na poprawę jej rentowności: Grupa Modivo działać będzie w oparciu o uproszczone struktury organizacyjne (opisane powyżej), istotny element oferty produktowej stanowiąc będą wysokomarżowe marki licencyjne, znacząco zredukowane zostaną inwestycje w ruch płatny (performance marketing), uruchomiona zostanie usługa subskrypcyjna (Modivo Club) pozwalająca na integrację bazy klienckiej Grupy CCC, a tym samym na generowanie ruchu organicznego do Modivo z pozostałych szyldów Grupy.
- Nabycie 75% udziałów w firmie Szopex – właściciela formatów Warsaw Sneaker Store, Sklep Biegacza i SK Store, oferujących obuwie specjalistyczne w segmencie premium, w celu m.in.: rozbudowy oferty Grupy CCC o nowe półki cenowe, umożliwienia pełnej segmentacji dla marek będących w ofercie Grupy, a także rozpoczęcia współpracy z nowymi markami i partnerami.
- Rozwój modelu hurtowego – w oparciu o zawarte umowy licencyjne i bieżący model franczyzowy działalności szyldu Worldbox w Polsce.

Opisane powyżej zdarzenia świadczą o stałym rozwoju Grupy w 2024 r., w otoczeniu biznesowym nadal pozostającym wyzwaniem dla całej branży handlowej. W środowisku nadal utrzymującej się na niskim poziomie ufności konsumenckiej, Grupa CCC znacząco poprawiła swoje wyniki oraz konsekwentnie realizowała strategię rozwoju, za sprawą unikatowego w skali globalnej modelu biznesowego łączącego w sobie omnichannelowe kanały full-price oraz off-price.

1.2. Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej

W roku 2024 w skład Zarządu wchodziły następujące osoby:

- Dariusz Miłek – Prezes Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu;
- Igor Matus – Wiceprezes Zarządu (do 15.09.2024 r.).

W dniu 23.07.2024 r. Pan Igor Matus z przyczyn osobistych złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki oraz członkostwa w Zarządzie ze skutkiem począwszy od dnia 16.09.2024 r.

Skład Rady Nadzorczej w roku 2024 kształtował się następująco:

- Wiesław Oleś – Przewodniczący Rady Nadzorczej;
- Mariusz Gnych – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (do 31.10.2024 r.);
- Zofia Dzik – członek Rady Nadzorczej; członek Komitetu Audytu;
- Filip Gorczyca – członek Rady Nadzorczej; Przewodniczący Komitetu Audytu;
- Piotr Kamiński – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (od 01.11.2024r.);
- Marcin Stańko – członek Rady Nadzorczej.

W dniu 23.10.2024 r. Pan Mariusz Gnych z przyczyn osobistych złożył rezygnację z pełnienia funkcji:
 - Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz członkostwa w Radzie Nadzorczej ze skutkiem na dzień 31.10.2024 r.
 - Członkostwa w Komitecie Audytu ze skutkiem na dzień 31.10.2024 r.

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

W raportowanym roku Polityka wynagrodzeń nie podlegała zmianom.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

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

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

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

Ponizej 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 2024 r. do stycznia 2025 r., tj. w raportowanym roku obrotowym.

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu

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

W ramach wynagrodzenia zmiennego wypłacane są co do zasady premie półroczne (oparte o kryteria indywidualne, czyli uzależnione od realizacji przez członków Zarządów indywidualnych zadań zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą), roczne (kryteria zespołowe) oraz długoterminowe (oparte o wzrost wartości Spółki w okresach przekraczających 1 rok, liczony jako wzrost ceny akcji Spółki).

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. Polityki wynagrodzeń, premia krótkoterminowa indywidualna za I półrocze wypłacana jest do dnia 30.09 danego roku, a za II półrocze – do 31.03 kolejnego roku. Z kolei premia krótkoterminowa zespołowa, obejmująca okres roku obrotowego, wypłacana jest do 31.03 kolejnego roku. W przypadku premii długoterminowej, zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń jest ona wypłacana dwukrotnie, każdorazowo w dwóch równych częściach – za pierwszy okres, tj. od 1.01.2020 r. do 31.07.2021 r., w terminach do 31.08.2021 r. oraz 30.11.2021 r. oraz za drugi okres, tj. od 1.08.2021 r. do 31.07.2024 r., w terminach do 30.09.2024 r. oraz 30.11.2024 r.

W dniu 10.05.2023 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych

składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022 (dalej: „**Uchwała 01/05/2023/RN**”).

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

Zarząd zaproponował w tym zakresie zmiany postanowień Polityki, zaakceptowane przez Radę Nadzorczą zgodnie z zasadami sporządzania Polityki. Projekt zmian do Polityki zostanie przedstawiony do zatwierdzenia na najbliższym Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu.

Ponadto, w roku 2024 przypadał termin rozliczenia premii długoterminowej zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. c) (2) Polityki wynagrodzeń, w związku z czym Rada Nadzorcza dnia 18.09.2024 r. podjęła uchwałę nr 01/09/2024/RN o przyznaniu Panu Dariuszowi Miłkowi, nr 02/09/2024/RN Panu Karolowi Półtorakowi oraz nr 03/09/2024/RN Panu Igorowi Matusowi premii długoterminowej. Zasady obliczania premii oraz terminy płatności wynikają bezpośrednio z ww. postanowienia Polityki wynagrodzeń i zostały szczegółowo opisane w pkt 4 Sprawozdania.

W związku z ukierunkowaniem na osiągnięcie przez Spółkę pozytywnych wyników, zmierzających do realizacji obranych kierunków rozwoju, Rada Nadzorcza na podstawie uchwały nr 01/03/2024/RN z dnia 27.03.2024 r., przyznała także Panu Karolowi Półtorakowi oraz Igorowi Matusowi wynagrodzenie jednorazowe zgodnie z pkt II ppkt 4 Polityki wynagrodzeń.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, Spółka kształtuje system wynagradzania tak, aby udział wynagrodzenia zmiennego wynosił od 65% do 150% kwoty wynagrodzenia stałego (z wyłączeniem premii długoterminowej opartej o cenę akcji). Funkcjonujący obecnie system wynagradzania zaprojektowany jest zgodnie z tymi założeniami – modelowo, w przypadku przyznania wszystkich przewidzianych w Polityce wynagrodzeń premii (przy braku odstępstw od stosowania Polityki), ich kwoty oscylują we wskazanym przedziale. Mając jednak na uwadze naturę wynagrodzenia zmiennego (uzależnienie jego przyznania oraz wysokości od spełnienia wyznaczonych kryteriów, na które wpływ ma nie tylko działalność członków Zarządu, ale także otoczenie biznesowe, warunki rynkowe itp.), a także zastosowane przez Spółkę odstępstwa od Polityki, proporcja faktycznie wypłaconego w danym roku obrotowym wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego może nie mieścić się w ramach określonych w Polityce wynagrodzeń. W raportowanym okresie niniejsza proporcja nie została zachowana, m.in. z uwagi na odstępstwo od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej.

Tabela nr 1 - Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Stale składniki wynagrodzenia			Zmienne składniki wynagrodzenia			Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego (z wyłączeniem premii długoterminowej opartej o cenę akcji – zgodnie z pkt II.3 Polityki wynagrodzeń)
		Wynagrodzenie z tytułu powołania	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	Wynagrodzenie jednorazowe	Premia krótkoterminowa	Premia długoterminowa (za okres 1.08.2021 - 31.07.2024)			
Dariusz Miłek, Prezes Zarządu	2024	1 200 000	9 771	0	0	592 000	1 801 771	nd.	
	2023	766 667	5 082	0	0	0	771 749	nd.	
Karol Póitorak, Wiceprezes Zarządu	2024	840 000	14 643	140 000	0	592 000	1 586 643	16%	
	2023	840 000	16 924	0	0	0	856 924	nd.	
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu (do 15.09.2024 r.)	2024	593 333	6 878	140 000	0	592 000	1 332 211	23%	
	2023	840 000	21 625	0	0	0	861 625	nd.	

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 2024 (wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone).

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

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

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń, poza wynagrodzeniem stałym z tytułu powołania, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać także dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II. 1. 1) 3 Polityki wynagrodzeń. Ze świadczeń dodatkowych, tj. pakietu prywatnej opieki medycznej obejmującego także osoby najbliższe, w raportowanym roku korzystał 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.

Tabela nr 2 - Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia
		Wynagrodzenie z tytułu powołania oraz pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	
Wiesław Oleś, Przewodniczący Rady Nadzorczej	2024	240 000	0	240 000
	2023	240 000	0	240 000
Mariusz Gnych, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (do 31.10.2024 r.)	2024	240 000	3 960	243 960
	2023	245 714	3 960	249 674
Filip Gorczyca, członek Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Audytu	2024	216 000	0	216 000
	2023	216 000	0	216 000
Zofia Dzik, członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu	2024	192 000	0	192 000
	2023	192 000	0	192 000
Piotr Kamiński, członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (od 1.11.2024 r.)	2024	152 000	0	152 000
	2023	80 571	0	80 571
Marcin Stańko, członek Rady Nadzorczej	2024	144 000	0	144 000
	2023	80 571	nd.	80 571

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 2024 – zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

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

Zgodnie z art. 90e Ustawy o ofercie, Spółka w okresie od wejścia w życie Polityki wynagrodzeń wypłacała wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z postanowieniami Polityki – wynagrodzenia obejmowały jedynie składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, w oparciu o właściwą podstawę prawną i na podstawie z góry określonych kryteriów.

Na podstawie art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń, Rada Nadzorcza w 2023 r., postanowiła o czasowym odstępstwie od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Odstępstwo miało zastosowanie także w roku 2024, co pozostaje w zgodzie z pkt IX ust. 3 Polityki wynagrodzeń. Szczegółowe zasady i tryb odstępstwa zostały opisane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2023.

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się więc do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki poprzez wypłacanie wynagrodzeń ustalanych zgodnie z praktyką rynkową, których wysokość jest wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, a także odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

Ponadto, osiąganie długoterminowych wyników Spółki możliwe jest także dzięki zmiennym składnikom wynagradzania Zarządu, w tym zwłaszcza premii długoterminowej, której rozliczenie za okres od 1.08.2021 r. do 31.07.2024 r. nastąpiło w roku 2024. Wysokość premii zależała od wzrostu wartości akcji Spółki na przestrzeni 3 lat, a więc bezpośrednio przyczyniała się do zwiększenia motywacji Zarządu w zakresie podejmowania działań mających na celu zwiększenie wartości Spółki i osiągnięcia długoterminowych, dobrych wyników.

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

4.1. Premia długoterminowa 2020-2024

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 1. lit. c Polityki wynagrodzeń, długoterminowa premia pieniężna bazuje na wzroście wartości Spółki (rozumianej jako wzrost ceny akcji). Przyznawana jest każdemu członkowi Zarządu:

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

Premia długoterminowa za drugi okres została przyznana i wypłacona w roku 2024.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 7-8 Polityki wynagrodzeń, premia długoterminowa nie przysługuje w przypadku:

- odwołania członka Zarządu przez Radę Nadzorczą przed upływem połowy okresu, za który jest przyznawana lub wygaśnięcia jego mandatu (niezależnie od przyczyn);
- niepowołania dotychczasowego członka Zarządu na kolejną kadencję przed upływem połowy okresu, za który jest przyznawana;
- rezygnacji członka Zarządu z pełnienia funkcji, na jaką został powołany.

Zgodnie z pkt II.1.2) 9 Polityki wynagrodzeń premia długoterminowa zostanie wypłacona proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji przez danego członka Zarządu w przypadku:

- odwołania członka Zarządu przez Radę Nadzorczą lub wygaśnięcia mandatu po upływie połowy okresu, za który jest przyznawana,
- niepowołania dotychczasowego członka Zarządu na kolejną kadencję po upływie okresu, za który jest przyznawana.

Zgodnie z pkt II.1.2) 10 Polityki wynagrodzeń w przypadku powołania nowego członka Zarządu w czasie trwania danego okresu rozliczenia premii długoterminowej decyzję o przyznaniu prawa do przyznania premii długoterminowej podejmuje Rada Nadzorcza.

Poniżej zostały ujęte informacje w zakresie różnicy pomiędzy średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2024, a średnią ceną akcji Spółki w II kwartale roku obrotowego 2021, a także obliczonej na tej podstawie kwoty premii długoterminowej za drugi okres przyznanej każdemu z członków Zarządu w raportowanym roku obrotowym.

Tabela nr 3 - Premia długoterminowa Zarządu 2020-2024

Średnia cena akcji Spółki w II kwartale 2024	Średnia cena akcji Spółki w II kwartale 2021	Różnica	Bazowa kwota premii	Imię i nazwisko, stanowisko	Kwota premii przyznana członkowi Zarządu	Termin wypłaty	
124,40	118,48	5,92	592 000	Dariusz Miłek, Prezes Zarządu	592 000	296 000	23.09.2024 r.
						296 000	12.11.2024 r.
				Karol Półtorak, Wiceprezes Zarządu	592 000	296 000	23.09.2024 r.
						296 000	12.11.2024 r.
				Igor Matus, Wiceprezes Zarządu	592 000	296 000	23.09.2024 r.
						296 000	12.11.2024 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

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 2020-2024

Dane w tys. PLN	2020 ^[1]	2021 ^[2]	2022	2023	2024
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	3 460	30 829,82	6 848,08	3 797,76	4 720,63
Zmiana w ujęciu rocznym	-15%	+791%	-78%	-45%	+24%
Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)	1 153,3	4 404,26^[3]	1 141,34	1 057,06	1 743,00
Zmiana w ujęciu rocznym	-4%	+282%	-74%	-7%	+65%
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	506,6	723,9	849,12	1 062,45	1 187,96
Zmiana w ujęciu rocznym	+12%	+43%	+17%	+25%	+12%
Średnie wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej (roczne)	92,1	132,6	169,82	191,34	203,66
Zmiana w ujęciu rocznym	-3%	+44%	+28%	+13%	+6%
Przychody ze sprzedaży Spółki	1 822 790	2 408 271	2 721 871	2 655 647	2 774 561
Zmiana w ujęciu rocznym	-20%	+32%	+13%	-2%	+4%
Zysk brutto ze sprzedaży Spółki	728 719	803 710	793 669	768 667	867 627
Zmiana w ujęciu rocznym	+5%	+10%	-1%	-3%	+13%
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i RN (za rok obrotowy)	46,02	49,52	55,53	57,62	64,54
Zmiana w ujęciu rocznym	+9%	+8%	+12%	+4%	+12%

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

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

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

Tabela nr 5 - Zestawienie danych dotyczących wynagrodzenia członków Zarządu za lata 2020-2024 bez uwzględnienia premii długoterminowej

Dane w tys. PLN	2020	2021	2022	2023	2024
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	3 460	6 385,82	6 848,08	3 797,76	2 944,63
Zmiana w ujęciu rocznym	-15%	+85%	+7%	-45%	-22,46%
Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)	1 153,3	912,26	1 141,34	1 057,06	1 087,25
Zmiana w ujęciu rocznym	-4%	-21%	+25%	-7%	+2,86%

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

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

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

Tabela nr 6 - Wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów z Grupy

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Podmiot wypłacający	Stale składniki wynagrodzenia		Zmienne składniki wynagrodzenia	Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Suma wynagrodzeń od wszystkich podmiotów	
		Kontrakt menedżerski	Umowa o pracę	Premia			
Igor Matus, Wiceprezes Zarządu CCC S.A. (do 15.09.2024 r.) ^[1]	2024	MODIVO S.A.	8 429	nd.	nd.	8 429	48 770
		HalfPrice sp. z o.o.	nd.	36 099	4 242	40 341	
	2023	MODIVO S.A.	12 000	nd.	nd.	12 000	55 120
		HalfPrice sp. z o.o.	nd.	14 400	0	14 400	
		CCC Factory sp. z o.o.	nd.	28 720	nd.	28 720	

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

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

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

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

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

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

9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń

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

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

Spółka skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń. Odstąpienie nastąpiło na podstawie Uchwały 01/05/2023/RN z dnia 10.05.2023 r. w zakresie, w jakim Polityka wynagrodzeń reguluje przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Odstępstwo było kontynuowane w roku 2024, co pozostaje w zgodzie z pkt IX ust. 3 Polityki wynagrodzeń.

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

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

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

Powyższe odstąpienie ma charakter czasowy, do czasu wprowadzenia zmian do Polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu

Zarząd zaproponował w tym zakresie zmiany postanowień Polityki, zaakceptowane przez Radę Nadzorczą zgodnie z zasadami sporządzania Polityki. Projekt zmian do Polityki zostanie przedstawiony do zatwierdzenia na najbliższym Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu.

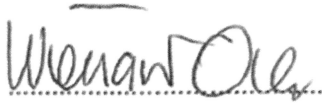
10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2023, tj. uchwała nr 18/ZWZA/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CCC S.A. z dnia 20.06.2024 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2023 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 04/04/2025/RN z dnia 29 kwietnia 2025 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.



Wiesław Oleś

Przewodniczący Rady Nadzorczej CCC S.A.