



Sprawozdanie za 2020 rok na temat informacji niefinansowych TXM SA

Warszawa, 28 kwietnia 2021 roku

Spis treści

INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE	3
1.1 Informacje o zasadach i konstrukcji oraz metodyce sprawozdania	3
1.2 Metodyka raportowania	3
2. O NAS	4
2.1 Nasza Struktura	5
2.2 Standardy zarządcze w naszej Spółce	6
2.3 Budujemy relacje z Interesariuszami	7
2.4 Strategiczne kierunki rozwoju	9
2.5 Nasza marka	12
2.6 Kalendarium	15
2.7 Wpływ pandemii na model biznesowy i tworzenie wartości Przedsiębiorstwa	15
3. JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI	16
3.1 Komunikacja z Klientami	17
3.2 Zrównoważona oferta	18
3.3 Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym	20
3.4 Etyczne zarządzanie	26
4. KAPITAŁ LUDZKI – kluczową inwestycją	30
4.1 Dobre miejsce pracy	34
4.2 Komunikacja wewnętrzna	36
4.3 Zatrudnienie	37
4.4 Pracownicy niepełnosprawni	44
4.5 Świadczenia socjalne	45
4.6 Bezpieczne miejsce pracy	46
4.7 Szkolenia i rozwój	49
5. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	50
5.1 Fundacja HAPPY KIDS	51
5.2 Inne projekty społeczne	53
6. W TROSCE O ŚRODOWISKO	54
7. O RAPORCIE	57
7.1 Wskaźniki SIN i GRI G4	58

1. INFORMACJA O SPRAWOZDANIU, PODSTAWY PRAWNE

1.1 INFORMACJE O ZASADACH I KONSTRUKCJI ORAZ METODYCE SPRAWOZDANIA

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych („Sprawozdanie”) obejmuje dane dotyczące **TXM SA** („TXM SA”, „Spółka”) za okres 2020 roku.

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z:

- Art. 49b ust. 1 Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która implementuje wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności,
- wytycznymi SIN (Standard Informacji Niefinansowych, który jest regulacją środowiskową, i której opracowanie było koordynowane przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Fundację Standardów Raportowania) z uzupełnieniem o wskaźniki GRI G4 (Global Reporting Initiative - międzynarodowy wzorzec raportowania odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju dla firm).

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności, polityki oraz stosowane procedury, potencjalne ryzyka i sposób zarządzania nimi zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy TXM SA. Sprawozdanie przedstawia działania Spółki w 2020 roku. Spółka za poprzedni okres sprawozdawczy sporządzała sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy TXM oraz TXM SA, jednak od początku 2020 roku TXM SA odstąpił od sporządzania Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego oceniając istotność przekazywanych informacji (w porównaniu do sporządzonego sprawozdania jednostkowego, nie przynosi ono dodatkowych i istotnych dla jego użyteczności informacji, a brak sprawozdania nie będzie miał wpływu na decyzje gospodarcze odbiorców sprawozdania).

1.2 METODYKA RAPORTOWANIA

Przygotowanie treści niniejszego Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Spółki,
- potwierdzenie mapy interesariuszy oraz przegląd istotnych aspektów raportowania,

- zebranie danych obrazujących realizację polityk, strategii oraz celów społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Spółce,
- zestawienie niniejszego Sprawozdania TXM SA za 2020 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 15 grudnia 2016 roku (Dz. U. z 2017 r. poz. 61) oraz wytycznymi SIN z uwzględnieniem wskaźników GRI G4.

2. O NAS

Podstawowym przedmiotem działalności TXM SA była sprzedaż odzieży, bielizny, wyrobów dziewiarskich i obuwia, a także artykułów gospodarstwa domowego w sieci własnych placówek handlowych zlokalizowanych w kraju pod nazwą TXM textilmarket oraz poprzez sklep internetowy www.txm.pl. Oferta TXM adresowana jest przede wszystkim do kobiet w wieku 25-60 lat, które w większości gospodarstw domowych są decydetem w zakresie zakupów odzieży dla całej rodziny, dodatków oraz produktów wyposażenia i dekoracji domu. Dla naszych klientek istotna jest cena, ale połączona z pewnymi – wyróżniającymi na rynku dyskontowym – aspektami modowości. W naszym centrum zainteresowania jest Klient, jego życie i potrzeby. Naszym celem jest, aby klienci byli pewni, że w sklepach TXM zawsze znajdą szeroki wybór ubrań codziennego użytku, akcesoriów i tekstyliów domowych w bardzo korzystnych cenach. Oferta wzbogacana jest o produkty, które ze względu na atrakcyjną wartość zawsze dają kupującym poczucie racjonalnie wykorzystanej okazji. Dążymy do tego, aby klienci mogli kupić towary w najbardziej konkurencyjnych cenach, czyli po prostu tanio. Jest to możliwe dzięki poszukiwaniu najlepszych dostawców towarów oraz eliminacji wszystkich zbędnych kosztów. W naszej ocenie klienci wyżej ceną korzystne ceny niż prestiżowe miejsca zakupu. W ten sposób maksymalizowane są korzyści klientów minimalizując obciążenia ich domowych budżetów. Spośród odzieżowych sklepów dyskontowych TXM wyróżnia to, że oprócz nacisku na bardzo atrakcyjną cenę towarów, dodatkowo podąża za aktualnymi trendami w modzie. Oznacza to, że klienci w sklepach TXM wśród produktów uniwersalnych zawsze znajdą modne w danym sezonie ubrania i kolory. TXM na bieżąco weryfikuje, aby moda i jakość była stawiana na równi z praktycznością i korzystną ceną.

Sklepy TXM zlokalizowane są zarówno w miastach do 50 tys. mieszkańców jak i w dużych aglomeracjach. Firma działa na terenie Polski. Sieć może zaprosić klientów do 216 sklepów stacjonarnych, a także do sklepu on-line www.txm.pl.

TXM jest Spółką publiczną, jej akcje notowane są na GPW. W strukturze akcjonariatu należy wskazać, iż identyfikowalnym beneficjentem ostatecznym są podmioty o rezydencji polskiej.

TXM posiada tylko polską rezydencję podatkową.

2.1. NASZA STRUKTURA

TXM SA prowadzi sieć sklepów detalicznych TXM oraz sklep internetowy www.txm.pl. W tym zakresie zarządza wyborem, zakupem i sprzedażą towarów, wyborem lokalizacji pod sklepy tej sieci i przeprowadza we własnym zakresie także ich adaptacje.

TXM SA posiada 100% udziałów w Adesso Sp. z o.o. – spółka prowadząca w Mysłowicach centrum magazynowo - logistyczne dla sklepów TXM;

TXM SA posiada także 100% udziałów w Adesso TXM Romania s.r.l. w upadłości likwidacyjnej – spółka rumuńska nie prowadząca już w 2020 roku działalności gospodarczej.

Poza tym TXM posiada jeszcze udziały w likwidowanych spółkach sklepowych, których przedmiotem działalności było prowadzenie sklepów detalicznych : R-shop Sp. z o.o., TXM Beta Sp. z o.o. i Adesso Consumer Brand Sp. z o.o., nad którymi TXM SA utracił kontrolę w dniu 13.02.2020 roku, tj. w dniu postawienia ich w stan likwidacji oraz udziały w spółkach Adesso Consumer Aquisition sp. z o.o., Adesso Consumer Culture sp. z o.o., TXM Shopping Beta s.r.l. oraz Perfect Consumer Care Sp. z o.o., które w 2020 roku jak i w roku 2019 nie prowadziły działalności gospodarczej.

Na dzień 31 grudnia 2020 roku nie wystąpiły inne istotne zmiany w strukturze TXM.



2.2 STANDARDY ZARZĄDCZE W NASZEJ SPÓŁCE

Dokładamy starań, aby TXM był zarządzany w sposób profesjonalny, sprawiedliwy i uczciwy. Praca w naszych strukturach oznacza przyjęcie postawy zgodnej z tymi zasadami.

Każdy pracownik TXM zobowiązany jest do przestrzegania polityk, zapewniających odpowiednio wysokie standardy ładu korporacyjnego. Zgodnie z definicją ładu korporacyjny (ang. *corporate governance*) to zbiór procesów, zasad, praw oraz instytucji determinujących sposób w jaki przedsiębiorstwo jest zarządzane, kierowane i kontrolowane. W szczególności chodzi o pełną transparentność działań, w celu zapewnienia wszystkim naszym interesariuszom dostępu do potrzebnych im informacji oraz poszanowania ich praw. Dokumentem, który definiuje zasady działania jest przyjęta w 2019 r. „**POLITYKA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU TXM SA I GK TXM**”. Zawiera ona przejrzysty opis wszystkich obowiązkowych procedur, których przestrzegać musi zarówno TXM jak i wszystkie spółki zależne TXM SA, oraz wyznacza obowiązujące ramy działań (**G.4.1**).

TXM przestrzega i promuje przestrzeganie praw człowieka i praw pracowniczych oraz zobowiązuje się do egzekwowania przepisów i najlepszych praktyk w zakresie warunków zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

TXM stawia na budowanie świadomości i kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej. Tworzymy kulturę organizacyjną w pełni wykorzystującą potencjał pracowników, ich różnorodne umiejętności, doświadczenia i talenty, która prowadzi do zwiększenia efektywności pracy, budowy zaufania oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Minimalizujemy ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników. Wierzymy, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji i w szczególności przyczynia się do jej sukcesu.

Polityka różnorodności w Spółce i spółkach zależnych TXM to także budowanie świadomości organizacji, w której stosuje się zasady równego traktowania w miejscu pracy. Oznacza to, że żaden z pracowników TXM bezpośrednio, jak i pośrednio, nie będzie dyskryminowany w jakikolwiek sposób ze względu na płeć, rasę, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, wyznanie, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, światopogląd, narodowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia lub współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne, które mogą stwarzać zastraszające, obraźliwe lub wrogie środowisko. Pracownicy są zobowiązani do współpracy z innymi, zgodnie z kryteriami poszanowania, godności i sprawiedliwości, biorąc pod uwagę różne pochodzenie kulturowe każdej osoby. Nie

dopuszczamy do jakiegokolwiek przemocy, molestowania lub nadużycia w miejscu pracy oraz jakiegokolwiek sposobu dyskryminacji ze względu na rasę, wyznanie, wiek, narodowość, płeć lub inną sytuację społeczną danej osoby (w szczególności uwzględniając asymilację życia zawodowego osób niepełnosprawnych). W ich gestii leży także zapewnienie, iż rozwój firmy będzie stabilny oraz że będzie przebiegał w odpowiedzialny, zrównoważony sposób, w kierunku wyznaczonym przez wizję firmy i w oparciu o zasady etyki.

2.3 BUDUJEMY RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

Prace nad strategią zrównoważonego rozwoju rozpoczęliśmy od zdefiniowania kluczowych interesariuszy i zagadnień istotnych zarówno dla nich, jak i TXM. Przeanalizowaliśmy wzajemne oddziaływanie TXM na interesariuszy i interesariuszy na Spółkę. Efektem tej pracy było sformułowanie celów i działań, które będą kreować wartość zarówno dla TXM jak i jej interesariuszy.

INTERESARIUSZE	WPŁYW FIRMY	WPŁYW NA FIRME
pracownicy	warunki pracy, rozwój, motywacja, wynagrodzenie	wiedza, doświadczenie, umiejętności, zaangażowanie, odpowiedzialność
klienci	trafna, dobra oferta towarów, obsługa klienta, komunikowanie	pragnienia, potrzeby, oczekiwania, zakupy
dostawcy i partnerzy	relacje partnerskie, warunki handlowe	zaopatrywanie firmy w produkty i usługi
akcjonariusze	edukacja, rzetelność, komunikowanie	określanie kierunku rozwoju firmy, zaufanie
spółki GK TXM	zyski, przekazywanie dobrych praktyk, korzystanie ze wspólnych narzędzi	wskazówki, dzielenie się wiedzą
społeczności lokalne	aktywność w rozwiązywaniu problemów społecznych, inwestycje na rzecz lokalnych społeczności	zaufanie społeczne
władze lokalne i centralne	zgodność z prawem	ramy prawne

media	rzetelna komunikacja otwartość, przejrzystość	propagowanie informacji, kontakt z otoczeniem
konkurenci	współpraca branżowa	motywowanie do działania

Wzajemne zrozumienie i budowanie relacji z interesariuszami nie byłoby możliwe bez dialogu. Prowadzimy uczciwą i otwartą politykę informacyjną, m.in. w zakresie strategii, osiągnięć, niepowodzeń, wyników finansowych i perspektyw rozwoju. W miarę możliwości udzielamy wyczerpujących odpowiedzi na pytania dotyczące działalności TXM. Prosimy także o informację zwrotną. Dopiero, gdy poznamy potrzeby i oczekiwania naszych interesariuszy w stosunku do firmy możemy skutecznie kreować dla nich wartości.

TXM prowadzi dialog z interesariuszami z wykorzystaniem następujących narzędzi:

Pracownicy	regularnie prowadzone spotkania pracowników na różnych poziomach, e -maile, gazetka wewnętrzna, tablice ogłoszeń, badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, INTRANET
Klienci	strona internetowa TXM, newsletter, skrzynka kontaktowa na stronach WWW, raporty zrównoważonego rozwoju TXM, portal społecznościowy Facebook, barometr satysfakcji klientów, komunikacja w sklepach (plakaty, ulotki, torby)
Akcjonariusze	strony internetowe; TXM, transmisje obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym
Społeczności lokalne	eventy i spotkania w sklepach, akcje na rzecz społeczności lokalnych, współpraca z organizacjami społecznymi, raporty społecznej odpowiedzialności Biznesu, komunikacja w sklepach (torby, plakaty I ulotki), strona WWW
Dostawcy i partnerzy	spotkania, strona internetowa, raporty zrównoważonego rozwoju, skrzynka kontaktowa na stronach WWW, bieżąca komunikacja e-mailowa

2.4 STRATEGICZNE KIERUNKI ROZWOJU

W ramach strategii TXM – nie zależnie od efektu COVID-19 - podtrzymane zostały wszystkie strategiczne elementy planu restrukturyzacyjnego przyjętego w pierwszej połowie 2019 roku. Oznacza to niezmienione podejście

(„TXM inny niż pozostali”)

Walka poprzez dyferencjację oferty i postawienie na kategorie silne już dzisiaj.

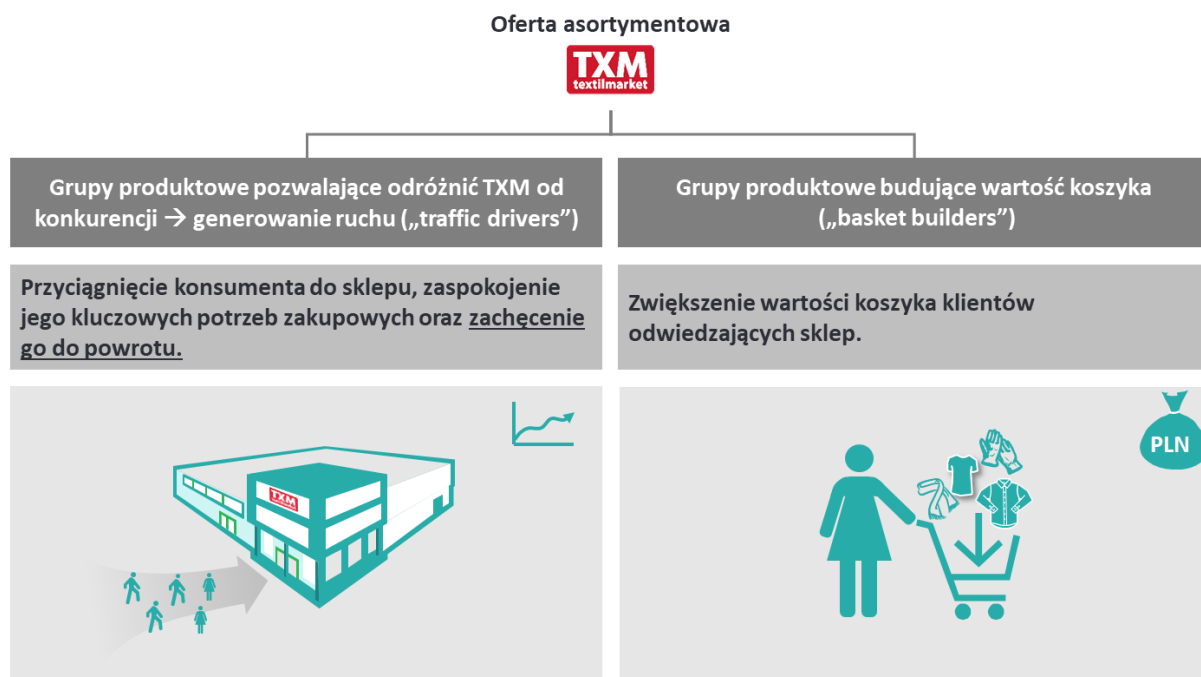
Zmiana wobec stanu obecnego

- Wybranie kategorii liderów, w których pozycja TXM w oczach konsumenta jest jeszcze relatywnie silna ...
- ...a z perspektywy TXM maksymalizujących szanse powodzenia (rentowne, posiadające skalę, mocne kompetencje TXM).
- Uzupelnienie oferty o kategorie uzupełniające / sprzedające się razem z liderami – oferta towarzysząca.
- Przebudowa oferty i „wyczyszczenie” sklepów z zalegających towarów

Wyzwania

- Relatywnie wysoka trudność i niepewność sukcesu dyferencjacji.
- Dobór odpowiednich kategorii liderów.
- Konstrukcja oferty w ramach kategorii liderów.
- Konstrukcja oferty towarzyszącej.
- Wymagany czas do osiągnięcia pełnego efektu.
- Komunikacja do konsumentów, która musi być efektywna, ale również tania.

Sposobem wyróżnienia się przez TXM jest i ma być zmiana logiki podejścia do budowy asortymentu oraz praca u podstaw dla każdej grupy produktowej



W ramach określonej strategii „**TXM inny niż pozostali**” określone zostały następujące inicjatywy w obszarach:

- Zmiana podejścia do asortymentu
 - Zmiana logiki podejścia do asortymentu w postaci podzielenia go na kategorie liderów (mające przyciągać klientów do sklepów i zachęcać ich do powrotu) ...
 - ... oraz kategorie wspierające, mające budować koszyk klientów już odwiedzających sklep.
- visual merchandising
 - Działania nakierowane na poprawę sposobu ekspozycji towarów oraz poprawę ergonomii i estetyki sklepów.
 - Docelowo nakierowanie wysiłków VM na zapewnienie odpowiedniej ekspozycji produktów z kategorii liderów („budujących ruch”).
 - Poprawa układu sklepu pod kątem optymalizacji „ścieżki zakupowej” klienta.
- Komunikacja w sklepie
 - Poprawienie sposobu komunikacji z konsumentem w sklepie – szczególnie w zakresie cen, promocji oraz oferty „gazetkowej”.
 - Poprawa widoczności oznaczeń wspierających nawigację w sklepie.
- Stare zapasy w sklepach
 - Usunięcie ze sklepów starego towaru z niską szansą na sprzedaż (>180 dni).
 - Przesunięcie części starszego towaru między sklepami – tam, gdzie historycznie taki sam towar dobrze się odsprzedawał.

- Komunikacja z Klientem
 - Zakomunikowanie konsumentom wprowadzanych zmian.
 - Przyciągnięcie nowych grup klientów, w tym tych, których TXM utracił.
 - Rewizja formy i konstrukcji gazetki jako głównego narzędzia komunikacji.
 - Lepsza komunikacja cech jakościowych produktów.
 - Lokalna komunikacja dla likwidowanych sklepów „wyprzedażowych”.

W ramach reakcji na pandemię i jej skutki do pierwotnego planu zostały zaimplikowane działania mające na celu dostosowanie go w krótkim i długim terminie do sytuacji i nowego otoczenia. Działania te mają charakter wielopłaszczyznowy i komplementarny. Są to w szczególności:

- maksymalne uelastycznienie zakupu zapasów,
- negocjacje z wynajmującymi w zakresie maksymalnego dostosowania poziomu czynszów do nowych realizowanych poziomów sprzedaży,
- transparentność w negocjacjach i ustaleniach z Partnerami finansowymi,
- optymalizowanie i uelastycznienie kosztów i korelowanie ich z poziomami sprzedaży.

Zarząd na bieżąco monitoruje sytuację i wdraża kolejne działania dostosowujące.

Obecna sytuacja i podejście planistyczne jest obarczone dużą dozą niepewności. Epidemia koronawirusa z jaką obecnie się mierzymy różni się od wszystkich, z którymi mieliśmy do czynienia w przeszłości. Specyficzne są jego przyczyny i przebieg, ponieważ problemy dotyczą zarówno strony popytowej jak i podażowej gospodarki. Nigdy wcześniej nie spotkaliśmy się również z kwarantanną i lockdown-em. Towarzysząca temu ogromna niepewność wynika nie tylko z nieznanego horyzontu czasowego epidemii, ale również ze struktury, dynamiki i długookresowej efektywności działań zapowiedzianych przez administrację publiczną.

W takim otoczeniu definiowana jest obecnie strategia TXM.

2.5. NASZA MARKA



Jesteśmy drugą największą na polskim rynku siecią odzieżowych sklepów dyskontowych.

Nasze hasło to: TXM – zmieniamy się dla Ciebie. Ciesz się modą i okazją. W naszym centrum zainteresowania jest klient, jego życie i potrzeby. Dążymy do tego, aby klienci byli pewni, że w sklepach TXM textilmarket zawsze znajdą szeroki wybór ubrań codziennego użytku (bluzki, bluzy, koszulki, T-shirty, topy, kurtki, koszule, swetry, sukienki, spodnie i spódnice, obuwie, akcesoria i tekstylia domowe) za bardzo korzystną cenę, w aktualnych trendach modowych. Większość przychodów TXM pochodzi ze sprzedaży odzieży, bielizny oraz artykułów dziewiarskich

Najważniejszą cechą naszych produktów dla Klientów jest bardzo dobra relacja ich jakości do ceny. To jednak nie wszystko. Istotny jest także – wyróżniający nas na rynku dyskontowym – aspekt modowy.

Oferta wzbogacona jest o produkty i usługi, które ze względu na atrakcyjną wartość zawsze dają kupującym poczucie racjonalnie wykorzystanej okazji. Dążymy do tego, aby klienci mogli kupić towary w najbardziej konkurencyjnych cenach. Jest to możliwe dzięki poszukiwaniu najlepszych dostawców towarów oraz eliminacji wszystkich zbędnych kosztów. Dlatego, między innymi, nie otwieramy sklepów w najdroższych centrach handlowych, na rzecz innych, znacznie atrakcyjniejszych kosztowo lokalizacji. W naszej ocenie klienci wyżej cenią korzystne ceny niż prestiżowe miejsca zakupu. W ten sposób maksymalizowane są korzyści klientów, bez obciążenia ich domowych budżetów.

Spośród odzieżowych sklepów dyskontowych TXM textilmarket wyróżnia to, że oprócz nacisku na bardzo atrakcyjną cenę towarów, dodatkowo podąża za aktualnymi trendami w modzie. Oznacza to, że klienci w sklepach TXM textilmarket wśród produktów uniwersalnych zawsze znajdują modne w danym sezonie ubrania i kolory. Spółka na bieżąco weryfikuje jednak, aby modowość ubrań nie wpłynęła zbyt negatywnie na wygodę, jakość i korzystną cenę.

Struktura sprzedaży TXM SA wg kanałów dystrybucji

Na dzień 31 grudnia 2020 r. ogółem powierzchnia sieci sklepów TXM wyniosła: 51,7 tys.m² w działających 216 sklepach w Polsce, w tym: w 159 sklepach własnych, 53 agencyjnych oraz 4 franczyzowych co oznacza spadek o 24% w stosunku do stanu z końca 2019 r. (68,5 tys.m²).

W okresie objętym sprawozdaniem spółka TXM prowadziła także sprzedaż w sklepie internetowym www.txm.pl.

W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiamy strukturę przychodów ze sprzedaży towarów i usług TXM dla działalności kontynuowanej.

Tabela nr 1. Struktura sprzedaży towarów i usług na działalności kontynuowanej TXM w 2020r. i 2019r.

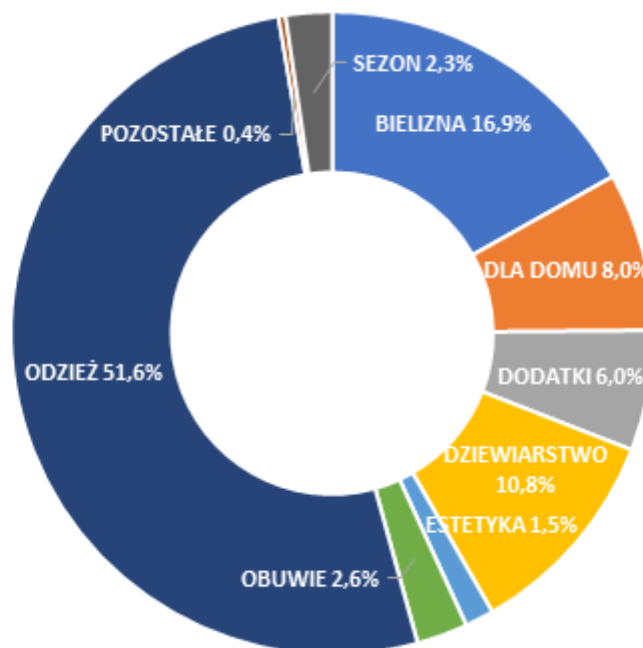
	TXM SA	Udział	TXM SA	Udział	Zmiana
Rok	2020		2019		
Sklepy stacjonarne	130 771	94%	216 107	97%	-39%
Sklep www	7 928	6%	5 839	3%	36%
Działalność hurtowa			979		
Razem	138 699	94%	222 925	98%	-39%

Tabela nr 2. Struktura sprzedaży towarów i usług na działalności kontynuowanej TXM w układzie geograficznym w 2020 r. i 2019 r.

Sprzedaż z uwzględnieniem dz. Zachniechanej	TXM SA	Udział	TXM SA	Udział	Zmiana
Rok	2020		2019		
Sprzedaż w Polsce	138 699	100%	222 925	100%	-39%
Sprzedaż za granicą – zaniechana					
Razem	138 699	100%	222 925	100%	-39%

Asortyment

TXM oferuje swoim klientom szeroki asortyment odzieży użytkowej (bluzki, bluzy, koszulki, t-shirty, topy, kurtki, koszule, swetry, sukienki, spodnie i spódnice) oraz obuwie, akcesoria i dodatki. Poniższy wykres prezentuje wartościowy podział sprzedaży w podziale na poszczególne grupy asortymentowe w 2020 roku.



Prawie połowa przychodów (52 %) pochodzi ze sprzedaży odzieży. Drugim największym źródłem przychodów jest bielizna (17 %). Produkty dziewiarskie oraz artykuły do domu odpowiadają odpowiednio za 11 % oraz 8 % przychodów. Pozostałą przychody pochodzą z mniej istotnych kategorii - dodatki, estetyka oraz obuwie. Należy jednak podkreślić iż wszystkie kategorie stanowią finalnie komplementarną ofertę dla Klienta TXM

Odbiorcy

W 2020 roku sprzedaż detaliczna stanowiła 99 % przychodów TXM. W opinii Zarządu TXM nie jest uzależniona od żadnego z odbiorców.

Sytuacja pandemiczna oraz wdrażane restrykcje w szczególności twarde lockdown handlu – zamknięcie sklepów galeryjnych- ujawniły jednak iż możliwe jest spadek obrotów Spółki „z dnia na dzień” o blisko 90 % jako wynik decyzji administracyjnych.

Dostawcy

Spółka w 2020 roku dokonywała zakupów u polskich i zagranicznych dostawców – producentów lub importerów. Udział największego dostawcy w całości zakupów towarowych stanowi mniej niż 10%. W opinii Zarządu TXM nie jest uzależniona od żadnego z dostawców.

2.6 KALENDARIUM

W roku 2020 TXM prowadził szerokie działania marketingowe w Social mediach mające na celu zbudowanie ruchu w sieci sklepów oraz na www.txm.pl. Działania budowane były w oparciu o kalendarz promocyjny i trade plan. Komunikacja w tej kampanii oparta była o call-to-action.

2.7 WPŁYW PANDEMII NA MODEL BIZNESOWY I TWORZENIE WARTOSCI PRZEDSIĘBIORSTWA

W związku z ograniczeniem działalności naszych placówek poprzez rozporządzenia rządowe, spółka zanotowała spadki w sprzedaży i stanęła przed groźbą utraty płynności finansowej. Niezbędnym okazało się zredukowanie wszystkich kosztów prowadzenia działalności w tym również kosztów pracy.

W porozumieniu z przedstawicielami pracowników podjęte zostały niezwykle trudne decyzje o ograniczeniu zatrudnienia do minimalnego poziomu pozwalającego na utrzymanie działalności. Każda negatywna decyzja była podejmowana na bazie dialogu pomiędzy pracownikami a zarządem spółki, a wypracowane rozwiązania były zawsze komunikowane do każdej części organizacji.

Te działania pozwoliły zminimalizować negatywne skutki pandemii oraz ocalić miejsca pracy oraz najcenniejszych, kluczowych pracowników. Początkowe założenia o zwolnieniach grupowych przewidywały likwidację 250 stanowisk, ostatecznie jednak udało się ograniczyć je do 74 osób.

Spółka prowadzi działalność w sklepach dyskontowych, z których część jest prowadzona w systemie ajencyjnym. Ta część działalności została poddana najcięższej próbie, wielu agentów zlikwidowało działalność w związku z brakiem możliwości prowadzenia sklepów w zamkniętych galeriach handlowych oraz z brakiem możliwości otrzymania dofinansowania na utrzymanie miejsc pracy. TXM wychodząc naprzeciw potrzebom utrzymania działalności w punktach dotychczas prowadzonych w systemie ajencyjnym przejęła załogi tych sklepów, dając zatrudnienie bezpośrednio na podstawie umów o pracę. To pozwoliło na utrzymanie działalności w większości dotychczas ajencyjnych placówek.

Szeroki i precyzyjny opis wpływów pandemii na TXM oraz podejmowanych działań i ich efektów znajduje się w nocie 1.5 Sprawozdania Finansowego TXM SA za rok 2020

3. JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI

Gospodarka, polityka i społeczeństwo to trzy istotne wymiary, w jakich funkcjonuje każde nowoczesne przedsiębiorstwo. Wymiar społeczny w ostatnim roku stał się za sprawą pandemii Covid-19 najistotniejszy. Właśnie z tego powodu koncepcje równoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. Corporate Social Responsibility – CSR) podporządkowane były dostosowywaniu się do nieprzewidywalnej rzeczywistości funkcjonowania w warunkach zagrożenia brakiem ciągłości dostaw, oraz wykluczeniem całych grup pracowników w przypadku powstawania ognisk zakażeń w poszczególnych częściach organizacji. Nadrzędnym stało się więc dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy, budowanie wśród pracowników świadomości o nowej niebezpiecznej chorobie zakaźnej, oraz udzielanie wsparcia merytorycznego i niejednokrotnie psychologicznego wszystkim pracownikom, którzy szukali odpowiedzi na szereg pytań związanych z nową rzeczywistością.

Podstawową ideą zrównoważonego rozwoju jest połączenie wzrostu ekonomicznego z rozwojem społecznym i troską o środowisko naturalne. Jest to ciągłe dążenie do poprawy jakości życia wszystkich ludzi, włączając w to przyszłe pokolenia. Zrównoważony rozwój wiąże się ze zmianą kierunku rozwoju gospodarki. Według Komisji Europejskiej taka gospodarka powinna efektywniej korzystać z zasobów, być możliwie najbardziej konkurencyjna i przyjazna dla środowiska. Społeczna odpowiedzialność biznesu doczekała się wielu definicji. Popularna definicja ogłoszona przez Komisję Europejską w Komunikacie z 2011 roku określa CSR jako odpowiedzialność przedsiębiorstw za społeczeństwo. Firmy powinny umiejętnie integrować kwestie społeczne, środowiskowe i etyczne. Poszanowanie praw człowieka, wpływ na społeczność lokalne, dobra komunikacja i współpraca z interesariuszami to tylko niektóre zagadnienia, które należy rozważyć. W prowadzeniu działalności należy uwzględniać wspólne wartości dla właścicieli, udziałowców, innych zainteresowanych stron oraz społeczeństwa jako całości. Dla firmy odpowiedzialnej społecznie dążenie do powiększania zysku i wzrostu wartości rynkowej nie mogą być jedynym celem funkcjonowania. Ewentualne negatywne skutki działalności biznesowej na społeczeństwo i środowisko powinny być rozpoznawane i odpowiednio eliminowane lub łagodzone. Z kolei pozytywny wpływ firmy oraz jej działania na rzecz poprawy jakości życia społeczeństwa należy uwidaczniać. Niezbędna jest również szczegółowa analiza potrzeb i oczekiwań wszystkich interesariuszy, a także zapewnienie, że działania podejmowane przez firmę są etyczne i przejrzyste. Branża odzieżowa mierzyła się już wcześniej z wieloma problemami natury społecznej i środowiskowej. Dodatkowym ciężarem dla jej funkcjonowania stała się ogólnoświatowa pandemia Covid-19.

Sięganie do dorobku społecznej odpowiedzialności pozwala tworzyć ramy do funkcjonowania zgodnie z rosnącymi oczekiwaniami rynku.

Opracowanie i wdrożenie strategii zrównoważonego rozwoju firmy to kluczowa kwestia dla stabilnego wzrostu przedsiębiorstwa. Koncentrowanie się wyłącznie na technologii, nowoczesnych systemach zarządzania i narzędziach marketingowych nie zapewni społecznej akceptacji dla działalności firmy.

3.1 KOMUNIKACJA Z KLIENTAMI

Komunikacja marketingowa to jeden z bardzo ważnych instrumentów dialogu z naszymi klientami. Dzięki niemu możemy poznać uwagi i oczekiwania naszych klientów zarówno w stosunku do produktów jak i w zakresie niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji czy sponsoringu). Dzięki niemu możemy skutecznie podwyższać jakość naszej oferty.

Zapewniamy rzetelną i jasną informację o towarach i usługach dbając, aby informacja nie wprowadzała nikogo w błąd, aby nie nadużywać zaufania odbiorcy, ani też wykorzystywać jego braku doświadczenia lub wiedzy. Absolutnie nie może zawierać treści dyskryminujących, w szczególności ze względu na rasę, przekonania religijne, płeć lub narodowość. Jako reklamodawca zobowiązujemy się także do przestrzegania zasady transparentności tak, aby odbiorca reklamy mógł zawsze zidentyfikować, że dany przekaz jest reklamą opartych na wiarygodnych danych statystycznych i informacji, zgodnych ze stanem faktycznym i przedstawionych w sposób poprawny metodologicznie, a do tego najbardziej aktualnych na moment tworzenia przekazu reklamowego.

Starannie, rzetelnie i bez zbędnej zwłoki rozpatrujemy ewentualne skargi dotyczące jej działalności, a w uzasadnionych sytuacjach przystępujemy do mediacji dążąc do polubownego zakończenia sporu. Pracownicy BOK za każdym razem interweniują, proszą o szybki zwrot towaru i rozliczenie zwrotu poza kolejnością na magazynie. Nasze Biuro Obsługi Klienta rozwiązywało skutecznie każdy konkretny problem. Klient natomiast otrzymywał kod rabatowy jako rekompensatę.

W raportowanym okresie nie było żadnych postępowań administracyjnych prowadzonych przeciwko spółce przez UOKiK. Nie zostały na nas nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej. **(S.12.2)**

W sprawie dotyczącej wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych czy to klientów czy pracowników nie było prowadzone żadne postępowanie przeciwko TXM. Nie zapłaciliśmy żadnych kar związanych z niezgodnością z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.

3.2 ZRÓWNOWAŻONA OFERTA

Opracowując ofertę produktową kładziemy nacisk na to by była ona zrównoważona. Podejmujemy szereg działań, które mają na celu wprowadzenie produktów mających coraz mniejszy negatywny wpływ na środowisko naturalne. Jednym z takich działań jest redukcja ilości generowanej makulatury poprzez dostosowanie wielkości kartonów wykorzystywanych na ostatnim etapie produkcji do pakowania towarów. Na bieżąco monitorujemy działania naszych dostawców i weryfikujemy jakość wykorzystywanych do produkcji materiałów, tak aby produkty które wprowadzamy spełniały normy bezpieczeństwa i jakości. W roku 2020 nasz pracownik przeprowadził dwa audyty jakościowe w Bangladeszu w fabrykach, z którymi rozpoczęliśmy współpracę. Miały one na celu kontrolę warunków pracy, bezpieczeństwa oraz jakości.

Wszystkie nasze produkty wprowadzone do obrotu posiadają niezbędne oznaczenia, które pozwalają na ich identyfikację:

1. Rozmiar
2. Kraj pochodzenia
3. Opis towaru
4. Skład surowcowy
5. Skład surowcowy podszewki (jeżeli występuje)
6. Skład surowcowy wypełnienia (jeśli występuje)
7. Warunki konserwacji w różnych językach
8. Numer artykułu
9. Kod kreskowy
10. EAN

Dodatkowo, na mocy procedur wewnętrznych, każdy produkt lub próbka dostarczone przez dostawców podlegają wewnętrznej rejestracji w systemie IT, w którym odnotowujemy:

1. Konstruktora (weryfikujemy poprawność odszywania z tabelami rozmiarowymi, krój, jakość wykonania)
2. Projektanta

3. Grafika
4. Kontrolera jakości (wyrywkowo sprawdzając około 30% modeli wskazanych przez zespoły produktowe).

Każdorazowo podczas przyjęcia magazynowego, dostarczane towary podlegają kontroli jakościowej oraz weryfikacji poprawności oznakowania (skład surowcowy, przepis prania, dystrybutor). Dane te muszą być zgodne z informacjami zamieszczonymi w bazie danych.

W przypadku wykrycia rozbieżności towar nie zostaje dopuszczony do obrotu do momentu poprawnego oznakowania.

TXM opracowuje swoją ofertę produktową uwzględniając w szczególny sposób potrzeby oraz bezpieczeństwo swoich klientów. Wszyscy dostawcy z którymi TXM współpracuje są zobligowani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa UE i krajowego, dotyczącego oznakowania towarów i zamieszczania na nich przewidzianych prawem informacji. Pomimo tych wymogów w raportowanym okresie pojawiły się niezgodności związane z niewłaściwym oznakowaniem produktu.

W raportowanym okresie przeprowadzono 6 kontroli PIH obejmujących weryfikację jakości i prawidłowości oznakowania wyrobów włókienniczych oraz legalności działania przedsiębiorcy. Na ich podstawie nie stwierdzono przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług. Podczas jednej z kontroli w 2020 r. odnotowano 4 nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego oznakowania produktów jak poniżej:

- a) 4 partie swetrów męskich – nazwa i zawartość procentowa w masie całkowitej wszystkich włókien składowych nie zostały podane w porządku malejącym
- b) 4 partie swetrów męskich - w nazwie włókna tekstylnego popełniono błąd literowy – podano „bawelna” zamiast „bawełna”
- c) 2 partie bluzek damskich – na wszywce użyto nazwy włókna tekstylnego „lurex”, która to nazwa nie występuje w „wykazie nazw włókien tekstylnych”
- d) 1 partia bluzki damskiej – na wszywce w nazwie włókna tekstylnego popełniono błąd literowy – podano ”wwłókno metalizowane”

W ramach działań pokontrolnych rozesłano prawidłowe metki do sklepów.

Tabela nr 4. Wskaźniki dotyczące niezgodności w oznakowaniu produktów (S.14.1), (S.11.1).

Wskaźnik	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług	0	0
Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu	1	4
Liczba postępowań administracyjnych prowadzonych przeciwko Spółce związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu	0	0

W raportowanym okresie 2020 r. przeciwko TXM nie toczyło się żadne postępowanie administracyjne związane z nieprawidłowym oznakowaniem produktu (S.14.2),(S.11.2).

3.3 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM SPOŁECZNYM I ŚRODOWISKOWYM

Zarządzanie ryzykiem jest istotne dla dalszego rozwoju TXM. System monitorowania ryzyka obejmuje wszystkie obszary funkcjonowania Spółki. Regularnie analizujemy potencjalne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy i prowadzenia biznesu w kluczowych dla nas aspektach. W tym celu TXM wprowadziła sformalizowaną politykę zarządzania ryzykiem.

Poniżej wymieniliśmy naszym zdaniem najistotniejsze obszary ryzyka działalności pozafinansowej, które będą miały wpływ na wyniki Spółki w perspektywie co najmniej kolejnego okresu.

Covid-19

W ostatnim roku nagminnie mierzyliśmy się z zagrożeniami w prowadzeniu działalności związanymi z pandemią Covid-19. Branża odzieżowa prowadzona w punktach galeryjnych była jedną z najbardziej poszkodowanych branż w kraju. Od marca 2020 roku w okresach obostrzeń w handlu detalicznym z działalności była wykluczona od 25 % do 32 % sklepów. Niejasne przepisy wskazujące, które galerie czy parki handlowe zamykane są dla klientów

niejednokrotnie powodowały chaos i zamieszanie w podejmowaniu decyzji zarówno przez właścicieli powierzchni handlowych jak i przez wynajmujących. W takich sytuacjach nasze towary z zamkniętych punktów były przez personel pakowane i przekazywane do innych lokalizacji w kraju, które nie podlegały zamknięciom z powodu wprowadzanych obostrzeń. Działania te czasami były uniemożliwiane przez właścicieli galerii, którzy ze strachu przed karami nie zezwalali naszym pracownikom na pracę w zamkniętych sklepach. Rozmowy podjęte z wynajmującymi pozwoliły złagodzić te sytuacje i wypracować wspólne reguły działań na wypadek powtarzania się takich sytuacji w przyszłości.

Kolejnym zagrożeniem w związku z panującą pandemią Covid-19 jest rozprzestrzenianie się ognisk zakażeń na całe załogi sklepów. Aby temu zapobiec TXM wprowadziła procedury bezpieczeństwa i higieny pracy zapobiegające takim przypadkom oraz procedury działań na wypadek wykrycia zakażeń wśród pracowników, które obejmują również dezynfekcję placówek.

Dla pracowników logistyki zostały wprowadzone przerwy pomiędzy zmianami, udostępniono osobne szatnie dla pracowników poszczególnych zmian oraz wprowadzono najwyższe środki ostrożności w tym dezynfekcję powierzchni ogólnodostępnych oraz stanowisk pracy, przy których odbywają się prace pakowania towarów do wysyłki na sklepy.

Dla pracowników centrali został wprowadzony system pracy zdalnej, przekazano pracownikom odpowiednie sprzęty i wyposażenie do zorganizowania miejsc pracy w domach. Wdrożono liczne innowacje w systemach informatycznych służące spotkaniom zdalnym czy uzyskiwaniem dostępu do zasobów danych.

Szeroki i precyzyjny opis wpływów pandemii na TXM oraz podejmowanych działań i ich efektów znajduje się w nocie 1.5 Sprawozdania Finansowego TXM SA za rok 2020

Ryzyko zmieniającego się rynku pracy

W Polsce zachodzą duże zmiany na rynku pracy. W tym obszarze występują ryzyka: ograniczonych możliwości rekrutacji, niewłaściwego doboru pracowników, nieodpowiedniej alokacji i rozwoju zasobów ludzkich oraz odejść pracowników.

Wzrost kosztów pracy powoduje zwiększenie kosztów działalności Spółki, co wpływa negatywnie na uzyskiwane wyniki finansowe a tym samym zdolność do realizowania zrównoważonego rozwoju. W celu przeciwdziałania temu ryzyku Spółka regularnie podejmuje działania służące zwiększeniu efektywności pracy bądź wyeliminowaniu operacji nieprzynoszących korzyści interesariuszom.

Dodatkowo uważamy, że środowisko pracy jest istotnym elementem, który pozwala budować więzi pomiędzy pracownikami i pracodawcą. Od wielu lat staramy się kreować taką kulturę organizacyjną, w której nasi pracownicy czują się szanowani i doceniani za swoje zaangażowanie i osiągnięcia. Chcemy, aby pracownicy oraz osoby ubiegające się o zatrudnienie postrzegali naszą firmę jako dobre miejsce pracy, dla którego warto poświęcić swój czas, wiedzę i doświadczenie.

Rekrutacja pracowników odbywa się od marca 2020 głównie zdalnie. Dotyczy to zarówno stanowisk w centrali jak i w logistyce czy sieci sklepów. Terminy rozmów ustalane są z uwzględnieniem czasu dostępności kandydata. Takie rozwiązania znacznie skracają czas rekrutacji na dowolne stanowisko w firmie.

Ryzyko wystąpienia zachowań dyskryminacyjnych

W każdym miejscu pracy istnieje ryzyko związane z występowaniem różnych form zachowań dyskryminacyjnych zarówno ze strony przełożonych, jak i pomiędzy pracownikami. Spółka zarządza tym ryzykiem poprzez stały monitoring wszelkich przejawów naruszania praw człowieka i zachowań dyskryminacyjnych oraz prowadzi szkolenia i akcje informacyjne w powyższym zakresie. Wszyscy pracownicy TXM, wobec których dopuszczono się dyskryminacji, lub którzy są świadkami takich zdarzeń mają możliwość dochodzenia swoich praw. W TXM obowiązuje procedura przeciwdziałania mobbingowi (S.6.1).

Ryzyko związane z uzależnieniem od kadry zarządzającej

Sukces TXM zależy w dużej mierze od jakości pracy wysoko wykwalifikowanej kadry kierowniczej, w tym zwłaszcza członków zarządu oraz dyrektorów najwyższego szczebla. Kadra menedżerska w Spółce liczy ponad 20 osób. Dla TXM, która uznaje, że pracownicy są najważniejszym ogniwem i kluczowym czynnikiem biznesowym ma ona szczególne znaczenie. Utrata kluczowych pracowników może wywrzeć niekorzystny wpływ na działalność i wyniki finansowe Spółki.

Ryzyko ograniczane jest poprzez stosowanie polityki zrównoważonego rozwoju polegającej na budowaniu świadomości i kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, i która przyczynia się do stworzenia takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana, doceniana i wspierana. Tworzymy kulturę organizacyjną w pełni wykorzystującą potencjał pracowników, ich różnorodne umiejętności, doświadczenia i talenty, prowadzące do zwiększenia efektywności pracy, budowy zaufania oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Minimalizujemy ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników. Wierzymy, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji i w szczególności przyczynia się do jej sukcesu. Ponadto stosujemy atrakcyjny system motywacyjny dla kluczowych kierowników jak i nieustanne poszukiwanie osób mogących wniesić dodatkowy know how do TXM.

W związku z panującą od marca 2020 pandemią Covid-19 spółka wprowadziła liczne działania wspomagające pracę menadżerów. Szczególny nacisk kładliśmy na monitorowanie nastrojów oraz rozwiązywanie na bieżąco problemów związanych z brakami kompetencji i wykwalifikowanej kadry, którą utraciliśmy w wyniku odejść czy zwolnień grupowych. Przez cały czas dostępna była dla wszystkich pomoc psychologiczna oraz liczne webinaria na temat radzenia sobie w nowej rzeczywistości.

Ryzyko naruszania praw człowieka

Rynek odzieżowy jest konkurencyjny i wymaga ciągłego poszukiwania sposobów na ograniczenie kosztów wytworzenia. Podobnie jak nasi główni konkurenci, TXM zleca produkcję firmom zlokalizowanym w państwach o niższych kosztach wytwarzania (m.in. Chiny, Bangladesz, Indie). Jest to typowy model biznesowy w zakresie produkcji odzieży czy akcesoriów. Aktualnie TXM współpracuje z kilkudziesięcioma partnerami realizującymi na zlecenie produkcję odzieży pod markami własnymi

Taka współpraca wiąże się z ryzykiem etycznym w związku z niskimi standardami pracy w krajach rozwijających się. Staramy się je minimalizować prowadząc regularne audyty wśród naszych dostawców pod kątem przestrzegania praw człowieka (w szczególności zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej), praw pracowniczych i innych kwestii dotyczących dbałości o środowisko naturalne lub BHP. Monitorowanie usprawnień jest dla nas bardzo istotne, dlatego z roku na rok liczba przeprowadzanych audytów będzie rosła. Wracamy do tych samych fabryk upewniając się, że wdrożono nasze zalecenia. Zawierając nowe kontrakty, do umów załączamy odpowiednie klauzule zobowiązujące kontrahentów do działania w sposób odpowiedzialny i etyczny. W ten sposób mamy wpływ na polepszanie się warunków zatrudnienia w firmach, z którymi podejmujemy długofalową współpracę.

Ryzyko wystąpienia działań korupcyjnych

Ważnym ryzykiem w zakresie etyki jest możliwość wystąpienia działań korupcyjnych. W TXM obowiązuje zasada „Zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i przejawach”. Żaden pracownik, członek Zarządu, Rady Nadzorczej ani inny przedstawiciel spółki TXM SA nie może

uczestniczyć w działaniach mogących prowadzić do naruszenia krajowego oraz/lub zagranicznego prawa antykorupcyjnego. W ramach przeciwdziałaniu temu ryzyku wdrożyliśmy Politykę Zrównoważonego Rozwoju, w której kwestie te są uregulowane, zobowiązując swoich pracowników i kontrahentów do jej przestrzegania. Oferujemy możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń w tych obszarach. W raportowanym okresie nie stwierdziliśmy działań o charakterze korupcyjnym (S.10.2).

Ryzyko niewłaściwej komunikacji z interesariuszami

Rynek odzieżowy podlega zmianom mody, co zmusza firmy do ciągłego podążania za zmieniającymi się tendencjami. Ewentualne niedopasowanie oferty asortymentowej do oczekiwań klientów stwarza ryzyko powstania zapasów trudno zbywalnych, czy też ich sprzedaży po znacznie obniżonych cenach. Jednym z działań minimalizujących to ryzyko jest prowadzenie regularnej komunikacji z klientami za pomocą stron www jak i mediów społecznościowych, podczas której można na bieżąco poznawać opinie, na temat oferty asortymentowej oraz obsługi przed i po sprzedażowej. Ponadto TXM prowadzi rzetelne działania promocyjne, nie podając klientom lub innym osobom trzecim fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji. Pracownicy promują produkty w oparciu o obiektywne standardy, nie zniekształcając ich opisów czy właściwości.

W ramach prowadzonej działalności TXM posiada zawarte umowy kredytowe, umowy o linie akredytowe i gwarancyjne. Często posiadają one zamkniętą listę zobowiązań oraz przypadków naruszenia. Naruszenie lub niedotrzymanie zobowiązań wobec instytucji finansowych miałyby negatywny wpływ nie tylko na osiągnięte wyniki, ale także na wizerunek TXM i zaufanie jej interesariuszy do Spółki. W celu przeciwdziałania temu czynnikowi ryzyka TXM prowadzi otwartą komunikację z głównymi partnerami finansowymi regularnie wypełniając wszystkie zobowiązania sprawozdawcze oraz informując ich z wyprzedzeniem o znanych zmianach w prowadzonej działalności.

W dużej części zakupu towarów TXM korzysta z odroczonej terminowości płatności wobec dostawców. Istnieje ryzyko ograniczenia przez poszczególnych dostawców limitów kredytów kupieckich. Zmaterializowanie się takiego ryzyka na większą skalę może wiązać się z trudnościami w pozyskiwaniu atrakcyjnego produktu oraz pogorszeniem płynności. W celu przeciwdziałania takiemu ryzyku TXM zapewnia obiektywne kryteria wyboru dostawców i uczciwe warunki dostaw oraz zasady etyki we współpracy, co ma odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych. Ponadto utrzymuje stałe kontakty z wieloma dostawcami w różnych krajach dbając o jak najlepsze relacje z nimi.

Ryzyko środowiskowe

Coraz częściej ryzyko środowiskowe staje się istotnym zagrożeniem dla wartości aktywów spółek notowanych na giełdach. Wiąże się ono z negatywnym oddziaływaniem na środowisko naturalne i nadmierną eksploatacją surowców. Zarządzanie tym ryzykiem oznacza znalezienie sposobów ograniczenia bądź łagodzenia negatywnego wpływu działalności TXM na środowisko. Poddaliśmy analizie źródła generowania przez nas zanieczyszczeń środowiska i podjęliśmy działania naprawcze. Największym źródłem zanieczyszczeń w naszej działalności są odpady po opakowaniach (folia i karton). Odpady zwykle i odpady niebezpieczne przekazujemy specjalistycznym firmom, które poddają je utylizacji. Ponadto, stale prowadzimy działania mające na celu ograniczenie ilości powstających odpadów. Od wielu lat wykorzystujemy materiałowe torby wielorazowego użytku do transportu towarów do sklepów, co pozwala wyeliminować kartony o znacznie krótszym cyklu życia. W raportowanym okresie wprowadziliśmy w magazynach zabezpieczenia taśmowe na paletach, co pozwala wyeliminować istotną część zużywanej folii stretch.

Ryzyko związane z prawami własności intelektualnej osób trzecich

TXM w ramach prowadzonej działalności zaopatruje się u swoich dostawców, w celu dalszej sprzedaży, w produkty, z którymi mogą być związane prawa własności przemysłowej i intelektualnej osób trzecich, w tym takie, o których TXM może nie mieć wiedzy. Podobna sytuacja dotyczy praw do materiałów promocyjnych – np. zdjęć.

Pomimo, że dokładamy najwyższych starań w celu eliminacji ryzyka naruszenia cudzych praw własności intelektualnej, nie można wykluczyć, iż przeciwko Spółce będą wysuwane w związku z tym przez osoby trzecie roszczenia dotyczące naruszenia praw własności przemysłowej i intelektualnej, takich jak prawa autorskie, prawa do wzorów przemysłowych, prawa do znaków towarowych, itp. Wysunięcie roszczeń tego typu w przyszłości, nawet jeżeli będą one bezzasadne, może się wiązać z koniecznością zawieszenia sprzedaży towaru, którego zgłoszone roszczenia dotyczą lub nawet jego wycofanie ze sprzedaży, a także ponoszenia dodatkowych kosztów, w tym kosztów postępowań sądowych oraz kosztów ewentualnych odszkodowań za naruszenie praw własności intelektualnej lub przemysłowej.

Na bieżąco w kontraktach z naszymi dostawcami odbieramy ich oświadczenia o braku naruszenia praw własności intelektualnej oraz monitorujemy wykorzystanie materiałów promocyjnych w celu ograniczenia tego ryzyka.

3.4. ETYCZNE ZARZĄDZANIE

TXM jest podmiotem działającym na detalicznym rynku odzieżowym w sposób profesjonalny i odpowiedzialny. Nasz sukces i reputacja nie zależą wyłącznie od jakości naszych towarów, ale również od tego w jaki sposób prowadzimy działalność. W 2019 roku wprowadzona została w TXM SA **Polityka Zrównoważonego Rozwoju TXM SA i GK TXM**. W tym dokumencie zostały zawarte kluczowe wartości i zasady, którymi powinien kierować się każdy pracownik każdej spółki powiązanej z TXM, aby zapewnić funkcjonowanie nie tylko w sposób zgodny z prawem, ale również uczciwy i etyczny.

Reguluje on obszary wartości etycznych obowiązujących we wszystkich aspektach działalności. Opisuje przyjęte zasady postępowania, upowszechnia i promuje kulturę przestrzegania obowiązującego prawa, podejmowania decyzji w oparciu o kryteria etyczne, z poszanowaniem praw dostawców, klientów, pracowników i konkurencji. Zasady te obowiązują wszystkich pracowników, a ich nieprzestrzeganie może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownicy poświadczają zapoznanie się z tymi zasadami i zobowiązują do ich stosowania poprzez podpisanie właściwego oświadczenia.

Polityka antymobbingowa i polityka antidyskryminacyjna są częścią polityki zrównoważonego rozwoju TXM. Relacje w TXM opierają się na równości szans we wszystkich procesach, a w szczególności rekrutacji, oceny wyników pracy, awansu, rozwoju zawodowego. Przeciwdziałamy jakimkolwiek formom dyskryminacji, szczególnie ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. TXM przeciwdziała jakimkolwiek zachowaniom noszącym znamiona mobbingu czy znieważania. W raportowanym okresie nie zgłoszono żadnego przypadku dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp. (S. 6.2).

Nadzór nad należytym przestrzeganiem zasad Polityki Zrównoważonego Rozwoju TXM sprawuje Zarząd TXM SA.

Każdy przypadek, który zdaniem pracownika może nosić miano naruszenia zasad etyki, zobowiązuje go do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu w formie bezpośredniej rozmowy lub przesłania na adres email: sygnalista@txm.pl; (S.3.4). Zgłoszenie może zostać dokonane w formie anonimowej. Każde zgłoszenie ma charakter poufny. Osoba zgłaszająca naruszenie, która nie chce, aby ujawniono jej dane, ma zapewnioną anonimowość, a sam proces

wyjaśniania otrzymanej informacji jest prowadzony dyskretnie. W raportowanym okresie nie wpłynęła żadna skarga dotycząca potencjalnych naruszeń standardów etycznych. (G.4.5).

Większość dużych firm nie mogłoby poprawnie funkcjonować bez dobrze zaprojektowanego łańcucha dostaw. Bezwzględnie działamy odpowiedzialnie w zakresie międzynarodowego handlu, zgodnie z uznanymi przez Polskę porozumieniami, zobowiązujemy się do przestrzegania panującego w innych krajach prawa, a także respektujemy tradycje i kulturę każdego kraju, w którym działamy. Przestrzegamy regulacji prawnych, w tym dotyczących zawierania i realizacji umów, a relacje z naszymi dostawcami oparte są na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Decyzje zakupowe opieramy wyłącznie na kryteriach jakości, ceny, form i terminów płatności, parametrach technicznych i przydatności towarów.

Ponieważ nie posiadamy własnych fabryk produkcyjnych bazujemy na współpracy z krajowymi i zagranicznymi dostawcami towarów. Zamówienia i produkcja to kluczowe fazy naszego łańcucha dostaw. Odpowiedzialne podejście do zarządzania łańcuchem dostaw jest traktowane przez nas priorytetowo, a wybór partnerów jest zatem niezwykle istotny. Od naszych dostawców oczekujemy poszanowania dla wyznawanych przez nas wartości, takich jak poszanowanie praw człowieka, praw pracowniczych i środowiska naturalnego.

Podjmując współpracę z nowymi dostawcami i kontynuując ją z obecnymi kontrahentami, do każdego zamówienia wymagamy od dostawców podpisania kontraktu zawierającego klauzule, które zobowiązują naszych współpracowników do przestrzegania Polityki Zrównoważonego Rozwoju TXM, poszanowania praw człowieka, z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci, oraz zachowania bezpiecznych standardów produkcyjnych.

Poza podpisywaniem kontraktów z dostawcami na poszczególne zamówienia prowadzimy audyty w fabrykach nowych i obecnych kontrahentów, aby upewnić się, że warunki pracy i produkcji spełniają nasze oczekiwania. Służy to również budowaniu i utrzymywaniu dobrych relacji z naszymi dostawcami oraz tworzeniu coraz bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw. Regularnie poddajemy ocenie naszych dostawców pod względem terminowości dostaw, ceny oraz ogólnej jakości dostarczanych towarów, a także przestrzegania wartości etycznych, ponieważ chcemy współpracować z najlepszymi partnerami biznesowymi.

W związku z pandemią Covid-19, kontynuowanym procesem restrukturyzacji i optymalizacją kosztów w 2020 roku istotnie zmniejszyliśmy ilość przeprowadzanych audytów u naszych dostawców. Staraliśmy się utrzymać współpracę z dotychczasowymi, sprawdzonymi kontrahentami, aby zminimalizować koszty audytów.

Tabela nr 5. Łączna liczba audytów przeprowadzanych u dostawców (S.6.4).

Wskaźnik	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
CHINY	3	1
BANGLADESZ	44	2
POLSKA	0	0
PAKISTAN	0	0
INDIE	0	0
Razem	47	3

Znalezienie dostawców, którzy w pełni spełniają wszystkie nasze oczekiwania i standardy jest bardzo trudne. W trakcie przeprowadzonych audytów najczęstszym problemem było poszanowanie środowiska naturalnego. W tych przypadkach zwróciliśmy się do podwykonawców o wprowadzenie odpowiednich procedur środowiskowych w celu podniesienia standardów ochrony środowiska.

Podczas przeprowadzanych audytów nie stwierdziliśmy przypadków pracy dzieci ani pracy przymusowej. Takie przypadki nie zostały do nas również zgłoszone.

W nadchodzącym okresie nie planujemy zwiększenia liczby audytów. W 2021 roku chcemy się skupić na naszych stabilnych dostawcach na wszystkich rynkach, z którymi pracujemy od dłuższego czasu.

TXM jest i będzie przeciwna wszelkim formom pracy przymusowej lub obowiązkowej, pracy dzieci oraz dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy. Zapewniamy równość szans w zatrudnianiu i rozwoju w organizacji.

Przeciwdziałanie korupcji

W TXM obowiązuje zasada „Zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i przejawach”. Żaden pracownik, członek Zarządu, Rady Nadzorczej ani inny przedstawiciel spółek TXM nie może uczestniczyć w działaniach mogących prowadzić do naruszenia krajowego oraz/lub zagranicznego prawa antykorupcyjnego.

Oczekujemy od swoich pracowników i przedstawicieli, że będą dokładać wszelkich starań w celu dokładnego poznania partnerów biznesowych TXM i zastosują środki ostrożności w celu przestrzegania prawa antykorupcyjnego oraz zapobiegania wszelkim formom korupcji. W szczególności Pracownicy TXM oraz członkowie ich rodzin nie mogą przyjmować ani żądać od obecnych lub potencjalnych klientów i dostawców korzyści materialnych, prezentów, zaproszeń oraz innych świadczeń, które mogą wpłynąć na podejmowane przez nich decyzje.

Wyjątkiem są prezenty, które mają znikomą wartość materialną i nie przekraczają ogólnie przyjętych na danym rynku zwyczajów, nie mają wpływu na realizowane zadania i decyzje, nie obligują do wzajemności lub są upominkami reklamowymi, firmowymi, wręczonymi oficjalnie lub publicznie. Jeśli to możliwe, otwieranie upominków powinno odbywać się publicznie. Polityka Zrównoważonego Rozwoju TXM jednoznacznie określa te zasady. Wszystkim pracownikom zabrania się oferowania partnerom biznesowym płatności, prezentów, zaproszeń i innych świadczeń mających na celu uzyskanie przez oferującego jakichkolwiek korzyści biznesowych, z wyjątkiem zwyczajowo przyjętych upominków, głównie korporacyjnych, o znikomej wartości materialnej. We wszystkich wątpliwych sytuacjach dotyczących przyjmowania korzyści materialnych lub korzystania z oferowanych atrakcji, należy skonsultować się z bezpośrednim przełożonym.

W przypadku, kiedy pracownik otrzymuje ofertę korupcyjną, niezwłocznie musi poinformować o tym fakcie przełożonego i sporządzić notatkę służbową.

Pomimo, że wszyscy postępujemy zgodnie z zasadami etyki w biznesie i nie dopuszczamy do takiej interpretacji przepisów prawa i zasad, które spowodowałyby uzyskanie korzyści własnych to uważamy, że na działania korupcyjne narażone są wszystkie obszary prowadzonego biznesu, (np.: dział handlowy, dział marketingu czy IT). Na szczególną uwagę zasługuje obszar dopuszczenia do sprzedaży produktów, efektem, którego może nastąpić czerpanie korzyści majątkowych przez pracowników związanych z tą częścią biznesu. Szczególnie zagrożony zachowaniami korupcyjnymi jest obszar Chin, Pakistanu i Indii w trakcie końcowych inspekcji jakości przed wysłaniem towaru. Dostawcy chcąc ukryć błędy wykryte przez kontrolerów, mogą zaproponować im gratyfikację finansową za przedstawienie towaru jako wolnego od wad lub też za zakwalifikowanie znalezionych wad do akceptowalnego przez nas poziomu AQL. Obszar Bangladeszu narażony jest na działania korupcyjne we wszystkich obszarach działań biznesowych.

TXM dbając o swoich pracowników wprowadziła system informowania bezpośredniego przełożonego o każdym przypadku zaistnienia jakichkolwiek działań korupcyjnych.

Wszystkie prezenty przekazane pracownikom TXM, które mogłyby zostać uznane za znamiona korupcji są przekazywane organizacjom non profit.

W roku 2017 została stworzona mapa ryzyk korupcyjnych tzn., że oznaczono miejsca i procesy najbardziej podatne na ryzyko korupcji. Efektem było opracowanie polityki antykorupcyjnej, w której zostały zdefiniowane zasady m.in. wręczania i przyjmowania prezentów oraz dotyczące konfliktu interesów.

Szanujemy zasady wolnego rynku

W latach 2019 i 2020 nie były podjęte żadne kroki prawne wobec organizacji dotyczące przypadków **naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych czy ich skutków**. Nie było też żadnych sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami. Nie zapłaciliśmy też kar finansowych związanych z **zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi** (S.15.5).

4. KAPITAŁ LUDZKI – KLUCZOWĄ INWESTYCJĄ

Najcenniejszym kapitałem Spółki - niezbędnym dla jej rozwoju i sukcesu - są ludzie.

Rok 2020 przyniósł niezwykle trudne doświadczenia zarówno dla samej Spółki TXM jak i dla jej pracowników, współpracowników oraz kontrahentów. Zmierzenie się z nową rzeczywistością prowadzenia biznesu w obliczu ogólnoświatowej pandemii Covid-19, w i tak dotychczas niełatwych warunkach pracy w restrukturyzowanej organizacji, pokazało tym bardziej jak kluczowym i najcenniejszym kapitałem naszego przedsiębiorstwa jest kapitał ludzki. Nie tylko niezbędnym dla jej rozwoju i sukcesu, ale przede wszystkim dla utrzymania prowadzenia działalności.

Wierzymy, że to wiedza, doświadczenie, kompetencje, lojalność, motywacja i zaangażowanie współpracowników prowadzi do wzrostu efektywności firmy a tym samym zapewni jej sukces.

Celem polityki zasobów ludzkich TXM jest stworzenie środowiska pracy, w którym każdy współpracownik bez wyjątku niezależnie od płci, koloru skóry, wieku, języka, wyznania, poglądów politycznych, narodowości itd. będzie traktowany z szacunkiem i doceniany, oraz w którym każdy będzie mógł zrealizować swój potencjał.

Rok 2020 postawił przed nami wyzwania, z którymi zmierzenie się było możliwe jedynie dzięki zaangażowaniu i lojalności całej grupy pracowników oraz osób współpracujących. Organizacja spotkań przedstawicieli pracowników z zarządem, komunikacja podjętych decyzji oraz wszelkie działania prewencyjne mające związek z kryzysową pandemiczną rzeczywistością odbywały się w sposób niemal błyskawiczny i z troską, aby bieżące informacje docierały do każdego członka załogi. To pozwoliło na zbudowanie relacji zaufania i poczucia bezpieczeństwa w obliczu zagrożenia rozprzestrzeniania się ognisk zakażeń Covid-19 w całej organizacji.

Politykę zarządzania kapitałem ludzkim opieramy na zapewnieniu optymalnych warunków pracy i możliwości rozwoju potencjału pracowników. Kierujemy się wartościami niezależnie od

zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Pragniemy, aby nasi pracownicy wiązali się z firmą na długie lata i razem z nią rozwijali swoje kompetencje. Stabilna praca w organizacji z ponad 30-letnią tradycją o ogólnokrajowym zasięgu działalności, atrakcyjne wynagrodzenie, system motywacyjny, benefity, możliwość rozwoju kompetencji zawodowych, realizacja ambitnych wyzwań oraz projektów wynikających z rozwoju firmy a także współpraca w zróżnicowanym środowisku biznesowym to tylko niektóre z wartości przez nas proponowane. Jesteśmy bardzo konsekwentni w swoich działaniach i utrzymujemy wysokie standardy HR. Te cele nadal były dla nas nadrzędne, pomimo trudnej, nieprzewidywalnej sytuacji.

W marcu 2020 roku podjęto decyzję o skierowaniu wszystkich pracowników umysłowych na **pracę zdalną**. Każdy pracownik otrzymał niezbędny sprzęt oraz pomoc w zorganizowaniu pracy w warunkach domowych. Oprócz sprzętu komputerowego wydano pracownikom biurka, krzesła biurowe, drukarki, uruchomiono dane pakietowe w każdym służbowym smartfonie. Celem takich działań było zminimalizowanie nakładów finansowych ponoszonych przez pracowników na zorganizowanie sobie miejsca pracy w systemie home office.

W logistyce rozdzielono zmiany i wprowadzono pomiędzy nimi półgodzinną przerwę, w trakcie której dezynfekcji były poddawane wszelkie powierzchnie ogólnodostępne, oraz narzędzia i stanowiska pracy przy których wykonuje się pakowanie towarów do wysyłki.

W sklepach zorganizowano pracę w ten sposób, że podzielono załogi na 2 zespoły i stworzono harmonogramy, na podstawie których pracownicy zgodnie z równoważnym systemem czasu pracy pracowali w sklepie od otwarcia do zamknięcia w tym samym składzie. Pozwoliło to na zabezpieczenie ciągłości działalności sklepu w przypadku, gdyby wykryto zakażenie w jednym zespole. Wtedy na kwarantannę została wysłana tylko druga osoba z załogi a nie cały zespół.

Najtrudniejszym momentem dla pracowników był początek pandemii. W okresie od marca do maja 2020 poziom frustracji i niezadowolenia wynikał głównie z braku zrozumienia zagrożenia i powątpiewania w jego istnienie. Sprzeczne informacje podawane przez telewizję i media społecznościowe, fake newsy, plotki wzbudzały w społeczeństwie podenerwowanie i powątpiewanie w celowość lockdownów.

Nakaz noszenia maseczek oraz rękawiczek foliowych w miejscach publicznych, zakaz przemieszczania się, zamknięte szkoły i przedszkola, dezinformacja i dezorganizacja były dodatkowym negatywnym bodźcem. Tym bardziej frustrującym, że nakazane maseczki i rękawiczki stały się niemal natychmiast niedostępne na rynku ze względu na konwulsyjne wykupywanie ich całej dostępnej ilości przez spanikowane społeczeństwo. Praktycznie

niemożliwe było nabycie maseczek, rękawiczek, płynów dezynfekcyjnych na rynku. Pracownicy centrali i logistyki podjęli się nieodpłatnego uszycia maseczek dla pracowników sklepów, wiedząc, że są oni na pierwszej linii zagrożenia epidemicznego a firma nie jest w stanie zakupić dla nich podstawowego środka ochrony osobistej. Był to pierwszy objaw, zryw pracowników do podjęcia się bezinteresownej pomocy na rzecz drugiego człowieka, co jednocześnie było już wtedy przejawem chęci ratowania własnego miejsca pracy.

Całkowity zakaz przemieszczania wprowadzony w marcu 2020 spowodował spadki w wejściach Klientów, a tym samym w sprzedaży towarów na poziomie 90% (od dnia jego wprowadzenia do końca m-ca). Oczywistym stało się wówczas, że TXM pogrążony w trwającym już od 10 miesięcy procesie postępowania restrukturyzacyjnego, nie posiada rezerw na pokrycie bieżących strat wynikających z tak głębokiej zapaści sprzedaży. Rzeczywistość zdawała się coraz wyraźniej nakreślać niekorzystny scenariusz dalszych losów TXM. Załamanie płynności finansowej, brak jakiegokolwiek możliwości pozyskania środków na przetrwanie, brak informacji jak długo potrwa lockdown, pierwsze doniesienia o zachorowaniach pojawiające się w mediach, powodowały w społeczeństwie i naszych pracownikach poczucie strachu o przyszłość, zdrowie i byt na dotychczasowym poziomie. Najtrudniejsza rola przypadła wtedy menadżerom naszego biznesu, którzy musieli się zmierzyć z negatywnymi informacjami o możliwych działaniach zarządu spółki celem ratowania działalności oraz z pytaniami swoich podwładnych jakie będą dalsze losy TXM SA.

Zarząd spółki podjął trudne rozmowy z radą przedstawicieli pracowników, rzetelnie i na bieżąco informując ich o wszelkich planach i posunięciach jakie podejmował dla zachowania ciągłości prowadzenia działalności. Pierwsze decyzje, które zapadły podczas tych rozmów dotyczyły obniżenia wynagrodzenia za marzec 2020 wszystkich pracowników i współpracujących, oraz o wypłacie tego wynagrodzenia w ratach. Kolejnym wypracowanym na bazie porozumienia z pracownikami rozwiązaniem było obniżenie wynagrodzeń o 20 procent w okresie od 8 kwietnia 2020 do 10 lipca 2020. To był jeden z warunków złożenia wniosku o dofinansowanie z Tarczy 2.0 na ochronę miejsc pracy. Wniosek ten złożono w dniu 8 kwietnia 2020 roku, pomimo tego, że spółka znajdowała się jeszcze w restrukturyzacji a przepisy Tarczy 2.0 wykluczały udzielenie pomocy takim podmiotom. Jednak mając na względzie możliwość złagodzenia warunków udzielenia pomocy w trakcie wydawania decyzji przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, postanowiono wniosek złożyć. Niestety decyzja była negatywna.

Kolejna decyzja jaka została podjęta z przedstawicielami pracowników dotyczyła zwolnień grupowych. Zgłoszono do Państwowej Inspekcji Pracy informację o przewidywanej likwidacji 250 stanowisk z przyczyn ekonomicznych w okresie od 30 kwietnia do 31 lipca 2020 r.

Jednakże w trakcie trwania tego procesu, sytuacja spółki poprawiła się na tyle, że zaniechano likwidacji wobec 176 stanowisk i utrzymano te miejsca pracy.

Jednocześnie spółka zmagala się z problemem rezygnacji ze współpracy przez część agentów prowadzących niektóre placówki. W wyniku dogłębnej weryfikacji rentowności poszczególnych placówek podejmowano decyzje o podtrzymaniu działalności w punktach rentownych i proponowano zatrudnienie dotychczasowym załogom bezpośrednio przez TXM SA na podstawie umów o pracę. W całym roku 2020 TXM przejęła od agentów 41 takich placówek.

W celu zminimalizowania ryzyka utraty dochodów przez osoby zatrudnione dotychczas na podstawie umów cywilnoprawnych podjęto również decyzję o likwidacji tej formy zatrudnienia i zastąpienia jej zatrudnieniem tylko na podstawie umów o pracę.

Ważnym elementem budowania sukcesu firmy jest różnorodność jej zespołu. Staje się źródłem innowacyjnych, oryginalnych i nietuzinkowych rozwiązań. Sprzyja też wzajemnemu uczeniu się, które bez wątpienia jest ogromną siłą organizacji. Ważnym elementem jest także stworzenie dobrej atmosfery pracy. Wpływa ona na zadowolenie z miejsca pracy, co przekłada się na motywację pracowników i buduje ich więź.

TXM prowadzi działalność z poszanowaniem norm międzynarodowych:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.;
- Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy
- Wytycznych OECD;
- Międzynarodowego Paktu ONZ - Global Compact.

Troskę o nasz kapitał ludzki powierzyliśmy działowi HR TXM SA. W jego gestii jest:

- prognozowanie potrzeb w zakresie rozwoju zasobów ludzkich niezbędnych do realizacji celów TXM i jej stabilnego wzrostu;
- rekrutacja pracowników poprzez poszukiwanie kandydatów i ich zatrudnianie;
- integracja nowozatrudnionych pracowników - przekazanie niezbędnych informacji na temat funkcjonowania i kultury organizacji oraz pomoc w adaptacji w nowym środowisku;
- szkolenia - odpowiadanie na potrzeby danego działu i indywidualne współpracowników;
- budowanie i rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników;

- nagradzanie i motywacja pracowników - tworzenie systemów motywacyjnych w celu zachęcania pracowników do większego zaangażowania.

Ponadto prowadzimy transparentną politykę zatrudnienia, zmian stanowiskowych i rozwiązywania umów o pracę, w sposób zrozumiały informujemy pracowników o ich prawach i obowiązkach związanych ze stosunkiem pracy oraz dbamy o rozwój zawodowy pracowników, szczególnie poprzez współfinansowanie szkoleń, kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

4.1. DOBRE MIEJSCE PRACY

Sukces TXM budują pracownicy poprzez swoją pracę i zaangażowanie w realizację celów. Aby mogli tego dokonać powinni znać te cele, rozumieć dokąd zmierza firma, wiedzieć jaką rolę w tym procesie odgrywa każdy z nich. Powinni rozumieć, w jaki sposób ich działania, przekładają się na realizację celów, dobro firmy i wszystkich współpracowników. Relacje z innymi pracownikami powinny cechować szacunek, życzliwość, otwartość i wysoka kultura. Służy temu komunikacja wewnętrzna, która w TXM realizowana jest za pomocą nowoczesnych i tradycyjnych kanałów komunikacji. TXM prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki.

Naszym zdaniem najskuteczniejsza komunikacja to komunikacja bezpośrednia pomiędzy współpracownikiem i jego przełożonym oparta na szacunku, wzajemnym słuchaniu, odpowiedzialności i dotrzymywaniu przyjętych zobowiązań. Poprzez dialog z przełożonym, pracownik ma możliwość zgłaszania swoich opinii oraz kwestii drażliwych.

Rekomendacja WHO dotycząca tzw. Social Distancing, w związku z zagrożeniem COVID-19 wymusiła na Spółce konieczność wdrożenia narzędzi, w wielu wypadkach chmurowych, które efektywnie pomagają realizować cele biznesowe organizacji. W 2020 r w TXM położyła nacisk na zapewnienie skutecznej komunikacji w zespołach rozproszonych poprzez udostępnienie usługi Microsoft Teams.

Dział IT TXM, chcąc pozostać realnym partnerem dla biznesu, musiał zmierzyć się z wyzwaniem jakim jest przemodelowanie technologicznej architektury korporacyjnej w oparciu o chmurę obliczeniową, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa.

W trybie natychmiastowym TXM przeniosła szereg procesów biznesowych i interakcji międzyludzkich do sfery cyfrowej. Mogła to zrobić dzięki podjęciu już wcześniej decyzji o wdrożeniu nowoczesnych, cyfrowych środowisk pracy opartych o chmurę między innymi usługi Microsoft Teams. W 2020 r. nowa kultura organizacyjna powszechnego i bezpiecznego dzielenia się wiedzą i informacjami za pomocą narzędzi chmurowych dokonała się prawie samoistnie.

Cykl szkoleń realizowanych w 2020 r. przez specjalistów związanych z używaniem rozwiązań chmurowych do komunikacji w zespołach rozproszonych, pozwolił na bezproblemowe przeniesienie procesów do chmury.

W 2020 w związku z sytuacją epidemiologiczną związaną z COVID-19, TXM umożliwiła i rekomendowała swoim pracownikom, tryb pracy zdalnej, polegającej na wykonywaniu obowiązku pracy z domu. Taki tryb wiązał się z szeregiem zagrożeń i wyzwań związanych z bezpieczeństwem wymiany informacji przez rozproszone zespoły. TXM zabezpieczała i szyfrowała cały ruch sieciowy swoich pracowników stosując wirtualną sieć prywatną (VPN). Pozwoliło to na zabezpieczenie działania pracowników. Tym samym Spółka wyeliminowała niemal całkowicie szansę, że wrażliwe informacje (np. loginy do bankowości internetowej, zawartość maili wymienianych z klientami czy dane osobowe pracowników i kontrahentów) zostaną przechwycone w wyniku ataku hakerskiego.

Zespoły to nie tylko komunikacja, niezbędnym do ciągłego i bezproblemowego działania Spółki niezbędna jest również wymiana plików. W 2020 r. TXM położyła nacisk na rozwój platformy chmurowej MS OneDrive. Pozwoliło to przenieść w jedno miejsce wszystkie zasoby plikowe, elastyczną pracę zespołów i zagwarantowało, że zawartość ta zachowuje wszystkie istniejące zasady bezpieczeństwa i spójności.

Sytuacja pandemiczna w kraju wymogła na Spółce wzmożony rozwój technologiczny w zakresie rozwiązań chmurowych. Wszystkie dostarczone rozwiązania pozwoliły na bezpieczny i nieograniczony dostęp do zasobów firmowych, również z urządzeń mobilnych.

Tryb pracy zdalnej to nie tylko dostęp do zasobów firmy, ale i wyzwanie związane z kontrolowaniem pulpitu komputerów firmowych z dowolnego miejsca. W 2020 r. w celu zapewnienia nieprzerwanego, zdalnego wsparcia dla użytkowników, Spółka wdrożyła nowe rozwiązanie w zakresie zdalnego dostępu i wsparcia technicznego.

Wszystkie wdrożone w 2020 r. rozwiązania pozwoliły na nieprzerwaną i wydajną pracę rozproszonych zespołów Spółki w podczas pracy zdalnej i pozwalają na zachowanie takiej formy pracy w zależności od preferencji pracowników.

Wszelkie wprowadzone innowacje spotkały się z pozytywnym przyjęciem przez pracowników. Pracownicy doceniają wartość możliwości pracy zdalnej praktycznie z każdego miejsca w kraju mogąc w ten sposób połączyć obowiązki zawodowe i rodzinne, zachowując przy tym również komfort braku potrzeby codziennej ekspozycji na zagrożenia zakażeniem chociażby podczas pokonywania drogi do pracy ogólnodostępnymi środkami komunikacji.

Wszystkie narzędzia i meble biurowe, które spółka wypożyczyła pracownikom, aby udogodnić pracę w warunkach domowych pochodziły z zlikwidowanych wcześniej w trakcie restrukturyzacji stanowisk pracy. Przechowane w odpowiednich warunkach z należytą dbałością, służą nadal zgodnie ze swoim przeznaczeniem, a nie stały się toksycznym odpadem, wymagającym kosztownej utylizacji.

4.2 KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

Od 2020 wszelkie informacje przekazywane są szczególnie online za pomocą komunikatów, broszur, informacji mailowej. Do nowoczesnych narzędzi wykorzystywanych przez TXM należą mailing, newsletter, intranet i portal społecznościowy, który służy do przekazywania informacji, dzielenia się wiedzą i dobrymi praktykami. Tam też następuje wymiana poglądów i opinii. (S.3.6).

Procesy	Briefy Spotkania indywidualne Zebrania organizacyjne
Kanały tradycyjne	Tablice ogłoszeń Akcje plakatowe Broszury
Kanały nowoczesne	Mailing Microsoft Teams Newsletter Portale społecznościowe Intranet Skype Zoom

4.3. ZATRUDNIENIE

W raportowanym okresie zatrudnienie w TXM spadło z 755 (liczby pracowników liczonej w etatach) w 2019 roku do 722 w roku 2020. Zmiana ta jest spowodowana stopniowym ograniczaniem liczby sklepów sieci na rynku polskim podyktowanym planami restrukturyzacyjnymi oraz pandemią Covid-19.

TXM prowadzi sklepy TXM textilmarket w 3/4 w systemie własnym, a w 1/4 w agencyjnym. Pracownicy TXM zgodnie z tendencją branży odzieżowej to przede wszystkim kobiety. O takiej strukturze decydują w znaczącym stopniu pracownice pracujące w sklepach. Tendencja ta w 2020 roku utrzymywała się.

Tabela nr 6. Liczba pracowników w przeliczeniu na etaty według płci na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1)

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
liczba kobiet	707	694
<i>udział kobiet</i>	93,64	96,12
liczba mężczyzn	48	28
<i>udział mężczyzn</i>	6,36	3,88
razem:	755	722

Zarówno w 2019 jak i w 2020 roku dominowali pracownicy w wieku od 25 do 35 lat. Na takim samym poziomie utrzymuje się zatrudnienie pracowników powyżej 45 roku życia oraz tych w wieku poniżej 25 roku życia.

Tabela nr 7: Liczba pracowników wg. wieku w etatach na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1)

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
do 25 lat	143	136
25-35 lat	295	312
36-45 lat	184	171
46+ lat	133	103
Razem:	755	722

Dominującym rodzajem umowy, którą pracownicy są związani ze spółką TXM są umowy o pracę. W raportowanym okresie liczba umów na czas określony znacznie przeważała nad liczbą umów na czas nieokreślony.

Liczba osób współpracujących z TXM w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, kontrakty managerskie, umowy o dzieło i umowy o świadczenie usług) jest znacznie mniejsza w porównaniu do liczby osób zatrudnionych na umowach o pracę. W 2019 i 2020 roku nie zatrudnialiśmy pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej (S.2.5).

Tabela nr 8. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy oraz wg płci na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1)

rodzaj umowy	Płeć	TXM SA	TXM SA	
		rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	Kobiety	279	253	
	Mężczyźni	26	19	
umowa o pracę na czas określony	Kobiety	428	441	
	Mężczyźni	22	9	
umowa cywilnoprawna	Kobiety	213	25	
	Mężczyźni	17	8	

Tabela nr 9. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA	
		Rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	do 25 lat	18	8	
	25-35 lat	112	113	
	36-45 lat	93	91	
	46+ lat	82	60	
umowa o pracę na czas określony	do 25 lat	125	128	
	25-35 lat	183	199	
	36-45 lat	91	80	
	46+ lat	51	43	
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	115	10	
	25-35 lat	59	8	
	36-45 lat	29	9	
	46+ lat	27	6	

Wyraźnie widać większy udział nowozatrudnionych kobiet – stanowiły one prawie 97 % wszystkich nowozatrudnionych osób w 2019 r. oraz aż 98% w 2020 roku.

Tabela nr 10. Liczba pracowników nowozatrudnionych w etatach wg płci na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.2)

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
liczba kobiet	218	273
<i>udział kobiet</i>	96,5	97,5
liczba mężczyzn	8	7
<i>udział mężczyzn</i>	3,5	2,5
razem:	226	280

Tabela nr 11. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę wg płci (S.2.2.)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	Rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	Kobiety	7	2
	mężczyźni	1	0
umowa o pracę na czas określony	Kobiety	211	271
	mężczyźni	7	7
umowa cywilnoprawna	Kobiety	801	656
	mężczyźni	73	64

Generalnie zmniejszyła się liczba nowozatrudnionych pracowników w 2020 roku na podstawie umów cywilnoprawnych. Wzrosła za to liczba zawieranych umów o pracę. Największe nowe zatrudnienia w 2020 roku były w przedziale wiekowym 25 – 35 lat.

Tabela nr 12. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg wieku (S.2.2)

przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
do 25 lat	70	101
25-35 lat	92	106
36-45 lat	41	48
46+ lat	23	23

Tabela nr 13. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę wg wieku (S.2.2)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	Rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	do 25 lat	0	1
	25-35 lat	4	1
	36-45 lat	4	0
	46+ lat	0	0
umowa o pracę na czas określony	do 25 lat	70	100
	25-35 lat	88	105
	36-45 lat	37	48
	46+ lat	23	23
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	388	331
	25-35 lat	276	205
	36-45 lat	135	122
	46+ lat	75	62

Skala odejść jest większa wśród mężczyzn. W raportowanym okresie jest nieco wyższa niż w 2019 roku.

Tabela nr 14. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg płci (S.2.3)

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
liczba kobiet	419	410
<i>udział kobiet</i>	91,1	87,2
liczba mężczyzn	41	60
<i>udział mężczyzn</i>	8,9	12,8
razem:	460	470

Tabela nr 15. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg typu umowy o pracę wg płci (S.2.3)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	Rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	Kobiety	175	76
	mężczyźni	22	18
umowa o pracę na czas określony	Kobiety	244	334
	mężczyźni	19	42
umowa cywilnoprawna	Kobiety	588	481
	mężczyźni	56	63

Największa skala odejść nastąpiła wśród grup pracowników w grupie wiekowej 25 – 35 lat. Znacznie mniej do 25 roku życia oraz najmniej w przedziałach od 36 r.ż.

Tabela nr 16. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg wieku (S.2.3)

przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
do 25 lat	134	118
25-35 lat	168	166
36-45 lat	109	104
46+ lat	49	82

Tabela nr 17. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg typu umowy o pracę wg wieku (S.2.3)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	Rok:	2019	2020
umowa o pracę na czas nieokreślony	do 25 lat	42	1
	25-35 lat	74	26
	36-45 lat	57	24
	46+ lat	24	43
umowa o pracę na czas określony	do 25 lat	92	117
	25-35 lat	94	140
	36-45 lat	55	80
	46+ lat	22	39
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	273	288
	25-35 lat	217	143
	36-45 lat	106	82
	46+ lat	48	31

W TXM w raportowanym okresie zaniechano dotychczasowych praktyk w zakresie zawierania umów cywilno-prawnych przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Umowy cywilnoprawne zawiera się jedynie na wykonanie prac związanych z przeprowadzeniem inwentaryzacji w innych punktach oraz dla innych jednorazowych działań. Takie podejście do polityki zatrudnienia nowych pracowników jest podyktowane potrzebą nawiązania z nowozatrudnionymi pracownikami szybkiej, stałej więzi, aby uniknąć wysokiego wskaźnika rotacji oraz przede wszystkim chęcią przeciwdziałania skutkom ekonomicznym wynikającym dla pracowników z trwania pandemii Covid-19.

Umowy cywilno-prawne są jednak nadal najpopularniejszą formą zatrudnienia dla osób do 25 roku życia.

Tabela nr 18. Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg wieku) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.4)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
Rok:		2019	2020
umowa cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.)	do 25 lat	115	18
	25-35 lat	59	16
	36-45 lat	29	19
	46+ lat	27	10
kontrakty managerskie	do 25 lat	0	0
	25-35 lat	0	0
	36-45 lat	0	0
	46+ lat	0	0

Tabela nr 19. Liczba pracowników zatrudnionych na umowy B2B wg typu umowy o pracę (wg płci) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.4)

Rodzaj umowy	Płeć	TXM SA	TXM SA
Rok:		2019	2020
umowa cywilnoprawna	kobiety	7	8
	mężczyźni	17	17

Tabela nr 20. Liczba zawartych umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie wg płci (S.2.4)

Rodzaj umowy	Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:		2019	2020
umowa cywilnoprawna	Kobiety	4436	1529
	mężczyźni	443	138
	Razem	4879	1667

Tabela nr 21. Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg wieku) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.4)

Rodzaj umowy	Przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	Rok:	2019	2020
umowa cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.)	do 25 lat	115	18
	25-35 lat	59	16
	36-45 lat	29	19
	46+ lat	27	10
kontrakty managerskie	do 25 lat	0	0
	25-35 lat	0	0
	36-45 lat	0	0
	46+ lat	0	0

Tabela nr 22. Liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie wg wieku (S.2.4)

przedział wiekowy	TXM SA	TXM SA
	2019	2020
do 25 lat	1962	739
25-35 lat	1391	437
36-45 lat	881	341
46+ lat	645	150

Efektywność pracownika, jego zdrowie, samopoczucie i bezpieczeństwo, zależy w znacznym stopniu od kultury organizacji i kultury pracy a także od zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Odsetek kobiet, które po urlopach macierzyńskich wracają do pracy spadł w stosunku do poprzedniego roku i wynosi aktualnie 42%. Ma to bezpośredni związek z pandemią Covid-19, która powoduje okresowe zamykanie żłobków i przedszkoli, oraz rekomendowaną przez Ministerstwo Zdrowia izolację społeczną, co uniemożliwia seniorom opiekę nad najmłodszymi członkami naszego społeczeństwa.

Tabela nr 23. Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim w podziale na płeć (GR-LA3).

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
Liczba kobiet, które powróciły do pracy i utrzymały zatrudnienie po urlopie macierzyńskim	25	27
Odsetek kobiet, które utrzymały zatrudnienie po urlopie macierzyńskim	49,0	42,2
Liczba mężczyzn, którzy powrócili do pracy i utrzymali zatrudnienie po urlopie tacierzyńskim	1	2
Odsetek mężczyzn, którzy utrzymali zatrudnienie po urlopie tacierzyńskim	33,33	100

Tabela nr 24. Liczba kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy (S.2.14)

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
Liczba kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	26	13
Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	50,9	48,15

4.4. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI

Ludzie niepełnosprawni nie są często widywani na ulicach. Czasem można odnieść wrażenie, że ich nie ma, chociaż doskonale wiemy, że są i borykają się z wieloma problemami czy to zdrowotnymi czy społecznymi. Bardzo rzadko można zobaczyć takie osoby w roli aktywnych zawodowo pracowników. W TXM cały czas staramy się zatrudniać osoby niepełnosprawne.

Naszym zdaniem uzyskujemy podwójną korzyść. Wspólna praca z niepełnosprawnymi kolegami uczy tolerancji, empatii, pozwala dostrzec potrzeby drugiego człowieka. Ale jeszcze ważniejsze jest to, że daje poczucie własnej wartości osobom niepełnosprawnym jako

pełnowartościowym, pełnoprawnym członkom naszego zespołu. Obserwowany od kilku lat spadek poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w TXM w 2020 roku pogłębił się. Wynikało to głównie z faktu zakończenia umów okresowych z osobami niepełnosprawnymi ze względu na konieczność z powodu restrukturyzacji oraz pandemii Covid – 19 obniżenie kosztów prowadzenia działalności.

Tabela nr 25. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz % udział pracowników niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych z podziałem na płeć (S.2.6).

Płeć	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
liczba kobiet	27	19
<i>udział kobiet w ogóle zatrudnionych</i>	3,36	2,59
liczba mężczyzn	10	0
<i>udział mężczyzn w ogóle zatrudnionych</i>	2,25	0
razem:	37	19
<i>udział w ogóle zatrudnionych</i>	4,9	2,59

Tabela nr 26. Łączna wysokość rocznych składek na PFRON (S.2.13).

	TXM SA	TXM SA
rok:	2019	2020
roczne składki na PFRON.	2 586	153 504

4.5. ŚWIADCZENIA SOCJALNE

W spółce TXM SA istnieje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Jego środki przeznaczone są na wsparcie pracowników w formie:

- pomocy materialnej rzeczowej (paczki)
- pomocy materialnej finansowej (bony RABATOWE TXM)
- pomocy materialnej finansowej (zapomogi losowe)
- zwrotnej pomocy finansowej (pożyczki)

Zasady przeznaczenia środków z ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z tych świadczeń określa Regulamin Zakładowego

Funduszu Świadczeń Socjalnych. Najchętniej wykorzystywaną przez pracowników formą wsparcia są pożyczki ze środków funduszu socjalnego. W 2020 roku ze względu na pandemię Covid-19 komisja funduszu zawieszała spłatę rat pożyczek w miesiącach największych obostrzeń oraz obniżek etatów.

4.6. BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

Do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy podchodzimy bardzo poważnie. Chcemy by nasi pracownicy pracowali w bezpiecznym i zdrowym środowisku, w którym nie dochodzi do wypadków. Aby osiągnąć nasz cel przykładamy szczególną wagę do działań edukacyjnych (obowiązkowe szkolenie z zakresu BHP) oraz wprowadzamy procedury służące zapobieganiu wypadkom przy pracy. Troska o bezpieczeństwo w miejscu pracy jest jednym z naszych priorytetów, dlatego Specjalista/Dział ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przeprowadza regularne przeglądy warunków pracy w poszczególnych obszarach, zalecając, w miarę potrzeb, niezbędne działania prewencyjne.

W raportowanym okresie nasze działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy skupiły się głównie na przeciwdziałaniu rozprzestrzeniania się ognisk zakażeń wirusem SARS Cov-2. Opracowaliśmy szereg procedur dotyczących organizacji pracy w szczególności wprowadzając zasady: Dezynfekcja, Dystans, Maseczka – w skrócie DDM.

Powołano specjalny sztab covidowy, który na spotkaniach zdalnych 2 razy w tygodniu omawiał szczegółowo nowe zasady pracy, rejestrował przypadki zachorowań i monitorował na bieżąco sytuację epidemiczną w każdej części organizacji. Do pracowników wysyłano na bieżąco komunikaty o rozwoju sytuacji oraz informacje przypominające zasady pracy przy zachowaniu najwyższych środków ostrożności.

Dla pracowników sieci sklepów zostały opracowane specjalne harmonogramy pracy, które wykluczały możliwość zakażenia się całych zespołów sklepowych, co w efekcie oznaczałoby zamknięcie placówki i poszukiwania personelu zastępczego na okres izolacji i kwarantanny.

Dla logistyki wprowadzono przerwy pomiędzy zmianami oraz dokładną dezynfekcję wszystkich ogólnodostępnych miejsc w magazynie oraz stanowisk pracy. Oздrowieńców przed przystąpieniem do pracy kieruje się na testy RT-PCR.

Pracowników centrali skierowano do pracy zdalnej, wydając niezbędne narzędzia i wyposażenie do jej świadczenia w warunkach domowych. Zakazano wszelkich spotkań osobistych pomiędzy pracownikami oraz kontrahentami firmy.

Wszystkie te działania przyniosły pozytywne skutki w postaci nielicznych jedynie zakażeń i wykluczyły całkowicie zakażenia pomiędzy pracownikami.

Tabela nr 27 – przypadki zakażeń Covid-19

Miejsce pracy	Ilość zachorowań w 2020 roku
Centrala	3
Magazyn	3
Sieć (sklepy własne i agencyjne)	16
RKS	2

Wypadki przy pracy

Z poniższej tabeli wynika, że wskaźnik wypadkowości na przestrzeni dwóch lat 2019 i 2020 wzrósł nieznacznie, ale nadal znajduje się na bardzo niskim poziomie. Kładziemy zdecydowany nacisk na szkolenia BHP naszych pracowników zarówno wstępnego jak i okresowego. Od 2018 roku wzmożono kontrole inspektora ds. BHP w centrali logistycznej w Mysłowicach. Wizyty odbywają się co najmniej raz w tygodniu w nieprzewidywalnym czasie, co zmusiło pracowników do zwracania szczególnej uwagi na noszenie kasków, obuwia, a także odzieży ochronnej oraz unikania wszelkich ryzyk podczas świadczenia pracy. W raportowanym okresie utrzymano liczbę wypadków podobną jak w roku 2019.

Tabela nr 28 Wskaźnik wypadkowości (S.4.2)

Wskaźnik	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
Liczba zatrudnionych	755	722
Liczba wypadków	3	3
Wskaźnik wypadkowości na 1000 pracowników	3,97	4,15

Wszyscy nasi pracownicy dbają wzajemnie o swoje bezpieczeństwo. Niestety, pomimo naszych wysiłków i zaangażowania całego personelu, wypadki mają miejsce, ale cały czas czuwamy nad tym, aby nasz personel był wyszkolony pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy i aby pracownicy czuli obowiązek o dbanie o bezpieczeństwo nie tylko własne, ale i pozostałych osób, z którymi pracują.

Tabela nr 29. Liczba wypadków przy pracy (S.4.1)

Wskaźnik	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
Łączna liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	3	3
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu	0	0
Łączna liczba wypadków przy pracy	3	3
Liczba dni niezdolności do pracy na skutek wypadków przy pracy	60	22
Ciężkość wypadków	20	7,33

W 2020 roku odnotowaliśmy taką samą liczbę wypadków przy pracy jak w roku 2019. Nastąpił jednak znaczny spadek liczby dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami przy pracy. Zmniejszył się również wskaźnik ciężkości wypadków.

Analiza ilości wypadków przy pracy dla poszczególnych miejsc pracy wskazuje, że częściej dochodzi do nich w magazynie. W latach 2019 i 2020 były to łącznie 4 zdarzenia. Urazy dotyczyły zazwyczaj twarzy w okolicach oka (rany cięte oraz klute). Doszło także do stłuczenia górnej kończyny. Zdarzenia te należy zakwalifikować do urazów lekkich. W latach 2019 i 2020 nie wystąpiły urazy ciężkie ani śmiertelne (S.4.3)

Każde zdarzenie poddawane jest przez nas szczegółowej analizie, co do skutków i możliwych przyczyn wypadku, a następnie informacje przekazywane są zainteresowanym pracownikom w formie instrukcji. Takie działanie ma pozwolić nam wyeliminować ewentualne kolejne wypadki.

4.7. SZKOLENIA I ROZWÓJ

TXM SA oferuje współpracownikom możliwość rozwoju i pozyskiwania wiedzy poprzez szereg szkoleń o tematyce ogólnej i zawodowej. Są one dostępne w różnych postaciach: szkolenia indywidualne, grupowe, a także warsztaty.

W 2020 roku ze względu na pandemię Covid-19 oraz trudną sytuację finansową prowadziliśmy mniejszą aktywność szkoleniową. Zdecydowaliśmy się na realizację tylko obligatoryjnych oraz najpotrzebniejszych działań szkoleniowych.

Tabela nr 30. Dane o szkoleniach pracowników (S.5.1)

Wskaźnik	TXM SA	TXM SA
Rok:	2019	2020
Łączna ilość godzin szkoleniowych	900	468
Łączna ilość osobodni szkoleniowych	3 051	1 632
Łączna liczba uczestników	270	338

Część szkoleń to szkolenia obowiązkowe dla każdego ze współpracowników TXM SA. Są to szkolenia z zagadnień, które uważamy za najważniejsze, wyjaśniające najbardziej istotne kwestie, związane z funkcjonowaniem firmy, bezpieczeństwem pracowników, budowaniem kultury organizacyjnej opartej na wartościach Spółki.

W raportowanym okresie główny nacisk kładliśmy na szkolenia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, szczególnie w odniesieniu do panującej sytuacji epidemicznej.

Organizowaliśmy również szereg webinarium o tematyce psychologicznej, które miały za cel wspieranie pracowników w nowej, trudnej rzeczywistości związanej z ryzykiem zachorowania czy utraty pracy.

Dodatkowo prowadziliśmy również szkolenia w zakresie rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie w trudnej, dynamicznie zmieniającej się sytuacji rynkowej.

W trosce o kompetencje zarządzania zmianą przeprowadziliśmy 8 godzinny cykl szkoleń dla Regionalnych Kierowników Sprzedaży, w którym brało udział 14 menadżerów.

Udało się również przeprowadzić warsztaty na temat trendów w modzie przygotowujących projektantów TXM do opracowania kolekcji odpowiadającej modowym oczekiwaniom naszych klientów.

Stale rozwijamy się i potrzebujemy wsparcia młodych, poważnie myślących o swojej karierze ludzi. Działamy w branży, której nie można nauczyć się na studiach. Zapraszamy do nas utalentowanych ludzi, aby rozwijali z nami kompetencje przygotowujące ich do zawodu, a my tym samym budujemy siłę firmy. W 2020 roku w programach stażowych uczestniczyło 6 praktykantów w 3 różnych działach.

Pomimo braku możliwości odbywania przez uczniów szkół średnich praktyk zawodowych, zorganizowaliśmy zajęcia dla 6 praktykantów w formie stacjonarnej oraz dla kolejnych 6 praktykantów w formie zdalnej.

Zależy nam na tym, aby stażyści i praktykanci mieli okazję jak najwięcej się od nas nauczyć. Służymy radą i pomocą w każdej problematycznej kwestii. Ponadto powierzamy im samodzielne zadania, których charakter zależy od działu, który wspieramy. Jest to duża odpowiedzialność, ale także najlepsza okazja, by pokazać w pełni swoje umiejętności.

5. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Pomimo, że prowadzona przez nas działalność operacyjna nie powoduje żadnych uciążliwości, które mogłaby odczuwać społeczność lokalna prowadzimy na ten temat aktywny dialog ze swoimi sąsiadami. W raportowanym okresie nie zgłosili oni żadnej skargi na temat naszej pracy (S.9.1)

Od samego początku istnienia firmy kierujemy się też poczuciem odpowiedzialności i solidarności, dostrzegając problemy społeczne swoich sąsiadów - szczególnie zwracając uwagę na problemy dzieci i młodzieży. Teraz to jedna z najbardziej bezbronnych i wrażliwych grup społecznych, ale w przyszłości będzie determinować przyszłość nas wszystkich. Aktywnie uczestniczymy w działaniach na rzecz ich rozwiązywania. Postanowiliśmy naszą pomoc zamienić na konkretne działania. Główną formą naszych działań są przekazywane darowizny. Naszym największym obdarowanym jest Fundacja Happy Kids.

W naszych działaniach na rzecz społeczności, a szczególnie Fundacji Happy Kids aktywnie uczestniczą nasi pracownicy. (S.9.3).

5.1. FUNDACJA HAPPY KIDS

Od 17 lat TXM jest zaangażowana w działalność Organizacji Pożytku Publicznego - Fundacji Happy Kids, która tworzy i prowadzi RODZINNE DOMY DZIECKA.

W 2003 roku idąc za głosem Janusza Korczaka *„Bez szczęśliwego dzieciństwa całe życie jest kalekie”*. założyciel Fundacji - akcjonariusz REDAN SA Radosław Wiśniewski wraz z przyjaciółmi, postanowił aktywnie i skutecznie pomagać dzieciom osieroconym społecznie.

Statystyki mówią, że 70% dzieci opuszczających tradycyjny Dom Dziecka, wraca do środowisk patologicznych. Pozostałe są umieszczone w innych rodzinnych formach pieczy zastępczej, m.in. placówkach typu rodzinnego. Nasze domy zgodnie z nomenklaturą Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej są placówkami opiekuńczo-wychowawczymi typu rodzinnego. Tworząc i prowadząc Rodzinne Domy Dziecka, dajemy szansę osieroconym dzieciom na normalną przyszłość.

W Rodzinnych Domach Fundacji dzieci odbudowują wiarę w siebie i świat dorosłych. Otrzymują najlepszy „kapitał początkowy”, jakim jest pewność siebie i umiejętność samostanowienia. Każde z nich jest otoczone opieką i miłością. Nie byłoby to możliwe bez zawodowych rodziców, zapewniających nie tylko opiekę, ale przede wszystkim wychowanie i kompensację potrzeb, które nie zostały zaspokojone przez rodzinę pochodzenia. Dziś Fundacja prowadzi pięć rodzinnych domów w Łodzi (ostatni 14 Dom Fundacji Happy Kids powstał w 2018 roku), po jednym w Lubczynie i Sokolnikach k. Wieruszowa, kolejne dwa są w Zgierzu i Ozorkowie, oraz po jednym w Czarnocinie i Sulejowie w powiecie piotrkowskim. Dwa kolejne domy powstały w Wałbrzychu, w woj. dolnośląskim. Tam też powstał Dolnośląski oddział Fundacji Happy Kids.

Obecnie w 14 Rodzinnych Domach Dziecka Happy Kids znajduje się ponad 100 dzieci. Poza tym na co dzień Fundacja wspiera 170 Wychowanków (są to byli oraz obecni wychowankowie, którzy otrzymują pomoc m.in. w usamodzielnieniu czy też otrzymują stypendia itp.)

Pomimo, że Fundacja ma siedzibę w Łodzi to jej działania nie ograniczają się tylko do tego regionu, ale obejmują swoim zasięgiem również terytorium poza PR np.: akcje międzynarodowe, jak pomoc dzieciom uchodźców czy współpraca z międzynarodowymi wolontariuszami.

Fundacja szeroko zajmuje się problemem sieroctwa społecznego. Jest liderem w propagowaniu idei pieczy zastępczej. Prowadzi również szkolenia dla kandydatów na rodziców zastępczych.

Podopiecznymi fundacji są także dzieci chore. Są to m.in. pacjenci onkologiczni, dzieci chore na cukrzycę, dzieci, które uległy wypadkom na wsi (straciły rękę lub nogę), dzieci z zanikiem mięśni. Dla nich Fundacja organizuje zbiórki, pomaga w rehabilitacji i wyjazdach rekonwalescencyjnych.

Wśród Podopiecznych z Rodzinnych Domów Dziecka są również dzieci niepełnosprawne. Od początku istnienia Fundacja pomogła 1 000 chorym dzieciom. Aktualnie obejmuje pomocą 100 dzieci chorych (prowadzi zbiórki na ich leczenie oraz rehabilitację, udostępnia konto do zbiórki 1% podatku, organizuje pikniki, Dzień Dziecka, spotkania świąteczne, pomaga w wyjazdach rehabilitacyjnych oraz wakacyjnych).

To nie jedyne działania Fundacji Happy Kids. W okresie wakacyjnym Fundacja realizuje projekt Happy Bus. To wakacyjna akcja dla dzieci z terenów wiejskich.

W roku 2019 odbyła się dziewiąta edycja akcji, w której wzięła udział rekordowa liczba dzieci: blisko 10.000. W 2019 w trasę Happy Busa pojechały dwa autobusy w tym jeden angielski piętus, który rozpoczął swoją trasę przystankiem w Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi. Od początku w akcji Happy Bus wzięło udział 26 000 dzieci. W trakcie akcji Happy Bus Fundacja gościła Wolontariuszy z 46 krajów: od Alaski po Kambodżę, głównie studentów, którzy prowadzili zajęcia z dziećmi.

Rok 2020 ze względu na sytuację pandemiczną był w zakresie organizowania takich akcji utrudniony lub wręcz niemożliwy do realizacji

W cele Fundacji i pomoc dzieciom włączyliśmy w nasze działania jak i działania pracowników TXM. Ważne jest dla nas, aby oprócz realnej i wymiernej pomocy dla dzieci i Fundacji zbudować poczucie odpowiedzialności i wspólnoty w środowisku lokalnym.

Wszyscy nasi pracownicy doskonale znają i rozumieją na czym polegają działania Fundacji Happy Kids. Dzięki temu mogą zaangażować się osobiście i skutecznie motywować klientów do pomocy naszej Fundacji w realizacji jej celów np. poprzez zakup naszych toreb Happy Bag.

Każdego roku prosimy naszych klientów, pracowników i partnerów o przekazanie 1% podatku na rzecz naszej Organizacji Pożytku Publicznego. Ulotki informacyjne w naszych sklepach, mailingi kierowane do klientów, posty w Social Mediach, banery na stronie www, mailingi wewnątrz i informacje kierowane do pracowników, artykuły w wewnętrznym systemie

komunikacji intranet czy informacje do inwestorów i środowiska biznesowego (newsletter) to tylko niektóre narzędzia, które wykorzystujemy w celu pomocy Fundacji Happy Kids.

W podobny sposób, systematycznie prowadzone są działania informacyjne dotyczące bieżących ważnych wydarzeń w Fundacji takich jak otwarcia kolejnych Domów, wakacyjna akcja Przystanek Happy Bus, pikniki dla dzieci potrzebujących pomocy czy okazjonalne imprezy charytatywne.

Dzięki takiej stałej i konsekwentnie prowadzonej działalności wzbudzamy poczucie zaufania wśród naszych klientów. Służy to też budowaniu więzi w naszym zespole.

5.2. INNE PROJEKTY SPOŁECZNE

TXM oprócz współpracy w realizacji celów Fundacji Happy Kids angażuje się w działania i projekty społeczności lokalnych, w których funkcjonują. Kluczowe znaczenie dla oceny projektu i potencjalnego zaangażowania ma użyteczność projektu dla danej lokalnej społeczności (S.9.3)

Pracownicy TXM SA chętnie angażują się we wszelkiego rodzaju pikniki i zbiórki organizowane na rzecz szkół czy dzieci dotkniętych przez los, przez choroby, zwłaszcza jeżeli dotyczy to dzieci naszych koleżanek i kolegów z pracy. Co roku zbierane są datki oraz dary dla osób dotkniętych przez los, czy to za sprawą tragicznych wydarzeń czy chorób poprzez ogólnopolski program „Szlachetna paczka”. Częstym przypadkiem jest również wolontariat na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Co roku pracownicy przekazują również dary w postaci odzieży sprzedawanej w naszych sklepach jako prezenty świąteczne podczas „Opłatka Maltańskiego”. Jest to ogólnopolska akcja charytatywna, której organizator Związek Polskich Kawalerów Maltańskich, przy współpracy z Miejskimi Ośrodkami Pomocy Społecznej, co roku zaprasza do świątecznego stołu setki osób: ubogie rodziny wielodzietne, osoby samotne i niepełnosprawne. Dla wielu z tych osób możliwość wzięcia udziału w Opłatku Maltańskim jest jedyną szansą na poczucie świątecznej atmosfery Bożego Narodzenia.

Odzież jest również przekazywana dla podopiecznych lokalnych domów pomocy społecznej.

Wolontariat jest bardzo cennym aspektem i doświadczeniem życia każdego człowieka. Daje wiele radości i satysfakcji nie tylko osobom, którym pomagamy, ale także samym wolontariuszom. Świadomość, że można zrobić coś dla drugiego człowieka, ale także okazja do spotkania nowych ciekawych i interesujących ludzi, którzy dadzą nam siłę i odwagę,

umacnia charakter sprawia, że zachęcamy naszych pracowników do udziału w akcjach społecznych. Niesienie radości i pomocy to właściwy kierunek. I chociaż jest niełatwy to zawsze przyczynia się do budowania pozytywnych zmian społecznych. Tak naprawdę zmienia świat in plus.

Ponadto, każdy ze sklepów TXM realizuje własne projekty i angażuje się w działania na rzecz podniesienia jakości życia swojego najbliższego otoczenia, budując lokalne partnerstwa współpracując z lokalnymi społecznościami.

6. W TROSCE O ŚRODOWISKO

Poziom zanieczyszczenia środowiska oraz rosnąca świadomość ludzi o zagrożeniach jakie niosą one dla ich zdrowia i życia powodują, że przedsiębiorstwa nie mogą ignorować wpływu własnej działalności na środowisko naturalne. W strategii „Europa 2020” opublikowanej przez Komisję Europejską efektywne gospodarowanie zasobami uznano za jeden z trzech kluczowych priorytetów (E.6.).

Staramy się w taki sposób gospodarować środowiskiem, aby nie doprowadzać do degradacji środowiska naturalnego. Wszystkie operacje biznesowe TXM prowadzone są na obszarach przewidzianych do działalności przemysłowej. Żadna z naszych lokalizacji nie znajduje się na obszarach chronionych. W ten sposób działalność naszej firmy nie ma znaczącego negatywnego wpływu na bioróżnorodność i siedliska przyrodnicze. W raportowanym okresie nie doszło do żadnych awarii, które miałyby negatywny wpływ na środowisko (E.7.2), nie doszło do żadnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, które skutkowałyby wszczęciem postępowań administracyjnych (E.7.3), a na naszą firmę nie nałożono żadnych kar w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska (E.7.4).

W ciągu ostatnich lat podjęliśmy szereg inwestycji zmierzających do bardziej efektywnego zarządzania środowiskiem i zużyciem energii.

Od 2015 roku w sklepach należących do TXM rozpoczęliśmy sukcesywną wymianę oświetlenia z tradycyjnego na oświetlenie wykonane w technologii LED. Wymiana oświetlenia podniosła jakość światła a zapotrzebowanie na energię dla instalacji oświetlenia sklepu zmniejszyło się średnio o około 25-30%.

Na koniec 2020 roku w sklepach sieci TXM Textilmarket oświetlenie LED było zainstalowane w 99 sklepach na 216 lokali, w 3 sklepach mieliśmy oświetlenie mieszane, natomiast w 113

sklepach oświetlenie typu: świetlówki, downlight, żarówka wkręcana. Udział procentowy oświetlenia ledowego w stosunku do całości oświetlenia sieci wynosi 46%.

Podjęte inwestycje sprawiają, że nasze sklepy stają się coraz lepszym miejscem pracy i są przyjazne dla klientów. Jednocześnie obniżyliśmy koszty funkcjonowania lokali.

Sieć nie prowadzi szczegółowej ewidencji wielkości zużycia poszczególnych źródeł energii, ponieważ w dużej części sklepów koszt energii elektrycznej refakturuje nam Wynajmujący.

Działalność każdej firmy wiąże się z generowaniem rozmaitych odpadów. W roku 2020 nie wygenerowaliśmy odpadów uznawanych za niebezpieczne (E.6.1)

Poprawa gospodarki odpadami TXM wymaga od nas zintensyfikowania segregacji odpadów oraz podjęcia próby wyodrębnienia poszczególnych strumieni surowców i monitorowania ich dalszego wykorzystania (recykling, utylizacja, itd.). W większości sklepów prowadzimy selektywną zbiórkę odpadów, również w podziale na śmieci komunalne (mieszane, szkło, papier, plastik, bio) oraz po produkcyjne – opakowania z towaru (plastik i tektura).

Wszystkie odpady na podstawie podpisanych umów, przekazujemy wyspecjalizowanym firmom, które utylizują je zgodnie z wymogami prawa. Odpad papierowy sprzedajemy uzyskując z tego tytułu dodatkowe przychody.

W roku 2020 było to 113,83 tony surowca.

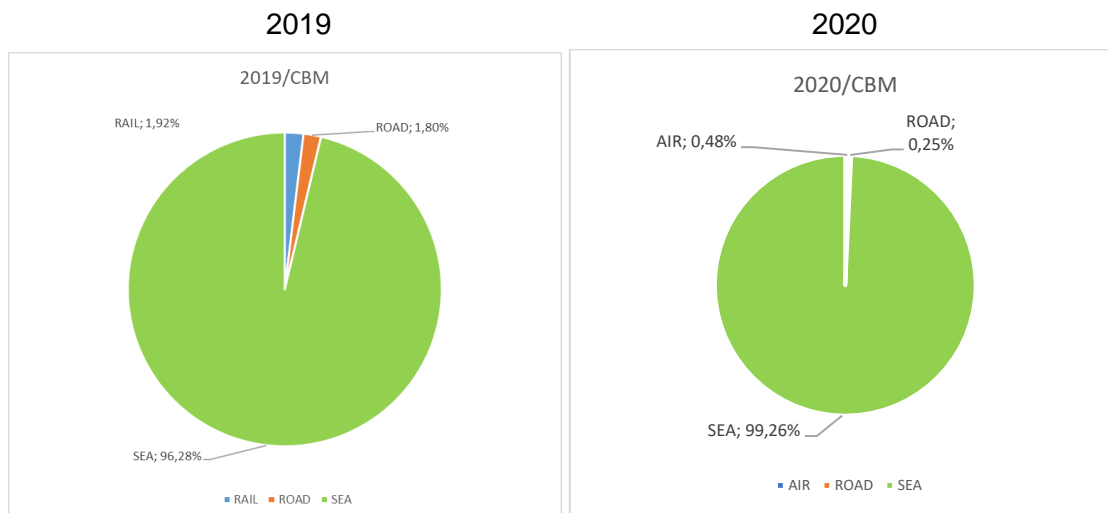
Dostawy towarów

Specyfika działalności TXM S.A. wymusza stosowanie optymalnych kosztowo środków transportu w całym łańcuchu dostaw. Odległe źródła zaopatrzenia, zlokalizowane głównie na Dalekim Wschodzie oraz stosunkowo niska wartość sprowadzanych towarów, ograniczają możliwości doboru środków transportu. Stąd najczęściej stosujemy transport intermodalny, czyli łączymy różne formy transportu stosując jedną jednostkę przewozową. Nasze dostawy zazwyczaj docierają do nas drogą morską, po czym zostają przeładowane w porcie na naczepy ciężarowe lub platformy kolejowe.

Na wykresach poniżej przedstawiono udział poszczególnych środków transportu w dostawach do TXM S.A. w latach 2019 i 2020.

W 2020 r. struktura naszych dostaw pozostaje właściwie niezmienna ze zdecydowaną przewagą transportu morskiego.

Wykres nr 1. Struktura środków transportu dla dostaw towarów



Każdy sposób dostawy wiąże się z określonym wpływem na środowisko.

Transport morski odpowiada za 2% emisji dwutlenku węgla. To więcej niż transport kolejowy, ale zdecydowanie mniej niż drogowy. Z kolei hałas powodowany przez statki może mieć negatywny wpływ na niektóre zwierzęta morskie, jednak z pewnością daleko bardziej uciążliwe pod tym względem są transporty kolejowy i drogowy. Z drugiej strony, taka forma transportu jest bardzo wydajna, ponieważ statki mogą przewozić ogromne ilości ładunku. TXM S.A. stara się zapewniać, że ładownie statków są pełne, przestrzeń ładunkowa jest dobrze wykorzystana. Jeśli to tylko możliwe, zamówienia są łączone, aby jak najbardziej efektywnie wykorzystać przestrzeń załadunkową. Wpływa to na optymalizację kosztów i minimalizację wpływu na środowisko.

Z powyższych powodów, nie korzystamy praktycznie z transportu lotniczego, który jest najbardziej szkodliwy dla środowiska i najmniej efektywny kosztowo.

Dużą część naszych dostaw, szczególnie na terenie Europy realizujemy za pomocą transportu kołowego. W przyszłości chcielibyśmy zwiększyć udział transportu kolejowego w dostawach naszych towarów.

Podróże służbowe

W raportowanym okresie doszło do niemal całkowitego wstrzymania podróży służbowych.

Wszystkie spotkania wewnętrzne oraz zewnętrzne były organizowane za pomocą nowoczesnych narzędzi służących do odbywania telekonferencji. Globalny charakter działalności, o którym wspominaliśmy przy okazji dostaw towarów ma również duże znaczenie dla ilości spotkań służbowych. Współpraca z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi wymaga utrzymywania stałego kontaktu. Bezpośrednie spotkania z kontrahentami nie są możliwe do wyeliminowania. Jednak w sytuacji ostatniego roku pokazało, że prowadzenie spotkań z wykorzystaniem telekonferencji oraz wideokonferencji pozwala również zrealizować określone cele biznesowe bez ponoszenia dodatkowych kosztów oraz ograniczając emisję CO2 związaną z podróżami służbowymi.

Elektroniczny obieg dokumentów

Zarządzanie nowoczesnym przedsiębiorstwem wymaga nowoczesnych rozwiązań informatycznych. Jednym z nich jest system elektronicznego obiegu dokumentów, który wdrożyliśmy w TXM od 2005. Wszelkie dokumenty są skanowane i podlegają elektronicznej archiwizacji. Sprawniejszy obieg dokumentów między pracownikami usprawnia transfer wiedzy w firmie. Praca zespołowa jest dużo łatwiejsza, gdyż wszyscy członkowie zespołu mają pełny dostęp do niezbędnych dokumentów. System elektronicznego obiegu dokumentów jest kompleksowym rozwiązaniem, który z jednej strony wspomaga zarządzanie procesami biznesowymi, z drugiej strony jest przyjazny środowisku naturalnemu, ponieważ pozwala minimalizować ilość zużywanego papieru.

7. O RAPORCIE

TXM przygotowała raport zrównoważonego rozwoju dla swoich partnerów społecznych: pracowników, klientów, partnerów biznesowych, w szczególności do wszystkich tych, którzy są zainteresowani w jaki sposób zarządzamy wpływem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym oraz wizją dalszego, zrównoważonego rozwoju firmy. Przedstawione w raporcie kwestie wynikają z podjętych przez firmę zobowiązań oraz kwestii istotnych dla kluczowych interesariuszy TXM.

Raport został podzielony na 4 obszary: kapitał ludzki, rynek, otoczenie społeczne i środowisko. Autorzy raportu korzystali z wytycznych SIN (Standard Informacji Niefinansowych, która jest

regulacją środowiskową, i której opracowanie było koordynowane przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Fundacje Standardów Raportowania) uzupełniając je o wskaźniki GRI G4 (Global Reporting Initiative - międzynarodowy wzorzec raportowania odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju dla firm).

Raport będzie dostępny na stronie www.txmsa.pl.

7.1. WSKAŹNIKI SIN I GRI G4

wskaźniki	Obszary raportowania	Str.
	Obszar raportowania – zarządzanie etyką	
G.4.1	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	6
G.4.2	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	
G.4.3	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	
G.4.4	Liczba dostawców, którzy podpisali zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	
G.4.5	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	27
G.4.6	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	
G.4.7	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym). (*informacje zamieszczone w raporcie opisują liczbę umów z kontrahentami)	
	Obszary raportowania – kwestie środowiskowe	
	E.6 - Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki	56
E.6.1	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	54-55
	E.7 - Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko	
E.7.2	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	54
E.7.3	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	54
E.7.4	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	54

E.7.5	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym). (*informacje zamieszczone w raporcie opisują liczbę)	
E.7.6	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców	
	S.11 - Bezpieczeństwo produktów i konsumentów	
S.11.1	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług	19
S.11.2	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	20
	Obszary raportowania – bhp	
	S.4 - Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	
S.4.1	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	48
S.4.2	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	47
S.4.3	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników/wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	48
S.4.4	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	48
S.4.5	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	
S.4.6	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	
S.4.8	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy/czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	
S.4.9	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	
S.4.10	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym). (*informacje zamieszczone w raporcie opisują liczbę umów z kontrahentami)	
S.4.11	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców	
	Obszary raportowania – kwestie pracownicze	
	S.2 - Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń	
S.2.1	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	37 – 38
S.2.2	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg wieku i płci).	39 – 40

S.2.3	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg wieku i płci).	40 - 41
S.2.4	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	42 - 43
S.2.5	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	38
S.2.6	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych	45
S.2.13	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON	45
S.2.14	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	44
	GRI - G4 - Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń – cd- rozszerzenie wskaźnika S.2.14	
GR-LA3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć.	44
	S.3 - Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania	
S.3.4	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	26
S.3.6	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki.	36
	S.5 - Rozwój i edukacja	
S.5.1	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę. (*dane zawarte w raporcie opisują liczbę dni szkoleniowych ogółem, bez podziału na płeć i kategorie pracowników)	49
S.5.2	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych.	

	GRI - G4 - Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń – cd- rozszerzenie wskaźnika S.5.	
GR-LA10	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej.	
GR-LA11	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, z podziałem na płeć oraz kategorie pracowników.	
	S.6 - Zarządzanie różnorodnością	
S.6.1	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antidyskryminacyjna.	22
S.6.2	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	26
S.6.3	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	
S.6.4	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	28
S.6.5	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym). (*informacje zamieszczone w raporcie opisują liczbę umów z kontrahentami)	
S.6.6	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców	
	S.8 - Praca dzieci i praca przymusowa	
S.8.1	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	
S.8.2	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	
S.8.3	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym). (*informacje zamieszczone w raporcie opisują liczbę umów z kontrahentami)	
S.8.4	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	22
	S.9 - Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne	
S.9.1	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej prze spółkę, itp.	50
S.9.2	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	

S.9.3	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	50-53
S.9.4	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	
S.9.5	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	
S.9.6	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje).	
	S.12 - Komunikacja marketingowa	
S.12.1	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	
S.12.2	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	17
	GRI - G4 –rozszerzenie wskaźnika S.12	
GR-PR6	Sprzedaż produktów zakazanych lub wywołujących kontrowersje.	
	S.13 - Ochrona prywatności	
S.13.4	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	
S.13.5	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	
	S.14 - Oznakowanie produktów	
S.14.1	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	19
S.14.2	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	20
	GRI - G4 –rozszerzenie wskaźnika S.14.	
GR-PR3	Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur organizacji oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim wymogom.	
GR-PR5	Wyniki badań pomiaru satysfakcji klientów.	
	S.15 - Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe	
S.15.5	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	30
	S.10 - Przeciwdziałanie korupcji	

S.10.1	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	
S.10.2	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	24
S.10.3	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	
	GRI - G4 –rozszerzenie wskaźnika S.10	
GR-S04	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym.	
GR-S05	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania.	
	GRI - G4 –zachowania antykonkurencyjne	
GR-S07	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.	
	GRI - G4 –zgodność z regulacjami	
GR-S08	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.	

Warszawa, dnia 28 kwietnia 2021 r.

.....

Marcin Łuźniak V-ce Prezes Zarządu

.....

Agnieszka Smarzyńska V-ce Prezes Zarządu