

TXM

ZMIENIAMY SIĘ DLA CIEBIE. CIESZ SIĘ MODĄ I OKAZJĄ!

**Sprawozdanie za 2019 rok na temat
informacji niefinansowych
Grupy Kapitałowej TXM i TXM SA w restrukturyzacji**

Warszawa, 29 czerwca 2020

Spis treści

1.	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 Grupie	6
2.3	Budujemy relacje z Interesariuszami	7
2.4	Strategiczne kierunki rozwoju	9
2.5	Nasza marka	11
2.6	Kalendarium	13
3.	JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI	13
3.1	Komunikacja z Klientami	14
3.2	Zrównoważona oferta	15
3.3	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym	17
3.4	Etyczne zarządzanie	21
4.	KAPITAŁ LUDZKI – kluczową inwestycją	24
4.1	Dobre miejsce pracy	25
4.2	Zatrudnienie	26
4.3	Pracownicy niepełnosprawni	36
4.4	Świadczenia socjalne	37
4.5	Bezpieczne miejsce pracy	37
4.6	Szkolenia i rozwój	38
5.	ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	39
5.1	Fundacja HAPPY KIDS	40
5.2	Inne projekty społeczne	42
6.	W TROSCE O ŚRODOWISKO	43
7.	O RAPORCIE	46
7.1	Wskaźniki SIN i GRI G4	47

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 **Grupy Kapitałowej TXM** („Grupa”, „GK TXM”) oraz **TXM SA w restrukturyzacji** („TXM SA”, „Spółka”) za okres 2019 roku.

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie z:

- Art. 49b ust. 1 i art. 55 ust. 2b-e 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 Fundacje 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 całej Grupy TXM oraz TXM SA w restrukturyzacji. Sprawozdanie przedstawia działania GK TXM oraz Spółki w 2019 roku. Grupa TXM i Spółka nie sporządzały sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2018 rok, korzystając ze zwolnienia przewidzianego w Art. 49b. ust. 11 UoR- jednostka dominująca wyższego szczebla Redan SA objęła TXM SA i jej jednostki zależne każdego szczebla swoim odrębnym sprawozdaniem Grupy Kapitałowej Redan na temat informacji niefinansowych. Powyższe Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych było opublikowane na stronie internetowej www.redan.com.pl.

W trakcie 2019 roku nie wystąpiły istotne zmiany dotyczące łańcucha wartości mające wpływ na zmianę modelu biznesowego Spółki i Grupy.

1.2 METODYKA RAPORTOWANIA

Przygotowanie treści niniejszego Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

- potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i społecznej odpowiedzialności oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy i 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 Grupie i Spółce,

- zestawienie niniejszego Sprawozdania Grupy TXM i TXM SA w restrukturyzacji za 2019 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

Grupa Kapitałowa TXM to jeden z wiodących podmiotów na detalicznym rynku odzieżowym, w której wiodącą rolę pełni TXM Spółka Akcyjna w restrukturyzacji. Podstawowym przedmiotem działalności Grupy Kapitałowej TXM była sprzedaż odzieży, bielizny, wyrobów dziewiarskich i obuwia, a także artykułów gospodarstwa domowego w sieci własnych placówek handlowych zlokalizowanych w kraju i za granicą (rynek rumuński oraz słowacki) 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 decydentem 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. Dlatego, między innymi, nie otwieramy sklepów w najdroższych centrach handlowych, na rzecz innych - znacznie atrakcyjniejszych kosztowo - miejsc. 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. Grupa 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 dużych aglomeracjach. Firma działa na terenie Polski. Na dzień 31 grudnia 2019 roku TXM mogła zaprosić klientów do 283 sklepów w Polsce, a także do sklepu on-line www.txm.pl.

W ramach prowadzonej od kwietnia 2019 roku restrukturyzacji TXM zakończyła swoją działalność na ramach zagranicznych oraz skutecznie likwiduje nierentowną część sieci w kraju. Realizuje też projekt związany z optymalizacją oferty.

2.1. NASZA STRUKTURA

TXM SA wraz z podmiotami zależnymi tworzy Grupę Kapitałową. Najważniejsze w niej znaczenie mają:

- TXM SA (jednostka dominująca) - 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.
- Adesso Sp. z o.o. – spółka prowadząca w Mysłowicach centrum magazynowo - logistyczne dla sklepów TXM;
- Adesso TXM Romania s.r.l. – spółka rumuńska, za pomocą której były w pierwszym półroczu 2019 roku realizowana sprzedaż na terenie Rumuni w ramach sieci TXM.

Poza tym w skład Grupy TXM wchodzi spółki sklepowe, które mają znaczenie techniczne, tzn. przedmiotem ich działalności jest prowadzenie sklepów detalicznych.

Na dzień 31 grudnia 2019 roku nie wystąpiły inne istotne zmiany w strukturze Grupy TXM poza opisanym poniżej

- W maju 2019 roku Grupa zakończyła działalność na rynku słowackim poprzez sprzedaż podmiotów zależnych, które prowadziły tam działalność
- W lipcu 2019 roku Spółka zależna Adesso TXM Romania s.r.l. w ramach zakończenia działalności na rynku rumuńskim złożyła wniosek o upadłość.
- Po dniu bilansowy trzy małe Spółki zostały postawione w tryb likwidacji R-Shop Sp. z o.o., Adesso Consumer Brand Sp. z o.o. oraz TXM Beta Sp. z o.o.

Diagram 1. Struktura Grupy Kapitałowej TXM na dzień 31 grudnia 2019.



2.2 STANDARDY ZARZĄDCZE W NASZEJ GRUPIE

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

Każdy pracownik GK 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 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 W RESTRUKTURYZACJI I GK TXM**”. Zawiera ona przejrzysty opis wszystkich obowiązkowych procedur, których przestrzegać muszą wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej, oraz wyznacza obowiązujące ramy działań (**G.4.1**)

GK 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.

GK 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 spółkach GK TXM to także budowanie świadomości organizacji, w której stosuje się zasady równego traktowania w miejscu pracy. Oznacza to, że żaden z pracowników GK 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 zagrażające, 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 GK TXM. Przeanalizowaliśmy wzajemne oddziaływanie GK TXM na interesariuszy i interesariuszy na Grupę. Efektem tej pracy było sformułowanie celów i działań, które będą kreować wartość zarówno dla GK TXM jak i jej interesariuszy.

INTERESARIUSZE	WPLYW FIRMY	WPLYW 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 Grupy TXM. Prosimy także o informację zwrotną. Dopiero, gdy poznamy potrzeby i oczekiwania naszych interesariuszy w stosunku do firmy możemy skutecznie kreować dla nich wartości.

GK TXM prowadzi dialog z interesariuszami z wykorzystaniem następujących narzędzi:

Pracownicy	regularnie prowadzone spotkania pracowników na różnych poziomach, e -maile, gazетка wewnętrzna, tablice ogłoszeń, badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, INTRANET
Klienci	strona internetowa TXM, newsletter, skrzynka kontaktowa na stronach WWW, raporty zrównoważonego rozwoju GK 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 marcu 2019 r. TXM zaangażował Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Corporate Finance sp. k. celem przygotowania „Raportu z analizy rynku i przeglądu strategicznego TXM”. Na bazie tego raportu opracowana została strategia działania TXM, a następnie sporządzony został Plan Naprawczy na niej bazujący.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania TXM, strategia dyferencjacji wydaje się być najbardziej pragmatyczną i zasadną do wdrożenia.

(„TXM inny niż pozostali”)

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

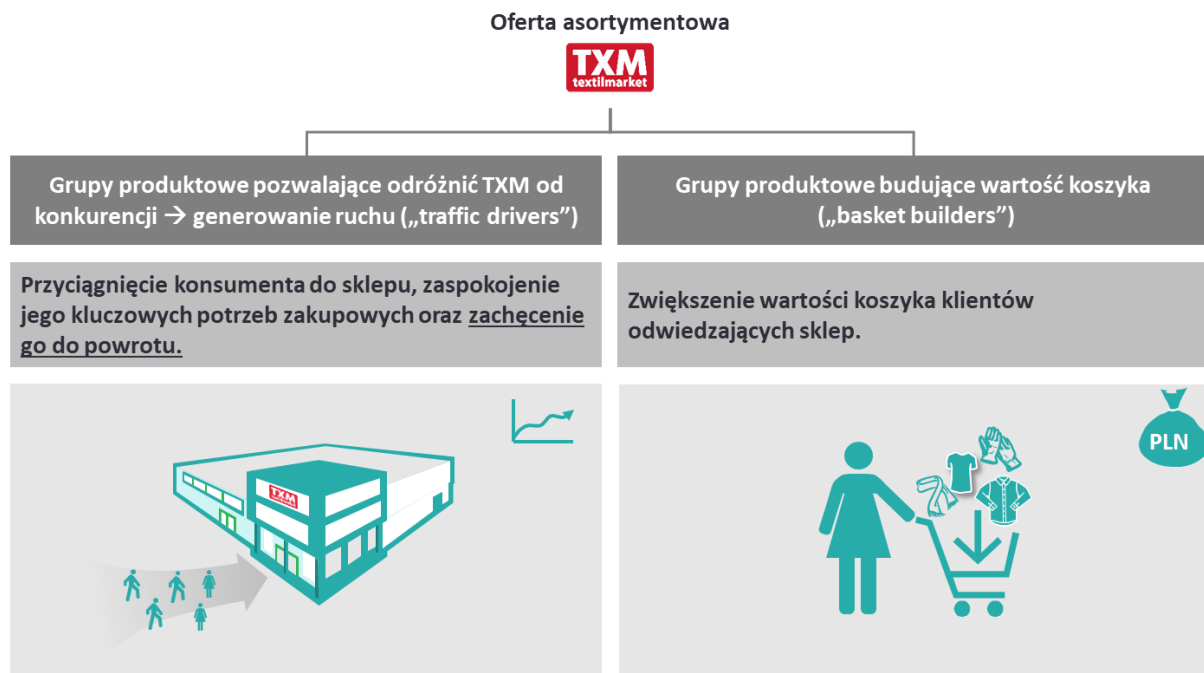
Zmiana wobec stanu obecnego

- 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 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”.

2.5. NASZA MARKA



Jesteśmy drugą największą na polskim rynku siecią odzieżowych sklepów dyskontowych.

Nasza misja: tanio i modnie ubieramy całą rodzinę jednoznacznie wyraża do kogo adresowana jest nasza oferta. 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. 99% przychodów TXM pochodzi ze sprzedaży odzieży, bielizny oraz artykułów dziewiarskich, a także tekstyliów domowych

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 wzbogaćana jest o produkty i usługi, które ze względu na atrakcyjną wartość zawsze dają kupującemu 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 - miejsc. 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 znajdą 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.

Produkty TXM sprzedawane są głównie w Polsce, która jest wiodącym rynkiem działalności. Sieć handlowa była w 2018 roku rozwijana również na rynkach zagranicznych w Rumunii oraz na Słowacji. W ramach prowadzonej od kwietnia 2019 roku restrukturyzacji TXM zakończyła swoją działalność na ramach zagranicznych.

Struktura sprzedaży Grupy Kapitałowej TXM i TXM SA w restrukturyzacji wg kanałów dystrybucji

Na dzień 31 grudnia 2019 r. ogółem powierzchnia sieci sklepów Grupy TXM wyniosła: **69,9** tys.m2 w działających **283** sklepach w Polsce, w tym: w 157 sklepach własnych, 123 agencyjnych oraz 3 franczyzowych co oznacza spadek o 34% w stosunku do stanu z końca 2018r. (103,8 tys.m2, w kraju i za granicą).

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

W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiamy strukturę skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży towarów Grupy TXM w podziale na sprzedaż w Polsce i za granicą. Przychody ze sprzedaży towarów za granicą w 2019 rok obejmują okres do dnia zakończenia sprawowania kontroli nad spółkami rumuńskimi i słowackimi.

Tabela nr 1.a Struktura sprzedaży towarów (z uwzględnieniem działalności zaniechanej) Grupy Kapitałowej TXM w 2019 r. i 2018 r.

tys. PLN	2019	Udział	2018	Udział	zmiana
Dyskontowy - sklepy stacjonarne	232 154	97%	346 120	98%	-33%
Dyskontowy - sklep internetowy	5 839	3%	7 383	2%	-21%
Sprzedaż towarów razem	237 993		353 503		-33%

Tabela nr 1.b Struktura sprzedaży towarów (z uwzględnieniem działalności zaniechanej) Grupy Kapitałowej TXM w układzie geograficznym w 2019 r. i 2018 r.

tys. PLN	2019	Udział	2018	Udział	zmiana
Sprzedaż w Polsce (zawiera e-com)	223 320	94%	304 402	86%	-27%
Sprzedaż za granicą (działalność zaniechana)	14 673	6%	49 101	14%	-70%
Sprzedaż towarów razem	237 993		353 503		-33%

W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiamy strukturę przychodów ze sprzedaży towarów w TXM SA w restrukturyzacji zgodnie z notą nr 6 do jednostkowego sprawozdania finansowego za 2019r.

Tabela nr 2. Struktura sprzedaży towarów w TXM SA w restrukturyzacji (z uwzględnieniem działalności zaniechanej)

tys. PLN	2019	Udział	2018	Udział	zmiana
Sprzedaż w Polsce (zawiera e-com)	222 925	94%	304 167	85%	-27%
w tym działalność internetowa	5 839	2%	7 383	2%	-21%
w tym sklepy tradycyjne	216 107	91%	296 755	83%	-27%
w tym sprzedaż hurtowa	979	0%	29	0%	3276%
Sprzedaż za granicą	11 317	5%	49 101	14%	-77%
Sprzedaż towarów razem	237 195		356 936		-34%

Odbiorcy

W 2019 roku sprzedaż detaliczna stanowiła 99 % przychodów Grupy TXM. W opinii Zarządu Grupa TXM nie jest uzależniona od żadnego z odbiorców.

Dostawcy

Spółka w 2019 roku dokonywała zakupów u polskich i zagranicznych dostawców – producentów lub importerów. Udział importu własnego z sezonu na sezon rośnie. Udział największego dostawcy w całości zakupów towarowych stanowi mniej niż 10%. W opinii Zarządu TXM SA nie jest uzależniona od żadnego z dostawców.

2.6 KALENDARIUM

W 2018 roku TXM rozpoczął kampanię TV, mającą na celu zbudowanie ruchu w sieci sklepów. Spoty zbudowane były w oparciu o kalendarz gazetki reklamowej i trade plan. Komunikacja w tej kampanii oparta była o call-to-action. W 2019 roku marka pojawiła się również na Instagramie.

3. JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI

Gospodarka, polityka i społeczeństwo to trzy istotne wymiary, w jakich funkcjonuje każde nowoczesne przedsiębiorstwo. Wymiar społeczny w ostatnim czasie nabiera coraz większego znaczenia. Właśnie z tego powodu koncepcje równoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. Corporate Social Responsibility – CSR) stały się bardzo istotne dla firm, które chcą konkurować na rynku, pozytywnie wyróżniając się na tle konkurencji. 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 społeczności 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 mierzy się obecnie z wieloma problemami natury społecznej i środowiskowej. 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 podwyższyć 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 GK TXM. Nie zapłaciliśmy żadnych kar związanych z niezgodnością z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.

W 2018 roku wprowadziliśmy również ułatwienia dla naszych Klientów oznaczając produkty w większym rozmiarze oznaczeniem ROZMIAR + co spotkało się z ich zadowoleniem.

3.2 ZRÓWNOWAŻONA OFERTA

Tworząc naszą ofertę zwracamy szczególną uwagę na to, aby była ona możliwie najbardziej zrównoważona. Podejmujemy szereg działań, dzięki którym nasze produkty są coraz bardziej przyjazne środowisku, monitorujemy działania naszych dostawców, jakość wykorzystywanych materiałów do produkcji, dbamy aby oferowane przez nas produkty spełniały normy bezpieczeństwa i jakości.

Oznakowanie produktów to informacja dla naszych klientów o najważniejszych właściwościach oferowanych towarów. Standardowo wszystkie nasze towary posiadają następujące oznaczenia:

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

Dodatkowo, na mocy procedur wewnętrznych, każdy produkt lub próbka przychodzące do firmy podlegają wewnętrznej rejestracji w systemie IT, w którym odnotowujemy:

1. Konstruktora (przy okazji sprawdzamy rozmiary, rozmiarówkę, krój, wykonanie)

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

Upewniając się, że dostarczone produkty spełniają określone normy jakościowe, każdorazowo prosimy dostawców o potwierdzenie składu surowcowego dla 100% produktów.

Każda dostawa, która jest przyjmowana na magazyn centralny podlega weryfikacji jakościowej oraz weryfikacji do kart produktu. Wcześniej takie informacje potwierdza kupiec przy negocjacjach danego asortymentu. Weryfikowane są przepisy prania, składy surowcowe, zgodność produktu z zamówieniem kupieckim, kody oraz kody EAN. Każda kategoria w naszej sieci posiada oznaczenia, bez których nie moglibyśmy dopuścić danego produktu do obrotu. Przykładowo, odzież musi posiadać przepisy prania, składy surowcowe, etykietę z nazwą dystrybutora, kraj pochodzenia, nazwę w języku polskim, słowackim i rumuńskim, kody systemowe, kody numeryczne oraz kod kreskowy.

GK TXM w niezwykle odpowiedzialny sposób kształtując swoją ofertę produktów w szczególności uwzględnia potrzeby oraz bezpieczeństwo swoich klientów. GK zobowiązuje swoich dostawców do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa UE i krajowego dotyczącego oznakowania towarów i zamieszczania na nich przewidzianych prawem informacji. Pomimo, że zobowiązujemy swoich dostawców do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa UE i krajowego dotyczącego oznakowania towarów i zamieszczania na nich przewidzianych prawem informacji, to w raportowanym okresie pojawiły się niezgodności związane z niewłaściwym oznakowaniem produktu.

W raportowanym okresie w roku 2019 nie wystąpiły przypadki naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług, i stanowi to całkowity spadek w stosunku do roku 2018 (2 przypadki).

W 2019 r. wystąpił jeden przypadek niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu, co stanowi istotną poprawę w porównaniu do 2018 roku (4 przypadki niezgodności). Niezgodność dotyczyła: nieprawidłowego składu surowcowego na rajstopach (na sklepy zostały rozesłane poprawne metki) (S.14.1).

W 2018 roku w segmencie dyskontowym przeprowadzonych zostało 10 kontroli PIH w Polsce i 4 na Słowacji. Dotyczyły one w większości błędnego oznakowania stanu surowcowego produktów. Zgodnie z zaleceniami pokontrolnymi wymieniono błędne metki.

Tabela nr 3. Wskaźniki dotyczące niezgodności produktów (S.12.1) ,(S.14.1)

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług	0	2	0	2
Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu	1	4	1	4
Liczba postępowań administracyjnych prowadzonych przeciwko Spółce związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu	0	3	0	3

Inspektoraty PIH kontrolowały TXM SA w roku 2019 siedem razy. Kontrole dotyczyły zgodności opisu na metkach (skład produktu) z rzeczywistością oraz opisu składu materiałowego z opisem na metce w losowo wybranych produktach, a także prawidłowości informowania o cenach wyrobów, poprawności stosowania promocji. Zgodnie z zaleceniami pokontrolnymi w jednym przypadku wymieniono błędne metki. Pozostałe kontrole zostały zakończone wynikiem pozytywnym.

W 2018 roku w GK TXM przeprowadzonych zostało 10 kontroli PIH w Polsce i 4 na Słowacji. Dotyczyły one w większości błędnego oznakowania stanu surowcowego produktów. Zgodnie z zaleceniami pokontrolnymi wymieniono błędne metki.

W 2019 roku nie prowadzono postępowań administracyjnych przeciwko spółkom GK TXM związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu. Jest to spadek w stosunku do roku 2018, w którym odnotowano 3 takie postępowania. W wyniku tych postępowań Spółka zapłaciła kary w łącznej wysokości: 5500 zł.

3.3 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM SPOŁECZNYM I ŚRODOWISKOWYM

Zarządzanie ryzykiem jest istotne dla dalszego rozwoju GK TXM. System monitorowania ryzyka obejmuje wszystkie obszary funkcjonowania Spółki i Grupy. Regularnie analizujemy potencjalne zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy i prowadzenia biznesu w kluczowych dla nas aspektach.

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

Ryzyko zmieniającego się rynku pracy

W Polsce zachodzą duże zmiany na rynku pracy, w 2019 roku regularnie zmniejszało się bezrobocie (stopa bezrobocia spadła z 5,8% w grudniu 2018 r. do 5,1 % w grudniu 2019 r.) co

wzmacniało presję płacową i utrudniało pozyskanie pracowników. W tym obszarze występują również ryzyka: ograniczonych możliwości rekrutacji, niewłaściwego doboru pracowników, nieodpowiedniej alokacji i rozwoju zasobów ludzkich oraz odejść pracowników.

Wzrost kosztów pracy powoduje zwiększenie kosztów działalności Spółki i Grupy TXM, co wpływa negatywnie na uzyskiwane wyniki finansowe a tym samym zdolność do realizowania zrównoważonego rozwoju. W celu przeciwdziałania temu ryzyku Grupa regularnie podejmuje działania służące zwiększeniu efektywności pracy, bądź wyeliminowaniu operacji nie przynoszących 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.

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. Grupa 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 Grupy wobec których dopuszczono się dyskryminacji lub którzy są świadkami takich zdarzeń mają możliwość dochodzenia swoich praw. W GK obowiązuje procedura przeciwdziałania mobbingowi (S.6.1).

Ryzyko związane z uzależnieniem od kadry zarządzającej

Sukces Grupy TXM zależy w dużej mierze od jakości pracy wysoko wykwalifikowanej kadry kierowniczej, w tym zwłaszcza członków zarządu oraz dyrektorów najwyższego szczebla. Kadra menedżerska w Grupie Kapitałowej liczy ponad 20 osób. Dla GK TXM, działającej w raportowanym okresie na rynkach międzynarodowych, 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 Grupy TXM oraz 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 wnieść dodatkowy know how do Grupy.

Ryzyko naruszania praw człowieka

Rynek odzieżowy jest konkurencyjny i wymaga ciągłego poszukiwania sposobów na ograniczenie kosztów wytworzenia. Podobnie jak nasi główni konkurenci, Grupa 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 Grupa 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 GK TXM obowiązuje zasada „Zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i przejawach”. Żaden pracownik, członek Zarządu, Rady Nadzorczej ani inny przedstawiciel spółki TXM SA w restrukturyzacji 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 akredytacyjne 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 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 GK 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 zużywanego folii stretch.

Ryzyko związane z prawami własności intelektualnej osób trzecich

Grupa 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 Grupa 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 podmiotom z Grupy 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

GK 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 w restrukturyzacji **Polityka Zrównoważonego Rozwoju TXM SA w restrukturyzacji i GK TXM**. W tym dokumencie zostały zawarte kluczowe wartości i zasady, którymi powinien kierować się każdy pracownik każdej spółki powiązanej z Grupą 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 GK TXM. Relacje w GK 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. GK 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 należyтым przestrzeganiem zasad Polityki Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej TXM sprawuje Zarząd TXM SA w restrukturyzacji.

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: etyka@redan.com.pl (w okresie sprawozdawczym, obecnie: 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.

Podejmując 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 GK 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 rozpoczętym procesem restrukturyzacji i optymalizacją kosztów w 2019 roku istotnie zmniejszyliśmy ilość przeprowadzanych audytów u naszych dostawców. Staraliśmy się utrzymać współpracę z dotychczasowymi, sprawdzonymi kontrahentami, aby zminimalizować koszty audytów.

Tabela nr 4. Łączna liczba audytów przeprowadzanych u dostawców (S.6.4).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
CHINY	1	3	1	3
BANGLADESZ	2	44	2	44
POLSKA	0	0	0	0
PAKISTAN	0	0	0	0
INDIE	0	0	0	0
Razem	3	47	3	47

Znalezienie dostawców, którzy w pełni spełniają wszystkie nasze oczekiwania i standardy jest bardzo trudne. W trakcie przeprowadzonych audytów najczęstszym problemem okazało się 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 2020 roku chcemy się skupić na naszych stabilnych dostawcach na wszystkich rynkach, z którymi pracujemy od dłuższego czasu.

GK 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 GK TXM obowiązuje zasada „Zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i przejawach”. Żaden pracownik, członek Zarządu, Rady Nadzorczej ani inny przedstawiciel spółek GK 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 Grupy TXM i zastosują środki ostrożności w celu przestrzegania prawa antykorupcyjnego oraz zapobiegania wszelkim formom korupcji. W szczególności Pracownicy GK 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 GK 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, za 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 finalnych 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.

GK TXM dbając o swoich pracowników wprowadziła system informowania bezpośredniego przełożonego o każdym przypadku zaistnienia jakichkolwiek działań korupcyjnych. Wszystkie prezenty przekazane pracownikom GK 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. W roku 2018 zakończono opracowanie procedury antykorupcyjnej i uruchomiono procedury antykorupcyjne.

Szanujemy zasady wolnego rynku

W latach 2018 i 2019 nie były podjęte żadne kroki prawne wobec organizacji dotyczące przypadków **naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych czy ich skutków (GR-S07)**. Nie było też żadnych sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami (**GR-S08**). Nie zapłaciliśmy też kar finansowych związanych z **zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi (S.15.5)**.

4. KAPITAŁ LUDZKI – KLUCZOWĄ INWESTYCJĄ

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

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

Celem polityki zasobów ludzkich GK 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.

Politykę zarządzania kapitałem ludzkim opieramy na zapewnieniu optymalnych warunków pracy i możliwości rozwoju potencjału pracowników. Stwarzamy im możliwości rozwoju i awansu, poprzez udział w szkoleniach oraz programach rozwojowych. 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 Grupie Kapitałowej z kilkunastoletnią tradycją o międzynarodowym zasięgu działalności, atrakcyjne wynagrodzenie, system motywacyjny, benefity, możliwość rozwoju kompetencji zawodowych, realizacja ambitnych wyzwań oraz projektów wynikających z rozwoju firmy oraz współpraca w zróżnicowanym środowisku biznesowym to tylko niektóre z wartości przez nas proponowane. Jesteśmy bardzo konsekwentni w swoich działaniach i utrzymujemy wysokie standardy HR.

Ważnym elementem budowania sukcesu firmy jest różnorodność jej zespołu. Staje się źródłem innowacyjnych, oryginalnych i nietuzinkowych rozwiązań. Sprzyja też wzajemnemu uczeniu się, które bez wątplenia 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.

GK 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 Dyrektorowi HR TXM SA. W jego gestii jest:

- prognozowanie potrzeb w zakresie rozwoju zasobów ludzkich niezbędnych do realizacji celów GK 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 niezwykle 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 GK 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 GK TXM realizowana jest za pomocą nowoczesnych i tradycyjnych kanałów komunikacji. Grupa 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.

Ponadto wszelkie informacje przekazywane są za pomocą tablic ogłoszeń, broszur oraz akcji plakatowych. Do nowoczesnych narzędzi wykorzystywanych przez GK 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. Wydajemy także TXM Ekspres (biuletyn informacyjny TXM) skierowany do wszystkich naszych współpracowników (S.3. 6).

Procesy	briefy zebrania spotkania indywidualne
kanały tradycyjne	Tablice ogłoszeń broszury akcje plakatowe
kanały nowoczesne	mailingi newsletter portal społecznościowy intranet
publikacje	TXM Ekspres

4.2. ZATRUDNIENIE

W raportowanym okresie zatrudnienie w GK TXM spadło z 1154 (liczby pracowników liczonej w etatach) w 2018 roku do 755 w roku 2019. Zmiana ta jest spowodowana stopniowym ograniczaniem liczby sklepów sieci na rynku polskim oraz likwidacją działalności na rynkach zagranicznych w Rumunii oraz na Słowacji. Jest to związane przede wszystkim z prowadzonym przez spółkę procesem restrukturyzacyjnym.

GK TXM prowadzi sklepy TXM w połowie w systemie własnym, a połowę w agencyjnym.

Pracownicy GK TXM zgodnie z tendencją branży odzieżowej to przede wszystkim kobiety.

O takiej strukturze decydują w znaczącym stopniu pracownice pracujące w sklepach. Tendencja ta w 2019 r. utrzymywała się.

Tabela nr 5. Liczba pracowników w przeliczeniu na etaty według płci na koniec okresu sprawozdawczego

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
rok:	2019	2018	2019	2018
liczba kobiet	707	1061	707	810
<i>udział kobiet</i>	93,64%	91,94%	93,64%	90,81%
liczba mężczyzn	48	93	48	82
<i>udział mężczyzn</i>	6,36	8,06%	6,36	9,19%
razem:	755	1154	755	892

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Zarówno w 2018 jak i w 2019 roku dominowali pracownicy w wieku od 25 do 35 lat. Na takim samym poziomie utrzymuje się zatrudnienie pracowników powyżej 45 roku życia.

Tabela nr 6. Liczba pracowników według wieku w etatach na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1)

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
do 25 lat	143	250	143	187
25-35 lat	295	444	295	342
36-45 lat	184	292	184	229
46+ lat	133	168	133	134
Razem:	755	1154	755	892

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

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 GK 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. Zmniejszyła się również wyraźnie liczba osób współpracujących za pośrednictwem agencji pracy tymczasowych, która już w I połowie 2019 roku praktycznie spadła do 0.

Tabela nr 7. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy oraz wg płci na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1).

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
Rodzaj umowy	Płeć	-	-	-	-
umowa o pracę na czas nieokreślony	kobiety	279	500	279	288
	mężczyźni	26	41	26	31
umowa o pracę na czas określony	kobiety	428	561	428	522
	mężczyźni	22	52	22	51
umowa cywilnoprawna	kobiety	213	134	213	131
	mężczyźni	17	4	17	4
umowa poprzez agencje pracy tymczasowej	kobiety	0	42	0	42
	mężczyźni	0	0	0	0

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 8. Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę wg. wieku na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.1).

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
umowa o pracę na czas nieokreślony	do 25 lat	18	64	18	9
	25-35 lat	112	212	112	116
	36-45 lat	93	166	93	114
	46+ lat	82	112	82	80
umowa o pracę na czas określony	do 25 lat	125	186	125	178
	25-35 lat	183	234	183	226
	36-45 lat	91	124	91	115
	46+ lat	51	56	51	54
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	115	91	115	91
	25-35 lat	59	26	59	25
	36-45 lat	29	16	29	14
	46+ lat	27	5	27	5
umowa poprzez agencję pracy tymczasowej	do 25 lat	0	brak danych	0	brak danych
	25-35 lat	0	brak danych	0	brak danych
	36-45 lat	0	brak danych	0	brak danych
	46+ lat	0	brak danych	0	brak danych

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Wyraźnie widać większy udział nowozatrudnionych kobiet – stanowiły one prawie 91 % wszystkich nowozatrudnionych osób w 2018 r. oraz aż 96% w 2019 roku.

Tabela nr 9. Liczba pracowników nowozatrudnionych w etatach wg płci na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.2.)

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
Kobiety	218	475	218	456
<i>udział kobiet</i>	96,46%	91,00%	96,46%	90,66%
Mężczyźni	8	47	8	47
<i>udział mężczyzn</i>	3,54%	9,00%	3,54%	9,34%
razem:	226	522	226	503

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 10. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (S.2.2).

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
		2019	2018*	2019	2018
umowa o pracę na czas nieokreślony	kobiety	7	22	7	22
	mężczyźni	1	3	1	3
umowa o pracę na czas określony	kobiety	211	453	211	434
	mężczyźni	7	44	7	44
umowa cywilnoprawna	kobiety	801	683	801	680
	mężczyźni	73	33	73	33
umowa poprzez agencję pracy tymczasowej	kobiety	0	100	0	100
	mężczyźni	0	2	0	2

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Generalnie zmniejszyła się liczba nowozatrudnionych pracowników w 2019 roku na podstawie umowy o pracę. Wzrosła za to liczba zawieranych umów cywilnoprawnych. Największe nowe zatrudnienia w 2019 roku były w przedziale wiekowym 25 – 35 lat.

Tabela nr 11. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg wieku (S.2.2).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
do 25 lat	70	188	70	180
25-35 lat	92	186	92	180
36-45 lat	41	106	41	103
46+ lat	23	42	23	40

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 12. Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę wg wieku.(S.2.2).

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
umowa o pracę na czas nieokreślony	do 25 lat	0	1	0	1
	25-35 lat	4	14	4	14
	36-45 lat	4	8	4	8
	46+ lat	0	2	0	2
umowa o pracę na czas określony	do 25 lat	70	186	70	179
	25-35 lat	88	170	88	166
	36-45 lat	37	101	37	95
	46+ lat	23	40	23	38
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	388	393	388	392
	25-35 lat	276	180	276	178
	36-45 lat	135	98	135	98
	46+ lat	75	45	75	45
umowa poprzez agencję pracy tymczasowej	do 25 lat	0	brak danych	0	brak danych
	25-35 lat	0	brak danych	0	brak danych
	36-45 lat	0	brak danych	0	brak danych
	46+ lat	0	brak danych	0	brak danych

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Skala odejść jest większa wśród kobiet. W raportowanym okresie jest nieco wyższa w 2019 roku – 91,09% niż w 2018 roku – 87,29%.

Tabela nr 13. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie wg płci (S.2.3).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:	2019	2018*	2019	2018
Kobiety	419	630	419	357
<i>udział kobiet</i>	<i>91,09%</i>	<i>90,78%</i>	<i>91,09%</i>	<i>87,29%</i>
Mężczyźni	41	64	41	52
<i>udział mężczyzn</i>	<i>8,91%</i>	<i>9,22%</i>	<i>8,91%</i>	<i>12,71%</i>
razem:	460	694	460	409

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

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

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
umowa o prace na czas nieokreślony	kobiety	175	272	175	18
	mężczyźni	22	18	22	6
umowa o prace na czas określony	kobiety	244	358	244	339
	mężczyźni	19	46	19	46
umowa cywilnoprawna	kobiety	588	557	588	549
	mężczyźni	56	29	56	29
umowa poprzez agencję pracy tymczasowej	kobiety	0	127	0	127
	mężczyźni	0	10	0	10

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

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

Tabela nr 15. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (S.2.3).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:	2019	2018*	2019	2018
do 25 lat	134	255	134	125
25-35 lat	168	233	168	151
36-45 lat	109	144	109	93
46+ lat	49	62	49	40

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

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

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
umowa o prace na czas nieokreślony	do 25 lat	42	136	42	4
	25-35 lat	74	86	74	8
	36-45 lat	57	59	57	10
	46+ lat	24	22	24	2
umowa o prace na czas określony	do 25 lat	92	123	92	121
	25-35 lat	94	145	94	143
	36-45 lat	55	84	55	83
	46+ lat	22	39	22	38
umowa cywilnoprawna	do 25 lat	273	304	273	301
	25-35 lat	217	158	217	153
	36-45 lat	106	85	106	84
	46+ lat	48	41	48	40
umowa poprzez agencję pracy tymczasowej	do 25 lat	0	brak danych	0	brak danych
	25-35 lat	0	brak danych	0	brak danych
	36-45 lat	0	brak danych	0	brak danych
	46+ lat	0	brak danych	0	brak danych

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

W GK TXM w raportowanym okresie zawarto wiele umów cywilno-prawnych. Specyfika działalności w segmencie dyskontowym powoduje, że pierwsza umowa z pracownikami w sklepach jest umową zlecenie, tak aby pracownik lepiej poznał na czym polega docelowa praca, a jednocześnie, abyśmy mogli się zorientować na ile dany kandydat będzie sprawnym sprzedawcą. Dopiero jako kolejna jest zawierana umowa o pracę na czas oznaczony. Dodatkowo, w sytuacjach, gdy wzrasta sprzedaż, zatrudniane są w sklepach dodatkowe osoby konieczne do obsłużenia zwiększonej skali obrotów i w związku z tym pracy w sklepie. Takie osoby – na krótki okres – są także zatrudniane w oparciu o umowy zlecenia. Ten mechanizm powoduje oczywiście także, że duża liczba umów zlecenia kończy się po okresie wstępnym.

Umowy cywilno-prawne są najpopularniejszą formą zatrudnienia dla osób do 25 r.ż. Wynika to z faktu, że osoby młode kontynuujące naukę preferują elastyczny czas pracy..

Tabela nr 17. Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy (wg płci) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.4).

<u>Wskaźnik</u>		<u>GRUPA TXM</u>		<u>TXM SA</u>	
<u>Rok:</u>		<u>2019</u>	<u>2018*</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.)	kobiety	213	133	213	131
	mężczyźni	17	4	17	4
kontrakty managerskie	kobiety	0	1	0	1
	mężczyźni	0	1	0	1

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 18. Liczba pracowników zatrudnionych na umowy B2B wg typu umowy oraz wg płci na koniec okresu sprawozdawczego.

<u>Wskaźnik</u>		<u>GRUPA TXM</u>		<u>TXM SA</u>	
<u>Rok:</u>		<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
umowa B2B	kobiety	7	10	7	10
	mężczyźni	17	23	17	23

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 19. Liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, według płci (S.2.4).

<u>Wskaźnik</u>	<u>GRUPA TXM</u>		<u>TXM SA</u>	
<u>Rok:</u>	<u>2019</u>	<u>2018*</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Kobiety	4436	3150	4436	3148
Mężczyźni	443	449	443	449
razem:	4879	3599	4879	3597

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 20. Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg płci) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.2).

<u>Wskaźnik</u>	<u>GRUPA TXM</u>		<u>TXM SA</u>	
<u>Rok:</u>	<u>2019</u>	<u>2018*</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Kobiety	4223	3017	4223	3017
Mężczyźni	426	445	426	445
razem:	4649	3462	4649	3462

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 21. Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg wieku) na koniec okresu sprawozdawczego (S.2.2).

Wskaźnik		GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:		2019	2018*	2019	2018
umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.)	do 25 lat	115	393	115	392
	25-35 lat	59	178	59	178
	36-45 lat	29	99	29	98
	46+ lat	27	45	27	45
kontrakty managerskie	do 25 lat		0		
	25-35 lat		0		
	36-45 lat		2		2
	46+ lat		0		

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Wysoki udział umów cywilnoprawnych z osobami młodszymi niż 25 lat dotyczy właśnie sytuacji zatrudnienia pracownika w celu obsłużenia lokalnego szczytu popytu i pracy w sklepie w segmencie dyskontowym. W 2018 r. wprowadzono w TXM projekt produktywności zatrudnienia w sieci sprzedaży.

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

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:	2019	2018*	2019	2018
do 25 lat	1962	1909	1962	1908
25-35 lat	1391	797	1391	797
36-45 lat	881	606	881	605
46+ lat	645	287	645	287

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 23. Liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie według wieku (S.2.4).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
Rok:	2019	2018*	2019	2018
do 25 lat	1847	1821	1847	1817
25-35 lat	1332	775	1332	772
36-45 lat	852	591	852	591
46+ lat	618	283	618	282

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 24. Liczba zatrudnionych w outsourcingu (wg płci).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
kobiety	59	186	59	186
mężczyźni	3	2	3	2
razem:	62	188	62	188

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

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 urloпах macierzyńskich wracają do pracy wynosi niemal 50%.

Tabela nr 25. Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim w podziale na płeć (GR-LA3).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
Liczba kobiet, które powróciły do pracy i utrzymały zatrudnienie po urlopie macierzyńskim	25	29	25	27
Odsetek kobiet, które utrzymały zatrudnienie po urlopie macierzyńskim	49%	56,86%	49%	56%
Liczba mężczyzn, którzy powrócili do pracy i utrzymali zatrudnienie po urlopie tacierzyńskim	1	2	1	2
Odsetek mężczyzn, którzy utrzymali zatrudnienie po urlopie tacierzyńskim	100%	100%	100%	100%

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

Tabela nr 26. Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy (S.2.14).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018*	2019	2018
Liczba kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	26	22	26	21
Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	50,90%	43%	50,90%	44*

*dane za 2018 rok zawierają zatrudnienie w spółkach zagranicznych

W GK TXM działa procedura przeciwdziałania mobbingowi w pracy. W raportowanym okresie nie odnotowano żadnych zgłoszeń w tym zakresie.

4.3. 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 GK 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. Obserwujemy spadek poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w GK TXM.

Tabela nr 27. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz % udział pracowników niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych z podziałem na płeć (S.2.6).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
kobiety	27	30	27	30
<i>udział w ogóle zatrudnionych</i>	3,80%	3%	3,80%	3%
mężczyźni	10	20	10	20
<i>udział w ogóle zatrudnionych</i>	21%	22%	21%	22%
razem	37	50	37	50
<i>udział w ogóle zatrudnionych</i>	4,90%	4,00%	4,90%	4,00%

Tabela nr 28. Łączna wysokość rocznych składek na PFRON (S.2.13).

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
roczne składki na PFRON.	2586	0	2586	0

4.4 ŚWIADCZENIA SOCJALNE

W spółce TXM SA w restrukturyzacji 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.

4.5. 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. Jak widać z tabeli poniżej wskaźnik wypadkowości na przestrzeni dwóch lat 2018 i 2019 spada i znajduje się na bardzo niskim poziomie, niemniej chcielibyśmy całkowicie wyeliminować wypadki przy pracy.

Tabela nr 29 Wskaźnik wypadkowości (S.4.2)

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
Liczba zatrudnionych	755	892	755	892
Liczba wypadków	3	6	3	6
Wskaźnik wypadkowości na 1000 pracowników	3,97	6,73	3,97	6,73

Wszyscy nasi pracownicy dbają wzajemnie o swoje bezpieczeństwo. Niestety, pomimo naszych wysiłków i zaangażowania całego personelu, czasami dochodzi do wypadków.

Tabela nr 30 Liczba wypadków przy pracy (S.4.1)

Wskaźnik	GRUPA TXM		TXM SA	
	2019	2018	2019	2018
Łączna liczba wypadków przy pracy wśród pracowników	3	6	3	6
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu	0	0	0	0
Łączna liczba wypadków przy pracy	3	6	3	6
Liczba dni niezdolności do pracy na skutek wypadków przy pracy	60	177	60	177
Ciężkość wypadków	20	29,5	20	29,5

W 2019 roku odnotowaliśmy mniej wypadków przy pracy oraz 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 2018 i 2019 było to 7 zdarzeń. Urazy dotyczyły zazwyczaj twarzy, w okolicach oka jak również górnych lub dolnych kończyn (stłuczenia, skręcenia, rany cięte) i należy je zakwalifikować do urazów lekkich. W latach 2018 i 2019 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.

4.6. 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 2019r. w porównaniu do 2018r prowadziliśmy mniejszą aktywność szkoleniową. Z uwagi na trudną sytuację finansową nie mieliśmy podstaw aby ubiegać się o dofinansowanie z KFS. Zdecydowaliśmy się na realizację tylko obowiązkowych oraz najpotrzebniejszych działań szkoleniowych.

Tabela nr 31. Dane o szkoleniach pracowników (S.5.1)

<u>Wskaźnik</u>	<u>GRUPA TXM</u>		<u>TXM SA</u>	
<u>Rok:</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Łączna ilość godzin szkoleniowych	900	1607	900	1607
Łączna ilość osobodni szkoleniowych	30510	68704	30510	68704
Łączna liczba uczestników	270	350	270	350

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.

Dodatkowo prowadzimy 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 2018 roku wdrożyliśmy cykl szkoleń Lean Management służących optymalizacji procesów w organizacji. W 2019 te szkolenia były kontynuowane. W 2019 w szkoleniach LM brało udział 12 osób.

W trosce o kompetencje rekrutacyjne menagerów przeprowadziliśmy 32 h cykl szkoleń dla Regionalnych Kierowników Sprzedaży oraz Kierowników Marketów, w którym brało udział 36 menagerów.

W 2019 roku doskonaliliśmy kompetencje kupców w zakresie radzenia sobie w trudnych sytuacjach negocjacyjnych. W cyklu 6h szkoleń wzięło udział łącznie 12 kupców.

Dwa razy w roku prowadzimy warsztaty na temat trendów w modzie przygotowujących projektantów TXM do opracowania kolekcji odpowiadającej modowym oczekiwaniom naszych klientów.

Ważnym cyklem szkoleniowym był 80 h program doskonalenia i aktualizacji wiedzy księgowej i rachunkowej pracowników księgowości. Wzięli w nim udział wszyscy członkowie zespołu księgowości i finansów.

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 2019 w programach stażowych uczestniczyło 5 w 3 różnych działach. 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 mogłyby 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, którzy zapewniają 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 ponad 100 dzieci. Poza tym na co dzień Fundacja wspiera 170 Wychowanków RDD (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 również 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 2018 odbyła się ósma edycja akcji, w której udział wzięło 4 500 tysięcy dzieci. W roku 2019 odbyła się dziewiąta edycja, w której wzięła udział rekordowa liczba dzieci: blisko 10.000. W 2019 w trasę Happy Busa pojechały dwa autobusy w tym jeden angielski piętros, 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.

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.

Środki ze sprzedaży toreb w naszych sklepach przekazujemy systematycznie na rzecz realizacji celów statutowych Fundacji Happy Kids, a w szczególności na:

- pomoc w bieżącym funkcjonowaniu Rodzinnych Domów Dziecka
- tworzenie nowych Rodzinnych Domów Dziecka
- edukację i wyrównywanie szans osieroconych dzieci, które mieszkają w Rodzinnych Domach Fundacji (korepetycje, zajęcia dodatkowe)
- rehabilitację oraz hipoterapię niepełnosprawnych, osieroconych dzieci, które mieszkają w Rodzinnych Domach Fundacji.

Całkowita kwota darowizn przekazana w latach 2018 i 2019 na cele statutowe Fundacji Happy Kids wyniosła 85 664 zł. S.9.5

W 2018 roku pracownicy TXM przekazali kwotę blisko 3000 pln na wsparcie remontu Happy Busa, który uległ awarii.

Każdego roku prosimy naszych klientów, pracowników i partnerów o przekazania 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

GK TXM oprócz współpracy w realizacji celów Fundacji Happy Kids angażują 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 w restrukturyzacji chętnie angażują się we wszelkiego rodzaju pikniki 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”. Często przypadkiem jest również wolontariat na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

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, odwagę i 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 GK 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%.

W 2019 roku w sklepach sieci TXM Textilmarket oświetlenie LED było zainstalowane w 143 sklepach na 281 lokali, w 4 sklepach mieliśmy oświetlenie mieszane natomiast, 134 sklepach oświetlenie typu : świetlówki, downlight, żarówka wkręcana. Czyli udział procentowy oświetlenia ledowego w stosunku do całości oświetlenia sieci wynosi 51%.

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

Dotychczas nie prowadziliśmy szczegółowej ewidencji wielkości zużycia poszczególnych źródeł energii. Dane zaprezentowane w tabeli poniżej nie zawierają danych z Rumunii.

1. Energia elektryczna za rok 2019 – 348 301,33 kWh (Mysłowice) + 1 180 986,58 kWh (104 sklepy) = 1 529 287,91 kWh
2. Gaz za rok 2019 – 9219,98 m³ (Mysłowice) + 42 089,5 m³ (25 sklepów) = 51 309,48 m³
3. Olej opałowy – 1500 L (1 sklep – Września)

Tabela nr 32. Zużycie energii elektrycznej

Zużycie energii elektrycznej				
	Mysłowice	Sklepy	Suma	Liczba sklepów
Energia elektryczna	348 301,33 kWh	1 180 986,58 kWh	1 529 287,91 kWh	104
Gaz	9219,98 m ³	42 089,5 m ³	51 309,48 m ³	25
Olej opałowy		1500 L	1500 L	1

Zużycie energii elektrycznej oraz paliw do celów grzewczych w segmencie dyskontowym. Dane dla ilości sklepów podanych w nawiasie.

Działalności każdej firmy wiąże się z generowaniem rozmaitych odpadów. W roku 2019 nie wygenerowaliśmy odpadów uznawanych za niebezpieczne (E.6.1)

Wszystkie odpady na podstawie podpisanych umów, przekazujemy wyspecjalizowanym firmom, które utylizują je zgodnie z wymogami prawa.

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.)

Torby foliowe

Obecnie nasi klienci mogą zakupić torby foliowe, z których dochód jest przekazywany dla Fundacji Happy Kids. W przyszłości planujemy również zrezygnować z toreb foliowych na korzyść toreb papierowych.

Dostawy towarów

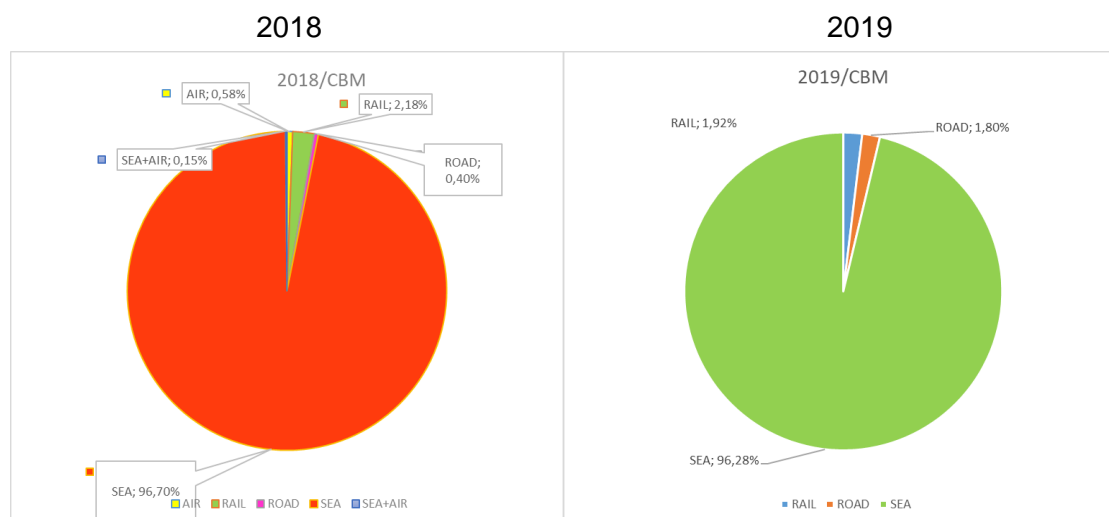
Specyfika działalności TXM S.A. wymusza stosowanie optymalnych kosztowo środków transportu w całym łańcuchu dostaw. Odległe źródła zaopatrzenia, zlokalizowane głównie na Dalekim Wschodzie, oraz stosunkowo niska wartość sprowadzanych towarów, ograniczają możliwości doboru środków transportu. Stąd najczęściej 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 wykresie poniżej przedstawiono udział poszczególnych środków transportu w dostawach do TXM S.A. w latach 2018 i 2019.

W 2019 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

Globalny charakter działalności, o którym wspominaliśmy przy okazji dostaw towarów ma również duże znaczenie dla ilości podróży służbowych. Współpraca z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi wymaga utrzymywania stałego kontaktu. Bezpośrednie spotkania z kontrahentami nie są możliwe do wyeliminowania. Jednak w wielu sytuacjach prowadzenie spotkań z wykorzystaniem telekonferencji oraz wideokonferencji pozwala 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 GK TXM od 2005. Wszelkie dokumenty są skanowane 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

GK 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 GK 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 Fundację Standardów Raportowania) uzupełniając je o wskaźniki GRI G4 (Global Reporting Initiative - międzynarodowy wzorzec raportowania odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju dla firm).

Zawarte w niniejszym raporcie dane dotyczą działalności Spółki i GK TXM i obejmują działalność wszystkich spółek do niej należących, do dnia sprawowania nad nimi kontroli.

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.	7
G.4.2	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	25
G.4.3	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	25
G.4.4	Liczba dostawców, którzy podpisali zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	Bd
G.4.5	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	21
G.4.6	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	Bd
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	45
E.6.1	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	46
	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).	43
E.7.3	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	43
E.7.4	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	43
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	16
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.	17
	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.	37
S.4.2	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	37
S.4.3	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników/wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	
S.4.4	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	
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.	27-28
S.2.2	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg wieku i płci).	29,30
S.2.3	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg wieku i płci).	30,32
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.	33-34
S.2.5	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	35
S.2.6	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych	36
S.2.13	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON	37
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.	35
	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.	35
	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 zareportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	21
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.	8
	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)	38
S.5.2	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), że 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.	21
S.6.2	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	21
S.6.3	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	21
S.6.4	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	22
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 przez spółkę, itp.	
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.	39 - 42
S.9.4	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	41
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.	
	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.	17
S.14.2	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	
	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 zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	
	S.10 - Przeciwdziałanie korupcji	
S.10.1	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	
S.10.2	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	19
S.10.3	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	
	GRI - G4 –rozszerzenie wskaźnika S.10	
GR-SO4	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym.	
GR-SO5	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.	24
	GRI - G4 –zgodność z regulacjami	
GR-S08	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.	24

Warszawa, dnia 29 czerwca 2020 r.

.....
 Marcin Łuźniak V-ce Prezes Zarządu

.....
 Agnieszka Smarzyńska V-ce Prezes Zarządu