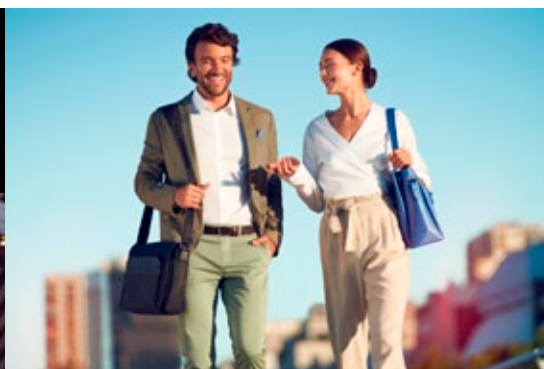


# CCC

SHOES & BAGS



# CCC Experience

**RAPORT NIEFINANSOWY  
GRUPY CCC ZA ROK 2018**





# List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

**Jest mi niezmiernie miło zaprezentować kolejny Raport zrównoważonego rozwoju Grupy CCC, prezentujący nasze działania w 2018 roku, jak również wyzwania, z którymi się mierzymy i przyjęte kierunki strategiczne, w ramach których realizujemy nasze ambicje w obszarze CSR.**

Dążymy do tego, aby stać się liderem zrównoważonego rozwoju w branży retail oraz przyczynić się do jego propagowania i zwiększenia świadomości w tym zakresie. Działając odpowiedzialnie, wspieramy rozwój lokalnych społeczności, nie tylko w obrębie siedziby Spółki. Mamy świadomość szerszego spektrum oddziaływania i dzięki sile Grupy CCC obecnej w 23 krajach oraz rosnącemu międzynarodowemu sukcesowi, jesteśmy w stanie odpowiadać na potrzeby nie tylko lokalnej społeczności, lecz także nieść pomoc globalnie.

Grupa CCC kontynuuje realizację strategii zrównoważonego rozwoju, a obecnie czyni to za istotny aspekt swojej działalności i dalszego rozwoju. Istotnym elementem naszej strategii zrównoważonego rozwoju są wyznaczone priorytety: #idę po więcej – obietnica marki doświadczeniem klienta; #więcej możliwości – rozwój potencjału organizacji oraz #więcej zaufania – dobre i efektywne zarządzanie. To nasze podstawowe zasady i wyzwania, a zarazem wkład CCC w realizację globalnych celów zrównoważonego rozwoju ONZ. To właśnie zadowolenie klientów, komfort pracy naszych pracowników i zadowolenie ze współpracy naszych dostawców i wszystkich pozostałych interesariuszy jest dla nas najważniejsze.

Najistotniejszym elementem naszej strategii zrównoważonego rozwoju jest koncentracja na klientach i ich potrzebach. Poprzez stałą obserwację rynku i panujących trendów, staramy się dostarczyć naszym klientom innowacyjne rozwiązania,

produkty i usługi, które odpowiadają na ich nawet najbardziej specyficzne potrzeby. W ubiegłym roku postawiliśmy na dalszy rozwój omnichannel, poszerzyliśmy naszą ofertę o obuwie markowe oraz portfolio marek dedykowanych różnym segmentom wiekowym. Grupa CCC zaproponowała swoim klientom skanery stóp esize.me, które dzięki zaawansowanej technologii, są w stanie wykonać dokładny model 3D stóp. Dzięki temu system może zarekomendować klientowi właściwy rozmiar dla dowolnej marki czy typu obuwia. Esize.me to kolejny pomysł spółki eobuwie.pl S.A., która chce łączyć sprzedaż przez internet i sprzedaż stacjonarną.

Ponadto, zgodnie z założonymi celami, wspieramy inicjatywy pracowników z zakresu wolontariatu pracowniczego, w ramach którego wspierane w 2018 roku były liczne inicjatywy związane z edukacją, kulturą, sportem, bezpieczeństwem oraz dbałością o środowisko. Przyjęliśmy także pierwszą w historii Grupy Strategię Środowiskową „Clean Footprint”, która określa istotne obszary środowiskowe, na które Grupa oddziałuje i konkretne wskaźniki, które osiągniemy, aby zminimalizować nasz negatywny wpływ.

Rok 2018 był też rokiem, w którym nasze działania skupiliśmy na zwiększaniu odpowiedzialności w łańcuchu dostaw poprzez m.in. wdrożenie Kodeksu Postępowania, który zawiera kluczowe zobowiązania społeczne i środowiskowe, przeprowadzenie audytów sprawdzających zgodność z zasadami zawartymi w Kodeksie oraz wdrożenie bardziej rygorystycznych regulacji dot. stosowania substancji chemicznych w produkcji towarów oferowanych do sprzedaży.

Moim największym powodem do dumy stanowi podjęcie niezwykle istotnego partnerstwa na rzecz realizacji globalnych celów zrównoważonego rozwoju z największą organizacją humanitarną i rozwojową działającą na rzecz dzieci. CCC jako pierwszy globalny partner UNICEF z Polski i Europy Środkowo-Wschodniej, kontynuuje misję polskiego lekarza - dr Ludwika Rajchmana, który był pomysłodawcą i współzałożycielem UNICEFu i wspiera te programy organizacji, których celem jest niesienie pomocy każdemu dziecku na świecie w rozwijaniu swojego potencjału, ich marzeń i pasji. Nasze działania będą miały wymiar biznesowy i sportowy, a aktywności prowadzone będą m.in.

w naszych salonach obuwniczych, jak i drużynę kolarską CCC Team biorącą udział w wyścigach na całym świecie. Wsparcie finansowe programów UNICEF pomoże w ratowaniu i poprawie warunków życia dzieci, natomiast nasze działania będą miały na celu również zaangażowanie klientów, kibiców, pracowników i innych interesariuszy oraz edukowanie i zwiększenie świadomości na temat potrzeb i warunków życia dzieci w różnych zakątkach świata.

Jako firma, której misją jest jak najlepsze odpowiadanie na oczekiwania branży, klientów i społeczności lokalnych, musimy mieć na uwadze problemy i potrzeby zgłaszane przez wszystkich interesariuszy. To właśnie oni znają najbardziej istotne obszary wymagające poprawy, dlatego prowadzimy z nimi stały dialog. Wzorem poprzednich lat, w roku 2019 zostanie również przeprowadzona sesja dialogowa, dzięki której mamy możliwość pozyskania cennych uwag, jak i oczekiwań naszych interesariuszy.

Ostatni rok przyniósł nam wiele powodów do dumy w postaci wyróżnień za sukcesy odnoszone w obszarach CSR. W Raporcie prezentujemy bilans realizacji celów postawionych sobie w poprzednich dwóch latach oraz przedstawiamy cele, które będą w centrum naszego zainteresowania w najbliższym czasie. Postawione przed nami wyzwania są dla nas mobilizacją do jeszcze cięższej pracy oraz doskonalenia swoich działań w budowaniu zrównoważonej przyszłości. Obecne i przyszłe osiągnięcia nie byłyby możliwe bez współpracy z naszymi interesariuszami, dlatego serdecznie dziękuję Państwu za dotychczasowe dzielenie się swoimi sugestiami i uwagami i zachęcam do dalszego dialogu z Grupą CCC, abyśmy mogli wspólnie podejmować działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Z poważaniem,  
**Dariusz Miłek, Prezes Zarządu CCC S.A.**





# Spis treści

---



## I. Company



## II. Supplier experience

---

|                     |    |
|---------------------|----|
| CHARAKTERYSTYKA     | 42 |
| WYZWANIA / RYZYKA   | 44 |
| ODPOWIEDZIALNOŚĆ    | 45 |
| INNOWACJE           | 51 |
| ŚRODOWISKO          | 52 |
| DALSZE ZOBOWIĄZANIA | 55 |



## III. Customer experience

---

|                     |    |
|---------------------|----|
| CHARAKTERYSTYKA     | 58 |
| WYZWANIA / RYZYKA   | 59 |
| ODPOWIEDZIALNOŚĆ    | 60 |
| INNOWACJE           | 65 |
| ŚRODOWISKO          | 66 |
| DALSZE ZOBOWIĄZANIA | 69 |



## IV. Employee experience

---

|                     |    |
|---------------------|----|
| CHARAKTERYSTYKA     | 72 |
| WYZWANIA / RYZYKA   | 74 |
| ODPOWIEDZIALNOŚĆ    | 75 |
| INNOWACJE           | 90 |
| ŚRODOWISKO          | 91 |
| DALSZE ZOBOWIĄZANIA | 93 |



## V. Community experience

---

|                     |     |
|---------------------|-----|
| CHARAKTERYSTYKA     | 96  |
| WYZWANIA / RYZYKA   | 96  |
| ODPOWIEDZIALNOŚĆ    | 97  |
| INNOWACJE           | 109 |
| ŚRODOWISKO          | 110 |
| DALSZE ZOBOWIĄZANIA | 113 |





Company



# O firmie

## PROFIL DZIAŁALNOŚCI

CCC S.A. jest jednym z największych producentów obuwia i jedną z najszybciej rozwijających się spółek obuwniczych w Europie.

Poprzez swoją spółkę zależną eobuwie.pl SA, Grupa CCC jest również liderem e-commerce na rynku obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej.



**255 mln**  
odwiedzających sklepy CCC w 2018



**>11 mln**  
odwiedzających miesięcznie platformy eobuwie.pl



**19.75%**  
udziałów w przychodach e-commerce



## Model biznesowy



**PRODUKCJA**  
fabryka własna + import  
+  
**DYSTRYBUCJA**  
CCC, Karl Vögele, eobuwie.pl, DeeZee



## POZYCJA RYNKOWA LIDERA I ROZPOZNAWALNOŚĆ MAREK

**#1**

Polska, Czechy, Słowacja

**#2**

Węgry

**#1**

Europa Śr.-Wsch.

**#2**

Szwajcaria

Sklepy stacjonarne CCC



platforma eobuwie.pl



sklepy stacj. Vögele Shoes



## JEDEN Z NAJWIĘKSZYCH PRACODAWCÓW

### ZASIĘG SIECI

**23 kraje**

**996**  
sklepów CCC

**9**  
sklepów eobuwie.pl

**197**  
sklepów Vögele Shoes

83%

1%

16%

**+15.000**

pracowników zatrudnionych we wszystkich spółkach Grupy CCC



Pierwszy globalny partner UNICEF z Polski

unicef  
for every child

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

CCC w składzie indeksu Spółek odpowiedzialnych społecznie warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych



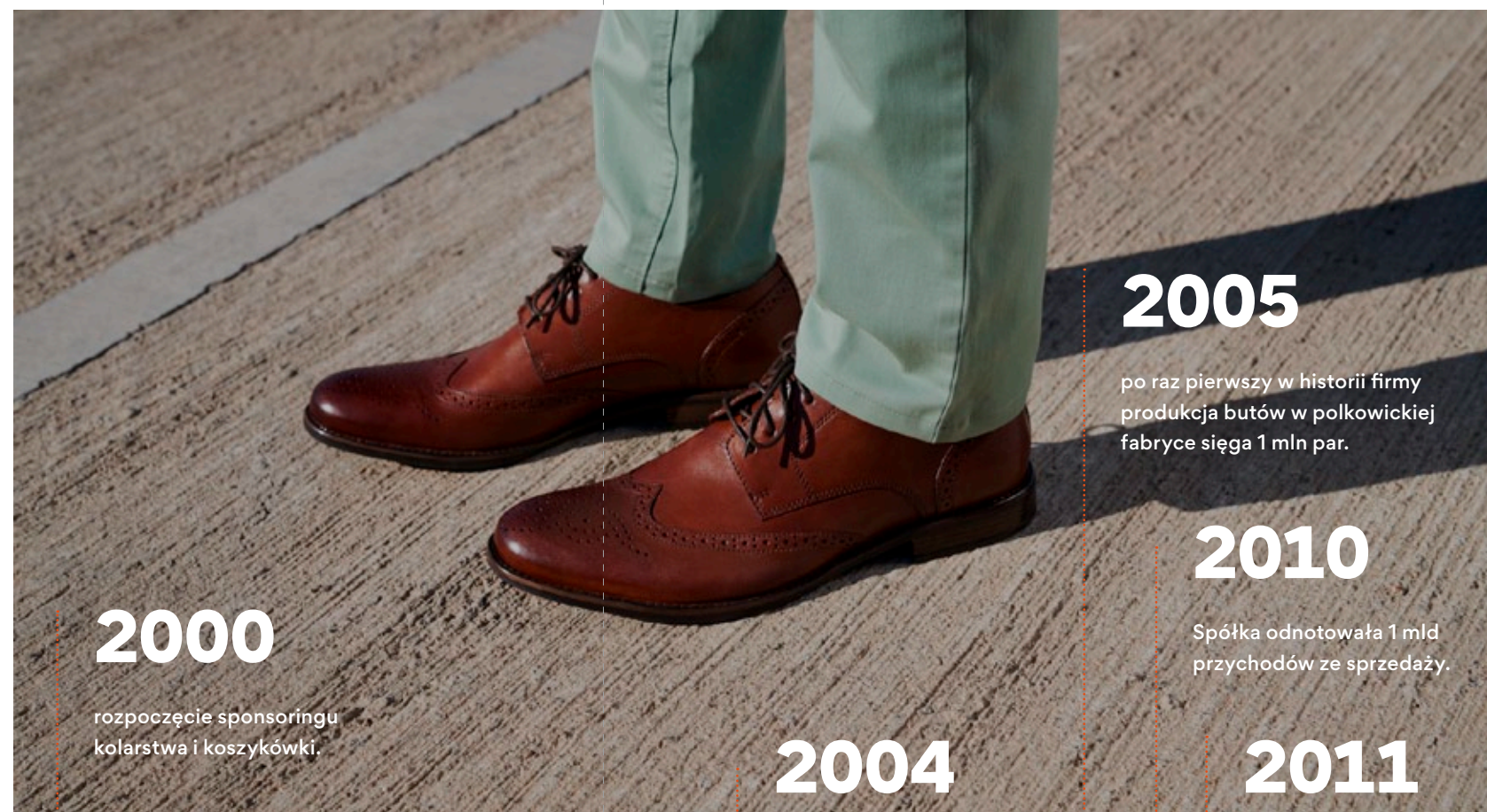


# Historia

## HISTORIA

CCC S.A. jest jednym z największych producentów obuwia i jedną z najszybciej rozwijających się spółek obuwniczych w Europie.

Poprzez swoją spółkę zależną eobuwie.pl SA, Grupa CCC jest również liderem e-commerce na rynku obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej.



### 2000

rozpoczęcie sponsoringu kolarstwa i koszykówki.

### 2005

po raz pierwszy w historii firmy produkcja butów w polkowickiej fabryce sięga 1 mln par.

### 2010

Spółka odnotowała 1 mld przychodów ze sprzedaży.

### 2011

Zakończenie największej w dziejach firmy inwestycji, budowy Centrum Logistycznego położonego w LSSE w Polkowicach.

### 2016

przejęcie 74,99% udziałów w spółce eobuwie.pl S.A., dzięki któremu Grupa CCC staje się największym internetowym dystrybutorem obuwia w Polsce. W tym samym roku CCC zostaje większościowym udziałowcem w spółce rosyjskiej CCC Russia Sp. z o.o. (75% udziałów).

### 2004

2 grudnia CCC debiutuje na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. \* Tuż po debiucie giełdowym w czeskiej Pradze działalność rozpoczyna pierwsza zagraniczna spółka CCC. \* Od 19 grudnia 2015 r. CCC S.A. należy do elitarnego grona spółek z indeksu WIG20 na GPW w Warszawie.

### 1996

powstaje Firma Handlowa Miłek zajmująca się hurtową i detaliczną sprzedażą obuwia. W tym samym roku spółka otwiera pierwsze franczyzowe sklepy pod nazwą Żółta Stopa.

### 1999

rejestracja Spółki CCC Sp. z o.o., która na bazie własnego konceptu handlowego Cena Czyni Cuda rozpoczyna współpracę z ponad 100 nowo pozyskanymi franczyzobiorcami. Ich liczba szybko rośnie.

### 2001

do użytkowania zostaje oddana siedziba firmy oraz nowa baza magazynowa w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach. W tym samym czasie powstaje tam także fabryka obuwia pod firmą CCC Factory Sp. z o.o.

### 2012

początek dynamicznej ekspansji na kolejne rynki zagraniczne

### 2017

Przyjęcie Strategii CSR oraz rozpoczęcie działań w kierunku rozwoju omnichannel.



**2012**  
Słowacja  
i Węgry

**2013**  
Chorwacja,  
Słowenia,  
Węgry

**2014**  
Bułgaria

**2016**  
Serbia; jednocześnie  
kontynuacja rozwoju  
franczyzy.



## Kluczowe wydarzenia 2018

- 01 • zawarcie umowy w zakresie sprzedaży produktów CCC w 6 krajach regionu Bliskiego Wschodu
- 02 • reorganizacja Biura Obsługi CCC
- 03 • publikacja pierwszego w historii Raportu Niefinansowego Grupy CCC
- 04 • finalizacja umowy przejęcia sieci sprzedaży franczyzowej w Rumunii
- 05 • otwarcie flagowego sklepu o powierzchni 2500 m<sup>2</sup> w najbardziej prestiżowej lokalizacji w Polsce – domy towarowe Wars Sawa Junior w Warszawie
- 06 • przyjęcie Kodeksu Postępowania dla Dostawców Grupy CCC
- 07 • przejęcie drugiego największego gracza na rynku szwajcarskim – Voegele Shoes
- 08 • przejęcie sklepów agencyjnych CCC w Polsce
- 09 • przystąpienie do partnerstwa na rzecz realizacji SDG
- 10 • nabycie pakietu większościowego DeeZee Sp. z o.o.
- 11 • zawarcie umowy sponsoringu, na mocy której CCC stanie się sponsorem jednej z najlepszych ekip kolarskich na świecie
- 12 • udostępnienie klientom CCC w całej Polsce funkcjonalności Reserve and Collect
- 13 • dołączenie do Partnerów Strategicznych Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- 14 • uruchomienie Centrum Badań i Rozwoju CCC w Polkowicach
- 15 • start projektu esize.me prowadzonego przez eobuwie.pl SA
- 16 • zawiązanie globalnego partnerstwa z UNICEF jako pierwsza polska spółka w historii
- 17 • zawarcie umowy z Hamm Reno Group GmbH, co będzie skutkowało sprzedażą spółki zależnej CCC Germany GmbH do HR Group oraz nabyciem pakietu mniejszościowego HR Group.
- 18 • dołączenie do Respect Index na GPW w Warszawie
- 19 • przyjęcie Polityki i Strategii Ochrony Środowiska oraz aktualizacja Polityki Personalnej



# 12 z 19

kluczowych wydarzeń związanych jest z CSR

## MODEL BIZNESOWY

Zdając sobie sprawę z zachodzących zmian w sposobie sprzedaży i nadchodzących zmian w retailu, Grupa CCC dostosowała swój model biznesowy do tych zmian.

## NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI KształTUJĄCE RETAIL



Sklepy stacjonarne



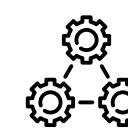
Sklepy internetowe



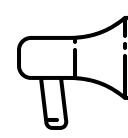
Mobile



Personalizacja



Sztuczna inteligencja



Social Media

## WIZJA CCC 2020

CCC - zwycięzca przemian rynkowych

W ciągu najbliższych **5-10 lat** w handlu zmieni się więcej niż przez ostatnie **100 lat**.

# 1

**NAJBARDZIEJ ODPOWIEDZIALNA** firma retail w Polsce

# 2

**LIDER CUSTOMER EXPERIENCE**

dzięki omnichannelowości

# 3

**WYSOKA RENTOWNOŚĆ**

# 4

**ZDROWY I PROGRESYWNY BILANS**

# 5

**DYNAMICZNY WZROST** w wielu modelach biznesowych



## STRUKTURA GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

**Podmiotem dominującym w Grupie Kapitałowej CCC jest spółka CCC S.A. Siedziba firmy znajduje się w Polkowicach, a w Warszawie mieści się Biuro Regionalne.**

| Działalność produkcyjna               | Działalność dystrybucyjna             | Działalność e-commerce   | Pozostała działalność  |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|--|
| <b>CCC S.A.</b>                       |                                       |  |  |
| CCC Factory Sp. z o.o.<br>100% Polska | CCC.eu sp. z o.o.<br>100% Polska      | CCC Obutev d o.o.<br>100% Słowenia                             | eobuwie.pl S.A.<br>74,99% Polska<br>NG2 Suisse S.a.r.l.<br>100% Szwajcaria |
|                                       | CCC Germany GmbH<br>100% Niemcy [1]   | CCC Slovakia s.r.o.<br>100% Słowacja                           | DeeZee Sp. z o.o.<br>51% Polska<br>CCC Isle of Man Ltd.<br>100% Wyspa Man  |
|                                       | CCC Czech s.r.o.<br>100% Czechy       | CCC Shoes Ayakkabıcılık Ticaret Limited Sirketi<br>100% Turcja | CCC Shoes and Bags sp. z o.o.<br>100% Polska                               |
|                                       | CCC Austria Ges.M.b.H<br>100% Austria | CCC Hungary Shoes Kft.<br>100% Węgry                           | Eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.<br>100% Polska                             |
|                                       | CCC Hrvatska d o.o.<br>100% Chorwacja | CCC Shoes & Bags d.o.o.<br>Beograd-Novi Beograd<br>100% Serbia | Eschuhe.de UG<br>100% Niemcy   |
|                                       | CCC Russia Sp. z o.o.<br>75% Rosja    | Karl Voegele AG<br>70% Szwajcaria                              | Branded Shoes&Bags Sp. z o.o.<br>100% Polska                               |
|                                       | CCC Shoes Bulgaria<br>100% Bułgaria   | Shoe Express S.A.<br>100% Rumunia                              |  |

[1] W 2018 roku CCC SA zawarła warunkową umowę sprzedaży CCC Germany do HR Group

Rok 2018 był istotnym okresem dla Grupy pod względem porządkowania sieci sprzedaży, konsekwentnego rozwoju organicznego w regionie oraz przeprowadzenia akwizycji na rozwiniętych rynkach.

W dniu 17 stycznia 2018 roku, Spółka CCC.eu Sp. z o.o., podmiot zależny od Emitenta, zawarła z Apparel FZCO z siedzibą w Zjednoczonych Emiratach Arabskich umowę franczyzową przewidującą współpracę między podmiotami w zakresie sprzedaży obuwia CCC i innych produktów marek należących do CCC na terytorium 6 krajów regionu Bliskiego Wschodu, tj.: Arabia Saudyjska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Kuwejt, Oman, Katar, Bahrajn.

W dniu 25 kwietnia 2018 roku, spółka zależna CCC Shoes & Bags Sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach nabyła 100% udziałów w spółce Shoe Express S.A. z siedzibą w Bukareszcie. Spółka Shoe Express S.A. uprzednio nabyła od spółki Peeraj Brands International SRL zorganizowaną część przedsiębiorstwa obejmującą prowadzenie wszystkich sklepów działających pod marką CCC w Rumunii. Sklepy te były do tej pory prowadzone przez spółkę Peeraj Brands International SRL na podstawie umowy franczyzy z CCC S.A.



W dniu 18 czerwca 2018 roku, w wykonaniu warunkowej umowy sprzedaży, spółka zależna NG2 Suisse GmbH z siedzibą w Zug nabyła od KAVO-Holding AG z siedzibą w Zug (Szwajcaria) pakiet większościowy 1.400 akcji spółki Karl Voegele AG z siedzibą w Uznach (Szwajcaria).

W dniu 29 czerwca 2018 roku, CCC S.A. i Adler International spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Dąbrówkach, gm. Czarna, Łańcut zawarły aneks do warunkowej umowy zobowiązującej do sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa z dnia 11 kwietnia 2018 r. oraz umowę przyrzeczoną, na podstawie której Emitent nabył zorganizowaną część przedsiębiorstwa obejmującą prowadzenie salonów detalicznej sprzedaży obuwia oznaczonych logo „CCC”, wchodzących w skład sieci sprzedaży zorganizowanej przez CCC w Polsce.

W dniu 24 listopada 2018 r. Spółka zawarła warunkową umowę sprzedaży udziałów w spółce HR Group Holding S.à r.l. z siedzibą w Luksemburgu, co będzie skutkowało sprzedażą spółki zależnej CCC Germany GmbH do HR Group oraz nabyciem pakietu mniejszościowego HR Group.

## GINO ROSSI

W związku z trudną sytuacją płynnościową Gino Rossi, Grupa CCC postanowiła udzielić jej wsparcia i zdecydowała się na ogłoszenie wezwania na 100% akcji Spółki.

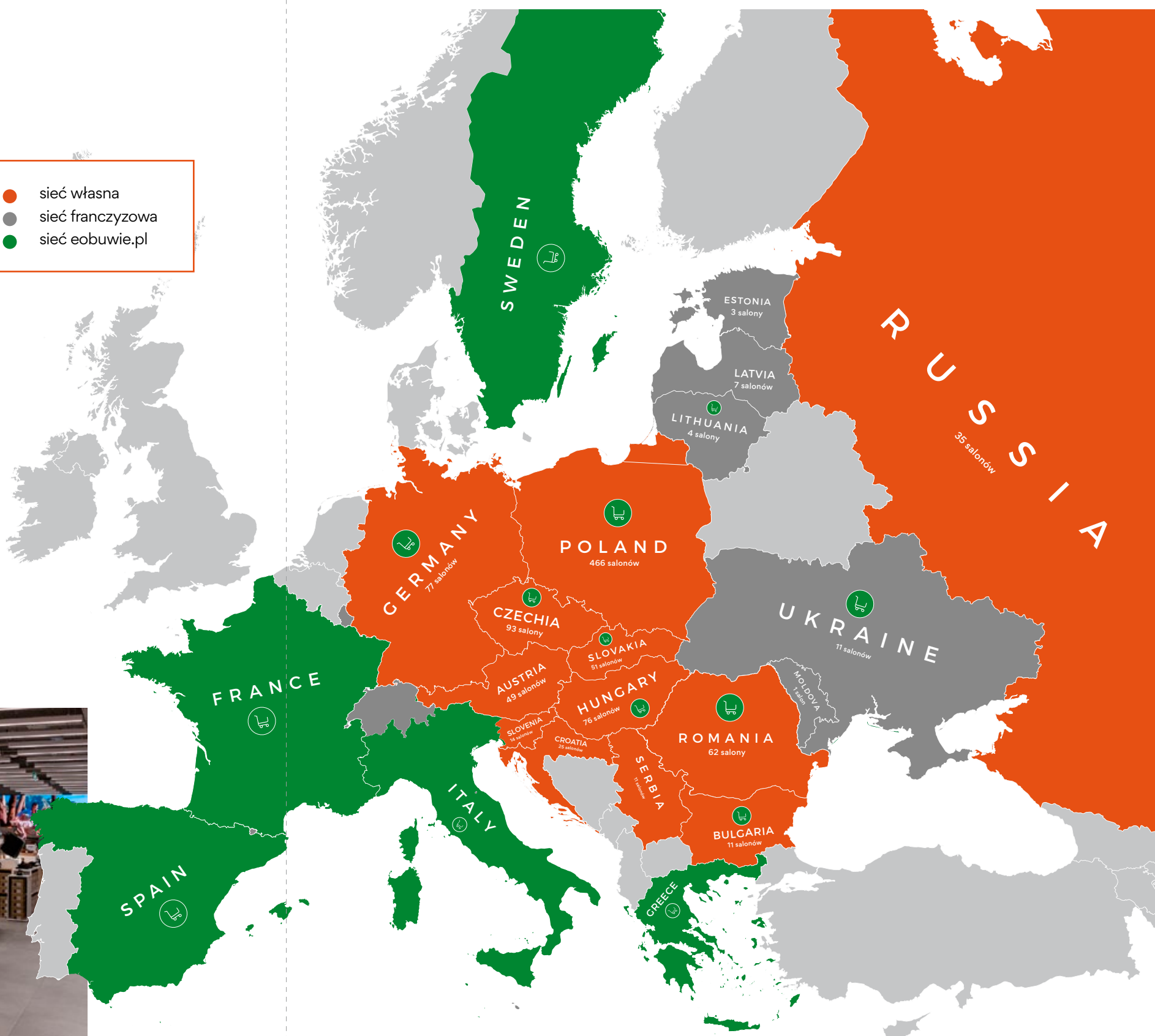
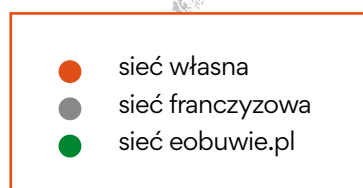
Równocześnie CCC w tym samym dniu podpisało umowę nabycia istniejących wierzytelności kredytowych Spółki. Przejęcie Gino Rossi to rozszerzenie dotychczasowej współpracy. Spółka liczy na to, że ogłoszone wezwanie, nabycie wierzytelności kredytowych Gino Rossi oraz konstruktywna postawa pozostałych wierzycieli Spółki pozwolą zabezpieczyć dalsze funkcjonowanie firmy. Grupa CCC zamierza wspólnie z zarządem Gino Rossi poprawić sytuację finansową, zwiększyć wykorzystanie mocy produkcyjnych spółki w jej fabrykach w Polsce, utrzymać obecne miejsca pracy oraz wzmocnić markę i firmę.



# Punkty sprzedaży

| Liczba punktów sprzedaży CCC                     | Stan na dzień 31.12.2018 |
|--|--------------------------|
| Liczba salonów CCC POLSKA - salony własne        | 466                      |
| Liczba salonów CCC CZECHY - salony własne        | 93                       |
| Liczba salonów CCC SŁOWACJA - salony własne      | 51                       |
| Liczba salonów CCC WĘGRY - salony własne         | 76                       |
| Liczba salonów CCC AUSTRIA - salony własne       | 49                       |
| Liczba salonów CCC SŁOWENIA - salony własne      | 14                       |
| Liczba salonów CCC CHORWACJA - salony własne     | 25                       |
| Liczba salonów CCC NIEMCY - salony własne        | 77                       |
| Liczba salonów CCC BUŁGARIA - salony własne      | 11                       |
| Liczba salonów CCC SERBIA - salony własne        | 11                       |
| Liczba salonów CCC ROSJA - salony własne         | 35                       |
| Liczba salonów CCC RUMUNIA - salony własne       | 62                       |
| Liczba salonów CCC ŁOTWA - salony franczyzowe    | 7                        |
| Liczba salonów CCC UKRAINA - salony franczyzowe  | 11                       |
| Liczba salonów CCC LITWA - salony franczyzowe    | 4                        |
| Liczba salonów CCC ESTONIA - salony franczyzowe  | 3                        |
| Liczba salonów CCC MOŁDAWIA - salony franczyzowe | 1                        |
| <b>RAZEM wszystkie punkty sprzedaży CCC</b>      | <b>996</b>               |

| Liczba punktów sprzedaży eobuwie.pl S.A.      | Stan na dzień 31.12.2018 |
|---|--------------------------|
| Liczba salonów eobuwie.pl POLSKA              | 9                        |
| <b>Platformy internetowe eobuwie.pl</b>       |                          |
| POLSKA  |                          |
| CZECHY  |                          |
| SŁOWACJA                                      |                          |
| NIEMCY  |                          |
| WĘGRY   |                          |
| RUMUNIA                                       |                          |
| LITWA   |                          |
| SZWECJA                                       |                          |
| BUŁGARIA                                      |                          |
| UKRAINA                                       |                          |
| GRECJA  |                          |
| FRANCJA                                       |                          |
| WŁOCHY  |                          |
| HISZPANIA                                     |                          |
| <b>Liczba punktów sprzedaży Voegele Shoes</b> |                          |
| Liczba salonów Voegele SZWAJCARIA             | 197                      |





# Łańcuch wartości



1

## PROJEKT I ZAMÓWIENIE

CCC Factory Sp. z o.o. posiada własny Dział Projektowy, gdzie powstają projekty obuwia produkowanego w fabryce w Polkowicach.

Przed złożeniem zamówienia na całą partię obuwia dokonywana jest ocena tzw. wzoru potwierdzającego pod względem zgodności z przyjętymi wcześniej ustaleniami i projektem.

Na tym etapie kontrolowana jest też jakość użytych materiałów, kolorów oraz stosowanych technik szycia i montażu, a także pasywność i stabilność obuwia.

2

## PRODUKCJA

Oferowane produkty pochodzą z należącej do Grupy CCC fabryki w Polkowicach znajdującej się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz dostawców krajowych i zagranicznych.

Przed wysyłką do CCC, dostawcy są zobowiązani do dostarczenia kompletu dokumentów potwierdzających spełnienie standardów jakości oraz brak zawartości substancji chemicznych w produktach – jest to warunek przyjęcia dostawy.

Dostawcy są wybierani zgodnie ze ściśle określonymi kryteriami, w tym powinni prowadzić działalność w poszanowaniu praw człowieka i norm społecznych dotyczących wielu aspektów, w tym warunków pracy i płacy.

3

## LOGISTYKA

Przed wysyłką do sklepów CCC, produkty trafiają do Centrum Logistycznego w Polkowicach, jednego z największych tego typu obiektów w Europie. Kompleks w Polkowicach jest w stanie pomieścić 23 mln par obuwia.

Zamówienia dokonane na platformach eobuwie.pl są realizowane bezpośrednio z centrum Dystrybucyjnego w Nowym Kisielinie / Zielona Góra.

Docelowo, Centrum Dystrybucyjne będzie obsługiwać e-commerce eobuwie.pl, CCC, DeeZee oraz Voegele.

4

## SPRZEDAŻ DETALICZNA

Grupa CCC zdecydowanie stawia na omnichannel. Obecnie, sprzedaż prowadzona jest zarówno w stacjonarnych punktach sprzedaży, jak i platformach internetowych. W 2018 roku zostały wprowadzone nowe rozwiązania mające na celu integrację kanałów oraz ułatwienie klientom dotarcie do produktów.

Na koniec roku 2018, Grupa CCC liczyła 996 sklepów CCC, 9 sklepów eobuwie.pl, 197 sklepów Voegele Shoes, 1 platformę CCC z możliwością Reserve & Collect, 14 platform regionalnych eobuwie.pl, 1 platformę Voegele, 1 platformę DeeZee, 33 bezobsługowych wysp esize.me umieszczonych poza sklepami.

5

## OBSŁUGA POSPRZEDAŻOWA

Od 2018 roku konsumenci mogą korzystać z unowocześnionego Customer Service CCC, które powstało na bazie nowego systemu informatycznego. Dzięki zmianom, pracownicy odpowiedzialni za kontakt z klientem są w stanie podchodzić do niego w sposób spersonalizowany i odpowiedni do sytuacji.

W 2018 roku, Customer Service przyjęło ponad 30 tys. zgłoszeń konsumenckich. Stanowi to liczbę ok. 3 razy większą od liczby zgłoszeń w 2017 roku – 10,7 tys.



# Nagrody i wyróżnienia 2018



## Nagrody CCC S.A.

### PRZYJACIEL KONSUMENTA

- Tytuł „Przyjaciela Konsumenta” przyznany przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów w kategorii dużych firm

### RELACJE Z INWESTORAMI

- 1. miejsce w kategorii „Relacje z Inwestorami” w Rankingu Pulsu Biznesu Giełdowa Spółka Roku 2017

### GIEŁDOWA SPÓŁKA ROKU

- 2. miejsce w Rankingu Pulsu Biznesu Giełdowa Spółka Roku 2017

## Nagrody eobuwie.pl

### SCF RETAILERS' AWARDS

- Online Fashion Store of the Year

### KOMPETENCJE ZARZĄDU

- 2. miejsce w kategorii „Kompetencje Zarządu” w Rankingu Pulsu Biznesu Giełdowa Spółka Roku 2017

### SCF RETAILERS' AWARDS

- Retailer of the Year

### REKINY BIZNESU

- 1. miejsce w konkursie Rekiny Biznesu w kategorii Spółka 2017 roku

### CEE CAPITAL

- Best Overall Listed Company of the Year - Poland

### IMAGINE EXCELLENCE 2018

- The Most Innovative Customer Experience

### RANKING

#### ODPOWIEDZIALNYCH FIRM

- 6. miejsce w klasyfikacji generalnej
- 3. miejsce w klasyfikacji branżowej Rankingu Odpowiedzialnych Firm

### ORZEŁ WPROST

- Lider Biznesu

### NAGRODA PRYZNANA PRZEZ DZIENNIK GAZETA PRAWNA W RAMACH VI EDYCJI PROJEKTU „NIE MA PRZYSZŁOŚCI BEZ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI”

- Polska Marka

### ORŁY RZECZPOSPOLITEJ 2018

- Główna nagroda w kategorii handel i usługi niefinansowe

# Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach

## FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

CCC dołączyło do FOB jako Partner Strategiczny. Forum to organizacja typu think-and-do-tank, pozostająca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla polskiego CSR.

Więcej o FOB:  
<http://odpowiedzialnybiznes.pl/>

## KONWENT UCZELNI JANA WYŻYKOWSKIEGO (UJW) W POLKOWICACH

Grupę CCC reprezentują w nim Marcin Czyczerski, Wiceprezes Zarządu CCC S.A. oraz Mariusz Gnych, Prezes Zarządu CCC Factory Sp. z o.o. Konwent UJW to organ opiniotwórczo-doradczy wspierający rozwój oraz działalność dydaktyczną, naukową i organizacyjną Uczelni. Działający w Konwencie pracodawcy mają realny wpływ na program nauczania i jakość kształcenia swoich potencjalnych pracowników.

Więcej o Konwencie UJW:  
<http://ujw.pl/index.php/wspolpraca/konwent-uczelni/>

## STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH

Spółka CCC SA występuje w organizacji jako członek wspierający.

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych dba o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentuje interesy spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Istniejące od 1993 roku SEG służy środowisku emitentów wiedzą i doradztwem w zakresie regulacji rynku giełdowego oraz praw i obowiązków uczestniczących w nim spółek.

Więcej o SEG:  
<http://seg.org.pl>

## AMFORI BSCI

Jedna ze spółek zależnych CCC – Karl Voegele AG jest członkiem amfori BSCI - wiodącego globalnego stowarzyszenia przedsiębiorców w zakresie otwartego i zrównoważonego handlu, gromadzącego ponad 2000 detalistów, importerów, marki i stowarzyszenia z ponad 40 krajów.

## DOLNOŚLĄSKI KLASTER EDUKACYJNY LSSE

Dolnośląski Klaster Edukacyjny w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej powstał w 2015 roku, aby ułatwić prognozowanie zapotrzebowania rynku pracy na konkretne umiejętności, zawody oraz zwiększyć dostępność praktycznej nauki zawodu. Organizacja koordynuje działania szkół i firm tak, aby mogły nawiązać współpracę w zakresie powstawania klas patronackich i rozwijania idei kształcenia dualnego na potrzeby przedsiębiorstw.

Więcej o Dolnośląskim Klasterze Edukacyjnym LSSE: <http://lsse.eu/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/>

## EXECUTIVE CLUB

Executive Club jest organizacją biznesową zrzeszającą przedstawicieli top managementu, reprezentujących najważniejsze polskie i międzynarodowe przedsiębiorstwa. Począwszy od roku 2005 w Klubie skupieni są liderzy biznesu o ugruntowanej pozycji, którzy swoimi działaniami wyznaczają kierunki rozwoju polskiej gospodarki.

Więcej o Executive Club:  
<http://executive-club.com.pl/>





## Wybrane dane finansowe



Wybrane dane ze skonsolidowanego sprawozdania z zysków lub strat i innych całkowitych dochodów za okres Styczeń-Grudzień 2018

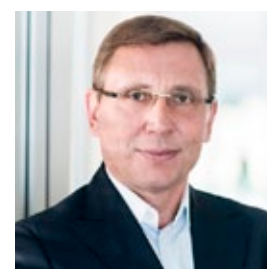
| Działalność finansowa                    | w mln PLN      |
|--|----------------|
| <b>Przychody ze sprzedaży</b>            | <b>4 943,6</b> |
| Polska                                   | 2 060,0        |
| Europa Śr.-Wsch.                         | 1 035,4        |
| Europa Zachodnia                         | 430,8          |
| Pozostałe kraje                          | 112,7          |
| Działalność detaliczna                   | 3 638,9        |
| E-commerce                               | 976,8          |
| Hurt                                     | 108,9          |
| Działalność produkcyjna                  | 0,5            |
| Pozostałe                                | -              |
| <b>Zysk (strata) brutto ze sprzedaży</b> | <b>2 369,9</b> |
| <b>Marża brutto ze sprzedaży</b>         | <b>47,9%</b>   |
| <b>Wyniki segmentów:</b>                 |                |
| Polska                                   | 292,3          |
| Europa Śr.-Wsch.                         | 109,6          |
| Europa Zachodnia                         | (72,4)         |
| Pozostałe kraje                          | (2,3)          |
| Działalność detaliczna                   | 327,2          |
| E-commerce                               | 99,9           |
| Hurt                                     | 27,9           |
| Działalność produkcyjna                  | (0,3)          |
| <b>Zysk na działalności operac.</b>      | <b>372,5</b>   |
| <b>Zysk przed opodatkowaniem</b>         | <b>256,4</b>   |
| <b>ZYSK NETTO</b>                        | <b>223,5</b>   |
| <b>SKORYG. ZYSK NETTO</b>                | <b>84,1</b>    |
| <b>Aktywa trwałe</b>                     |                |
| Aktywa trwałe                            | 3 574,1        |
| Aktywa obrotowe, w tym:                  | 3 161,9        |
| Zapasy                                   | 1 806,1        |
| Środki pieniężne                         | 375,8          |
| <b>AKTYWA RAZEM</b>                      | <b>6 736,0</b> |
| <b>Zobowiązania</b>                      |                |
| Zobow. długoterminowe, w tym:            | 2 650,9        |
| Zobowiązania z tytułu zadłużenia         | 210,0          |
| Zobow. krótkoterminowe, w tym:           | 2 937,3        |
| Zobowiązania z tytułu zadłużenia         | 806,8          |
| <b>ZOBOWIĄZANIA RAZEM</b>                | <b>5 588,2</b> |
| <b>KAPITAŁ WŁASNY</b>                    | <b>1 147,8</b> |

## Zarząd CCC S.A.



### DARIUSZ MIŁEK

Prezes Zarządu CCC S.A. od 2004 roku do chwili obecnej. Założyciel spółki F.H. Miłek, a następnie CCC Sp. z o.o., która przekształciła się w CCC S.A.



### MARIUSZ GNYCH

Wiceprezes Zarządu CCC S.A. od 2004 roku do chwili obecnej.

Ze spółką związany od 2000 roku.



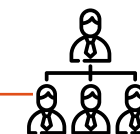
### MARCIN CZYCZERSKI

Wiceprezes Zarządu od 1 stycznia 2017 roku do chwili obecnej.



### KAROL PÓLTORAK

Wiceprezes Zarządu CCC S.A. od 1 grudnia 2016 roku do chwili obecnej.



### ŁAD KORPORACYJNY

CCC jest spółką publiczną notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych, która od lat buduje swoją wartość w sposób jawny, dzieląc się kluczowymi informacjami z interesariuszami.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby we wszystkim, co robi przestrzegać zasad ładu korporacyjnego (ang. corporate governance), będącego zbiorem zasad postępowania spółki, jak również jej rady nadzorczej, zarządu oraz akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego określa dokument „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”. CCC przestrzega wszystkich zawartych w nim zasad.

Pełne oświadczenie dotyczące stosowania „DPSN 2016” znajduje się na stronie internetowej, w sekcji poświęconej łaadowi korporacyjnemu:

<https://firma.ccc.eu/lad-korporacyjny>

Członków Zarządu Spółki CCC S.A. powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Kompetencje i zasady działania Zarządu CCC S.A. zostały określone w:

- Kodeksie Spółek Handlowych; Statucie Spółki, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://firma.ccc.eu/lad-korporacyjny>);
- Regulaminie Zarządu, który jest dostępny na stronie internetowej (<https://firma.ccc.eu/lad-korporacyjny>);
- Schemacie podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności spółki pomiędzy członków zarządu (<https://firma.ccc.eu>).



# Rada Nadzorcza CCC S.A.



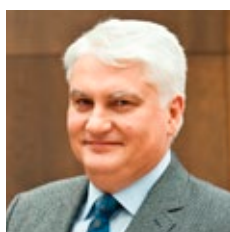
## WIESŁAW OLEŚ

**Przewodniczący Rady Nadzorczej**  
od 2 czerwca 2016 roku do chwili obecnej. W Radzie Nadzorczej CCC S.A. od 2015 roku.



## MARCIN MURAWSKI

**Członek Rady Nadzorczej**  
od 2012 roku do chwili obecnej.



## JERZY SUCHNICKI

**Członek Rady Nadzorczej**  
od 2015 roku do chwili obecnej.



## WALDEMAR JURKIEWICZ

**Członek Rady Nadzorczej**  
od 2 czerwca 2016 roku do chwili obecnej.



## PIOTR NOWJALIS

**Członek Rady Nadzorczej**  
od 10 stycznia 2017 roku do chwili obecnej.



## KOMITET AUDYTU

Komitet Audytu I kadencji został powołany w Spółce 2 czerwca 2016 roku, przy czym w związku z upływem kadencji Rady Nadzorczej i powołaniem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (dalej: „WZA”) w dniu 8 czerwca 2017 r. Rady Nadzorczej na kolejną kadencję (kadencja 2017-2019), Rada Nadzorcza na najbliższym posiedzeniu po WZA, w dniu 17 sierpnia 2017 r. powołała Komitet Audytu II kadencji spośród członków Rady Nadzorczej, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

W ramach funkcjonującego Komitetu Audytu Pan Marcin Murawski jest członkiem posiadającym wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, natomiast Pan Piotr Nowjalis posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży Spółki.

Za niezależnych członków Komitetu Audytu, według przepisów ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz Załącznika Nr II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) oraz wymogów wskazanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, uznano Pana Marcina Murawskiego oraz Jerzego Suchnickiego.

## STRUKTURA AKCJONARIATU

| Akcjonariusz  | Liczba posiadanych akcji | % udział w kapitale akcyjnym | Liczba głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy | % udział w liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy |
|---|--------------------------|------------------------------|--|--|
| ULTRO S.a.r.l. (podmiot zależny od p. Dariusza Miłka) | 11.060.000               | 26,86%                       | 16.520.000   | 34,55%   |
| Leszek Gaczorek                                       | 2.000.000                | 4,86%                        | 3.040.000  | 6,36%  |
| AVIVA OFE*  | 2.975.150                | 7,23%                        | 2.975.150  | 6,22%  |
| Nationale-Nederlanden OFE*                            | 3.429.086                | 8,33%                        | 3.429.086  | 7,17%  |
| Pozostali inwestorzy**                                | 21.703.764               | 52,72%                       | 21.853.764   | 45,70%   |
| <b>TOTAL</b>  | <b>41.168.000</b>        | <b>100%</b>                  | <b>47.818.000</b>                                  | <b>100%</b>  |

\* dane pochodzą z informacji rocznej o strukturze aktywów Funduszy na dzień 31.12.2018 r.  
\*\* Pozostali inwestorzy posiadający mniej niż 5% głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy

## ZMIANY W ORGANIZACJI GRUPY CCC W OKRESIE OBJĘTYM RAPORTEM

W dniu 31 stycznia 2018 roku Pan Marcin Pałajej złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu CCC S.A. ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2018 roku.

Z dniem 25 lipca 2018 r. zostały wprowadzone do obrotu giełdowego 4.000 akcji serii E o wartości nominalnej 0,10 zł każda w wyniku skorzystania przez osobę uprawnioną z prawa do zamiany warrantów subskrypcyjnych na akcje w ramach realizacji Programu Motywacyjnego na lata 2013-2015.

W wyniku dokonanego w dniu 3 grudnia 2018 roku połączenia transgranicznego spółki zależnej Dariusza Miłka ULTRO S.à r.l. z siedzibą w Luksemburgu oraz spółki zależnej Dariusza Miłka Ultro sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach, w wyniku którego ULTRO S.à r.l. wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki Ultro sp. z o.o. i z mocy prawa przejął wszystkie jej aktywa i pasywa, w tym akcje Spółki a tym samym ULTRO S.à r.l. został akcjonariuszem bezpośrednim Spółki, udział Ultro Sp. z o.o. w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki spadł poniżej 5% tj. do 0% a udział ULTRO w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki zwiększył się powyżej 33% i 33 1/3 %.

W dniu 23 października 2018 r. spółka zależna Emitenta - eobuwie.pl S.A. rozpoczęła wstępne działania przygotowawcze do przeprowadzenia pierwszej oferty publicznej (IPO) akcji eobuwie.pl S.A. oraz dopuszczenia akcji spółki do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. IPO jest rozważane w celu pozyskania przez eobuwie.pl S.A. środków na finansowanie dalszego rozwoju działalności spółki.

## ZARZĄD

**100%**  
mężczyzn

**47 lat**  
średni wiek

**8 lat**  
średni czas

pełnienia funkcji  
Członka Zarządu

## RADA NADZORCZA

**16 uchwał**  
średni czas

pełnienia funkcji  
Członka Zarządu

**100%**  
mężczyzn

**52 lata**  
średni wiek

**3 lata**  
Średni staż w RN

**5**  
Liczba posiedzeń Rady  
Nadzorczej w 2018

**92%**  
Obecność Członków  
Rady Nadzorczej  
na posiedzeniach



# System etyczny w Grupie CCC

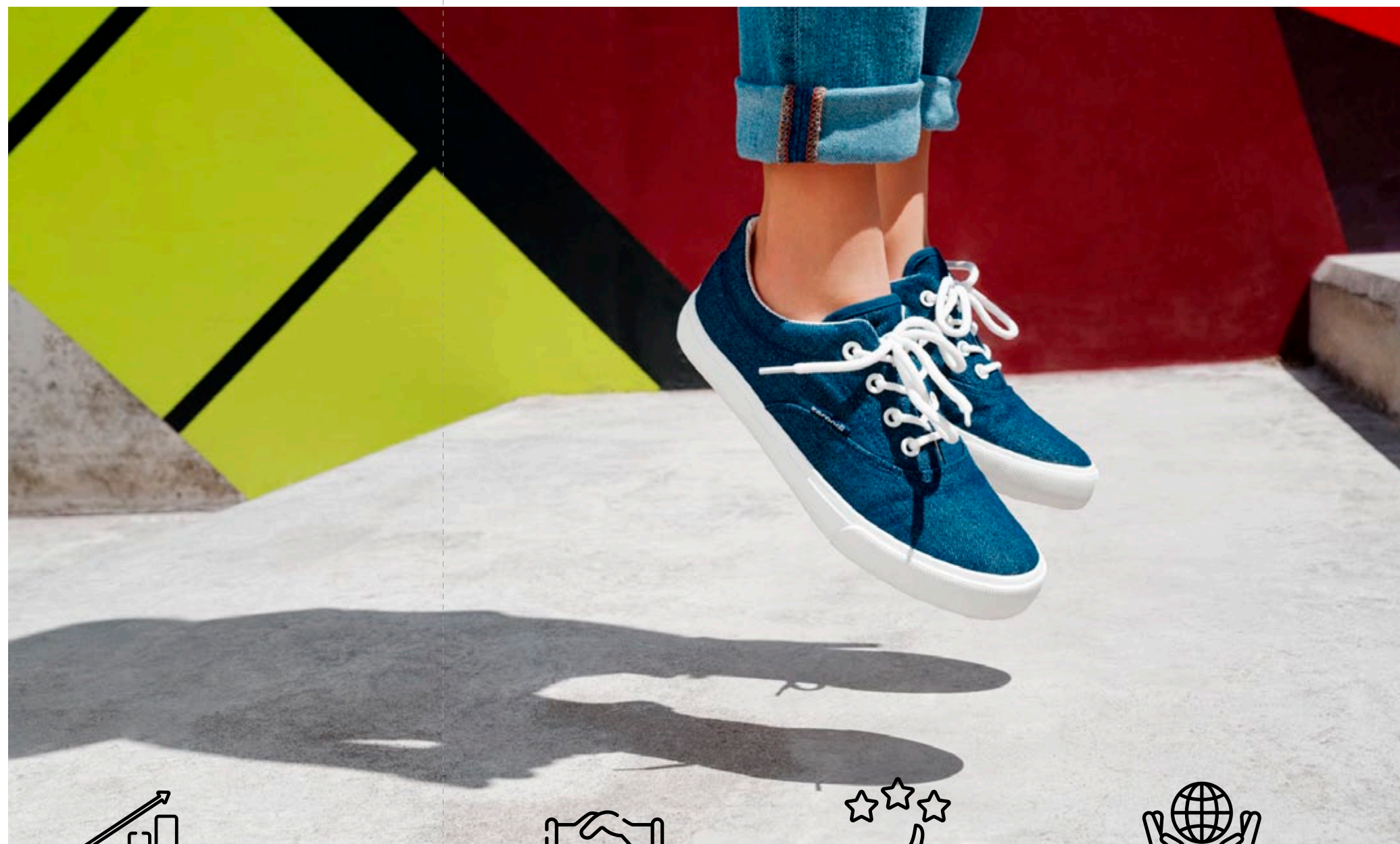
**Jednym z celów, jaki towarzyszy CCC w drodze do osiągnięcia sukcesu jest uwzględnianie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, jak i zrozumienie potrzeb interesariuszy.**

Podejście to wiąże się z budowaniem kultury organizacyjnej opartej na wewnętrznych wartościach, uczciwości, szacunku i poszanowania przepisów prawa i obowiązujących standardów. Fundamentem do tworzenia takiej kultury organizacyjnej jest Kodeks Etyki Grupy CCC, który obowiązuje od 2014 roku. W roku 2018 został zaktualizowany w taki sposób, aby zarówno spółka, jak i pracownicy mieli tożsame wartości.

Kodeks Etyki formułuje najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania etycznego środowiska i wzajemnego zaufania w CCC. Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej CCC przedstawia postawę pracowników spółek z Grupy Kapitałowej CCC oraz opisuje zobowiązania i wskazówki dotyczące standardów postępowania, niezależnie od obszaru działalności oraz zakresu odpowiedzialności w CCC.

Kodeks stanowi również istotne uzupełnienie regulacji prawnych, określając ramy i standardy zachowań, w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący reputację i wartość Grupy Kapitałowej CCC.

## Wartości Grupy CCC



### 1. ROZWÓJ

- pełne wykorzystanie wiedzy i kompetencji
- bycie specjalistą w swojej dziedzinie
- ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji oraz kompetencji
- promowanie zaangażowania i efektywności



### 2. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

- innowacyjność i dynamizm w podejmowanych działaniach
- osiąganie ambitnych celów
- dostrzeganie szans i ich wykorzystywanie
- ekspansywność i kreatywność w realizacji nowych procesów



### 3. WIARYGODNOŚĆ

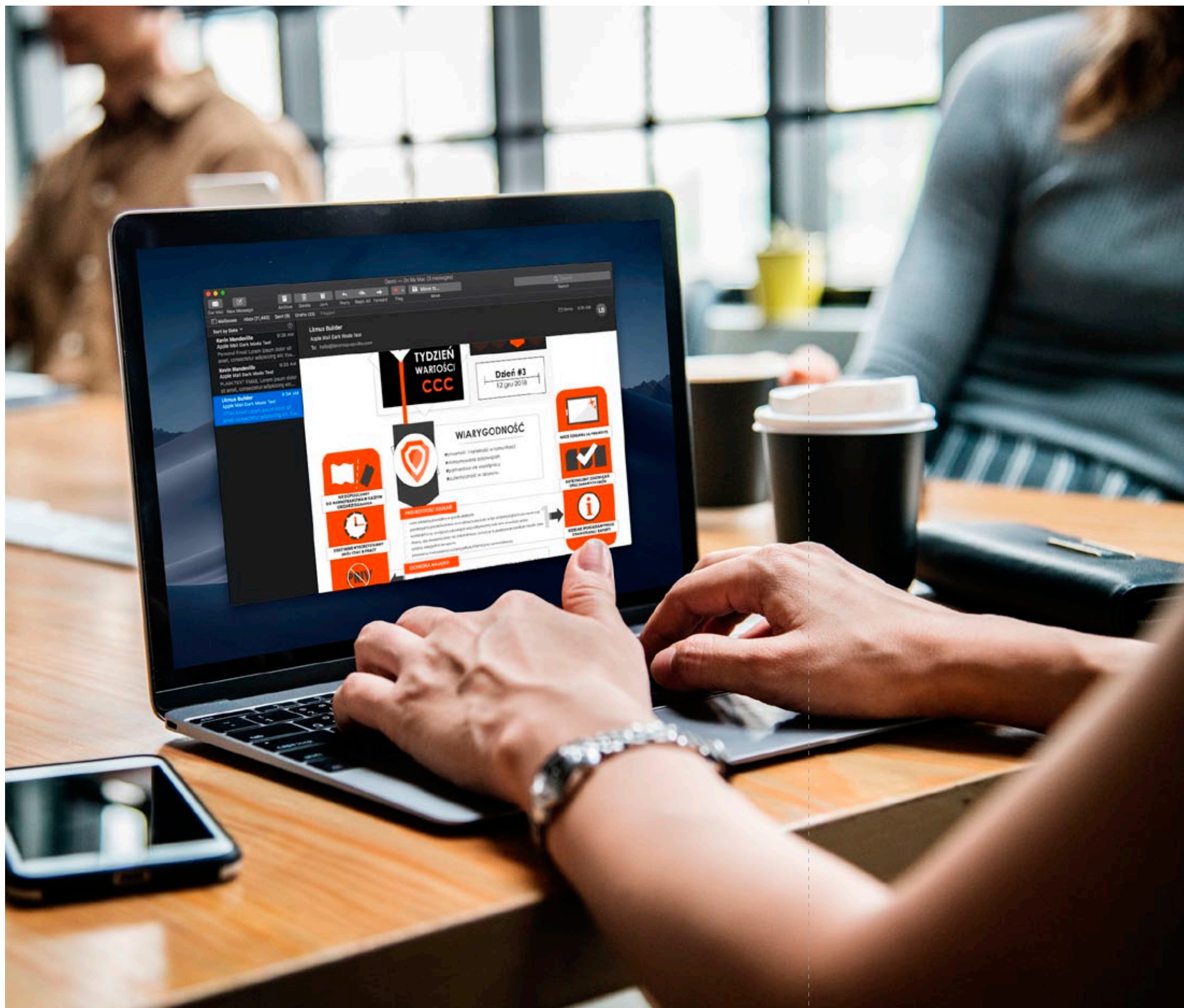
- otwartość i rzetelność w komunikacji
- dotrzymanie zobowiązań
- partnerstwo we współpracy
- autentyczność w działaniu



### 4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- świadomość swoich działań i konsekwencji podejmowanych decyzji
- troska o bezpieczeństwo pracowników
- dbałość o bezpieczeństwo procesów
- zapewnienie oczekiwanej jakości i bezpieczeństwa produktu





## TYDZIEŃ WARTOŚCI

Dbając o sprawną komunikację w Grupie, w 2018 roku, przy okazji zaktualizowania wewnętrznych wartości i Kodeksu Etyki, przeprowadzono Tydzień Wartości, aby zaakcentować wspólnie wyznawane wartości kultury organizacyjnej.

Podczas tego Tygodnia, każda z wartości została oddzielnie zakomunikowana wraz z opisem i oczekiwanymi postawami reprezentowanymi przez pracowników. Oprócz wartości CCC, zostały również zakomunikowane zasady antykorupcyjne, zasady dot. przyjmowania i wręczania prezentów, konflikt interesów i sposób zgłaszania naruszeń. Tydzień wartości skierowany był do wszystkich spółek w Grupie, jednocześnie prowadzony na rynku polskim i rynkach zagranicznych.

Uzupełnienie Kodeksu stanowią procedury antykorupcyjne, które wraz z nim stanowią zbiór zasad etycznych obowiązujących w Grupie CCC.

**W 2018 roku wprowadzone zostały dwie nowe regulacje, tj. Kodeks Antykorupcyjny Grupy CCC oraz Procedura zgłaszania naruszeń w Grupie CCC.**



# Kodeks Antykorupcyjny Grupy Kapitałowej CCC

## Grupa Kapitałowa CCC przyjmuje politykę zerowej tolerancji dla korupcji w każdym z obszarów jej działalności.

Głównym celem Kodeksu Antykorupcyjnego Grupy Kapitałowej CCC, obejmującego CCC S.A. oraz spółki zależne CCC S.A. jest przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz GK CCC.



### Zgodnie z zapisami Kodeksu, pracownicy obowiązani są do stosowania poniższych zasad:



- nieoferowanie i niewręczenie jakiegokolwiek korzyści majątkowej lub osobistej;
- nieprzyjmowanie jakiegokolwiek rodzaju korzyści majątkowej lub osobistej;
- odmawianie przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej;
- nienakłanianie do wręczenia korzyści majątkowej lub osobistej;
- promowanie zachowań etycznych i przejrzystego postępowania wśród współpracowników i partnerów biznesowych;
- niepodjęcie działań, które mogłyby narazić spółkę z GK CCC na ryzyko nieprzestrzegania przepisów antykorupcyjnych;
- informowanie o wszelkich podejrzeniach oraz przejawach popełnienia czynu korupcji.

### Zgodnie z zapisami Kodeksu, pracownicy obowiązani są do stosowania poniższych zasad:

- ma wartość nie większą niż 100 zł w skali roku kalendarzowego (prezent o „małej wartości”);
- nie może być przekazany w formie gotówki lub jej ekwiwalentu (np. akcji, voucherów, bonów sodexo, przedpłaconych kart płatniczych);
- nie jest przekazywany w oczekiwaniu na korzystną decyzję biznesową (wybór oferty);
- nie jest przekazywany w odpowiedzi na żądanie Pracownika;
- ujawnienie faktu jego przyjęcia mogłyby spowodować naruszenie reputacji Spółki lub Pracownika.

Grupa CCC dąży do tego, aby działania w relacjach z pracownikami i osobami trzecimi, charakteryzowały się zgodnością z krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych.

Jednocześnie, dokłada wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji. W przypadku, gdy wystąpi podejrzenie naruszenia przepisów prawa lub zasad zawartych w Kodeksie Etyki lub Kodeksie Antykorupcyjnym, każda osoba (niezależnie od tego, czy jest pracownikiem, czy osobą postronną) może skorzystać z dostępnych narzędzi informacyjnych w celu zgłoszenia naruszenia / nieprawidłowości.

### W 2018 roku Grupa CCC skupiła się na zwiększeniu świadomości pracowników z zakresu obowiązujących zasad etyki i oraz możliwości zgłaszania naruszeń.

### W 2018 roku w Grupie CCC nie zidentyfikowano praktyk korupcyjnych i przypadków dyskryminacji pracowników.

| Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka |      |
|--|------|
| Łączna liczba jednostek biznesowych organizacji  | 20   |
| Łączna liczba jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją   | 20   |
| Odsetek jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją   | 100% |

Potencjalne mechanizmy korupcyjne stanowiły jeden z elementów analizy ryzyka, przeprowadzonej przez Audit Wewnętrzny.

W związku z tym, iż większość procesów Grupy CCC jest zcentralizowanych, największe ryzyka związane z korupcją zidentyfikowane zostały w CCC S.A. oraz CCC.eu Sp. z o.o. W pozostałych spółkach, ryzyko jest znikome, w związku z czym działania zostały ukierunkowane na spółki generujące największe ryzyko.

### Dedykowane kanały informacyjne obejmują:

- formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej Spółki: [odpowiedzialność / etyka](#);
- mail dedykowany zgłoszeniom wszelkich nadużyć i naruszeń: [etyka@ccc.eu](mailto:etyka@ccc.eu);
- bezpośredni kontakt z Audytorem Wewnętrznym;
- w uzasadnionych przypadkach, bezpośredni kontakt z Członkiem Zarządu CCC S.A.

Zgłaszanie każdego konfliktu lub trudności jest zachowaniem właściwym.

Wszystkie poruszane kwestie przekazywane przez pracownika niezależnie od formy kontaktu są traktowane jako poufne i rozpatrywane zgodnie z zasadami należytej staranności.

Każdy pracownik ma zapewnioną pełną anonimowość, chyba, że zdecyduje się ujawnić swoje dane. Grupa CCC zapewnia również, że nie spotkają go żadne działania odwetowe.





#### Zidentyfikowane obszary, które są w szczególności narażone na potencjalne zagrożenia związane z ryzykiem korupcji to:

- Przyjmowanie i wręczanie prezentów biznesowych oraz innych korzyści materialnych i niematerialnych w celu rozwijania i utrzymywania relacji biznesowych;
- Wybór dostawcy usług / towarów;
- Przygotowywanie lub uczestnictwo w przetargach;
- Zaciąganie zobowiązań i dokonywanie zakupów w imieniu i na rachunek Spółki;
- Zawieranie istotnych transakcji ze względu na charakter transakcji lub podmiot, z którym zawierana jest transakcja, np. umowy najmu;
- Dokonywanie płatności w imieniu Spółki;
- Relacje z partnerami biznesowymi, w tym dostawcami towarów handlowych;
- Uzyskanie pozwoleń i pozytywnych decyzji urzędniczych krajowych i zagranicznych;
- Kontrole prowadzone przez instytucje państwowe, regulatorów;
- Audyt zewnętrzny;

Pracownicy, w szczególności kierownicy komórek organizacyjnych w spółkach GK CCC są obowiązani do bieżącej identyfikacji ryzyk korupcyjnych w zakresie swojego działania, rzetelnej kontroli wewnętrznej oraz zapewnienia przejrzystości procesów i realizowanych działań pod względem antykorupcyjnym oraz promowania etycznej postawy wśród współpracowników. W ramach wzmocnienia systemu etycznego i przeciwdziałania korupcji w Grupie CCC w 2018 roku oraz w związku z przeprowadzoną analizą ryzyka wprowadzono klauzule antykorupcyjne obejmujące swoim zakresem zlecenia inwestycyjne. Każde zlecenie opatrzone jest ustandaryzowaną klauzulą, która zawiera opis podejścia CCC do korupcji, a także sposób zgłaszania nieprawidłowości lub naruszeń.

W 2018 roku nie były przeprowadzane szkolenia antykorupcyjne. W 2019 roku zostaną przeprowadzone szkolenia online w tym zakresie dla wszystkich pracowników. Dla pracowników obszarów szczególnie narażonych na ryzyko korupcji zostaną przygotowane dodatkowe szkolenia obejmujące zagadnienia dot. zagrożeń, z którymi mogą się spotkać.



## System zarządzania ryzykiem

W CCC obowiązują jasno określone zasady zarządzania ryzykiem, które pozwalają skutecznie minimalizować negatywne zdarzenia wewnętrzne i przeciwdziałać skutkom niekorzystnych okoliczności zewnętrznych. W efekcie zapewnione jest bezpieczeństwo działalności Spółki, skuteczność podejmowanych decyzji oraz realizacja celów zawartych w Strategii.

#### Celem przyjętego w CCC S.A. systemowego podejścia do zarządzania ryzykiem jest:

- zwiększenie możliwości realizacji celów Spółki, skuteczności i efektywności realizacji procesów, zapewnienie bezpieczeństwa poprzez spełnienie wymagań w kontekście bezpieczeństwa technicznego;
- zmniejszenie częstotliwości występowania negatywnych zdarzeń, a także zapewnienie lepszego przygotowania na te zdarzenia i zmniejszenie strat powstałych w ich efekcie w sytuacji, gdy takie zdarzenia wystąpią;
- wspieranie lepszego wykorzystania zasobów organizacji oraz promowanie ciągłego doskonalenia.

#### RYZYKA REALIZACJI STRATEGII

| Obszar ryzyka   | Opis ryzyka   | Podjęte działania   |
|---|---|---|
| Wzmocnienia własnej sieci sprzedaży                               | W latach 2018 - 2019 Grupa planuje wzrost powierzchni handlowej salonów CCC o 210 000 tys.m2.<br>W przypadku braku realizacji założonych celów, Grupa może stracić udziały w rynku na rzecz konkurencji co przełoży się na niższe przychody. Jednocześnie w przypadku rozwoju sieci niezgodnym z zapotrzebowaniem rynku, Grupa może ponieść wyższe niż planowane i niezbędne koszty.  | W celu minimalizacji ryzyka związanego z wzmocnieniem własnej sieci sprzedaży, Grupa wprowadziła następujące rozwiązania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie działań konkurentów,</li> <li>• monitorowanie sytuacji w branży,</li> <li>• monitorowanie sytuacji makroekonomicznej,</li> <li>• utworzenie szczegółowego planu oraz dedykowanego zespołu odpowiedzialnego za realizację celów związanych z rozwojem własnej sieci sprzedaży.</li> </ul> |
| Działania mające na celu wzrost rozpoznawalności i wartości marki | Wzrost rozpoznawalności marki i jej wartości, przyczynia się do utrzymania stałych klientów, a także do systematycznego przyrostu nowych. W efekcie będzie prowadziło to do zwiększenia udziału rynkowego oraz przychodów. W przypadku spadku rozpoznawalności marki i jej wartości, może nastąpić odpływ klientów i spadek udziału rynkowego a w konsekwencji również przychodów.  | Grupa, aby zapewnić dalszy wzrost rozpoznawalności i wartości marki podjęła następujące działania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie odpowiednich instrumentów oraz nośników reklamowo – promocyjnych,</li> <li>• wprowadzenie interesującego wystroju salonów,</li> <li>• obecność salonów w prestiżowych lokalizacjach.</li> </ul>  |
| Lokalizacja placówek handlowych                                   | Lokalizacja placówek handlowych jest ważnym czynnikiem decydującym o atrakcyjności marki dla konsumentów. Nieodpowiedni dobór lokalizacji, może doprowadzić do niskiej rentowności liczonej z m2 powierzchni, a co za tym idzie do obniżenia rentowności całej Grupy. Wzmocnienie pozycji na rynku poprzez dynamiczny rozwój sieci placówek handlowych może wiązać się z ryzykiem nietrafionej lokalizacji salonu, a także z ograniczoną liczbą nowych, atrakcyjnych lokalizacji. | Grupa, aby zapewnić odpowiedni wybór lokalizacji placówek handlowych, przeprowadza szczegółową analizę lokalizacji przed podjęciem decyzji o podpisaniu umowy najmu, a także opiera swoje decyzje na danych historycznych.  |

#### RYZYKA WEWNĘTRZNE

| Obszar ryzyka    | Opis ryzyka   | Podjęte działania   |
|------------------|---|---|
| Ryzyko kredytowe | Źródłem tego ryzyka jest niepewność w zakresie tego, czy i kiedy należności zostaną uregulowane. W ramach sprzedaży hurtowej prowadzona jest również sprzedaż z odroczonym terminem płatności, przez co Grupa Kapitałowa CCC S. A. narażona jest na ryzyko finansowania odbiorców. W celu utrzymania pozycji lidera na rynku obuwniczym Grupa Kapitałowa CCC S. A. stosuje instrument kredytu kupieckiego, dodatkowo zwiększając atrakcyjność firmy dla kontrahentów hurtowych. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupa podjęła następujące działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka kredytowego:</li> <li>• ciągła weryfikacja sytuacji finansowej kontrahentów,</li> <li>• ciągłe badanie historii współpracy z kontrahentami</li> </ul> |



## RYZYKA ZEWNĘTRZNE

| Obszar ryzyka                             | Opis ryzyka   | Podjęte działania  |
|---|---|--|
| Ryzyka zewnętrzne                         | Spółki Grupy Kapitałowej CCC S.A. realizują przychody w PLN, EUR, CZK, HUF, HRK, BGN, RSD, RUB, CHF. Większość kosztów ponoszą w walutach obcych. Co za tym idzie kursy CZK, HUF, HRK, BGN, RSD, RUB, CHF, USD i EUR (praktycznie całość importu denominowana jest w USD i EUR, a duży odsetek kosztów wynajmu powierzchni w EUR) będą miały wpływ na strukturę przychodów i kosztów Grupy. Głównym rynkiem zaopatrzeniowym dla Grupy Kapitałowej CCC S. A. jest rynek chiński, a co za tym idzie, kurs waluty chińskiej CNY w stosunku do głównych walut światowych również może mieć znaczny wpływ na koszty Grupy. Aprecjacja CNY może pogorszyć warunki importu, a co za tym idzie spowodować wzrost kosztów dla konsumentów. | Grupa podjęła następujące działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka kursowego: <ul style="list-style-type: none"> <li>ciągłe monitorowanie zmian istotnych dla Grupy kursów walutowych,</li> <li>wprowadzenie strategii hedgingu naturalnego</li> </ul>   |
| Ryzyko zmiany stóp procentowych           | Grupa Kapitałowa CCC S.A. jest narażona na ryzyko zmian stóp procentowych, w związku z zawartymi umowami kredytowymi. Kredyty te są oprocentowane według zmiennej stopy procentowej opartej o WIBOR lub BLR. Wzrost stóp procentowych będzie miał wpływ na wysokość płaconych odsetek od kredytów   | Grupa podjęła następujące działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka zmiany stóp procentowych: <ul style="list-style-type: none"> <li>dywersyfikacja źródeł pozyskania kapitału,</li> <li>monitorowanie najważniejszych stóp procentowych</li> </ul>   |
| Ryzyko ogólnej koniunktury gospodarczej   | Grupa Kapitałowa CCC S. A. prowadzi działalność gospodarczą przede wszystkim na rynku polskim, czeskim, węgierskim i słowackim, stąd dla Grupy istotna jest siła nabywcza konsumentów i skłonność do konsumpcji. Pogorszenie sytuacji gospodarczej może mieć negatywny wpływ na wyniki działalności i sytuację finansową Grupy. Grupa CCC działa również na kilku innych rynkach zagranicznych (m.in.: Niemcy, Austria, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Rosja).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Grupa podjęła następujące działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka ogólnej koniunktury gospodarczej:</li> <li>dywersyfikacja działalności pod względem krajów, w których Grupa prowadzi działalność (zmniejszenie korelacji stanu koniunktury pomiędzy krajami),</li> <li>monitorowanie sytuacji gospodarczej na świecie oraz w istotnych dla Grupy krajach, a także odpowiednie dopasowywanie strategii Grupy,</li> <li>monitorowanie ważnych wskaźników gospodarczych w wybranych krajach (stopa bezrobocia, PKB per capita, CPI).</li> </ul> |
| Sezonowość sprzedaży i warunki pogodowe   | Sprzedaż i wartość zapasów uzależnione są od sezonowości popytu (szczyt popytu to wiosna i jesień). Zaburzenie warunków pogodowych może skutkować odłożeniem przez klientów decyzji zakupowych lub też skróceniem sezonu najwyższej sprzedaży.  | Czynnikiem pozwalającym na obniżenie wrażliwości Grupy Kapitałowej CCC S. A. na czynniki sezonowe i pogodowe jest posiadanie własnych mocy wytwórczych. Grupa jest w stanie w szybkim tempie dopasować produkcję i dostarczyć do sklepów towar zbieżny z oczekiwaniami i aktualnymi warunkami pogodowymi.  |
| Tendencje w modzie i nietrafiące kolekcje | Grupa Kapitałowa CCC S. A. narażona jest na ryzyko związane z nietrafiącymi kolekcjami obuwia.  | Czynnikiem pozwalającym na ograniczenie tego ryzyka jest wieloletnie doświadczenie rynkowe podmiotu dominującego, stała obserwacja trendów w europejskiej i światowej modzie (uczestnictwo w międzynarodowych targach mody obuwniczej w m. in. Mediolanie, Gardzie, Dusseldorfie).   |

Podążając za wiodącymi globalnymi wzorcami korporacyjnymi oraz w odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy, CCC S.A. podjęło decyzję o wdrożeniu systemu zarządzania ryzykiem, obejmującego swym zasięgiem wszystkie obszary działalności Spółki. Zarządzanie ryzykiem jest częścią systemu zarządzania firmą, stanowi ono kluczowy element trwałej ochrony i budowy jej wartości. Dotyczy zarówno zagrożeń dla działalności, przynoszących wyłącznie negatywne skutki i potencjalny spadek jej wartości (ryzyka negatywne), jak również ryzyk związanych z realizacją strategii i procesów oraz towarzyszących szansom rozwoju (ryzyka pozytywne - szanse). Zarządzanie ryzykiem odbywa się na każdym poziomie zarządzania organizacją.

Proces zarządzania ryzykiem wspiera budowanie ładu korporacyjnego w CCC S.A. Efektem jego wprowadzenia jest ujednoczenie rozwiązań wykorzystywanych w celu zarządzania ryzykiem tak, aby Zarząd Spółki, a także inni interesariusze posiadali aktualną, wiarygodną, zagregowaną i usystematyzowaną wiedzę na temat ryzyk oraz szans dla działalności Spółki oraz sposobu ich wykorzystania.

System zarządzania ryzykiem wdrożony w CCC S.A. został zaprojektowany przy wykorzystaniu wytycznych międzynarodowej normy ISO 31000:2012 „Zarządzanie Ryzykiem – zasady i wytyczne”. Norma ta ustanawia zasady, których przestrzeganie jest niezbędne, aby zarządzanie ryzykiem było skuteczne i zaleca, aby organizacje ciągle doskonaliły strukturę ramową zarządzania ryzykiem. Podstawowym założeniem, przy oparciu zarządzania ryzykiem właśnie o wytyczne tej normy, jest integracja procesu zarządzania ryzykiem w różnych obszarach funkcjonowania organizacji oraz całościowym ładem organizacyjnym.

## Strategia CSR

## ZAŁOŻENIA STRATEGICZNE CSR GRUPY CCC NA LATA 2017-2019

Naszą misją jest zrównoważony rozwój w oparciu o trzy kluczowe obszary strategiczne. To nasze ambicje, a zarazem wkład naszej Grupy w realizację trzech globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG's) przyjętych przez ONZ dotyczących: odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji, równości płci oraz działania w dziedzinie klimatu.



## #IDĘ PO WIĘCEJ

## Obietnica marki doświadczeniem klienta

## Ambicja I

CCC podnosi wartość marki poprzez świadome kształtowanie doświadczenia klientów i ich zaangażowanie we wszystkich kanałach sprzedaży. Oferuje produkty bezpieczne, dobrej jakości, wytwarzane ze świadomością źródła pochodzenia materiałów, z dbałością o ochronę środowiska oraz sprzedawane w sposób odpowiedzialny.

## Priorytety:

- Zapewniamy wysoką, jakość i bezpieczeństwo produktów
- Dbamy o pozytywne doświadczenie i relację z klientem
- Poprzez markę dajemy klientom „coś więcej”



## #WIĘCEJ MOŻLIWOŚCI

## Rozwój potencjału organizacji

## Ambicja II

CCC zapewnia dynamiczny rozwój na polskim i międzynarodowym rynku w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów rozwojowych.

## Priorytety:

- W dobie silnej ekspansji zagranicznej, budujemy spójną kulturę organizacyjną opartą o wartości i zaangażowanie pracowników na wszystkich szczeblach
- Dbamy o bezpieczeństwo pracowników
- Dzielimy się wiedzą



## #WIĘCEJ ZAUFANIA

## Dobre i efektywne zarządzanie

## Ambicja II

CCC działa w oparciu o silne podstawy etyczne, doskonalimy proces zarządzania z uwzględnieniem ryzyk społecznych w łańcuchu dostaw oraz podejmuje działania nakierowane na efektywność kosztową i środowiskową.

## Priorytety:

- Jesteśmy firmą o wysokich standardach etycznych
- Budujemy odpowiedzialny łańcuch dostaw
- Minimalizujemy wpływ działalności firmy na środowisko naturalne

Aby zwiększyć efektywność podejmowanych przez nas wysiłków, dla każdego z trzech obszarów strategicznych wyznaczone zostały po 3 kolejne priorytety, w ramach których wdrażamy nasze projekty i działania przeprowadzone szkolenia online w tym zakresie dla wszystkich pracowników. Dla pracowników obszarów szczególnie narażonych na ryzyko korupcji zostaną przygotowane dodatkowe szkolenia obejmujące zagadnienia dot. zagrożeń, z którymi mogą się spotkać.



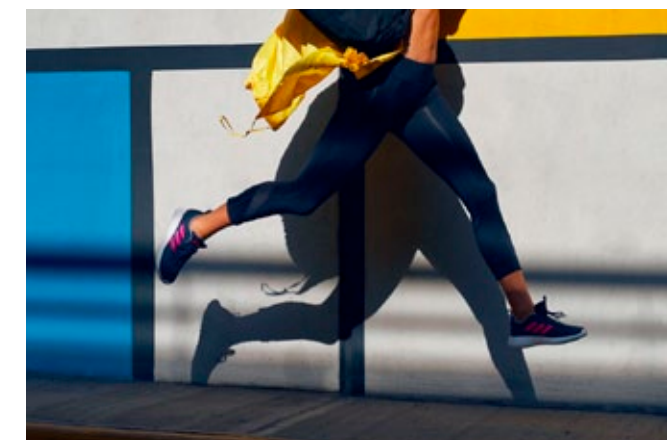
# Obecny status realizacji Strategii CSR na lata 2017-2019

W ramach strategii wyznaczono 9 priorytetów, do których przypisano 51 kluczowych działań mających wpływ na realizację wyznaczonych celów.

- 32 - zakończone
- 8 - w trakcie realizacji
- 11 - przed rozpoczęciem

Zgodnie ze Strategią i oczekiwaniami naszych interesariuszy, w 2018 roku zrealizowaliśmy zdefiniowane cele w istotnych obszarach CSR.

| Zobowiązanie z Raportu Niefinansowego Grupy CCC za 2017 rok   | Realizacja      |
|---|-----------------|
| Rozbudowanie systemu odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw i wdrożeniu Kodeksu Etycznego dla dostawców; | → Strona 46     |
| Wzmocnienie systemu zarządzania etyką;  | → Strona 26     |
| Wsparcie inicjatyw pracowników w ramach wolontariatu i zaangażowania społecznego;                               | → Strona 98     |
| Podnoszenie poziomu innowacyjności w ramach naszego Centrum Badań i Rozwoju;                                    | → Strona 51, 65 |
| Rozwój komunikacji wewnętrznej z pracownikami;  | → Strona 78     |
| Doskonalenie dialogu z klientami.   | → Strona 62     |



**Realizacja Strategii CSR wiąże się również z odpowiednim zarządzaniem kluczowymi obszarami oraz wdrożeniem odpowiednich polityk i procedur.**

W 2018 zostało wprowadzonych / zaktualizowanych 10 regulacji wewnętrznych związanych z istotnymi obszarami CSR. W kolejnych rozdziałach Raportu zostały opisane ryzyka, rezultaty wprowadzonych polityk i procedur wewnętrznych oraz podjęte działania.

| Zagadnienia                 | Wybrane, obowiązujące regulacje wewnętrzne  |
|-----------------------------|---|
| pracownicze                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polityka Personalna</li> <li>• Procedura rekrutacji</li> <li>• Polityka ochrony danych osobowych</li> <li>• Polityka BHP, Instrukcja bezpieczeństwa PPOŻ, Procedura dot. szkoleń BHP (i inne szczegółowe procedury)</li> <li>• Regulamin Pracy</li> <li>• Regulamin Wynagrodzenia</li> <li>• Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych</li> <li>• Procedura podnoszenia kwalifikacji zawodowych</li> <li>• Polityka różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów</li> <li>• Procedura systemu ocen okresowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych oraz w magazynach</li> </ul> |
| przeciwdziałania korupcji   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kodeks Etyki</li> <li>• Kodeks Antykorupcyjny</li> <li>• Procedura zgłaszania nadużyć</li> </ul>   |
| poszanowania praw człowieka | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kodeks Postępowania Dostawców Grupy CCC</li> <li>• Polityka zarządzania substancjami chemicznymi</li> <li>• Restricted Substance List (RSL)</li> <li>• Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w CCC S.A.</li> </ul>   |
| środowiska naturalnego      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polityka ochrony środowiska</li> <li>• Strategia Środowiskowa</li> </ul>   |
| społeczne                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polityka sponsoringowa</li> <li>• Regulamin Wolontariatu Pracowniczego</li> <li>• Regulamin Programu Grantowego</li> </ul>   |
| konsumenckie                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedura reklamacji towarów klientów w sklepach stacjonarnych CCC</li> <li>• Odpowiedzialność i kontakty - Dział Reklamacji</li> <li>• Regulamin zwrotu towaru w CCC S.A.</li> <li>• Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych</li> <li>• Regulamin serwisu internetowego CCC Shoes&amp;Bags</li> <li>• Regulamin programu lojalnościowego CCC Klub</li> </ul>   |

\*Kolorem pomarańczowym oznaczone są regulacje wprowadzone w 2018 roku



# Dialog z interesariuszami

Kluczowi interesariusze Grupy CCC to wszystkie podmioty, które wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie organizacji oraz na których CCC oddziałuje funkcjonując w przestrzeni biznesowej i społecznej. Ich identyfikacja pozwoliła CCC na dobranie odpowiednich form angażowania oraz zarządzania relacjami z interesariuszami.

W celu poznania oczekiwań interesariuszy CCC w odstępach dwuletnich przeprowadza sesję dialogową. Kolejny panel interesariuszy planowany jest na rok 2019.



Ostatnie spotkanie z interesariuszami odbyło się 4 lipca 2017 roku w Polkowicach. W sesji dialogowej udział wzięli przedstawiciele kluczowych interesariuszy zewnętrznych, takich jak:

- Federacja Konsumentów
- Ministerstwo Rozwoju
- LSSE S.A.
- Fundacja „Eudajmonia”
- Fundacja „Kupuj Odpowiedzialnie”
- Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Legnicy
- Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu
- Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
- Citi Handlowy S.A.
- Sitech Sp. z o.o.
- Cetus-Project Sp. z o.o.
- KGHM Polska Miedź S.A.

Ponadto, wśród pracowników i klientów przeprowadzono ankiety dotyczące postrzegania CCC jako firmy odpowiedzialnej oraz oczekiwań i istotnych kwestii, których Grupa powinna się podjąć w ramach zrównoważonego rozwoju. Ankiety będą przeprowadzane równoległe do sesji dialogowej.

Interesariusze stanowią istotny element w realizacji Strategii CSR Grupy CCC, ponieważ dzięki nim i wspólnym inicjatywom udaje się z powodzeniem wdrażać projekty odpowiadające na oczekiwania i potrzeby różnych podmiotów. Idea ta przyświecała również w odniesieniu do sporządzenia niniejszego raportu, który ukazuje praktyki CCC z perspektywy poszczególnych kluczowych interesariuszy.

## Najważniejsze oczekiwania interesariuszy

### 1. ODPOWIEDZIALNY PRODUKT I ODPOWIEDZIALNA SPRZEDAŻ



Standardy odpowiedzialności w łańcuchu dostaw  
→ STRONA 46



Omówienie dbałości o jakość wytwarzanych produktów i świadczonych usług  
→ STRONA 47



Działania firmy w zakresie informowania klientów o warunkach produkcji, jakości i sposobie użytkowania obuwia, mechanizmach zgłaszania reklamacji  
→ STRONA 62



Ukazanie relacji firmy z podwykonawcami i partnerami  
→ STRONA 45



Prezentacja metod przeciwdziałania korupcji  
→ STRONA 30

### 2. PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY



Docenienie CCC jako istotnego podmiotu na rynku pracy  
→ STRONA 72



Omówienie jak firma zapewnia bezpieczeństwo pracowników  
→ STRONA 82



Opis oferowanych warunków pracy  
→ STRONA 78



Ukazanie zaangażowania pracowników CCC w życie firmy  
→ STRONA 90



Zaangażowanie firmy w kształcenie przyszłych kadr  
→ STRONA 87



Prezentowanie podejścia firmy do zatrudniania obcokrajowców  
→ STRONA 89

### 3. WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE



Opis działań firmy w zakresie ochrony środowiska naturalnego  
→ STRONA 52, 66, 91, 110



Omówienie zagadnienia opakowań i ich wpływu na środowisko  
→ STRONA 51



Podejmowanie tematu utylizacji zużytego obuwia i działań w kontekście circular economy  
→ STRONA 54

### 4. SPOŁECZNE ZAANGAŻOWANIE GRUPY CCC



Prezentacja działań firmy z zakresu zaangażowania społecznego  
→ STRONA 102



Omówienie działań firmy na rzecz wolontariatu pracowniczego  
→ STRONA 97



Docenienie zaangażowania firmy w obszarze sportu  
→ STRONA 104





Supplier  
Experience



# Charakterystyka

**Aby zbudować pozycję najbardziej odpowiedzialnej firmy retail w Polsce, Grupa CCC zdaje sobie sprawę ze współzależności i ma świadomość szerszego spektrum oddziaływania, nie tylko poprzez obecność na 25 rynkach, ale również współpracę z dostawcami.**

Skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw i relacjami jest bardzo istotne dla całej Grupy CCC. Współpraca z dostawcami opiera się na wzajemnym zaufaniu i wieloletnich relacjach. Dzięki dostawcom, którzy podzielają cel i wartości Grupy, CCC może rozwijać swoją działalność wraz z rozwojem swoich partnerów.

Dzięki budowaniu partnerskich relacji oraz wdrożeniu szczegółowych standardów i wymagań, każda strona odnosi korzyści – CCC minimalizuje ryzyko operacyjne i reputacyjne oraz ma możliwość wywierania pozytywnego wpływu globalnie, natomiast dostawcy są w stanie poprawić warunki bytowe swoich pracowników i lokalnej społeczności oraz poprawić efektywność prowadzonych procesów.

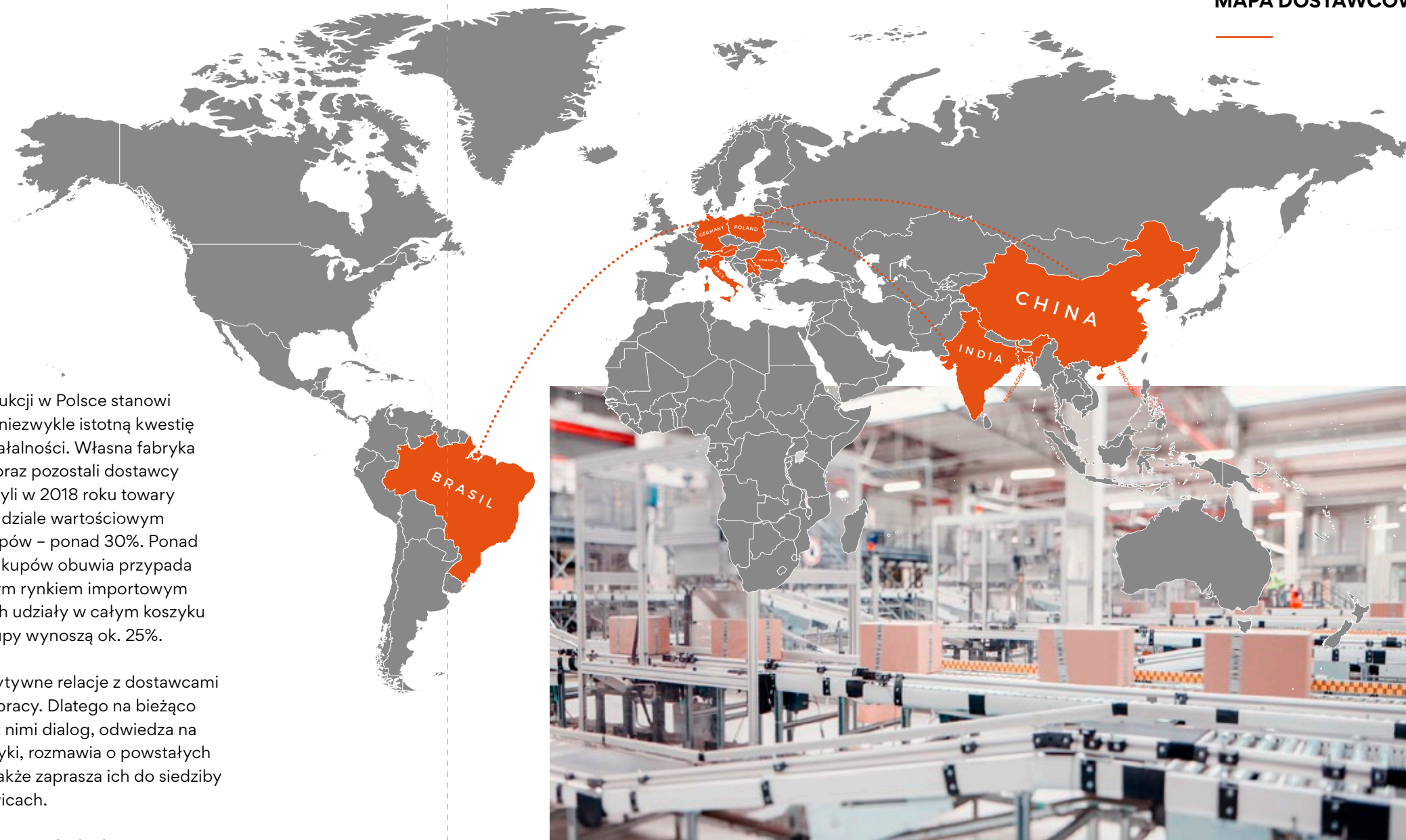
Produkty oferowane w sklepach CCC pochodzą zarówno z należącej do Grupy fabryki w Polkowicach znajdującej się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (Spółka CCC Factory Sp. z o.o.), jak i od dostawców krajowych i zagranicznych.

Lokowanie produkcji w Polsce stanowi dla Grupy CCC niezwykle istotną kwestię od początku działalności. Własna fabryka w Polkowicach oraz pozostali dostawcy krajowi dostarczyli w 2018 roku towary o największym udziale wartościowym wszystkich zakupów – ponad 30%. Ponad 60% wartości zakupów obowiązuje przypada na Azję. Głównym rynkiem importowym są Chiny, których udziały w całym koszyku zakupowym Grupy wynoszą ok. 25%.

CCC dba o pozytywne relacje z dostawcami w trakcie współpracy. Dlatego na bieżąco CCC prowadzi z nimi dialog, odwiedza na miejscu ich fabryki, rozmawia o powstałych problemach, a także zaprasza ich do siedziby Spółki w Polkowicach.

W części fabryk azjatyckich obecne są także osoby nadzorujące z CCC, które na bieżąco śledzą proces produkcji i są w stanie zapobiec potencjalnym sytuacjom kryzysowym. Wysiłek włożony w budowanie długoletnich relacji z dostawcami umożliwia wypracowanie standardów działania, którymi powinni się kierować.

## MAPA DOSTAWCÓW



## STRUKTURA ZAKUPÓW, WARTOŚCIOWO, W PROCENTACH

|               | Obuwie      | Wszystkie towary |
|---------------|-------------|------------------|
| Polska        | 35%         | 33%              |
| Chiny         | 25%         | 26%              |
| Indie         | 21%         | 20%              |
| Bangladesz    | 11%         | 10%              |
| Hongkong      | 6%          | 8%               |
| Pozostałe     | 3%          | 3%               |
| <b>Całość</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>      |







## Wyzwania /ryzyka

**Charakter działalności i rozproszenie łańcucha dostaw Grupy CCC sprawia, że może on skutkować podwyższonym ryzykiem w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka. Kluczowe ryzyka sektorowe występujące w branży obuwniczej to m.in.: praca dzieci, praca przymusowa, naruszanie podstawowych praw pracowniczych, nieprzestrzeganie przepisów dotyczących płacy minimalnej, stosowanie niebezpiecznych chemikaliów, zanieczyszczenie środowiska, przekupstwo i korupcja.**

Na podstawie przeprowadzonej w 2017 roku oceny ryzyk, CCC zidentyfikowało najistotniejsze ryzyko szkód w łańcuchu dostaw oraz przypisało dostawcom odpowiednie poziomy ryzyka: niski, średni, wysoki. Czynniki, które zostały wzięte pod uwagę to m.in. czynniki dotyczące krajów produkcyjnych - lokalizacja geograficzna dostawców, czynniki dotyczące modelu zaopatrzenia - współpraca z agentem oraz bezpośrednimi producentami, czynniki dotyczące modelu biznesowego - liczba poddostawców i ich lokalizacja, czynniki dotyczące produktów - produkcja obuwia skórzanego i syntetycznego.

Wyzwaniem pozostaje skuteczne egzekwowanie przestrzegania przez dostawców zapisów Kodeksu Postępowania, pozyskiwanie informacji o pochodzeniu surowców oraz opracowanie takiego systemu przeprowadzania audytów, aby umożliwić dialog z lokalnymi pracownikami jak i innymi interesariuszami, np. związkami zawodowymi.

**Spółka planuje wprowadzić formalne uregulowania w zakresie zwiększenia nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw, jak również podjąć działania, stanowiące zobowiązania Spółki na kolejne lata.**

# Odpowiedzialność

1. Wybór dostawcy | 2. Współpraca z dostawcą | 3. Monitorowanie i ocena dostawcy | 4. Logistyka

## 1. WYBÓR DOSTAWCY

Długoletnie relacje z partnerami umożliwiają CCC wypracowanie wspólnych standardów współpracy, które przekładają się na spełnianie wysokich wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości produktu, terminowością produkcji i dostaw, jak również poszanowanie praw człowieka oraz przestrzeganie kryteriów społecznych i środowiskowych.

CCC.eu Sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach, jako podmiot zamawiający produkty dla całej Grupy wyznacza obowiązujące standardy i wytyczne do ich wdrożenia przez dostawców, aby każdy produkt oferowany klientom spełniał ich oczekiwania oraz był bezpieczny w użytkowaniu.

Spółka CCC.eu Sp. z o.o. buduje bazę dostawców obuwia w oparciu o jasno określone zasady spełniające wewnętrzne wymogi współpracy.

**Ponad 15 lat**

współpracy - 9 dostawców: 5 z Polski, 2 z Chin, 1 z Włoch, 1 z Bangladeszu

**10-14 lat**

współpracy - 19 dostawców: 4 z Polski, 8 z Chin, 7 z Indii

**Ponad 130**

w 2018 roku spółka współpracowała z ponad 130 dostawcami z Polski i zagranicy

**Przed przystąpieniem do współpracy, dostawca powinien spełnić wymagania w takich obszarach jak:**

- **Cena;** gdzie CCC.eu dokonując wyboru dostawcy obuwia/toreb zwraca uwagę na poziom ceny, odpowiedzialność za koszty dostawy i transportu;
- **Jakość produkcji oraz jej terminowość,** które stanowią jeden z najważniejszych czynników branych pod uwagę przy wyborze dostawcy. CCC współpracuje tylko z wiarygodnymi dostawcami, którzy są w stanie spełnić wszystkie wymagania dot. bezpieczeństwa i jakości produktu. Dostawcy zobowiązani są dostarczać najlepszą jakość produktu, aby spełniał on wszelkie wymagane normy i nie stanowił zagrożenia dla zdrowia i życia konsumentów;
- **Potencjał,** który uwzględnia możliwości produkcyjne zakładu, fabryki;
- **Serwis,** jaki jest w stanie zaoferować dostawca Spółce CCC.eu przy produkcji i dostawie towaru. Jakość maszyn, urządzeń jak i doświadczenie dostawcy przy współpracy z klientami z Europy jest bardzo istotne.

**Dodatkowo, każdy dostawca jest informowany o szczegółowych wymaganiach dot. produkcji obuwia oraz standardów pracowniczych i środowiskowych.**

Dostawcy nie są wybierani na jeden sezon, a poszukiwani są tacy, którzy będą w stanie spełnić wymagania i wspólnie się rozwijać. CCC posiada bazę fabryk, z którymi współpracuje od wielu lat, a kierunek, w którym CCC chce podążać to wieloletnia współpraca, produkcja w Polsce, fabryki produkujące na wyłączność, nadzór pracowników CCC na miejscu i regularne wizyty w fabrykach zagranicznych.



## Odpowiedzialność

1. Wybór dostawcy | **2. Współpraca z dostawcą** | 3. Monitorowanie i ocena dostawcy | 4. Logistyka

### 2. WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCĄ

Współpraca pomiędzy CCC a dostawcą opiera się na złożeniu zamówienia na gotowy produkt. Istotnymi dokumentami w procesie zamówienia są wymagania dot. jakości i bezpieczeństwa, procedury, harmonogram oraz Kodeks Postępowania Dostawców wraz z listą substancji objętych ograniczeniami (Restricted Substance List).

Standardy, które powinien spełnić dostawca w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka są określone w Kodeksie Postępowania, który obejmuje 4 obszary tematyczne:



#### SZACUNEK

- Zakaz pracy dzieci,
- Zakaz pracy przymusowej,
- Zakaz dyskryminacji, molestowania i przemocy.



#### SPRAWIEDLIWOŚĆ

- Czas pracy zgodny z prawem,
- Godna płaca na czas,
- Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych,
- Zwalczanie korupcji i łapownictwa.



#### POSZANOWANIE ŚRODOWISKA

- Gospodarowanie wodą i ściekami,
- Gospodarowanie substancjami chemicznymi,
- Zarządzanie emisjami do powietrza,
- Ochrona środowiska,
- Substancje zabronione.



#### BEZPIECZEŃSTWO

- Bezpieczeństwo pracowników,
- Zdrowie pracowników,
- Bezpieczeństwo produktu.

#### Dostawca zobowiązany jest do:

- wdrożenia standardów zawartych w Kodeksie we własną działalność biznesową oraz w działalność swoich poddostawców,
- identyfikacji i zarządzania ryzykiem w zakresie kwestii objętych Kodeksem,
- ciągłego doskonalenia się i wdrażania ewentualnych działań naprawczych,
- bezwzględnego zgłoszenia Spółce CCC zdarzeń powodujących naruszenie Kodeksu.

Pierwsza wersja Kodeksu Postępowania została przygotowana w 2017 roku, wtedy też przeprowadzone zostały konsultacje z dostawcami dotyczące poszczególnych zapisów. W 2018 roku został przyjęty i przekazany dostawcom. Większość zobowiązała się do stosowania zapisów.

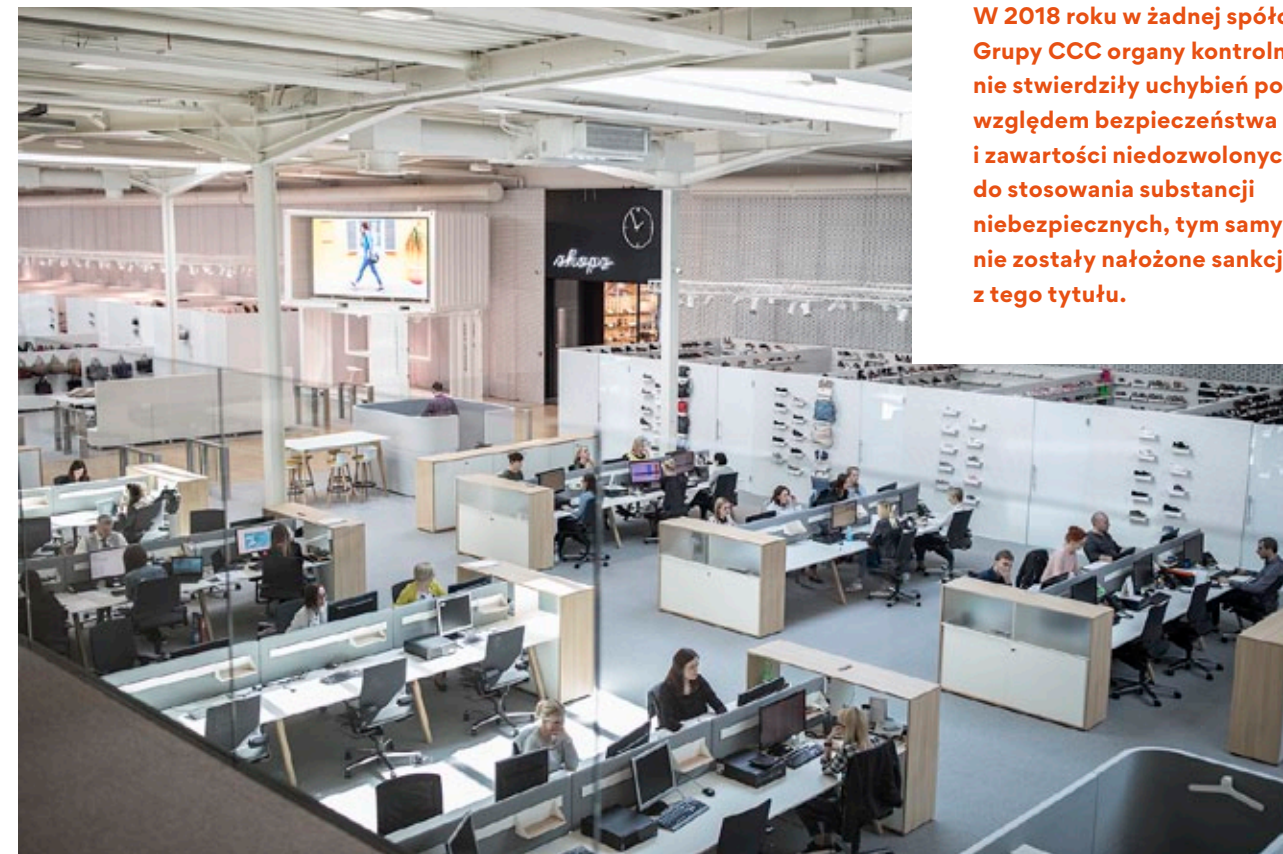
Ze względu na posiadanie własnych standardów społecznych w łańcuchu dostaw, 10 dostawców nie zdecydowało się na podpisanie Kodeksu. Wszyscy to międzynarodowi producenci marek obcych, posiadający własne, rozbudowane systemy etyczne i narzędzia monitorowania łańcucha dostaw. CCC podpisało odrębne ustalenia w zakresie objętym Kodeksem.

W grudniu 2018 Kodeks został rozszerzony o listę substancji chemicznych objętych ograniczeniami (RSL) wraz z wyszczególnieniem substancji oraz akceptowanego limitu oraz listę akredytowanych laboratoriów, w których dostawcy mogą wykonywać testy chemiczne.

Do momentu sporządzenia niniejszego Raportu, ok. 30% dostawców zobowiązało się w pełni stosować do nowych wymagań, pozostali są w trakcie samooceny bądź weryfikacji spełnienia wytycznych określonych Kodeksem.

Zgodnie z wprowadzonymi zapisami, dostawcy gwarantują, że żaden z dostarczanych towarów nie zawiera zabronionych substancji i zanieczyszczeń lub nie przekracza wartości granicznych. Dostawca zobowiązuje się przetestować każdy koloro-model wyprodukowanego obuwia oraz wszelkie komponenty przez akredytowane laboratoria badawcze i przeprowadzić wszystkie testy zanieczyszczeń.

CCC nie będzie akceptować produktów, które nie są zgodne z obowiązującym RSL. Przed przystąpieniem do wysyłki gotowego produktu, każdy dostawca obowiązany jest do dostarczenia testów laboratoryjnych na zawartość substancji chemicznych.



**W 2018 roku w żadnej spółce Grupy CCC organy kontrolne nie stwierdziły uchybień pod względem bezpieczeństwa i zawartości niedozwolonych do stosowania substancji niebezpiecznych, tym samym nie zostały nałożone sankcje z tego tytułu.**



## Odpowiedzialność

1. Wybór dostawcy | 2. Współpraca z dostawcą | **3. Monitorowanie i ocena dostawcy** | 4. Logistyka

### 3. MONITOROWANIE I OCENA DOSTAWCY

Główne narzędzia monitorowania i oceny dostawców obejmują m.in.:

- Zatrudnienie pracowników CCC na stałe przebywających w fabrykach azjatyckich i odpowiedzialnych za proces produkcji i kontrolę warunków w poszczególnych fabrykach.
- Regularne wizyty pracowników siedziby w fabrykach.
- Audyty społeczne dostawców.

W 2018 roku Spółka zweryfikowała część swoich dostawców pod kątem ilości przebytych audytów. U niektórych dostawców przeprowadzono również audyty sprawdzające zgodność z zasadami zawartymi w Kodeksie Postępowania, w odniesieniu do kwestii społecznych i środowiskowych.

Narzędzia umożliwiające zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie i audyt w łańcuchu dostaw są wciąż rozwijane i udoskonalane. W 2019 roku do audytów dostawcy będą kwalifikowani na podstawie rodzaju zamówień.

Dwie spółki, w których CCC nabyła udziały w 2018 roku: Karl Voegele AG oraz HR Group są członkami organizacji amfori BSCI, której misją jest umożliwienie każdemu z członków zwiększanie dobrobytu ludzi, odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych i prowadzenia otwartego handlu na całym świecie. Podjęto decyzję, że audyty dostawców CCC będą przeprowadzane również zgodnie ze standardami amfori BSCI.



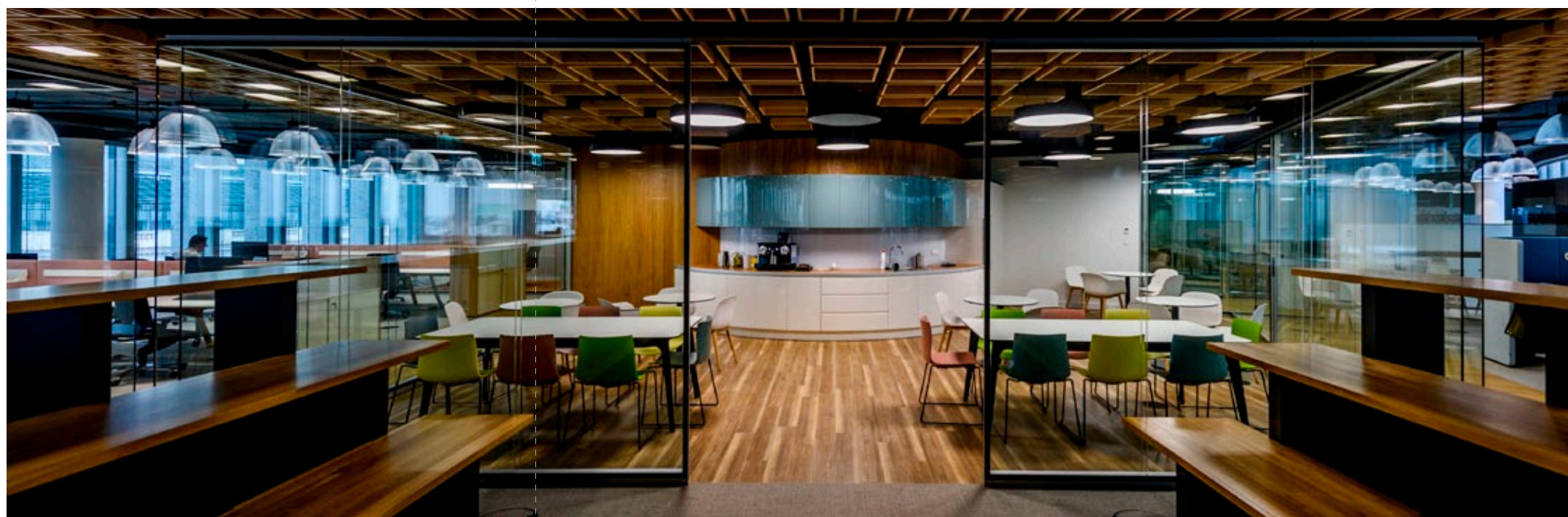
**15 pracowników**  
CCC sprawuje regularny nadzór na miejscu w fabrykach azjatyckich



**20 fabryk**  
fabryk zajmuje się produkcją wyłącznie dla CCC



**ok. 60 dni**  
w 2018 roku spędzili pracownicy Pionu Zakupów odwiedzając fabryki w Chinach. Jest to zamiennie 6 osób, które kilka razy w roku osobiście nadzoruje standardy.



Wybór dostawców stanowi dla CCC bardzo istotną kwestię i podlega ciągłej ocenie. W oparciu o dokonaną ocenę oraz w sytuacji, gdyby stwierdzono jakiegokolwiek nieprawidłowości, wspólnie z dostawcą, na podstawie przeprowadzonej analizy, podejmowane są działania naprawcze bądź zapobiegawcze.

W przypadku podejrzenia bądź stwierdzenia, że produkt nie spełnia wymagań bezpieczeństwa, CCC podejmuje stosowne działania mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji z dostawcą towaru. Dostawcy weryfikują informacje dotyczące uchybień i podejmują działania mające na celu sprawdzenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. Ponadto, dostawcy kontaktują się z poddostawcami kontrolując jakość materiałów używanych w produkcji. W przypadku zaistnienia ww. sytuacji, dostawcy zobowiązani są do rozpoczęcia działań korygujących i naprawczych w celu zapobiegania takim zdarzeniom w przyszłości.

Wyżej opisane sytuacje zdarzają się incydentalnie, niemniej jednak mają one znaczenie w ocenie dostawcy poprzez upomnienie go, monitorowanie oraz uświadomienie konsekwencji wystąpienia takiego incydentu. Jeśli dostawca wykazuje zaangażowanie w kwestii zapewnienia bezpieczeństwa produktu i jego jakości, współpraca jest kontynuowana. W uzasadnionych przypadkach, CCC zastrzega sobie prawo do wstrzymania lub zerwania współpracy.



## Odpowiedzialność

1. Wybór dostawcy | 2. Współpraca z dostawcą | 3. Monitorowanie i ocena dostawcy | **4. Logistyka**

### 4. LOGISTYKA

**Dostawcy CCC dostarczają zamówienia do dwóch lokalizacji - Centrum Logistyczne CCC w Polkowicach oraz w Zielonej Górze, które obecnie znajduje się w rozbudowie.**

W 2018 roku, w sąsiedztwie istniejących obiektów Spółki CCC, uruchomiono kolejną nowoczesną halę wysokiego składowania. Nowy obiekt o wysokości 22 metrów zwiększył powierzchnię magazynową kompleksu logistycznego CCC o dodatkowe 18,5 tys. m<sup>2</sup>, osiągając łącznie 110 tys. m<sup>2</sup> i możliwości magazynowe CCC S.A. na poziomie 23 mln par butów.

Obiekty CCC (magazyny i Centrum Badawczo-Rozwojowe) charakteryzują się inteligentnymi i przyjaznymi dla środowiska rozwiązaniami automatyki obiektowej współpracującymi z systemem zarządzania budynkiem BMS takimi jak: oświetlenie DALI LED, sterowanie ogrzewaniem i wentylacją oraz stacje ładowania dla wózków VNA Li-Ion. Wózki te wyposażone są w baterie litowo-jonowe. CCC jest jedną z pierwszych firm w Polsce, która zdecydowała się na tę przyjazną środowisku technologię w wózkach systemowych, przyczyniającą się do zmniejszenia emisji CO<sub>2</sub> (brak konieczności budowy akumulatorowni).

Ponadto, wózki są efektywne ekonomicznie, ładowanie ich może odbywać się podczas przerw. W 2017 roku zostały zamówione pierwsze sztuki wózków transportowych, natomiast w związku z zadowalającymi efektami, firma zdecydowała się na kontynuację zamówień w roku 2018 i rozwój technologii również w wózkach systemowych. Docelowo, wszystkie wózki zostaną zastąpione wózkami Li-Ion.

W 2018 eobuwie.pl rozpoczęło też prace nad budową największego centrum logistycznego w Polsce (pod względem całkowitej powierzchni), które powstanie w Zielonej Górze. Powierzchnia magazynów wyniesie docelowo ok. 150 tys. m<sup>2</sup>. Rozbudowa przyczyni się do powstania ponad 1000 miejsc pracy. W sprawnej obsłudze dziesiątek tysięcy zamówień dziennie, pracownicy będą wspierać się najnowocześniejszymi rozwiązaniami automatyki magazynowej, w tym maszynami autonomicznymi.

Nowe centrum logistyczne będzie obsługiwać platformę e-commerce eobuwie.pl oraz sklepy internetowe CCC, Voegele Shoes, DeeZee.pl.



## Innowacje

**W ramach otwartego w 2018 roku Centrum Badawczo-Rozwojowego prowadzone są prace m.in. nad rozwojem technologii dystrybucji produktów sieci CCC. Obszar badawczy obejmuje:**

- Badania nad modelowaniem i optymalizacją organizacji procesów dystrybucji produktów sieci CCC;
- Opracowanie narzędzia IT wspomagającego sprzedaż i logistykę;
- Opracowanie optymalnego schematu działania ograniczającego zużycie kartonu i efektywnego wykorzystywania zasobów – ze szczególnym ukierunkowaniem na ograniczenie kosztów operacyjnych i ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne;
- Testy trwałości nowego rodzaju opakowań wg norm ECT, BCT czy starzenia się materiałów opakowaniowych.
- Prace w zakresie nowego kodowania towarów – RFID - badanie wpływu zastosowania technologii RFID na bezpieczeństwo, efektywność i niezawodność procesów dostawczych wzdłuż całego łańcucha logistycznego organizowanego przez przedsiębiorstwa z Grupy CCC.
- Badania na robocie testowym, w tym m.in.: modelowanie platformy, projektowanie układów sensorycznych, nawigacji i układów komunikacyjnych, projektowanie usprawnień układu sterowania i opracowywanie algorytmów, weryfikacja eksperymentalna wybranych modułów funkcjonalnych, design.
- Opracowanie i stworzenie tzw. „Interaktywnego Lustra” o funkcjonalnościach dostosowanych do potrzeb końcowych użytkowników.

**W 2018 roku wdrożono urządzenie sklelejające opakowania do butów – kartoniarka, które zautomatyzowało procesy magazynowe. Urządzenie służyć będzie do składania kartonów z tektury falistej i będzie składać jednocześnie spód i pokrywkę tego samego opakowania.**



W dalszym etapie, opracowany zostanie optymalny schemat działania ograniczający zużycie kartonu. Wymiernymi, docelowymi efektami realizacji prac badawczo-rozwojowych w przedmiotowym zakresie będą:

- rozwój technologii dystrybucji obuwia,
- minimalizacja wytwarzania odpadów,
- minimalizacja kosztów pakowania i negatywnego wpływu na środowisko.



**>100 ton**

roczna oszczędność kartonu dzięki wdrożeniu innowacyjnej kartoniarki





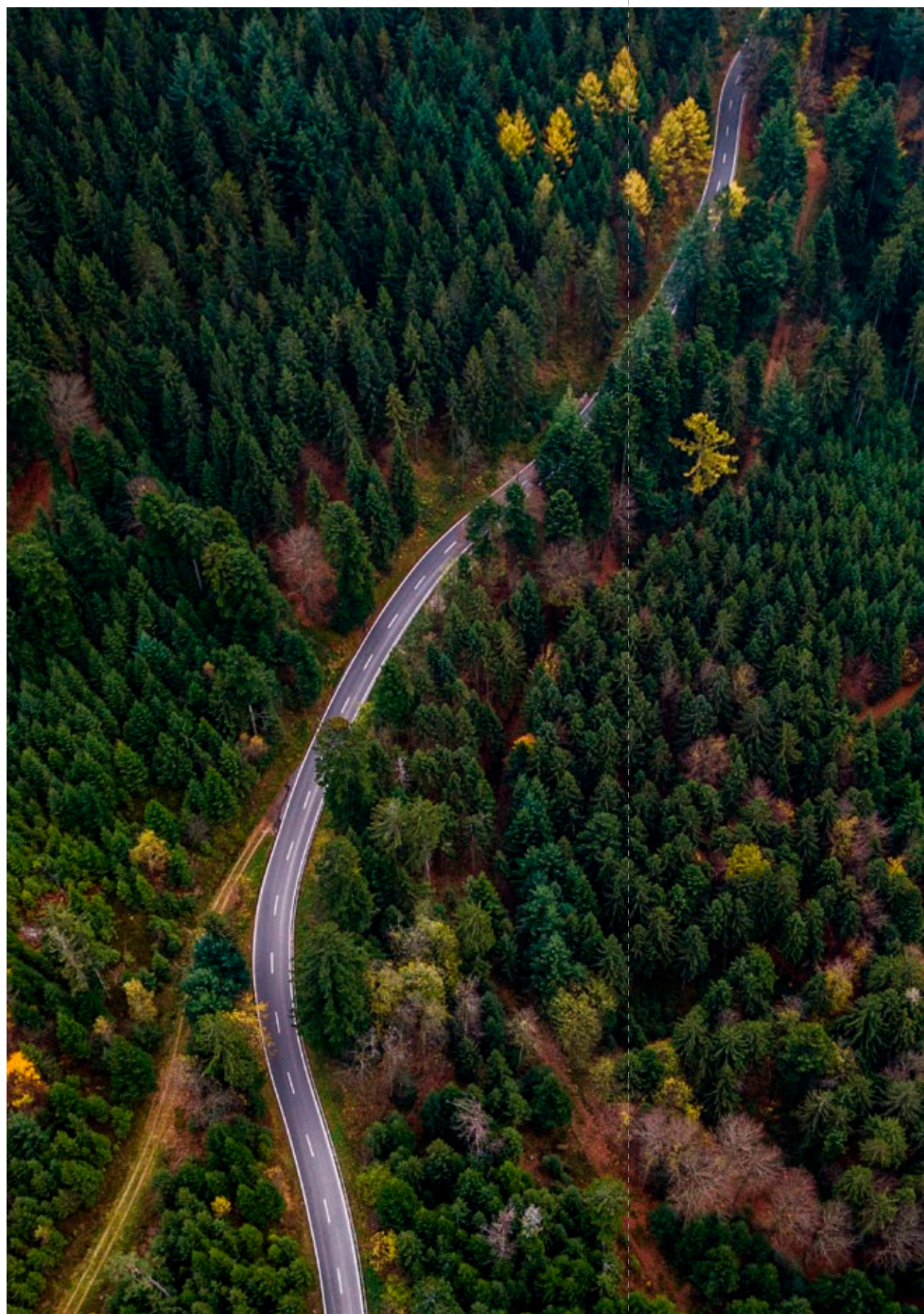
# Środowisko

## Cele środowiskowe, które CCC promuje wśród dostawców to:

- w zakresie zarządzania wodą i ściekami - minimalizacja zużycia wody w procesie produkcyjnym i efektywne zarządzanie zasobami wodnymi,
- w zakresie odprowadzania ścieków po produkcyjnych z przemysłu garbarskiego - właściwe oczyszczenie ścieków przed ich odprowadzeniem,
- w zakresie emisji zanieczyszczeń do atmosfery - monitoring poziomu emisji zanieczyszczeń do środowiska oraz troska o ochronę pracowników i społeczeństwo lokalne przed szkodliwością takiego wpływu.

Wszyscy dostawcy zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz oszczędnego korzystania z zasobów. Dostawcy dążą do tego, aby wykrój generował jak najmniej odpadów. Ze skrawków które zostają po wykrojach, materiał jest jeszcze wykorzystywany do wszelkiego rodzaju ozdób (np. przywieszka do przesuwania zamka, itp.).

W Grupie CCC, surowce i materiały są głównie wykorzystywane w procesach produkcyjnych i logistycznych.



## SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE W CCC S.A.

| Wykorzystane surowce/materiały według wagi | Łączne zużycie (waga / objętość) |
|--|----------------------------------|
| 2018                                       |                                  |
| gaz ziemny (m <sup>3</sup> )               | 449872                           |
| olej napędowy (l)                          | 123190                           |
| benzyna (l)                                | 156562                           |
| papier (t)                                 | 378,63                           |

## SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE W SPÓŁKACH EOBUIE.PL S.A. I EOBUIE.PL LOGISTICS SP. Z O.O.

| Wykorzystane surowce/materiały według wagi | Łączne zużycie (waga / objętość) |
|--|----------------------------------|
| 2018                                       |                                  |
| gaz ziemny (m <sup>3</sup> )               | 120365                           |
| olej napędowy (m <sup>3</sup> )            | 54,10                            |
| benzyna (m <sup>3</sup> )                  | 36,58                            |
| papier (t)                                 | 62,98                            |
| drewno (t)                                 | 730,26                           |

## SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE W CCC FACTORY SP. Z O.O.

| Wykorzystane surowce/materiały według wagi | Łączne zużycie (waga / objętość) |
|--|----------------------------------|
| 2018                                       |                                  |
| gaz ziemny (m <sup>3</sup> )               | 191791                           |
| olej napędowy (l)                          | 9841                             |
| benzyna (l)                                | 1235                             |
| skóra (m <sup>2</sup> )                    | 685575                           |
| papier, łącznie z tekturą (kg)             | 895,18                           |

## SUROWCE I MATERIAŁY WYKORZYSTYWANE W SPÓŁCE CCC.EU SP. Z O.O.

| Wykorzystane surowce/materiały według wagi | Łączne zużycie (waga / objętość) |
|--|----------------------------------|
| 2018                                       |                                  |
| olej napędowy (l)                          | 136807                           |
| benzyna (l)                                | 49804                            |

## ŁĄCZNY POBÓR WODY W CCC S.A. ORAZ GRUPIE CCC W PODZIALE NA ŹRÓDŁA

| Wykorzystane surowce /materiały według wagi                              | CCC S.A.                          | CCC Factory Sp. z o.o. | eobuie.pl S.A. eobuie.pl Logistics Sp. z o.o. | Razem     |
|--|-----------------------------------|------------------------|---|-----------|
| Łączna objętość wody pobranej przez Spółkę wg źródła (w m <sup>3</sup> ) | Łączna objętość (m <sup>3</sup> ) |                        |   |           |
| dostawy wody z sieci miejskiej   | 20356,718                         | 4680,22                | 5155  | 30191,938 |

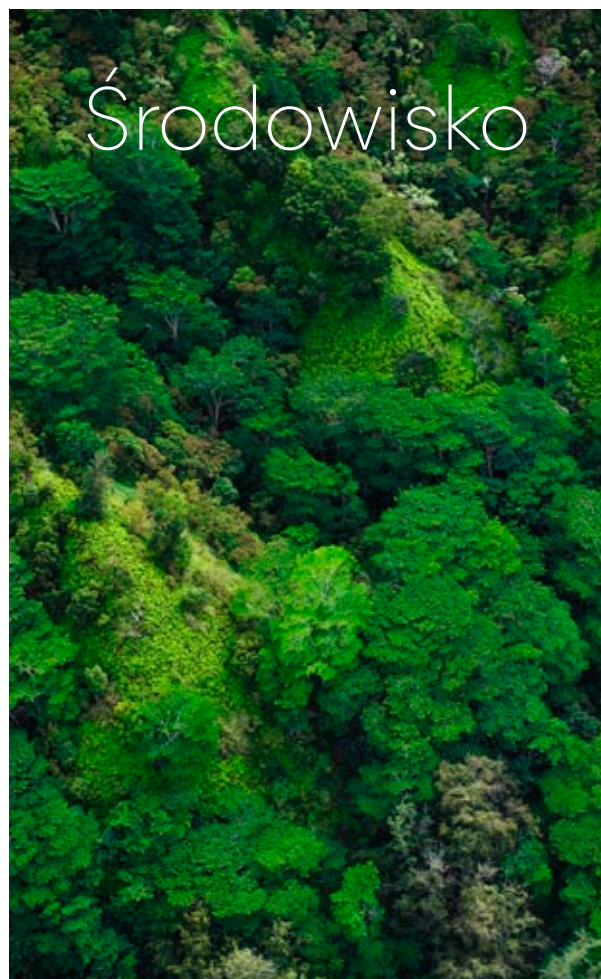
## logiczne zarządzanie transportem własnym, jak i dostawcami usług transportowych, poprzez:

- dobór odpowiednich środków transportu do tras i rodzaju ładunku,
- optymalizacja zajęcia powierzchni środka transportu przez ładunki co zmniejsza emisję CO<sub>2</sub> do atmosfery.

cy usług transportowych są aspekty środowiskowe, np. spełnianie norm Euro 5 i 6, określających dopuszczalny poziom emisji zanieczyszczeń emitowanych przez pojazdy.

W magazynach zastosowano innowacyjne, energooszczędne oświetlenie typu LED. Obiekty magazynowe zostały wyposażone też w wiele innych rozwiązań redukujących zużycie energii takich jak kurtyny powietrzne, systemy automatycznych żaluzji oraz szyby ograniczające wnikanie do obiektów promieniowania słonecznego.





Cel szczegółowy  
Strategii Środowiskowej:

**Obniżenie wskaźnika  
środowiskowego do roku 2021  
o 5% w stosunku do średniego  
wskaźnika za lata 2015-2017**



Ważnym aspektem oddziaływania na środowisko działalności CCC są generowane odpady. Główne strumienie odpadów wytwarzane są w związku z prowadzeniem prac produkcyjnych i logistycznych – magazynowych. Największy odsetek odpadów stanowią opakowania kartonowe, opakowania foliowe, oraz odpady z produkcji obuwia.



**>90%**

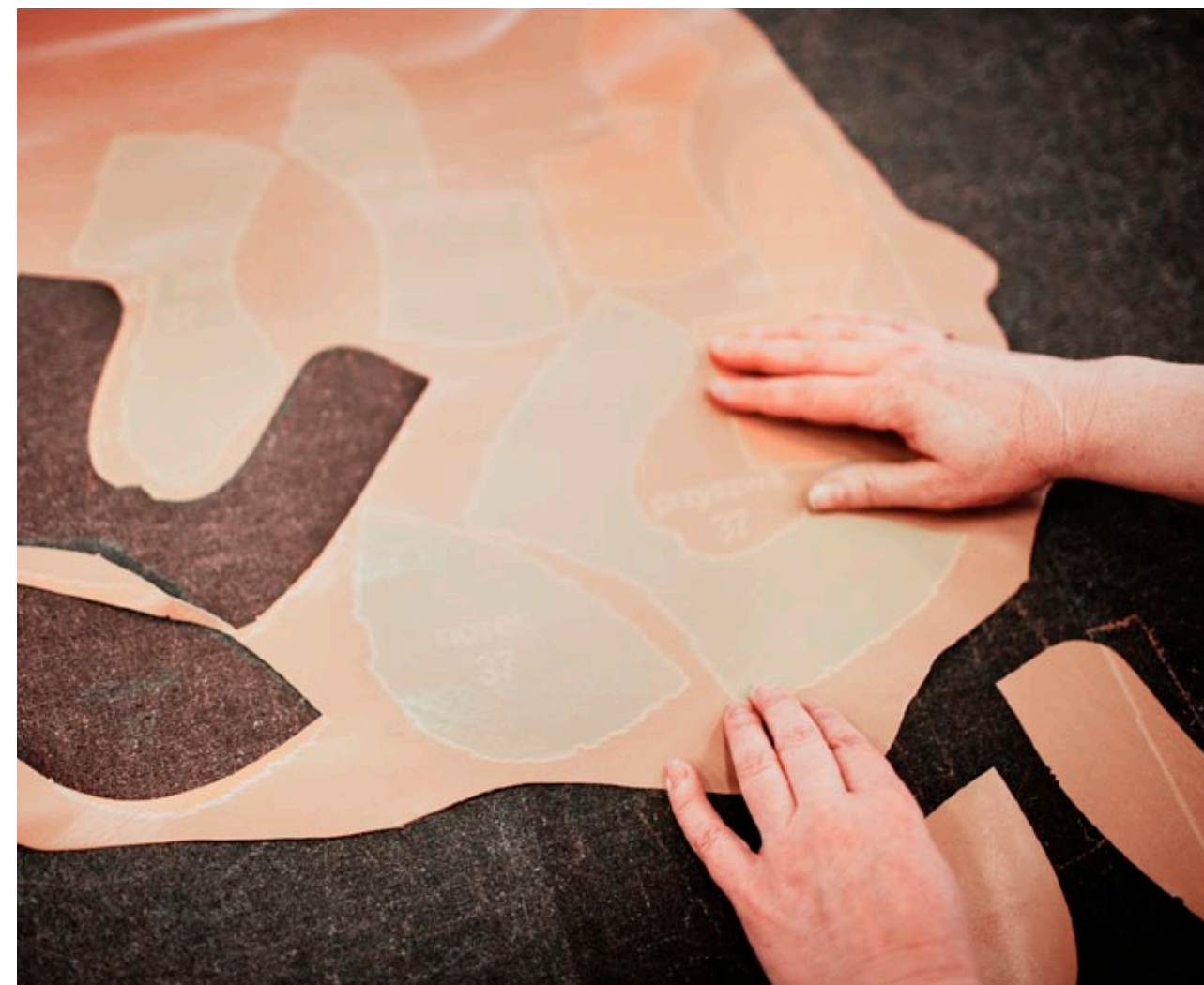
wytwarzanych przez nas odpadów poddawanych jest recyklingowi lub innym procesom odzysku.

Tam, gdzie jest to możliwe, CCC dąży do powtórnego wykorzystania opakowań i zapobiega powstawaniu odpadów opakowaniowych poprzez: ograniczenie przepakowań obuwia posezonalowego (np. w przypadkach: uszkodzeń opakowań jednostkowych). Opakowania zbiorcze są materiałem wielokrotnie wykorzystywanym podczas magazynowania i dystrybucji oraz zwózek towaru posezonalowego do centrali lub przechowywania towaru w magazynach depozytowych. Najbardziej zniszczone kartony, których powtórne wykorzystanie nie jest możliwe przeznaczone są do recyklingu. Przed przekazaniem surowca wtórnego do uprawnionych recykerów, kartony i papier trafiają do belownic, które optymalizują zajmowaną przez odpady przestrzeń oraz koszty ich transportu.

Wszystkie odpady których powstaniu nie udało się zapobiec są magazynowane selektywnie oraz przekazywane firmom, posiadającym stosowne zezwolenia w kwestii gospodarowania określonym rodzajem odpadu.

#### ODPADY WEDŁUG RODZAJU ODPADU ORAZ METODY POSTĘPOWANIA Z ODPADEM

|   | CCC S.A.                      |                      | CCC Factory Sp. z o.o.        |                      | eobuwie.pl SA, eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. |                      |
|---|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|--|----------------------|
|   | 2018                          |                      | 2018                          |                      | 2018   |                      |
| Całkowita waga odpadów niebezpiecznych oraz innych niż niebezpieczne według metody postępowania | odpady inne niż niebezpieczne | odpady niebezpieczne | odpady inne niż niebezpieczne | odpady niebezpieczne | odpady inne niż niebezpieczne                  | odpady niebezpieczne |
| Recycling [Mg]  | 2993,76                       |                      | 149,38                        |                      | 935,01   |                      |
| Składowanie na składowiskach odpadów [m³]   | 16,03                         |                      |                               | 159,90               | 1247,98  |                      |
| Odzysk [Mg]   |                               |                      | 183,51                        | 17,12                |  |                      |
| Ponowne wykorzystanie [Mg]  |                               |                      |                               |                      | 497,27   |                      |
| Magazynowanie na terenie zakładu [Mg]   |                               |                      |                               |                      | 0,77   |                      |
| <b>SUMA</b>   | <b>3009,79</b>                |                      | <b>332,89</b>                 | <b>177,02</b>        | <b>920,91</b>                                  |                      |



## Dalsze zobowiązania

W 2019 roku CCC zobowiązuje się do wprowadzenia formalnych uregulowań w zakresie zwiększenia nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw, m.in. w odniesieniu do kwalifikacji dostawców do audytów, wdrożenia narzędzi umożliwiających zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie i audyt w łańcuchu dostaw.

Istotne dla CCC będzie również na przyszłość konieczność zweryfikowania pochodzenia surowców i materiałów, zwłaszcza w odniesieniu do skór.

CCC, świadome nie tylko konieczności zapewnienia bezpieczeństwa produktu, stawia sobie za cel edukowanie dostawców w kwestiach praw człowieka, praw pracowniczych i środowiskowych.





Customer  
Experience



# Charakterystyka

**CCC oraz Lasocki są niezmiennie najbardziej znanymi markami obuwniczymi w Polsce. Znajomość marki CCC jest wśród polskich klientów wysoka i stabilna – już przeszło 90% Polaków zna markę CCC, 70% kupiło kiedyś buty, natomiast dla blisko 50% to regularne miejsce zakupów obuwia.<sup>1</sup>**

Klienci obejmują bardzo różnorodne grupy wiekowe, największą grupę klientów stanowią osoby pomiędzy 25-49 rokiem życia. Stosunkowo dobre wskaźniki rozpoznawalności marka ma również w grupie wiekowej 18-24. W obu tych grupach wiekowych marka odnotowała znaczący wzrost rozpoznawalności, umacniając swoją pozycję.

Wizerunek CCC jest mocny i stabilny – główne atrybuty marki, które klienci doceniają to szeroka oferta, modne wzornictwo i atrakcyjne ceny. Ponadto, najcenniejsza polska marka obuwnicza, a zarazem jeden z najcenniejszych znaków towarowych o polskim rodowodzie<sup>2</sup> - marka Lasocki doceniana jest ze względu na skórzane buty wysokiej jakości.

<sup>1</sup> Na podstawie własnych badań przeprowadzonych wśród klientów IQS, listopad 2018

<sup>2</sup> Ranking najcenniejszych polskich marek Rzeczpospolita – 23.02.2018



## 255 mln

klientów odwiedziło sklepy stacjonarne CCC w Polsce i za granicą w 2018 roku



## 39,5 mln

klientów dokonało zakupu w 2018 roku



# Wyzwania /ryzyka

**Istotą działań Grupy CCC jest podążanie za potrzebami klientów, wsłuchiwanie się w ich potrzeby i reagowanie na oczekiwania.**

Blisko 60% Polaków bierze pod uwagę zakup obuwia w CCC i jest to znaczący wzrost w stosunku do 2017 roku (42%). W związku z zachodzącymi zmianami w branży retail i rosnącymi oczekiwaniami, CCC otwiera się na nowe koncepcje i wyzwania.

Obecna rewolucja w handlu, która skupia się na digitalizacji, zmianie modelu dokonywania zakupów, zwiększa złożoność, ale tym samym indywidualizuje cały proces zakupowy. Klient nie musi dopasowywać się już do godzin otwarcia sklepów. Ma możliwość dokonywania zakupów w najwygodniejszy dla siebie sposób, z każdego miejsca i o dowolnym czasie oraz jednocześnie sprawdzić dostępność oferty, opinie o produkcie i porównać ceny.

Tempo zmian nie spada, a wyzwaniem z pewnością jest dopasowanie oferty do klientów, którzy funkcjonują w świecie online i offline, w tym samym czasie spełniając ich oczekiwania dotyczące ceny, jakości i bezpieczeństwa produktu, standardów obsługi, dostępności i wygody zakupów. Jednocześnie, nie można zapomnieć o ryzykach branży, które towarzyszą od wielu lat, tj. sezonowość sprzedaży, warunki pogodowe, nietrafione kolekcje.



# Odpowiedzialność

1. Poszukiwanie obuwia | 2. Pierwsze wrażenie | 3. Sprzedaż i produkt | 4. Obsługa Klienta | 5. Obsługa posprzedażowa

## 1. POSZUKIWANIE OBUWIA

Sprzedaż ulega obecnie ewolucji, zakupy muszą być proste, wygodne i przyjemne. Głównym bodźcem do zakupu obuwia jest zmiana warunków pogodowych, ale także wyjątkowe okazje i aktualne trendy, co skutkuje tym, że firmy muszą na bieżąco monitorować sytuację i reagować oraz dostosować swoje kanały sprzedaży do oczekiwań klientów. Oferty podmiotów Grupy CCC nie są konkurencyjne, a komplementarne. Zarówno sprzedaż tradycyjna, jak i online działają równolegle i się uzupełniają.

Sprzedaż tradycyjna Grupy CCC obejmuje 1202 sklepy w 18 krajach pod szyldami CCC, eobuwie.pl i Voegele, natomiast sprzedaż internetowa realizowana jest w 14 krajach poprzez platformy CCC, eobuwie.pl, DeeZee, Voegele.

Ważnym nośnikiem informacji o produktach są reklamy. Grupa CCC dokłada starań, aby przekaz marketingowy był rzetelny, uczciwy i w sposób wyczerpujący informował o cenach produktów i zasadach promocji. W przypadku wyprzedaży oraz produktów w cenach rabatowych, szczególna uwaga jest zwracana na prawidłowe oznakowanie cenowe i wysokość rabatu.

Dodatkowo, obowiązują szczegółowe regulaminy dla akcji wyprzedażowych.

W 2018 r. w Grupie CCC nie wystąpiły przypadki naruszeń przepisów i dobrowolnych kodeksów dotyczących komunikacji marketingowej lub zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych.

## 2. PIERWSZE WRAŻENIE

Pierwszą uwagę klienta przyciąga wystrój i wyposażenie – architektura, klimat i ekspozycje odgrywają ważną rolę w odbieraniu marki przez klienta. Ważnym aspektem jest również systematyczne podnoszenie jakości obsługi – poprzez zapewnienie przez personel odpowiedniej pomocy i zaspokojenie oczekiwań. Przy większym i odpowiednio zaaranżowanym salonie można wyeksponować więcej asortymentu i dać klientowi lepszą nawigację do interesujących go produktów, tak, aby nie tracił czasu na niepotrzebne czynności.

W celu podnoszenia jakości obsługi klienta i optymalizacji pracy przestrzeń sali sprzedaży CCC podzielona jest na strefy funkcyjne:

- wejście,
- środek sali sprzedaży,
- kasa,
- punkt serwisowy (opcjonalnie).

Niezależnie od stref funkcyjnych, dodatkowo w sali sprzedaży istnieje podział na sekcje produktowe. Centralna aleja z liniowym oświetleniem sprawia, że klienci przechodzą przez przestrzeń podzieloną na poszczególne „pokoje” w sklepie. Taki system pozwala na uporządkowanie i kierowanie od razu do poszukiwanych produktów. Dla każdego sklepu indywidualnie wyodrębnione są następujące przykładowe sekcje:

- obuwie damskie,
- obuwie męskie,
- obuwie dziecięce,
- obuwie sportowe,
- torby / torebki.



Klienci dokonujący zakupów w sklepach stacjonarnych eobuwie.pl są witani pozornie sklepem bez butów, a wyłącznie z ekranami dotykowymi. W samym sklepie jest ok. 50 ekranów, bez ekspozycji obuwia w części sklepowej.

Sklep jest podzielony na trzy sekcje. Pierwsza to fast track, gdzie można na stojąco szybko złożyć zamówienie na tabletach. Następnie jest strefa komfortowa, gdzie na sofach można wygodnie usiąść, przejrzeć ofertę.

Kolejną stanowi strefa odbioru i magazynu. Za kasami widać cały, otwarty magazyn z dziesiątkami tysięcy butów. Powierzchnia sali sprzedaży to ok. 300m<sup>2</sup>, przy ok. 1700 m<sup>2</sup> powierzchni magazynowej.

Klient w prosty sposób może wyszukać obuwie według kategorii, przeznaczenia, rozmiaru, koloru, podobnie jak w online. Różnica jest taka, że nie musi czekać całego dnia na dostawę, tylko 3 minuty na przeniesienie obuwia z magazynu do części sklepowej. Tyle jest czasu na dostarczenie ich do przymierzenia od czasu złożenia zamówienia.

Powyższy koncept jest wprowadzony w nowych sklepach CCC, zmiany te dokonywane są również podczas relokowania, powiększenia i remodelingów. Wprowadzany jest także na rynkach zagranicznych, gdzie obecne jest CCC. Na koniec 2018 roku, liczba sklepów w nowej aranżacji wyniosła 150 salonów.





## Odpowiedzialność

1. Poszukiwanie obuwia | 2. Pierwsze wrażenie | **3. Sprzedaż i produkt** | 4. Obsługa Klienta | 5. Obsługa posprzedażowa

### 3. SPRZEDAŻ I PRODUKT

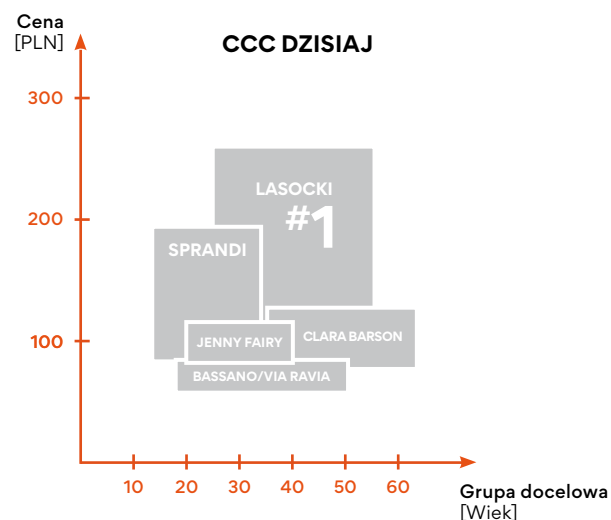
Głównym produktem, który klienci kupują w sklepach CCC jest obuwie, stanowiące 83,47% w strukturze sprzedaży. CCC oferuje zarówno marki własne, jak i obce (sportowe).

#### STRUKTURA SPRZEDAŻY W 2018

| Rodzaj produktu | Udział w sprzedaży |
|-----------------|--------------------|
| obuwie          | 83,47%             |
| torby           | 5,9%               |
| kosmetyki       | 1,4%               |
| pozostałe       | 4,3%               |
| <b>RAZEM</b>    | <b>100,00%</b>     |

Oferta sieci CCC jest demokratyczna i skierowana jest do całego przekroju społeczno-ekonomicznego konsumentów, natomiast percepcja CCC różnicuje się ze względu na wiek klientów.

Dlatego, CCC oprócz kompleksowej oferty, wprowadza do sprzedaży obuwie dla każdej z grup docelowych, aby jak najlepiej dopasować się do potrzeb różnych grup wiekowych.



### 4. OBSŁUGA KLIENTA

Znajomość określonych zasad postępowania pracowników w sklepie świadczy o profesjonalizmie, zaangażowaniu i życzliwości. Opracowane Standardy Obsługi Klienta obowiązują wszystkich sprzedawców w sklepach CCC. Zawarte w nich jednolite normy postępowania mają na celu ustandaryzowanie zachowań personelu oraz zapewnienie klientom maksymalnej satysfakcji podczas dokonywania zakupów.

O ile concept sprzedaży stacjonarnej w sieci CCC opiera się na samoobsłudze, pracownik sklepu w każdym momencie jest do dyspozycji klienta i powinien zainicjować bezpośredni kontakt, jeżeli klient wyrazi zainteresowanie zakupem lub potrzebę pomocy.

**+17.000**

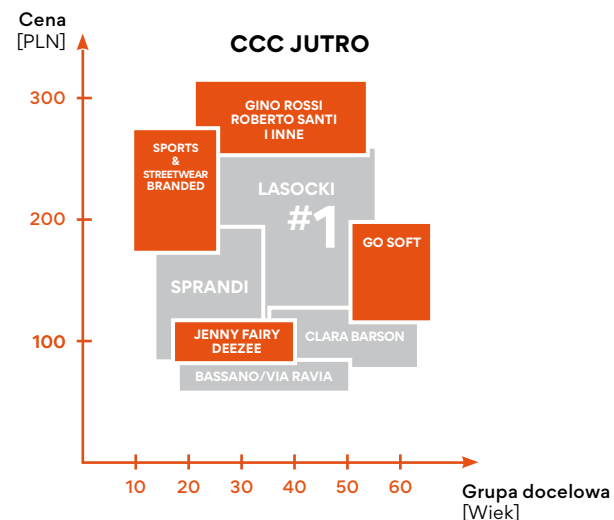
Ilość połączeń przychodzących od klientów zewnętrznych

**+6.000**

Ilość połączeń wychodzących

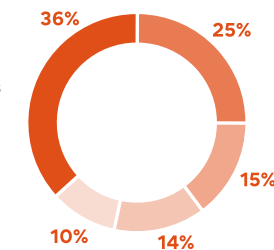
**12.000**

Ilość odpowiedzi udzielonych na zapytania wysłane przez formularz i maila



#### KWESTIE PORUSZANE PRZEZ KLIENTÓW BOK W 2018 ROKU

- 25% | Rezerwacje - pytania o proces
- 15% | Reklamacje produktowe
- 14% | Dostępność towaru
- 10% | Klub CCC - zapytania
- 36% | Pozostałe



W każdej sytuacji, niezależnie od ilości klientów i przydzielonych zadań muszą być przestrzegane następujące zasady zapewniające wysoki poziom satysfakcji z atmosfery panującej w sklepie i udzielonej pomocy. Składają się na nie następujące zagadnienia:

- pozdrowienie i przywitanie każdego wchodzącego klienta;
- klient zawsze spotyka uśmiechniętego, uprzejmego i pomocnego pracownika;
- w sklepie panuje porządek ułatwiający dokonanie samodzielnego wyboru przez klientów;
- sprzedawca jest widoczny dla wszystkich klientów, którzy mogą potrzebować jego pomocy;
- każdy klient zdradzający swym zachowaniem potrzebę pomocy powinien zostać zauważony przez personel;
- każdy klient proszący o pomoc musi zostać obsłużony przez personel;
- spowodowanie, aby klient po dokonaniu zakupu opuścił sklep z pozytywnym wrażeniem.

Na każdym etapie zakupu, klienci mogą korzystać ze wsparcia oferowanego przez Biuro Obsługi Klienta (BOK), które przeszło proces reorganizacji w lutym 2018 roku. Poza nowymi numerami telefonów i adresem e-mail, CCC wprowadziło zaawansowane systemy, które umożliwiają maksymalnie zindywidualizować kontakt z klientem, m.in. poprzez funkcjonalność przypisywania „ulubionego” agenta, rozpoznanie klienta po numerze telefonu, wprowadzanie komentarzy dot. preferencji, wiarygodne mierzenie wskaźników.

Skala kontaktów z klientami w porównaniu do zeszłego roku znacznie wzrosła. W 2018 roku, BOK przyjęło **ponad 30 tys. zgłoszeń** konsumenckich. Stanowi to liczbę ok. 3 razy większą od liczby zgłoszeń w 2017 roku – 10,7 tys.

Wszystkie zmiany miały na celu podniesienie jakości obsługi, satysfakcji klientów oraz możliwość kierowania odpowiedniej komunikacji do dzwoniących. BOK w nowej odsłonie, oprócz początkowej pomocy klientom, stało się również od czerwca 2018 istotnym wsparciem dla sklepów w ramach realizacji procesu „Zamów online i odbierz w sklepie”.

Poza BOK zlokalizowanym w Polsce, w 2018 roku uruchomiono również lokalne biura w Czechach, w Chorwacji, w Słowenii, na Słowacji i na Węgrzech.

BOK odbiera 98% połączeń zainicjowanych przez klientów. 9 na 10 dzwoniących klientów łączy się z pracownikiem BOK w ciągu pierwszych 25 sekund. Jednocześnie dzięki bieżącym działaniom operacyjnym i rosnącym kompetencjom zespołu BOK, średni czas prowadzonej z klientem rozmowy uległ skróceniu z 476 sekund w I kwartale, do 113 sekund w kwartale IV.

Istotnym elementem codziennej pracy BOK jest wsparcie procesu „Zamów online i odbierz w sklepie”. Wciąż na każde 1000 złożonych zamówień około 30 wymaga wsparcia BOK. Podobną liczbę kontaktów na każde 1000 zamówień inicjują również sami klienci, żeby dopytać się o wybrane kwestie. BOK oprócz odbierania połączeń od klientów i sklepów (dedykowane 2 linie), prowadzi także komunikację elektroniczną (na stronie internetowej zamieszczono formularz elektroniczny i informację o dedykowanej skrzynce e-mail).

Ważnym elementem pracy BOK jest rejestrowanie wszystkich połączeń, które zostały zainicjowane do Infolinii, a których nie udało się odebrać (zbyt duża ilość połączeń w jednym czasie lub połączenia poza godzinami pracy BOK). Do każdej osoby podejmującej nieudaną próbę kontaktu, pracownik BOK oddzwania w pierwszej, wolnej chwili lub na początku pierwszego, roboczego dnia.



## Odpowiedzialność

1. Poszukiwanie obuwia | 2. Pierwsze wrażenie | 3. Sprzedaż i produkt | 4. Obsługa Klienta | 5. Obsługa posprzedażowa

### 5. OBSŁUGA POSPRZEDAŻOWA

Reklamację towaru zakupionego w sklepie stacjonarnym sieci CCC klient może zgłosić w dowolnym sklepie stacjonarnym sieci CCC na terenie Polski. Zgodnie z Ustawą z dnia 30 maja 2014 r. „Ustawa o prawach konsumenta”, klient powinien być poinformowany o stosowanej przez przedsiębiorcę procedurze rozpatrywania reklamacji. Informacje na ten temat zostały udostępnione na stronie internetowej, są przekazywane bezpośrednio przez sprzedawców oraz zamieszczane na ulotkach informacyjnych dla klientów. W drukach reklamacyjnych został umieszczony również zapis informujący o możliwości skorzystania z pozasądowych sposobów rozpatrywania reklamacji i dochodzenia roszczeń.



CCC S.A wyraża zgodę na pozasądowe rozwiązanie sporów konsumenckich, które ma na celu polubowne zakończenie sporu pomiędzy klientem a sprzedawcą. Procedura, wprowadzona ustawą o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich, ma na celu szybsze, zazwyczaj bezpłatne i znacznie mniej sformalizowane załatwienie sprawy niż w postępowaniu przed sądem powszechnym. W osiągnięciu porozumienia pomagają niezależni eksperci, np. mediatorzy.

Polacy chętnie korzystają z możliwości polubownego rozwiązywania sporów konsumenckich (ADR). W ubiegłym roku złożyli w sumie 18 123 wnioski o ADR. Najczęściej prosili o pomoc w zakończeniu sporu o reklamację butów oraz usług finansowych.<sup>4</sup>

W 2018 roku spółka CCC, jako jeden z trzech podmiotów w Polsce, otrzymała tytuł Amicus Consumentium przyznawany firmom, którzy propagują ideę polubownego rozwiązywania sporów. Tytuł został ustanowiony przez UOKiK wraz z Senackim Zespołem ds. Ochrony Konsumentów.

<sup>4</sup> <http://polubowne.uokik.gov.pl/komunikaty,143,pl.html>



## Innowacje

**W 2018 roku swoją działalność rozpoczęło Centrum Badawczo-Rozwojowe. Zdecydowana większość planowanych do realizacji prac B+R cechuje się potencjalnie światowym poziomem innowacyjności produktów powstałych w ich wyniku.**

Jednostka będzie zajmować się 4 obszarami badawczymi, z których 3 bezpośrednio dotyczą klientów:

- **Badania nad rozwojem oferty produktowej grupy CCC - rozwój marki Lasocki (w szczególności linii Comfort Line) w kierunku innowacyjnych produktów ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań prozdrowotnych;**
- **Obszar badań neuromarketingowych – zrozumienie potrzeb klienta – salon wzorcowy (Customer Innovation Center);**
- **Obszar badań analitycznych (CCC analytics).**

W wyniku realizacji założonych prac B+R w obszarze innowacji produktowej opracowane zostaną takie rozwiązania jak obuwie o wydłużonym cyklu żywotności, nowatorskie konstrukcje obuwia i materiały wspomagające procesy rekonwalescencji, konstrukcje zwiększające komfort i bezpieczeństwo użytkownika przez osoby po przebytych urazach.

Nowe rozwiązania produktowe mają na celu podniesienie innowacyjności marki Lasocki pod względem materiałowo-konstrukcyjnym i użytkowym (w szczególności w kontekście bezpieczeństwa użytkownika i uwzględnienia aspektów prozdrowotnych) oraz jeszcze wyższą jakość, stanowiąc wyraz naszej odpowiedzialności wobec klientów i ich potrzeb.

Dla osób, które obawiają się zakupów online, a szczególnie niedopasowania rozmiaru, eobuwie.pl wdrożyło esize.me - autorski system skanowania stóp w technologii 3D. Dzięki przełomowej technologii każdy klient może w kilka sekund wykonać darmowy skan stóp, a system rekomenduje buty dopasowane do indywidualnego kształtu stopy klienta. Całość jest możliwa dzięki sztucznej inteligencji.

**Planowane do wypracowania w ramach prac B+R innowacyjne (produktowe i procesowe) rozwiązania to:**

- **Rozwój marki Lasocki w oparciu o wydłużenie cyklu żywotności obuwia z uwzględnieniem profilaktyki zdrowotnej;**
- **Opracowanie autorskiego dedykowanego rozwiązania w postaci asystenta sprzedaży- inteligentny mobilny robot;**
- **Stworzenie platformy wymiany wiedzy / projektowanie interakcji w zakresie procesów decyzyjnych i potrzeb klientów;**



**Skaner esize.me jest w stanie wykonać dokładny model 3D stóp, uwzględniający długość, szerokość, wysokość i tęgłość stopy. Obraz 3D oraz precyzyjne wymiary stóp są wyświetlane na urządzeniu dotykowym, na którym można zapoznać się ze szczegółowym modelem i danymi nt. wymiarów. Proces skanowania trwa kilka sekund i jest darmowy.**

Skaner ten umożliwi klientom wybór obuwia dopasowanego do stopy klienta, a tym samym powoduje mniejszą ilość zwrotów, co przekłada się na korzyści zarówno dla klienta, jak i samej spółki.



# Środowisko

**Intensywny rozwój sieci sklepów CCC skłania do zwrócenia szczególnej uwagi na kwestie środowiskowe, w tym podjęcia konkretnych działań i wypracowania przemyślanego, zrównoważonego i ekonomicznie uzasadnionego podejścia do projektowania salonów sprzedażowych.**

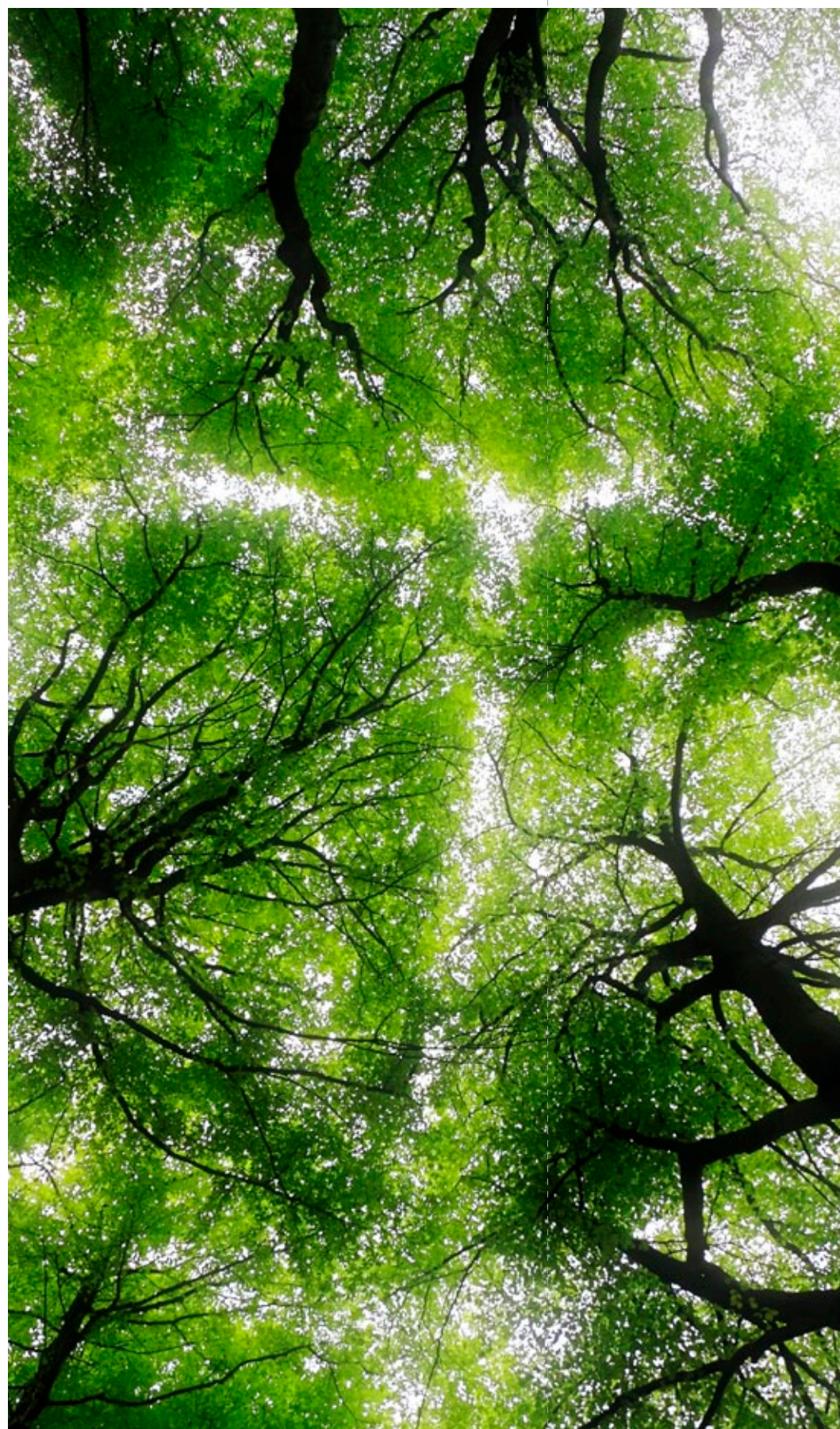
W efekcie prac prowadzonych przez CCC, w salonach sprzedażowych wdrażane są rozwiązania przyjazne dla środowiska, które jednocześnie zmniejszają koszty energii, konserwacji lub wymiany sprzętu, wyposażenia oraz materiałów marketingowych.

W roku 2018 rozpoczęto prace nad opracowaniem optymalnego modelu zarządzania parametrami energetycznymi w salonach. Model ten został opracowany dzięki testowemu opomiarowaniu wszystkich obszarów zużycia energii elektrycznej w wyznaczonej grupie modelowych sklepów. Pozwoli to na zlokalizowanie obszarów strat energetycznych i w przyszłości ich wyeliminowanie.

Działania te mają na celu wyeliminowanie wszystkich zbędnych źródeł poboru energii oraz rezygnację z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi. Zmniejszenie nadmiernej liczby źródeł poboru ma zostać zapewnione przez wdrożenie w salonach optymalnie dopracowanego modelu zarządzania i eliminacji niepotrzebnych odbiorników. Zastosowanie tych rozwiązań ma przynieść efekty w dziedzinie efektywności energetycznej. W kolejnych latach będą prowadzone badania nad modelem testowym.

W 2018 roku, kontynuowane były prace związane z wyeliminowaniem oświetlenia metalohalogenowego, które rozpoczęto w 2015 roku. Zaletą zmiany technologii jest głównie optymalne wykorzystanie energii.

Lampy LED nie generują strat ciepłych do otoczenia podczas zamiany energii na światło, nie obciążając tym samym systemów klimatyzacyjnych obiektu, podczas gdy metalohalogeny wykorzystywały tylko połowę pobranej energii, resztę zamieniając na oddane do otoczenia ciepło odpadowe.



Kolejny atut tego rozwiązania to długa żywotność tej technologii, do 50 tysięcy godzin pracy lampy LED, a co za tym idzie brak częstych wymian oświetlenia i mniej powstających odpadów, co generuje dodatkowe korzyści.

Ponadto lampy LED gwarantują dobrej jakości światło, dzięki czemu klienci, jak również pracownicy mogą odczuć komfort przebywania w sklepie, gdyż zastosowana technologia nie męczy wzroku i jest przyjazna dla ludzkiego oka oraz nie wytwarza szkodliwego promieniowania UV.

Wdrożone w zakresie oświetlenia zmiany pozwoliły na ograniczenie poboru energii elektrycznej. Trwają również prace nad nowymi rozwiązaniami pozwalającymi na obniżenie zużycia prądu przez ekrany LED. Nowoczesne technologie i zarządzanie ekranami pozwoli na osiągnięcie wymiernych korzyści związanych z pracą ekranów.

**Szczegółowe informacje dotyczące działań środowiskowych zostały ujęte w przyjętej w 2018 roku Polityce Środowiskowej, w oparciu o którą wdrożono Strategię Środowiskową na lata 2019-2021.**

## DZIAŁANIA NA RZECZ EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ W SKLEPACH

| Lata        | Działanie   | Oszczędność   |
|-------------|---|---|
| 2019-2021   | Dalsza wymiana oświetlenia LED na bardziej nowoczesne i mniej energochłonne | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 36,8 MWh / 1 salon / rok oszczędność energii</li> <li>• 32310 kg / 1 salon / rok oszczędność CO<sub>2</sub></li> </ul> |
| 2019 - 2021 | Opracowanie i wdrożenie optymalnego modelu energetycznego                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 32 MWh / 1 salon / rok oszczędność energii</li> <li>• 28096 kg / 1 salon / rok oszczędność CO<sub>2</sub></li> </ul>   |

Format sklepów stacjonarnych eobuwie.pl pozwala realizować kolejne usługi i szybciej spełniać oczekiwania klientów (np. Same Day Delivery, reserve & try on). Dzięki temu skrócony został też czas dostaw do klientów w aglomeracjach, na terenie których znajdują się sklepy (z 24h do 3h). Dostawy realizowane są przy pomocy samochodów elektrycznych, które charakteryzują się niskimi kosztami eksploatacji i wpisują się w politykę zrównoważonego wykorzystania zasobów.





## Dalsze zobowiązania

**Rok 2019 to także kolejne projekty w obszarze szeroko pojętej obsługi klientów. Wraz z rozwojem sprzedaży internetowej, CCC skupia się na coraz bardziej kompleksowej obsłudze klientów.**

Dlatego w najbliższych miesiącach będą trwały intensywne prace dotyczące:

- wdrożenia narzędzia do elektronicznej komunikacji z klientami (chatbot), który skróci czas oczekiwania na odpowiedź bez względu na miejsce inicjacji zapytania (strona Internetowa, Facebook, aplikacja mobilna).
- wdrożenia narzędzi do monitoringu satysfakcji klientów z jakości produktów i obsługi w CCC (BOK, sklepy).
- rozbudowy narzędzi wspierających klientów w samodzielnym uzyskiwaniu informacji zwrotnej (lokalizacja przesyłki, status reklamacji).
- optymalizacji procesu reklamacyjnego.





Employee  
Experience



# Charakterystyka

**CCC konsekwentnie buduje wizerunek atrakcyjnego i pożądanego pracodawcy, kierując się swoimi wartościami czyli rozwojem, przedsiębiorczością, wiarygodnością i odpowiedzialnością. Grupie CCC zależy na tym, aby pracownicy znaleźli swoją ścieżkę rozwoju i śmiało szli po więcej, odkrywając coraz to nowe możliwości zawodowe.**

Grupa CCC zatrudnia ponad 15 000 pracowników, z czego ponad 8500 osób pracuje w Polsce, gdzie znajdują się m.in. siedziba spółki, fabryka oraz Centrum Logistyczne w Polkowicach, jak również sieć sklepów licząca 466 salonów CCC.

Spółka CCC S.A., w której ulokowane zostały obszary administracyjne, magazynowe i sprzedażowe zatrudnia blisko 6600 osób, z czego znaczącą część stanowią kobiety zatrudnione w sprzedaży – 84%.

W spółce CCC.eu Sp. z o.o. pracuje 407 osób, z czego połowę zatrudnionych stanowią kobiety – 49%. Spółka CCC Factory Sp. z o.o. zajmująca się produkcją obuwia, zatrudnia 712 osób – z czego 79% (czyli 560 pracowników) to kobiety.

Wszyscy pracownicy CCC Factory zatrudnieni są w ramach umowy o pracę, natomiast w CCC S.A. i w CCC.eu Sp. z o.o. wskaźnik stanowi blisko 100%.

Spółka eobuwie.pl S.A. z siedzibą w Zielonej Górze zatrudnia 627 osób na umowę o pracę. Wśród osób zatrudnionych w Spółce na etacie przeważają kobiety. Umowy zlecenia zostały podpisane z 171 osobami, z których 133 to kobiety.

W spółce eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. zatrudnionych jest 175 osób, a połowa z nich to kobiety. W niepełnym wymiarze godzin pracuje 4,6% wszystkich zatrudnionych.



Spółka DeeZee Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie zatrudnia 44 osoby na umowę o pracę. Kobiety stanowią 63,6% pracowników.

W spółkach zależnych prowadzących działalność za granicą pracuje ponad 7 000 osób.



## STRUKTURA ZATRUDNIENIA W SPÓŁCE CCC S.A.

| Łączna liczba pracowników w podziale na płeć i region | Liczba pracowników |            |             |
|---|--------------------|------------|-------------|
|   | 2018               |            |             |
|   | Kobiety            | Mężczyźni  | Łącznie     |
| zatrudnionych na czas nieokreślony                    | 3419               | 352        | 3771        |
| zatrudnionych na czas określony                       | 2563               | 218        | 2781        |
| <b>Suma</b>   | <b>5982</b>        | <b>570</b> | <b>6552</b> |

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA W GRUPIE CCC

| Łączna liczba pracowników w podziale na płeć i region | Liczba pracowników |             |              |
|---|--------------------|-------------|--------------|
|   | 2018               |             |              |
|   | Kobiety            | Mężczyźni   | Łącznie      |
| zatrudnionych na czas nieokreślony                    | 8793               | 1097        | 9890         |
| zatrudnionych na czas określony                       | 4977               | 757         | 5734         |
| <b>Suma</b>   | <b>13770</b>       | <b>1854</b> | <b>15624</b> |

| Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu: | Liczba pracowników |            |             |
|--|--------------------|------------|-------------|
|  | 2018               |            |             |
|  | Kobiety            | Mężczyźni  | Łącznie     |
| pełny etat   | 3475               | 472        | 3947        |
| niepełny etat  | 2507               | 98         | 2605        |
| <b>Suma</b>  | <b>5982</b>        | <b>570</b> | <b>6552</b> |

| Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników |           |         |
|--|--------------------|-----------|---------|
|  | 2018               |           |         |
|  | Kobiety            | Mężczyźni | Łącznie |
| zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia                                      | 5                  | 5         | 10      |

| Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu: | Liczba pracowników |             |              |
|--|--------------------|-------------|--------------|
|  | 2018               |             |              |
|  | Kobiety            | Mężczyźni   | Łącznie      |
| pełny etat   | 7922               | 1521        | 9443         |
| niepełny etat  | 5848               | 333         | 6181         |
| <b>Suma</b>  | <b>13770</b>       | <b>1854</b> | <b>15624</b> |

| Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników |            |             |
|--|--------------------|------------|-------------|
|  | 2018               |            |             |
|  | Kobiety            | Mężczyźni  | Łącznie     |
| zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia                                      | 1215               | 229        | 1444        |
| zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło                                      | 1                  | 0          | 1           |
| samo zatrudnionych   | 1                  | 6          | 7           |
| pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych                          | 63                 | 104        | 167         |
| <b>Suma</b>  | <b>1280</b>        | <b>339</b> | <b>1619</b> |

| Jednostka organizacyjna         | Łączna liczba pracowników wyższej kadry kierowniczej | Liczba pracowników wyższej kadry kierowniczej z rynku lokalnego | Odsetek pracowników wyższej kadry kierowniczej zatrudnionych z rynku lokalnego |
|---------------------------------|--|---|--|
| CCC S.A.                        | 4  | 4   | 100%   |
| CCC.eu Sp. z o.o.               | 4  | 4   | 100%   |
| CCC Shoes & Bags Sp. z o.o.     | 2  | 2   | 100%   |
| eobuwie.pl S.A.                 | 3  | 3   | 100%   |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 1  | 1   | 100%   |
| CCC Factory Sp. z o.o.          | 1  | 1   | 100%   |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 4  | 4   | 100%   |
| Spółki zależne zagraniczne      | 24   | 11  | 40%  |



# Ryzyka /wyzwania

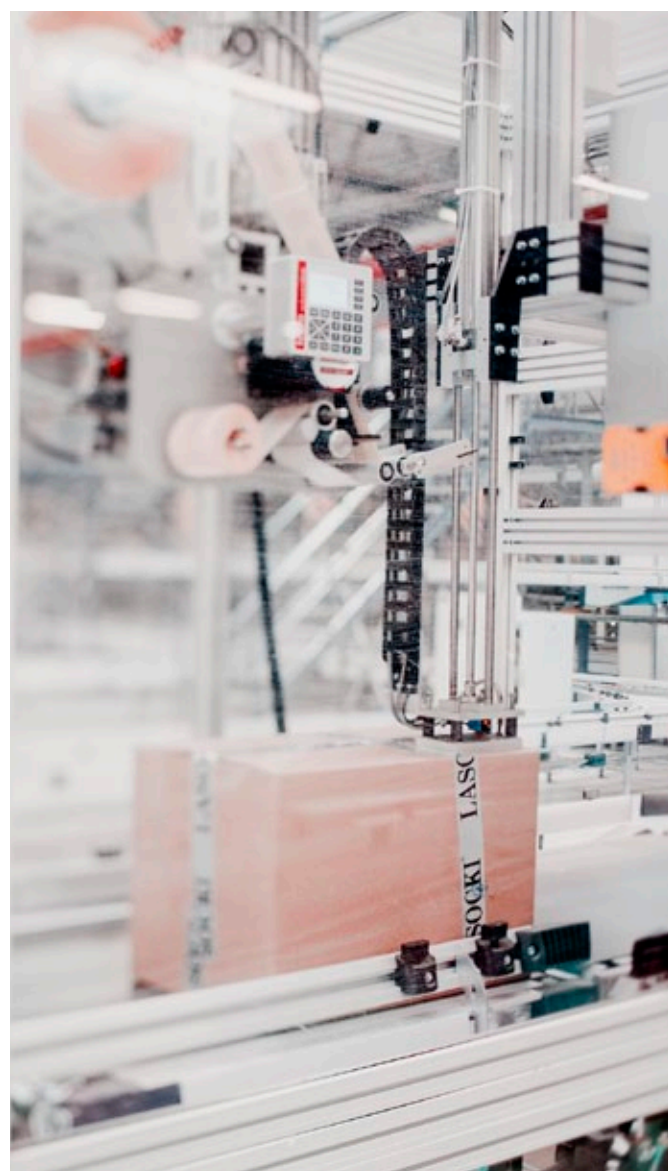
**Obecność zaangażowanych i kompetentnych pracowników decyduje o sukcesie całej Grupy, dlatego CCC dużą wagę przykładają do wzmocnienia kultury organizacyjnej, przepływu komunikacji oraz zwiększenia satysfakcji z pracy, rozwoju pracowników.**

Obecnie, Grupa CCC zmagają się z ryzykami charakterystycznymi dla rynku pracy, tj. m.in. rekrutacja wykwalifikowanych pracowników i ich zatrzymanie w firmie. Dodatkowym aspektem związanym ze sprzedażą detaliczną jest presja na wynagrodzenia i zaoferowanie pracownikom związanym ze sprzedażą takich warunków pracy, aby ze zaangażowaniem wykonywali swoje obowiązki służbowe.

CCC S.A. cyklicznie przeprowadza badania satysfakcji z pracy, aby wyłonić obszary, w których należy skoncentrować działania zmierzające ku poprawie zadowolenia i zaangażowania pracowników. Na podstawie otrzymanych wyników przygotowujemy plan działań prowadzących do stałego podnoszenia poziomu motywacji. Ostatnie badania zostały przeprowadzone w 2017 roku. Średni poziom zadowolenia w dziewięciu różnych obszarach wyniósł 76 %. Najwyżej oceniany został obszar, w którym badana jest całościowa satysfakcja z pracy (81,5 % zadowolenia). Najniżej oceniona została organizacja pracy (65,7 proc.%). Wyzwaniem pozostaje także wprowadzanie działań, aby przy ekspansji i rozwoju firmy, zwiększała się jednocześnie satysfakcja z pracy.

## Satysfakcja z pracy w CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., w % i obszary do poprawy:

- ogólna satysfakcja z pracy – 81,5
- CCC jako pracodawca – 80,5
- współpraca z przełożonym – 79,9
- warunki pracy – 78,9
- relacje ze współpracownikami – 77,3
- system motywacji i premiowania – 73,6
- komunikacja w firmie – 71,8
- rozwój zawodowy – 71,5
- organizacja pracy – 65,7



# Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | 3. Środowisko pracy | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 5. Rozwój kompetencji  
6. Zarządzanie różnorodnością

## 1. REKRUTACJA

**Aby dotrzeć z ofertą pracy po potencjalnych kandydatów CCC stosuje szereg działań, wykraczających poza standardowe ogłoszenie rekrutacyjne, w tym nawiązywanie współpracy z uczelniami wyższymi na terenie całej Polski, udział w targach pracy, tworzenie kampanii rekrutacyjnych w mediach społecznościowych, wyszukiwanie i kontaktowanie się bezpośrednio z potencjalnymi kandydatami (direct search), korzystanie z aplikacji mobilnych do rekrutacji, współpraca z Urzędami Pracy, lokalnymi portalami internetowymi i prasą.**

W 2018 roku został uruchomiony również Program Poleceń Pracowniczych, gdyż CCC głęboko wierzy w jego skuteczność, zaangażowanie i nagradzanie naszych pracowników w działania rekrutacyjne. Aby móc zapewnić jak najlepszą komunikację z kandydatami w procesach rekrutacyjnych w firmie CCC został wprowadzony system rekrutacyjny tzw. Applicant Tracking System (ATS), który pozwala na sprawne zarządzanie procesem rekrutacyjnym od stworzenia ogłoszenia po wybór najlepszego kandydata.

W 2018 roku została również odświeżona strona kariery [goformore.ccc.eu](https://goformore.ccc.eu), na której potencjalni kandydaci mogą znaleźć w łatwy sposób interesującą ich ofertę pracy, a także zapoznać się z wartościami, które pracownicy cenią w Grupie CCC.

Polityka rekrutacyjna prowadzona jest w oparciu o kryteria nienoszące znamion dyskryminacji. Proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji, dopasowanych do stanowiska. Jako firma odpowiedzialna społecznie CCC jest otwarte na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Więcej informacji na ten temat w sekcji Zarządzanie różnorodnością.

Celem działań rekrutacyjnych jest obsadzenie poszczególnych stanowisk pracy w sposób umożliwiający efektywną realizację przypisanych do nich zadań, a także pozyskanie pracowników z kompetencjami, które pomogą razem „iść po więcej”.

CCC stawia przede wszystkim na rozwój wewnętrzny swoich pracowników, każdy proces rekrutacji jest najpierw uruchamiany wewnętrznie i komunikowany pracownikom sieci sprzedaży, magazynów oraz pracownikom administracji biurowej. Rekrutacja zewnętrzna rozpoczyna się wówczas, kiedy wśród kadry nie ma osób spełniających wymagania stanowiskowe.

Spółka stawia również na kształcenie młodych ludzi rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową. Wewnętrzny program stażowy „Idę po więcej z CCC” został stworzony z myślą o pozyskiwaniu młodych, ambitnych osób, które posiadają status studenta / absolwenta oraz budowaniu pozytywnego wizerunku CCC jako solidnego pracodawcy.

Budowanie pozytywnego wizerunku wśród przyszłych stażystów to rola Ambasadora marki CCC. Powołanie Ambasadorów marki CCC ma na celu nawiązanie współpracy między środowiskiem akademickim w wybranych miastach w Polsce a działem HR. Celem projektu jest budowanie pozytywnego wizerunku CCC jako atrakcyjnego pracodawcy na wybranych uczelniach.

CCC wciąż podtrzymuje współpracę z Urzędami Pracy w całej Polsce w zakresie organizowania staży. W 2018 roku zostało złożonych dla struktur sklepowych 154 wniosków o zorganizowanie stażu dla osób bezrobotnych, z czego przyznano 68. Dla siedziby w Polkowicach zostało złożonych 9 wniosków, z czego 7 stażystów rozpoczęło współpracę.



## CCC S.A. PRZYJĘCIA

| Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba nowozatrudnionych pracowników | Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) |
|--|--|--------------------------------------|---|
|  | 2018   |                                      |   |
| Kobiety  | 5982   | 3812                                 | 63,72%  |
| Mężczyźni  | 570  | 457                                  | 80,18%  |
| Suma   | 6552   | 4269                                 | 65,16%  |

## CCC S.A. ODEJŚCIA

| Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Procent odejść pracowników |
|---|--|---|----------------------------|
|   | 2018   |   |                            |
| Kobiety   | 5982   | 4422  | 73,92%                     |
| Mężczyźni   | 570  | 379   | 66,49%                     |
| Suma  | 6552   | 4801  | 73,28%                     |

## GRUPA CCC PRZYJĘCIA

| Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba nowozatrudnionych pracowników | Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) |
|--|--|--------------------------------------|---|
|  | 2018   |                                      |   |
| Kobiety  | 13770  | 7750                                 | 56,30%  |
| Mężczyźni  | 1854   | 1271                                 | 68,41%  |
| Suma   | 15624  | 9021                                 | 57,74%  |

## GRUPA CCC ODEJŚCIA

| Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Procent odejść pracowników |
|---|--|---|----------------------------|
|   | 2018   |   |                            |
| Kobiety   | 13770  | 8570  | 62,24%                     |
| Mężczyźni   | 1854   | 1141  | 61,54%                     |
| Suma  | 15624  | 9711  | 62,15%                     |

| Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie | Procent nowozatrudnionych pracowników |
|--|--|---|---------------------------------------|
|  | 2018   |   |                                       |
| <30  | 3110   | 3259  | 104,79%                               |
| 30-50  | 3215   | 946   | 29,42%                                |
| >50  | 227  | 64  | 28,19%                                |
| Suma   | 6552   | 4269  | 65,16%                                |

| Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej | Procent odejść pracowników |
|---|--|---|----------------------------|
|   | 2018   |   |                            |
| <30   | 3110   | 3350  | 107,72%                    |
| 30-50   | 3215   | 1343  | 41,77%                     |
| >50   | 227  | 96  | 42,29%                     |
| Suma  | 6552   | 4789  | 73,09%                     |

| Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie | Procent nowozatrudnionych pracowników |
|--|--|---|---------------------------------------|
|  | 2018   |   |                                       |
| <30  | 7131   | 6096  | 85,49%                                |
| 30-50  | 7363   | 2647  | 35,95%                                |
| >50  | 1130   | 278   | 24,60%                                |
| Suma   | 15624  | 9021  | 57,74%                                |

| Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe: | Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) | Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej | Procent odejść pracowników |
|---|--|---|----------------------------|
|   | 2018   |   |                            |
| <30   | 7131   | 6274  | 87,98%                     |
| 30-50   | 7363   | 3132  | 42,54%                     |
| >50   | 1130   | 417   | 36,90%                     |
| Suma  | 15624  | 9823  | 62,87%                     |

## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | **2. Adaptacja** | 3. Środowisko pracy | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 5. Rozwój kompetencji  
6. Zarządzanie różnorodnością

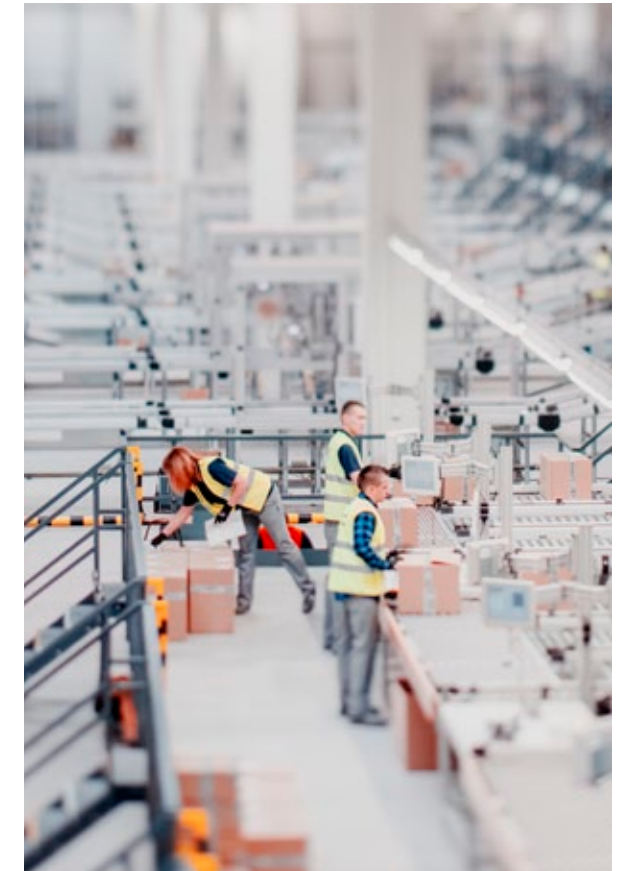
### 2. ADAPTACJA

**W 2018 roku został ustandaryzowany proces wdrożenia pracownika zarówno w strukturach administracyjnych jak i sklepowych.**

Projekt opiera się głównie na założeniu, że nowoprzyjęty pracownik pozostaje w strukturach znacznie dłużej, jeśli w początkowym okresie zatrudnienia zostanie właściwie przeprowadzony proces wdrożenia. Ma on na celu skrócenie czasu nabywania przez pracownika pełnej zdolności do wykonywania swoich obowiązków oraz płynne włączenie go do współdziałania z innymi pracownikami. Dla zminimalizowania problemów w początkowej fazie zatrudnienia zostały opracowane programy adaptacji pracowników.

W ramach procesu są realizowane: program onboardingu dedykowany dla struktur administracyjnych - „Witamy w drużynie” i program „AkCCCja Adaptacja” dedykowany dla struktur sklepowych oraz rozwój programów.

Ważnym elementem każdego z nich jest podkreślanie odpowiedzialności przełożonego za każdego pozyskanego pracownika. Odpowiednio spersonalizowane programy w zależności od stanowiska to klucz do sukcesu skutecznego wdrożenia pracownika.



Proces wdrożenia pracowników administracji biurowej, oprócz szkolenia stanowiskowego we własnym obszarze, zakłada również udział każdego nowego pracownika w szkoleniu sklepowym, dzięki któremu może „od środka” poznać kluczowe procesy dla biznesu CCC.

Skuteczność procesu jest mierzona poprzez analizę wyników ankiety „Stay Interview”, przeprowadzanej w okresie około 2 miesięcy od daty zatrudnienia.

Celem jest poznanie opinii i wrażeń nowego pracownika po pierwszych miesiącach pracy. To moment, w którym można zweryfikować, czy i w jakim stopniu ustalenia podjęte podczas procesu rekrutacji są zdaniem pracownika realizowane.





## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | **3. Środowisko pracy** | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 5. Rozwój kompetencji  
6. Zarządzanie różnorodnością

### 3. ŚRODOWISKO PRACY

W Grupie funkcjonuje wielokanałowy schemat komunikacyjny, dzięki czemu pracownicy są poinformowani o toczących się zmianach oraz planach rozwojowych Grupy. Ponadto raz na 2 lata przeprowadzana jest ankieta satysfakcji z pracy, która umożliwia rozpoznanie potrzeb pracowników oraz eliminację zgłoszonych nieprawidłowości, co wpływa na wzrost zaangażowania pracowników i umacnia naszą pozycję na rynku.

Ważnym krokiem w rozwoju komunikacji w firmie było wdrożenie w 2018 roku Intranetu dla pracowników CCC. Intranet pozwolił ujedlinić komunikację z pracownikami oraz stał się kluczowym miejscem wymiany informacji dotyczących różnych obszarów biznesowych. Jedną ze składowych Intranetu jest platforma szkoleniowa, na której został uruchomiony cykl szkoleń e-learningowych dotyczących standardów sprzedażowych oraz rekrutacyjnych.

Biznesowy sukces firmy warunkowany jest motywacją pracowników i ich zaangażowaniem. Aby sprostać wyzwaniom w tym obszarze, pracownicy mogą korzystać z szeregu rozwiązań: w ramach motywacji niefinansowej to szkolenia (miękkie, twarde, językowe), sukcesja, stabilność zatrudnienia. W ramach motywacji finansowej, firma oferuje dodatkowe systemy premiowania (np. premie sprzedażowe, zadaniowe, frekwencyjne), jak również inne dodatki do wynagrodzenia (np. dodatek aglomeracyjny, stażowy, nagroda jubileuszowa).



#### W CELU ZAPEWNIENIA ATRAKCYJNEGO MIEJSCA PRACY, PRACOWNIKOM CCC S.A. I CCC.EU SP. Z O.O. OFEROWANE SĄ NASTĘPUJĄCE BENEFITY:

- nielimitowany dostęp do bezpłatnej, prywatnej opieki medycznej dla pracowników oraz ich rodzin w sieci LUXMED lub Medicus;
- możliwość skorzystania z grupowego ubezpieczenia na życie w Grupie PZU;
- pakiety sportowe Multisport, OK System;
- dofinansowanie do nauki;
- karty zniżkowe do sklepów CCC oraz do sklepu internetowego eobuwie.pl;
- karty przedpłacone na święta;
- kurs języka angielskiego dla pracowników administracji biurowej;
- bilety na mecze (np. koszykówki).

#### WŁASNĄ OFERTĘ BENEFITÓW OFERUJE SWOIM PRACOWNIKOM SPÓŁKA PRODUKCYJNA CCC FACTORY SP. Z O.O., DO KTÓRYCH NALEŻĄ:

- dofinansowanie dojazdu do pracy w wysokości 90% ponoszonych kosztów;
- opieka lekarska świadczona na terenie fabryki - czynny codziennie gabinet pielęgniarstwa i możliwość skorzystania z wizyty lekarskiej dwa razy w tygodniu;
- dwa razy w roku organizowane są paczki świąteczne z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy;
- dofinansowanie do wypoczynku dzieci w wysokości do 80% kosztów;
- możliwość zakupu biletów do aquaparku w Polkowicach po preferencyjnych cenach.



## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | **3. Środowisko pracy** | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 5. Rozwój kompetencji  
6. Zarządzanie różnorodnością

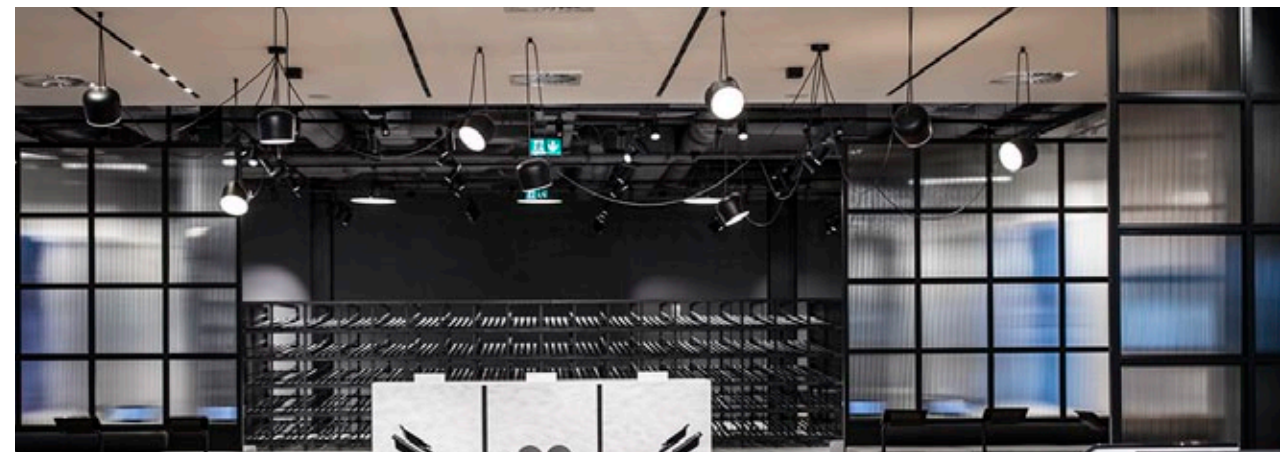


**Spółka CCC Factory Sp. z o.o. jest także przyjazna dla rodzin i kobiet - praca odbywa się od poniedziałku do piątku, natomiast soboty i niedziele są wolne od pracy. Praca odbywa się w systemie dwuzmianowym, bez zmian nocnych.**

Godziny pracy zmian ustalone są tak jak w innych firmach w LSSE, aby pracownicy mogli wspólnie korzystać z transportu wraz z pracownikami z innych firm ze strefy. Czas pracy pracowników jest tak zaplanowany, aby mogli korzystać z tzw. długich weekendów. Co roku w fabryce w okresie wakacyjnym, kiedy wstrzymana jest cała produkcja, pracownicy korzystają z 4-tygodniowego urlopu wypoczynkowego - ułatwia to organizowanie opieki dla dzieci w trakcie wakacji, a pracownicy mogą skorzystać z urlopów w atrakcyjnym dla nich okresie.

W CCC Factory, oprócz stałego dostępu do pomocy pielęgniarki i lekarza, co roku jest organizowana Akcja Medyczna. W jej ramach pracownicy mogą skorzystać ze specjalistycznych badań medycznych. Wśród wykonywanych badań są: analizy przesiewowe z krwi, w ramach których badane są m.in. antygeny nowotworowe CA 125 (rak jajnika) i PSA (rak prostaty) oraz USG piersi, tarczycy i jamy brzusznej. Co roku oferowany pakiet badań jest zmieniany.

**Ponad 80 % pracowników CCC Factory skorzystało z Akcji Medycznej w 2018 roku.**



### DO BENEFITÓW OFEROWANYCH PRACOWNIKOM SPÓŁEK EOBUIE.PL NALEŻĄ:

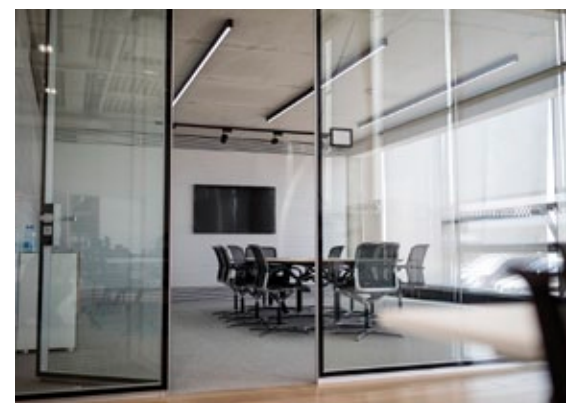
- karty Multisport, które mogą zostać przyznane za symboliczną miesięczną opłatą. Pracownicy mogą kupić karty również dla członków swoich rodzin
- prywatna opieka medyczna Luxmed dla pracowników i ich rodzin
- ubezpieczenie na życie
- karty zniżkowe do sklepów CCC oraz do sklepu internetowego eobuwie.pl
- dofinansowanie do kursów nauki języka angielskiego w ramach organizowanego kursu na terenie firmy



| Spółka Grupy CCC                | stosunek wynagrodzenia KOBIEŃ na niższym szczeblu do płacy minimalnej | stosunek wynagrodzenia MĘŻCZYŹN na niższym szczeblu do płacy minimalnej |
|---------------------------------|---|---|
| CCC S.A.                        | 1,43  | 1,51  |
| CCC.eu Sp. z o.o.               | 1,33  | 1,55  |
| CCC Factory Sp. z o.o.          | 1,25  | 1,2   |
| eobuwie.pl S.A.                 | 1,39  | 1,37  |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 1,52  | 1,6   |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 1,32  | 1,43  |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 4   | 4   |

| Zależne spółki zagraniczne | stosunek wynagrodzenia KOBIEŃ na niższym szczeblu do płacy minimalnej | stosunek wynagrodzenia MĘŻCZYŹN na niższym szczeblu do płacy minimalnej |
|----------------------------|---|---|
| Austria                    | 1,38  | 1,82  |
| Bułgaria                   | 1,57  | 1,57  |
| Chorwacja                  | 1,22  | 1,22  |
| Czechy                     | 1,24  | 1,24  |
| Niemcy                     | 1,17  | 1,21  |
| Węgry                      | 1,01  | 1,01  |
| Szwajcaria*                | 1,04  | 1,04  |
| Rumunia                    | 1,08  | 1,05  |
| Rosja                      | 1,59  | 1,42  |
| Serbia                     | 1,44  | 1,44  |
| Słowacja                   | 1,32  | 1,32  |
| Słowenia                   | 1,00  | 1,00  |

\*w Szwajcarii nie obowiązuje ustawowa płaca minimalna. Wyczerpanie opierają się na rekomendacji organizacji „Schuhschweiz”.





## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | 3. Środowisko pracy | **4. Bezpieczeństwo i higiena pracy** | 5. Rozwój kompetencji  
6. Zarządzanie różnorodnością

### 4. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów Grupy CCC. Dzięki poczynionym inwestycjom pracownicy mogą pracować w nowoczesnych obiektach. Ponadto na bieżąco podejmowane są działania w odpowiedzi na zgłaszane potrzeby w zakresie poprawy bezpieczeństwa.

Wszystkie stanowiska pracy w Grupie CCC spełniają normy BHP i przeciwpożarowe. Liczba wypadków przy pracy jest znikoma w skali całej Grupy.

#### LICZBA WYPADKÓW PRZY PRACY

| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 7       | 1         | 8      |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 0       | 0         | 0      |
| CCC Factory                     | 4       | 4         | 8      |
| eobuwie.pl S.A.                 | 3       | 0         | 3      |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 3       | 2         | 5      |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 0       | 0         | 0      |

#### WSKAŹNIK CZĘSTOŚCI WYPADKÓW (IR)\*

| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 1,13    | 2,02      | 1,19   |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 0       | 0         | 0      |
| CCC Factory                     | 14,3    | 52,6      | 22,5   |
| eobuwie.pl S.A.                 | 6,67    | 0         | 4,71   |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 11,2    | 7,4       | 18,65  |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 0       | 0         | 0      |

\* IR, liczony jako liczba osób poszkodowanych do liczby zatrudnionych

\*\* LDR, liczony, jako wskaźnik łącznej liczby dni straconych do liczby planowanych godzin pracy

\*\*\* Wskaźnik ciężkości wypadków, liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku do liczby wypadków

\*\*\*\* AR, liczony jako całkowita liczba godzin nieobecności w pracy wynikających ze zwolnienia lekarskich lub chorób i wypadków w pracy, do liczby planowanych godzin pracy pracowników

\*\*\*\*\* ODR, liczony jako liczba przypadków wystąpienia chorób zawodowych do całkowitej liczby godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników

#### ŁĄCZNA LICZBA DNI NIEZDOLNOŚCI DO PRACY Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY (LDR)\*\*

| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 3,07    | 13,92     | 3,87   |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 0       | 0         | 0      |
| CCC Factory                     | 205,7   | 113,2     | 186    |
| eobuwie.pl S.A.                 | 6,98    | 0         | 6,98   |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 23,44   | 9,65      | 33,1   |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 0       | 0         | 0      |

#### WSKAŹNIK CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW \*\*\*

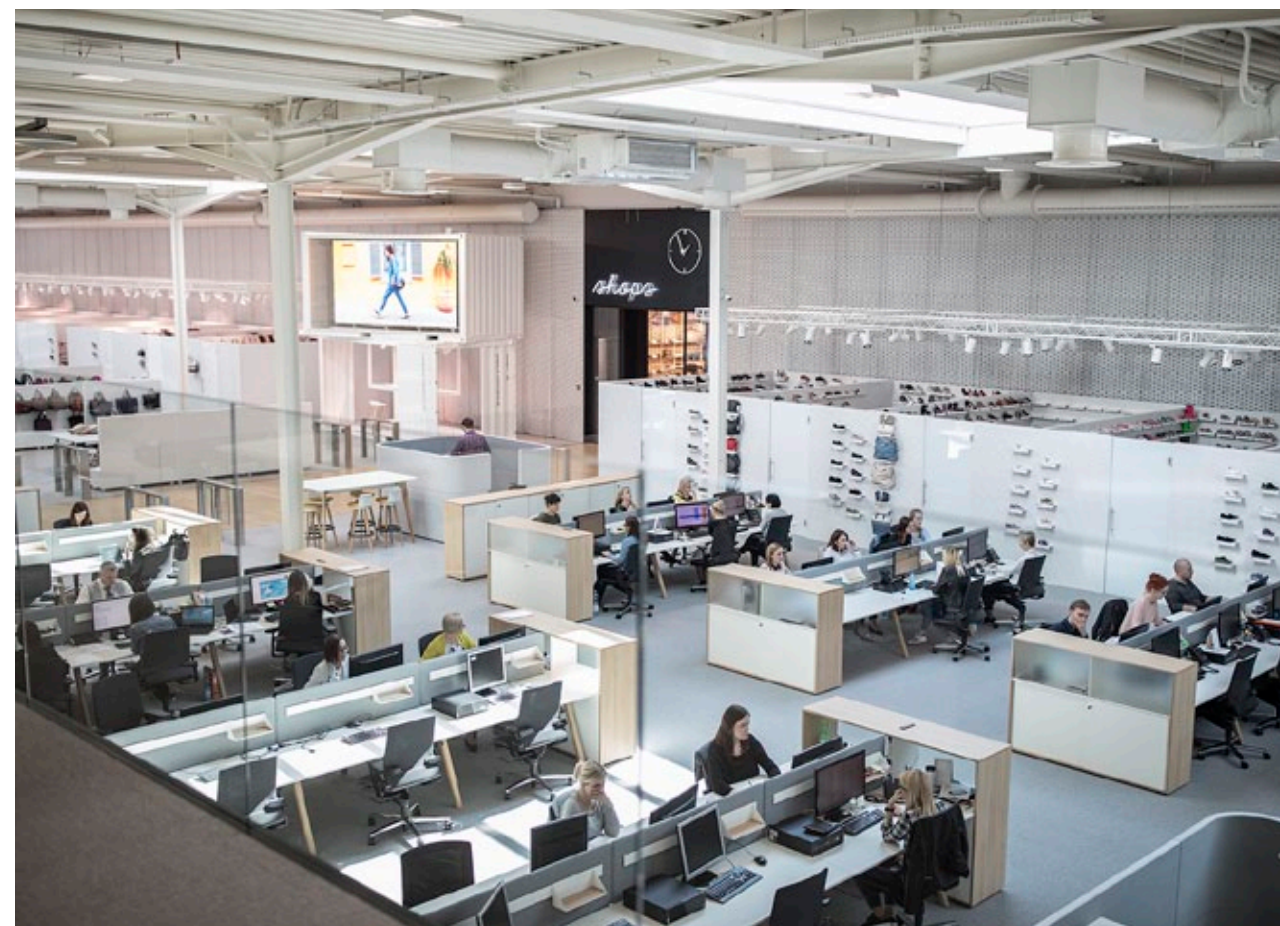
| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 27,3    | 69        | 32,5   |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 0       | 0         | 0      |
| CCC Factory                     | 72      | 10,75     | 41,37  |
| eobuwie.pl S.A.                 | 10      | 0         | 10     |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 11,33   | 7         | 9,6    |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 0       | 0         | 0      |

#### WSKAŹNIK ABSENCJI (AR)\*\*\*\*

| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 4,06    | 1,88      | 3,88   |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 4,31    | 1,49      | 2,86   |
| CCC Factory                     | 5,12    | 2,8       | 4,62   |
| eobuwie.pl S.A.                 | 5,06    | 5,63      | 5,21   |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 8,31    | 3,16      | 4,78   |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 1,15    | 1,36      | 1,23   |

#### WSKAŹNIK STWIERDZONYCH CHOROBY ZAWODOWYCH (ODR)\*\*\*\*\*

| Jednostka organizacyjna         | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| CCC S.A.                        | 0       | 0         | 0      |
| CCC.eu Sp. z o.o                | 0       | 0         | 0      |
| CCC Factory                     | 0       | 0         | 0      |
| eobuwie.pl S.A.                 | 0       | 0         | 0      |
| eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o. | 0       | 0         | 0      |
| DeeZee Sp. z o.o.               | 0       | 0         | 0      |



**Łączna liczba wszystkich wypadków w 2018 roku wyniosła 24, z czego 8 miało miejsce w CCC S.A., pozostałe 8 w CCC Factory i 8 w eobuwie.pl i eobuwie.pl Logistics. Wszystkie z nich miały charakter lekkie.**

Nie odnotowano żadnego wypadku śmiertelnego, a wskaźnik ciężkości zdarzeń do których doszło w 2018 jest niski w całej Grupie, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

W spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o. działają komisje BHP, które rozpatrują, m.in. zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do ich zadań należy również opracowywanie działań profilaktycznych oraz rozwiązań poprawiających warunki pracy. Komisje BHP liczą po 5 osób, ich członkiem jest również lekarz wskazany przez podmiot, z którym dana spółka ma umowę na świadczenie usług medycznych.

Ze względu na specyfikę produkcji, jedynie w Spółce CCC Factory 33 pracowników jest narażonych na pracę w warunkach o podwyższonym hałasie a 24 na ryzyko występowania wibracji (drgań). W celu minimalizacji ryzyka wystąpienia określonych chorób związanych z wykonywaną pracą opracowano Program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas i drgania mechaniczne pracowników CCC Factory sp. z o. o. w Polkowicach.

W 2018 roku Dział BHP i PPOŻ wielokrotnie organizował ćwiczenia z zakresu praktycznego sprawdzenia organizacji oraz warunków ewakuacji. Ćwiczenia zostały przeprowadzone w kilku obiektach CCC znajdujących się na terenie LSSE w Polkowicach. W sumie scenariusz próbnej ewakuacji przeżyło blisko 350 osób. Ćwiczenia odbyły się przy współudziale Państwowej Straży Pożarnej z Polkowic.



## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | 3. Środowisko pracy | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | **5. Rozwój kompetencji** | 6. Zarządzanie różnorodnością

### 5. ROZWÓJ KOMPETENCJI

**Celem nadrzędnym polityki rozwojowej jest wzmocnienie kompetencji pracowników, procesu dzielenia się wiedzą oraz powiązanie działań szkoleniowych z konkretnymi potrzebami biznesowymi, a także uzupełnianie luk kompetencyjnych wśród pracowników we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.**

Pracownicy stale podnoszą swoje kompetencje, korzystają z programów umożliwiających rozwój poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, sympozjach, seminariach, warsztatach oraz studiach finansowanych lub współfinansowanych przez pracodawcę. W roku 2018 r. GK CCC S.A. korzystała również ze szkoleń dofinansowywanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy. W ramach projektu uzyskano dofinansowania na organizację 200 godzin dydaktycznych szkoleń, w których wzięło udział 82 pracowników. W ramach szkoleń, pracownicy zdobyli nowe, bądź poszerzyli dotychczasowe umiejętności m.in. z: zakresu projektowania, rachunkowości i podatków, prawnych aspektów reklamacji; zarządzania ryzykiem walutowym, rozliczania delegacji, obsługi maszyn i urządzeń, materiałoznawstwa.



Wsparcie w rozwoju kompetencji odbywa się według modelu 60:40 Development:

- **60%** - On the job development - udział w projektach, job rotation, zarządzanie przez cele oraz coaching&mentoring;
- **40%** - Formal development - warsztaty szkoleniowe (wewnętrzne i zewnętrzne), kursy językowe, e-learning.

Dodatkowo, w odpowiedzi na potrzeby doskonalenia kompetencji miękkich uruchomiono wewnętrzny program szkoleniowy „Współpracujmy efektywnie”. Jest on realizowany w formie warsztatów przez trenerów wewnętrznych. Zakres obejmuje rozwój kompetencji miękkich takich jak: współpraca, komunikacja, udzielanie informacji zwrotnej. W 2018 roku w ramach projektu zostało przeszkolonych łącznie 202 pracowników, podczas 25 szkoleń.

**Projekt ten z uwagi na wysoką ocenę uczestników będzie kontynuowany w 2019 roku i rozwinęty o kolejne obszary kompetencyjne.**

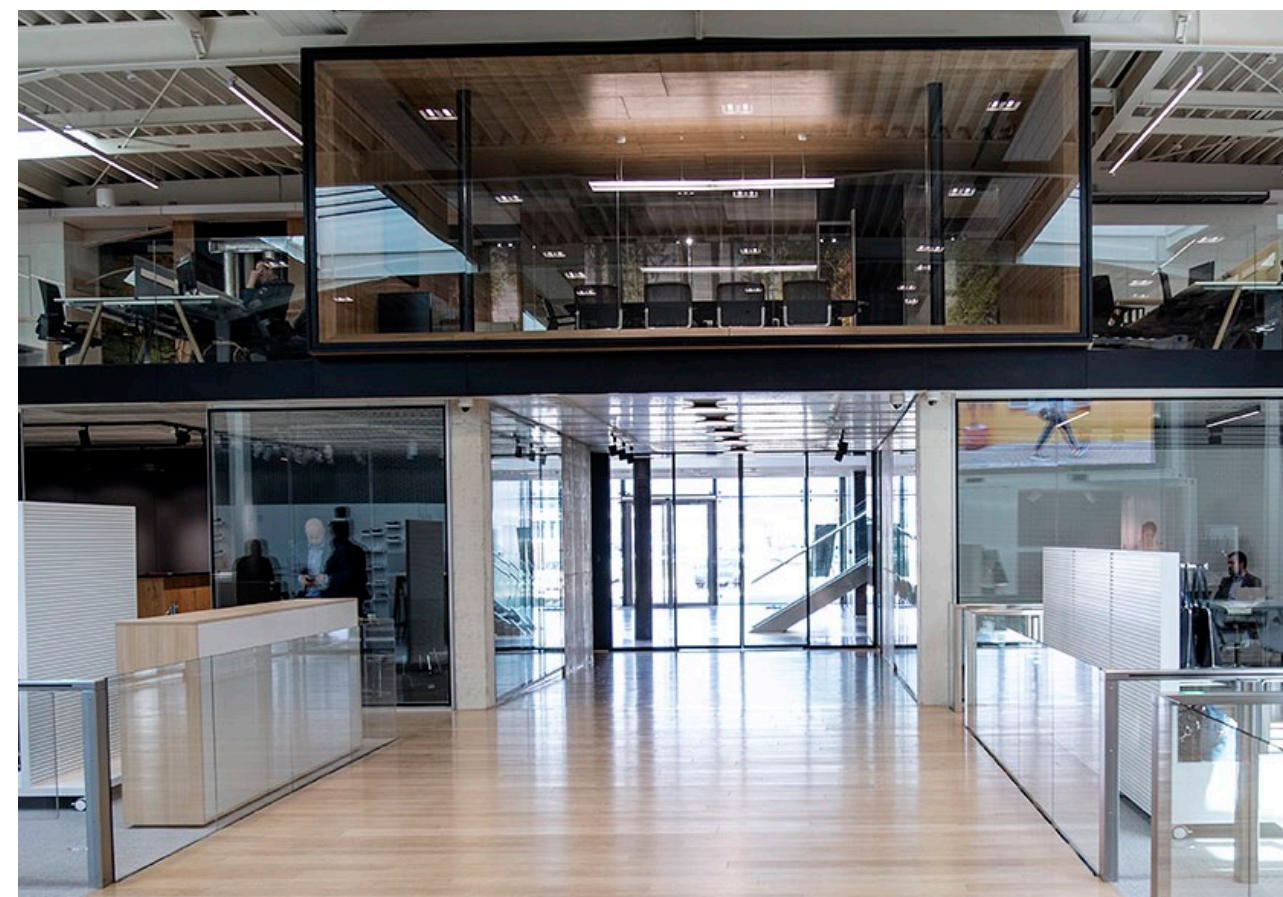
### LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA

| CCC S.A.  | Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć |           |       |
|---|---|-----------|-------|
|   | 2018  |           |       |
|   | Kobiety   | Mężczyźni | Suma  |
| Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć                 | 15195   | 1333      | 16528 |
| Liczba pracowników (wartości tożsame z danymi ze wskaźnika GRI 102-8) | 5982  | 570       | 6552  |
| Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć                | 2,54  | 2,34      | 2,52  |

| CCC S.A.                   | Łączna liczba pracowników wg struktury zatrudnienia | Łączna liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia | Średnia liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia |
|----------------------------|---|--|---|
|                            |   |  |   |
| Kadra kierownicza          | 72  | 1315   | 17,77   |
| Pracownicy administracyjni | 248   | 6927   | 27,82   |
| Pracownicy magazynowi      | 791   | 3650   | 4,60  |
| Pracownicy sieci sprzedaży | 5441  | 3594   | 0,66  |

| Grupa CCC   | Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć |           |       |
|---|---|-----------|-------|
|   | 2018  |           |       |
|   | Kobiety   | Mężczyźni | Suma  |
| Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć                 | 61454   | 9768      | 71222 |
| Liczba pracowników (wartości tożsame z danymi ze wskaźnika GRI 102-8) | 13770   | 1854      | 15624 |
| Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć                | 4,46  | 5,26      | 4,56  |

| Grupa CCC                  | Łączna liczba pracowników wg struktury zatrudnienia | Łączna liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia | Średnia liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia |
|----------------------------|---|--|---|
|                            |   |  |   |
| Kadra kierownicza          | 346   | 6823,97  | 19,72   |
| Pracownicy administracyjni | 1251  | 16580,01   | 13,25   |
| Pracownicy magazynowi      | 1098  | 4662,51  | 4,22  |
| Pracownicy sieci sprzedaży | 12351   | 44938,5  | 3,66  |
| Pracownicy produkcyjni     | 578   | 144,5  | 0,25  |





## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | 3. Środowisko pracy | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | **5. Rozwój kompetencji** | 6. Zarządzanie różnorodnością

### System ocen okresowych w GK CCC S.A. dedykowany jest pracownikom zatrudnionym na stanowiskach administracyjno-biurowych, sklepowych oraz magazynowych

Głównym celem oceny okresowej jest: poszerzenie świadomości pracowników na temat ich mocnych i słabych stron, a przez to wzmocnienie obszarów pozytywnych i zmniejszenie luk kompetencyjnych. Dzięki temu możliwe jest zwiększenie skuteczności i jakości podejmowanych przez pracowników działań, zmierzających do realizacji celów, a także wdrożenie planu rozwoju, w którym określone są konkretne działania i etapy ich realizacji.

Ocena pracowników przeprowadzana jest zgodnie z zasadą „9 pudełek”, której celem jest zbudowanie związku pomiędzy efektywnością a potencjałem pracowników.

### Planowanie sukcesji w podległym obszarze jest obowiązkiem każdego menedżera.

W 2019 roku sukcesorzy wezmą udział w programie rozwojowym, na który będzie się składać udział w sesjach Development Center oraz budowanie indywidualnych ścieżek rozwoju pracowników.

Dbając również o stały rozwój kadry menadżerskiej oraz efektywne wykorzystywanie potencjału został zaplanowany dla nich cykl spotkań coachingowych.

|   |        |   |                           |                                     |   |
|---|--------|---|---------------------------|-------------------------------------|---|
| potencjał - szybkość uczenia się / zaangażowanie / zdolność do awansu / osobiste aspiracje / chęć rozwoju | wysoki | A | 1A<br>Nowy w roli         | 2A<br>Wschodząca gwiazda (1-2 lata) | 3A<br>Top talent                            |
|   | średni | B | 1B<br>Potencjał zagrożony | 2B<br>Solidny specjalista           | 3B<br>Wysoko efektywny                      |
|   | niski  | C | 1C<br>Nieefektywny        | 2C<br>Wschodzący specjalista        | 3C<br>Ceniony specjalista / kluczowa wiedza |
|   |        |   | 1                         | 2                                   | 3   |

|  |                         |                   |
|--|-------------------------|-------------------|
| poniżej oczekiwań  | zgodnie z oczekiwaniami | powyżej oczekiwań |
| kompetencje / kwalifikacje / umiejętności / realizacja celów |                         |                   |

|                        |               |                                   |                                   |                                   |
|------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| awans pionowy /poziomy | awans poziomy | monitorowanie rozwoju kompetencji | monitorowanie rozwoju kompetencji | zrewidowanie (zwolnienie/ szansa) |
|------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|



**W 2018 roku w Grupie CCC nie realizowano formalnego procesu oceny pracowniczej. Ocena jest przeprowadzana co dwa lata i w związku z tym kolejna zaplanowana jest na 2019 rok.**

## WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

**CCC od wielu lat aktywnie współpracuje z uczelniami w celu skutecznej realizacji programu stażowego „Idę po więcej z CCC”. Program powstał, aby nawiązywać współpracę z ambitnymi, młodymi osobami. Program zakłada nawiązanie stałej współpracy w formie umowy o pracę.**

CCC regularnie uczestniczy w życiu akademickim poprzez dedykowane wykłady realizowane przez pracowników GK CCC, studia podyplomowe, praktyki dla uczniów i studentów, warsztaty tematyczne. Spółki z Grupy współpracują z organizacjami studenckimi efektywnie wspierając wybrane projekty, dedykowane dla studentów.

CCC uczestniczy także w targach, wydarzeniach branżowych, jest laureatem wielu nagród, także tych które potwierdzają skuteczność jako atrakcyjnego pracodawcy. W marcu 2018 roku została uruchomiona trzecia już edycja studiów podyplomowych, tym razem pod nazwą „Zarządzanie rozwojem sprzedaży i ekspansją zagraniczną”. Studia te są projektem wspólnie realizowanym przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu oraz Grupą Kapitałową CCC. Innowacyjny projekt skierowany był do osób rozpoczynających swoją karierę zawodową, a także do tych którzy byli zainteresowani międzynarodową karierą.

Poza tym, Spółka prowadziła w 2018 roku projekt edukacyjny przy współpracy z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Legnicy, firmą Oracle oraz Accenture. Projekt zakładał cykl spotkań z wykładowcami-praktykami i obejmował zajęcia z obszaru IT, innowacji, technologii i rozwiązań dla sprzedaży, a jego zwieńczeniem były staże studenckie w firmie.





## Odpowiedzialność

1. Rekrutacja | 2. Adaptacja | 3. Środowisko pracy | 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | 5. Rozwój kompetencji  
**6. Zarządzanie różnorodnością**

### 6. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

Sposób, w jaki Grupa CCC realizuje politykę różnorodności:

- w obszarze tożsamości pierwotnej (rasa, narodowość, grupa etniczna, płeć, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność) firma:
  - tworzy różnorodne zespoły pod względem płci i wieku, co umożliwia szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy;
  - promuje zachowania szanujące różnorodność, popierające inicjatywy charytatywne;
  - szkoli kadrę kierowniczą i ich zespoły z zakresu współpracy z osobami niepełnosprawnymi;
  - wspiera godzenie ról zawodowych i prywatnych poprzez: możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych i bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach;
  - aktywnie przeciwdziała dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
- w obszarze tożsamości wtórnej i organizacyjnej (poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status rodzinny, staż pracy, stanowisko pracy, sektor itp.) firma:
  - buduje kulturę organizacyjną w oparciu o wartości GK CCC S.A.;
  - zapewnia równość w zakresie dostępu do awansów i szkoleń;
  - zapewnia równy dostęp w ramach grup stanowiskowych do systemu benefitów (w tym do systemu premiowego).

Grupa CCC podkreśla otwartość na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, jak również dokłada wszelkich starań w zakresie wspierania pracowników niepełnosprawnych i wzmocnienia integracji wewnętrznej.

Według stanu na dzień 31.12.2018 r. niepełnosprawni zatrudnieni w Grupie stanowili ok. 5,11% w stosunku do wszystkich pracowników. Większość pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych jest w Polsce i stanowi około 69,8% wszystkich osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Grupie CCC.

**Spółki z najwyższym odsetkiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych:**  
 CCC Factory Sp. z o.o. – 6,88%,  
 CCC Hungary Kft. – 6%,  
 CCC S.A. – 5,78%,  
 CCC Slovakia sro – 5,22%.

**W związku z wysokim wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych, CCC Factory Sp. z o.o. jest zwolniona z wpłat na PFRON od 2016 roku.**

Obecnie, głównie są podejmowane działania lokalne, w zależności od potrzeb i sytuacji, w tym:

- współpraca z Urzędami Pracy (np. publikowanie ogłoszeń o pracę ze znacznikiem ON i informacją, że do takich osób kierowana jest oferta pracy);
- współpraca z fundacjami lokalnymi, np.
  - Fundacja Aktywizacja Oddział w Bydgoszczy,
  - Fundacja Wielkopolskie Forum Organizacji Osób z Niepełnosprawnościami,
  - fundacji AKME w Szamotułach,
  - i inne, które wspierają w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

### GRUPA CCC

| Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności | Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--|---|-----------|--|
|  | Kobiety   | Mężczyźni |  |
| <30 lat  | 39,60%  | 6,40%     | 45,99%   |
| 30-50 lat  | 42,17%  | 4,85%     | 47,02%   |
| >50 lat  | 6,54%   | 0,61%     | 7,16%  |
| Ogółem % w podziale na płeć                      | 88,3%   | 11,9%     | 100,0%   |
| Obcokrajowcy                                     | 11,65%  | 1,96%     | 13,6%  |

| Pracownicy wg struktury zatrudnienia | Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           |         | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--------------------------------------|--|-----------|---------|--|
|                                      | <30 lat  | 30-50 lat | >50 lat |  |
| Kadra kierownicza                    | 0,28%  | 1,71%     | 0,32%   | 2,31%  |
| Pracownicy administracyjni           | 3,24%  | 4,39%     | 0,46%   | 8,09%  |
| Pracownicy magazynowi                | 3,14%  | 3,43%     | 0,48%   | 7,05%  |
| Pracownicy sieci sprzedaży           | 38,82%   | 34,87%    | 5,25%   | 78,94%   |
| Pracownicy produkcyjni               | 0,58%  | 2,22%     | 0,90%   | 3,70%  |

| Pracownicy wg struktury zatrudnienia | Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--------------------------------------|---|-----------|--|
|                                      | Kobiety   | Mężczyźni |  |
| Kadra kierownicza                    | 1,31%   | 0,91%     | 2,22%  |
| Pracownicy administracyjni           | 5,37%   | 2,62%     | 7,99%  |
| Pracownicy magazynowi                | 4,12%   | 2,93%     | 7,1%   |
| Pracownicy sieci sprzedaży           | 74,40%  | 4,81%     | 79,25%   |
| Pracownicy produkcyjni               | 3,08%   | 0,61%     | 3,70%  |

**W 2018 był kontynuowany program, dzięki któremu do pracowników sklepów CCC dołączyły osoby niesłyszące oraz niedosłyszące.**

GK CCC S.A. wyszła świadomie naprzeciw oczekiwaniom osób niesłyszących oferując im zatrudnienie w sklepach Grupy CCC, przełamując tym samym barierę komunikacyjną. Po przeprowadzeniu szkoleń dla zespołów sklepów, w 2018 roku zostały zatrudnione osoby, z których część pracuje do dzisiaj, m.in. w flagowym sklepie CCC w Wars Sawa Junior w Warszawie. Pracownicy Ci odznaczają się charakterystyczną informacją na koszulkach.

### CCC S.A.

| Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności | Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--|---|-----------|--|
|  | Kobiety   | Mężczyźni |  |
| <30 lat  | 42,45%  | 5,02%     | 47,47%   |
| 30-50 lat  | 45,53%  | 3,54%     | 49,07%   |
| >50 lat  | 3,30%   | 0,17%     | 3,47%  |
| Ogółem % w podziale na płeć                      | 91,3%   | 8,75%     | 100,00%  |
| Obcokrajowcy                                     | 0,24%   | 0,56%     | 0,80%  |

| Pracownicy wg struktury zatrudnienia | Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           |         | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--------------------------------------|--|-----------|---------|--|
|                                      | <30 lat  | 30-50 lat | >50 lat |  |
| Kadra kierownicza                    | 0,02%  | 1,05%     | 0,06%   | 1,13%  |
| Pracownicy administracyjni           | 1,04%  | 2,58%     | 0,17%   | 3,79%  |
| Pracownicy magazynowi                | 5,39%  | 6,19%     | 0,49%   | 12,07%   |
| Pracownicy sieci sprzedaży           | 41,03%   | 39,23%    | 2,75%   | 83,01%   |

| Pracownicy wg struktury zatrudnienia | Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2018 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji |           | Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2018 r. |
|--------------------------------------|---|-----------|--|
|                                      | Kobiety   | Mężczyźni |  |
| Kadra kierownicza                    | 0,56%   | 0,56%     | 1,13%  |
| Pracownicy administracyjni           | 3,01%   | 0,78%     | 3,79%  |
| Pracownicy magazynowi                | 7,20%   | 4,87%     | 12,07%   |
| Pracownicy sieci sprzedaży           | 80,52%  | 2,49%     | 83,01%   |

| Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności | Podział % w każdej z kategorii w 2018 r. |           | Łącznie odsetek danej grupy w RN w 2018 r. |
|---|--|-----------|--|
|   | Kobiety                                  | Mężczyźni |  |
| <30 lat   | 0,0%                                     | 0,0%      | 0,0%                                       |
| 30-50 lat   | 0,0%                                     | 40,0%     | 40,0%                                      |
| >50 lat   | 0,0%                                     | 60,0%     | 60,0%                                      |
| Ogółem % w podziale na płeć                                 | 0,0%                                     | 100,0%    | 100,0%                                     |

| Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności | Podział % w każdej z kategorii w 2018 r. |           | Łącznie odsetek danej grupy w Zarządzie w 2018 r. |
|---|--|-----------|---|
|   | Kobiety                                  | Mężczyźni |   |
| <30 lat   | 0,0%                                     | 0,0%      | 0,0%  |
| 30-50 lat   | 0,0%                                     | 50,0%     | 50,0%   |
| >50 lat   | 0,0%                                     | 50,0%     | 50,0%   |
| Ogółem % w podziale na płeć                         | 0,0%                                     | 100,0%    | 100,0%  |



**W spółkach Grupy CCC nie zostały przyjęte zbiorowe układy pracy.**



# Innowacje

**Od 2018 roku pracownicy mogą aktywnie uczestniczyć we wprowadzaniu innowacyjnych rozwiązań w firmie dzięki „Akcji innowacji”.**

Jest to konkurs, w którym za pomocą Skrzynki Pomysłów w Intranecie istnieje możliwość zgłoszenia innowacyjnych projektów usprawniających codzienną pracę w 8 kategoriach:

- nasi pracownicy;
- nasz klient;
- nasza Logistyka;
- nasze IT;
- nasze produkty;
- nasze sklepy;
- pozostałe działy;
- wszelkie inne sprawy.

Konkurs będzie kontynuowany i przeprowadzany cyklicznie w odstępach kwartalnych. W każdej turze konkursu przewidziana jest realizacja 10 najlepszych pomysłów i nagrody dla zwycięzców.

W 2018 roku zgłoszono 193 pomysły, z czego zostało wybranych 10 (9 nagrodzonych pracowników).

Realizowane pomysły dotyczą m.in. usprawnień w systemie sklepowym, ulepszenia komunikacji wśród pracowników, nowych rozwiązań w programie lojalnościowym CCC.

## DZIEŃ INNOWACJI

**W 2018 roku pracownicy mieli także możliwość wzięcia udziału w Dniu Innowacji zorganizowanym na terenie Centrum Badawczo-Rozwojowego CCC.**

Ideą było przybliżenie pracownikom interesujących rozwiązań i pobudzenie ich do innowacyjności w swoich codziennych obowiązkach poprzez dostęp do wiedzy eksperckiej, pasji i kreatywności charakterystycznych dla start-upów. To także zachęta do zadawania pytań i eksperymentowania.

**Podczas Dnia Innowacji swoje pomysły przedstawiały firmy wyłonione w programie Retail aCCcelerator oraz inne start-upy. Obszar prezentacji i dyskusji obejmował m.in. nowe rozwiązania w retailu, pozyskiwanie danych, działania wspierające organizację pracy.**



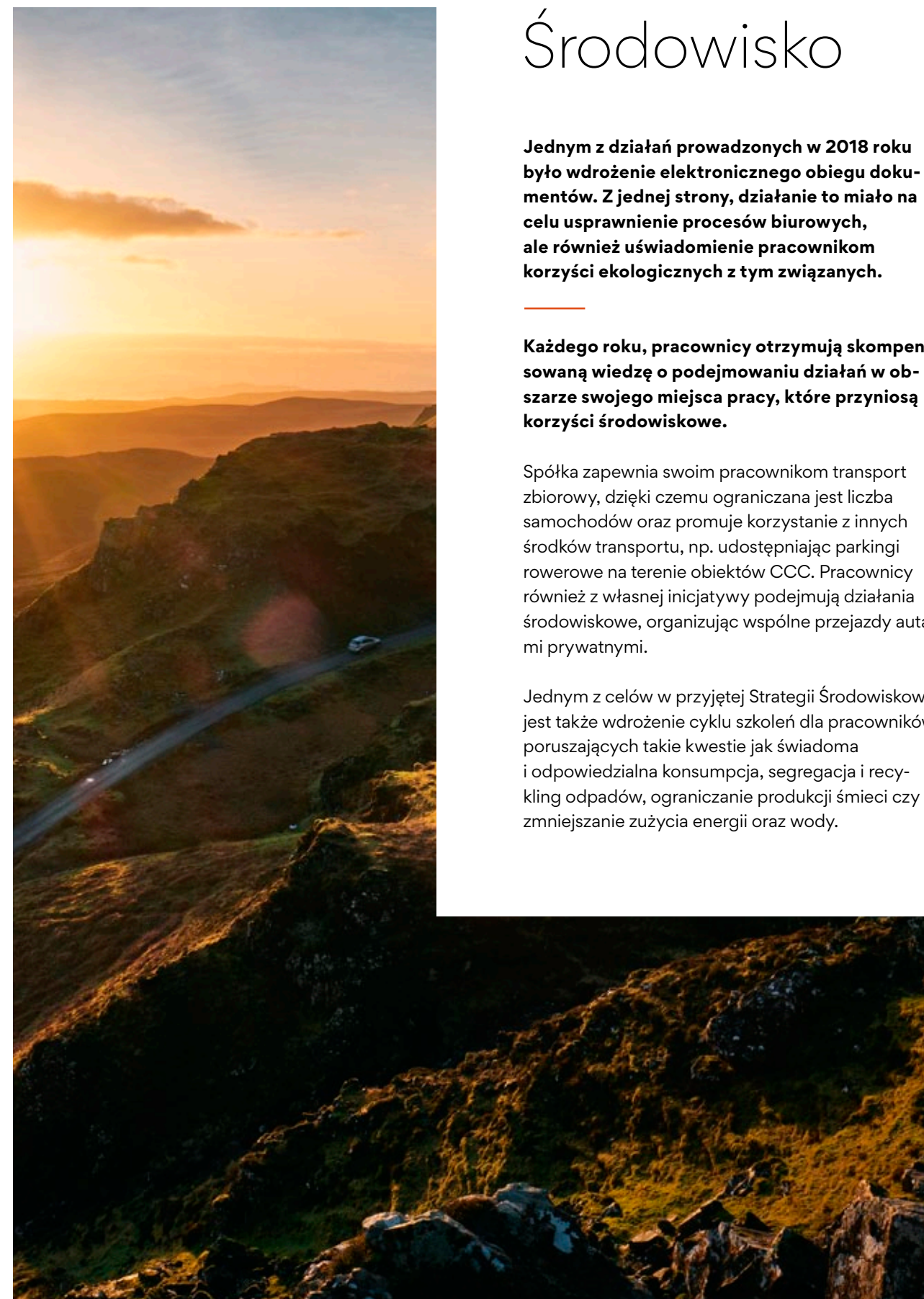
# Środowisko

**Jednym z działań prowadzonych w 2018 roku było wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów. Z jednej strony, działanie to miało na celu usprawnienie procesów biurowych, ale również uświadomienie pracownikom korzyści ekologicznych z tym związanych.**

**Każdego roku, pracownicy otrzymują skompensowaną wiedzę o podejmowaniu działań w obszarze swojego miejsca pracy, które przyniosą korzyści środowiskowe.**

Spółka zapewnia swoim pracownikom transport zbiorowy, dzięki czemu ograniczana jest liczba samochodów oraz promuje korzystanie z innych środków transportu, np. udostępniając parkingi rowerowe na terenie obiektów CCC. Pracownicy również z własnej inicjatywy podejmują działania środowiskowe, organizując wspólne przejazdy autami prywatnymi.

Jednym z celów w przyjętej Strategii Środowiskowej jest także wdrożenie cyklu szkoleń dla pracowników poruszających takie kwestie jak świadoma i odpowiedzialna konsumpcja, segregacja i recykling odpadów, ograniczanie produkcji śmieci czy zmniejszanie zużycia energii oraz wody.







## Dalsze zobowiązania

**Realizując założenia polityki personalnej, w 2019 roku CCC będzie nieustannie wspierać rozwój kompetencji swoich pracowników poprzez programy rozwojowe, projekty i szkolenia, w tym dedykowane działania dla sieci sprzedaży. Celem Grupy CCC jest umacnianie na rynku pozycji CCC jako solidnego i atrakcyjnego pracodawcy, dlatego jednym z wyzwań będzie dalsza realizacja strategii Employer Brandingu, dzięki której Grupa zatrudnia najlepszych kandydatów gotowych iść z CCC po więcej. Nieustannie dbając o satysfakcję pracowników, działania zostaną skupione również na ciągłym doskonaleniu procesów, aby wpływać na efektywność pracy, budować zaangażowanie oraz motywację, a przy tym podtrzymywać rolę partnera biznesowego dla organizacji.**

**W najbliższym czasie, Grupa CCC planuje wdrożyć kompleksowe podejście do zarządzania różnorodnością, rozpoczynając od przyjęcia polityki różnorodności, która do tej pory była elementem innych dokumentów, jak Polityka Personalna, Procedura rekrutacji, Kodeks Etyki.**

W 2019 roku zostanie obowiązującym w formie jednego, osobnego dokumentu, który będzie opisywał w sposób całościowy podejście do różnorodności i najważniejsze aspekty z nią związane.

W roku 2019 firma chce wyjść o kolejny krok do przodu do studentów w związku z tym podejmie współpracę ze studenckimi organizacjami między innymi Forum Edukacji Biznesowej przy Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Celem współpracy z organizacjami studenckimi jest realizowanie działań Employer Brandingowych i PR-owych oraz nawiązywanie kontaktu z przyszłymi potencjalnymi współpracownikami CCC. Ponadto firma wie, że ważnym aspektem jest współpraca z Uczelniami z rynku lokalnego. W tym roku firma zaplanowała uruchomienie cyklu warsztatów pod brandem CCC, który będzie zwieńczony płatnymi stażami dla najlepszych studentów.





Community  
Experience



# Charakterystyka

**CCC chce dzielić się swoim sukcesem, oddziaływać w pozytywny sposób na swoje najbliższe otoczenie społeczne, pokazywać możliwości i wspierać rozwój lokalny.**

Dzięki temu, że CCC działa na 23 rynkach, również może oddziaływać w szerszym aspekcie, realizując strategię CSR w całej GK CCC. Adekwatnie do zasięgu swojej działalności, CCC angażuje się w projekty dla społeczności lokalnych w pobliżu Polkowic, gdzie znajduje się siedziba, ogólnopolskie akcje charytatywne oraz globalną pomoc dla najbardziej potrzebujących.

Zaangażowanie społeczne to bardzo ważny obszar działalności CCC. W roku 2018 Spółka odpowiedziała interesariuszom na ich oczekiwania z sesji dialogowej, poprzez zwiększenie komunikacji i prezentacji form realizacji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

# Wyzwania/ryzyka

**Dla CCC niewątpliwym wyzwaniem jest podjęcie wartościowych partnerstw międzysektorowych oraz skierowanie pomocy do osób, które tego najbardziej potrzebują. CCC rozpatruje liczne prośby o pomoc i współpracę, wspierając oraz angażując się w działania, które są zgodne z celami i wartościami Grupy.**

Kolejnym z wyzwań stojących przez Grupą jest wzmocnienie zaangażowania pracowników w projekty wolontariackie oraz uwrażliwienie ich na potrzeby społeczności lokalnych. CCC wspiera swoich pracowników w zgłaszaniu własnych inicjatyw oddolnie oraz ich realizacji.

Ryzykiem pozostaje brak zainteresowania ze strony pracowników, społeczności lokalnych oraz ryzyko rozbieżności pomiędzy celami postawionymi przez CCC a potrzebami i propozycjami wolontariuszy. Może przyczynić się to do zmniejszenia liczby pracowników angażujących się w programy społeczne.



# Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
4. Aktywność globalna

## 1. WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Jedną z istotnych części Strategii CSR jest budowa programu wolontariatu pracowniczego, który CCC zamierza sukcesywnie rozwijać. Uczestnictwo w inicjatywie wolontariackiej jest dla CCC – i jej pracowników szansą na sprawdzenie się w nowej sytuacji, możliwością zdobycia nowych umiejętności, które będzie można wykorzystać w codziennej pracy oraz elementem integracji z innymi współpracownikami lub lokalną społecznością, ponieważ zgrany zespół jest podstawą dobrze funkcjonującego przedsiębiorstwa.

CCC wspiera zaangażowanie swoich pracowników w lokalne inicjatywy. W 2018 roku uruchomiono program grantowy dedykowany dla pracowników administracyjno-biurowych i placówek sprzedażowych w Polsce. Głównym celem wdrożenia wolontariatu w Grupie CCC jest integracja pracowników wokół wspólnych wartości i zaangażowanie jak największej liczby pracowników. Dzięki temu, wolontariusze CCC mogą służyć wspieraniu lokalnych społeczności, tworzeniu pozytywnego wizerunku oraz podnoszeniu swoich kompetencji.

W ramach programu grantowego, projekty można zgłaszać w obszarach:

- Niesienie pomocy osobom potrzebującym, zwłaszcza dzieciom i młodzieży,
- Wsparcie osób niepełnosprawnych,
- Działalność na rzecz ochrony środowiska,
- Popularyzacja zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej,



### 5. Realizacja projektu

### 4. Otrzymanie decyzji o przyznaniu grantu

Konkurs grantowy odbywa się dwa razy do roku, edycja wiosna-lato i jesień-zima. Szczegółowe informacje są przekazywane poprzez pracowniczy Intranet i e-mailing.

### 3. Zgłoszenie wniosku w Intranecie

### 2. Utworzenie zespołu złożonego z min. 3 pracowników CCC

### 1. Wyszukanie instytucji lub organizacji

## Go for more W 5 KROKACH DO POMAGANIA W RAMACH PROGRAMU GRANTOWEGO

| Konkursy grantowe                                   | Edycja I/2018 | Edycja II/2018                   |
|---|---------------|----------------------------------|
| Liczba złożonych wniosków                           | 13            | 4                                |
| Liczba przyznanych grantów                          | 5             | 3                                |
| Liczba miejscowości                                 | 5             | 3                                |
| Liczba wolontariuszy CCC                            | 21            | projekty są w trakcie realizacji |
| Liczba przepracowanych godzin w ramach wolontariatu | 268           |                                  |
| Liczba beneficjentów                                | 562           |                                  |



## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
4. Aktywność globalna

### Projekty realizowane w ramach programu grantowego w edycji I/2018:

#### 1. REWITALIZACJA PARKU OSTOJA PRZYRODY PRZY SZKOLE PODSTAWOWEJ W STRACHOCINIE

Projekt realizowany przez wolontariuszy CCC obejmował 2 elementy: Prace porządkowo–pielęgnacyjne na terenie Parku Ostoja Przyrody, podczas których przeprowadzono zabiegi pielęgnacyjne, zasadzono nową roślinność oraz zaimpregnowano elementy małej architektury w parku. Drugi etap stanowił organizację Festynu Rodzinnego, który miał na celu promowanie CCC i szkoły jako instytucji aktywnie wspierających ochronę środowiska. To była ogromna satysfakcja obserwować zaangażowanie dzieci ze szkoły podstawowej w pracach wolontariuszy. Dzięki temu, park zyskał nową jakość, ale także dzieci zwiększyły swoją wiedzę i świadomość z zakresu ochrony środowiska.



#### 2. OTWÓRZ SIĘ NA AUTYZM

Projekt grantowy Otwórz się na autyzm przeprowadzony w celu zwiększenia świadomości społecznej na temat autyzmu, wolontariusze CCC z Gdańska zorganizowali „Dzień Otwarty”, podczas którego przeprowadzona została zbiórka pieniędzy na zajęcia terapeutyczne dla 7-letniej Julii.

Nasi pracownicy znakomicie przygotowali się do organizacji wydarzenia rozpoczynając od rozmowy z mamą Julii o potrzebach i niezbędnych terapiach. Zorganizowano m.in: sesję zdjęciową dziewczynki (zdjęcia zostały następnie wystawione na aukcję, która miała miejsce podczas Dni Otwartych), charytatywną cukierenkę, kącik dla dzieci oraz kącik edukacyjny poświęcony zaburzeniom ze spectrum autyzmu. Pracownicy włożyli całe serce w organizację wydarzenia oraz zachęcenie jak największej liczby osób do uczestnictwa (w tym przygotowanie broszur informacyjnych, wysyłka zaproszeń, rozwieszanie plakatów).

#### 3. SKILL UP SZTAFETA KOMPETENCJI

W ramach otrzymanego grantu przeprowadzono warsztaty teatralne dla 12 gimnazjalistów, biorących udział w projekcie Fundacji Projekt Mokotów, który jest z założenia skierowany do dzieci pochodzących z mniejszych i średnich miast lub z mniej zamożnych rodzin, których rodzice czy opiekunowie nie mają środków, możliwości lub czasu na wspieranie swoich dzieci w nauce i rozwoju. Warsztaty odbywały się w Słupskim Ośrodku Kultury, który współpracuje z lokalnym teatrem – Rondo. W cyklu warsztatów przygotowywano spektakl „Kariera złoczyńcy”.



#### 4. REWITALIZACJA OGRODU PRZY PRZEDSZKOLU MIEJSKIM W ŁODZI

Wolontariusze CCC postanowili zamienić szary, mało atrakcyjny ogród przy Przedszkolu w kolorowe i przyjemne miejsce zabaw i odpoczynku dla dzieci i ich opiekunów. Przedszkole znajduje się w centrum miasta, w związku z tym, że każdy dodatkowo zasadzony krzew i roślina (zwłaszcza w otoczeniu dzieci) wpływa nie tylko na estetykę, ale również na jakość powietrza. W ramach projektu, wolontariusze podjęli się: posadzenia ponad 60 krzewów, zamontowania 2 ławek miejskich, wysiewu nowego trawnika, instalacji karmnika dla ptaków.

#### 5. DZIEŃ DZIECKA W NOWEJ HUCIE

W ramach wydarzenia, wolontariusze CCC uczestniczyli w trzech etapach pracy fundacji Ukryte Skrzydła - wzięli udział w projektowaniu, przygotowaniu i organizacji gier i zabaw integracyjnych dla dzieci i młodzieży. Zostały one przeprowadzone podczas festynu pt. „Magiczny czas...”, który odbył się dnia 01.06.2018r. pod Teatrem Ludowym w Nowej Hucie w Krakowie. Podczas Dnia Dziecka udało się zapewnić różnorodne atrakcje ponad 300 osobom.



## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
4. Aktywność globalna

**CCC jest dumne z zaangażowania swoich pracowników nie tylko w wolontariat, ale także w szeroko rozumiane działania społeczne.**

### WOŚP

- Pracownicy CCC również aktywnie uczestniczą w innych działaniach wolontariackich. W roku 2018 przekazali rzeczy na licytację w polkowskim sztabie Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Również Zarząd Spółki przekazał na portalu aukcyjnym WOŚP jeden z miejskich rowerów CCC. Rower był wykorzystywany przez ambasadorki CCC, które zarażając pozytywną energią, przemierzały polskie miasta, aby promować markę CCC oraz otworzyć nowych salonów sprzedaży.

### SZLACHETNA PACZKA

- W grudniu pracownicy CCC włączyli się w przygotowanie Szlachetnej Paczki dla wybranych rodzin. Dla jednej z nich Dział Inwestycji podjął się przeprowadzenia remontu mieszkania, mimo iż nie znajdował się na liście potrzeb. Wszystkie ponad 100 paczek zawierały zarówno artykuły pierwszej potrzeby o które prosiły rodziny, jak i upominki świąteczne. Zwyczajowo, wszystkie paczki zawierały obuwie, które do paczek dołożyła firma CCC.

### DAR DOBREGO SERCA

- Pracownicy Pionu Sprzedaży corocznie w okresie przedświątecznym organizują akcję „Dar Dobrego Serca”. W 2018 dzięki zebranym pieniądzom, udało się zakupić m.in. stację parową, dywan, ubrania dla podopiecznych Domu Dziecka w Mroczkowie Gościnnym.

### CHARYTATYWNE NIE TUCZY

- Jedną z akcji przeprowadzonych na terenie firmy, była akcja „charytatywnie nie tuczy”, podczas której pracownicy przynosili wypieki, a datki za nie były przekazane na leczenie kolegi z Departamentu IT.



## WOLONTARIAT ZA GRANICĄ

Pracownicy spółki zależnej CCC Czech skupili się na trzech obszarach działań charytatywnych. Pracownicy centrali w Pradze, jak co roku wsparli dzieci z domu dziecka Kangurek, prowadzonego przez organizację dla dzieci zagrożonych. Pracownicy salonów zrobili natomiast zbiórkę na Kangurka w Litoměřicích – małym mieście w północnych Czechach, gdzie jeszcze trudniej o dobroczyńców czy sponsorów. Dzieci z tego domu dziecka miały ogromne, niespełnione marzenie – wyposażenie do gry w tenisa stołowego. Salony z całej Czech połączyły siły i zebrały wspólnie imponującą kwotę, za którą udało się nie tylko zakupić stół do tenisa, ale również zapewnić pobyt w sanatorium dla dzieci potrzebujących. CCC dodatkowo dołączyło jako darczyńca i każde z dzieci mogło wybrać dla siebie buciki.

Salony na Morawie Północnej zainicjowały dodatkowo własny projekt, który nazwali „Serce na dłoni”. Wspomogli przytułek dla zwierząt w Ołomuńcu zebranymi środkami pieniężnymi i dodatkowo przekazali dla opuszczonych zwierząt konserwy, suchą karmę, smakołyki, ręczniki, zabawki i wiele innych rzeczy.

CCC Slovakia powtórzyło udaną zeszłoroczną zbiórkę dla dzieci i ich mam, znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, zrzeszonych w organizacji Szansa. Z okazji Dnia Matki i Dnia Dziecka mamy i dzieci zostały zaproszone do naszych salonów, gdzie mogły wybrać obuwie wg własnych potrzeb. Pracownicy salonów słowackich dodatkowo organizowali zbiórki ubrań, słodyczy, książek i zabawek.



### ZNAK WOLONTARIUSZY CCC

Znak, który towarzyszy naszym wolontariuszom został zaprojektowany przez Panią Anetę, pracownika salonu CCC w Szczecinie, w ramach ogłoszonego przez Spółkę konkursu na logo wolontariatu CCC.

W celu przybliżenia wolontariuszom działań pracowniczych i prowadzonych inicjatyw Spółka utworzyła profil facebookowy oraz na bieżąco zamieszcza informacje w intranecie pracowniczym.





## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
4. Aktywność globalna

### 2. PARTNERSTWA I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

#### DAROWIZNY RZECZOWE I FINANSOWE

Podstawową formą wsparcia finansowego CCC dla społeczności lokalnych są granty przyznawane przez naszych wolontariuszy w ramach konkursów grantowych. CCC także bardzo często wspiera różne instytucje i organizacje, jak i bezpośrednio osoby fizyczne poprzez darowizny obuwia, które szczególnie ważne jest w okresie jesienno-zimowym. W roku 2018 przekazano blisko 1500 par obuwia. W przeróżnych sytuacjach losowych czy wsparciu działań organizacji pozarządowych (NGO), istnieje możliwość przekazania interesariuszom darowizny pieniężnej. Zasady udzielania pomocy w takich wypadkach zostaną uregulowane w Polityce przyznawania darowizn materialnych i pieniężnych przez CCC S.A., która zostanie oficjalnie wdrożona w 2019 roku.

**W ramach wspólnej inicjatywy z wolontariuszami AmRest, przekazano na wrocławskim rynku 100 par obuwia dla osób bezdomnych.**

W każdą niedzielę na Placu Wolności we Wrocławiu ustawia się grupka bezdomnych, która jeszcze kiedyś liczyła nie więcej niż 20 osób, dziś – około 100. Zebrani oczekują wolontariuszy „Zupy na Wolności”, którzy rozdają ciepły posiłek.

Inicjatywa została rozszerzona o wsparcie, jakie zaofiarowało CCC w formie obdarowania potrzebujących obuwia zimowego. W ten sposób niewielka, oddolna inicjatywa zaangażowanego społecznie pracownika rozkwitła przy pomocy firm pozarządowych (NGO), istnieje możliwość przekazania interesariuszom darowizny pieniężnej. Zasady udzielania pomocy w takich wypadkach zostaną uregulowane w Polityce przyznawania darowizn materialnych i pieniężnych przez CCC S.A., która zostanie oficjalnie wdrożona w 2019 roku.

Więcej: <https://www.facebook.com/zupanawolnoscivideos/2259760367614154/>

#### Na chwilę obecną Spółka bazując na swojej strategii CSR oraz wyznaczonych kierunkach pomocy w 2018 przekazała:

darowizny pieniężne, m.in. na rzecz:

- Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy „Wspólnota Akademicka”;
- Stowarzyszenia Charytatywne „Życ Godnie” z siedzibą w Polkowicach;
- Stowarzyszenia dla Dzieci i Młodzieży SZANSA z siedzibą w Głogowie;

darowizny w formie materialnej, m.in. na rzecz:

- Zespołu Placówek Opiekuńczo - Wychowawczych w Bielsko Białej;
- Zespołu Placówek Opiekuńczo - Wychowawczych w Strzelinie;
- Towarzystwa Patriotycznego Kresy w Częstochowie;
- Fundacja Hobbit z siedzibą we Wrocławiu;



## WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI

### STOWARZYSZENIE DLA DZIECI I MŁODZIEŻY SZANSA W GŁOGOWIE

W 2018 roku jedną z organizacji, które otrzymały wsparcie CCC było Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA w Głogowie, zaangażowane w pracę na rzecz dzieci, młodych ludzi i ich rodzin. Stowarzyszenie w ubiegłym roku uruchomiło Centrum Pomocy Dzieciom (CPD). To jedno z czterech takich miejsc w Polsce, gdzie dziecko razem z rodzicami, opiekunami otrzyma kompleksową pomoc, ma zapewnioną interdyscyplinarną diagnozę i interwencję. W CPD jest pokój przesłuchań, w którym dzieci mogą być przesłuchiwane przez sąd w przyjaznych, bezpiecznych warunkach. CPD to miejsce dla dzieci, które doznały przemocy, były wykorzystywane seksualnie, dla tych będących w ostrym kryzysie, przejawiających zachowania samobójcze, dla dzieci uczestniczących w procedurach prawnych.

CCC na stałe podjęło współpracę z SZANSA. Poza CPD, SZANSA tworzy przestrzeń dla młodych, gdzie mogą realizować swoje pasje, rozwijać talenty i umiejętności, pracować nad zmianą swojego zachowania, ale też zaangażować się w pomaganie innym, robić coś potrzebnego dla swojego środowiska lokalnego. Jednym z kierunków pracy z dziećmi i młodzieżą jest zachęcenie ich do aktywności, wykazania się własną inicjatywą. Przykładów takich inicjatyw młodzieżowych jest wiele, a w ich realizacji uczestniczą także pracownicy, którzy w przeszłości sami otrzymali wsparcie SZANSY.

Więcej: <https://facebook.com/SzansaGlogow/videos/314659449159318/>

### LEGNICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA

CCC poza tym, iż przynależy do Klastra Edukacyjnego Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, również angażuje się we wspólne projekty LSSE. W 2018 roku wraz z LSSE uczestniczyła w Bike Maraton, podczas którego na specjalnie przygotowanej strefie, można było aktywnie spędzić czas z rodziną i wziąć udział w konkursie.

Więcej: <https://facebook.com/LSSElegnica/videos/1839196496162975/>

### UDZIAŁ W KONFERENCJACH

Przedstawiciele CCC brali również aktywny udział w ogólnopolskich konferencjach obejmujących zagadnienia CSR.

W 2018 roku były to m.in.:

- Odpowiedzialny biznes – Odpowiedzialny rozwój. Należyta staranność w łańcuchach dostaw. Standardy i praktyka;
- Raportowanie niefinansowe drogą do RESPECT Index;
- Konferencja Laboratorium Odpowiedzialnego Biznesu.

Pracownicy CCC podczas panelów dyskusyjnych mieli okazję do podzielenia się wiedzą, wymiany doświadczeń i komunikacji działań CCC wśród odbiorców zainteresowanych tematyką CSR.

### TARGI CSR

W kwietniu 2018 roku miały miejsce Targi CSR – wydarzenie organizowane przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, które rocznie przyciąga ok. 70 wystawców i 2000 zwiedzających. Tegoroczne Targi odbyły się pod hasłem „Biznes we współpracy”, więc dla CCC jako wystawcy była to doskonała okazja do przybliżenia zwiedzającym nie tylko zasad współpracy z NGO i obecnymi partnerami, a także do wymiany doświadczeń z innymi ekspertami CSR.

### PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI SDGS

Grupa CCC przystąpiła do partnerstwa na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) podczas „Krajowego Forum Interesariuszy Agendy 2030”. CCC przekazała indywidualne zobowiązanie tzw. commitment, w którym potwierdza realizację konkretnych działań/projektów, które swym zakresem wpisują się w osiągnięcie wybranych, adekwatnych do działalności firmy celów zrównoważonego rozwoju.



## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | **3. Zaangażowanie poprzez sport**  
4. Aktywność globalna

### 3. ZAANGAŻOWANIE POPRZEZ SPORT

#### #RideForMore

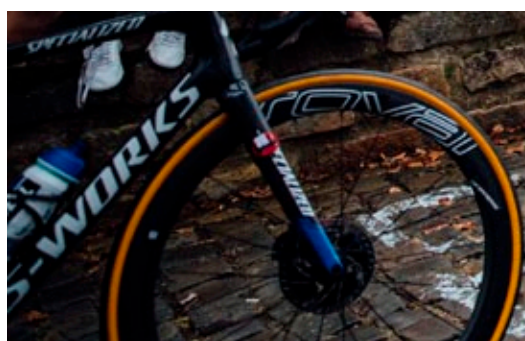
**Zaangażowanie w sport jest jednym z elementów budowy wartości firmy dla interesariuszy. Sportowcy, którzy promują pomarańczowe barwy CCC należą do jednych z najlepszych, nie tylko w Polsce, ale i na świecie.**

CCC w 2018 roku zrewidowało strategię sponsoringu sportowego i wzmocniło dotychczasową działalność związaną z kolarstwem zostając sponsorem tytularnym trzech drużyn – należącej do cyklu UCI World Tour, CCC Team, z mistrzem olimpijskim, Gregiem Van Avermaetem, ekipy kobiecej CCC-Liv Team, w której główną liderką będzie Marianne Vos, a także ekipy kontynentalnej, CCC Development Team.

#### CCC TEAM

CCC Team to grupa kolarska z polską licencją w UCI World Tour. Drużyna powstała z przekształcenia BMC Racing Team. Jest to pierwsza drużyna z siedzibą w Polsce, polskim sponsorem oraz kilkoma Polakami w składzie i w zarządzie ekipy. Dzięki koszulkom oznaczonym logo UNICEF, kolarze CCC Team z dumą prezentują współpracę z UNICEF.

<https://www.facebook.com/CCCProTeam/>



#### CCC-Liv TEAM

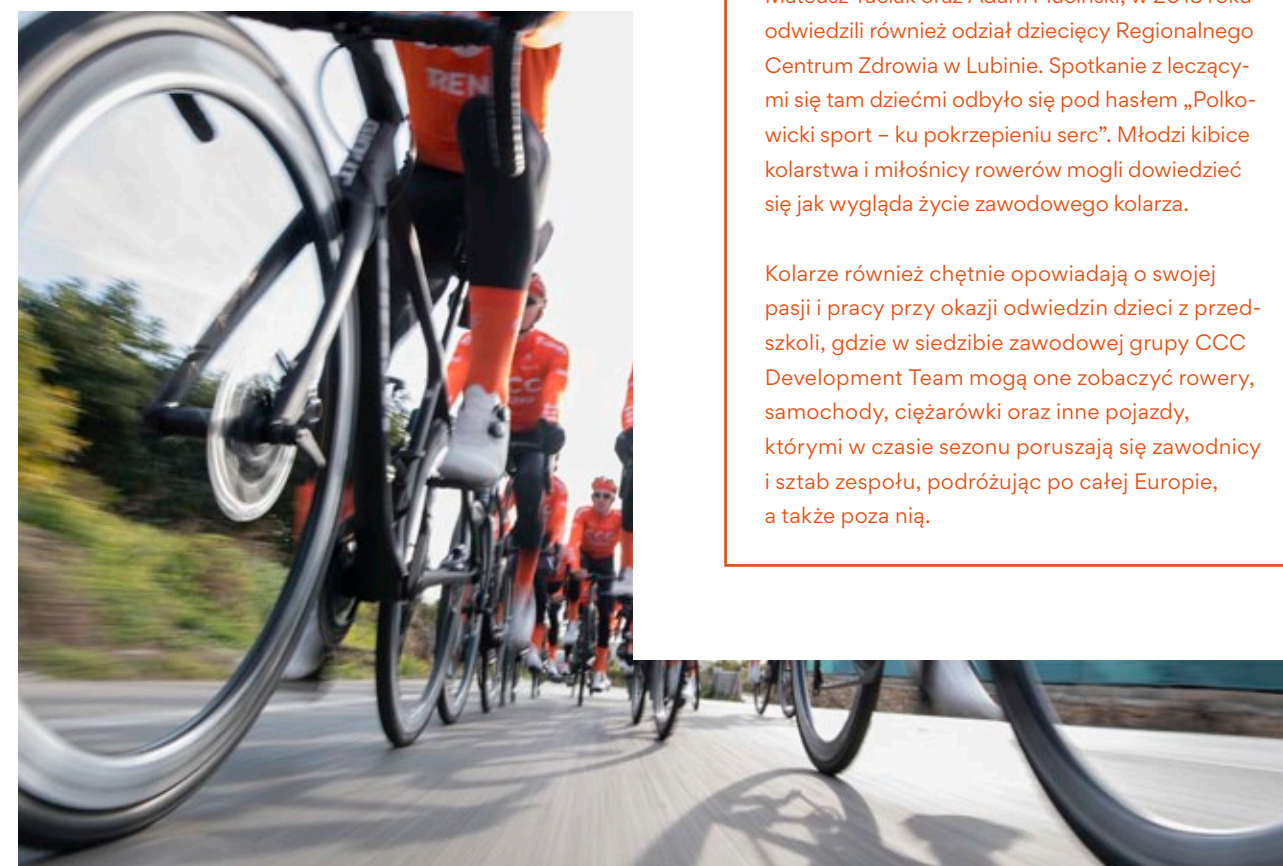
CCC-Liv Team to pierwsza kobieca drużyna kolarska sponsorowana przez CCC. Jest to światowej klasy grupa, która pojawiać się będzie na trasach wyścigów Women's World Tour, czyli cyklu najważniejszych zawodów w kolarstwie szosowym kobiet.

<https://www.liv-cycling.com/pl/teams-and-riders/ccc-liv-team/207>

#### CCC DEVELOPMENT TEAM

CCC Development Team to kontynentalna grupa, będąca bezpośrednim zapleczem drużyny UCI World Tour, CCC Team. Zawodowa grupa kolarska CCC Development Team jest utytułowaną polską grupą kolarską, której celem jest rozwijanie przyszłych mistrzów.

<https://cccsport.eu/>



**CCC Development Team (w 2018 roku CCC Sprandi Polkowice) stara się wywołać uśmiech na twarzy swoich kibiców nie tylko poprzez wyniki sportowe, ale również różnego rodzaju spotkania.**

W grudniu kolarze CCC Development Team wraz z Gminą Polkowice zorganizowali w dwóch szkołach podstawowych wyjątkowe zawody rowerowe „Cyklomaniak”. W roli prowadzących imprezę wystąpiła trójka „pomarańczowych” – Michał Paluta, Patryk Stosz i Piotr Brożyna. Wcieliłi się oni w rolę sędziów i trenerów, dopingując uczniów i dając im cenne wskazówki.

Młodzi miłośnicy rowerów zmierzli się z torem przeszkód, który trzeba było pokonać na dwóch kółkach, a także spróbowali swoich sił na тренаżerze. Wszyscy uczestnicy z 13 klas dali z siebie wszystko i wszyscy mogli wrócić z tych zawodów jako zwycięzcy. Tym bardziej, że każdy otrzymał upominek.

Przedstawiciele CCC Development Team, Mateusz Taciak oraz Adam Pluciński, w 2018 roku odwiedzili również oddział dziecięcy Regionalnego Centrum Zdrowia w Lubinie. Spotkanie z leczącymi się tam dziećmi odbyło się pod hasłem „Polkowicki sport – ku pokrzepieniu serc”. Młodzi kibice kolarstwa i miłośnicy rowerów mogli dowiedzieć się jak wygląda życie zawodowego kolarza.

Kolarze również chętnie opowiadają o swojej pasji i pracy przy okazji odwiedzin dzieci z przedszkoli, gdzie w siedzibie zawodowej grupy CCC Development Team mogą one zobaczyć rowery, samochody, ciężarówki oraz inne pojazdy, którymi w czasie sezonu poruszają się zawodnicy i sztab zespołu, podróżując po całej Europie, a także poza nią.



## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
4. Aktywność globalna

### KOSZYKÓWKA

CCC również kontynuuje działania sponsoringowe drużyny damskiej koszykówki. Zaangażowanie CCC i wspólna przygoda z koszykówką rozpoczęła się w 2000 roku. W tym samym sezonie, koszykarki awansowały do ekstraklasy. Od 2014 roku Klub reprezentuje polską koszykówkę na arenie międzynarodowej, walcząc z najlepszymi zespołami kobiecej koszykówki w Europie. W 2018 roku drużyna CCC Polkowice wywalczyła mistrzostwo Polski, zdobywając ten tytuł po raz drugi (2012/2013).

<http://kosz.mkspolkowice.pl/>



### TRIATHLON

W pomarańczowych barwach startuje jeden z najlepszych sportowców w tej dziedzinie – Krzysztof Augustyniak. Jest on reprezentantem Polski na Mistrzostwach Europy w Triathlonie, a w 2018 roku zdobył srebrny medal Mistrzostw Polski w Triathlonie na dystansie IRONMAN.

<https://www.facebook.com/Krzysztof.Augustyniak.Triathlon/>

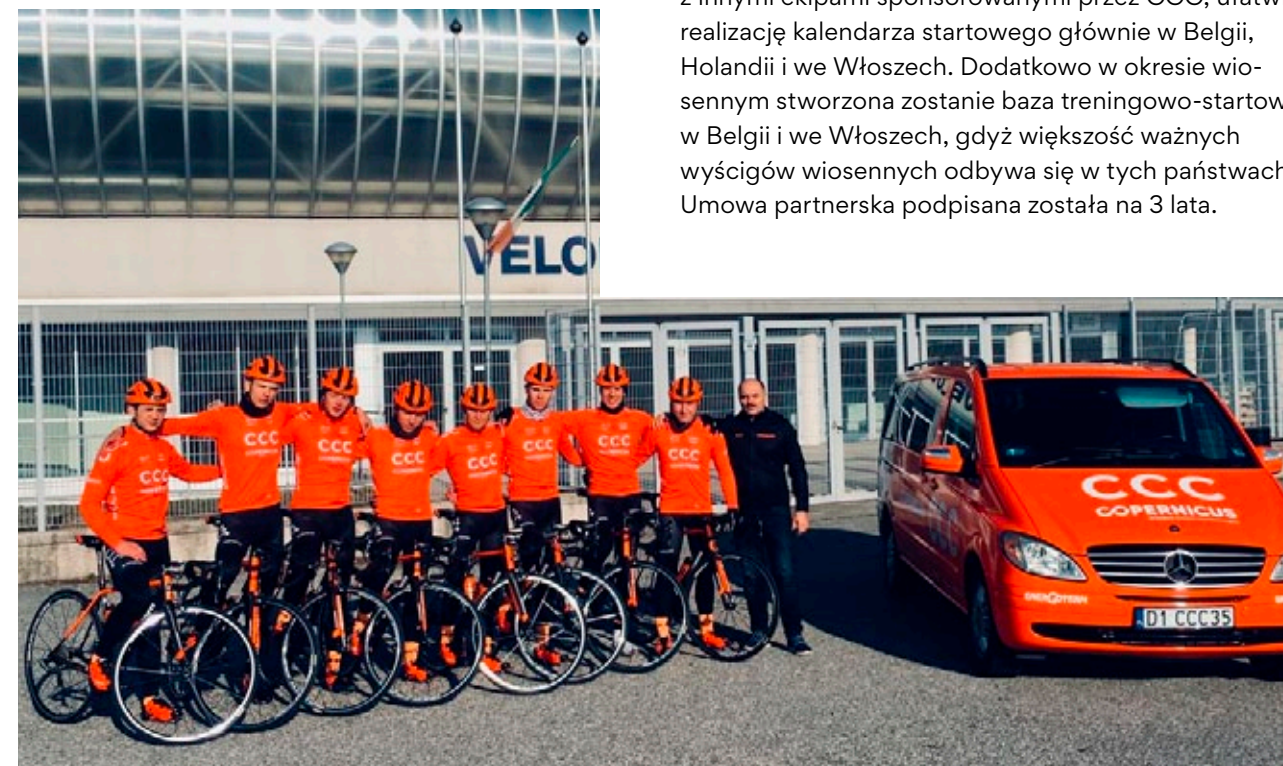
**Polityka sponsoringowa Grupy jest zgodna z założeniami strategicznymi oraz marketingowymi. CCC angażuje się w te przedsięwzięcia, które pomagają w osiągnięciu założonych celów na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Przy wyborze działań sponsoringowych istotne jest m.in. to, czy charakter przedsięwzięcia jest zgodny z obszarem zainteresowania CCC, a także doświadczenie i dobra reputacja organizatora.**

## PROMOWANIE SPORTU WŚRÓD DZIECI I MŁODZIEŻY

### SPONSORING MKS POLKOWICE

CCC wspiera Miejski Klub Sportowy Polkowice, który jest największym klubem w Polsce specjalizującym się w szkoleniu dzieci i młodzieży w kolarstwie szosowym i górskim. W 2015 roku w klasyfikacji klubowej MKS Polkowice zajęli pierwsze miejsce w Mistrzostwach Polski Szkółek Kolarskich MTB. Miejski Klub Sportowy Polkowice jest organizatorem imprez kolarskich dla dzieci ze szkół podstawowych pn. Liga Szkółek Kolarskich MTB Zagłębia Miedziowego. W sezonie 2018 zawodnicy startujący w ogólnopolskich zawodach stawali 31 razy na podium (15 razy zajmując pierwsze miejsca, 9 razy drugie i 7 razy trzecie miejsce na podium). Obecnie w treningach systematycznie uczestniczy około 60 chłopców i dziewczynek w wieku od 9 do 20 lat. Zajęcia prowadzone są przez sześć dni w tygodniu, w czterech grupach wiekowych.

<http://kolarze.mkspolkowice.pl/>



### PARTNERSTWO Z AKADEMIĄ MICHAŁA KWIATKOWSKIEGO COPERNICUS

Z końcem 2018 roku ogłoszone zostało strategiczne partnerstwo pomiędzy CCC a Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus. CCC i najbardziej utytułowany polski zawodnik Michał Kwiatkowski, połączyli siły w celu wspierania i promowania utalentowanych kolarzy młodego pokolenia. Michał Kwiatkowski wraz z zespołem trenerów i społeczników z Torunia od 5 lat tworzy klub, który na przestrzeni kilku sezonów stał się jedną z najbardziej utytułowanych polskich drużyn młodzieżowych.

Zawodnicy Copernicus w trakcie 5 sezonów ponad 1000 razy stali na podium wyścigów ogólnopolskich, zdobyli ponad 200 medali Mistrzostw Polski, medale Mistrzostw Europy i Świata. Klub z Torunia szkoli obecnie ponad 100 zawodniczek i zawodników w czterech kategoriach wiekowych – od żaka do juniora. Kolejnym krokiem w rozwoju mają być regularne starty za granicą. Zwiększenie budżetu i współpraca z innymi ekipami sponsorowanymi przez CCC, ułatwią realizację kalendarza startowego głównie w Belgii, Holandii i we Włoszech. Dodatkowo w okresie wiosennym stworzona zostanie baza treningowo-startowa w Belgii i we Włoszech, gdyż większość ważnych wyścigów wiosennych odbywa się w tych państwach. Umowa partnerska podpisana została na 3 lata.



## Odpowiedzialność

1. Wolontariat pracowniczy | 2. Partnerstwa i wsparcie społeczności lokalnych | 3. Zaangażowanie poprzez sport  
**4. Aktywność globalna**

### 4. AKTYWNOŚĆ GLOBALNA

#### GLOBALNE PARTNERSTWO Z UNICEF

**CCC zawsze wspierało działania charytatywne, dzięki sile swojej marki i rosnącemu międzynarodowemu sukcesowi, zdecydowało się na współpracę z największą organizacją humanitarną i rozwojową działającą na rzecz dzieci - UNICEF.**

Grupa CCC jako pierwsza polska spółka została globalnym partnerem UNICEF. W ciągu trzech lat CCC będzie przekazywać środki pieniężne na rzecz pomocy dzieciom na świecie. UNICEF to organizacja humanitarna i rozwojowa działająca na rzecz dzieci. Pracuje w małych wioskach i z rządami państw, bo uważa, że każde dziecko, niezależnie od miejsca urodzenia, koloru skóry czy religii, ma prawo do zdrowego i bezpiecznego dzieciństwa.

Partnerstwo będzie komunikowane w salonach obuwniczych CCC w 21 krajach, w tym m.in. w Polsce, Czechach, Niemczech, Austrii, Szwajcarii czy na Węgrzech. Partnerstwem objęto również drużynę kolarską CCC Team. Koszulki kolarzy oznaczone zostaną logo UNICEF. Tym samym grupa kolarska należąca do CCC, podczas wyścigów na całym świecie, będzie z dumą prezentować współpracę z UNICEF i zaangażowanie spółki w działania na rzecz dzieci.



## Innowacje

**CCC razem z partnerami uruchomiło Retail aCCcelerator, platformę akceleracyjną dedykowaną dla młodych i innowacyjnych firm rozwijających nowe rozwiązania dla retailu. To szansa dla najlepszych zespołów na przyspieszenie ich rozwoju oraz adaptację do prawdziwych warunków rynkowych.**

Celem jest przyspieszenie rozwoju i opracowanie innowacyjnych pomysłów i produktów, przeznaczonych dla klientów i sprzedawców detalicznych.

Firmy, których projekty zostaną odfiltrowane przy pomocy Partnerów CCC, mają okazję przetestować swoje pomysły u specjalistów, którzy współpracują z CCC, skonfrontować je z klientami i szybko śledzić ich czas wejścia na rynek.

Pierwszych 5 wybranych start-upów miało okazję zaprezentować się podczas Dnia Innowacji organizowanego na terenie siedziby.





# Środowisko

**Popularyzacja idei i kształtowanie nawyków ekologicznych i postaw pro środowiskowych jest podstawowym bodźcem zmian zachodzących w społeczeństwie na każdym jego szczeblu. W 2018 roku CCC wraz ze swoim partnerem - organizacją odzysku zorganizowała lekcje dla dzieci klas I-III Szkoły Podstawowej z obszaru recyklingu. Celem zajęć było budowanie postaw i świadomości ekologicznej dzieci we współpracy z lokalnymi placówkami oświatowymi. Warsztaty objęły łącznie 74 młodych uczestników.**

Warsztaty i edukacja ekologiczna są jednym z filarów wdrożonej w 2018 roku Strategii Środowiskowej. W kolejnych latach podobne inicjatywy będą kontynuowane.

Innymi priorytetami w ramach Strategii Środowiskowej są: minimalizowanie wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne i redukcja zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych.

CCC dąży do redukcji zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych poprzez m.in. wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych w tym własnej energii solarnej. Farma fotowoltaiczna znajdująca się na budynku jednego z magazynów w Polkowicach w skali roku generuje korzyści związane z oszczędnością energii oraz emisją CO<sub>2</sub>.

Główne obszary poboru, a tym samym oszczędności energii w ramach prowadzonej działalności na terenie siedziby firmy CCC wyznaczone są w oparciu o pracę nowoczesnego, zintegrowanego systemu kontroli sieci elektrycznej ZENON.

To kompleksowe oprogramowanie wdrożone przez nas dla lepszego nadzoru nad infrastrukturą elektroenergetyczną obiektów pozwala na sprawny monitoring, analizę i raportowanie danych w obszarze energii.



Głównymi odbiornikami energii na terenie siedziby są:

- układy wentylacyjno-klimatyzacyjne związane z funkcjonowaniem pomieszczeń biurowych,
- oświetlenie pomieszczeń magazynowych w związku z systemem pracy 3 zmianowej,
- praca układów sprężarkowych,
- pobory energii związane z pracą układnic w obiekcie AWS.

Nowe inwestycje, zarówno na etapie projektowania, jak i realizacji uwzględniają zastosowanie energooszczędnych technologii. Wdrażane działania polegają m.in. na przejściu na energooszczędne sterowane systemami czujników rozwiązania w zakresie zarządzania odbiornikami energii w obiektach.

W oddanym do użytkowania obiekcie Centrum Badawczo-Rozwojowym ograniczenie zużycia energii zapewnia nowoczesny system składający się ze stacji pogodowej oraz zintegrowanego systemu BMS, którego zadaniem jest inteligentne zarządzanie oświetleniem budynku. System wyposażony jest w sensory, które w zależności od poziomu oświetlenia budynku światłem słonecznym samoczynnie regulują jego doświetlenie.

| Zużycie energii w znaczących spółkach Grupy (mających największy wpływ na zużycie energii) <sup>1)</sup>      | CCC S.A.       | CCC Factory Sp. z o.o. | eobuwie.pl SA<br>eobuwie.pl<br>Logistics Sp. z o.o. |
|---|----------------|------------------------|---|
| Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca | Wartości (MWh) |                        |   |
| Gaz ziemny  | 4651,516       | 1710,1                 | 1066,93   |
| Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca    | Wartości (MWh) |                        |   |
| Energia słoneczna   | 78,434         |                        |   |
| Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej w podziale na: elektryczną, ciepłą                 | Wartości (MWh) |                        |   |
| Energia elektryczna   | 6070,333       | 1659,743               | 1271,41   |
| Całkowite zużycie energii   | 10800,283      | 3369,843               | 2338,34   |

Kolejnym krokiem, aby zminimalizować negatywny wpływ na otoczenie jest modernizacja obecnej floty samochodowej. W 2017 roku CCC rozpoczęło wymianę floty na auta hybrydowe zakupując pierwszych 20-tu sztuk tego rodzaju samochodów, co stanowiło ok. 20% floty, natomiast w 2018 konsekwentnie kontynuowano wymianę o kolejne 70 aut z myślą o redukcji kosztów eksploatacyjnych, jak również redukcji gazów cieplarnianych. **Na koniec roku 2018 samochody hybrydowe stanowiły 40 % całej floty.**

W kolejnych latach planowany jest również zakup samochodów elektrycznych do poruszania się po terenie firmy w Polkowicach i jej najbliższej okolicy.

| Emisje gazów cieplarnianych                                   | CCC S.A.   | CCC.eu Sp. z o.o.                                | CCC Factory Sp. z o.o.                           | eobuwie.pl S.A.<br>eobuwie.pl<br>Logistics Sp. z o.o. |
|---|--|--|--|---|
| Emisje bezpośrednie   | Emisja gazów cieplarnianych [tCO <sub>2</sub> e] | Emisja gazów cieplarnianych [tCO <sub>2</sub> e] | Emisja gazów cieplarnianych [tCO <sub>2</sub> e] | Emisja gazów cieplarnianych [tCO <sub>2</sub> e]      |
| Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej           | 4370,397   |  | 1194,949   |   |
| Emisja związana ze spalaniem gazu ziemnego                    | 811,559  |  | 345,986  | 124,61  |
| Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów | 671,407  | 447,869  | 26,586   | 225,034   |
| Suma emisji bezpośrednich                                     | 5853,363   | 447,869  | 1567,521   | 349,65  |

**W 2018 roku na spółki Grupy CCC nie zostały nałożone żadne kary związane z ochroną środowiska naturalnego.**





## Dalsze zobowiązania

**Spółka podtrzymuje decyzję o kontynuowaniu dialogu z interesariuszami w celu pozyskania informacji o potrzebach interesariuszy w obszarach: odpowiedzialny produkt i odpowiedzialna sprzedaż, miejsce pracy, wpływ na środowisko naturalne, społeczne zaangażowanie Grupy.**

CCC niezmiernie ceni sobie zgłoszone oczekiwania wobec przyszłych działań. Jednocześnie Spółka zobowiązała się komunikować i prezentować działania zarówno na arenie lokalnej, jak i szerzej z zakresu zrównoważonego rozwoju. Kolejny panel interesariuszy Spółka planuje przeprowadzić w I półroczu 2019 roku. W roku 2019 przewidziano również wdrożenie formalnych uregulowań w oparciu o które Spółka będzie udzielała wsparcia rzeczowego i finansowego, jak również podejmowała działania sponsorskie.

**Priorytetem w zakresie ochrony środowiska są działania prowadzące do ograniczenia emisji CO2 poprzez zwiększenie zużycia energii ze źródeł odnawialnych w ogólnym bilansie energetycznym Grupy.**

Odnawialne źródła energii takie jak: energia solarna, geotermalna, farmy wiatrowe, energia ze spalania biogazu, biomasy, są źródłem „czystszej, zielonej” energii, która jest najmniej szkodliwa dla środowiska naturalnego. Wytwarzanie takiej energii nie powoduje zanieczyszczenia atmosfery. Do roku 2021 planowane jest zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii w ogólnym bilansie zużycia energii do 50%. Taki udział zielonej energii pozwoliłby na ograniczenie rocznej emisji CO2 o około 13000 ton w przeciągu roku.

Kolejnym działaniem w zakresie ograniczenia emisji CO2 są nasadzenia lasów, wspólnie z okolicznymi nadleśnictwami. Jest to najbardziej efektywny sposób kompensowania emisji CO2 generowanej z prowadzonej działalności gospodarczej. Rozwiązanie to jest przyjazne dla środowiska oraz posiada duże walory edukacyjne.



# O Raporcie

## Raport niefinansowy obejmuje dane za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 roku.

Zgodnie z dobrą praktyką międzynarodową oraz rynku polskiego, publikacja powstała zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards) w opcji Core. Spełnione zostały również wymogi Dyrektywy UE 2014/95 i wynikające z niej zmiany wprowadzone do Ustawy o Rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych. Raport niefinansowy zasięgiem obejmuje CCC S.A. oraz Grupę Kapitałową CCC.

Zgodnie z wymogiem regulacyjnym, dane finansowe zaprezentowano osobno w formie skonsolidowanej oraz dla CCC S.A. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. W kolejnych latach, odpowiadając na wymogi Ustawy o Rachunkowości (UoR), raport będzie publikowany w cyklu rocznym.

Poprzedni raport niefinansowy obejmujący okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 opublikowany został 26 marca 2018 roku. W stosunku do niego, znaczące zmiany w niniejszym raporcie dotyczą zakresu – w raportowanym okresie Grupa CCC nabyła 100% udziałów w spółce Shoe Express S.A., 70% udziałów w spółce Karl Voegele AG oraz 51% udziałów w spółce DeeZee Sp. z o.o.

W raporcie niefinansowym zachowano spójność jednostek gospodarczych ujętych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym. Część spółek zależnych nie została objętych konsolidacją ze względu na nieistotność danych.

Dane dotyczące: zużycia energii, zużycia wody, wielkości odpadów nie zawierają informacji o pozostałych spółkach zależnych oraz placówkach sprzedażowych, ze względu na ujęcie mediów w cenie wynajmu m<sup>2</sup> powierzchni.

| Podmiot   | Rodzaj działalności   | Zakres Raportu niefinansowego Grupy CCC |
|---|-----------------------|---|
| CCC S.A. spółka dominująca                      | zarządcza             | tak                                     |
| CCC Factory Sp. z o.o.                          | produkcyjna           | tak                                     |
| eobuwie.pl S.A                                  | e-commerce            | tak                                     |
| DeeZee Sp. z o.o.                               | e-commerce            | tak                                     |
| CCC.eu Sp. z o.o.                               | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Germany GmbH                                | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Czech s.r.o                                 | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Austria Ges.M.b.H.                          | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Hrvatska d o.o.                             | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Russia Sp z o.o.                            | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Shoes Bulgaria EOOD                         | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Obutev d o.o.                               | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Slovakia s.r.o.                             | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Hungary Shoes Kft.                          | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Shoes & Bags d.o.o. Beograd – Novi Beograd  | dystrybucyjna         | tak                                     |
| Karl Voegele AG                                 | dystrybucyjna         | tak                                     |
| Shoe Express S.A.                               | dystrybucyjna         | tak                                     |
| CCC Shoes Ayakkabıcılık Ticaret Limited Sirketi | dystrybucyjna         | nie                                     |
| Eobuwie.pl Logistics Sp. z o.o.                 | pozostała działalność | tak                                     |
| Eschuhe.de UG                                   | pozostała działalność | nie                                     |
| Branded Shoes&Bags Sp. z o.o.                   | pozostała działalność | nie                                     |
| CCC Isle of Man Ltd.                            | pozostała działalność | nie                                     |
| CCC Shoes and Bags Sp. z o.o                    | pozostała działalność | nie                                     |
| NG2 Suisse S.a.r.l.                             | pozostała działalność | nie                                     |

## Proces raportowania danych niefinansowych został przeprowadzony zgodnie z zasadami zdefiniowanymi w GRI Standards, a zatem:

- Zostały przeprowadzone etapy – identyfikacji, priorytetyzacji i walidacji. Aby jak najlepiej zdefiniować kwestie istotne dla organizacji w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu zostały przeprowadzone: analiza wewnętrzna oraz analiza otoczenia biznesowego. W tym celu w 2017 roku przeprowadzono badanie ankietowe wśród 295 przedstawicieli pracowników i klientów oraz sesję dialogową opartą o międzynarodowy standard dialogu AA1000SES. W sesji wzięło udział 17 ekspertów zewnętrznych – przedstawiciele administracji publicznej, organizacji konsumenckich, instytucji finansujących, organizacji pozarządowych, partnerów biznesowych, uczelni oraz sąsiadów – przy udziale członka Zarządu Grupy CCC. Założenia Raportu, istotne tematy oraz wskaźniki zostały zaakceptowane przez kadrę zarządzającą. Opinie i oczekiwania interesariuszy zostały wzięte pod uwagę w poprzednim raporcie oraz w niniejszym raporcie niefinansowym za 2018 rok. Kolejna sesja dialogowa zostanie przeprowadzona w 2019 roku, zgodnie z decyzją Spółki o przeprowadzaniu dialogu w odstępach dwuletnich.
- Zachowana została spójność z 10 zasadami GRI dotyczącymi definiowania zawartości (istotność, kontekst zrównoważonego rozwoju, uwzględnienie interesariuszy, kompletność) oraz dotyczącymi jakości prezentowanych danych (wyważenie, wiarygodność, porównywalność, dokładność, terminowość, przejrzystość).
- Zgodnie z wymogami GRI w opcji Core z raportowane zostały wskaźniki profilowe oraz wybrane wskaźniki szczegółowe w ramach istotnych tematów. Zestawienie wskaźników prezentowane jest w Indeksie GRI.

## Lista tematów kluczowych dla Grupy Kapitałowej CCC z perspektywy zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu – tematy wskazane jako ważne przez organizację, jak i jej interesariuszy:

### Odpowiedzialność rynkowa

[Tematy szczególnie istotne dla klientów, dostawców i podwykonawców]

- Bezpieczeństwo i jakość produktu
- Relacja z klientem (w tym standardy obsługi)
- Odpowiedzialna sprzedaż w salonach CCC
- Przejrzystość w zakresie cyklu powstawania produktu i standardy odpowiedzialności w łańcuchu dostaw (w tym przeciwdziałanie łamaniu praw człowieka)
- Innowacyjność procesowa i produkcyjna

### Odpowiedzialność w miejscu pracy

[Tematy szczególnie istotne dla obecnych i potencjalnych pracowników fabryki, sklepów oraz biura i administracji]

- Warunki zatrudnienia i relacje z pracownikami
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Rozwój pracowników
- Równość szans (różnorodność)
- Etyka (w tym przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, dyskryminacji)

### Odpowiedzialność wobec otoczenia społecznego

[Tematy szczególnie istotne dla społeczności lokalnej, beneficjentów działań oraz pracowników]

- Działalność sponsoringowa i filantropijna
- Zaangażowanie społeczne pracowników

### Odpowiedzialność wobec środowiska

[Tematy szczególnie istotne dla klientów, pracowników oraz społeczności lokalnej]

- Wdrażanie proekologicznych technologii w procesie produkcji i logistyce
- Ograniczanie negatywnego oddziaływania firmy w biurze oraz sklepach



Pozostajemy otwarci na Państwa pytania lub opinie. Prosimy je kierować do Magdaleny Kaźmierczak (Koordynator ds. CSR) oraz Anny Natanek (Kierownik Biura Organizacji i Relacji Inwestorskich) na adres mailowy: [csr.eu@ccc.eu](mailto:csr.eu@ccc.eu).



## INDEKS GRI

| Numer Standardu GRI                      | Numer wskaźnika | Tytuł wskaźnika   | Wymagany na poziomie CORE | Strona  |
|--|-----------------|---|---------------------------|---------|
| <b>Założenia i podstawy raportowania</b> |                 |   |                           |         |
| GRI 101                                  |                 | Założenia i podstawy raportowania   | CORE                      | 114     |
| <b>WSKAŹNIKI PROFILOWE</b>               |                 |   |                           |         |
| <b>Profil organizacji</b>                |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-1           | Nazwa organizacji   | CORE                      | 8       |
| GRI 102                                  | 102-2           | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi  | CORE                      | 8       |
| GRI 102                                  | 102-3           | Lokalizacja siedziby głównej organizacji  | CORE                      | 14      |
| GRI 102                                  | 102-4           | Lokalizacja działalności operacyjnej  | CORE                      | 14      |
| GRI 102                                  | 102-5           | Forma własności i struktura prawna organizacji  | CORE                      | 25      |
| GRI 102                                  | 102-6           | Obsługiwane rynki   | CORE                      | 16      |
| GRI 102                                  | 102-7           | Skala działalności  | CORE                      | 16      |
| GRI 102                                  | 102-8           | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji   | CORE                      | 73      |
| GRI 102                                  | 102-9           | Opis łańcucha dostaw  | CORE                      | 42      |
| GRI 102                                  | 102-10          | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości   | CORE                      | 25      |
| GRI 102                                  | 102-11          | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności   | CORE                      | 33      |
| GRI 102                                  | 102-12          | Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy   | CORE                      | 21, 103 |
| GRI 102                                  | 102-13          | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach  | CORE                      | 21      |
| <b>Strategia</b>                         |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-14          | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla  | CORE                      | 2       |
| GRI 102                                  | 102-15          | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk  |                           | 33      |
| <b>Etyka i integralność</b>              |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-16          | Wartości organizacji, Kodeks etyki, zasady i normy zachowań   | CORE                      | 26      |
| GRI 102                                  | 102-17          | Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji   |                           | 31      |
| <b>Ład organizacyjny</b>                 |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-18          | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy  | CORE                      | 24      |
| GRI 102                                  | 102-22          | Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego   |                           | 25      |
| <b>Zaangażowanie interesariuszy</b>      |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-40          | Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą  | CORE                      | 38      |
| GRI 102                                  | 102-41          | Pracownicy objęci umowami zbiorowymi  | CORE                      | 89      |
| GRI 102                                  | 102-42          | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację   | CORE                      | 38      |
| GRI 102                                  | 102-43          | Podjęcie do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy   | CORE                      | 38      |
| GRI 102                                  | 102-44          | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również przez ich zaraportowanie  | CORE                      | 39      |
| <b>Praktyka raportowania</b>             |                 |   |                           |         |
| GRI 102                                  | 102-45          | Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym  | CORE                      | 114     |
| GRI 102                                  | 102-46          | Proces definiowania treści raportu i granic aspektów  | CORE                      | 115     |
| GRI 102                                  | 102-47          | Zidentyfikowane istotne tematy  | CORE                      | 115     |
| GRI 102                                  | 102-48          | Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru) | CORE                      | n.d.    |
| GRI 102                                  | 102-49          | Zmiany w raportowaniu   | CORE                      | 114     |
| GRI 102                                  | 102-50          | Okres raportowania  | CORE                      | 114     |
| GRI 102                                  | 102-51          | Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)  | CORE                      | 114     |
| GRI 102                                  | 102-52          | Cykl raportowania   | CORE                      | 114     |

| Numer Standardu GRI                | Numer wskaźnika           | Tytuł wskaźnika  | Wymagany na poziomie CORE | Strona          |
|------------------------------------|---------------------------|--|---------------------------|-----------------|
| GRI 102                            | 102-53                    | Dane kontaktowe  | CORE                      | 115             |
| GRI 102                            | 102-54                    | Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive  | CORE                      | 114             |
| GRI 102                            | 102-55                    | Indeks GRI   | CORE                      | 116             |
| GRI 102                            | 102-56                    | Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu  | CORE                      | 114             |
| <b>Podjęcie do zarządzania</b>     |                           |  |                           |                 |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Zgodności z prawem i regulacjami<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 31              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Zatrudnienie<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 72              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Edukacja i szkolenia<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 84              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Bezpieczeństwo i higiena pracy<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 82              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Różnorodność i równość szans<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 88              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Przeciwdziałanie korupcji<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze  | CORE                      | 30              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze  | CORE                      | 47              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Marketing oraz oznakowanie produktów i usług<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 58              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Poszanowanie praw człowieka<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze  | CORE                      | 42              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Ocena społeczna dostawców<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze  | CORE                      | 48              |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływ środowiskowy (w tym zarządzania energią, emisjami, wodą, wykorzystaniem zasobów, odpadami)<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze   | CORE                      | 52, 66, 90, 110 |
| GRI 103                            | 103-1;<br>103-2;<br>103-3 | Podjęcie do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływ społeczny<br>Ewaluacja podejścia do zarządzania w danym obszarze  | CORE                      | 96              |
| <b>WSKAŹNIKI TEMATYCZNE</b>        |                           |  |                           |                 |
| <b>Tematy ekonomiczne</b>          |                           |  |                           |                 |
| <b>Wyniki ekonomiczne</b>          |                           |  |                           |                 |
| GRI 201                            | 201-1                     | Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych) |                           | 22              |
| <b>Obecność na rynku</b>           |                           |  |                           |                 |
| GRI 202                            | 202-1                     | Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji   |                           | 81              |
| GRI 202                            | 202-2                     | Procent wyższego kierownictwa pozyskanego z rynku lokalnego w głównych   |                           | 73              |
| <b>Pośredni wpływ ekonomiczny</b>  |                           |  |                           |                 |
| GRI 203                            | 203-1                     | Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa przez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo   |                           | 96              |
| GRI 203                            | 203-2                     | Zidentyfikowanie i opis znacznego pośredniego wpływu ekonomicznego wraz z wyróżnieniem skali i zakresu oddziaływania   |                           | 108             |
| <b>Praktyki dotyczące zamówień</b> |                           |  |                           |                 |
| GRI 204                            | 204-1                     | Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych w głównych  |                           | 42              |



## INDEKS GRI C.D.

| Numer Standardu GRI                        | Numer wskaźnika | Tytuł wskaźnika   | Wymagany na poziomie CORE | Strona |
|--|-----------------|---|---------------------------|--------|
| <b>Przeciwdziałanie korupcji</b>           |                 |   |                           |        |
| GRI 205                                    | 205-1           | Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka  |                           | 31     |
| GRI 205                                    | 205-2           | Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji   |                           | 32     |
| GRI 205                                    | 205-3           | Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie   |                           | 31     |
| <b>Naruszenie zasad wolnej konkurencji</b> |                 |   |                           |        |
| GRI 206                                    | 206-1           | Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki  |                           | 60     |
| <b>Tematy środowiskowe</b>                 |                 |   |                           |        |
| <b>Materiały</b>                           |                 |   |                           |        |
| GRI 301                                    | 301-1           | Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości  |                           | 53     |
| <b>Energia</b>                             |                 |   |                           |        |
| GRI 302                                    | 302-1           | Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców   |                           | 111    |
| GRI 302                                    | 302-4           | Redukcja zużycia energii  |                           | 110    |
| GRI 303                                    | 303-1           | Łączny pobór wody w podziale na źródła  |                           | 53     |
| <b>Emisje</b>                              |                 |   |                           |        |
| GRI 305                                    | 305-1           | Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych   |                           | 111    |
| GRI 305                                    | 305-5           | Redukcja emisji gazów cieplarnianych  |                           | 111    |
| <b>Ścieki i odpady</b>                     |                 |   |                           |        |
| GRI 306                                    | 306-2           | Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania   |                           | 54     |
| GRI 307                                    | 307-1           | Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska   |                           | 111    |
| <b>Tematy społeczne</b>                    |                 |   |                           |        |
| <b>Zatrudnienie</b>                        |                 |   |                           |        |
| GRI 401                                    | 401-1           | Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia   |                           | 76     |
| GRI 401                                    | 401-2           | Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin   |                           | 78     |
| <b>Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>      |                 |   |                           |        |
| GRI 403                                    | 403-1           | Procent łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach (w których skład wchodzi kierownictwo i pracownicy) ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy |                           | 83     |
| GRI 403                                    | 403-2           | Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą   |                           | 82     |
| GRI 403                                    | 403-3           | Pracownicy szczególnie narażeni na choroby związane z miejscem pracy  |                           | 83     |
| <b>Edukacja i szkolenia</b>                |                 |   |                           |        |
| GRI 404                                    | 404-2           | Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę  |                           | 84     |
| GRI 404                                    | 404-3           | Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądów rozwoju kariery zawodowej według płci i kategorii zatrudnienia   |                           | 74     |
| <b>Różnorodność i równość szans</b>        |                 |   |                           |        |
| GRI 405                                    | 405-1           | Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności   |                           | 89     |
| <b>Przeciwdziałanie dyskryminacji</b>      |                 |   |                           |        |
| GRI 406                                    | 406-1           | Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii  |                           | 31     |
| <b>Ocena poszanowania praw człowieka</b>   |                 |   |                           |        |
| GRI 412                                    | 412-3           | Procent i całkowita liczba ważnych umów inwestycyjnych oraz kontraktów zawierających klauzule dotyczące praw człowieka  |                           | 45     |
| <b>Zdrowie i bezpieczeństwo klienta</b>    |                 |   |                           |        |
| GRI 416                                    | 416-1           | Ocena wpływu istotnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo  |                           | 47     |

| Numer Standardu GRI                                   | Numer wskaźnika | Tytuł wskaźnika  | Wymagany na poziomie CORE | Strona |
|---|-----------------|--|---------------------------|--------|
| GRI 416   | 416-2           | Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo |                           | 47     |
| <b>Marketing oraz oznakowanie produktów i usług</b>   |                 |  |                           |        |
| GRI 417   | 417-3           | Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w dotyczącymi komunikacji marketingowej                          |                           | 60     |
| <b>Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi</b> |                 |  |                           |        |
| GRI 419   | 419-1           | Niezgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi   |                           | 47     |

## WYMOGI USTAWY O RACHUNKOWOŚCI W ZAKRESIE PUBLIKACJI DANYCH NIEFINANSOWYCH

| Wymóg regulacyjny  | Rozdział, w którym przedstawione są wymagane treści   | Wskaźniki GRI  |
|--|---|--|
| Opis modelu biznesowego jednostki oraz kluczowych wskaźników efektywności  | Rozdział „Company”  | <b>GRI 102-2, 102-6, 102-7, 201-1, 102-15</b>  |
| Opis ryzyk zidentyfikowanych jako istotne oraz sposobu zarządzania nimi  | Rozdział „Company”  | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zgodności z prawem i regulacjami.<br><b>GRI 102-11, 102-15, 419-1, 307-1</b>  |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji i łapownictwu   | Rozdział „Company”  | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Przeciwdziałanie korupcji<br><b>GRI 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3</b>   |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka<br><i>Prawa człowiek definiujemy, jako: prawo do ochrony życia prywatnego, wolność od poniżającego traktowania, prawo do niedyskryminacji</i> | Rozdział „Supplier Experience”  | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Poszanowanie praw człowieka, w tym Ocena społeczna dostawców.<br><b>GRI 412-3, 406-1</b> ; Wskaźniki własne zawierające dane własne na temat łańcucha dostaw Grupy CCC                                      |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z tematami istotnymi sektorowo dla CCC w odniesieniu do relacji z klientem, jakości obsługi, odpowiedzialnej sprzedaży   | Rozdział „Customer Experience”  | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta, Marketing oraz oznakowanie produktów i usług<br><b>GRI 416-1, 416-2</b>  |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych   | Rozdział „Employee Experience”  | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze pracowniczym, w tym (Zatrudnienie, Edukacja i szkolenia, Różnorodność i równość szans, Bezpieczeństwo i higiena pracy).<br><b>GRI 405-1, 102-41, 202-1, 401-2, 401-1, 403-2, 403-1, 403-3, 404-2, 404-3</b> |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego  | Rozdział „Supplier Experience”<br>Rozdział „Customer Experience”<br>Rozdział „Employee Experience”<br>Rozdział „Community Experience” | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływu środowiskowego (w tym zarządzania energią, emisjami, wodą, wykorzystaniem zasobów, odpadami)<br><b>GRI 301-1, 302-4, 302-1, 303-1, 305-1, 305-5, 306-2</b>   |
| Opis polityk, procedur należytej staranności oraz rezultatów związanych z zagadnieniami społecznymi  | Rozdział „Community Experience”   | <b>GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3</b> - Podejście do zarządzania i jego elementy w obszarze Wpływu społecznego<br><b>GRI 203-1, 202-2</b>   |





Grafika i skład:  
Piotr Kita, Studio KREATON