



ADAMPOL SA

Raport
Zrównoważonego
Rozwoju

2022 — 2023

Spis treści

03 01. List Prezesa

04 02. O Grupie Adampol

- 05 Kim jesteśmy
- 06 Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych
- 07 Interesariusze
- 09 Podejście do zrównoważonego rozwoju

10 03. Środowisko

- 11 Podejście do kwestii środowiskowych
- 11 Energia, emisje i zarządzanie śladem węglowym
- 15 Odpady i surowce
- 18 Bioróżnorodność i środowisko naturalne

19 04. Pracownicy i społeczeństwo

- 20 Pracownicy
- 21 Kultura korporacyjna
- 27 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 33 Rozwój pracowników
- 35 Warunki zatrudnienia
- 37 Wolność zrzeszania się
- 37 Współpraca z instytucjami edukacyjnymi
- 38 Zaangażowanie społeczne
- 38 Potencjalne negatywne oddziaływania

39 05. Ład korporacyjny

- 40 Etyka w działalności
- 41 Przeciwdziałanie korupcji
- 41 Ochrona danych
- 42 Relacje z dostawcami

43 06. O raporcie

- 44 Zidentyfikowane ryzyka uznane za istotne
- 45 Zidentyfikowane możliwości uznane za istotne

46 07. Indeks treści GRI

01 List Prezesa



Szanowni Państwo

Oddajemy w Wasze ręce raport Grupy Adampol obejmujący swoim zakresem lata 2022 oraz 2023. To kamień milowy w transformacji firmy w prawdziwie odpowiedzialny organizm biznesowy. Powstał w latach 90. ubiegłego wieku jako firma rodzinna, której wyróżnikiem było umiejętne łączenie wschodu z zachodem. Prowadząc działalność gospodarczą na styku dwóch bardzo różnych światów i stylów zarządzania, czerpaliśmy z doświadczeń obu. Wiedza i umiejętności, które zdobyliśmy w tym czasie, pozwoliły nam na osiągnięcie statusu jednej z największych firm świadczących usługi transportu samochodów w całej Europie. Zmienialiśmy się wraz z otoczeniem i oczekiwaniami klientów. Dzisiaj jesteśmy częścią globalnej firmy Glovis. Naszym udziałowcem jest także jeden z największych operatorów logistyki gotowych pojazdów w Chinach, firma Changjiu Logistics. Jesteśmy firmą nowoczesną, wykorzystującą zaawansowane technologie do realizacji najbardziej skomplikowanych zleceń.

Za nami naprawdę długa droga. Przed nami kolejne wyzwania. Jednym z nich jest bardzo istotna zmiana. Swojego rodzaju redefinicja podstaw działania firmy Adampol S.A. oraz zwiększenie świadomości i poczucia odpowiedzialności za wpływ, jaki mamy na nasze otoczenie biznesowe. Zaczęliśmy od mapowania interesariuszy w górnym i dolnym łańcuchu wartości oraz operacjach własnych. Przeprowadziliśmy analizę podwójnej istotności, stosując wypracowane przez naszych doradców rozwiązania gwarantujące należyta staranność. Wykonaliśmy tytaniczną pracę, aby w kolejnych latach przedstawić wszystkim naszym partnerom raport ESG w pełni zgodny z ESRS.

Zdajemy sobie sprawę ze swojej odpowiedzialności wobec kolejnych pokoleń. Transport, będący największym źródłem naszych przychodów, jest działalnością obciążającą środowisko naturalne oraz społeczności lokalne. W 2023 roku po raz pierwszy obliczyliśmy emisje towarzyszące działalności Adampol S.A., korzystając z metodologii w pełni zgodnej z GHG Protocol. Głównym wyzwaniem, przed którym stoimy, jest swego rodzaju przeformatowanie naszych usług. Sprawienie, aby ślad, który pozostawiamy, z biegiem czasu był coraz mniej wyraźny, aż do całkowitego jego zaniku. Jednak skuteczna dekarbonizacja branży, w której działamy, wymaga ogromnego wysiłku i ścisłej współpracy producentów środków transportu, odbiorców naszych usług oraz jednostek odpowiedzialnych za infrastrukturę niezbędną do ich świadczenia.

Oczywiście nie jesteśmy sami w tej podróży. Glovis, posiadający 70% udziałów w Adampol S.A., kładzie ogromny nacisk na kwestie związane z ESG. Dekarbonizacyjna „mapa drogowa” obejmuje pełne spektrum działalności operacyjnej, a pełna neutralność emisyjna ma być osiągnięta do roku 2045. Także nasi klienci rozpoczęli zmiany, będąc jednocześnie w wielu przypadkach pionierami i liderami w tej materii. Oznacza to, że chcemy dotrzeć do tego samego miejsca i mamy wspólny cel.

Ogromną wagę przywiązujemy do kwestii społecznych. Ścisłe współpracujemy ze związkami zawodowymi we wszystkich istotnych sprawach mających wpływ na pracowników Adampol S.A. Coraz większy nacisk kładziemy na kwestie dotyczące inkluzywności i różnorodności. Co oczywiste, w naszej firmie panuje zasada zero tolerancji dla wszystkich zachowań noszących znamiona dyskryminacji.

Jesteśmy dumni z faktu, że duża część osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach managerskich to kobiety. Mamy świadomość, że specyfika naszej branży znacznie utrudnia zwiększenie różnorodności płciowej w całej firmie. Dotyczy to przede wszystkim kierowców, wśród których mamy tylko jedną kobietę. Liczymy, że w najbliższych latach będziemy świadkami zmian w tym zakresie nie tylko w Adampol S.A., ale na całym rynku.

Istotną cechą naszej działalności jest możliwość współpracy z ponad tysiącem parterów biznesowych. Daje nam to niejako przy okazji realną możliwość współtworzenia standardów etycznych i środowiskowych w całym łańcuchu wartości. Rozmawiamy z naszymi interesariuszami, włączając ich w procesy, których celem jest wypracowanie takich zasad i sposobów postępowania, by z całą pewnością móc stwierdzić, że są one odpowiedzialne.

Zdaję sobie sprawę, że stoi przed nami wiele wyzwań, a droga, którą zmierzamy, nie należy do najprostszych. Jestem jednak przekonany, że determinacja, którą widzę w Adampol S.A., pozwoli osiągnąć wszystkie cele.

Ostatni akapit tego listu chcę przeznaczyć na podziękowania. Raport, który Państwo czytacie, jest efektem pracy tak wielu osób, iż trudno by było wymienić je tu z imienia i nazwiska. Niemniej dziękuję wszystkim zaangażowanym w ten proces. Wykonaliście ogromną pracę, która stanowi fundament i punkt odniesienia dla naszych dalszych działań



Dakowicz K.

Krzysztof Dakowicz

Prezes Zarządu ADAMPOL S.A.

02

O Grupie Adampol

- 05 Kim jesteśmy
- 06 Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych
- 07 Interesariusze
- 09 Podejście do zrównoważonego rozwoju

Ze względu na brak porównywalnych danych, w niniejszym raporcie prezentujemy informacje dotyczące Grupy Adampol z wyłączeniem informacji o działającej w Federacji Rosyjskiej spółce Vectura Ltd. Wyjątkiem są informacje dotyczące energii oraz śladu węglowego, gdzie dane za całą Grupę są zagregowane.

[2-6]

Kim jesteśmy

Grupa Adampol to jeden z największych podmiotów logistyki gotowych pojazdów w Europie. Od ponad trzech dekad transportujemy samochody osobowe, półciężarowe oraz dostawcze w Europie i Azji. W naszej dyspozycji jest kilka tysięcy specjalistycznych autotransporterów oraz kilkaset wagonów kolejowych. W ofercie mamy również m.in. usługi transportu towarów, magazynowania oraz serwisowe.

Grupa Adampol w liczbach:



34

lata doświadczenia



1321

pracowników¹

88,8 ha

powierzchni placów
składowych

30 ha

powierzchni centrów
logistycznych¹ Stan na I połowę 2024 roku

Grupę tworzą formalnie cztery spółki:

- **Adampol S.A.** – jednostka dominująca z siedzibą w Zaściankach, koło Białegostoku,
- **Adampol Czech s.r.o.** z siedzibą w Frýdek-Místek (Czechy),
- **Adampol Slovakia s.r.o.** z siedzibą w Żylinie (Słowacja),
- **Vectura Ltd.** z siedzibą w Moskwie (Rosja).

Dodatkowo Adampol S.A. ma swoje przedstawicielstwa w Hiszpanii, Włoszech i Anglii, spółkę w Belgii oraz biura w Gdańsku, Gliwicach, Małaszewiczach, Tychach, Warszawie i Wrocławiu.



Spółki w Czechach, na Słowacji oraz w Rosji oferują swoje usługi jedynie na lokalnych rynkach. Adampol Czech s.r.o. obsługuje logistycznie pojazdy fabryki Hyundai w Czechach, Adampol Slovakia s.r.o. pojazdy fabryki Kia na Słowacji, a Vectura Ltd. świadczy usługi przewozów pojazdów na terenie Federacji Rosyjskiej.

Oferujemy klientom transport morski, kolejowy i drogowy oraz place przeładunkowe. Dostarczamy nawet kilkaset ładunków dziennie, a ofertę logistyczną uzupełniają spedycja, składowanie, SKD, DKD, usługi celne, serwis pojazdów, blacharstwo i lakiernictwo, usługi fitosanitarne

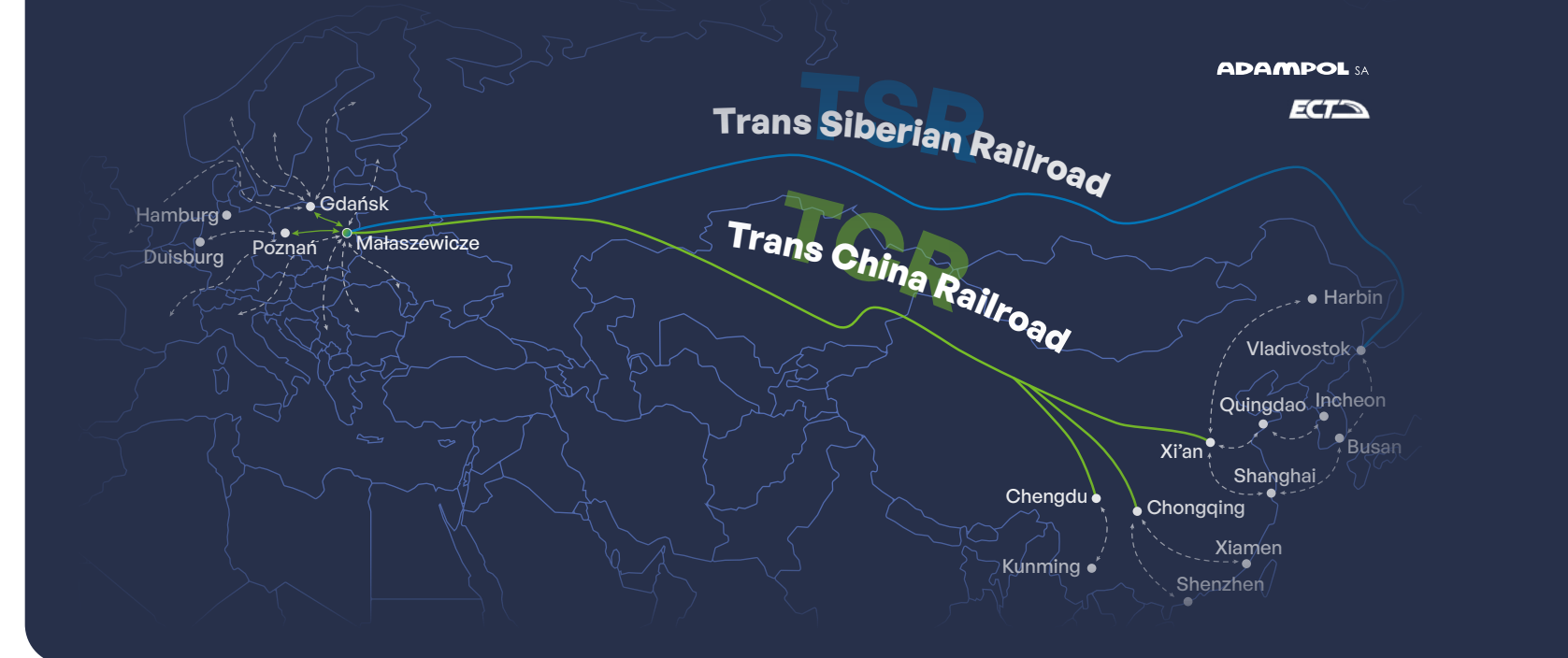
oraz szkolenia. Terminale samochodowe znajdują się w Małaszewiczach, Gdańsku, Tychach i Łędzinach, a Wolne Obszary Celne i place poszczególnych oddziałów są w stanie pomieścić niemal 24 000 samochodów. Łączna powierzchnia centrów logistycznych Adampol S.A. dla samochodów oraz ładunków związanych z rynkiem

automotive wynosi 88,8 ha, z czego największy znajduje się w Centrum Logistycznym w Małaszewiczach. Rocznie przewozimy około 700 tysięcy pojazdów wykorzystując ponad 400 specjalistycznych transporterów i współpracując z ponad 1500 partnerami biznesowymi.

Dobra praktyka

Nasi klienci mogą korzystać z połączenia kolejowego do przewozu pojazdów i kontenerów pomiędzy Małaszewiczami a portami w Azji. Usługa Euro China Train jest dostępna w obu kierunkach dla kontenerów należących do przewoźnika. Adampol S.A. jest jednym z operatorów i administratorów tej trasy. Posiadamy dedykowane wagony, które regularnie kursują w obie

strony z terminalu Małaszewicze do Portu Gdańsk. Bezpośrednimi rejsami jesteśmy w stanie dotrzeć do ważnych portów morskich w Europie Północnej w ciągu zaledwie od dwóch do pięciu dni. Pociąg obsługuje klientów w krajach bałtyckich, Skandynawii i Wielkiej Brytanii, oferując nie tylko dojazd na stacje kontenerowe, ale także pełną usługę „door-to-door” za jedną stałą cenę. Więcej informacji o Euro China Train znajduje się [tutaj](#).





Dużą satysfakcję sprawiają nam wyrazy uznania dla naszej działalności otrzymywane od niezależnych ekspertów. W latach 2022-2023 były to m.in.:

- wyróżnienie przyznane przez Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku za szczególne zaangażowanie, wsparcie i tworzenie miejsc pracy dla cudzoziemców, szczególnie obywateli Ukrainy,
- nagrody w Rankingu firm TSL organizowanym przez Dziennik Gazetę Prawną:
 - 2. miejsce w kategorii „Przychody z deklarowanej głównej działalności – transport drogowy”,
 - wyróżnienie w kategorii „Dynamika przychodów z działalności TSL 2022”,
- 9. miejsce w kategorii Największy Przychód Netto za rok 2022 w rankingu Kuriera Porannego Podlaska Złota Setka Przedsiębiorstw.

[2-9] [2-10] [2-11]

Rola organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych

Kluczową rolę w Grupie odgrywa Adampol S.A. – największa i dominująca w spółka. W zagranicznych spółkach zależnych od Adampol S.A. nie funkcjonują niezależne organy zarządcze.

Zgodnie ze statutem, organami Adampol S.A. są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza oraz Zarząd. Na czele naszej spółki stoi czteroosobowy Zarząd reprezentujący udziałowców Adampol S.A., na czele z Prezesem Zarządu. Członkowie Zarządu powoływani są na pięcioletnią

kadencję przez udziałowców spółki – Glovis Europe GmbH oraz Changjiu Logistics GmbH. Pierwsza z firm ma prawo powołać trzech Członków Zarządu, a druga – jednego. W procesie tym nie są uwzględniane kwestie różnorodności, bezstronności i niezależności oraz specjalizacji.

Do kompetencji Zarządu należą prowadzenie spraw spółki oraz jej reprezentacja. Statut Adampol S.A. precyzyjnie określa zakres spraw wymagających uchwał Zarządu podejmowanych bezwzględną większością głosów – są to m.in. kwestie budżetu firmy, zasady rachunkowości, zobowiązania przekraczające pół miliona euro rocznie, pożyczki powyżej 10 mln euro lub podwyższenie kapitału zakładowego.

Rada Nadzorcza Adampol S.A. ma czterech Członków – trzech z nich powołuje Glovis Europe GmbH a jednego Changjiu Logistics GmbH. Statutowe kompetencje Rady to stały nadzór nad działalnością spółki oraz wybór biegłego rewidenta. Uchwały Rady podejmowane są bezwzględną większością głosów.

Działania komunikacyjne oraz działalność związana z ESG Adampol S.A. zarządzana jest przez Prezesa Zarządu, a obszary finansów, administracji oraz HR przez CFO. Działalność operacyjna podzielona jest pomiędzy pozostałych Członków Zarządu. Prezes Zarządu nie pełni funkcji menedżera wyższego szczebla w firmie.

Skład Zarządu Adampol S.A. w latach 2022-2023:

- Krzysztof Dakowicz**, Prezes Zarządu
- Kyubyoung Lee**, Członek Zarządu
- Wonjin Hwang**, Członek Zarządu
- Baihui Jiang**, Członek Zarządu²

²Baihui Jiang zasiada w Zarządzie od 1 kwietnia 2023 roku. Zastąpiła Yang Huang, który pełnił funkcję Członka Zarządu od 20 kwietnia 2021 roku do 31 marca 2023 roku.

[2-12] [2-13] [2-14]

Zarząd Adampol S.A. odpowiedzialny jest również za opracowanie celów strategicznych w zakresie zrównoważonego rozwoju dla całej naszej Grupy i monitoruje stopień ich realizacji. Aktualizacja planów działań obejmujących ESG następuje w czasie opracowywania rocznych planów biznesowych dla spółki. Do zadań Zarządu należy też przegląd i zatwierdzenie raportów zrównoważonego rozwoju spółki.

[2-18]

Zadania strategiczne związane z wpływem na gospodarkę, środowisko oraz ludzi delegowane są zgodnie z zakresem odpowiedzialności poszczególnych Członków Zarządu do managerów wyższego szczebla. Bieżące działania w tym zakresie koordynowane są przez osobę odpowiedzialną za kwestie ESG w organizacji – raportuje ona do Zarządu w cyklach tygodniowym i kwartalnym. Określone wewnętrznie przez Grupę cele ESG będą od września 2024 roku akceptowane, weryfikowane i rozliczane przez Hyundai Glovis. Jednym z celów naszej organizacji jest zgodność wewnętrznych regulacji z regulacjami Hyundai Glovis. W ramach tego procesu, dane związane z ESG będą podlegały weryfikacji i otrzymają ocenę ESG Scoring, wydawaną na podstawie ilości i jakości posiadanych danych oraz zgodności z politykami zrównoważonego rozwoju Hyundai Glovis.

W zakresie wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo Zarząd systemowo współpracuje z pracownikami – prowadzone są konsultacje m.in. w zakresie płac, sposobu wydatkowania środków z funduszu pracowniczego i zmian kadrowych. Ich efektem są pisemne porozumienia wiążące obie strony. Efektywność nadzoru nad realizacją działań związanych z wpływem na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo nie jest w Adampol S.A. formalnie weryfikowana.

W Zarządzie spółki zasiada jedna kobieta oraz trzech mężczyzn. Troje Członków Zarządu należy w Polsce do mniejszości narodowych – koreańskiej i chińskiej, co ma bezpośredni związek ze strukturą akcjonariatu. Swoboda wyrażania potrzeb i poglądów ekonomicznych, społecznych i politycznych nie jest w Zarządzie zagrożona.

W skład Rady Nadzorczej Adampol S.A. wchodzi jedna kobieta i trzech mężczyzn.

[2-28] [2-29]

Interesariusze

Prowadzimy uczciwą, rzetelną i jasną komunikację z interesariuszami. W całej Grupie wychodzimy z założenia, że dobre relacje i zaufanie wewnątrz organizacji oraz poza nią były i będą fundamentem sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Chcemy słyszeć głos naszych interesariuszy i sami być przez nich słyszani – dlatego dostosowujemy kanały i tematy komunikacji do ich potrzeb i oczekiwań; zawsze liczymy na szczerzy dialog. Analizujemy wszystkie informacje, uwagi i spostrzeżenia klientów i dostawców, a decyzje dotyczące spraw pracowniczych konsultowane są ze związkami zawodowymi.

Wybrane kanały komunikacji z interesariuszami:

interesariusze wewnętrzni



ankiety



mailingi

konsultacje
ze związkami
zawodowymi

interesariusze zewnętrzni



ankiety

formularze
kontaktowe

wywiady

spotkania
z podwykonawcami

W 2023 roku przeprowadziliśmy we współpracy z firmą doradcą warsztat on-line, który pozwolił nam sformalizować listę kluczowych interesariuszy naszej organizacji. W spotkaniu uczestniczyły 23 osoby z Adampol S.A. i spółek zależnych. W procesie identyfikacji interesariuszy uwzględniono wpływ organizacji, a jego ocenę oparto o Global Reporting Initiative Standards (GRI). Interesariusze zostali ocenieni według dwóch kryteriów: rodzaju oraz intensywności wpływu na interesariuszy. Za najważniejsze grupy interesariuszy uznano te, którym przypisano najwyższą intensywność wpływu ze strony Grupy Adampol.

Mapa interesariuszy

Spółeczność lokalna

- społeczność z bezpośredniego sąsiedztwa, w tym mieszkańcy Białegostoku, Zaścianek oraz Supraśla
- placówki edukacyjne: uczelnie wyższe, szkoły, przedszkola

Lokalne otoczenie gospodarcze

- lokalne przedsiębiorstwa sąsiadujące z firmą
- gmina

Dostawcy

- firmy współpracujące, w tym dostawcy energii i paliwa
- pozostali dostawcy, m.in. usług szkoleniowych, oprogramowania, usług finansowych

Regulatorzy

- ustawodawcy polscy
- ustawodawcy zagraniczni

Podwykonawcy

- przewoźnicy drogowi, morscy i pozostali realizujący usługi transportowe na zlecenie organizacji

Pracownicy

- kierowcy
- pozostali pracownicy
- potencjalni pracownicy
- współpracownicy, pracownicy tymczasowi
- praktykanci, stażyści

Klienci

- indywidualni
- biznesowi

Konkurencja

- firmy polskie
- firmy zagraniczne

Środowisko przyrodnicze

- organizacje działające na rzecz środowiska naturalnego
- środowisko jako niemy interesariusz

Organizacje branżowe

- do których firma należy i w których jest aktywna

Jednostki administracji

- m.in. ZUS, US, urząd gminy, urząd wojewódzki

Udziałowcy

- Grupa HYUNDAI GLOVIS
- Grupa CHANGJIU LOGISTICS

Naszą wiedzą i doświadczeniem dzielimy się z interesariuszami zewnętrznymi, uczestnicząc w pracach organizacji branżowych. W latach 2022-2023 byliśmy i pozostajemy członkami:

- The Association of European Vehicle Logistics (ECG) – organizacja, która reprezentuje ponad 100 firm zajmujących się transportem, obsługą i magazynowaniem gotowych pojazdów na terenie Europy. Założona w 1997 roku, dąży do zwiększenia efektywności, zrównoważonego rozwoju oraz konkurencyjności branży logistycznej. Organizacja ta odgrywa kluczową rolę w łańcuchu dostaw motoryzacyjnych, wspierając swoich członków poprzez szkolenia, badania i lobbng na poziomie europejskim. W ciągu dwóch ostatnich lat uczestniczyliśmy w konferencjach i szkoleniach organizowanych przez ECG w kilku europejskich miastach.
- Zrzeszenia Międzynarodowych Przewoźników Drogowych (ZMPD) – polska organizacja wspierająca krajowych przewoźników drogowych operujących w kraju i za granicą. ZMPD pomaga swoim członkom poprzez doradztwo prawne, techniczne oraz organizacyjne, a także oferuje szkolenia i dostęp do informacji branżowych. Pełni ważną rolę w negocjacjach z władzami i partnerami zagranicznymi, dbając o interesy polskich firm transportowych.
- Association of International Road Carriers (ASMAP) – reprezentuje interesy przewoźników drogowych na arenie międzynarodowej. Organizacja powstała w celu wspierania i rozwoju transportu drogowego oraz ułatwiania współpracy pomiędzy przewoźnikami z różnych krajów. ASMAP działa na rzecz uproszczenia procedur celnych, poprawy warunków pracy kierowców oraz promocji bezpiecznego i efektywnego transportu. ASMAP angażuje się również w dialog z władzami oraz innymi podmiotami branżowymi, aby wpływać na kształtowanie polityki transportowej i legislacyjnej.
- Polskiej Izby Spedycji i Logistyki (PISiL) z siedzibą w Gdyni - zrzesza polskich spedytorów, wspierając ich interesy na poziomie krajowym i międzynarodowym. PISiL jest członkiem międzynarodowych stowarzyszeń takich jak FIATA i CLECAT, co umożliwia polskim spedytorom korzystanie z globalnych zasobów i certyfikacji.
- European Association of Independent Vehicle Traders (E.A.I.V.T.) - zrzesza niezależnych dealerów samochodowych oraz stowarzyszenia, wzmacniając ich pozycję na rynku poprzez współpracę i wymianę danych.



Dobra praktyka

W latach 2022 i 2023 aktywnie uczestniczyliśmy w wielu ważnych wydarzeniach branżowych, które miały istotne znaczenie dla naszego rozwoju w tematyce ESG i zaangażowania w dialog sektorowy. Podczas Regionalnego Spotkania Wschodniego Sektora ECG w Gdańsku, razem z ponad 60 osobami z branży automotive z Europy Środkowo-Wschodniej, omawialiśmy sytuację rynkową w regionie. Uczestniczyliśmy również w konferencji naukowej „Uwarunkowania i mechanizmy zrównoważonego rozwoju” w Białymstoku, gdzie dyskutowano o Europejskim Zielonym Ładzie. Udział w Rail Freight Summit 2022 i 2023 oraz Intermodal in Poland świadczy o naszym zaangażowaniu w promowanie zrównoważonych rozwiązań logistycznych. Pojawiliśmy się także na European Silk Road Summit w Duisburgu, podkreślając nasze zainteresowanie globalnymi inicjatywami transportowymi. W 2023 roku kontynuowaliśmy zaangażowanie w tematy zrównoważonego rozwoju, uczestnicząc w Green Industry Summit w Warszawie, skupiającym się na prośrodowiskowych innowacjach w przemyśle.

W 2023 roku wzięliśmy udział w konferencji „Driving the EU: Where next? IRU's 50th anniversary in Brussels” zorganizowanej z okazji 50. rocznicy reprezentacji IRU w strukturach Wspólnoty Europejskiej. W trakcie spotkania omówiono możliwości i wyzwania w zakresie mobilności i logistyki, szczególnie dużo uwagi poświęcając dekarbonizacji, cyfryzacji i długoterminowemu rozwojowi transportu drogowego. W konferencji wzięli udział m.in. Ursula von der Leyen, Przewodnicząca Komisji Europejskiej, Krzysztof Dakowicz, Prezes Adampol S.A., Philippe Close, Burmistrz Brukseli, ministrowie i czołowi politycy z Belgii, Litwy, Hiszpanii i Polski oraz międzynarodowi liderzy branży transportowej.

[2-22] [2-25]

Podejście do zrównoważonego rozwoju

W latach 2022-2023 w Grupie nie mieliśmy formalnie wdrożonej Strategii ESG. Ze względu m.in. na rosnącą świadomość wpływu działalności organizacji na interesariuszy oraz nowe regulacje prawne, prace nad przygotowaniem takiego dokumentu rozpoczęliśmy w 2024 roku. W I kwartale br. przeprowadziliśmy analizę podwójnej istotności – zgodnie z wymaganiami standardów ESRS pod uwagę zostały wzięte istotność finansowa oraz istotność wpływu.

Strategię ESG chcemy w Grupie Adampol przyjąć w I kwartale 2025 roku. Wśród kluczowych celów i wyzwań stojących przed naszą organizacją w zakresie zrównoważonego rozwoju identyfikujemy opracowanie i wdrożenie efektywnej kosztowo strategii dekarbonizacyjnej oraz wdrożenie skutecznych działań związanych z różnorodnością i inkluzywnością w firmie. Jako główne osiągnięcia ESG Grupy w latach 2022-2023 traktujemy sukcesywną wymianę posiadanej floty samochodów ciężarowych, wprowadzając ciągniki z silnikami spełniającymi normy EURO 6, oraz zwiększanie świadomości znaczenia ESG wśród pracowników.

Niniejszy raport prezentuje, jak w latach 2022-2023 zarządzaliśmy tematami istotnymi i mitygowaliśmy nasze negatywne oddziaływanie – kwestie te są opisane przy każdym temacie istotnym w dalszej części raportu.

Równolegle do strategii ESG w 2024 roku pracowaliśmy w Grupie nad nową strategią biznesową Grupy. W dokumencie uwzględnione zostaną zagadnienia związane z minimalizacją negatywnego wpływu działalności na interesariuszy oraz wzmocnione działania zwiększające nasz wpływ pozytywny. Prace nad strategią biznesową mają zostać zakończone w I połowie 2025 roku.

Identyfikację negatywnych oddziaływań Adampol S.A. umożliwia formularz kontaktowy znajdujący się na [stronie internetowej](#), który pozwala na szybkie i anonimowe poinformowanie o wszystkich dostrzeżonych nieprawidłowościach. Zgłoszenia przekazywane są do odpowiednich działów w spółce, która zapewnia działania mitygujące wobec ryzyk oraz naprawcze wobec negatywnych wpływów:

- dział prawny podejmuje skargi związane m.in. z kwestiami korupcji, przestrzegania regulacji czy naruszeń praw pracowników;
- działy operacyjne i techniczne odpowiedzialne są za implementację rozwiązań technicznych i operacyjnych zmniejszających negatywne oddziaływanie na środowisko;
- dział HR wdraża postępowania przeciwdziałające naruszeniom praw pracowniczych.

Dodatkowo część decyzji zmniejszających negatywne oddziaływanie – w szczególności związane z inwestycjami w nowe technologie – jest podejmowanych na najwyższym szczeblu zarządzania.

03

Środowisko

- 11 Podejście do kwestii środowiskowych
- 11 Energia, emisje i zarządzanie śladem węglowym
- 15 Odpady i surowce
- 18 Bioróżnorodność

Podejście do kwestii środowiskowych

Ramowym dokumentem określającym nasze podejście do kwestii środowiska naturalnego są: polityka jakości, środowiskowa i BHP. Deklarujemy jako Grupa Adampol m.in.:

- troskę o środowisko naturalne,
- racjonalne zużycie surowców, materiałów, paliw, energii i wody,
- odpowiednią gospodarkę i minimalizację wytwarzania odpadów,
- zapobieganie awariom.

Realizację tych celów wspiera zintegrowany system zarządzania jakością, środowiskiem i BHP. Zobowiązujemy się również do spełniania i przestrzegania przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska oraz wymagań systemu EN-ISO 14001:2015 – wiodącego standardu zarządzania środowiskowego potwierdzającego konsekwentne wdrażanie wszystkich elementów zmierzających do maksymalnego ograniczenia negatywnego wpływu organizacji na środowisko. Nasze cele w tym zakresie chcemy precyzyjnie zdefiniować w Strategii ESG, której opracowywanie rozpoczniemy jeszcze w 2024 roku.

[305 3-3]

Energia, emisje i zarządzanie śladem węglowym

Jesteśmy świadomi wpływu transportu na emisje gazów cieplarnianych. Z danych Komisji Europejskiej³ wynika, że transport drogowy odpowiada za około jedną piątą całkowitych emisji gazów cieplarnianych w Unii Europejskiej, a sektor pojazdów ciężkich – za ponad jedną czwartą emisji gazów cieplarnianych transportu drogowego i ponad 6% emisji całkowitych.

Nasza działalność operacyjna wiąże się z dwoma typami emisji, wpływających w sposób rzeczywisty i negatywny na zanieczyszczenie powietrza. Są to:

- emisje gazów cieplarnianych (GHG) ze spalania paliw kopalnych, głównie w związku z wykorzystaniem paliwa do samochodów ciężarowych,
- emisje non-GHG (np. pyły, tlenki azotu), które wpływają na kondycję i zdrowie społeczeństwa, powodując problemy zdrowotne i degradację środowiska.

Choć w firmie nie wdrożyliśmy formalnej polityki związanej z emisjami, zobowiązujemy się do monitorowania i raportowania emisji gazów cieplarnianych i innych zanieczyszczeń powietrza. Regularne pomiary traktujemy jako niezbędny krok do podejmowania racjonalnych i opartych na danych działań zmniejszających emitowane zanieczyszczenia.

³ Komisja Europejska, Wniosek Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14.02.2023 r. zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/1242 w odniesieniu do wzmocnienia norm emisji CO₂ dla nowych pojazdów ciężkich oraz włączenia obowiązków sprawozdawczych, a także uchylające rozporządzenie (UE) 2018/956, https://orka.sejm.gov.pl/SUE9.nsf/Pliki-zal/COM%282023%29_88_1_PL_ACT_part1_v2.pdf/%24File/COM%282023%29_88_1_PL_ACT_part1_v2.pdf (dostęp: 18.07.2024 r.)



Konsekwentnie **unowocześniamy naszą flotę**, wybierając coraz bardziej ekologiczne pojazdy.



Ograniczamy zużycie paliwa optymalnie wykorzystując przestrzeń ładunkowe.



Obowiązkowo szkolimy kierowców z ekologicznego stylu jazdy – według zebranych danych pozwala to w wielu przypadkach **zredukować zużycie paliwa nawet o około 30%**.



Optymalizujemy procesy transportowe i wdrażamy nowoczesne technologie.



Rozwijamy transport intermodalny, wykorzystując do przewozu ładunków środki transportu emitujące **mniej gazów cieplarnianych**.



Opracowujemy plany zakupu pojazdów niskoemisyjnych.



Opracowujemy plany wykorzystania paliw syntetycznych (np. HVO100)

Dobra praktyka

Zmniejszamy emisje, sięgając po nowoczesne technologie. Korzystamy z systemów informatycznych pozwalających m.in. na optymalizację tras przejazdów. Uruchomiliśmy też platformę PRILO, czyli internetową giełdę samochodową łączącą przewoźników z firmami, które poszukują partnera do transportu swoich aut.



W naszych siedzibach w Zaściankach i Małaszewiczach korzystamy w **100%** z energii pozyskanej z odnawialnych źródeł.



Rok 2022

EMISJE	SUMA (tCO ₂ e)	CO ₂ (tCO ₂ e)	CH ₄ (t)	N ₂ O (t)	HFCs (t)	PFCs (t)	SF ₆ (t)	NF ₃ (t)
Zakres 1	23 847,016	23 299,059	0,214	1,161	0,200	0,000	0,000	0,000
Zakres 2 location based	937,393	937,393	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Zakres 2 market based	467,797	467,797	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

[305-1] [305-2]

Ślad węglowy za lata 2022 i 2023 został przedstawiony dla całej Grupy, łącznie ze spółką rosyjską.



Rok 2023

EMISJE	SUMA (tCO ₂ e)	CO ₂ (tCO ₂ e)	CH ₄ (t)	N ₂ O (t)	HFCs (t)	PFCs (t)	SF ₆ (t)	NF ₃ (t)
Zakres 1	23 248,726	22 892,553	2,753	291,071	0,000	0,000	0,000	0,000
spalanie stacjonarne	228,232	228,013	0,141	0,078	0,000	0,000	0,000	0,000
paliwa mobilne	22 945,325	22 664,326	2,612	290,993	0,000	0,000	0,000	0,000
źródła procesowe	0,214	0,214	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
źródła ulotne	74,955	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
źródła rolnicze	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Zakres 2 location based	748,419	748,419	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
energia elektryczna - location based	745,738	745,738	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
para wodna	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
energia ciepła	2,681	2,681	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
chłód sieciowy	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Zakres 2 market based	179,726	179,726	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
energia elektryczna - market based	177,045	177,045	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
para wodna	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
energia ciepła	2,681	2,681	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
chłód sieciowy	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Obliczenia śladu węglowego za lata 2022 i 2023 zostały przeprowadzone w oparciu o uznane współczynniki dostarczane m.in. przez GHG Protocol, EMBER, DEFRA, AIB oraz bazę Ecoinvent 3.9.1. W trakcie tego procesu konieczna była aproksymacja emisji związanej z ogrzewaniem oraz ze zużyciem energii cieplnej dla biur w wybranych lokalizacjach (Belgia, Włochy, Hiszpania, UK) oraz emisji związanej z ogrzewaniem dla jednego biura w Polsce (Tychy, ul. Turyńska 100). Do aproksymacji wykorzystano powierzchnie poszczególnych lokalizacji i oszacowano średnie zapotrzebowanie na energię ciepłą (źródło 1) oraz elektryczną (źródła 1, 2, 3). W przypadku dwóch lokalizacji (Małaszewicze – ul. Celna 5 i 18 oraz Zaścianki, ul. Usługowa 3) założono zerowy ślad energii elektrycznej ze względu na fakt, że w przypadku jednego z dostawców otrzymano dokument potwierdzający zerową emisję związaną z wytworzeniem energii, a w przypadku drugiego ustalono, iż ma w swojej ofercie sprzedaż jedynie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych. W przypadku spółki Vectura Ltd. nie znaleziono danych nt. miksów resztkowych, stąd założono taki sam współczynnik emisji energii dla metod opartych na rynku i lokalizacji.

[302-1]

Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych [kWh]

Grupa Adampol (łącznie ze spółką rosyjską) 2023		
	2022	2023
węgiel	21 666,670	19 309,333
benzyna	768 720,640	811 677,179
olej napędowy	89 136 033,540	85 988 965,931
olej opałowy	465 108,030	260 945,620
propan	700 549,880	533 665,417
propan-butan	461 427,550	280 852,129
LPG	121 435,060	286 031,330
gaz naturalny	186 258,987	109 658,133
biomasa	15 488,890	14 213,333
energia słoneczna	0,000	416 800,000
energia elektryczna	1 363 801,000	1 136 788,000
energia ciepła	8 055,560	8 095,830
energia chłodzenia	0,000	0,000
całkowite zużycie energii	93 248 545,810	89 867 002,235

[305-7]⁴

	2022	2023
Znaczące emisje do powietrza (kg)	512,56	250,03
NOx	93,88	100,81
SOx	8,62	8,69
trwałe zanieczyszczenia organiczne	0,000	0,000
lotne związki organiczne (VOCs)	340,55	65,74
niebezpieczne zanieczyszczenia powietrza	0,000	0,000
pyły zawieszane	1,28	1,37
inne standardowe kategorie emisji do powietrza, zdefiniowane w odpowiednich przepisach prawnych	68,23	73,42
Źródła użytych współczynników emisji	KOBIZE	

⁴ Ze względu na brak danych wskaźnik 305-7 raportujemy tylko dla Adampol S.A.

[306 3-3] [306-1] [306-2]

Odpady i surowce

W żadnej ze spółek tworzących naszą Grupę w 2023 roku nie obowiązywała osobno przyjęta polityka związana z zagospodarowywaniem odpadów lub pozyskiwaniem i wykorzystywaniem surowców. Do racjonalnego zużycia surowców oraz odpowiedniej gospodarki odpadami formalnie zobowiązuje nas polityka jakości, środowiskowa i BHP, a nieformalnie – zwyczajowe, obowiązujące od lat odpowiedzialne podejście kierownictwa i pracowników spółki do tych zagadnień.

Nasza codzienna działalność w naturalny sposób wiąże się ze zużywaniem opon, części eksploatacyjnych, olejów, konserwacją pojazdów oraz pakowaniem towarów. Procesy te generują różne rodzaje odpadów fizycznych, w tym materiały opakowaniowe, metale i komponenty używane do konserwacji pojazdów i kontenerów. Jeśli nie są one odpowiednio zarządzane – mogą negatywnie wpływać na środowisko naturalne. Dlatego tam, gdzie to jest możliwe, staramy się ograniczać ilość wytwarzanych odpadów, a te, które powstają – odpowiedzialnie

zagospodarowywać. Zmniejszamy ilość odpadów poprzez wielokrotne wykorzystywanie papieru i tworzyw sztucznych do zabezpieczania ładunków. Korzystamy też niemal wyłącznie z opakowań monomateriałowych, czyli wykonanych tylko z jednego rodzaju materiału. Takie opakowanie po zakończeniu okresu użytkowania w pełni nadaje się do recyklingu i pozwala na redukcję ilości tworzyw sztucznych w obiegu. Zużyte opakowania monomateriałowe są w spółkach Grupy Adampol zbierane i przekazywane wyspecjalizowanym firmom zajmującym się ich przetwarzaniem.

Konsekwentnie od lat prowadzimy także akcje informacyjne dla pracowników dotyczące odpowiedzialnej gospodarki odpadami oraz staranności w ich segregowaniu. W Adampol S.A. przeprowadzane są też audyty związane z gospodarką odpadami, które w latach 2022-2023 nie wykazały obciążania środowiska materiałami nie ulegającymi biodegradowalności. Zgodnie ze standardem ISO co roku prowadzony jest audyt kontrolny, a co trzy lata – recertyfikacja (ostatnia miała miejsce w 2024 roku).

Główne inwestycje wiążące się z wykorzystaniem surowców w latach 2022-2023:

- utwardzenie terenu wraz z budową infrastruktury towarzyszącej w Małaszewiczach,
- wykonanie pokrycia dachowego nad częścią socjalną DKD w Małaszewiczach,
- zmiana pomieszczeń warsztatowych na stołówkę pracowniczą w Zaściankach,
- wykonanie pokrycia dachowego budynku administracyjno-warsztatowego w Zaściankach,
- budowa kanalizacji deszczowej w Zaściankach.

Użyte do tych prac materiały to przede wszystkim beton, materiały pokryć dachowych (membrana i papa), materiały wykończeniowe, studnie betonowe, rury PCV, płyty betonowe oraz kostka betonowa.

W Grupie pracuje doradca ADR, czyli osoba zajmująca się odpowiedzialną organizacją transportów materiałów niebezpiecznych. Towary takie, m.in. nawozy i akumulatory, przewożymy w ramach spedycji, stosując jednak w głównej mierze tzw. „wyłączenia”, czyli procesy, w których ilość towaru niebezpiecznego lub sposób jego zapakowania wskazują na konieczność zwiększenia procedur bezpieczeństwa. Z podstaw przewozu materiałów niebezpiecznych szkolimy również pozostałych pracowników.

[306-3]⁵**Lata 2022 i 2023**

Rodzaj odpadu	Kod odpadu	Całkowita waga wytworzonych odpadów [t]	Całkowita waga wytworzonych odpadów [t]
		2022	2023
Odpady z przemysłu gumowego i produkcji gumy	07 02 80	0,89	0,62
Opakowania z papieru i tektury	15 01 01	2,58	4,66
Opakowania z tworzyw sztucznych	15 01 02	0,00	0,00
Opakowania z drewna	15 01 03	0,00	1,44
Zmieszane odpady opakowaniowe	15 01 06	20,36	28,76
Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne inne niż wymienione w 15 02 02	15 02 03	1,18	1,29
Zużyte opony	16 01 03	23,99	16,00
Metale żelazne	16 01 17	29,32	37,29
Metale nieżelazne	16 01 18	0,09	0,00
Tworzywa sztuczne	16 01 19	1,72	1,61
Szkło	16 01 20	0,00	1,64
Inne niewymienione odpady	16 01 99	1,94	0,03
Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	16 02 14	0,00	0,33
Baterie alkaliczne (z wyłączeniem 16 06 03)	16 06 04	0,00	0,02

⁵ Ze względu na brak danych wskaźnik zaraportowany tylko za Adampol S.A.



Rodzaj odpadu	Kod odpadu	Całkowita waga wytworzonych odpadów [t]	Całkowita waga wytworzonych odpadów [t]
		2022	2023
Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	17 01 01	1,90	6,44
Aluminium	17 04 02	0,105	0,29
Żelazo i stal	17 04 05	15,32	19,56
Niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne	20 03 01	0,00	31,56
Odpady komunalne niewymienione w innych podgrupach	20 03 99	0,00	1,70
Płyny zapobiegające zamarzaniu inne niż wymienione w 16 01 14	16 01 15	1,76	0,00
Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	13 02 08	31,68	13,01
Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone.	15 01 10		
Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego (np. azbest), włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi.	15 01 11		
Sorbenty, materiały filtracyjne (w tym filtry olejowe nieujęte w innych grupach), tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne zanieczyszczone substancje niebezpieczne (np. PCB)	15 02 02		
Filtry olejowe	16 01 07		
Płyny zapobiegające zamarzaniu zawierające niebezpieczne substancje.	16 01 14		
Niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 01 07 do 16 01 11, 16 01 13 i 16 01 14	16 01 21		
Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13.	16 02 13		
Bateria i akumulatory ołowiowe.	16 06 01		



[304-2] [304 3-3]

Bioróżnorodność i środowisko naturalne

Nasz negatywny wpływ na bioróżnorodność i zanieczyszczenie środowiska naturalnego zidentyfikowany został podczas analizy podwójnej istotności przygotowanej w 2024 roku. Jako rzeczywiste negatywne oddziaływania zdefiniowaliśmy:

- Generowanie mikrodrobin plastiku pochodzących ze zużytych opon, które mają negatywny wpływ na zdrowie i życie organizmów, w tym ludzi. Jako organizacja nie jesteśmy w stanie zapobiec temu procesowi, ani też w jakikolwiek sposób poddawać wytworzonych mikrodrobin recyklingowi. W 2023 roku zużyliśmy 1217 opon do aut ciężarowych oraz 62 opony do samochodów osobowych. Wpływ ten charakteryzuje wysoka nieodwracalność.
- Emisje ze spalania paliw kopalnych, głównie tych wykorzystywanych jako paliwo do samochodów ciężarowych. Emisje non-GHG oraz korzystanie z silników diesla skutkuje zanieczyszczeniem powietrza, osłabiając usługę ekosystemową, jaką jest zapylenie. Wpływają one też negatywnie na zdrowie organizmów żywych. Z kolei emisje GHG są czynnikiem m.in. zwiększającym prawdopodobieństwo wystąpienia ekstremów pogodowych, jak np. burze lub powodzie, które niszczą siedliska naturalne, mające wpływ na zdrowie i życie zwierząt i roślin.
- Zmniejszenie retencji poprzez trwałe uszczelnienie gruntów. Gleby, które mogą wchłonąć więcej opadów, przyczyniają się do zmniejszenia intensywności powodzi oraz łagodzenia skutków okresów suszy. Tymczasem zabetonowanie na poziomie około 80% zmniejsza

naturalną retencję czterokrotnie. Nasze parkingi – zabudowane w około 80% – mają powierzchnię około 70 ha. Wpływ ten oceniamy jako nieodwracalny.

Za wpływ potencjalnie negatywny uznane zostały:

- Wycieki toksycznych paliw i płynów eksploatacyjnych do środowiska w wyniku kolizji, wypadków lub awarii.
- Roznoszenie na kołach samochodowych nasion gatunków inwazyjnych wzdłuż tras przejazdu lub z wiatrem generowanym przez pojazdy. Gatunki inwazyjne to jedna z pięciu głównych przyczyn utraty bioróżnorodności.



Przykładowa trasa Koper-Żylina-Cuxhaven ma ponad **1900 km** długości i przebiega przez **22 obszary** o szczególnej wartości dla bioróżnorodności. Ich łączna powierzchnia wynosi 651,391 ha, czyli średnio na każdy kilometr drogi przypada 0,33 ha obszaru chronionego.

Gatunki krytycznie chronione, na które może mieć wpływ nasza działalność to:

- niegładzica oraz węgorz europejski – dwa gatunki ryb występujące w Morzu Bałtyckim w pobliżu Baltic Hub Container,
- bogatek wspaniały – wyjątkowo rzadki owad zidentyfikowany w pobliżu naszej siedziby w Zaściankach.



Potencjalne negatywne oddziaływania związane z wypadkami w transporcie zostały podczas analizy podwójnej istotności uznane za jeden z istotnych tematów dotyczących wpływu na środowisko naszej Grupy. Jako możliwie negatywne oddziaływania kwalifikujemy ewentualne wycieki powstałe podczas wypadków komunikacyjnych, które mogą mieć wpływ na zanieczyszczenie zbiorników wodnych i terenów położonych przy trasach transportowych. Stanowiłyby one potencjalne zagrożenie zarówno dla ludzi jak i organizmów żywych.

Aby mitygować te ryzyka regularnie wykonujemy przeglądy techniczne naszej floty samochodowej i minimalizujemy w ten sposób prawdopodobieństwo awarii. Nasi pracownicy przechodzą też szkolenia w zakresie bezpiecznej jazdy.

Dobra praktyka

W 2023 roku rozpoczęliśmy szkolenia kierowców na specjalnej, ponad dwukilometrowej trasie. Kilkunastu pracowników ćwiczyło m.in. hamowanie awaryjne na prostym odcinku i w łuku, dostosowanie toru jazdy do charakterystyki zakrętu, slalom na różnej nawierzchni, wyprowadzanie samochodu z poślizgu oraz omijanie niespodziewanej przeszkody w sytuacjach krytycznych. Docelowo chcemy, aby szkolenie ukończyło 100 osób z naszej organizacji.

Należy jednak mieć na uwadze, że nawet w przypadku poważnej awarii potencjalnie negatywny wpływ z dużym prawdopodobieństwem będzie miał śladowy wpływ na środowisko naturalne, w tym bioróżnorodność.

04

Pracownicy i społeczeństwo

- 20 Pracownicy
- 21 Kultura korporacyjna
- 27 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 33 Rozwój pracowników
- 35 Warunki zatrudnienia
- 37 Wolność zrzeszania się
- 37 Współpraca z instytucjami edukacyjnymi
- 38 Zaangażowanie społeczne
- 38 Potencjalne negatywne oddziaływania

Pracownicy

Zatrudniamy w Grupie Adampol ponad 1321 osób (informacja na pierwsze półrocze 2024 roku). Zdecydowana większość z nich pracuje w naszych spółkach na pełnych umowach etatowych zawartych na czas nieokreślony. W latach 2022 i 2023 korzystaliśmy również z pracy

osób nie będących naszymi pracownikami – były to najczęściej współpracy tymczasowe w ramach agencji pracy tymczasowej w spółkach w Czechach i Słowacji. Kilkanaście osób współpracowało ze spółką Adampol S.A. na podstawie umów-zleceń i B2B.

[2-7]

Pracownicy

Liczba pracowników w podziale na płeć				Liczba pracowników w podziale na płeć			
2022				2023			
Liczba pracowników	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Liczba pracowników	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Adampol Czech s.r.o.	130	126	256	Adampol Czech s.r.o.	112	119	231
Adampol Slovakia s.r.o.	71	109	180	Adampol Slovakia s.r.o.	72	108	180
Adampol S.A.	189	567	756	Adampol S.A.	195	583	778
SUMA	390	802	1192	SUMA	379	810	1189
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony				Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony			
Adampol Czech s.r.o.	99	74	173	Adampol Czech s.r.o.	93	78	171
Adampol Slovakia s.r.o.	58	84	142	Adampol Slovakia s.r.o.	56	80	136
Adampol S.A.	155	507	662	Adampol S.A.	142	448	590
SUMA	312	665	977	SUMA	291	606	897

Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Adampol Czech s.r.o.	0	0	0	Adampol Czech s.r.o.	0	0	0
Adampol Slovakia s.r.o.	14	24	38	Adampol Slovakia s.r.o.	14	30	44
Adampol S.A.	68	168	236	Adampol S.A.	42	92	134
SUMA	82	192	274	SUMA	56	122	178
Liczba pracowników zatrudnionych na pełen etat	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Liczba pracowników zatrudnionych na pełen etat	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Adampol Czech s.r.o.	99	74	173	Adampol Czech s.r.o.	128	122	250
Adampol Slovakia s.r.o.	71	109	180	Adampol Slovakia s.r.o.	72	108	180
Adampol S.A.	216	672	888	Adampol S.A.	190	582	772
SUMA	386	855	1241	SUMA	390	812	1202
Liczba pracowników zatrudnionych na część etatu	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Liczba pracowników zatrudnionych na część etatu	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Adampol Czech s.r.o.	0	0	0	Adampol Czech s.r.o.	0	0	0
Adampol Slovakia s.r.o.	0	0	0	Adampol Slovakia s.r.o.	0	0	0
Adampol S.A.	1	1	2	Adampol S.A.	5	1	6
SUMA	1	1	2	SUMA	5	1	6

[2-8]

Współpracownicy

Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
Liczba pracowników								
Liczba współpracowników	Typ umowy lub informacja o podmiocie pośredniczącym we współpracy	Sezonowość współpracy	Liczba współpracowników	Typ umowy lub informacja o podmiocie pośredniczącym we współpracy	Sezonowość współpracy	Rodzaj wykonywanej pracy	Liczba współpracowników	Sezonowość współpracy i jej przyczyny lub informacja o jej braku
Rok 2022								
97	agencja pracy	całoroczna	38	agencja pracy	całoroczna	umowa zlecenie	8	całoroczna
						B2B	4	całoroczna
Rok 2023								
79	agencja pracy	całoroczna	44	agencja pracy	całoroczna	umowa zlecenie	8	całoroczna
						B2B	4	całoroczna

[405 3-3] [406 3-3] [406-1]

Kultura korporacyjna

Jesteśmy dużą, międzynarodową organizacją, a w naszych strukturach pracują osoby z wielu grup mniejszościowych. Różnorodność pracowników stanowi nasz atut, a możliwość korzystania z różnych doświadczeń, kultur i punktów widzenia traktujemy jako szansę na budowę przewagi konkurencyjnej na wielu rynkach. Choć formalnie nie wdrożyliśmy polityki różnorodności, to sprzeciwiamy się stanowczo jakimkolwiek przejawom dyskryminacji w miejscu pracy. Wszyscy nasi pracownicy wiedzą, że na zachowania

dyskryminacyjne w Adampol S.A. nie ma i nigdy nie będzie przyzwolenia, a kwestię tę precyzuje m.in. nasz Kodeks Etyczny.

W 2022 roku w żadnej z naszych spółek nie odnotowaliśmy przypadków dyskryminacji. W roku 2023 w Adampol S.A. zgłoszono dwie informacje o dyskryminacji/mobbingu. Oba incydenty zostały zweryfikowane przez powołaną komisję wewnętrzną, która nie potwierdziła ich zaistnienia

Decyzje o zatrudnieniu podejmujemy we wszystkich spółkach Grupy wyłącznie na podstawie kompetencji. Pozamerytoryczne kryteria nie są brane pod uwagę w procesach rekrutacyjnych, a zasada ta jest wyraźnie podkreślona w obowiązującej w Adampol S.A. instrukcji

przeprowadzania rekrutacji. W 2023 roku w Grupie Adampol kobiety stanowiły 26% ogółu pracowników, a na szczeblu kierowniczym 42,5%. W Zarządzie Adampol S.A., składającym się z czterech osób, zasiada jedna kobieta.

Zdajemy sobie jednocześnie sprawę z wyzwań stojących przed naszą organizacją. W badaniach ankietowych przeprowadzonych w latach 2023 oraz 2024, będących częścią procesu należytej staranności, pojawiały się sygnały o zachowaniach mobbingowych. Zgłaszali je zwłaszcza pracownicy należący do związków zawodowych. Kwestię tę identyfikujemy jako nasze rzeczywiste negatywne oddziaływanie w obszarze



pracowniczym. Sprzeciw wobec zachowań noszących znamiona mobbingu wyraziliśmy m.in. w procedurze antymobbingowej, którą opisujemy w niniejszym raporcie w rozdziale dotyczącym ładu korporacyjnego. Każda osoba zarządzająca zespołem przechodzi szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie zachęcamy wszystkich pracowników do niezwłocznego zgłaszania takich sytuacji poprzez umożliwiający zachowanie anonimowości formularz kontaktowy na [stronie internetowej](#).

[405-1]

Różnorodność organów zarządzających i pracowników Rok 2022

Zarząd	Suma dla wszystkich 3 spółek			Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	SUMA	Kobiety ogółem	Mężczyźni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
poniżej 30 roku życia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 do 50 lat	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
ponad 50 lat	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ogółem	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Rada Nadzorcza												
poniżej 30 roku życia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 do 50 lat	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
ponad 50 lat	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ogółem	4	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Liczba wszystkich członków organów zarządzających i nadzorczych	8	1	7	0	0	0	0	0	0	1	7	8

Podział według struktury i wieku:				Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	SUMA	Kobiety ogółem	Mężczyźni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Kierownictwo wyższego szczebla												
poniżej 30 roku życia	23	12	11	0	0	0	0	0	0	12	11	23
30 do 50 lat	14	5	9	2	3	5	2	4	6	1	2	3
ponad 50 lat	30	13	17	0	2	2	0	2	2	13	13	26
Ogółem	67	30	37	2	5	7	2	6	8	26	26	52
Kierownictwo średniego szczebla												
poniżej 30 roku życia	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
30 do 50 lat	55	23	32	3	4	7	3	5	8	17	23	40
ponad 50 lat	13	6	7	2	1	3	2	1	3	2	5	7
Ogółem	69	29	40	5	5	10	5	6	11	19	29	48
Inni pracownicy												
poniżej 30 roku życia	199	67	132	15	24	39	11	14	25	41	94	135
30 do 50 lat	642	188	454	53	59	112	33	61	94	102	334	436
ponad 50 lat	220	77	143	54	33	87	9	16	25	14	94	108
Ogółem	1061	332	729	122	116	238	53	91	144	157	522	679

Łączna liczba wszystkich pracowników w podziale na wiek i płeć	SUMA			Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	SUMA	Kobiety ogółem	Mężczyźni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
poniżej 30 roku życia	225	81	144	15	24	39	16	14	30	50	106	156
30 do 50 lat	692	207	485	59	66	125	38	70	108	110	349	459
ponad 50 lat	275	102	173	56	36	92	17	25	42	29	112	141
Ogółem	1192	390	802	130	126	256	71	109	180	189	567	756

Rok 2023

Zarząd	Suma dla wszystkich 3 spółek			Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	SUMA	Kobiety ogółem	Mężczyźni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
poniżej 30 roku życia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 do 50 lat	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
ponad 50 lat	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ogółem	4	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Rada Nadzorcza												
poniżej 30 roku życia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 do 50 lat	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
ponad 50 lat	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ogółem	4	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Liczba wszystkich członków organów zarządzających i nadzorczych	8	2	6	0	0	0	0	0	0	2	6	8

Podział według struktury i wieku:				Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	SUMA	Kobiety ogółem	Mężczyźni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Kierownictwo wyższego szczebla												
poniżej 30 roku życia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 do 50 lat	34	16	18	2	4	6	2	2	4	12	12	24
ponad 50 lat	10	3	7	0	2	2	0	2	2	3	3	6
Ogółem	44	19	25	2	6	8	2	4	6	15	15	30
Kierownictwo średniego szczebla												
poniżej 30 roku życia	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
30 do 50 lat	56	22	34	3	4	7	2	4	6	17	26	43
ponad 50 lat	13	6	7	3	1	4	1	0	1	2	6	8
Ogółem	71	30	41	6	5	11	3	4	7	21	32	53
Inni pracownicy												
poniżej 30 roku życia	212	73	139	13	25	38	12	23	35	48	91	139
30 do 50 lat	625	194	431	48	48	96	46	58	104	100	325	425
ponad 50 lat	224	66	158	42	36	78	9	14	23	15	108	123
Ogółem	1061	333	728	103	109	212	67	95	162	163	524	687

Łączna liczba wszystkich pracowników w podziale na wiek i płeć	Kobiety			Mężczyźni			Kobiety			Mężczyźni		
	SUMA	ogółem	ogółem	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
poniżej 30 roku życia	216	75	141	13	25	38	12	23	35	50	93	143
30 do 50 lat	716	229	487	54	55	109	50	69	119	125	363	488
ponad 50 lat	257	75	182	45	39	84	10	16	26	20	127	147
Ogółem	1189	379	810	112	119	231	72	108	180	195	583	778



[403-3-3] [403-1] [403-2] [403-3] [403-4] [403-5] [403-7]

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W spółkach tworzących naszą Grupę w Polsce, Czechach i Słowacji wdrożyliśmy system zarządzania bezpieczeństwem pracy oparty o lokalne regulacje i przepisy prawa. Objęci są nim wszyscy pracownicy. Ocena ryzyka BHP jest w Czechach i Słowacji prowadzona poprzez regularne kontrole miejsc pracy przez przełożonych lub kierownictwo. Zidentyfikowane problemy są w większości przypadków rozwiązywane bezpośrednio na miejscu i w razie potrzeby dodawane do specjalnej listy punktów kontrolnych. Dodatkowo w każdym dziale prowadzone są wrywkowe kontrole bezpieczeństwa pracy, a wszyscy pracownicy zostali poinformowani o konieczności zgłaszania przełożonym niebezpiecznych sytuacji związanych z pracą. Spółki w Czechach i Słowacji wdrożyły procedury zapewniające ochronę pracowników zgłaszających nieprawidłowości przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. Podmioty zapewniają też pracownikom możliwość przekazywania opinii i propozycji dotyczących BHP przełożonym lub kierownikom zmiany.

Pracownicy Adampol Czech s.r.o. i Adampol Slovakia s.r.o. są również zaznajamiani z regulacjami BHP – opisy bezpiecznych zachowań znajdują się w standardach pracy i komunikatach bezpieczeństwa, a także przekazywane są na szkoleniach. Każdy wypadek przy pracy jest szczegółowo dokumentowany i opisywany w raportach przez kierowników. W razie jego ewentualnego wystąpienia przełożeni muszą zawsze sporządzać jak najbardziej szczegółowe raporty o zaistniałych zdarzeniach.



[403-6]

Spółka z Czech w 2024 roku rozpoczęła przygotowania specjalnego programu wspierającego zdrowy styl życia pracowników. W spółce słowackiej każda osoba zatrudniona może liczyć na dofinansowanie z funduszu socjalnego m.in. dla ponadstandardowych badań profilaktycznych oraz szczepień.

W Adampol S.A. identyfikacja zagrożeń prowadzona jest na podstawie normy PN-N-18002:2011 – zgodnie z metodyką zakłada się ryzyko powstania wypadku i szacuje jakościowo jego parametry, którymi są możliwe skutki oraz prawdopodobieństwo, z jakim mogą wystąpić. W Adampol S.A. analiza ryzyka obejmuje m.in.:

- sporządzenie listy zidentyfikowanych zagrożeń,
- oszacowanie ryzyka, czyli określenie możliwych następstw i prawdopodobieństwa, z jakim może ono wystąpić,
- wartościowanie ryzyka.

Szacowanie następstw i prawdopodobieństwa odbywa się w skali trójstopniowej dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Spółka posiada też odpowiednie służby BHP i zatrudnia pracowników na stanowiskach specjalistów BHP. Do ich zadań należy m.in. opracowywanie raportów bezpieczeństwa i planów BHP krótko i długoterminowych, troska o zgodność standardów BHP z obowiązującymi przepisami prawa, a także rozwój stosowanych praktyk w zakresie bezpieczeństwa.

Dobra praktyka

W Adampol S.A. co roku przygotowujemy Plan Bezpieczeństwa. Dokument identyfikuje potrzeby dodatkowych działań związanych z poprawą BHP oraz szczegółowo prezentuje terminy i zakres prac. Plan zawiera również coroczny przegląd zdarzeń wypadkowych i zarządzeń BHP oraz analizę potrzeb szkoleniowych z zakresu bezpiecznej pracy.

Wszyscy pracownicy są zapoznani z procedurami działań w sytuacjach awaryjnych, a potrzeby załogi dotyczące BHP przekazywane do przełożonych. Przed rozpoczęciem pracy osoby zatrudnione zapoznają się z instrukcjami wykonywania czynności, oceną ryzyka zawodowego na danym stanowisku oraz kartami charakterystyki substancji, z którymi mogą mieć kontakt przy pracy. Spółka organizuje też szkolenie wstępne BHP, szkolenia okresowe oraz zajęcia z udzielania pierwszej pomocy i obsługi podręcznego sprzętu gaśniczego. Każda zatrudniona osoba ma również możliwość konsultacji z ekspertami BHP oraz zgłaszania niezgodności i wszelkich zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy. Pracownicy biorą udział w tworzeniu oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z prawem osoby zgłaszające potencjalne zagrożenia BHP są chronione przed działaniami odwetowymi.



System zarządzania BHP w Adampol S.A. jest zgodny z międzynarodową normą **ISO 45001**.

Po każdym wypadku bądź zdarzeniu potencjalnie wypadkowym w Adampol S.A. specjalna komisja wypadkowa bada przyczynę zgodnie z zasadą „5 why”. Po każdym zdarzeniu określany jest proces naprawczy oraz monitorowane wprowadzenie ewentualnych zmian.

Pracownicy Adampol S.A. mogą korzystać z finansowanego przez spółkę pakietu świadczeń medycznych, w tym konsultacji ze specjalistami oraz usług rehabilitacyjnych.

Dobra praktyka

Dane medyczne pracowników Grupy są w poszczególnych spółkach chronione zgodnie z lokalnymi przepisami. W żadnej z firm warunki pracy, awanse i podwyżki nie są uzależniane od posiadanych informacji dotyczących stanu zdrowia pracowników.

[403 3-3]

Analiza podwójnej istotności, którą przeprowadziliśmy w 2024 roku w naszej Grupie, pozwoliła zidentyfikować oddziaływania naszej organizacji w obszarze BHP.

Za potencjalnie negatywne oddziaływanie uznajemy wypadki spowodowane brakiem monitoringu stanu BHP podwykonawców. Grupa nie sprawdza, czy podmioty w łańcuchu wartości gwarantują odpowiednie warunki BHP swoim pracownikom, nie wdrożono weryfikacji przeszkolenia stanowiskowego BHP sił podwykonawczych, a kontrole transportów podwykonawców są realizowane wyrywkowo.

Za rzeczywiste i pozytywne oddziaływanie uznano budowę bezpiecznego środowiska pracy i działania zapobiegające zagrożeniom w miejscu pracy oraz podnoszące świadomość pracowników w zakresie BHP.

[403-8]

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Rok 2022

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.	SUMA
Liczba wszystkich pracowników	256	180	756	1192
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP	256	168	756	1180
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP	100%	93%	100%	99%
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP podlegających audytowi wewnętrznemu	256	168	756	1180
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP podlegających audytowi wewnętrznemu	100%	93%	100%	99%
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników poddanych audytowi lub certyfikacji przez organ zewnętrzny	1	1	756	758
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników, którzy zostali poddani audytowi lub certyfikacji przez organ zewnętrzny	0,4%	1%	100%	64%
Powody wyłączeń niektórych pracowników z ujawnienia wraz z rodzajem wyłączonych pracowników	10/12 osób zostało wyłączonych z systemu z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim.	10/12 osób zostało wyłączonych z systemu z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim.	Nie dotyczy	



[403-8]

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Rok 2023

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.	SUMA
Liczba wszystkich pracowników	231	180	778	1189
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP	231	170	778	1179
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP	100%	94%	100%	99%
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP podlegających audytowi wewnętrznemu	231	170	778	1179
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników objętych systemem zarządzania BHP podlegających audytowi wewnętrznemu	100%	94%	100%	99%
Liczba wszystkich pracowników i współpracowników poddanych audytowi lub certyfikacji przez organ zewnętrzny	1	1	778	780
Odsetek wszystkich pracowników i współpracowników, którzy zostali poddani audytowi lub certyfikacji przez organ zewnętrzny	0,4%	0,6%	100%	66%
Powody wyłączeń niektórych pracowników z ujawnienia wraz z rodzajem wyłączonych pracowników	10/12 osób zostało wyłączonych z systemu z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim.	10/12 osób zostało wyłączonych z systemu z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim.	Nie dotyczy	

[403-9]

Urazy związane z pracą

Pracownicy - Rok 2022

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik śmiertelności z powodu urazów związanych z pracą	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów o wysokim ryzyku związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą o wysokiej szkodliwości (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą o wysokim ryzyku	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą	4	6	10
Wskaźnik urazów związanych z pracą (w tym wypadków śmiertelnych)	2,4	6,1	1,6
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Upadek na ziemię, zły ruch w pozycji roboczej	Stłuczenie palca w drzwiach pojazdu, skręcenie stawu skokowego, uderzenie głową w konstrukcję pojazdu	Skręcenia kończyn dolnych
Liczba godzin przepracowanych przez pracowników w 2022 r.	329422	196795,75	1248000

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko urazu o poważnych konsekwencjach	-	Obrażenia spowodowane wypadkami samochodowymi, śnieg i lód w zimie, manipulacja drzwiami samochodu	Praca z maszynami będącymi w ruchu. Obsługa autotransporterów.
Jak określono to ryzyko?	-	Ocena ryzyka zawodowego	Ocena ryzyka zawodowego
Które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do urazów o wysokiej szkodliwości w 2023 r.?	-	Manipulacja drzwiami samochodu	Załadunek, rozładunek pojazdów z autotransportera
Działania podjęte lub w toku w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka przy użyciu hierarchii kontroli (systematyczne podejście do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa, eliminacji zagrożeń i minimalizacji ryzyka)	Przestrzeganie procedury pracy, szkolenie i przekwalifikowanie personelu	Przestrzeganie procedury pracy, szkolenie i przekwalifikowanie personelu, odśnieżanie w okresie zimowym	Szkolenia okresowe, spotkania komisji BHP
Wszelkie działania podjęte lub trwające w celu wyeliminowania innych zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka przy użyciu hierarchii kontroli (systematyczne podejście do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa, eliminowania zagrożeń i minimalizowania ryzyka)	Kontrola pozycji roboczej i miejsc ryzyka	Kontrola ze strony przełożonych, szkolenie pracowników	Procedura naprawcza

[403-9]

Urazy związane z pracą

Pracownicy - Rok 2023

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik śmiertelności z powodu urazów związanych z pracą	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów o wysokim ryzyku związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą o wysokiej szkodliwości (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą o wysokim ryzyku	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą	1	3	22
Wskaźnik urazów związanych z pracą (w tym wypadków śmiertelnych)	0,7	3,1	3,5
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Upadek na ziemię	Stłuczenie palca w drzwiach pojazdu, skręcenie stawu skokowego, uderzenie głową w konstrukcję pojazdu	Skręcenia kończyn dolnych
Liczba godzin przepracowanych przez pracowników w 2023 r.	298 979	191 602,3	1 264 300

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko urazu o poważnych konsekwencjach	-	Obrażenia spowodowane wypadkami samochodowymi	Praca z maszynami będącymi w ruchu. Obsługa autotransporterów.
Jak określono to ryzyko?	-	Ocena ryzyka zawodowego	Ocena ryzyka zawodowego
Które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do urazów o wysokiej szkodliwości w 2023 r.?	-	-	Załadunek, rozładunek pojazdów z autotransportera
Działania podjęte lub w toku w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka przy użyciu hierarchii kontroli (systematyczne podejście do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa, eliminacji zagrożeń i minimalizacji ryzyka)	Przestrzeganie procedury pracy, szkolenie i przekwalifikowanie personelu	Przestrzeganie procedury pracy, szkolenie i przekwalifikowanie personelu	Szkolenia okresowe, spotkania komisji BHP
Wszelkie działania podjęte lub trwające w celu wyeliminowania innych zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka przy użyciu hierarchii kontroli (systematyczne podejście do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa, eliminowania zagrożeń i minimalizowania ryzyka)	Kontrola pozycji roboczej i miejsc ryzyka	Kontrola ze strony przełożonych, szkolenie pracowników	Procedura naprawcza

[403-9]

Urazy związane z pracą

Współpracownicy - Rok 2022

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik śmiertelności z powodu urazów związanych z pracą	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów o wysokim ryzyku związanych z pracą (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)			
Liczba urazów związanych z pracą o wysokiej szkodliwości (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą o wysokim ryzyku	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą	1	2	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą (w tym wypadków śmiertelnych)	3	6,9	Nie dotyczy
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Upadek na ziemię	Stłuczenie palca w drzwiach pojazdu, skręcenie stawu skokowego, uderzenie głową w konstrukcję pojazdu	Nie dotyczy
Liczba godzin przepracowanych przez współpracowników w 2022 r.	66 738	58 362	Nie dotyczy

Współpracownicy - Rok 2023

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0	0	0
Wskaźnik śmiertelności z powodu urazów związanych z pracą	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów o wysokim ryzyku związanych z pracą (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)			
Liczba urazów związanych z pracą o wysokiej szkodliwości (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	0	0	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą o wysokim ryzyku	0	0	0
Liczba i wskaźnik urazów związanych z pracą			
Liczba urazów związanych z pracą	3	8	0
Wskaźnik urazów związanych z pracą (w tym wypadków śmiertelnych)	7,3	23,2	Nie dotyczy
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Upadek na ziemię	Stłuczenie palca w drzwiach pojazdu, skręcenie stawu skokowego, uderzenie głową w konstrukcję pojazdu	Nie dotyczy
Liczba godzin przepracowanych przez współpracowników w 2023 r.	81 864	68 941,5	Nie dotyczy

[404 3-3] [404-2]

Rozwój pracowników

Rozwój kompetencji naszych pracowników postrzegamy jako rozwój kompetencji naszej Grupy. Dlatego konsekwentnie inwestujemy w różnorodne szkolenia, dostosowane w treści i formie do potrzeb biznesowych organizacji oraz ambicji osób zatrudnionych.

W Adampol Czech s.r.o prowadzone są szkolenia

z zakresu bezpieczeństwa oraz nowych procedur obowiązujących w fabryce Hyundai. W Adampol S.A. pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach, które znalazły się w planie na dany rok. Plany takie przygotowywane są przez osoby zarządzające daną komórką organizacyjną w oparciu o zdiagnozowane potrzeby w tym zakresie. Od 2023 roku pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w szkoleniach z zakresu ESG i komunikacji prowadzonych przez trenera wewnętrznego.

Rozwojowi pracowników służy też system ocen. Co roku specjaliści w naszej firmie są oceniani przez przełożonych według czterech kryteriów – kwalifikacji, efektywności, zachowań i osobowości oraz kreatywności. Wspólnie z pracownikami sprawdzana jest również realizacja rocznych celów i zadań.

Każda osoba zaczynająca pracę w spółce przechodzi specjalny cykl szkoleń onboardingowych. W pakiecie obowiązkowych zajęć znajdują się m.in.:

- szkolenie z obowiązującego w firmie systemu zarządzania jakością, czyli polityki jakości, celów jakości, procedur obowiązujących w firmie oraz instrukcji roboczych dotyczących zajmowanego stanowiska,
- szkolenie BHP,
- szkolenie w zakresie obowiązującego Kodeksu Etyki.

Wybrane szkolenia dla pracowników w latach 2022-2023:



Dobra praktyka

Szczególną grupę naszych pracowników stanowią kierowcy. Wdrożyliśmy cykliczny, specjalistyczny system ich szkoleń, po którego ukończeniu otrzymują dyplomy honorowe oraz odznaki przyznawane przez Międzynarodową Unię Transportu Drogowego (IRU). Wszyscy kierowcy Adampol S.A. mają też obowiązek uczestnictwa w trzymiesięcznym kursie organizowanym przed pierwszym wyjazdem w trasę. Po odbyciu szeregu szkoleń i instruktaży przybliżających szczegóły pracy, kierowcy autotransporterów podchodzą do egzaminów teoretycznego i praktycznego.



[404-1]

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających rocznie na pracownika

Rok 2022

Łączna liczba godzin szkoleniowych w 2022 r.	Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
kierownictwo wyższego szczebla	52	12	40	76	44	32	182	120	62
kierownictwo średniego szczebla	78,5	32	46,5	49	34	15	384	220	164
inni pracownicy	0	0	0	280	124	156	2280	1200	1080
Ogółem	130,5	44	86,5	405	202	203	2846	1540	1306

Liczba pracowników w 2022 r.

	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
kierownictwo wyższego szczebla	7	2	5	7	2	5	26	13	13
kierownictwo średniego szczebla	9	4	5	11	5	6	48	19	29
inni pracownicy	240	124	116	150	53	97	679	157	522
Ogółem	256	130	126	168	60	108	753	189	564

Adampol Czech s.r.o.**Adampol Slovakia s.r.o.****Adampol S.A.****Średnia liczba godzin szkoleniowych w 2022 r.**

	Średnia	Kobiety	Mężczyźni	Średnia	Kobiety	Mężczyźni	Średnia	Kobiety	Mężczyźni
Kierownictwo wyższego szczebla	7,4	6	8	10,9	22	6,4	7	9,2	4,8
Kierownictwo średniego szczebla	8,7	8	9,3	4,5	6,8	2,5	8	11,6	5,7
Inni pracownicy	-	-	-	1,9	2,3	1,6	3,4	7,6	2,1
Średnia dla całej organizacji	0,5	0,3	0,7	2,4	3,4	1,9	3,8	8,2	2,3

[404-1]

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających rocznie na pracownika

Rok 2023

Łączna liczba godzin szkoleniowych w 2023 r.	Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
kierownictwo wyższego szczebla	24	4	20	34	12	22	524	240	284
kierownictwo średniego szczebla	42,5	16	26,5	32	7	25	282	102	180
inni pracownicy	246,5	118	128,5	259	116	143	881	261	620
Ogółem	313	138	175	325	135	190	1687	603	1084

Liczba pracowników w 2023 r.	Adampol Czech s.r.o.			Adampol Slovakia s.r.o.			Adampol S.A.		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
kierownictwo wyższego szczebla	7	2	5	5	2	3	30	15	15
kierownictwo średniego szczebla	10	5	5	13	3	10	53	21	32
inni pracownicy	214	105	109	152	57	95	687	163	524
Ogółem	231	112	119	170	62	108	770	199	571
kierownictwo wyższego szczebla	3,4	2	4	6,8	6	7,3	17,5	16	18,9
kierownictwo średniego szczebla	4,3	3,2	5,3	2,5	2,3	2,5	5,3	4,9	5,6
inni pracownicy	1,2	1,1	1,2	1,7	2	1,5	1,3	1,6	1,2
Średnia dla całej organizacji	1,4	1,2	1,5	1,9	2,2	1,8	2,2	3	1,9

[2-19] [2-20]

Warunki zatrudnienia

Jesteśmy dużą, wiarygodną organizacją i oferujemy wszystkim pracownikom stabilne warunki zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę i terminowo wypłacane wynagrodzenia. Jako Grupa nie szukamy kosztem pracowników oszczędności w zatrudnianiu ich na podstawie umów-zleceń lub kontraktów B2B.

Kwestie wynagrodzeń dla załogi są określane w regulacjach wewnętrznych i oparte o bieżącą sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki referencyjne otrzymane od wyspecjalizowanych podmiotów gospodarczych. Zasady ustalania wynagrodzeń są akceptowane przez Zarząd spółki dominującej w naszej Grupie, a udziałowcy otrzymują od niego informację na temat wynagrodzeń – ich opinia jest uwzględniana w procesie zatwierdzania zasad wynagradzania w organizacji.

Wynagrodzenie Członków Zarządu i członków wyższej kadry kierowniczej podzielone są na część stałą oraz zmienną, której otrzymanie uzależnione jest od realizacji celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą. Wysokość wynagrodzenia stałego zapisana jest w umowach, a wynagrodzenia zmiennego uzależniona od stopnia realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Oddziaływanie naszej organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi stanowi jeden z elementów oceny Członków Zarządu, wpływając na wysokość otrzymanego wynagrodzenia zmiennego.

W Adampol S.A. pracownicy mogą liczyć również na dostęp do prywatnej służby medycznej i lekarzy wielu specjalizacji. Spółka prowadzi również program pomocy dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji. Na własny wniosek mają możliwość otrzymania wsparcia finansowego.

[2-21]

Wysokości wynagrodzeń w ujęciu rocznym

Rok 2022

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Wysokość całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji w 2022 roku	279 147,00 zł	320 885,71 zł	740 728,08 zł
Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2022 roku	76 941,00 zł	79 274,80 zł	66 860,76 zł
Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	3,63	4,05	11,08

Dobra praktyka

Osoby, które zdecydowały się na odejście z naszej firmy, są proszone o wypełnienie specjalnej ankiety. Pytamy o powody rezygnacji z pracy w Adampolu, działania przełożonych w związku z decyzją o odejściu oraz ewentualne zachęty do pozostania w organizacji. Odpowiedzi traktujemy w firmie jako cenną informację zwrotną i – tam, gdzie jest to możliwe – wykorzystujemy do zmian w przedsiębiorstwie.

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Wysokość całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji w 2021 roku	274 823,00 zł	309 495,82 zł	600 566,71 zł
Wzrost procentowy całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji	1,6%	3,7%	23,3%
Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2021 roku	70 859,00 zł	71 632,13 zł	40 511,00 zł
Wzrost procentowy mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	8,6%	10,7%	65,0%
Stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	0,18	0,34	0,36
Informacje kontekstowe niezbędne do zrozumienia danych i sposobu ich zestawienia	Obliczenia dokonano z wykorzystaniem kursu średniego korony czeskiej w 2022 roku.	Obliczenia dokonano z wykorzystaniem kursu średniego euro w 2022 roku.	

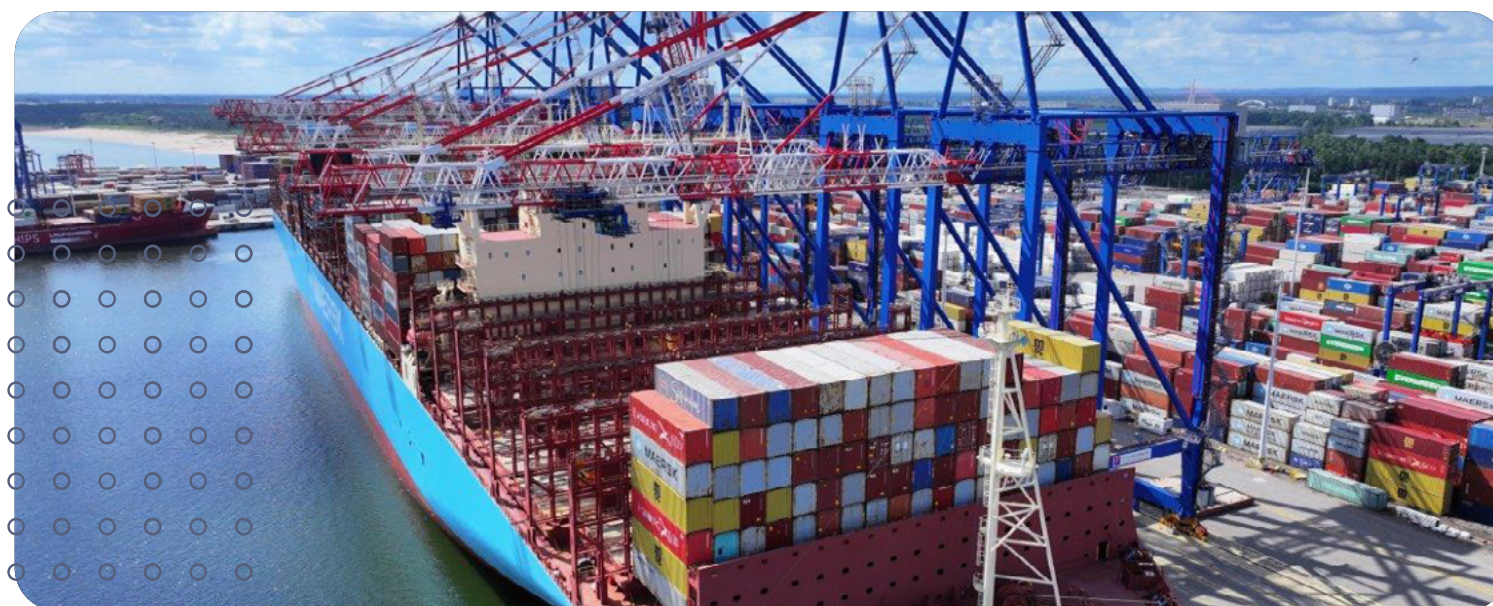
[2-21]

Wysokości wynagrodzeń w ujęciu rocznym

Rok 2023

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Wysokość całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji w 2023 roku	307 893,00 zł	335 369,16 zł	718 508,51 zł
Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2023 roku	93 601,00 zł	90 483,26 zł	85 575,61 zł
Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	3,29	3,71	8,4
Wysokość całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji w 2022 roku	279 147,00 zł	320 885,71 zł	740 728,08 zł
Wzrost procentowy całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji	11,2%	4,5%	71,2%
Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby) w 2022 roku	70 301,00 zł	79 274,80 zł	48 734,00 zł

	Adampol Czech s.r.o.	Adampol Slovakia s.r.o.	Adampol S.A.
Wzrost procentowy mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	33,1%	14,1%	75,6%
Stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	0,34	0,32	0,94
Informacje kontekstowe niezbędne do zrozumienia danych i sposobu ich zestawienia	Obliczenia dokonano z wykorzystaniem kursu średniego korony czeskiej w 2023 roku.	Obliczenia dokonano z wykorzystaniem kursu średniego euro w 2023 roku.	



[407 3-3] [2-30]

Wolność zrzeszania się

W Grupie respektujemy prawo pracowników do zrzeszania się, zakładania związków zawodowych i wstępowania w ich szeregi. W Adampol S.A. w 2022 roku powstała zakładowa NSZZ „Solidarność”, do której do końca 2023 roku przystąpiło 25% pracowników. Jako Grupa prowadzimy zgodny z prawem i aktywny dialog ze strukturami związkowymi, udostępniamy pomieszczenie na spotkania związkowców i prowadzimy regularne konsultacje. W latach 2022-2023 odbyły się dwie rundy rokowań pomiędzy Grupą Adampol a NSZZ Solidarność – ich tematami były wysokość wynagrodzeń i system premiowania kierowców.

Układy zbiorowe pracy funkcjonują w naszych spółkach w Polsce i Słowacji. W Polsce w 2022 roku objętych nimi było 156 osób, czyli 20,63% załogi. W 2023 roku układ zbiorowy pracy obejmował w Adampol S.A. 191 osób – 24,55% ogółu pracowników spółki. Na Słowacji, zarówno w 2022, jak i w 2023 roku, układem zbiorowym pracy objętych było 179 ze 180 osób, czyli 99,44% pracowników.

[407 3-3] [2-30]

Współpraca z instytucjami edukacyjnymi

Adampol S.A. współpracuje z instytucjami edukacyjnymi, wspierając rozwój nauki, edukacji oraz praktyk zawodowych.

- Praktyki studenckie w Adampol S.A. regularnie odbywają studenci Politechniki Białostockiej, Uniwersytetu w Białymstoku oraz Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Praktyki zawodowe są organizowane dla uczniów Technikum Handlowo-

Ekonomicznego w Białymstoku, Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Wł. Andersa i Zespołu Szkół im. Wł. St. Reymonta.

- Spółka wsparła Politechnikę Białostocką w stworzeniu strategii rozwoju wydziału Inżynierii Zarządzania i prowadzi z uczelnią wspólne projekty badawczo-rozwojowe. Studenci Politechniki piszą także prace naukowe we współpracy z Adampol S.A.





Zaangażowanie społeczne

Jako Grupa wspieramy wolontariat pracowników, a od lat włączamy naszą organizację w różnego rodzaju akcje charytatywne, edukacyjne i społeczne – szczególnie mając na uwadze wydarzenia organizowane przez lokalne społeczności wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Wybrane przykłady naszego zaangażowania społecznego w latach 2022-2023 to:

- zbiórka wśród pracowników artykułów pierwszej potrzeby na rzecz uchodźców wojennych z Ukrainy,
- udział firmowej drużyny piłkarskiej w zbiórce karmy na rzecz Schroniska dla Zwierząt w Białymstoku oraz fundacji Podlascy Aniołowie w ramach rozgrywek Podlaskiej Ligi Piłkarskiej,
- udział Adampol S.A. w dniach otwartych Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku i promocja wśród ósmoklasistów kierunków ekonomicznych,
- udział Adampol S.A. w sesji plenarnej zorganizowanej przez Katedrę Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Wydziału Ekonomii i Finansów Uniwersytetu w Białymstoku konferencji naukowej poświęconej dyskusji nad następstwami Europejskiego Zielonego Ładu dla badań ekonomicznych, praktyki gospodarczej oraz dydaktyki pod nazwą „Uwarunkowania i mechanizmy zrównoważonego rozwoju. Teoria i polityka zrównoważonego rozwoju a Europejski Zielony Ład”,
- zbiórka wśród pracowników ubrań i zabawek dla Domu Dziecka w Supraślu,
- udział w obchodach 30-lecia Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej,
- przekazanie używanych laptopów dla dzieci z Domu Dziecka w Supraślu.

[409 3-3] [408 3-3]

Potencjalne negatywne oddziaływania

Przeprowadzona w 2024 roku analiza podwójnej istotności wykazała możliwe negatywne oddziaływania naszej organizacji w łańcuchu wartości w zakresach pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci. W Grupie opracowujemy proces monitorowania i mitygacji tych ryzyk.

Jako potencjalne negatywne oddziaływanie uznaliśmy brak weryfikacji i monitoringu warunków pracy pracowników w łańcuchu wartości. Choć zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym praca przymusowa jest zabroniona w organizacji, w okresie objętym raportowaniem nie mieliśmy możliwości weryfikowania i monitorowania tej kwestii wśród pracowników w łańcuchu dostaw. Aspekt ten jest dla nas szczególnie istotny ze względu na prowadzone w Chinach i Rosji operacje – z danych Global Slavery Index organizacji Walk Free wynika, że w Chinach szacunkowa liczba osób żyjących we współczesnym niewolnictwie wynosi cztery osoby na tysiąc, a w Rosji 13 osób na tysiąc.

Za kwestię potencjalnie negatywnego oddziaływania uznajemy też brak weryfikacji dostawców pod kątem przestrzegania zakazu pracy dzieci, co może prowadzić do nieetycznych praktyk w łańcuchu dostaw.

05

Ład korporacyjny

40 Etyka w działalności

41 Przeciwdziałanie korupcji

41 Ochrona danych

42 Relacje z dostawcami

[2-26] [2-27] [2-16]

Etyka w działalności

Standardy etyczne naszej Grupy zebraliśmy w Kodeksie Etycznym, który obowiązuje wszystkie osoby zatrudnione, niezależnie od rodzaju zatrudnienia i stanowiska. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Kodeksu sprawuje Zarząd jednostki dominującej Adampol S.A.

Kodeks precyzyjnie reguluje m.in.:

- standardy współpracy z klientami, w tym zakaz stosowania nieetycznych działań marketingowych oraz zachowanie poufności informacji otrzymanych od klientów;
- zasady współpracy z pracownikami, w tym:
 - brak tolerancji dla jakichkolwiek form pracy nieformalnej albo wyzysku,
 - zakaz wszelkich form pracy przymusowej oraz pracy dzieci,
 - poszanowanie praw człowieka określonych m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,
 - zakaz dyskryminacji, mobbingu, molestowania oraz innych form nadużyć psychicznych i fizycznych,
 - zobowiązanie do zapewnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy,
 - pomoc w podnoszeniu kwalifikacji;
- relacje z otoczeniem społecznym, w tym deklaracje Grupy w zakresie wsparcia lokalnych społeczności;
- odpowiedzialność za środowisko naturalne, w tym:
 - zobowiązanie do prowadzenia działalności w sposób jak najmniej obciążający środowisko,
 - zrównoważone wykorzystywanie zasobów naturalnych, w tym przestrzeganie norm dotyczących m.in. oczyszczania ścieków, utylizacji odpadów, emisji spalin i hałasu,

- ograniczenie wykorzystywania opakowań i produkcji odpadów;
- relacje z firmami konkurencyjnymi, w tym zobowiązanie do konkurowania w sposób uczciwy, bez podważania reputacji innych firm działających w branży.

Spółki naszej Grupy wdrożyły mechanizmy umożliwiające zgłaszanie informacji o potencjalnych naruszeniach zasad Kodeksu Etyki oraz innych przepisów prawa. Pracownicy i interesariusze zewnętrznych spółek w Czechach i Słowacji mogą w tej sprawie wysłać wiadomość e-mail do osoby odpowiedzialnej za wdrażanie i stosowanie praktyk związanych z odpowiedzialnym biznesem. W Adampol S.A. dla interesariuszy dostępny jest ponadto specjalny formularz na stronie internetowej, zapewniający anonimowość sygnalistom. Pracownicy mogą też przekazywać swoje uwagi na temat działalności spółki w specjalnych skrzynkach ustawionych na terenie zakładu. W 2024 roku Adampol S.A. rozpoczął weryfikację możliwości współpracy z zewnętrznym,

niezależnym podmiotem przyjmującym zgłoszenia. Spółka analizuje również możliwość wprowadzenia wewnętrznych, gwarantujących anonimowość formularzy.

Uszczegółowieniem niektórych zapisów Kodeksu Etyki jest przyjęta w Adampol S.A. procedura antymobbingowa. Dokument ten szeroko definiuje pojęcie mobbingu i jest zobowiązaniem firmy do upowszechniania wśród pracowników wiedzy o tym zjawisku oraz metod jego zapobiegania. Każdy pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie przełożonemu, a jeśli skarga dotyczy przełożonego – bezpośrednio do Zarządu. Zgłoszenia są rozpatrywane przez powoływaną przez Adampol S.A. Komisję Antymobbingową – w jej skład wchodzi przedstawiciele kadry zarządzającej, pracowników, Departamentu Kadr oraz Prawnego. Zgodnie z procedurą, w przypadku uznania skargi za zasadną, Adampol S.A. podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się.

Dotkniętemu mobbingiem pracownikowi udzielana jest pomoc i wsparcie. Procedurę antymobbingową znają wszyscy pracownicy spółki, a zapoznanie się z jej treścią jest pisemnie potwierdzane na specjalnej karcie szkolenia. Jest ona także przedstawiana i omawiana w ramach onboardingu w organizacji.

W 2023 roku nie odnotowano przypadków niezgodności działań Grupy z prawem i regulacjami. W spółkach w Czechach i Słowacji nie miały też miejsca żadne zdarzenia zakwalifikowane jako krytyczne – zgodnie z wewnętrznymi regulacjami w spółkach sytuacje takie są każdorazowo zgłaszane do Zarządu w formie raportu. W Adampol S.A. w 2022 roku odnotowano i zaraportowano 14, a w 2023 – 16 incydentów krytycznych. Zgodnie z wewnętrznymi procedurami Adampol S.A. za zdarzenie krytyczne uznawane się sytuacje, w których potencjalne lub szacowane uszkodzenia są wyższe niż siedem tysięcy euro, a także gdy w wyniku wypadku nastąpiła śmierć, konieczny był przyjazd karetki lub pobyt w szpitalu.



[2-15]

Dobra praktyka

Kodeks Etyki reguluje także kwestie prezentów biznesowych w Grupie Adampol. Zabronione jest namawianie do przyjęcia prezentów i wręczanie ich w formie pieniężnej. Pracownicy mogą przyjmować drobne upominki będące przejawem gościnności pod warunkiem, że nie prowadzą one do żadnych zobowiązań wobec odbiorcy i mogą być zrekompensowane w podobny sposób. O każdym ewentualnym kosztownym prezencie osoby zatrudnione muszą powiadomić przełożonego. W Grupie nie wdrożono osobnych regulacji dotyczących przeciwdziałaniu konfliktowi interesów.

[205 3-3] [205-3]

Przeciwdziałanie korupcji

W Grupie Adampol nie wdrożyliśmy formalnych polityk ani szkoleń z zakresu korupcji i przekupstwa. Firma wypracowała jednak mechanizmy zapobiegające nieuczciwym praktykom rynkowym. Wszystkie nasze zakupy objęte są wieloetapową procedurą transakcyjną wymagającą analizy i akceptacji przez wiele osób z różnych departamentów organizacji, co w praktyce uniemożliwia zachowania korupcyjne. Dla zakupów powyżej 10 tys. zł konieczne jest zebranie z rynku co najmniej trzech konkurencyjnych ofert do oceny. Ewentualne nieprawidłowości w postępowaniach zakupowych można zgłaszać do naszej jednostki dominującej za pomocą anonimowego formularza kontaktowego znajdującego się na stronie internetowej spółki.

W 2023 roku w Grupie nie odnotowaliśmy zdarzeń korupcyjnych. Nie wdrożyliśmy w organizacji procedur monitorowania przypadków korupcji, co niesie ryzyko niewykrycia takich incydentów. W historii naszej Grupy zdarzyły się pojedyncze incydenty korupcyjne, które były wykrywane w niedługim czasie i skutkowały konsekwencjami wobec osób zaangażowanych w takie sytuacje.

Ochrona danych

Wszystkich pracowników Adampol S.A. obowiązuje polityka bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych. Dokument szczegółowo określa zasady i procedury przetwarzania tych danych oraz środki techniczne i organizacyjne podejmowane przez organizację w celu zapewnienia należytego postępowania z nimi.



Dane osobowe w Adampol S.A. są przetwarzane:

- zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dotyczą,
- w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach,
- adekwatnie do celów,
- przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne,
- w sposób zapewniający bezpieczeństwo.

W Adampol S.A. wdrożono również politykę bezpieczeństwa informatycznego. Dokument opisuje standard bezpieczeństwa infrastruktury informatycznej i określa:

- strategię realizacji bezpieczeństwa informatycznego,
- obszary podlegające ochronie bezpieczeństwa informatycznego i zagrożenia bezpieczeństwa w tych obszarach,
- rolę pracowników w procesie zarządzania bezpieczeństwem informatycznym i powiązane z nimi uprawnienia,
- procedury i zasady działania zapewniające bezpieczeństwo informatyczne,
- zasady dostępu do zasobów informatycznych,
- procedury zarządzania infrastrukturą informatyczną,
- zasady bezpiecznego używania stacji roboczych,

- zasady monitorowania bezpieczeństwa informatycznego,
- zasady prawidłowego reagowania na zagrożenia i incydenty naruszenia bezpieczeństwa informatycznego,
- lokalizację zasobów informatycznych istotnych dla bezpieczeństwa.

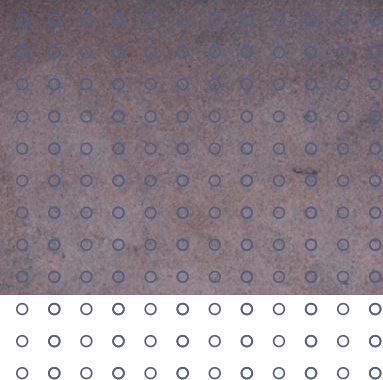
Strategia Bezpieczeństwa Informatycznego Adampol S.A. polega na kierowaniu się czterema politykami w działaniach mających zapewnić bezpieczeństwo informatyczne:

- Polityka tolerowania – dla zagrożeń o bardzo małym prawdopodobieństwie lub częstotliwości wystąpienia, wobec których rozsądne wydaje się pogodzenie z ich istnieniem.
- Polityka monitorowania – dla zagrożeń o małym i średnim prawdopodobieństwie lub częstotliwości wystąpienia, z którymi organizacja od dawna potrafi postępować. Proponowane działania to procedury i instrukcje szczegółowo określające konieczne działania.
- Polityka zapobiegania – jest strategią prewencji dla zagrożeń o dużym prawdopodobieństwie lub częstotliwości wystąpienia, których następstwa mogą być destrukcyjne, a przez to niedopuszczalne, dlatego należy bezwzględnie im zapobiec. Proponowane działania to tworzenie rozwiązań zapasowych, nadmiarowych, zwielokrotnionych w stosunku do przeciętnego zapotrzebowania.
- Polityka ciągłości działania – dla zagrożeń, których następstwa mogą być destrukcyjne i niedopuszczalne, lecz na tyle mało prawdopodobne, że ekonomicznie niezasadne jest podejmowanie jakichkolwiek działań.

Dobra praktyka

W 2023 roku wdrożyliśmy szereg działań z zakresu cyberbezpieczeństwa. Dla wszystkich chętnych pracowników zorganizowaliśmy szkolenia poświęcone temu zagadnieniu. W zajęciach wzięło udział ponad 100 osób. Dodatkowo, we wrześniu przeprowadziliśmy kontrolowaną wysyłkę wiadomości e-mail z podejrzaną zawartością do osób z organizacji, a następnie analizowaliśmy zachowania pracowników. W grudniu natomiast zakończyliśmy projekt implementacji systemu monitorowania aktywności punktów końcowych i wykrywania podejrzanych zachowań.





[204 3-3]

Relacje z dostawcami

Współpracujemy z ponad 1500 dostawcami z całej Polski, którzy przewożą dla nas samochody i inne towary na trasach krajowych i międzynarodowych. Zapewniamy im terminowe płatności, konkurencyjne stawki, stałą opiekę spedytora, szkolenia i wsparcie Działu Kontroli Jakości oraz fachową pomoc w obsłudze przewozu. Cieszymy się renomą stabilnego i godnego zaufania partnera biznesowego, jednocześnie stawiamy przed dostawcami wymagania związane z wykonywaną dla nas pracą. Każdy z nich jest raz na trzy miesiące oceniany w systemie informatycznym TLS.

Kryteria oceny dostawców:

- liczba przewozów
- terminowość załadunków
- zakres geograficzny działalności
- ogólny stan techniczny taboru
- wiek ciężarówek
- praca kierowcy
- wskaźnik uszkodowości

Pracownicy Działu Taboru Podwykonawców informują dostawców o wynikach. Jeśli ocena jest negatywna, opiekun danej firmy wnosi o zwrócenie uwagi na poszczególne aspekty oceny i wyeliminowanie nieprawidłowości. Dodatkowo ponownie wysyła wymogi jakościowe firmy, które dotyczą m.in. bezpiecznych zachowań kierowców, stanu technicznego autotransporterów, dozwolonych metod załadunku i rozładunku aut oraz samego transportu pojazdów. Wymogi precyzyjnie regulują również kwestie należytego zabezpieczenia przewożonych samochodów w zależności od ich marki i rodzaju napędu.

06

O raporcie

44 Zidentyfikowane ryzyka uznane za istotne

45 Zidentyfikowane możliwości uznane za istotne

ADAMPOL SA

[2-1] [2-2] [2-3] [2-4]

Niniejsze oświadczenie ESG Grupy Adampol jest naszą siódmą publikacją dotyczącą zrównoważonego rozwoju i dotyczy trzech spółek z naszej Grupy – jednostki dominującej Adampol S.A. oraz spółek Adampol Czech s.r.o. i Adampol Slovakia s.r.o. Nieliczne ujawnienia zawierają dane zbiorcze, uwzględniające spółkę rosyjską, co zostało w nich wyraźnie zaznaczone. Jeśli w treści nie wskazano inaczej, dokument obejmuje dane za lata 2022-2023. Raport nie zawiera korekt wcześniej opublikowanych informacji. Od 2024 roku, jako Grupa, będziemy raportować w cyklu rocznym.

Podstawą przygotowania oświadczenia są GRI Standards, jednak w treści uwzględniamy wyniki przeprowadzonej w I kwartale 2024 roku analizy podwójnej istotności. Zgodnie z wymaganiami standardów ESRS w jej trakcie zostały wzięte pod uwagę istotność finansowa oraz istotność wpływu. W ramach badania istotności wpływu szczegółowo przyjrzelśmy się łańcuchowi wartości Grupy Adampol oraz zorganizowaliśmy sesje warsztatowe z reprezentantami wszystkich działów organizacji. Działania te umożliwiły zidentyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych oddziaływań naszego przedsiębiorstwa na ludzi i społeczeństwo oraz środowisko naturalne w krótkim, średnim bądź długim okresie. Proces analizy istotności finansowej skupiony był zaś na identyfikacji i weryfikacji finansowych ryzyk i możliwości ESG oraz ocenie ich istotności. Wykorzystując rodzaj, zasięg i prawdopodobieństwo zidentyfikowanych oddziaływań, ryzyk i możliwości, ustalono ich hierarchię, a w efekcie listę istotnych tematów. Zostaną one uwzględnione w opracowywanej Strategii ESG organizacji.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności oddziaływania zidentyfikowane jako istotne stanowiły podstawę do wyboru raportowanych ujawnień GRI w niniejszym oświadczeniu.

Zidentyfikowane ryzyka uznane za istotne

Nr ESRS	Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, uwzględnione w ocenie istotności	Opis ryzyka
ESRS E1	Zmiana klimatu	Koszty związane z koniecznością wdrożenia technologii niskoemisyjnych w operacjach własnych.
ESRS E1	Zmiana klimatu	Zaostrzenie chorób spowodowane wysoką temperaturą.
ESRS E1	Zmiana klimatu	Konieczność zastąpienia produktów i usług w łańcuchu dostaw wariantami niskoemisyjnymi.
ESRS E2	Zanieczyszczenie	Wzrost stawki opłaty za gazy lub pyły wprowadzane do powietrza z procesów spalania paliw w silnikach spalinowych.
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Ryzyko pogorszenia reputacji poprzez występowanie incydentów w łańcuchu wartości wskutek braku weryfikacji zasad postępowania dostawców Adampol S.A., również w niebezpośrednich relacjach.
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Ryzyko wynikające z mniejszego zainteresowania klientów oczekujących od firmy logistyczno-transportowej zapewniania konkretnych standardów ESG w swoim łańcuchu wartości (u podwykonawców i dostawców), które obecnie nie są stosowane.
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Brak procedur antykorupcyjnych i szkoleń pracowników z tego zakresu może narażać organizację na ryzyko finansowe. Staje się ona bardziej podatna na działania, które mogą być uznane za korupcyjne, co z kolei zwiększa ryzyko prawne i regulacyjne, w tym grzywnie oraz potencjalnych postępowań sądowych. Ponadto takie zaniedbania mogą prowadzić do utraty reputacji, co jest szczególnie szkodliwe w długoterminowej perspektywie, ponieważ może wpłynąć na zaufanie klientów, partnerów biznesowych oraz inwestorów.
ESRS S1	Właśni pracownicy	Wyższe koszty zatrudnienia związane ze wzrostem płacy minimalnej, jak również potencjalną utratą wykwalifikowanych pracowników na kluczowych stanowiskach wynikające z nieodpowiednich: polityki wynagrodzeń, planowania zasobów, polityki rozwoju i szkoleń, systemu zarządzania kompetencjami, systemu motywacyjnego.
ESRS S1	Właśni pracownicy	Odejścia pracowników w związku z brakiem rozwoju, poszukiwaniem lepszych możliwości kształcenia i poszerzania kompetencji.
ESRS S2	Pracownicy w łańcuchu wartości	Brak monitorowania warunków pracy pracowników w łańcuchu wartości oraz weryfikacji dostawców pod kątem przestrzegania zasad BHP może prowadzić do naruszenia prawa człowieka do zdrowia, co wiąże się m.in. z ryzykiem prawnym i reputacyjnym dla organizacji.

Zidentyfikowane możliwości uznane za istotne

Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, uwzględnione w ocenie istotności		
Nr ESRS	Istotności	Opis możliwości
ESRS S4	Konsumenci i użytkownicy końcowi	Przyciąganie nowych klientów szukających partnerów biznesowych zaangażowanych w zrównoważony rozwój dzięki promowaniu zrównoważonych praktyk.
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Nawiązywanie stabilnej, długoterminowej współpracy z odpowiednimi dostawcami i podwykonawcami, którzy dążą do podobnych, co Grupa Adampol celów w zakresie ESG.
ESRS E1	Zmiana klimatu	Pozyskanie nowych klientów dzięki wprowadzeniu systemów informatycznych uwzględniających potrzeby zrównoważonego rozwoju (automatyczne liczenie śladu węglowego trasy; wybór trasy środowiskowej/ekonomicznej przez klienta).
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Utworzenie polityki praw człowieka w firmie może oferować różnorodne możliwości, takie jak wzmocnienie reputacji korporacyjnej, poprawa relacji z interesariuszami i klientami ceniącymi etyczne podejście do biznesu.
ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	Członkostwo w stowarzyszeniach branżowych biorących udział np. w procesie konsultacji nowych ram prawnych dla branży w przypadku, gdy te postulaty wspierają kwestie ESG.
ESRS S1	Właśni pracownicy	Działania na rzecz równouprawnienia i równości wynagrodzeń mogą poprawić reputację firmy jako etycznego pracodawcy, co może przyciągnąć wysokiej jakości talenty i zwiększa zaangażowanie pracowników. Może to prowadzić do zwiększenia produktywności i innowacyjności i bezpośrednio wpłynąć pozytywnie na wyniki finansowe. Ponadto firmy promujące równość są często postrzegane jako bardziej atrakcyjne dla inwestorów i klientów, co może przekładać się na wzrost przychodów i stabilność rynkową.
ESRS S1	Właśni pracownicy	Utworzenie polityki różnorodności oraz aktywności z nią związanych, co może przełożyć się na lepszy wizerunek firmy w oczach branży i potencjalnych oraz obecnych pracowników. Różnorodny zespół ma też szansę na zapewnienie szerokiego wachlarza kompetencji i doświadczeń, które mogą pozytywnie wpłynąć na efektywność firmy.

[2-23]

W 2024 roku przeprowadziliśmy w Grupie Adampol proces należytej staranności, pozwalający zidentyfikować rzeczywiste i potencjalne negatywne oddziaływania Grupy. Częścią procesu było anonimowe badanie interesariuszy zewnętrznych oraz pracowników – chcieliśmy jako Grupa lepiej zrozumieć i ocenić zarówno korzystne, jak i szkodliwe aspekty działalności, a jednocześnie dać interesariuszom możliwość zasugerowania działań zwiększających pozytywny wpływ i zmniejszających negatywne skutki. Badanie skupiało się głównie na oddziaływaniach potencjalnie łamiących prawa człowieka oraz dotyczących środowiska – ankietę wypełniło 8 interesariuszy zewnętrznych oraz 50 wewnętrznych. Dodatkowo przeprowadzone zostały cztery wywiady pogłębione z interesariuszami zewnętrznymi.

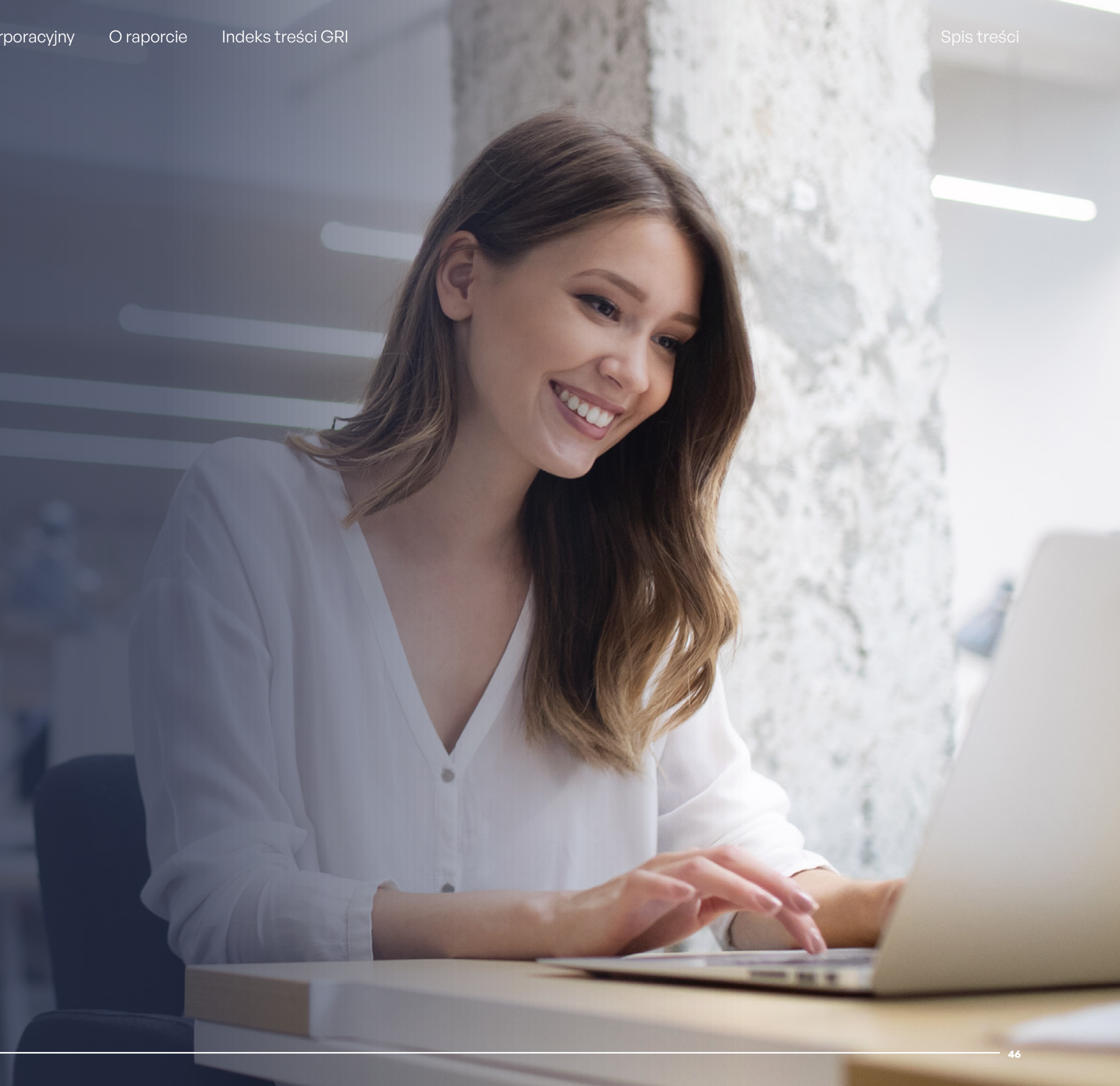
Wyniki badania były analizowane pod względem identyfikacji i oceny istotności oddziaływań potencjalnie łamiących prawa człowieka oraz negatywnych w kontekście środowiska w czasie warsztatu z firmą doradcą i reprezentantami poszczególnych działów Adampol S.A. Najwyżej ocenianym (najistotniejszym jakościowo) tematem dla interesariuszy wewnętrznych były warunki pracy własnych pracowników. Interesariusze zewnętrzni wskazali natomiast jako taki wybór lokalnych dostawców. Wyniki ankiety zostały uwzględnione przy ocenie tematów istotnych w analizie podwójnej istotności; zostaną też wykorzystane do udoskonalenia polityk i praktyk Grupy Adampol.

[2-5]

Niniejszy raport ESG za lata 2022-2023 nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. Wszystkie uwagi, spostrzeżenia lub informacje związane ze zrównoważonym rozwojem naszej Grupy prosimy kierować do Kierownika ds. komunikacji wewnętrznej Michała Kujawskiego mkujawski@adampolsa.com.pl.

07

Indeks treści GRI



Nazwa Standardu GRI	Ujawnienie	Miejsce w raporcie
Ujawnienia podstawowe		
1. Organizacja i jej praktyki sprawozdawcze		
	2-1 Informacje na temat organizacji	O raporcie
	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	O raporcie
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	O raporcie
	2-4 Korekty i uzupełnienia	O raporcie
	2-5 Niezależna weryfikacja	O raporcie
2. Działalność i pracownicy		
GRI 2: Ujawnienia podstawowe 2021	2-6 Działalność, łańcuch wartości i relacje biznesowe	O Grupie Adampol
	2-7 Pracownicy	Pracownicy i społeczeństwo
	2-8 Współpracownicy	Pracownicy i społeczeństwo
3. Ład korporacyjny		
	2-9 System zarządzania i skład organu zarządzającego	O Grupie Adampol
	2-10 Kryteria powoływania członków organu zarządzającego	O Grupie Adampol
	2-11 Prezes organizacji, przewodniczący organu zarządzającego	O Grupie Adampol

	2-12 Nadzór organu zarządzającego nad oddziaływaniem organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo	O Grupie Adampol	
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w obszarach kluczowych dla raportowania	O Grupie Adampol	
	2-14 Rola organu zarządzającego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	O Grupie Adampol	
	2-15 Konflikt interesów	Ład korporacyjny	
	2-16 Zgłaszanie incydentów krytycznych	Ład korporacyjny	
GRI 2: Ujawnienia podstawowe 2021	2-17 Rozwój kompetencji organu zarządzającego w obszarze zrównoważonego rozwoju	*ujawnienie nieuwzględnione w raporcie	
	2-18 Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	O Grupie Adampol	
	2-19 Polityka wynagrodzeń	Pracownicy i społeczeństwo	
	2-20 Sposób ustalania wynagrodzeń	Pracownicy i społeczeństwo	
	2-21 Wysokości wynagrodzeń w ujęciu rocznym	Pracownicy i społeczeństwo	
	4. Strategia, polityki i praktyki		
		2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	O Grupie Adampol
		2-23 Polityka odpowiedzialnego biznesu i ochrony praw człowieka	O raporcie
		2-24 Wypełnianie zobowiązań zawartych w politykach	*ujawnienie nieuwzględnione w raporcie

Nazwa Standardu GRI	Ujawnienie	Miejsce w raporcie	
GRI 2: Ujawnienia podstawowe 2021	2-25 Usuwanie negatywnych skutków działalności	O Grupie Adampol	
	2-26 Mechanizmy zgłaszania pytań i wątpliwości	Ład korporacyjny	
	2-27 Przypadki naruszenia obowiązujących praw i regulacji	Ład korporacyjny	
	2-28 Członkostwo w organizacjach branżowych	O Grupie Adampol	
	5. Angażowanie interesariuszy		
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	O Grupie Adampol	
	2-30 Układy zbiorowe pracy	Pracownicy i społeczeństwo	

Tematy istotne

GRI 3: Tematy istotne 2021

Temat istotny: Zmiana klimatu i Zanieczyszczenie

GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii	
GRI 305: Emisje 2016	305 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	
	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) substancji wprowadzonych do powietrza (w Mg eCO ₂ e)	Środowisko
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych	
	305-7 Emisja związków NO _x , SO _x i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi	

Temat istotny: Różnorodność biologiczna i ekosystemy

GRI 304: Bioróżnorodność 2016	304 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	
	304-2 Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	Środowisko

Temat istotny: Gospodarka o obiegu zamkniętym

GRI 306: Odpady 2020	306 3-3 Zarządzanie tematem istotnym	
	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	
	306-2 Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	Środowisko
	306-3 Wytworzone odpady	

Tematy istotne**Temat istotny: Bezpieczeństwo i higiena pracy**

	403 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków
	403-3 Usługi BHP
	403-4 Zaangażowanie, konsultacje i komunikacja z pracownikami w zakresie BHP
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-5 Szkolenia BHP dla pracowników
	403-6 Promowanie zdrowia pracowników
	403-7 Zapobieganie i ograniczenie skutków w zakresie BHP bezpośrednio związanych z działalnością biznesową
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem
	403-9 Urazy związane z pracą

Pracownicy i społeczeństwo**Temat istotny: Warunki pracy**

	404 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników
	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym

Pracownicy i społeczeństwo

GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
	405-1 Różnorodność organów zarządzających i pracowników
GRI 406: Działania antydyskryminacyjne 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze
GRI 407: Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych 2016	407 3-3 Zarządzanie tematem istotnym

Pracownicy i społeczeństwo**Temat istotny: Inne prawa związane z pracą**

GRI 408: Praca dzieci 2016	408 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
GRI 409: Praca przymusowa 2016	409 3-3 Zarządzanie tematem istotnym

Pracownicy i społeczeństwo**Temat istotny: Prowadzenie działalności gospodarczej**

GRI 204: Praktyki dotyczące zamówień 2016	204 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205 3-3 Zarządzanie tematem istotnym
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania

Ład korporacyjny



ADAMPOL SA

ul. Usługowa 3
15-521 Zaścianki k. Białegostoku
Polska

+48 85 740 78 60

+48 85 740 78 61

adampol@adampolsa.com.pl