



2011

*SPOŁECZNA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
BIZNESU
W ADAMPOL SA*

*CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY
ADAMPOL SA*

ADAMPOL SA
vehicle logistics

Pytania, sugestie oraz propozycje współpracy związane ze Społeczną Odpowiedzialnością ADAMPOL SA należy kierować na adres:

csr@adampolsa.com.pl

Autorzy raportu:

Agnieszka Borowska-Żywno
Renata Czyżewska
Agnieszka Orzeszkowska

Zdjęcia:

Tomasz Markowski
www.tomaszmarkowski.pl

Tłumaczenie:

Nigel Paul Bailey
www.options.net.pl
Emilia Klukowska

Projekt graficzny i skład:



www.4e.com.pl

If you have any questions, suggestions or cooperation proposals with ADAMPOL SA in terms of Corporate Social Responsibility, please feel free to send them to the following address:

Authors:

Photographs:

Translation:

Desktop publishing:

RAPORT 2011 2011 REPORT

Pracownicy ADAMPOL SA oddają w Państwa ręce drugi Raport społecznej odpowiedzialności prezentujący w sposób kompleksowy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne aspekty działalności Firmy w 2011 roku. W Raporcie podane zostały również podstawowe informacje o Grupie ADAMPOL. Cykl raportowania wynosi jeden rok kalendarzowy. Raport za lata 2007–2010 opublikowany został w lipcu 2011 roku. Dostarczanie klientom innowacyjnych rozwiązań technologicznych, etyczne działania pracowników oraz stopniowe wprowadzanie *Green Office* poprzez ograniczenie zużycia papieru, energii i wody – to tylko wybrane działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, czyli CSR, podejmowane przez ADAMPOL SA. Dla Firmy CSR oznacza strategię zarządzania, wg której Spółka jest jednym z uczestników życia społecznego i chcąc osiągnąć sukces rynkowy, musi stale brać pod uwagę dobro całego swojego otoczenia. ADAMPOL SA od lat respektuje zasady społecznej odpowiedzialności w swojej koncepcji biznesowej oraz wymaga szanowania tych działań od swoich interesariuszy. Jednocześnie wspiera klientów zwracających uwagę na etyczne aspekty oferowanych dóbr i usług oraz dbających o ekologię i dobry wizerunek.

Miniony rok przyniósł ważne dla jakości polityki społecznej Spółki decyzje. Wprowadzono system ocen pracowniczych, stworzono i wdrożono autorski system TLS02. Dobięły końca prace nad Kodeksem Etyki pracowników Firmy ADAMPOL SA oraz utworzono, w ramach Grupy ADAMPOL, firmę BM Vehicle Logistics GmbH z siedzibą w Salzgitter w Niemczech. Zrównoważony rozwój i odpowiedzialny biznes są jednym z kluczowych elementów firmowej strategii. Otwartość i dbałość o otoczenie poprzez terminowość działań, jak również wysoką jakość dostarczanych usług pozwala zbudować markę i reputację. Szacunek, dobra opinia i lojalność to według władz Spółki kapitał, który gwarantuje wieloletnie powodzenie każdej organizacji. Dlatego inwestowanie w społeczną odpowiedzialność stanowi obecnie ważną część strategii biznesowej ADAMPOL SA i jest postrzegane, jako element uzyskania przewagi konkurencyjnej. CSR to nie tylko działania na rzecz lokalnych społeczności, ale również przejrzystość raportowania i wysokie normy etyczne, to sposób, w jaki traktowani są partnerzy biznesowi, to szacunek, poszanowanie praw i obowiązków, czyli wartości uniwersalne, które stanowią wspólny mianownik różnorodnych działań CSR. Podobnie jak w poprzednim roku Raport jest skierowany do przedstawicieli kluczowych dla rozwoju Firmy interesariuszy. W wymiarze wewnętrznym są to pracownicy, w wymiarze zewnętrznym – klienci, partnerzy, społeczności lokalne, administracja publiczna oraz organizacje pozarządowe. Adresatami publikacji są również wszyscy zainteresowani propagowaniem dobrych praktyk odpowiedzialnego biznesu. Większość informacji dotyczy podmiotu dominującego – Spółki ADAMPOL. Niektóre aspekty, o ile było to możliwe, dotyczą pozostałych spółek wchodzących w skład Grupy ADAMPOL. Jako całość Raport nie podlegał odrębnej weryfikacji zewnętrznej. Wszelkie dane przedstawione w publikacji zgromadzone zostały w sposób rzetelny i odpowiedzialny. Niniejszy Raport jest po raz pierwszy sporządzany według wytycznych GRI. ADAMPOL SA aplikuje na poziom C. W Raporcie społecznej odpowiedzialności ujęte zostały wybrane wskaźniki w zakresie działalności: ekonomicznej, społecznej, środowiskowej.

Za działania społecznej odpowiedzialności biznesu oraz koordynację procesu społecznego raportowania w Firmie ADAMPOL SA odpowiada Zespół CSR. Wszystkim zainteresowanym udostępniony jest adres e-mail: csr@adampolsa.com.pl. Szczegółowe informacje kontaktowe zamieszczone są w końcowej części niniejszego Raportu.

The employees of ADAMPOL SA hereby present the second report on social responsibility which shows, in detail, the economic, environmental, and social aspects of the company's operations in 2011. The report also includes basic information about the ADAMPOL Group. The reporting cycle covers one calendar year. The report for 2007–2010 was published in July 2011. Providing innovative technological solutions to customers, the ethical activities its employees, and a gradual introduction of a green office by limiting the consumption of paper, energy, and water are only some of the activities being undertaken by ADAMPOL SA which belong to the scope of corporate social responsibility (CSR). For our company, CSR means the implementation of a management strategy in which the company is a participant in community life: if we wish to achieve market success, we always need to consider the good of our environment. ADAMPOL SA has been respecting the social responsibility principle in its business concept for many years and requires the same from its stakeholders: it supports those customers who heed the ethical aspects of offered goods and services, and those who care about ecology and presenting a good image.

The last year has seen many decisions being made which were important for the social policy of the company. An employee evaluation system was introduced and the company's own bespoke TLS02 system was created and implemented. Work on the ADAMPOL SA Employee Code of Ethics was completed. BM Vehicle Logistics GmbH (Salzgitter, Germany) was established within the ADAMPOL Group. Sustainable development and responsible business are key factors of the company's strategy. Our openness, and care for the environment by means of environmentally-friendly logistics processes, as well as the high quality of our services, have enabled us to successfully develop our brand name and reputation. Earning respect, a good reputation, and loyalty from its stakeholders represents a form of capital which guarantees many years of success for any organisation. This is why investing in social responsibility constitutes an important part of ADAMPOL's business strategy and is perceived as a crucial element for creating a competitive advantage for the company. CSR does not only mean having a duty to the local community but also constitutes transparency of reporting, maintaining high ethical standards in the way business partners are treated, and being mindful towards others, their rights and responsibilities: all of these factors constitute universal values which create a common denominator in the various CSR activities. As was the case for the previous year, this report is addressed to the key stakeholders responsible for the company's development. Internally, they are obviously the company's employees, whereas externally – customers, partners, local communities, public administration and non-governmental organisations. The publication is also addressed to all those who are interested in propagating best CSR practices. Most of the information contained in the report concerns the business activities of ADAMPOL SA. Where possible, information concerning the other companies belonging to the ADAMPOL Group is included. The entire report is not subject to any separate external verification. All the data presented herein was collected in a reliable and responsible way. This report has been prepared according to the GRI guidelines for the first time. ADAMPOL SA has applied to be awarded level C. The CSR Report includes selected indicators within the scope of the group's economic, social, and environmental activity.

The CSRTeam is responsible for all CSR activities, as well as coordinating the CSR reporting process at ADAMPOL SA. All stakeholders may contact us at: csr@adampolsa.com.pl. Contact details can be found at the end of the report.

	SŁOWO WSTĘPNE ZARZĄD	08	MANAGEMENT BOARD'S FOREWORD
	Rozdział I ADAMPOL SA	10	Chapter I ADAMPOL SA
	Rozdział II ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC KLIENTÓW I PARTNERÓW WSKAŹNIKI	16	Chapter II RESPONSIBILITY TOWARDS CUSTOMERS AND PARTNERS INDICATORS
	Rozdział III ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC PRACOWNIKÓW WSKAŹNIKI	24	Chapter III RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES INDICATORS
	Rozdział IV ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC OTOCZENIA SPOŁECZNEGO WSKAŹNIKI	31	Chapter IV RESPONSIBILITY TOWARDS THE COMMUNITY INDICATORS
	Rozdział V ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA NATURALNEGO WSKAŹNIKI	34	Chapter V RESPONSIBILITY TOWARDS THE NATURAL ENVIRONMENT INDICATORS
	PODSUMOWANIE	42	CONCLUSION
	WYKAZ WSKAŹNIKÓW	44	LIST OF INDICATORS



Szanowni Państwo,

Wiosną 2010 roku Firma ADAMPOL SA została członkiem międzynarodowej organizacji Global Compact – największej na świecie inicjatywy na rzecz odpowiedzialności korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju, świadomie przyjmując zadania i zobowiązania związane z deklaracją przynależności. Dzięki temu zaczęliśmy monitorować wpływ na otoczenie i kształtować go zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju naszego Przedsiębiorstwa. Ten sposób działania i myślenia o rozwoju biznesu obecny jest w ADAMPOL SA od wielu lat, choć dotychczas nie miał ram formalnych.

Jako Zarząd Spółki, osoby odpowiedzialne za ludzi, działania, pomyślność wielu projektów, wiemy iż budowanie wartości firmy w oparciu o zasady etyczne i w dialogu z interesariuszami stanowi w obecnych czasach naturalny i niezbędny element długofalowej strategii zarządzania firmą. ADAMPOL SA, podejmując kolejne kroki ku odpowiedzialnemu rozwojowi organizacji, jest przedsiębiorstwem stale uczącym się, czerpiącym z najlepszych dobrych praktyk zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Spółka ADAMPOL prowadzi swoją działalność zgodnie z polityką „zielona logistyka”, polegającą na optymalizacji kosztów zużycia energii i ochrony globalnego środowiska, a w szczególności skierowaną na utylizację odpadów oraz niską emisję dwutlenku gazu przez naszą nowoczesną flotę samochodów. Staramy się być organizacją społecznie odpowiedzialną i wносить jak najwięcej pozytywnych wartości do relacji z otoczeniem, w którym żyjemy i pracujemy, a przede wszystkim z naszymi klientami, dostawcami, akcjonariuszami oraz pracownikami. Po dwudziestu latach działalności jesteśmy pewni, że złożoność procesów logistycznych rośnie wraz z rozwojem globalnego transportu. Dlatego też w kategoriach długoterminowej strategii i zrównoważonego rozwoju Spółki została założona, w sposób zapewniający wydajne wykorzystanie zasobów niezbędnych do realizacji zleceń od naszych klientów, niezmienna optymalizacja łańcucha dostaw oraz sprawna koordynacja procesów logistycznych. Obecnie powszechne jest przekonanie, iż wartość firmy należy oceniać nie tylko mierząc zysk, ale także na podstawie pozytywnego wpływu jej działalności na otoczenie, ludzi i środowisko. Z pełną odpowiedzialnością podpisujemy się pod stwierdzeniem – że etyczne aspekty biznesu stają się coraz ważniejszym elementem globalnej działalności gospodarczej.

Wybierając zagadnienia w nim zawarte, odwołaliśmy się do tego co dla nas najważniejsze – odpowiedzialności, która jest wartością szczególnie ważną dla biznesu oraz logistyki, nie tylko naszą zawodową domenę, ale też nasz potencjał, sprawność oraz stosunek do nowych wyzwań.

Raport ten pokazuje skalę naszych działań i kolejnych wyzwań, jak również stopień zaangażowania pracowników ADAMPOL SA w to przedsięwzięcie. Projekt wdrożenia zasad zrównoważonego rozwoju wyzwolił wiele twórczej inwencji i kreatywności, nastąpiła ogromna mobilizacja pracowników Spółki, reprezentujących wszystkie obszary struktury organizacyjnej.

Naszym zdaniem członkostwo w międzynarodowej organizacji Global Compact jest niezbędnym elementem budowania wiarygodności ADAMPOL SA jako wiodącego międzynarodowego przedsiębiorstwa w branży TSL, przestrzegającego zasad ładu korporacyjnego, stale doskonalącego zintegrowany system zarządzania firmą.

Z wyrazami szacunku,

Dear Sir/Madam,

In the spring of 2010, ADAMPOL SA became a member of the UN Global Compact, an international strategic policy initiative for businesses that are committed to aligning their operations and strategies in the areas of corporate responsibility and sustainable development. As a participant in this initiative, we started to monitor our impact upon our environment and began to shape company policy according to the principles of sustainable development. This approach has always been present within ADAMPOL SA but, until then, it had not officially been covered by any initiatives such as the UN Global Compact.

As the Management Board of the company – the body responsible for people and the implementation and successful outcome of many projects – we are aware that, nowadays, establishing the company's value on the basis of ethical principles and dialogue with the stakeholders constitutes a natural and necessary element of long-term company management strategy. By taking the necessary steps towards responsible development, ADAMPOL SA is a business which is continuously learning and applying this knowledge to best management practices of corporate social responsibility management.

Operating procedures at ADAMPOL SA are in accordance with 'green logistics' policies, which aim to optimize the cost of energy consumption and to facilitate global environmental protection, specifically the disposal of waste and the reduction of carbon dioxide emissions by our modern car fleet. Our goal is to be a socially responsible company and to positively influence the environment and community in which we live and work. This especially applies to our relationships with clients, suppliers, shareholders, and employees. After twenty years of business, we are fully aware that logistics processes are becoming increasingly complex due to global transport growth. This is why, in terms of long-term strategies and sustainable growth, the company was set up in such a way that guarantees the efficient use of resources. These resources are essential to fulfil clients' orders, to steadily optimize the delivery chain, and to coordinate logistics processes efficiently.

Nowadays, there is a conviction that the value of any company shall be assessed not only by measuring its profits but also on the basis of the positive impact of its operations on the community, society and natural environment. As a socially responsible company, we stand behind the above statement.

This report presents the corporate social responsibility practices of ADAMPOL SA in 2011. By presenting the issues contained herein, we are affirming that corporate social responsibility is of paramount importance to us, i.e. a responsibility which is of strategically significant value to both the business and logistics processes.

This report intends to present the scale of our operations in terms of both our potential and efficiency and our approach to the challenges ahead, as well as the level of involvement of the employees of ADAMPOL SA in this undertaking. The project of implementing a sustainable development principle has highlighted the innovative and creative skills of our highly motivated employees, representing all aspects of the organisational structure. In our opinion, being a member of the UN Global Compact initiative is an essential element of developing the credibility of the company as a leading international entity specialising in transport, forwarding and logistics, and simultaneously as a participant in the capital market observing the principles of corporate governance and continuously improving the integrated management system of the company.

Best regards,

Prezes Zarządu ADAMPOL SA
resident of ADAMPOL SA

Elena Łukanowa

Wiceprezes Zarządu ADAMPOL SA
vice-President of ADAMPOL SA

Adam Bygłęwski

ADAMPOL SA

ADAMPOL JOINT-STOCK COMPANY

MISJA FIRMY ADAMPOL SA

Nasza misja: **POMAGAMY KLIENTOM ZWIĘKSZAĆ ICH KONKURENCYJNOŚĆ**
Aby zrealizować powyższą **misję**:

- stale zdobywamy zaufanie naszych klientów, oferując wysokiej jakości usługi, które Spółka świadczy dokładnie, rzetelnie i terminowo,
- zwiększamy zaangażowanie Pracowników Spółki w budowę stabilnej przyszłości, zapewniając im przy tym satysfakcjonującą pracę i wspierając ich rozwój osobisty oraz karierę zawodową w ADAMPOL SA,
- doskonalimy wyniki finansowe Firmy, pozwalające na inwestycje w projekty związane z rozwojem technologicznym i organizacyjnym Spółki oraz na ciągłe szkolenie profesjonalnej kadry,
- mierzymy do bycia wiarygodnym i przejrzystym partnerem, realizującym wzrost wartości Firmy z zachowaniem społecznej odpowiedzialności biznesu, troszcząc się o społeczność lokalną i dbając o środowisko naturalne.

STRATEGIA ADAMPOL SA

Aspiracją Firmy ADAMPOL SA jest bycie liderem w transporcie samochodów osobowych na kluczowych rynkach zagranicznych, jak i na rynku krajowym. W perspektywie najbliższych lat Zarząd ADAMPOL SA przewiduje zwiększenie obrotów Spółki poprzez rozwój w obszarze spedycji i transportu, magazynowania oraz usług dodanych w zakresie branży TSL, charakteryzujących się kompleksowymi usługami logistycznymi spełniającymi wysokie wymagania jakościowe. Rynek stawia przed firmami z branży logistycznej nowe wyzwania. Przedsiębiorstwa powinny organizować transport na skalę globalną oraz wprowadzać rozwiązania sprzyjające ochronie środowiska. Czynniki decydującymi o przyszłych sukcesach firm logistycznych będą kwalifikacje i mobilność personelu oraz biegła umiejętność stosowania ujednoliconych światowych standardów. Klienci oczekują od dostawców usług logistycznych elastycznych ofert, zapewniających dogodne rozwiązania przy jednoczesnym – coraz większym nacisku na znajomość i wykorzystywanie technologii informatycznych oraz innowacyjne rozwiązania technologiczne.

Zaawansowane technologie IT, wykwalifikowany personel Spółki, nowoczesne i przyjazne środowisku środki transportu, centra logistyczne usytuowane na głównych szlakach handlowych połączone zostały w jedną platformę, z której korzystają nasi klienci w celu optymalizacji dostaw towarów. ADAMPOL SA przechodzi kolejny etap rozwoju współpracy ze zleceniodawcami, podczas których Spółka inicjuje usprawnienia istniejących schematów logistycznych oraz opracowuje kluczowe rozwiązania w łańcuchach dostaw, nakładając je na sieć nadawców i odbiorców ładunków. W ten sposób umożliwili klientom wdrażanie środków „zielonej logistyki”. W swoich planach Spółka stawia na innowacyjność, ekologię i rozwój transportu multimodalnego (kolej plus samochód). W tym celu w 2011 roku ADAMPOL SA kontynuował rozbudowę terminalu samochodowego w Małaszewiczach (WOC) z dostępem kolei europejskiej i rosyjskiej, która przyniesie korzyści klientom ADAMPOL SA w postaci:

- intensyfikacji przewozów towarów ze względu na multimodalne połączenia,
- rozszerzenia terytorium geograficznego, na którym będą działać klienci, ze względu na zasięg kolei rosyjskiej i europejskiej,
- przyspieszenia odpraw celnych,
- maksymalnego zmniejszenia ryzyka uszkodzeń towarów poprzez redukcję ich przeładunków w drodze do odbiorcy.

Oczekiwania konsumentów są coraz większe i w chwili obecnej dominuje rynek klienta, a nie rynek producenta. To klient decyduje o tym, jakie produkty i usługi wybiera. Zarząd ma świadomość, iż elastyczność w dostosowaniu oferty ADAMPOL SA do rosnących oczekiwań klientów będzie decydować o konkurencyjności Spółki na rynku usług logistycznych.

Wszystkie procesy w Spółce są skoordynowane w sposób zapewniający optymalne wykorzystanie zasobów, tak żeby klienci, którzy chcą z odpowiednim

ADAMPOL SA MISSION STATEMENT

Our mission: **WE HELP OUR CLIENTS INCREASE THEIR COMPETITIVENESS**
In order to fulfil the aforementioned **mission**:

- we constantly strive to gain the trust of our clients, offering them high-quality services that are delivered on time, reliably, and in a precise manner,
- we focus on the involvement of company employees in building a stable future while supporting personal development, guaranteeing work that brings satisfaction, and a long-term career at ADAMPOL SA,
- we are constantly improving our financial results, which allows us to invest in technological and organizational improvements, and to continually train our personnel,
- we aim to be a credible and transparent partner, who works to increase the value of the company, while continuing to be socially responsible by caring for the local community and natural environment.

ADAMPOL SA'S STRATEGIES

ADAMPOL SA aspires to be a leader in the transport of passenger cars in key foreign markets and in the domestic market. In the forthcoming years, the management board at ADAMPOL expects to increase company turnover through developments in the areas of forwarding, transport, warehousing, and additional services in the TSL industry. The latter are complex logistics services, which meet high quality standard requirements.

The market presents new challenges for companies in the logistics industry. Companies now have to organize transport on a global scale and introduce solutions that positively influence the environment. Personnel mobility and an adept knowledge of applying uniform international standards will be the deciding factors in terms of the future success of logistics companies. Clients expect suppliers of logistics services to offer flexible services that guarantee convenient solutions while increasingly putting an emphasis on knowledge and the utilization of information technology, as well as innovative technological solutions.

Within ADAMPOL SA, advanced IT technologies, qualified company personnel, modern and environmentally-friendly means of transportation, and logistics centres situated on main commercial routes have all been connected to form one common platform, which is used by our clients in order to optimize the supply of goods. ADAMPOL SA is in the next stage of developing cooperation with ordering parties, during which the company is initiating improvements in existing logistics schemes and developing key solutions pertaining to supply chains. These solutions can then be used by shippers and goods receivers and allow clients to apply green logistics schemes to their own business operations.

The company places emphasis on innovation, the environment, and the development of multimodal transport (rail and road). Accordingly, in 2011, ADAMPOL SA continued to expand the car terminal in Małaszewicze (WOC) with access to European and Russian rail, which will benefit ADAMPOL's clients in the following ways:

- increase transportation of goods due to the availability of multimodal transport,
- expansion of the geographical area where clients can focus their activity, due to access to the Russian and European railways,
- faster customs clearance,
- minimizing the risk of damages by reducing the amount of trans-shipments made during the transport of loads to clients.

Consumers are constantly increasing their expectations and currently the market belongs to clients, not producers: the client decides which products and services they desire. The board is aware that being flexible in meeting client expectations will be the deciding factor in establishing a competitive advantage in the logistics services market.

All company processes are coordinated in such a way as to guarantee optimal use of resources. This way, clients who would like to react in advance to changes

wyprzedzeniem reagować na zmiany zachodzące na rynkach sprzedaży samochodów mogli, przy doradztwie pracowników ADAMPOL SA, strategicznie wykorzystać nowe trendy na rynku. ADAMPOL SA upraszcza schematy dostaw samochodów poprzez stosowanie przejrzystych i elastycznych rozwiązań logistycznych, które znacznie podwyższają wydajność naszych zasobów i nowoczesnych technologii w strefach operacyjnych.

Spółka, chcąc sprostować stale rosnącym wymaganiom i oczekiwaniom partnerów biznesowych, inwestuje w rozwój swojego zaplecza logistycznego oraz w wykwalifikowaną kadrę, zapewniając wysoki poziom usług oraz stałą optymalizację łańcucha dostaw, która to z kolei przyczynia się do obniżenia kosztów w transporcie i magazynowaniu.

W związku z powyższym, głównym zadaniem Przedsiębiorstwa na następne lata jest realizacja „zielonej logistyki” – wykonywanie logistyki w światowej branży samochodowej przy wykorzystaniu procesów inteligentnej inżynierii oraz zapewnieniu płynności dostaw, utylizacji odpadów i niskiej emisji energii w celu ochrony środowiska.

PROFIL DZIAŁALNOŚCI

ADAMPOL SA dzisiaj, to nie tylko transport i spedycja. ADAMPOL SA to szereg działań związanych z łańcuchem dystrybucji samochodów. To Firma dynamicznie rozwijająca się i świadcząca usługi na najwyższym światowym poziomie, korzystająca przy tym z najnowszych i najlepszych technologii. Oprócz transportu i spedycji oferowane są działania logistyczne, magazynowe oraz serwisowe. Wysooko wykwalifikowana kadra, ciągła nauka oraz rozszerzanie działalności to kolejne ze znaków rozpoznawczych Firmy.

Spółka ADAMPOL to jakość i precyzja działania potwierdzone przez największych producentów samochodów, stale korzystających z usług. Codziennie odbieranych i dowożonych jest około 600 ładunków w całej Eurazji.

Interesariuszami są producenci, dealerzy i spedytorzy samochodów z całej Europy. Przewożone są pojazdy wszystkich marek, w krajach takich jak: Niemcy, Rosja, Francja, Belgia, Holandia, Hiszpania, Włochy, Dania, Finlandia, Bułgaria, Słowenia, Słowacja, Serbia, Węgry, Rumunia, Mołdawia, Litwa, Łotwa, Estonia, Białoruś, Kazachstan, Irak. ADAMPOL SA jest otwarty na współpracę także w innych kierunkach, zwłaszcza w przypadku stałych zleceń transportowych.

Przedsiębiorstwo posiada wciąż rosnącą flotę nowoczesnych autotransporterów wiodących marek producentów specjalistycznego sprzętu do przewozu samochodów, a także bogate zaplecze logistyczne, w skład którego wchodzi między innymi warsztaty naprawcze i place przeładunkowe. Dużym atutem w działalności Firmy jest wieloletnie doświadczenie poparte bieżącym śledzeniem procesu eksploatacyjnego taboru, które uczyniło Spółkę ekspertem z zakresu napraw i serwisu wszelkiego rodzaju pojazdów, specjalizującym się w naprawach samochodów ciężarowych, przyczep i naczep różnych typów. ADAMPOL SA dysponuje profesjonalnym warsztatem naprawczym, posiada własny magazyn części zamiennych, a na życzenie klientów organizuje dostawy części zamiennych.

ADAMPOL SA to szereg działań związanych z łańcuchem dystrybucji samochodów.

Firma posiada trzy składy celne o łącznej powierzchni 6,50 ha mogące pomieścić około 3500 jednostek samochodowych. Składy celne należące do ADAMPOL SA odpowiadają międzynarodowym standardom, m.in. ISO i Vecos. Mogą przyjąć jednostki w ramach składowania czasowego, tranzytu oraz konsygnacji samochodów a ich lokalizacja stanowi dogodne rozwiązanie logistyczne. W stosunku do towarów składowanych w składach celnych świadczona jest pełna obsługa celno-spedycyjna.

ADAMPOL SA dysponuje także profesjonalnymi i nowoczesnymi terminalami przeładunkowymi zlokalizowanymi na terenie Wolnego Obszaru Celnego (WOC) w Małaszewiczach (gm. Terespol), oraz w Wieliszewie, 25 km na północ od Warszawy oraz w Łapach, 30 km na zachód od Białegostoku. Unikalność terminalu w Małaszewiczach wynika z:

- lokalizacji na szlaku komunikacyjnym Europa–Azja,
- dostępu do dwóch szerokości torów,
- możliwości składowania towarów bez gwarancji celnych na czas nieograniczony,
- nowoczesnego systemu IT ułatwiającego przepływ informacji,
- całodobowego systemu pracy.

occurring in the vehicle sales’ market can strategically utilize new trends in the market after they have received advice from ADAMPOL's employees. ADAMPOL SA simplifies the process of car deliveries by implementing transparent and flexible logistics solutions, which considerably improve the efficiency of our resources by utilizing our modern operational technologies.

In order to meet the ever increasing expectations of our business partners, our company continuously invests in the development of our logistics facilities and skilled personnel, guaranteeing high quality services and continual optimization of the supply chain, which contributes to lower transportation and warehousing costs.

With regard to the aforementioned information, the company's main goal in the next couple of years is to fulfil the requirements of 'green logistics' - delivering logistics services in the international automotive industry while utilizing intelligent engineering processes, guaranteeing timely deliveries, and continuing to implement waste reduction and low energy emission programmes that aim to protect the environment.

COMPANY PROFILE

ADAMPOL SA today is not only in the business of transport and forwarding. ADAMPOL SA performs various activities related to the distribution chain of cars. The company is developing dynamically while providing services at the highest international level based on the newest and best technologies. Besides transport and forwarding, the company provides logistic, warehousing, and maintenance services. Highly qualified personnel, continuous training, and extending the scope of business operations are other characteristics of the company.

ADAMPOL SA represents quality and precision of operations, which can be confirmed by the patronage of the largest manufacturers of cars which use our company's services on a regular basis. Each day, approximately 600 loads are collected and transported in the Eurasian region.

The stakeholders of ADAMPOL SA are manufacturers, dealers and forwarders of cars from all over Europe. All makes of cars are transported in the following countries: Germany, Russia, France, Belgium, the Netherlands, Spain, Italy, Denmark, Finland, Bulgaria, Slovenia, Slovakia, Serbia, Hungary, Romania, Moldavia, Lithuania, Latvia, Estonia, Belarus, Kazakhstan and Iraq. ADAMPOL SA is also open to establishing co-operation regarding transport to other countries, especially in cases of long-term transport orders.

The company owns a continuously growing fleet of modern auto transporters made by leading manufacturers of specialist equipment for the transport of vehicles, and state-of-the-art logistics facilities, that include repair shops and docks. The company's long experience in the market, backed up by real-time monitoring of its fleet, has made ADAMPOL SA an expert within the field of repairs and maintenance, specialising in repairs of trucks, trailers, and semi-trailers of various types. ADAMPOL SA also has at its disposal a professional repair workshop and owns its own spare parts warehouse. Upon customer request, it can organise spare part delivery.

ADAMPOL SA performs various activities related to the distribution chain of cars.

The company also has three bonded warehouses with a total area of 6.50ha with room for approximately 3,500 car units, and their location is a convenient logistics solution. They operate according to ISO and Vecos international standards, and are able to accept units for temporary storage, transit, or delivery. The company provides full customs and forwarding services for goods stored in the bonded warehouses.

ADAMPOL also has professional and innovative reloading terminals located in the territory of the free customs area in Małaszewicze (Terespol Borough), in Wieliszew located 25 km north of Warsaw, and in Łapy located 30 km west of Białystok. The uniqueness of the Małaszewicze terminal brings the following advantages:

- located on the Europe - Asia communication route,
- access to two tracks with different rail gauges,
- possibility of storing goods without customs guarantees for an indefinite period,
- innovative IT system enabling easy access to information,
- 24/7 system of work.

Usługi świadczone na terminalu samochodowym w Wieliszewie kierowane są do producentów aut, importerów, dealerów oraz firm zajmujących się leasingiem i zarządzaniem flotami. Terminal jest doskonałym miejscem do obsługi nowych aut będących przedmiotem dystrybucji dealerskiej. Jest to również doskonały punkt do obsługi aut będących przedmiotem leasingu długoterminowego. Dodatkową zaletą terminalu jest dostępność linii kolejowej (tory o standardzie europejskim), co gwarantuje możliwość dostaw aut zarówno drogą kołową jak i pociągami.

PROFIL ORGANIZACYJNY

Siedziba ADAMPOL SA znajduje się w Zaściankach koło Białegostoku przy ul. Usługowej 3. Jest to Firma z bogatą tradycją, która powstała w 1990 roku. Od 1996 roku działa w formie spółki akcyjnej. Wychodząc naprzeciw potrzebom interesariuszy, utworzonych zostało szereg filii w Polsce oraz za granicą. W 2011 roku powołano do życia firmę BM Vehicle Logistics GmbH z siedzibą w Salzgitter w Niemczech.

Na terenie Polski Firma posiada biura w Zaściankach, Gdańsku, Gliwicach, Tychach i Zegrzu, natomiast w Łapach, Małaszewiczach i Wieliszewie dysponuje nowoczesnymi multimodalnymi terminalami przeładunkowymi.

The services provided at the vehicle terminal in Wieliszew are dedicated to car manufacturers, importers and dealers, as well as companies operating in the leasing and fleet management sectors. The terminal is a perfect place for handling cars for dealership distribution. It is also an ideal location for the handling of cars being subject to long-term leasing. An additional advantage of the terminal is the availability of rail facilities (European standard), which guarantees the possibility of delivering cars via rail or trucks.

ORGANISATIONAL PROFILE

The headquarters of ADAMPOL SA are located in Zaścianki, near Białystok at ul. Usługowa 3. We are a company with a rich tradition established in 1990. Since 1996, it has been operating as a joint stock company (Spółka Akcyjna). In order to meet the needs of stakeholders, a number of branches were created in Poland and abroad. In 2011 BM Vehicle Logistics GmbH (Salzgitter, Germany) was established.

The company has offices in Poland (Zaścianki, Gdańsk, Gliwice, Tychy and Zegrze), and modern multimodal reloading terminals in Łapy, Małaszewicze and Wieliszew.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA

W ADAMPOL SA w 2011 roku funkcjonowało 6 departamentów oraz Służba BHP.

Departament Jakości i IT – podstawowym jego zadaniem jest zarządzanie i bezpośredni nadzór nad: strukturą IT w Firmie, systemem zarządzania jakością, systemem ubezpieczeń majątkowych, komunikacyjnych i odpowiedzialności cywilnej oraz procesem likwidacji szkód transportowych i komunikacyjnych.

Departament Finansów – prowadzi działania w zakresie ewidencji i rachunkowości Spółki, ewidencji kosztów, kalkulowania i rozliczania kosztów działalności, jak również rozliczania podatków, realizacji płatności złotych i dewizowych.

Departament Kadr – realizuje politykę zarządzania zasobami ludzkimi w Firmie między innymi procesem rekrutacji i oceny pracowników, odpowiada za zagadnienia wynikające z realizacji strategii płacowej i zatrudnieniowej (ewidencja osobowa, czasu pracy, płace, ubezpieczenia) oraz wykonuje działania socjalne i szkoleniowe.

Departament Logistyki – zajmuje się zarządzaniem całym łańcuchem dostaw, rozumianym jako zespół czynności powodujących przepływ przewożonych przez Firmę samochodów od punktu załadunkowego, aż do punktu rozładunkowego. Do zadań Departamentu Logistyki, należą również: zaopatrzenie taboru własnego, odprawy celne, pozyskiwanie nowych podwykonawców, spedycja oraz składowanie.

Departament Sprzedaży – to zespół młodych, energicznych ludzi zajmujący się obsługą klientów indywidualnych i korporacyjnych z Europy Wschodniej, Zachodniej, Środkowej oraz Azji, pracownicy działu organizują transport, zapewniając opiekę nad powierzonym ładunkiem od momentu przyjęcia zlecenia do chwili jego zakończenia, tworząc przy tym efektywną logistykę zgodnie z indywidualnymi potrzebami i wymaganiami klienta. Departament tworzy kalkulacje oraz oferty na transport autotransporterami, transport multimodalny, usługi składowania oraz handling. Zajmuje się również sporządzaniem analiz i raportów na potrzeby własne jak i swoich klientów.

Departament Techniczny – do zadań tego Departamentu należy m.in.: koordynowanie i funkcjonalny nadzór nad całokształtem prac serwisowych i warsztatowych. Specjalizuje się w naprawie mechaniki samochodów ciężarowych, przyczep, naczep, elektromechaniki, diagnostyce komputerowej, obsłudze bieżącej oraz naprawach powypadkowych.

Służba BHP – zajmuje się doradztwem oraz kontrolą działań Spółki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dbą o bezpieczeństwo osób pracujących dla ADAMPOL SA oraz o odpowiednie warunki pracy oraz zapobiegają i eliminują zagrożenia.

W 2011 roku przeprowadzono istotną zmianę w strukturze organizacyjnej Spółki. Z uwagi na usamodzielnienie się oddziału w Maidenhead wyodrębniono go z Działu Rozwoju Biznesu (zagranica), który przekształcono w niezależną komórkę organizacyjną zarządzaną przez Key Account Managera.

ORGANISATIONAL STRUCTURE

In 2011, ADAMPOL SA consisted of 6 departments and an OH&S Authority.

IT and Quality Department – its main task is the management and direct supervision of: IT systems, the quality management system, the facilities management system, motor vehicle and third party liability insurance, as well as the process of transport and vehicle claim adjustment.

Financial Department – performs all accounting procedures within the company, including sales ledger, bought ledger, and management accounts. Payments are made in PLN and foreign currencies.

HR Department – implements the policy of HR management within the company, including staffing, employee appraisal, payroll and attendance, and the organisation of training and social activities.

Logistics Department – manages the entire supply chain, understood as a set of activities indispensable for the efficient flow of vehicles transported by the company from the place of loading to the place of unloading. The Logistics Department is also responsible for: vehicle management, customs clearance, acquiring new subcontractors, forwarding and storage.

Sales Department – is a team of young, energetic people responsible for individual and corporate customers from Eastern, Western and Central Europe, as well as Asia. The department's employees organise transport and supervise the entrusted goods from the moment of accepting an order to its completion. They also create effective logistics solutions tailored to the individual needs and requirements of the customer. The department creates price estimates and offers for transport services (auto transporters, multimodal transport), as well as storage and handling services. It is also responsible for the preparation of analyses and reports for internal and external purposes.

Technical Department – its tasks include: the coordination and functional supervision of all service and workshop activities. It specialises in mechanical repairs of trucks, trailers and semi-trailers, electromechnics, computer diagnostics, day-to-day services, and post-accident repairs.

OHS Authority – in charge of advice and control of the company's operations within the scope of Occupational Health and Safety. Supervises the safety of ADAMPOL's employees, as well as maintaining proper working conditions by preventing and eliminating hazards.

A significant change in the organisational structure of the company was introduced in 2011. Due to the isolation of the department in Maidenhead (UK), it was separated from the Business Development Department (abroad) which was transformed into an independent organisational unit managed by a Key Account Manager.

NADZÓR NAD DZIAŁALNOŚCIĄ SPÓŁKI

Władze ADAMPOL SA

Zgodnie ze statutem władzami Spółki są:

ZARZĄD

Elena Łukanowa – Prezes Zarządu
Adam Byglewski – Wiceprezes Zarządu

RADA NADZORCZA

Jerzy Wojciech Szaciłowski – Przewodniczący Rady Nadzorczej
Marian Sadowski – Członek
Emil Szutkiewicz – Członek

ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Elena Łukanowa
Adam Byglewski
firma EMPE AG

SUPERVISION OVER THE COMPANY'S OPERATIONS

ADAMPOL SA authorities

In line with the Articles of Association, the company's authorities are:

MANAGEMENT BOARD

Elena Łukanowa – President of the Management Board
Adam Byglewski – Vice-president of the Management Board

SUPERVISORY BOARD

Jerzy Wojciech Szaciłowski – Chairman of the Supervisory Board
Marian Sadowski – Member
Emil Szutkiewicz – Member

SHAREHOLDERS' MEETING

Elena Łukanowa
Adam Byglewski
EMPE AG company

SYSTEM ZARZĄDZANIA

ADAMPOL SA stawia sobie za cel bycie wiarygodnym i przejrzystym partnerem realizującym wzrost wartości Firmy z zachowaniem społecznej odpowiedzialności biznesu, troszcząc się o społeczność lokalną i dbając o środowisko naturalne. Promując etykę, partnerstwo, odpowiedzialność i uczciwość we wszystkich aspektach działalności, Spółka umacnia swój wizerunek oraz markę. Przy wyborze partnerów biznesowych ADAMPOL SA kieruje się takimi wartościami jak: profesjonalizm, wiarygodność, spełnianie wymagań jakościowych i cenowych. Spółka kieruje się ustanowionymi procedurami zakupowymi. Dostawcy podlegają okresowej ocenie wiarygodności poprzez system ocen. Dzięki takim działaniom nie zidentyfikowano umów z dostawcami, z którymi wymagane byłoby zastosowanie klauzul dotyczących praw człowieka.

W ADAMPOL SA funkcjonuje system zarządzania oparty na normie PN-EN ISO 9001: 2008. Najważniejszym elementem tego systemu jest System Zarządzania Jakością wprowadzony w Spółce w 2000 roku. Stałe zdobywanie zaufania klientów, dążenie do uzyskania stabilnej pozycji finansowej Firmy oraz zapewnienie konkurencyjności świadczonych usług wiąże się z ciągłym doskonaleniem procesów głównych oraz systematycznym wdrażaniem projektów związanych z rozwojem technologicznym i organizacyjnym Spółki.

Drugim elementem tworzącym obowiązujący system zarządzania jest działalność związana z ochroną środowiska naturalnego. Od początku swego istnienia Spółka podejmuje szereg inicjatyw mających na celu zapobieganie zanieczyszczeniu oraz oszczędzanie zasobów naturalnych.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy nakierowane jest przede wszystkim na dążenie do zmniejszania narażenia pracowników na czynniki szkodliwe na stanowiskach pracy. Adresatami tych działań są nie tylko kierowcy, czy pracownicy warsztatowi, ale także pracownicy administracyjni w siedzibie głównej Firmy oraz we wszystkich jednostkach zamiejscowych. Zarząd Spółki z największą powagą podchodzi do ciągłej dbałości o warunki pracy, jak i do wdrażania rozwiązań zapobiegających wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym.

ADAMPOL SA stale doskonali system zarządzania. Bardzo ważną rolę w tych działaniach odgrywa prawidłowa komunikacja z interesariuszami. Spółka stara się na bieżąco informować ich o realizacji poszczególnych projektów biznesowych. Zarówno nowych, jednorazowych, jak i stałych, długoterminowych. W tym celu wykorzystywana jest strona internetowa Firmy, na której umieszczane są aktualne dane.

MANAGEMENT SYSTEM

ADAMPOL SA aims at being a reliable and transparent partner, which increases the company's goodwill by respecting CSR rules in terms of taking care of the local community and natural environment. By promoting ethics, partnership, responsibility, and fairness in all aspects of its business operations, the company reinforces its image and brand. When selecting business partners, ADAMPOL SA is guided by such values as: professionalism, credibility, and meeting quality and price requirements. These factors are part of established purchasing procedures. Suppliers are subject to a periodical credibility assessment by means of an evaluation system, due to which, we have no agreements with suppliers containing clauses concerning human rights violations..

A management system based on PN-EN ISO 9001:2008 is in force at ADAMPOL SA. The most important element of this system is the Quality Management System implemented in 2000. The continuous building of trust among our customers, striving for the stable financial position of the company and ensuring the competitiveness of the provided services is connected with constant improvement of the main processes and the systematic implementation of projects connected with the technological and organisational development of the company.

Another part of the quality management system is connected with environmental protection. From its very beginnings, the company has implemented procedures aimed at preventing pollution and protecting natural resources.

Managing OH&S is mainly aimed at lowering the risk of exposure of the employees to harmful factors in the workplace. These activities are directed at drivers and workshop workers, and also the administrative employees, both at the company's headquarters and other units. The company's management is meticulous in its care about working conditions, and about implementing solutions preventing accidents at work, occupational diseases, and events which may cause accidents.

ADAMPOL SA is constantly improving the quality management system. Proper communication with the stakeholders is of key importance in the above activities. The company endeavours to inform the stakeholders about specific business projects on a regular basis. This applies to new one-off projects, as well as permanent and long-term projects. To this end, all current data is available on the company's website.

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

„Wszystkie drogi prowadzą do ludzi.”

Antoine de Saint-Exupéry – Mały Książę

W dobie konkurencyjnych rynków, globalizacji oraz cyfryzacji coraz trudniej jest nawiązywać i utrzymywać odpowiednie relacje interpersonalne. W związku z tym ADAMPOL SA wykorzystując swoje wieloletnie doświadczenie w kontaktach z klientami oraz partnerami biznesowymi, podejmuje wiele działań mających na celu wzmocnienie relacji biznesowych z interesariuszami, do których należą:

- klienci – koncerny produkujące auta, importerzy aut, firmy spedycyjne, indywidualni odbiorcy,
- dostawcy – firmy spedycyjne, firmy transportowe,
- instytucje – administracja publiczna i organizacje pozarządowe,
- pracownicy,
- społeczności lokalne.

Komunikacja z interesariuszami opiera się przede wszystkim na osobistych kontaktach. Pracownicy każdego szczebla odbywają wiele podróży służbowych do partnerów, z którymi współpracują. Codzienne rozmowy telefoniczne lub za pośrednictwem innych narzędzi telekomunikacyjnych są standardem w Firmie. Wszystkie uwagi i spostrzeżenia, jak również reklamacje przekazywane przez klientów i dostawców są rejestrowane, analizowane i rozpatrywane.

Poprzez współpracę biznesową, konferencje, spotkania i członkostwo w branżowych organizacjach Firma dociera i zacieśnia współpracę z istotnymi dla niej instytucjami, dzięki którym się rozwija.

Poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy, spotkania robocze oraz okazjonalne Zarząd Firmy komunikuje się z pracownikami, którzy tworzą kulturę organizacyjną ADAMPOL SA.

Spółka jest mocno zaangażowana w życie społeczności lokalnej. W 2011 roku Firma skoncentrowała się na trzech płaszczyznach wsparcia społecznego: działalności charytatywnej, wsparciu edukacji, promocji kultury.

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH

Firma jest aktywnym uczestnikiem organizacji i stowarzyszeń, traktując to jako ważny element funkcjonowania na polskiej i europejskiej scenie gospodarczej. Partnerstwo i praca zespołowa zawsze były jednym z atrybutów kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Zarząd Spółki wierzy, że wymiana myśli, doświadczeń, poglądów oraz wspólne działania pozwolą na osiągnięcie jeszcze lepszych rezultatów.

ADAMPOL SA należy do następujących organizacji krajowych i międzynarodowych:

Global Compact		UN Global Compact
Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych (ZMPD)		Association of International Road Transport Carriers (ZMPD)
Stowarzyszenie Przewoźników Podlasia (SPP)		Association of the Road Carriers of Podlasie (SPP)
International Road Transport Union (IRU)		International Road Transport Union (IRU)
European Car-Transport Group of Interest (ECG)		European Car-Transport Group of Interest (ECG)
VECTURA Ltd. należy do organizacji branżowej w Rosji: Association of International Road Carriers (ASMAP)		VECTURA Ltd. belongs to the industry organisation in Russia: Association of International Road Carriers (ASMAP)

INVOLVEMENT OF THE STAKEHOLDERS

“... all roads lead to the abodes of men.”

Antoine de Saint-Exupéry – The Little Prince

In the times of competitive markets, globalisation and digitalisation, it is more difficult to establish and maintain proper interpersonal relations. Due to the above, by using its many years of experience of contact with customers and business partners, ADAMPOL SA undertakes many activities aimed at reinforcing business relations with stakeholders, which consist of:

- customers - companies manufacturing cars, car importers, forwarders, and individual customers,
- suppliers - forwarders, transport companies,
- institutions - public administration and NGOs,
- employees,
- local communities.

Communication with stakeholders is based mainly on personal contact. Employees at each level take many business trips to visit the partners they cooperate with. Everyday telephone conversations or use of other telecommunications tools are a standard within our company. All comments and observations provided by customers and suppliers are registered and analysed. Similarly, all complaints are analysed and then resolved.

By encouraging business cooperation, participation in conferences and meetings, and having membership of industry-related organisations, the company fine-tunes and strengthens cooperation with important institutions, thanks to which it develops.

By ensuring proper working conditions and ensuring that information is communicated on a regular basis, the company's executives enable its employees to create ADAMPOL's organisational culture.

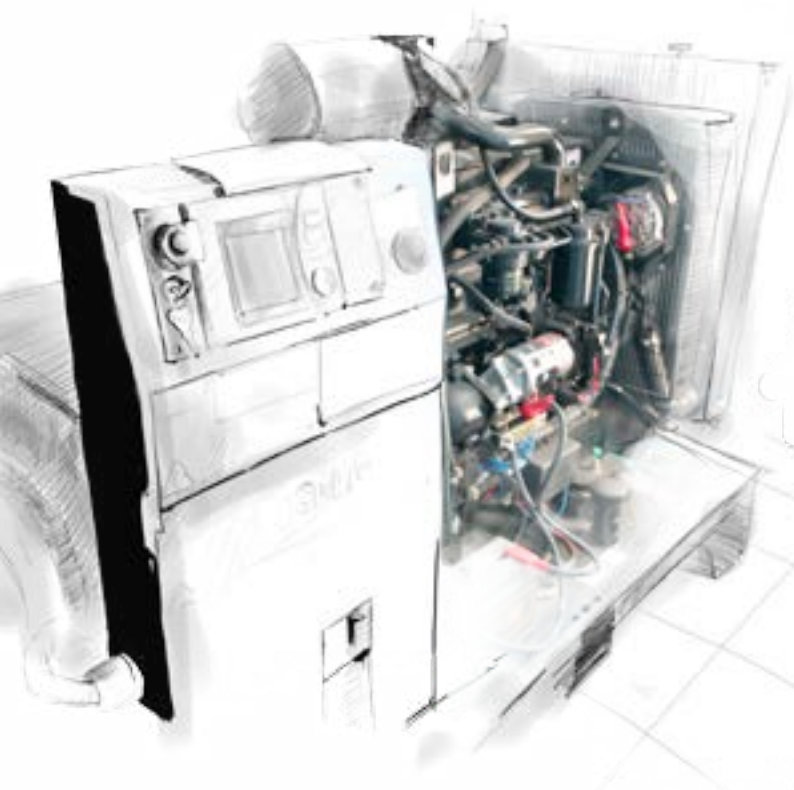
The company is strongly involved in the life of the local community. In 2011, the company concentrated on three levels of social support: charity work, educational support, and the promotion of culture.

MEMBERSHIP OF ORGANISATIONS

ADAMPOL SA is an active member of many organisations and associations and considers this fact to be an important element of the company's operations, both in Poland and all over Europe. Partnership and teamwork have always been the key elements of our organisational culture. The company's management believes that sharing ideas, experience and opinions, as well as participating in team activities, enable better results. ADAMPOL SA is a member of the following Polish and international organisations:

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC KLIENTÓW I PARTNERÓW RESPONSIBILITY TOWARDS CUSTOMERS AND PARTNERS

Priorytetem w działalności Spółki jest możliwość wyjścia naprzeciw oczekiwaniom klientów, sproś-
tanie ich rosnącym wymaganiom, jak również
standardom rynkowym, w tym postępującej
informatyzacji usług. Dlatego bardzo ważnym
zagadnieniem związanym z poziomem obsługi klienta jest zapewnienie odpo-
wiedniego dostępu do informacji. Zagadnienie to postrzegane jest jako szczegó-
lnie istotne.



TLS

Przy wsparciu środków Unii Europejskiej w 2011 roku został zrealizowany
projekt nr: WND-RPPD.01.04.02-20-157/10 pt.: „Wdrożenie zoptymalizowanego
procesu świadczenia usług w ADAMPOL S.A. przy wykorzystaniu autorskiego
oprogramowania TLS”, który zakładał wdrożenie innowacyjnych rozwiązań organi-
zacyjnych (innowacyjność procesowa) opierających się na wykorzystaniu zaawan-
sowanych technologii informatycznych optymalizujących procesy logistyczne oraz
wspierających procesy biznesowe przedsiębiorstwa.

Dzięki realizacji projektu opracowany został autorski, innowacyjny program „TLS”
będący wynikiem współpracy ADAMPOL SA z jednostką naukową – Politechniką
Białostocką, który został dostosowany wyłącznie do potrzeb przedsiębiorstwa. Sys-
tem ten jest wielowarstwową, skalowalną aplikacją, która została umieszczona na
serwerze aplikacji zgodnym ze specyfikacją J2EE w najnowszej wersji.

Bardzo ważnym zagadnieniem związanym z poziomem obsługi klienta jest zapewnienie odpowiedniego dostępu do informacji. Zagadnienie to postrzegane jest jako szczególnie istotne.

TLS jest wdrażany i rozbudowywany do dnia dzi-
siejszego. Dostęp do niego jest możliwy z dowol-
nego miejsca na świecie poprzez przeglądarkę
internetową. TLS umożliwia integrację systemów
wewnętrznych i ujednolicenie dokumentów
oraz połączenie wielu programów, umożliwiając pracę przez jeden interfejs. Ze-
spół IT stworzył szereg wyspecjalizowanych, unikalnych modułów do komunikacji
z systemami informatycznymi interesariuszy Spółki.

Dzięki temu nowatorskiemu systemowi proces transportowy zarządzany jest przy
jednoczesnej minimalizacji przestojów związanych z czynnikiem ludzkim.

Każde zlecenie od klienta jest rejestrowane w systemie. Zawiera ono informacje
o tym skąd i dokąd należy przewieźć auta, ilość aut, termin przewozu a niejedno-
krotnie wiele innych, bardziej szczegółowych informacji. TLS daje użytkownikowi
możliwość zarejestrowania takiego zlecenia i późniejszą weryfikację jego realizacji.
System wspomaga procesy planowania przewozów poprzez:

- rejestrację dostępnych autotransporterów na danych trasach: określanie, który autotransporter będzie mógł przewieźć ładunek na danej trasie w określonym przedziale czasu,
- zarządzanie ładunkami ze zleceń otrzymywanych od klientów: rejestrowanie wol-
nych ładunków, uzgadnianie terminów przewozów i cen za usługę transportu,
- rezerwację ładunków dla własnych autotransporterów i podwykonawców,
- tworzenie zestawów transportowych (ładunek – transporter – kierowca) i kiero-
wanie ich do wykonania zadania.

W ramach projektu została wybudowana również nowoczesna serwerownia.
Na powierzchni 59 m² wyznaczone zostały pomieszczenia dla centralnej serwerow-
ni, systemów bezpieczeństwa, zarządzania i administracji, rozdzielni elektrycznej
i UPS oraz agregatu prądotwórczego. Sama serwerownia funkcjonuje w budynku
jako osobna strefa pożarowa. Konstrukcja ścian, stropów i otworów drzwiowych
zapewnia najwyższą odporność ogniową. Wszystkie wejścia do pomieszczeń zo-
stały wyposażone w drzwi antywłamaniowe i przeciwpożarowe, a wejście główne
zbudowane zostało w postaci śluzy. Pomieszczenie serwerowe posiada autono-
miczny system chłodzenia umożliwiający zróżnicowanie warunków klimatycznych.
Warunkiem koniecznym do prawidłowego zarządzania obiektem serwerowni jest
pełna integracja znajdujących się w nim instalacji technicznych oraz systemów
zabezpieczeń. Dlatego stworzony został Zintegrowany System Bezpieczeństwa,
który składa się ze swobodnie konfigurowalnych, inteligentnych sterowników
połączonych ze sobą w sieć. Informacje o temperaturze, ciśnieniu, wilgotności
czy stanie poszczególnych systemów pochodzące z różnego rodzaju czujników
i przełączników, przetwarzane są przez poszczególne sterowniki, zapewniając opty-
malne sterowanie pracą odpowiednich urządzeń. Wszystkie parametry systemu,
pomiaru, nastawy są wizualizowane na stanowisku komputerowym głównego
administratora obiektu.



A priority for the company is to ensure that the
expectations and requirements of its custom-
ers are met, whilst complying with market
standards. These standards include utilising
the latest IT systems to maintain the highest
levels of customer service, and to facilitate
transparency of reporting. Both of these factors are seen as critical for
operational requirements within the Adampol Group.

TRANSPORT, FORWARDING AND LOGISTICS (TLS)

With the support of European Union funding, project no.
WND-RPPD.01.04.02-20-157/10 was completed in 2011: “Implementing an opti-
mised process of service provision at ADAMPOL SA using the company’s own TLS
software”, which set out to implement innovative organisational solutions by ap-
plying advanced IT technologies to optimise the logistics process, and to support
the everyday business operations of the company.

This project enabled the company to develop its own bespoke TLS software, which
was developed in cooperation with the Białystok University of Technology. The sys-
tem is a multilayer scalable application installed on a clustered application server,
which meets the Java 2 Platform, Enterprise Edition (J2EE) specification.

Access to the TLS system can be made via use of any web browser, making it truly
accessible anywhere in the world. TLS enables the integration of internal systems
and consolidation of documents. It also allows different types of software to be
interfaced making it possible to for a user to work using only one application in-
terface. The IT team have also created a number of specialised bespoke modules
that interface with the IT systems of the company’s stakeholders. Due to this in-
novative system, the transport process is managed in real time, thereby improving
efficiency and productivity.

These standards include utilising the latest IT systems to maintain the highest levels of customer service, and to facilitate transparency of reporting. Both of these factors are seen as critical for operational requirements within the Adampol Group.

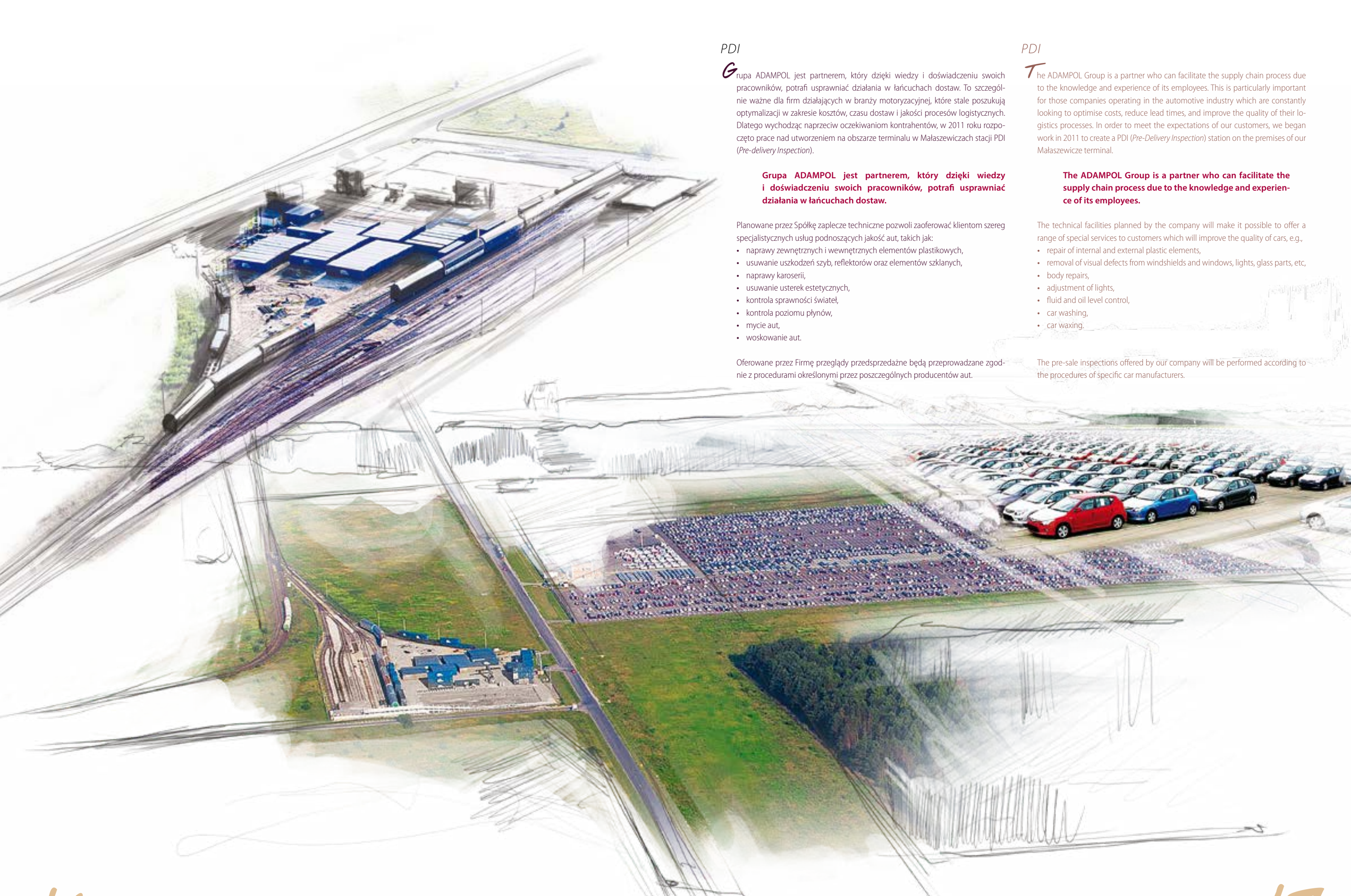
Upon receipt of a customer’s order, it is en-
tered onto the system which records infor-
mation regarding the source and destination
locations of the cars to be delivered, the ship-
ment date, and any other pertinent details. TLS
makes it possible for the user to record such

orders and to later verify if it has been completed. The system aids the transport
planning process by:

- registering the availability of auto transporters on given routes, there-
by determining which vehicle will be able to transport the load on
a given route within a given time,
- managing the loads from orders received from customers: registering
free loads, arranging shipment dates, and prices for the service,
- reserving loads for company and subcontractors’ auto transporters,
- creating transport units (load + transporting vehicle + driver) and pre-
paring them for the task.

Within the scope of the project, an area of 59m² was allocated for the building
of a state-of-the-art server room, the security systems, management and admin-
istration, the electric switch room, the UPS, and the backup generator. The server
room itself serves as a separate fire zone in the building. The structure of the walls,
ceilings, and doorways meet the highest levels of fire resistance. All entrances are
equipped with security and fire doors. The server room also includes an autono-
mous cooling system.

To facilitate proper management of the server room and facilities, all the installa-
tions are fully integrated, consisting of freely configurable intelligent controllers
connected to the network. Information on temperature, pressure, humidity, or the
status of particular systems, are centrally monitored by the administration team,
ensuring optimum control and operation of particular devices.



PDI

Grupa ADAMPOL jest partnerem, który dzięki wiedzy i doświadczeniu swoich pracowników, potrafi usprawniać działania w łańcuchach dostaw. To szczególnie ważne dla firm działających w branży motoryzacyjnej, które stale poszukują optymalizacji w zakresie kosztów, czasu dostaw i jakości procesów logistycznych. Dlatego wychodząc naprzeciw oczekiwaniom kontrahentów, w 2011 roku rozpoczęto prace nad utworzeniem na obszarze terminalu w Małaszewiczach stacji PDI (*Pre-delivery Inspection*).

Grupa ADAMPOL jest partnerem, który dzięki wiedzy i doświadczeniu swoich pracowników, potrafi usprawniać działania w łańcuchach dostaw.

Planowane przez Spółkę zaplecze techniczne pozwoli zaoferować klientom szereg specjalistycznych usług podnoszących jakość aut, takich jak:

- naprawy zewnętrznych i wewnętrznych elementów plastikowych,
- usuwanie uszkodzeń szyb, reflektorów oraz elementów szklanych,
- naprawy karoserii,
- usuwanie usterek estetycznych,
- kontrola sprawności świateł,
- kontrola poziomu płynów,
- mycie aut,
- woskowanie aut.

Oferowane przez Firmę przeglądy przedsprzedażne będą przeprowadzane zgodnie z procedurami określonymi przez poszczególnych producentów aut.

PDI

The ADAMPOL Group is a partner who can facilitate the supply chain process due to the knowledge and experience of its employees. This is particularly important for those companies operating in the automotive industry which are constantly looking to optimise costs, reduce lead times, and improve the quality of their logistics processes. In order to meet the expectations of our customers, we began work in 2011 to create a PDI (*Pre-Delivery Inspection*) station on the premises of our Małaszewicze terminal.

The ADAMPOL Group is a partner who can facilitate the supply chain process due to the knowledge and experience of its employees.

The technical facilities planned by the company will make it possible to offer a range of special services to customers which will improve the quality of cars, e.g.,

- repair of internal and external plastic elements,
- removal of visual defects from windshields and windows, lights, glass parts, etc,
- body repairs,
- adjustment of lights,
- fluid and oil level control,
- car washing,
- car waxing.

The pre-sale inspections offered by our company will be performed according to the procedures of specific car manufacturers.

ISO VECTURA

Firma przywiązuje największą wagę do doprowadzenia do maksymalnej satysfakcji klienta, dzięki przestrzeganiu wysokich standardów jakości oferowanych usług oraz ich ciągłemu dostosowywaniu do nowych potrzeb. Mając to na uwadze, w 2011 roku rozpoczęto prace nad wprowadzeniem Systemu Zarządzania Jakością zgodnego z normą ISO 9001:2008 w naszej moskiewskiej firmie córce VECTURA Ltd.

28–29 listopada 2011 roku niezależna firma audytorska przeprowadziła audyt certyfikacyjny, w wyniku którego VECTURA Ltd. została wpisana na listę firm certyfikowanych i otrzymała certyfikat systemu jakości zgodnego z normą ISO 9001:2008 w zakresie spedycji i usług transportowych potwierdzony przez firmę TÜV Saarland.

Dzięki wdrożeniu ISO 9001:2008 udało się usprawnić obieg informacji w Firmie, co jest niezbędne do podejmowania szybkich i trafnych decyzji. Wprowadzono jasny podział kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych osób i komórek organizacyjnych. Przystosowano system organizacyjny do lepszego zarządzania firmą, informacje z dziedziny jakości docierają i są wykorzystywane nie tylko przez pracowników kontroli, ale przez wszystkie inne komórki organizacyjne VECTURA Ltd. Wdrożono i rozwinięto skuteczniejsze metody sterowania poszczególnymi procesami m.in.: wprowadzono metody statystyczne i techniki poprawy jakości świadczonych usług. Przedsiębiorstwo zwiększyło skuteczność działań korygujących, dzięki czemu uzyskano lepszą pozycję wśród firm konkurencyjnych i podniesiono renomę VECTURA Ltd. oraz Grupy ADAMPOL.

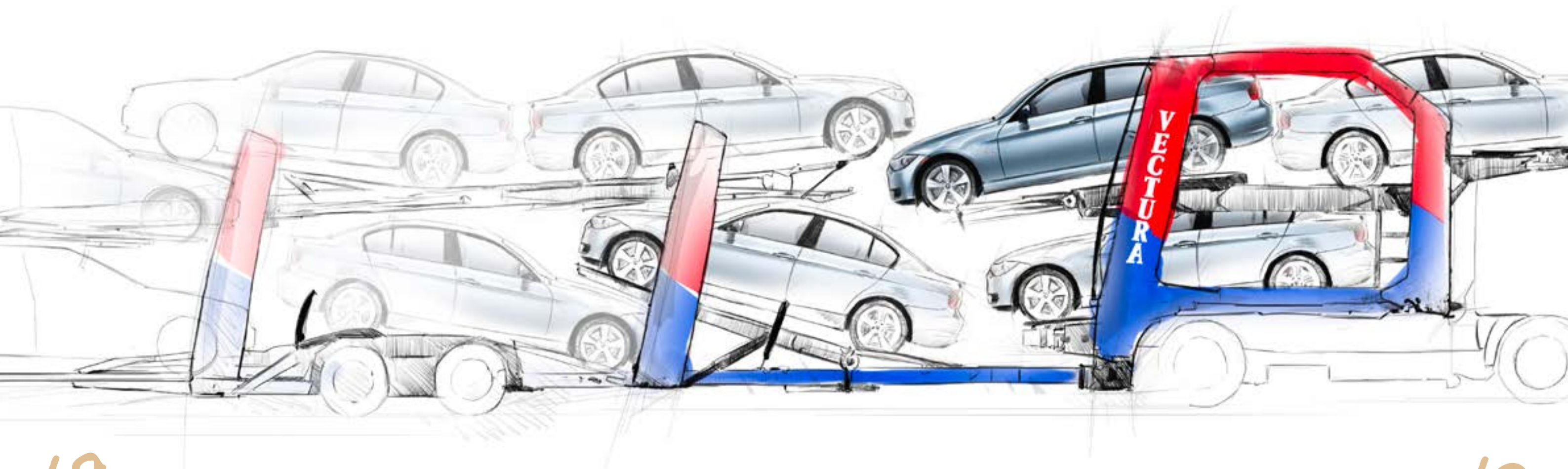


ISO VECTURA

The company places emphasis on achieving maximum customer satisfaction by offering the highest quality service standards, and by constantly adapting to customers' needs. Considering the above, in 2011 we began work on implementing a Quality Management System in our daughter company, VECTURA Ltd., based in Moscow.

On November 28-29, 2011, an independent auditing company conducted a certification audit, as a result of which VECTURA Ltd. was accredited with an ISO 9001:2008 Quality System Certificate issued by TÜV Saarland.

Due to the implementation of ISO 9001:2008, it has been possible to improve the information flow within the company, which is crucial for making quick and accurate decisions. A clear distribution of competencies and responsibilities has been introduced with regard to particular staff and organisational units. The organisational structure has been modified, thereby allowing for better management of the company. More efficient controls have been put in place, e.g. ensuring information cascades from management to the employees, introducing statistical analyses, as well as procedures designed to improve the quality of service. The company has increased its effectiveness in corrective actions, due to which the standing of both VECTURA Ltd. and the ADAMPOL Group has improved.



WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RELACJI
Z KLIENTAMI I PARTNERAMI

Aspekt: Wyniki ekonomiczne

EC1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych.

Przychody (sprzedaż netto)	301 797 175,21 PLN
Przychody ze sprzedaży środków trwałych	1 958 194,36 PLN
Koszty operacyjne	291 733 458,93 PLN
Odsetki zapłacone od otrzymanych kredytów za 2011 r.	613 455,14 PLN
Podatki (razem)	2 639 405,00 PLN

EC4 Znaczące wsparcie finansowe uzyskane od państwa.

W 2011 roku ADAMPOL SA uzyskała dofinansowanie na realizację projektu pt. „Wdrożenie zoptymalizowanego procesu świadczenia usług w ADAMPOL S.A. przy wykorzystaniu autorskiego oprogramowania TLS” ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i budżetu państwa, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2007–2013, Osi Priorytetowej I Wzrost innowacyjności i wspieranie przedsiębiorczości w regionie, Działanie 1.4 Wsparcie inwestycyjne przedsiębiorstw, Poddziałanie 1.4.2 Małe i średnie przedsiębiorstwa. Kwota dofinansowania wyniosła 537 382,02 PLN.

Aspekt: Naruszenie zasad wolnej konkurencji

S07 Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.

W okresie sprawozdawczym w Firmie nie odnotowano żadnych przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, bądź stosowania praktyk monopolistycznych.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

S08 Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.

W okresie sprawozdawczym ADAMPOL SA nie płaciła grzywien i nie nałożono na nią niepieniężnych sankcji w związku z niedostosowaniem się do obowiązującego prawa oraz regulacji.

Aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo klienta

PR1 Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom.

Usługi transportu, spedycji i magazynowania świadczone przez Przedsiębiorstwo nie mają wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo klientów. Jedynie usługa warsztatu podlega ocenie pod kątem jej wpływu na powyższe czynniki. Etapy cyklu życia tej usługi obejmują: strategię rozwoju usługi, certyfikację, świadczenie usługi, marketing i promocję oraz serwis.

PR2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia, z uwzględnieniem rodzaju skutków.

W okresie sprawozdawczym w Spółce nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia.

INDICATORS RELATED TO CUSTOMER
AND PARTNER RELATIONSHIPS

Economic results

EC1 Created and distributed direct economic value, taking into account revenue, operating costs, payroll, subsidies, and other investments for the community, retained profit and payments for the equity owners and state institutions.

Revenue (nett sales)	301 797 175,21 PLN
Revenue on sale of fixed assets	1 958 194,36 PLN
Operating costs	291 733 458,93 PLN
Interest paid on credit facilities in 2011	613 455,14 PLN
Taxes (total)	2 639 405,00 PLN

EC4 Significant financial funding received from the State Treasury.

In 2011, ADAMPOL SA received a subsidy for the following project: "Implementing an optimised process of service provision at ADAMPOL S.A. using the company's own TLS software" from the European Regional Development Fund and the State Treasury within the framework of the Regional Operational Programme for the Podlasie Province 2007–2013, Priority Axis I: Increase of innovation and support of entrepreneurship in the region, Measure 1.4 Investment support for enterprises, Sub-measure 1.4.2 Small and medium-sized enterprises. The funding amounted to PLN 537,382.02.

Infringement on the principles of free competition

S07 Total number of legal actions taken against the company with regard to cases of infringement on the principles of free competition, monopolistic practices and their results.

In the reporting period, no cases of infringement on the principles of free competition or applying monopolistic practices were noted at the company.

Compliance with regulations

S08 Cash value of penalties and total number of non-financial sanctions due to non-compliance with law and regulations.

In the reporting period, ADAMPOL SA did not pay any fines and no non-financial sanctions were imposed on it due to a failure to observe the law and regulations in force.

Customer health and safety

PR1 Product lifecycle stages at which the products and services' impact on health and safety is assessed in order to improve the indicators and percentage of major product and service categories undergoing such procedures.

Transport, forwarding and storage services provided by the enterprise have had no impact on customer health and safety. Only the workshop service is assessed for its impact on the above-mentioned factors. Lifecycle stages of this service include the following: service development strategy, certification, service provision, marketing and promotion, and maintenance.

PR2 Total number of cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on the products and services' impact on health and safety at each lifecycle stage, taking into account the type of consequences.

In the reporting period, no cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on the products and services' impact on health and safety at each lifecycle stage were noted at the company.

Aspekt: Oznakowanie produktów i usług

PR3 Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym.

Firma ADAMPOL SA nie świadczy usług podlegających sformalizowanym wymogom informacyjnym.

PR4 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach według skutków.

W okresie sprawozdawczym w Spółce ADAMPOL nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach.

PR5 Praktyki związane z zapewnieniem satysfakcji klienta, w tym wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta.

ADAMPOL SA dba o relacje z klientami oraz partnerami biznesowymi. Wspólny dialog jest realizowany zarówno poprzez bieżące spotkania i rozmowy, jak i podczas branżowych konferencji, wystaw i targów. W 2011 roku przeprowadzono ankiety satysfakcji klienta. Średnia ocen ze wszystkich aspektów wyniosła 76% i w porównaniu do roku 2010, gdzie średnia ocen wynosiła 72,86%, odnotowano tendencję wzrostową. W oczach interesariuszy poprawie uległa terminowość i szybkość realizowania usługi. Lepiej zostali też ocenieni pracownicy bezpośrednio obsługujący klientów. Doceniono ich kompetencje i fachowość. Pracownicy Firmy odpowiedzialni za badanie, zauważyli jednak że klienci nie są do końca usatysfakcjonowani formą dotychczasowego kwestionariusza, mają coraz większe trudności z jego wypełnianiem, opóźniają przysyłanie odpowiedzi. W związku z powyższym podjęto decyzję o zmianie obecnej ankiety na taką, która będzie bardziej czytelna i jednoznaczna oraz pozwoli na uzyskanie większej ilości informacji.

Aspekt: Komunikacja marketingowa

PR6 Programy dotyczące przestrzegania prawa, standardów i dobrowolnych kodeksów regulujących kwestie komunikacji marketingowej, z uwzględnieniem reklamy, promocji i sponsoringu.

Zarząd ADAMPOL SA w 2011 roku podjął decyzję o spisaniu *Kodeksu etyki pracowników Firmy ADAMPOL SA*. Ma to być dokument, który ureguluje nie tylko wewnętrzne relacje między pracownikami, ale również usankcjonuje relacje z klientami i partnerami, otoczeniem społecznym oraz konkurencją. W raportowanym okresie firma nie posiadała żadnego sformalizowanego programu ani kodeksu regulującego kwestie komunikacji marketingowej. ADAMPOL SA dobrowolnie dbała o przestrzeganie podstawowych zasad etycznej reklamy, dzięki czemu został zbudowany wizerunek uczciwej marki na rynku.

Aspekt: Ochrona prywatności klienta

PR8 Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych.

W okresie sprawozdawczym w spółce ADAMPOL SA nie odnotowano żadnych skarg z tytułu naruszenia prywatności klientów bądź utraty danych.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

PR9 Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług.

W okresie sprawozdawczym spółka ADAMPOL SA nie ponosiła kar związanych z niezgodnościami prawnymi i regulacjami dotyczącymi dostaw i użytkowania produktów i usług.

Product and service labelling

PR3 Type of information on products and services required pursuant to the procedures and percentage of major products and services which are subject to such information requirements..

ADAMPOL SA does not provide any services subject to formalised information requirements.

PR4 Total number of cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on product and service labelling and information, taking into account the type of consequences.

In the reporting period, no cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on product and service labelling and information were noted at the company.

PR5 Practices related to securing customer satisfaction, including customer satisfaction survey results.

ADAMPOL SA nurtures its relationships with its customers and business partners. This mutual dialogue is performed by means of regular meetings and discussions, as well as during industry-specific conferences, exhibitions and fairs. A customer satisfaction survey was conducted in 2011. The average score across all the questions was 76%, which showed an improvement on 2010 (average of 72.86%). The stakeholders found that service punctuality and lead time had been improved. Customer service staff also gained better results and their competence and expertise were recognised. The company's employees in charge of the survey noted, however, that customers were not fully satisfied with the form of the questionnaire: they found it cumbersome to fill in, which caused delays in the reporting. Accordingly, a decision has been taken to modify the questionnaire in order to make it neater and more unequivocal and to provide the company with more information.

Marketing communication

PR6 Programmes of observing the law, standards and voluntary commitment charters on marketing communication, including advertising, promotion and sponsorship.

In 2011, the management board of ADAMPOL SA took a decision to draw up an Employee Ethics Code. This document is meant to set forth internal relations between employees as well as relationships with customers, partners, the social environment, and competitors. In the reporting period, the company possessed no formalised programme or charter on marketing communication. Chapter 2 - Indicators Page 3 ADAMPOL SA was voluntarily diligent to observe the basic principles of ethical advertising, which helped it create a market image of a fair brand.

Customer privacy protection

PR8 Total number of justified complaints with regard to infringement on customer privacy and loss of data.

In the reporting period, no complaints were filed against ADAMPOL SA with regard to infringement on customer privacy or loss of data.

Compliance with regulations

PR9 Cash value of major penalties due to non-compliance with law and regulations on product and service delivery and operation.

In the reporting period, no penalties were imposed on ADAMPOL SA due to non-compliance with law and regulations on product and service delivery and operation.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC PRACOWNIKÓW RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES

**„Ludzie pracują za pieniądze,
ale pójdą za tobą dodatkowy szmat drogi,
jeśli okażesz im szacunek,
nagrodzisz pochwałą i uznaniem.”**

Andrew Carnegie

**“People work for money
but go the extra mile
for recognition,
praise, and rewards.”**

Andrew Carnegie

W ADAMPOL SA średnia liczba pracowników w 2011 roku wyniosła 345 osób. Zatrudnionych było 70 kobiet i 275 mężczyzn. Kobiety i mężczyźni na tych samych stanowiskach pracy mają zagwarantowane równe płace i prawa. Ich wiedza, doświadczenie i umiejętności w znaczący sposób przyczyniają się do rozwoju Przedsiębiorstwa. Firma stara się stwarzać jak najlepsze warunki pracy i rozwoju w życzliwej atmosferze i poczuciu stabilności.

ADAMPOL SA przy wyborze i awansie pracowników nie stosuje kryteriów dotyczących wieku, rasy, koloru skóry, płci (w tym ciąży i wychowania dziecka), pochodzenia etnicznego i narodowego, orientacji seksualnej i stanu zdrowia. Uwzględniane są jedynie wiedza, doświadczenie i umiejętności. Zasady te dotyczą także nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Firma szanuje godność i wartość każdego pracownika i uznaje fakt, że każdy jest inny i wyjątkowy. Spółka ADAMPOL oczekuje od wszystkich swych pracowników traktowania siebie nawzajem w ten sam sposób, jak również wszystkich osób, z którymi się kontaktują w imieniu Firmy. Jeśli osoba jest utalentowana, kompetentna i zdolna do wykonywania konkretnej pracy lub zadania, otrzymuje równą szansę – sprawiedliwą możliwość – wykonywania tej pracy lub zadania.

The average number of employees employed at ADAMPOL SA in 2011 was 345 people, 22% of whom were women. Men and women, who hold the same positions, enjoy equal rights and are guaranteed equal salaries. Their expertise, experience, and skills contribute to a great extent to the company's development and success. The company strives to ensure that employees have the best working conditions, and opportunities for development are provided wherever possible.

During the recruitment process, ADAMPOL SA has a policy that it does not discriminate on the basis of age, race, skin colour, gender (including pregnancy and childcare), ethnic origin or nationality, sexual orientation, and health status. The only criteria taken into account are knowledge, experience, and skills. These rules also apply in the cases of: entering into or termination of employment, employment conditions, promotion, and providing training in order to develop professional qualifications.

The company respects the dignity and human value of each employee. It also acknowledges the fact that every person is different and unique. ADAMPOL expects that all of its employees will treat each other in a courteous and professional manner, including those with whom they have contact with on behalf of the company. If a person is talented, competent, and capable of performing a given job or task, they have an equal opportunity - a fair chance - to perform this job or task.



W roku 2011 opracowano *Kodeks etyki pracowników firmy ADAMPOL SA*. Zostanie on wprowadzony do stosowania w styczniu 2012 roku. Sformalizowana forma kodeksu etycznego pomoże Firmie być lepszą i pokaże interesariuszom, że uprawia biznes rzetelnie i uczciwie. Etyczne postępowanie stanowi aktywna Przedsiębiorstwa i które świadczy o odpowiedzialności ADAMPOL SA wobec interesariuszy, czyli wszystkich, którzy Firmę tworzą i z którymi ona współdziała.

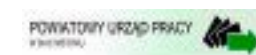
In 2011, the ADAMPOL SA Employee Code of Ethics was readied to be launched in January 2012. This formalised version of the ethics code will enable the company to operate more efficiently and show the stakeholders that all of its activities are honest, open, and fair. Ethical conduct is a company asset, and provides evidence of the responsibility that ADAMPOL SA has and takes towards its stakeholders.

PLANOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH

Firma ADAMPOL SA jako duża organizacja, zatrudniająca wielu specjalistów, z należytą rozważą planuje zasoby ludzkie. Zasadniczym celem jest zapewnienie właściwych ludzi we właściwym czasie dla realizacji zadań zleczanych przez klientów. Szczegółowe badania i analizy przeprowadzane przez Departament Kadr obejmują trendy w otoczeniu służące tworzenia alternatywnych scenariuszy działania związanych z fluktuacją pracowników. Przy planowaniu kadr w ADAMPOL SA są brane pod uwagę wszystkie wymiany otoczenia stanowiące szanse i zagrożenia w procesie kształtowania zasobów ludzkich organizacji.

Firma monitoruje rynek pracy, w tym przewidywaną podaż i przewidywany popyt, poprzez współpracę z urzędem pracy, szkołami wyższymi oraz średnimi w województwie podlaskim oraz firmami z zakresu doradztwa personalnego.

Forum Rynku Pracy
(coroczne targi organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy)
Zespół Szkół Ekonomicznych, Centrum Edukacji w Supraślu
(praktyki uczniowskie)
Politechnika Białostocka, Uniwersytet w Białymstoku
(praktyki studenckie)



ADAPTACJA PRACOWNIKA

Każdy z nowo zatrudnionych pracowników przechodzi 3 miesięczny okres próbny. Jest to czas na włączenie się nowo przyjętych osób do organizacji, poznanie specyfiki pracy oraz zasad w niej panujących. Okres ten przeznaczony jest na decyzję zarówno ze strony pracodawcy jak i pracownika czy dalsza współpraca będzie odpowiednia i satysfakcjonująca. Proces identyfikacji z Firmą nowo przyjętych osób skutkuje bardzo dobrym wykorzystaniem pracowniczego okresu próbnego i eliminuje niepotrzebną rotację w dalszym zatrudnieniu.

Kadra zarządzająca stara się pozyskać takich pracowników, którzy zapewnią przewagę konkurencyjną nad innymi przedsiębiorstwami.

OCENA EFEKTÓW PRACY

W roku 2011 sformalizowano w Spółce system ocen pracowniczych. Podczas tego procesu są oceniane kompetencje, kwalifikacje i efektywność pracowników ADAMPOL SA. Na tej podstawie można zaobserwować rozwój pracownika, określić jego mocne i słabe strony, definiować cele związane z pracą na danym stanowisku pracy. Dodatkowo oceny pozwalają na zdobycie informacji o możliwościach i sposobach doskonalenia efektów pracy, a także na powiązanie indywidualnych wynagrodzeń z rzeczywistymi wynikami. System ocen spełnia w Spółce dwie podstawowe funkcje: służy do oceny wyników pracy oraz wspiera rozwój pracowników.

HUMAN RESOURCES PLANNING

As a large organisation employing many professionals, ADAMPOL SA places great emphasis on human resources planning: it is critical that the right people are available at the right time to maintain customer service levels. To this end, the HR department regularly performs detailed analysis to ensure staffing levels are maintained at optimum levels within all departments.

The company also closely monitors the labour market, monitoring fluctuations in anticipated supply and demand of personnel, through cooperation with local employment agencies, high schools, universities, and colleges, as well as companies in the field of personnel management.

Labour Market Forum
(trade fair organised by the District Employment Agency)
Zespół Szkół Ekonomicznych (High School of Economics),
Centrum Edukacji w Supraślu (Education Centre in Supraśl) (student training)
Politechnika Białostocka (Białystok University of Technology)
(student training)



EMPLOYEE INDUCTION

Each newly employed employee undergoes a 3-month probationary induction period, in which time they are introduced to their tasks and duties. This period is intended to allow both the employer and the employee to take a decision whether further cooperation will be mutually beneficial, thereby eliminating any unnecessary staff turnover in the future.

The goal is to always employ those who will ensure a competitive advantage over other companies.

STAFF APPRAISALS

In 2011, an employee appraisal system was formalised within the company. During this process, the competences, qualifications, and performance of ADAMPOL SA's employees are evaluated. Based on this evaluation, it is possible to observe the development of an employee, specify their strengths and weaknesses, and define goals related to their work in a given position. Moreover, the appraisal system makes it possible to reward individual performance with remuneration. The appraisal system has two key functions: to evaluate job performance, and to assist in employee development.



SKOLENIE PRACOWNIKÓW (ROZWÓJ)

Kapitał ludzki to przede wszystkim kompetencje menedżerów i pracowników. Ich wiedza i umiejętności decydują o tym, czy Firma jest w stanie walczyć i utrzymać przewagę konkurencyjną, czy też nie. Dzięki szkoleniom wzrasta efektywność działania organizacji i jej konkurencyjność na rynku, następuje też poprawa wewnętrznej komunikacji organizacji.

W roku 2011 budżet szkoleniowy wyniósł: 245 792,86 PLN i przeszkolono ok. 60 osób, w tym pracowników objętych szkoleniem wstępnym, przygotowującym do samodzielnego objęcia obowiązków. Zrealizowano łącznie 36 edycji szkoleń. Dodatkowo, 9 osób otrzymało dofinansowanie na specjalistyczne studia podyplomowe oraz naukę języków obcych.

Aby zwiększyć możliwości rozwoju pracowników firma ADAMPOL SA w roku 2011 złożyła wniosek o dofinansowanie na realizację projektu: **„Dobra inwestycja – podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników firmy ADAMPOL SA”** i otrzymała dotacje w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw. Celem projektu jest podniesienie wiedzy i umiejętności zarówno kadry zarządzającej jak i administracyjno – wykonawczej ADAMPOL SA, co przyczyni się do dalszego rozwoju przedsiębiorstwa i podniesie jego konkurencyjność na dynamicznie rozwijającym się rynku branży TSL.

Projekt będzie realizowany od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku. Całkowita wartość projektu: 606 752,40 PLN

EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT

Human resources are, above all, constituted by the competences of both the managers and the employees. Their knowledge and skills are both crucial factors which decide whether the company is able to maintain a competitive advantage or not. Due to training courses, the effectiveness of an organisation's operation and its competitiveness are raised, while simultaneously improving internal communication.

In 2011, our training budget was PLN 245,792.86 and 60 people were provided with training, including those employees being inducted into the company. In total, 36 training sessions were conducted. Additionally, 9 employees received a subsidy for specialist postgraduate studies and learning foreign languages.

In order to extend the possibilities of employee development, in 2011, ADAMPOL SA filed an application for co-financing the project entitled **“A good investment - improving the professional qualifications of ADAMPOL SA's employees”** and was granted a subsidy within the framework of the European Social Fund, Human Capital Operation Program.

The aim of the project is to improve the knowledge and skills for both the management and staff of ADAMPOL SA. This will contribute to further development of the company and increase its competitiveness in the dynamically developing transport, forwarding, and logistics market sector.

The project is scheduled to run between January 1, 2012 and December 31, 2013. Total project value: PLN 606,752.40.

MOTYWACJA PRACOWNIKÓW

Jednym z najbardziej docenianych przez pracowników aspektów są warunki zatrudnienia. Firma ADAMPOL SA zapewnia terminowe i konkurencyjne wynagrodzenia. W całej dekadzie działalności Spółki nie było postępowań sądowych z tytułu roszczeń pracowniczych.

Firma posiada spisany *Regulamin pracy*, który zawiera obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy, informacje dotyczące czasu pracy, dyscypliny oraz wynagrodzeń. Dokument ten ustala i organizuje proces pracy wszystkim osobom zatrudnionym w ADAMPOL SA bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i rodzaj zajmowanego stanowiska.

ADAMPOL SA posiada fundusz socjalny, którego środki wydatkowane są na niskoprocentowane pożyczki mieszkaniowe, bony świąteczne, tradycyjne zabawy choinkowe dla dzieci pracowników oraz różnego rodzaju wydarzenia kulturalne. Zarząd Spółki wspomaga również pracowników i ich rodziny w sytuacjach losowych, nie pozostawiając bez pomocy tych, którzy najbardziej jej potrzebują.

W trosce o zdrowie i bezpieczeństwo, wszyscy pracownicy ADAMPOL SA mają zapewnioną prywatną profilaktyczną opiekę zdrowotną w Centrum Zdrowia Medycyna. Dzięki abonamentowi dysponują nieograniczonym dostępem do wielu lekarzy o różnych specjalizacjach.

Do już tradycyjnych działań Spółki można zaliczyć uroczyste firmowe Spotkania Wigilijne, które są czasem na refleksję, podsumowania oraz przedstawienie planów i zamierzeń Zarządu na najbliższy rok. Nietuzinkowym zwyczajem staje się natomiast, ciesząc się ogromnym zainteresowaniem konkurs ADAMPOLKI. W roku 2011 jego druga edycja została przeprowadzona pod hasłem: *najbardziej kreatywny pracownik*. Konkurs docenił osoby dążące do uzyskania oryginalnych i stosowanych rozwiązań w Firmie. Działania takie pokazują pracownikom, w jaki sposób można się integrować i utożsamiać ze Spółką.

Potrzeby pracowników są istotne, dlatego w marcu 2011 roku przeprowadzono anonimową *Ankiętę pracowniczą*, w której pracownicy dzielili się swoimi uwagami dotyczącymi warunków i atmosfery pracy, możliwości rozwoju, satysfakcji z wykonywanych w ADAMPOL SA zadań.

Celem badania było zebranie jak największej ilości wiarygodnych danych na temat poziomu świadomości pracowników ADAMPOL SA w odniesieniu do społecznej odpowiedzialności biznesu i działań prowadzonych przez Spółkę w tym zakresie. Pozyskana w ten sposób wiedza jest inspiracją do zainicjowania lub rozwijania działań Firmy w obszarze CSR, z korzyścią dla Spółki i całego jej otoczenia. Była to pierwsza tego typu inicjatywa, którą Zarząd chce powtarzać.

EMPLOYEE MOTIVATION

One of the aspects highly appreciated by our employees is their employment conditions. ADAMPOL SA ensures timely and competitive remuneration. The company has never been party to legal action due to employee claims. The company has its own Contract of Employment, which includes employee and employer obligations, information on working times, disciplinary procedures, and remuneration. This contract specifies and organises the working process of all staff, regardless of the type of work performed and the position held.

ADAMPOL SA manages an employee benefit fund, which provides financing for low-interest mortgage loans, holiday vouchers, traditional Christmas balls for employees' children, and various other social events. The company's management team also support employees and their families in cases of financial hardship.

With employee health and safety in mind, ADAMPOL SA ensures that private preventative health care services are provided by a local health centre, Centrum Zdrowia Medycyna. This private medical insurance allows employees to have unlimited access to high quality medical care and treatment.

Among the traditional activities of the company, there are formal Christmas dinners, which are a good opportunity to summarise, reflect upon, and outline the management's plans and targets for the forthcoming year. A popular event is the ADAMPOLKI competition, which, in 2011, was run to find “the most creative employee”, and rewarded those staff whose original ideas and solutions benefited the company. Such competitions give our employees a clear indication how much they are appreciated.

The views of our employees are important. Therefore, in March 2011, an anonymous employee survey was conducted in which the staff shared their opinions on working conditions, development opportunities, and job satisfaction. The aim of the survey was to gather as much reliable data as possible on the level of our employees' awareness of corporate social responsibility, and the activities performed by the company in this field. The knowledge acquired in this way allows us to initiate or develop company CSR activities, beneficial to both the company and the local communities. It was the first initiative of this type, which will be repeated in the near future.



WSKAŹNIKI ZWIĄZANE Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ W MIEJSCU PRACY

EC5 Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji.

Relacja średniego wynagrodzenia brutto obowiązującego w ADAMPOL SA w roku 2011, tj. 2 490,83 PLN do minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2011 roku w Polsce, tj. 1 386,00 PLN, wyniosła 180%.

Aspekt: Zatrudnienie

LA1 Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu.

Wielkość zatrudnienia w ADAMPOL SA na dzień 31.12.2011 roku wynosiła 386 osób.

LA2 Łączna liczba odejść i wskaźnik fluktuacji pracowników według grup wiekowych, płci i regionu.

Wskaźnik rotacji pracowników ADAMPOL SA (łączna liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w 2011 roku w odniesieniu do łącznej liczby pracowników na koniec 2011 roku) wyniósł 18%.

Aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy

LA7 Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych z tego powodu i nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów.

W 2011 roku nie wystąpiły żadne wypadki śmiertelne ani choroby zawodowe.

LA8 Edukacja, szkolenia, doradztwo, programy prewencyjne oraz programy kontroli ryzyka, które zapewniają pomoc w przypadku poważnych chorób pracownikom, ich rodzinom oraz członkom społeczności lokalnej.

W raportowanym okresie Firma ADAMPOL SA nie miała żadnego sformalizowanego programu prewencyjnego oraz programu kontroli ryzyka. Kierując się uniwersalnymi zasadami współzycia społecznego oraz troską o swoich pracowników i ich rodziny, Spółka zapewniała im zarówno wsparcie materialne, jak i pomoc w załatwianiu wielu trudnych spraw, w tym obsługę prawną.

Aspekt: Edukacja i szkolenia

LA10 Średnia liczba godzin w ramach szkoleń przypadających na jednego pracownika według rodzaju zatrudnienia w systemie rocznym.

ADAMPOL SA w 2011 roku nie prowadziła zestawienia średniej liczby godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika. Zestawienia takie zostanie umieszczone w następnym raporcie za rok 2012. W roku 2011 na cele szkoleniowe wydano kwotę 245 792,86 PLN. W ramach tego budżetu pracownicy uczestniczyli w otwartych specjalistycznych szkoleniach i sympozjach, kursach językowych, szkoleniach stanowiskowych oraz w zajęciach na studiach magisterskich i podyplomowych. Przez cały rok odbywały się również szkolenia stanowiskowe. W listopadzie 2011 roku Firma ADAMPOL SA odniosła sukces aplikując o środki finansowe z Unii Europejskiej. Spółka otrzymała dotacje w ramach Europejskiego

INDICATORS RELATED TO RESPONSIBILITIES IN THE WORKPLACE

EC5 Remuneration of blue-collar employees compared to the minimum remuneration in a given market at the company's main locations.

Average gross remuneration at ADAMPOL SA in 2011 was PLN 2,490.83, as opposed to the minimum remuneration in force in Poland in 2011, which was PLN 1,386.00. This amounts to a difference of 180%.

Employment

LA1 Total headcount as per employment type, employment contract, and region.

The headcount at ADAMPOL SA amounted to 386 employees as at December 31, 2011.

LA2 Total number of employees who left the company and employee turnover indicator as per age group, gender, and region.

Employee turnover indicator at ADAMPOL SA (the number of employees who terminated their employment in 2011 as a ratio of the total number of employees at the end of 2011) was 18%.

Occupational health and safety

LA7 Indicator of injuries, occupational diseases, missed days and absences from work, and number of fatal accidents at work per region.

In 2011, no fatal accidents and occupational diseases occurred.

LA8 Education, training, counselling, prevention programmes, and risk control programmes which secure assistance in cases of serious diseases to employees, their families and members of the local community.

Within the reporting period, ADAMPOL SA did not have any formalised prevention programme or risk control programme in place. The company has, however, provided employees and their dependants with financial support and assistance in resolving many difficult issues, including legal assistance.

Education and training

LA10 Average number of training hours per employee according to employment type in the reporting period.

In 2011, ADAMPOL SA did not record the average number of training hours per employee. This will be recorded in the next reporting period, 2012. In 2011, training costs amounted to PLN 245,792.86. Within this budget, the employees participated in generally available expert training courses and symposiums, foreign language courses, on-the-job training sessions, as well as MA and postgraduate university courses. On-the-job training sessions were held throughout the year. In November 2011, ADAMPOL SA successfully applied for EU funding. The company received subsidies within the framework of the European Social Fund, Human Capital Operational Programme.

Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw. Celem projektu „Dobra inwestycja – podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników firmy ADAMPOL SA” jest podniesienie wiedzy i umiejętności zarówno kadry zarządzającej, jak i administracyjno-wykonawczej ADAMPOL SA, co przyczyni się do dalszego rozwoju przedsiębiorstwa i podniesie jego konkurencyjność na dynamicznie rozwijającym się rynku branży TLS. Projekt daje możliwość pracownikom Spółki zdobycia praktycznej wiedzy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania strategicznego oraz umożliwi podniesie umiejętności komunikacji w językach obcych.

LA12 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej.

W Firmie ADAMPOL SA każdy pracownik podlega regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej w ramach wprowadzonego w 2011 roku systemu ocen pracowniczych.

Aspekt: Różnorodność i równość szans

LA13 Skład organów zarządzających i nadzorczych Spółki w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności.

wyszczególnienie specification	Mężczyźni (liczba osób) Male headcount	% ogólnej liczby pracowników % of total headcount	Kobiety (liczba osób) Female headcount	% ogólnej liczby pracowników % of total headcount
Zarząd Management Board	1	0,29%	1	0,29%
Rada Nadzorcza Supervisory Board	3	0,87%	0	0,00%
Kadra wyższego szczebla Senior executives	5	1,45%	5	1,45%
Kadra niższego szczebla Junior executives	14	4,06%	11	3,19%
Razem Total	23	6,67%	17	4,93%

LA14 Skala wynagrodzenia mężczyzn w stosunku do wynagrodzenia kobiet.

Średnie wynagrodzenie brutto mężczyzn – 3 521,60 PLN
Średnie wynagrodzenie brutto kobiet – 3 176,40 PLN

The project “A good investment – improving the professional qualifications of ADAMPOL SA’s employees” was aimed at improving and refining the knowledge and skills of the management team, as well as the administrative and operational staff of ADAMPOL SA, which will contribute to the further development of the company and increase its competitiveness in the dynamically growing industry of transport, logistics and forwarding services. As a result, the company’s employees have gained practical knowledge of HR management, strategic management, and have enhanced their communication skills in foreign languages.

LA12 Percentage of employees undergoing work quality assessments and professional development reviews on a regular basi

At ADAMPOL SA, work quality assessments and professional development reviews are performed on a regular basis under the auspices of the employee evaluation system implemented in 2011.

Equal and diverse opportunities

LA13 Composition of the company’s management and supervisory bodies broken down into categories as per gender, age, minority groups, and other diversity indicators.

WSKAŹNIKI W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Aspekt: Przeciwdziałanie dyskryminacji

HR4 Łączna liczba przypadków dyskryminacji i podjęte działania w tej kwestii.

W Spółce ADAMPOL SA nie wystąpiły przypadki dyskryminacji ze względu na kolor skóry, rasę, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie społeczne lub narodowe. Jako cel na kolejne lata ADAMPOL SA stawia sobie wprowadzenie do procedur Spółki i stosowanie postanowień *Equal Opportunity Employer* (EOE), mówiących o tym, iż przy wyborze i awansie pracowników nie stosuje się kryteriów dotyczących wieku, rasy, koloru skóry, płci (w tym ciąży i wychowania dziecka), pochodzenia etnicznego i narodowego, orientacji seksualnej i stanu zdrowia; uwzględniane są jedynie wiedza, doświadczenie i umiejętności. Zasady te dotyczą także nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Aspekt: Swoboda zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych

HR5 Działalność zidentyfikowana jako mogąca stanowić ryzyko naruszenia prawa swobody zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz działania podjęte w celu wspierania możliwości wykonania tych praw.

W Firmie nie wystąpiły działania, w których prawa do zrzeszania się i rokowań mogły być zagrożone.

Aspekt: Praca dzieci

HR6 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

W ADAMPOL SA nie wystąpiły działania, które uznawane są jako stanowiące znaczne ryzyko zaistnienia przypadków wykorzystania pracy dzieci i młodocianych.

Aspekt: Praca przymusowa i obowiązkowa

HR7 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

W Spółce nie wystąpiły działania, które uznawane są jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Aspekt: Prawa ludności rdzennej

HR9 Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania.

Nie wystąpiły działania, które uznawane są jako naruszenia praw ludności rdzennej.

INDICATORS RELATED TO RESPECTING HUMAN RIGHTS

Prevention of discrimination

HR4 Total number of discrimination cases and steps taken with regard to the same.

Within the ADAMPOL company, no cases of discrimination based on skin colour, race, gender, religion, political views, social background or nationality have been recorded. During the recruitment process, ADAMPOL SA has a policy that it does not discriminate on the basis of age, race, skin colour, gender (including pregnancy and childcare), ethnic origin or nationality, sexual orientation, and health status. The only criteria taken into account are knowledge, experience, and skills. These rules also apply in the cases of: entering into or termination of employment, employment conditions, promotion, and providing training in order to develop professional qualifications.

Freedom of association and right to collective labour disputes

HR5 Activities identified as potentially constituting a risk of infringing employees' freedom of association and the right to collective bargaining, and steps taken in order to support the opportunities to execute the same.

Within the company, no activities have been recorded which would put at risk the execution of the right to associate and the right to collective bargaining.

Child labour

HR6 Activities identified as leading to a substantial risk of using child labour and steps taken in order to eliminate the same.

Within ADAMPOL SA, no activities were noted which could have been identified as leading to a substantial risk of using child labour and employment of youths.

Forced and compulsory labour

HR7 Activities identified as leading to a substantial risk of forced or compulsory labour and steps taken in order to eliminate the same.

No activities were noted at the company which could have been identified as leading to a substantial risk of forced or compulsory labour.

Indigenous rights

HR9 Total number of cases of infringing the indigenous rights and steps taken to prevent the same.

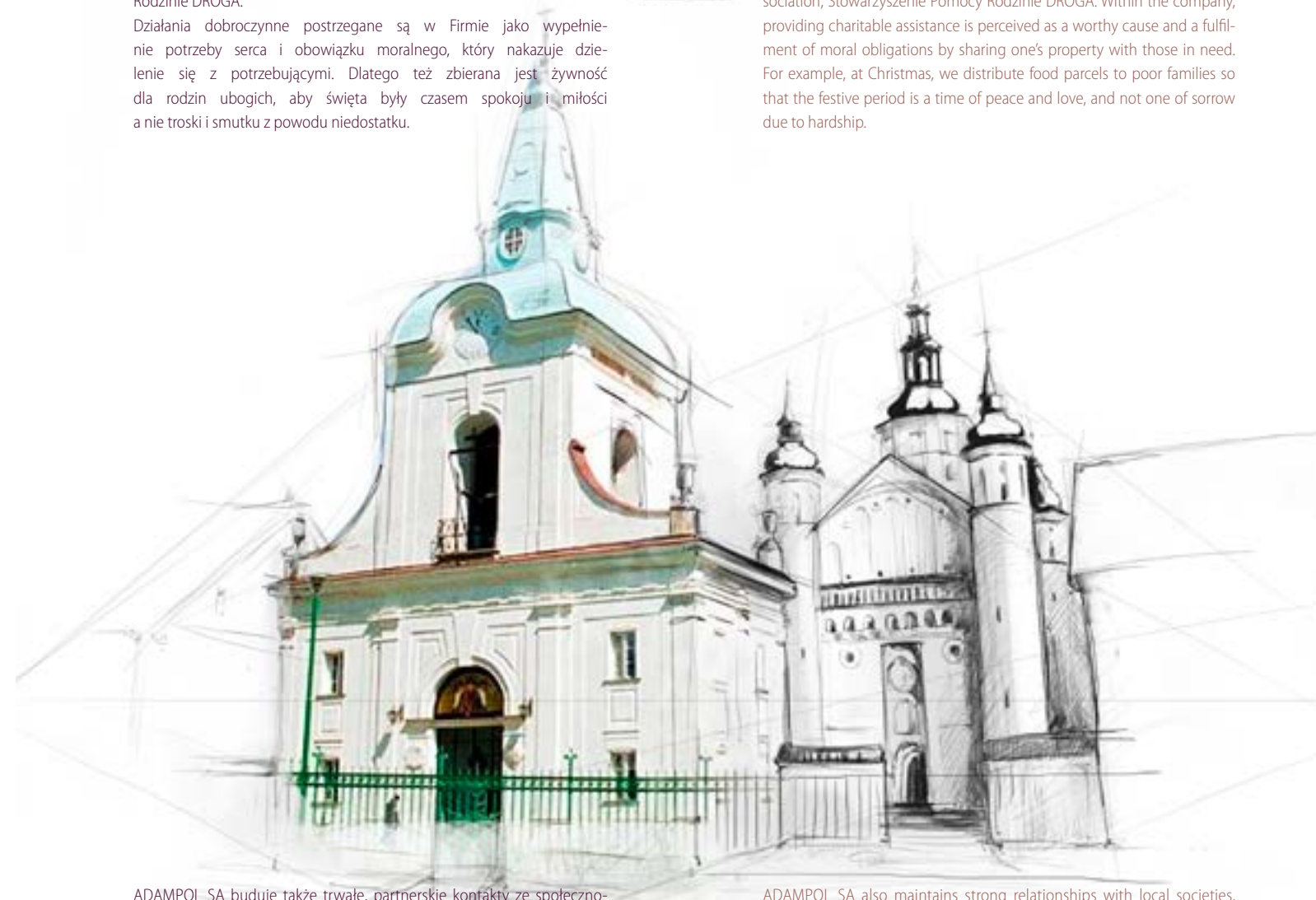
No activities were noted which could have been identified as an infringement of indigenous rights.

ADAMPOL SA stoi na stanowisku, iż działalność gospodarcza prowadzona na skalę globalną jak i lokalną powinna być poprowadzona w taki sposób, by nie tylko wypracować odpowiedni zysk, ale jednocześnie pozytywnie wpłynąć na społeczność lokalną. Dzieląc się sukcesem Spółki z najbliższym otoczeniem, Firma realizuje ideę odpowiedzialnego biznesu. ADAMPOL SA swoją działalność społeczną koncentruje na Podlasiu, w regionie, gdzie Firma powstała i działa do dziś. Filantropijna działalność Firmy ma nie tylko charakter doraźny (np. pomoc dla powodziarzy, sponsoring różnych akcji społecznych). Już od kilku lat realizowany jest program wsparcia instytucji i stowarzyszeń pracujących z dziećmi i dla dzieci – Dom Dziecka w Supraślu, Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie DROGA.

Działania dobroczynne postrzegane są w Firmie jako wypełnienie potrzeby serca i obowiązku moralnego, który nakazuje dzielenie się z potrzebującymi. Dlatego też zbierana jest żywność dla rodzin ubogich, aby święta były czasem spokoju i miłości a nie troski i smutku z powodu niedostatku.

ADAMPOL SA believes that any of its business activities, be they national or international, should be performed in such a way that realises a reasonable profit, but at the same time, they must have a positive impact on local communities. By sharing its success with local communities, the company promotes the idea of ADAMPOL being a responsible company. The social activities of ADAMPOL SA are primarily focused on the Podlasie region, where the company was established and is currently based.

The charitable work of the company is not only of an emergency nature, i.e., support for flood victims. For a few years, a support program has been in place supporting institutions and associations working both with and for children, e.g. an orphanage in Supraśl, and the local family support association, Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie DROGA. Within the company, providing charitable assistance is perceived as a worthy cause and a fulfilment of moral obligations by sharing one's property with those in need. For example, at Christmas, we distribute food parcels to poor families so that the festive period is a time of peace and love, and not one of sorrow due to hardship.



ADAMPOL SA buduje także trwałe, partnerskie kontakty ze społecznościami lokalnymi, podejmując inicjatywy na rzecz podnoszenia jakości życia ich mieszkańców, m.in. poprzez wspieranie lokalnych inicjatyw oraz udział w spotkaniach partycypacyjnych organizowanych przez samorządy. Celem takich zebrań jest analiza problemów lokalnych oraz inicjowanie dyskusji dotyczącej możliwości rozwoju gminy Supraśl oraz województwa podlaskiego.

ADAMPOL SA also maintains strong relationships with local societies, running and supporting initiatives aimed at improving the quality of life for their members. We also participate in meetings organised by local councils, the aim of which are to analyse local problems and discuss the development possibilities for the Borough of Supraśl and the Podlasie Province.

Firma angażuje się w realizację wydarzeń kulturalnych najważniejszych dla regionu, wiele z nich to wydarzenia lokalne, jednak wykraczające swoim artystycznym oddziaływaniem poza Białystok i całe województwo. Kryterium wyboru projektów kulturalnych stanowi ich wymiar społeczny oraz wpływ na promocję regionu na arenie ogólnopolskiej i międzynarodowej. W ostatnich latach ADAMPOL SA przyczynił się do organizacji wielu koncertów w Operze i Filharmonii Podlaskiej, wypraw młodych ludzi na rajd po pustyni oraz imprez sportowych. Zarząd od kilku lat wspierał twórczość Wiktora Wołkowa (04.04.1942–27.03.2012), artysty-fotografika specjalizującego się w fotografii pejzażu i przyrody Polski północno-wschodniej. Wiktor Wołkow jest autorem około stu wystaw indywidualnych i albumów. Nadal jest postrzegany jako niepowtarzalny i szlachetny człowiek, który pozwalał współpracować ze sobą w sposób otwarty. Był niezwykle kronikarzem Podlasia, jednocześnie skromnym, o głębokim spojrzeniu na wiele spraw. ADAMPOL SA współfinansował wydanie ostatniego albumu twórcy „PTAK” (Wydanie I, Białystok 2011).



Jak ważne jest otoczenie społeczne dla międzynarodowego Przedsiębiorstwa świadczy o tym między innymi to, iż w roku 2011 Firma ADAMPOL była sponsorem przeglądu folklorystycznego „Kultura bez granic”, imprezy, która odbywa się corocznie od kilkunastu lat w pierwszy weekend lipca. Organizatorem przedsięwzięcia jest gmina Terespol oraz Gminny Ośrodek Kultury w Koroszczynie.

Celem przeglądu jest prezentacja folkloru polskiego i białoruskiego oraz ukazanie przenikania się kultur pogranicza. Ma on również na celu wzbogacenie form wymiany kulturalnej i oświatowej pomiędzy gminą Terespol, a miastem Brześć. Z punktu widzenia i strategii działania ADAMPOL SA takie spotkania stają się fundamentem do budowania nowych pozytywnych postaw i wzmacniania więzi współpracy, na polu kulturalnym, duchowym jak również gospodarczym. Firma była również współorganizatorem XIII Powiatowych Dożynków w Sławatyczach. W obchodzie święta plonów brali udział przedstawiciele władz miasta Terespoła, radni oraz reprezentanci Związku Polaków na Białorusi z Oddziału w Brześciu.

Liczne inicjatywy i projekty społeczne realizowane przez ADAMPOL SA łączą się z ogromną odpowiedzialnością i koniecznością posiadania jasnej taktyki CSR. Głównym celem jest to, aby działania przynosiły jak najwięcej korzyści społeczeństwu, pracownikom oraz akcjonariuszom. Działania prospołeczne są podejmowane również dla osiągnięcia korzyści biznesowych – dzięki temu udaje się od 20 lat wypełniać zobowiązania wobec wszystkich grup interesariuszy.

The company takes part in the organisation of cultural events important for the region. Whilst many of them are local, their artistic influence goes beyond both the Białystok and regional environs. The criterion for choosing a cultural project is its social dimension and influence on the promotion of the region, either on a domestic and/or an international scale. Over the last few years, ADAMPOL SA has contributed to the organisation of numerous concerts in the Podlasie Operatic and Philharmonic Concert Hall, organised a desert expedition for young people, and has hosted many sporting events.

The management board also sponsors the promotion of the works of Wiktor Wołkow (born April 4, 1942, died March 27, 2012), a photographic artist specialising in the photography of landscapes and the nature of north-eastern Poland. Wiktor Wołkow is the author of approximately one hundred individual exhibitions and albums. He is still perceived as a unique and noble man, who cooperated with other people in an open way, displaying no envy or resentment. He was an unusual chronicler of the Podlasie region and, at the same time, a modest person having an in-depth insight into numerous subjects. ADAMPOL SA co-financed the publication of his final album entitled Ptak (Bird) (1st edition, Białystok 2011). The importance of the social environment for an international company is reflected in ADAMPOL's policies. In 2011, the company sponsored the annual folklore competition “Culture with no boundaries”, which has been running for

over ten years. The event is organised by the Borough of Terespol and the Municipal Centre of Culture in Koroszczyn. The aim of the competition is to firstly, present Polish and Belorussian folklore and the intermingling borderline cultures, and secondly, to raise the levels of cultural and educational exchange between the Terespol Municipality and the City of Brest. Taking into account the operational strategy of ADAMPOL SA, such meetings have become a foundation for creating positive attitudes, and strengthening cooperation at cultural, spiritual, and social levels. The company also co-organised the 13th county harvest festival in Sławatyczce. The harvest festival was celebrated by the Terespol town authorities, town councillors, and representatives of the Brest branch of the Union of Poles in Belarus.

The numerous initiatives and projects run by ADAMPOL SA require a high level of responsibility and the necessity to have clear CSR policies. The key aim is that the activities are beneficial to the community, employees, and shareholders. These social activities are also conducted to achieve business benefits, due to which the company is able to fulfil its obligations towards all of its stakeholders.

WSKAŹNIKI ZWIĄZANE Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ WOBEC OTOCZENIA SPOŁECZNEGO

EC7 Procedury w zakresie zatrudniania pracowników z rynku lokalnego oraz procent wyższego kierownictwa pozyskanego z rynku lokalnego w głównych lokalizacjach organizacji.

W ADAMPOL SA nie istnieją procedury w zakresie zatrudniania pracowników z rynku lokalnego. Niemniej jednak większość pracowników została zrekrutowana na rynku miejscowym. W 2011 roku wszystkie awanse wewnętrzne na wyższe stanowisko dotyczyły osób z regionu.

EC8 Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.

ADAMPOL SA jest czynnym uczestnikiem wielu projektów kulturalnych i sportowych realizowanych przez społeczność lokalną gminy Supraśl oraz gminy Terespol. Firma stara się wspierać tych, którzy tej pomocy najbardziej potrzebują. Działalność charytatywna Spółki ADAMPOL została szerzej opisana w rozdziale *Odpowiedzialność wobec otoczenia społecznego*.

Aspekt: Udział w życiu publicznym

S05 Polityka dotycząca udziału w życiu publicznym i lobbingu.

Zarząd Spółki aktywnie uczestniczy w opiniowaniu różnych dokumentów o charakterze ustaw oraz rozporządzeń. Grupa ADAMPOL w sposób pośredni, poprzez organizację branżowe i środowiskowe wpływa na inicjowane projekty.

S06 Darowizny na rzecz partii politycznych.

Zasady etyczne obowiązujące w Przedsiębiorstwie zakładają apolityczność spółki, która w żaden sposób nie wspiera ugrupowań politycznych.

INDICATORS RELATED TO RESPONSIBILITY TOWARDS THE SOCIAL ENVIRONMENT

EC7 Procedures related to the employment of staff from the local employment market and percentage of senior executives employed from the local employment market at the company's main locations.

ADAMPOL SA has not implemented any procedures related to the employment of staff from the local employment market. Most staff, however, were taken on via the local employment market. In 2011, all internal promotions applied to staff employed via the local employment market.

EC8 Contribution to the development of infrastructure and provision of services to society by commercial activities, donation of goods and pro bono activities. Impact of these activities on society.

ADAMPOL SA is an active participant in many cultural and sports projects organised by the local communities of the Supraśl and Terespol boroughs. The company does its best to support those who need help the most. The charity work of ADAMPOL is described in more detail in the chapter entitled “Responsibility towards the social environment”.

Participation in public life

S05 Policy regarding participation in public life and lobbying.

The company's management gives its opinions on various documents such as legal acts and ordinances. The ADAMPOL Group indirectly influences projects initiated by sector and community organisations.

S06 Donations to political parties.

Ethical principles in force at the company assume that the company is apolitical and does not support political parties in any way.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA NATURALNEGO

RESPONSIBILITY TOWARDS THE NATURAL ENVIRONMENT

W trosce o lepszą przyszłość firma ADAMPOL SA podejmuje szereg działań na płaszczyźnie środowiskowej. W codzienne procesy wdrażane są rozwiązania oszczędzające zasoby naturalne. Partnerom biznesowym Spółki oferowane są certyfikowane przez organizacje ekologiczne usługi i produkty oraz aktualne informacje o konieczności stosowania przepisów regulujących ochronę środowiska w krajach Unii Europejskiej.

Wszyscy pracownicy Spółki czują się odpowiedzialni za ludzi i środowisko naturalne. Poprzez odpowiedzialne działania i oszczędność w gospodarowaniu zasobami naturalnymi chronione jest środowisko naturalne. Firma ADAMPOL jest jednym z przedsiębiorstw na Podlasiu najbardziej świadomych kwestii środowiskowych w branży i chce nadal być tak postrzegana, jako otwarte i harmonijnie koegzystujące ze społecznością oraz naturą. Przedsiębiorstwo. Za pośrednictwem zagadnień ekologicznych i środowiskowych poszukiwane są drogi wprowadzenia tego w życie. Rozwój usług Spółki podąża za wyjątkowo nowoczesnymi wytycznymi środowiskowymi. Promowane są w nim działania ekologiczne, jak również różnorodne typy aktywności społecznych – na przykład szkolenia ekologiczne.

Wszyscy pracownicy Spółki czują się odpowiedzialni za ludzi i środowisko naturalne.
All staff at ADAMPOL have a responsibility to society and the natural environment.

In the interests of a better future, ADAMPOL SA undertakes to conduct its business practices in an environmentally-friendly manner, and to this end, solutions to conserve natural resources are applied on a day-to-day basis. The company's business partners are offered products and services which have been certified as 'green' by environmental organisations, as well as being provided with information on the necessity to implement provisions of law regulating environmental protection in the European Union member states.

All staff at ADAMPOL have a responsibility to society and the natural environment, and natural resources are utilised in both cost-effective and environmentally-friendly ways. ADAMPOL is one of the most environmentally-aware companies in the automotive industry in the Podlasie region, and works hard to maintain stakeholder perception of it being an open company, coexisting with the community and the environment. Ecological and environmental issues are researched, and best solutions and practices are implemented. Any services offered by the company adhere to the latest and most modern environmental protection guidelines, and are promoted via ecological training sessions.



Od lat branża motoryzacyjna ponosi duże koszty, inwestując w poprawę czystości środowiska. Dzięki wspólnym wysiłkom konstruktorów i producentów pojazdów we wdrażanie nowych technologii, jakość powietrza w Europie znacznie się poprawiła i w przyszłości wciąż będzie ulegać poprawie. Europejscy producenci pojazdów wnieśli znaczący wkład w proces redukcji emisji spalin. W ciągu ostatnich 25 lat poziom tlenu azotu jak również emisje cząstek stałych zostały obniżone o 90%. Obecnie 20 nowych samochodów emituje taką ilość spalin, jaką emituje jeden pojazd z lat 70. Europejski standard emisji spalin – Euro V to norma ustanowiona przez Unię Europejską między innymi dla pojazdów powyżej 3,5 tony umożliwiająca kontrolę emitowanych przez nie spalin, w szczególności tlenu azotu (NOx), cząstek stałych (PM), węgłowodoru (HC) oraz tlenu węgla (CO).

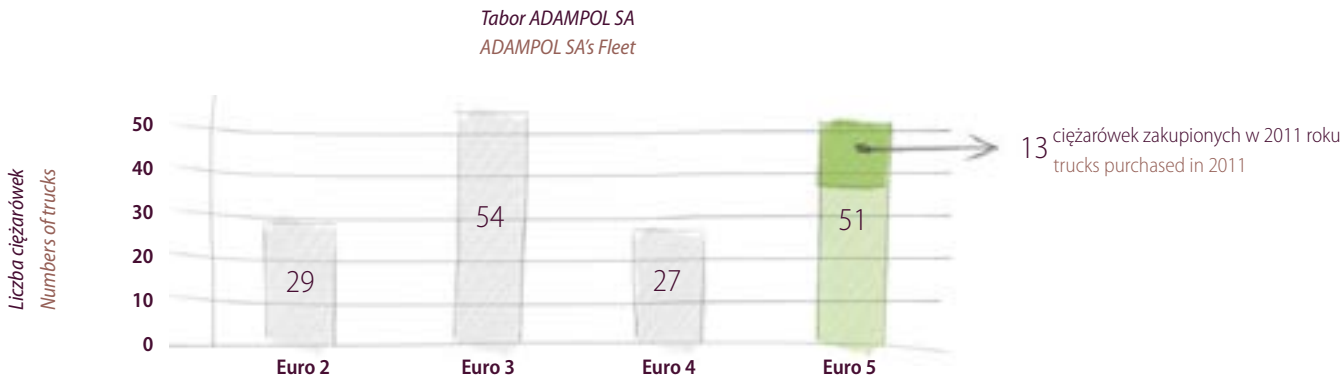
For many years, the automotive industry has had to bear enormous costs investing in the reduction of environmental pollution, and due to the joint efforts of European vehicle designers and manufacturers implementing modern technologies, this investment has borne fruit: toxic exhaust emissions have been reduced and the air quality in Europe has been significantly improved and continues to do so. Over the last 25 years, nitrogen oxide levels, as well as particulate emissions, have been reduced by 90%. Today, 20 new cars emit the same amount of exhaust fumes as one car from the 1970s. European emission standards define the acceptable limits for exhaust emissions of new vehicles sold in EU member states, and currently consist of five stages, of which Euro 5 is the latest. This applies to light passenger and commercial vehicles, and regulates emissions of nitrogen oxides (NOx), particulate matter (PM), hydrocarbons (HC) and carbon monoxide (CO).

Dopuszczalne wartości emisji spalin w poszczególnych normach EURO dla pojazdów z silnikami wysokoprężnymi [g/km]

The acceptable limits for exhaust emissions within each EURO standard for diesel vehicles [g/km]

	EURO 1 1993	EURO 2 1996	EURO 3 1993	EURO 4 2000	EURO 5 2009
CO	3,16	1	0,64	0,5	0,5
HC	-	0,15	0,06	0,05	0,05
NOx	-	0,55	0,5	0,25	0,18
HC+NOx	1,13	0,7	0,56	0,3	0,23
PM	0,14	0,08	0,05	0,009	0,005

Wdrożenie norm Euro 4 zmusiło producentów do wprowadzenia nowych rozwiązań, takich jak np. system SCR (*Selective Catalytic Reduction*) wymagający zastosowania środka AdBlue. AdBlue jest to produkt chemiczny w 32,5% składający się z roztworu mocznika. Jest substancją niewybuchową i nieszkodliwą. Środek AdBlue dodawany jest do paliwa w procesie spalania. Zastosowanie tego preparatu pozwala na spełnienie norm emisji spalin Euro 4 i Euro 5 w szczególności poprzez obniżenie znajdujących się w spalinach pojazdów tlenków azotu.



W działaniu ADAMPOL SA pracownicy kierują się myśleniem o przyszłości. A to oznacza nie tylko inwestowanie w nowe autotransportery czy też technologie, wychodzące naprzeciw oczekiwaniom klientów, ale również troskę o środowisko naturalne. Przedsiębiorstwo angażuje się w projekty, których celem jest edukacja ekologiczna i aby świadomość tego, jak ważna jest troska o otaczający nas świat, była udziałem milionów użytkowników usług firmy. Realizacja tych celów byłaby bardzo trudna bez pracy całego zespołu ADAMPOL SA. Dlatego przywiązywana jest duża waga do ekologii w pracy poprzez stworzenie systemu *Green Office*, w skład którego wchodzi programy recyklingowe dotyczące artykułów biurowych, segregacja odpadów, zachęcanie do ograniczenia zużycia wody, czy zakup nowych energooszczędnych urządzeń. Większość spraw administracyjnych załatwiana jest elektronicznie (korespondencja, rezerwowanie sal na spotkania i konferencje, dokumenty w formie elektronicznej zapisane w Intranecie). Pracownicy Spółki w stopkach e-maili umieścili stosowną prośbę o ich rozważne drukowanie. Wielu pracowników ADAMPOL SA jest otwartych na ekologiczne pomysły i chętnie włącza się w działania na rzecz ochrony środowiska.

The introduction of Euro 4 forced manufacturers to implement new solutions, such as SCR (*Selective Catalytic Reduction*) requiring the use of AdBlue™, which is an aqueous urea solution blended with 32.5% high purity urea and 67.5% deionized water. It is a non-explosive and non-harmful substance, and is added to fuel in the combustion process. The use of this solution makes it possible to comply with the Euro 4 and Euro 5 exhaust emission standards, particularly by reducing the amount of NOx in vehicles' exhaust gases.

The employees of ADAMPOL SA are future-driven, which means not only investing in new auto transporters or state-of-the-art technologies to meet customers' expectations, but also caring for the environment. The company engages in projects aimed at ecological education, and informing the millions of end-users of how important care for the environment is. However, without effective teamwork within ADAMPOL SA, it would be extremely difficult to achieve these goals. Therefore, great attention is paid to ecology within the workplace by creating a "green office" system, which comprises of the recycling of office supplies, waste segregation, encouragement to limit water use, and purchasing only energy-saving devices. The majority of administrative tasks are performed electronically (correspondence, bookings for conferences and meetings, documents posted to the intranet, etc). The company has placed a "Think before you print" request in its e-mail footer. Many of our employees are open to ecological ideas, and are enthusiastic about addressing environmental protection issues.

W ubiegłym roku całkowicie zostały wyeliminowane w biurze butelki PET, a woda dostarczana jest w butlach wielokrotnego użytku, w łazienkach zamontowana jest nowoczesna armatura oszczędzająca wodę, a jednym z zadań serwisu sprzątającego na koniec dnia jest wyłączanie wszelkiego oświetlenia. Rosnąca presja ochrony środowiska oraz wzrost oczekiwań społecznych będą przynosić zyski, jeżeli w odpowiedni sposób podejdziesz się do kwestii zielonego zarządzania. Przeprowadzane są badania wśród klientów, którzy są pytani o elementarne zagadnienia istotne dla branży transportowej jak terminowość i bezszkodowość, jak również dokonywana jest ocena taboru czyli między innymi spełnienie norm ekologicznych.

Działania ADAMPOL SA zostały zauważone i docenione przez interesariuszy jako Zielone Miejsce Pracy. W związku z realizacją projektu pn. „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku oraz Urząd Miejski w Supraślu zaprosił Firmę do zorganizowania wizyty studyjnej w partnerstwie publiczno-społecznym oraz partnerstwie ponadnarodowym realizowanej w ramach przedmiotowego projektu.

W kwietniu 2011 roku odbyła się III edycja konkursu Optifuel organizowanego przez Renault Trucks Polska. Celem konkursu jest propagowanie techniki jazdy racjonalnej, jak również wydłużaniu żywotności samochodów oraz podniesieniu wydajności transportu. Kierowca Spółki ADAMPOL Pan Jacek Sadowski w eliminacjach regionalnych zajął I miejsce.

Z uwagi na to, iż komunikacja podejmowanych działań i inicjatyw to możliwość zainteresowania i zachęcenia pracowników do zaangażowania, Zespół CSR regularnie wysyła informacje z różnych zakresów dotyczące tematów o charakterze ekologicznym i społecznym. Dzięki temu pracownicy dowiadują się o targach ekologicznych, przypominają sobie o segregacji odpadów, jak również dowiadują się o ciekawych wydarzeniach kulturalnych.

Firma wie, iż w świadomość środowiskową należy inwestować. Dlatego też przy tworzeniu projektu dotyczącego podnoszenia kwalifikacji pracowników ADAMPOL SA zostały uwzględnione również aspekty środowiskowe. Zatrudnieni w Spółce zostaną przeszkoleni w zakresie: *ecodrivingu*, ekologii i ochrony środowiska oraz bezpiecznej jazdy. Warsztaty szkoleniowe mają na celu przedstawić praktyczne aspekty środowiskowe oraz ich wagę w odniesieniu do społeczeństwa.

W 2011 roku Spółka zakończyła gruntowny remont elewacji zewnętrznej budynków biurowych oraz warsztatowych w Zaściankach. Prace nie ograniczyły się tylko do odnowienia elewacji czy zmiany jej kolorystyki. Przeprowadzono kolejny etap termomodernizacji tych budynków, czyli docieplenie ścian zewnętrznych. Dzięki zastosowaniu nowoczesnych technik oraz materiałów budowlanych znacznie podniesiono ich efektywność energetyczną. Istotnym jest, iż termomodernizacja wpływa na ochronę środowiska naturalnego. Ma niebagatelny wpływ na spowolnienie eksploatacji nieodnawialnych źródeł energii, zmniejszenie zanieczyszczenia powietrza i uniknięcie kosztów zewnętrznych spowodowanych zmianami klimatu oraz wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii (energii słonecznej, biomasy). Ogrzewanie w naszym klimacie to najistotniejszy czynnik wpływający na roczne koszty utrzymania budynku. Średnie opłaty za ogrzewanie źle ocieplonego budynku

Last year, PET (Polyethylene terephthalate) bottles were totally eliminated from the office and water is now supplied in large reusable bottles. In bathrooms, modern water-saving fittings have been installed, while one of the tasks of the cleaning services is to ensure that all lights are switched off at the end of the day. Within the automotive industry, there is an increasing emphasis on environmental protection and customers' expectations are growing. Companies within the industry will only be profitable if the issue of green management is properly approached. At ADAMPOL, customers are regularly surveyed about key issues relevant to the transport industry, such as punctuality and levels of damages, and about the compliance of our fleet with environmental standards.

ADAMPOL SA is perceived by its stakeholders as being a „green” partner. Under the auspices of the EU Human Capital Operational Programme „Partnership for development and promotion of green workplaces”, the Provincial Employment Office and Supraśl City Council invited the company to organize a study visit to promote its ideas on environmental protection.

In April 2011, the third Optifuel contest took place, which was organised by Renault Trucks Poland, and aimed to promote sensible driving techniques, thereby extending vehicle life and improving transport efficiency. An ADAMPOL driver, Mr. Jacek Sadowski, took first place in the regional qualifier. The CSR team at ADAMPOL regularly sends information to all employees regarding ecological and social matters. In this way, employees learn about environmental trade fairs, are reminded of waste segregation, as well as learning about exciting cultural events.

We know that environmental awareness is worth investing in. Therefore, when organizing recent employee training sessions, environmental issues were also taken into account, and were included as part of the agenda. Employees will be trained in *ecodriving*, ecology and environmental protection, and safe driving techniques. The training workshops are designed to present practical environmental solutions, and their importance in relation to society.

In 2011, the company completed a general overhaul of the exterior of the offices and workshops in Zaścianki, which included the installation of additional external wall insulation. Due to the modern techniques and construction materials applied, the energy efficiency of the buildings has been significantly improved. These thermal efficiency improvements are important as they reduce the consumption of non-renewable energy sources, reduce air pollution, and reduce external costs resulting from climatic changes and the use of renewable energy sources (solar energy, biomass). Due to the Polish climate, heating costs are the largest part of our annual building maintenance costs. Average heating costs, in the case of an improperly insulated building, account for more than 40% of all building maintenance costs. Thermal energy losses, which equates to lost revenue, are one of the four instances caused by heat



stanowią nawet ponad 40% wszystkich kosztów eksploatacji budynku. Straty energii ciepłej, czyli faktycznie pieniędzy, w około 1/4 spowodowane są przenikaniem ciepła przez słabo zabezpieczone termicznie ściany. Ponad 80% budynków w Polsce wybudowano w sposób niepozwalający na racjonalne zarządzanie energią. Odnotowywana w ostatnich latach narastająca dynamika zjawisk atmosferycznych na świecie, w Europie i Polsce wskazuje, że zmiany klimatyczne nie są już tylko teorią czy przypuszczeniem. I chociaż na temat ich przyczyn świat naukowy nie jest zgodny, większość skłania się ku stwierdzeniu, że jednym z głównych powodów ocieplania się klimatu jest wzrost stężenia gazów cieplarnianych. Zauważalny jest też znaczny wzrost kosztów związanych z usuwaniem szkód powstałych w wyniku zmian klimatu. Cały świat prowadzi na szeroką skalę działania mające na celu ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.

Jeszcze do niedawna wody deszczowe stanowiły w Polsce uciążliwość, lecz kwestia ich odprowadzania traktowana była jako mało istotna. Woda deszczowa najczęściej trafiała do kanalizacji burzowej, a stamtąd wprost do wód powierzchniowych – rzek i jezior. W przypadku nadmiernych opadów postępowanie takie prowadziło do niekontrolowanego i niebezpiecznego podwyższenia poziomu wód w rzekach. Straty wynikające z tego tytułu były wielokrotnie widoczne podczas katastrofalnych powodzi. Dopiero gdy rozumiano, jak cennym dobrem jest woda deszczowa, zaczęto szerzej spoglądać na alternatywne metody zagospodarowywania wód deszczowych oraz możliwości ich wykorzystania. Obecnie zatrzymanie wód deszczowych u źródła – ich infiltracja do gruntu traktowana jest jako proces proekologiczny, który korzystnie wpływa na gospodarkę wodną w zlewni. Firma ADAMPOL SA na terenie terminalu samochodowego w Małaszewiczach wybudowała dwa zbiorniki retencyjno-odparowujące na wodę deszczową. Umożliwia to powierzchniowe retencjonowanie i odparowywanie ścieków deszczowych, a także wykorzystywanie ich do podlewania zieleni, spłukiwania ulic itp. Jest to schemat zbliżony do schematu funkcjonującego w środowisku naturalnym, w którym istnieje równowaga pomiędzy ilością opadu z jednej strony, a wsiąkaniem, spływem i parowaniem wody z drugiej.

transfer through poorly insulated walls. More than 80% of the buildings in Poland were constructed in such a way that makes it impossible to cost-effectively manage energy costs. The growing dynamics of atmospheric phenomena, which have been observed over the last few years all over the world, show that climatic changes are not a theory or assumption anymore. And, although scientists do not agree as to their reasons, the majority accept the fact that one of the key reasons for global warming is the increase in greenhouse gases. A significant increase in costs related to damage resulting from climate change is also noticeable. Large-scale actions are being taken worldwide aimed at reducing greenhouse gas emissions.

Until only recently, rainwater in Poland was perceived as a nuisance, and the issue of its drainage was treated as rather insignificant. Rainwater was most often directed to storm water drainage, and then channelled to surface water, such as rivers and lakes. In cases of excessive rain, such a procedure led to an uncontrollable and dangerous rise of water levels in rivers leading to catastrophic floods, resulting in loss of property. Only now is it understood how much of a valuable resource rainwater is, and alternative methods of rainwater management and utilisation have to be found. Today, retaining rainwater at its source - its infiltration into the ground - is treated as an environmentally-friendly process which has a positive impact on the water management of the watershed.

On the premises of the Małaszewicze car terminal, ADAMPOL SA has built two reservoirs for the evaporation and retention of rainwater, and are used for watering greenery, street cleaning, etc. This is a scheme which emulates the water cycle, in which there is a balance between the amount of rainfall on one hand and infiltration, drainage, and evaporation on the other.

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Poniżej przedstawiono wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego według wytycznych GRI, które dotyczą Firmy ADAMPOL SA.

Aspekt: Surowce/Materiały

EN1 Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości.

Olej opałowy – 27 985,35 litra
Olej napędowy – 4 460 143,52 litra
Benzyna – 23 970,51 litra

Aspekt: Energia

EN3 Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii.

W 2011 roku Firma ADAMPOL SA zużyła 649,5 MWh energii elektrycznej. Pomi-mo rozszerzenia działalności na terenie terminali w Małaszewiczach oraz Łapach udało się utrzymać zbliżony poziom poboru energii w porównaniu z 2010 rokiem, w którym zużyto 651,5 MWh. Jest to konsekwencja zmian organizacyjnych w obrę-bie Spółki oraz zastosowania rozwiązań technologicznych przyjaznych środowisku.

Aspekt: Woda

EN8 Całkowity pobór wody według źródła.

Zużycie wody w 2011 roku wyniosło 2 919 m³ i było mniejsze o 736 m³ od zużycia wody w 2010 roku.

Aspekt: Bioróżnorodność

EN11 Lokalizacja oraz powierzchnia posiadanych, dzierzawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod wzglę-dem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów.

Nieruchomości ADAMPOL SA nie graniczą bezpośrednio z żadnym terenem chronio-nym bądź terenem o wysokiej wartości bioróżnorodności.

EN12 Opis istotnego wpływu działalności produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej bioróżnorodności poza obszarami chronionymi.

ADAMPOL SA wywiera zbliżony wpływ na bioróżnorodność, jak konkurencyjne firmy w tej branży. Jednak w ramach swojej strategii, ukierunkowanej także na ochronę środowiska naturalnego, od wielu lat podejmuje szereg działań mających na celu redukcję emisji zanieczyszczeń. W tym celu stale unowocześnia swój tabor samo-chodów ciężarowych i osobowych oraz aktywnie wspiera inicjatywę transportu intermodalnego przyjaznego środowisku. Każdy z terminali przedsiębiorstwa jest przystosowany do obsługi przewozów intermodalnych. Klientom oferowany jest zarówno przewóz drogowy, kolejowy jak i morski.

Aspekt: Emisje, ścieki i odpady

EN19 Emisje substancji zubożających warstwę ozonową według wagi.

Spółka ADAMPOL SA nie wykorzystuje ani nie emituje substancji niszczących war-stwę ozonową.

EN21 Całkowita objętość odprowadzanych ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia.

Firma ADAMPOL SA nie rejestruje objętości odprowadzanych ścieków. Wszystkie nieczystości wytwarzane przez Spółkę, zarówno stałe, jak i płynne, są odbierane, transportowane i zagospodarowywane przez uprawnione firmy zewnętrzne, które wykorzystują do tego specjalistyczny sprzęt zgodnie z normami ochrony środowiska.

ENVIRONMENTAL INDICATORS

Below are presented environmental indicators relevant for ADAMPOL SA, drawn up pursuant to the GRI guidelines.

Raw materials

EN1 Used raw materials as per their weight and volume.

Fuel oil: 27,985.35 litres
Diesel oil: 4,460,143.52 litres
Petrol: 23,970.51 litres

Energy

EN3 Direct energy consumption as per primary energy sources.

In 2011, ADAMPOL SA consumed 649.5 MWh of electrical power. Although our operations were extended at the Małaszewicze and Łapy terminals, energy con-sumption levels were similar to those from 2010, when 651.5 MWh was consumed. This is a consequence of organisational changes within the company and applying environmentally-friendly process solutions.

Water

EN8 Total water intake per particular sources.

The water intake in 2011 amounted to 2,919 m³, a reduction of 736 m³ on 2010.

Biodiversity

EN11 Location and area of possessed, leased or managed plots of land situated in pro- tected areas or areas of high biodiversity value outside protected areas, or adjacent to such areas.

ADAMPOL SA's property is not directly adjacent to any protected area or areas of high biodiversity value.

EN12 Description of significant impact of products and services on biodiversity of protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.

The impact exerted by ADAMPOL SA on biodiversity is similar to that generated by its competitors in the sector. However, it has implemented several policies aimed at reducing pollutant emissions over the last few years, within the framework of company strategy, which includes environmental protection measures. Accord- ingly, it is continuously modernising its truck and car fleet and actively supports the initiative of environmentally-friendly intermodal transport. Each terminal of the enterprise is adapted for intermodal transport. Our customers can be offered road, rail, and sea transport.

Emissions, sewage and waste

EN19 Emissions of ozone-depleting substances as per their weight.

ADAMPOL SA is neither using nor emitting ozone-depleting substances.

EN21 Total volume of dumped sewage as per its quality and target designation.

ADAMPOL SA is not registering the volumes of dumped sewage. All solid and liquid sewage generated by the company is collected, transported, and handled by certi- fied external companies, which are using specialist equipment according to environ- mental protection standards.

EN22 Całkowita waga odpadów według rodzaju i metody postępowania z nimi.

W firmie powstaje około 20 różnych odpadów:

- w tym 8 odpadów niebezpiecznych (np. zużyte baterie i akumulatory, oleje prze- pracowane, sorbenty, zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny),
- pozostałe to odpady inne niż niebezpieczne (np. opakowanie – tektura i tworzy- wa sztuczne, komunalne, złom metali żelaznych i nieżelaznych).

Wszystkie odpady są przekazywane wyspecjalizowanym firmom utylizacyjnym oraz firmom, które zajmują się recyklingiem i odzyskiem.

EN23 Łączna liczba i objętość istotnych wycieków.

W 2011 roku nie odnotowano, z punktu widzenia wpływu na środowisko, żadnych istotnych wycieków.

Aspekt: Produkty i usługi

EN26 Inicjatywy mające na celu minimalizowanie wpływu produktów i usług na środo- wisko oraz zakres wpływu tych inicjatyw.

Jak napisano w pkt. EN12 Spółka w ramach swojej strategii, ukierunkowanej także na ochronę środowiska naturalnego, od wielu lat podejmuje szereg działań mających na celu redukcję emisji zanieczyszczeń. W tym celu stale unowocześnia swój tabor samochodów ciężarowych i osobowych oraz aktywnie wspiera inicjatywę trans- portu intermodalnego przyjaznego środowisku. Każdy z terminali ADAMPOL SA jest przystosowany do obsługi przewozów intermodalnych. Klientom oferowany jest zarówno przewóz drogowy, kolejowy, jak i morski.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

EN28 Wartość istotnych grzywien i całkowita wartość niefinansowych sankcji za niedo- stosowanie się do praw i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

W raportowanym okresie nie wystąpiły przypadki naruszenia i/lub niedostosowa- nia się ADAMPOL SA do praw i regulacji środowiskowych.

Aspekt: Ogólny

EN30 Całkowite wydatki poniesione na ochronę środowiska i inwestycje według rodzaju.

EN22 Total weight of waste per waste type and handling manner.

The company is generating approximately 20 waste types:

- including 8 hazardous waste types (e.g. used batteries and rechargeable batteries, used oils, sorbents, used electrical and electronic equipment),
- other waste falling under the non-hazardous category (e.g. packaging: cardboard and plastic, municipal waste, ferrous and non-ferrous scrap).

All waste is transferred to expert processing and recycling companies.

EN23 Total number and volume of significant leakages.

In 2011, no leakages of environmental significance were noted.

Products and services

EN26 Initiatives aimed at minimising the environmental impact of products and services and scope of the impact of these initiatives.

As was previously stated in item EN12, the company has implemented several policies aimed at reducing pollutant emissions over the last few years, within the framework of company strategy, which includes environmental protection meas- ures. Accordingly, it is continuously modernising its truck and car fleet and actively supports the initiative of environmentally-friendly intermodal transport. Each ter- minal of ADAMPOL SA is adapted for intermodal transport. Our customers can be offered road, rail, and sea transport.

Compliance with regulations

EN28 Value of significant fines and total value of non-financial sanctions due to non- compliance with environmental protection law and regulations.

In the reporting period, no cases of ADAMPOL SA's infringement on and/or non- compliance with environmental protection law and regulations were recorded.

General

EN30 Total environmental protection expenditure; investments per type.

RODZAJ ASPEKTU FACTOR TYPE	BILANS ZAMKNIĘCIA (PLN) CLOSING BALANCE (PLN)
Oplaty za korzystanie ze środowiska Environmental fees	21 843,00 PLN
Woda Water	10 685,69 PLN
Wywóz nieczystości Sewage disposal	45 269,57 PLN
RAZEM TOTAL	77 798,26 PLN

	<i>K</i> LIENCI CUSTOMERS	<i>P</i> RAACOWNICY EMPLOYEES	<i>Ś</i> RODOWISKO NATURAL ENVIRONMENT	<i>O</i> TOCZENIE SPOŁECZNE SOCIAL ENVIRONMENT	<i>Z</i> RÓWNOWAŻONY ROZWÓJ SUSTAINABLE DEVELOPMENT
2011 <i>Osiągnięcia ADAMPOL SA w zakresie odpowiedzialnego biznesu w roku 2011</i> <i>Achievements of ADAMPOL SA within CSR in 2011</i>	<ul style="list-style-type: none"> • TLS • Dialog z kluczowymi klientami • Uczciwe praktyki rynkowe i dobre relacje z kontrahentami 	<ul style="list-style-type: none"> • System ocen pracowniczych • Uzyskanie dofinansowania na podnoszenie kwalifikacji pracowników • Działania integracyjne (ADAMPOLKI ankieta pracownicza, spotkania) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zakup nowych ciężarówek z normą EURO 5 • Zapoczątkowanie działań zmierzających do uzyskania certyfikatu „zielonego biura” 	<ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z organizacjami pozarządowymi 	<ul style="list-style-type: none"> • Wdrożenie działań CSR w Spółce • Wydanie <i>Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu ADAMPOL SA za lata 2007–2010</i>.
2012 <i>Zamierzenia ADAMPOL SA w zakresie odpowiedzialnego biznesu na rok 2012</i> <i>Intentions of ADAMPOL SA within CSR for 2012</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Otwarcie stacji PDI • Doskonalenie badania satysfakcji klientów • Dialog z interesariuszami na temat odpowiedzialności w biznesie 	<ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie do stosowania <i>Kodeksu etyki pracowników ADAMPOL SA</i> • Realizacja projektu „Dobra inwestycja – podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników ADAMPOL SA” • Program adaptacyjny dla nowo przyjętych pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak odpadów negatywnie wpływających na środowisko • Ekobiuro – wprowadzenie ekologicznych materiałów biurowych • Edukacja ekologiczna (<i>ecodriving</i>, ochrona środowiska) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontynuacja dotychczasowych działań filantropijnych Spółki 	<ul style="list-style-type: none"> • Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu ADAMPOL SA za rok 2011 • Opracowanie strategii odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju • Publikacja informacji na temat działalności spółki w zakresie CSR na stronie www.adampolsa.com.pl



Społeczne zaangażowanie w przedsiębiorstwach, nie tylko w branży logistycznej, odpowiada na oczekiwania klientów i wskazuje, że zacierają się różnice pomiędzy efektywnością ekonomiczną gospodarowania, a jakościowym zarządzaniem firmą. Perspektywiczne planowanie wzrostu wartości przedsiębiorstw wymaga zarówno od właścicieli firmy, kadry zarządzającej, jaki i wszystkich pozostałych pracowników określonych działań oraz gotowości do ponoszenia kosztów, nie zawsze bezpośrednio związanych z oferowanymi usługami. Takie założenia są również wpisane w algorytm działań ADAMPOL SA.

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2011 firmy ADAMPOL SA to synteza tego, co już dzieje się w Grupie ADAMPOL i co zamierzamy zrobić. Zależało nam na tym, by powstał maksymalnie kompletny portret Spółki ADAMPOL w kontekście zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Jest to praca prezentująca osiągnięcia z 2011 roku, w istocie jednak jest to dorobek, na który pracowaliśmy od wielu lat. Jesteśmy przekonani, że sposób, w jaki traktujemy siebie i naszych partnerów biznesowych, zachowane normy etyczne oraz transparentność raportowania tych działań zostanie odebrane jako szacunek oraz poszanowanie praw i obowiązków.

W naszym postrzeganiu są to wartości uniwersalne, które stanowią wspólny mianownik różnorodnych działań CSR w ADAMPOL SA.

Zamierzeniem niniejszego Raportu było pokazanie standardów i zasad społecznej odpowiedzialności biznesu oraz relacji zachodzących w ADAMPOL SA między tymi działaniami. Ocena ich funkcjonalności i roli w promowaniu oraz wdrażaniu kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych do praktyki biznesowej należy do naszych kontrahentów, współpracowników. Na to, że ADAMPOL SA jest solidnym partnerem biznesowym wskazuje stały rozwój ekonomiczny Firmy, jak również duży wzrost zatrudnienia oraz fakt, że jesteśmy rozpoznawalną marką zarówno w Europie, jaki i Azji.

Naszym celem było przedstawienie również, w jaki sposób Spółka ADAMPOL realizuje założenia Global Compact, do której przynależność obliguje do realizacji międzynarodowej polityki CSR z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska, jak również przeciwdziałania korupcji. Do wszystkich zadań podeszliśmy z rozsądkiem, należyty szacunkiem i starannością. Chcieliśmy również zaprezentować naszym odbiorcom, że CSR jest strategicznym rozwiązaniem, które z biegiem czasu zmienia charakter Firmy i sposób jej działania.

Na kolejny rok wyznaczyliśmy zarówno sobie – jako Zespołowi CSR, jak i całej Firmie ambitne zadania, które zamierzamy zrealizować. Dotyczą one zagadnień związanych z odpowiedzialnością wobec interesariuszy i wobec środowiska naturalnego, ponieważ jesteśmy przekonani, że możemy zrobić jeszcze bardzo wiele w temacie zrównoważonego rozwoju i zwiększać jednocześnie rentowność firmy. Cele, które postawiliśmy przed działami operacyjnymi i funkcyjnymi Spółki, będziemy realizować we wszystkich obszarach naszej działalności.

Idąc za słowami Jana Bosko, że „Żadne kazanie nie jest bardziej skuteczne od dobrego przykładu” wierzymy, że *Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2011 firmy ADAMPOL SA* zainspiruje kontrahentów i pracowników do etycznych, ekologicznych i społecznych przedsięwzięć, których efekty zapewne znajdą się w kolejnej edycji Raportu.

Zespół CSR

Wszelkie informacje na temat działalności ADAMPOL SA oraz aspektów funkcjonowania Spółki w zakresie społecznym i środowiskowym udostępnione są na stronie internetowej www.adampolsa.com.pl oraz na stronie Global Compact www.unglobalcompact.org.



The social involvement of companies operating in the logistics industry is a response to customer requirements, and indicates that the borders between the economic effectiveness and the quality management of a company are becoming increasingly blurred. Prospective planning for the growth of a business requires the company's owners, the management, and employees to perform particular activities and be ready to increase costs in areas which are not always associated directly with the services on offer. Such assumptions are also present in the policy of ADAMPOL SA's actions.

The ADAMPOL SA Corporate Social Responsibility Report for 2011 is a synthesis of what has already been achieved within the ADAMPOL Group, as well as a statement of intent. We considered it important that a complete portrayal of the ADAMPOL company be presented with regard to sustainable development and responsible business. Whilst the report presents specific achievements for 2011, it is also a reflection of our policies that have been in place for several years. We are convinced that the way in which we treat both ourselves and our business partners, the ethical norms and the transparent reporting of such activities, will be perceived as respecting the values of Corporate Social Responsibility. In our opinion, these values are universal and constitute a common denominator for the various CSR activities at ADAMPOL SA.

The intention of this report is to present the standards and principles of Corporate Social Responsibility, and that the implementation of economic, environmental and social aspects into business practice is the responsibility of both our customers and co-workers. The fact that ADAMPOL SA is a reliable business partner can be confirmed by the continuous economic growth of the company, an increasing headcount, and the fact that we are a recognised company in Europe and Asia.

Our aim was also to present the way in which ADAMPOL realises the UN Global Compact principles, whose members are obliged to enforce the international CSR policy with regard to human and employee rights, environmental protection, as well as combating corruption. All our tasks were approached with common sense, due respect, and care. We also wanted to highlight that CSR is a strategic solution which changes a company's character and the mode of its operations over time.

Ambitious targets were set for both the CSR team and the entire company workforce, which we intend to meet. These targets are related to responsibility towards our stakeholders and the natural environment, because we are certain that there is a lot more left to be done in terms of sustainable development and increasing the company's profitability. The targets which were set will be realised in all areas of the company's operations.

Given that "No sermon is more efficacious than good example" (John Bosco, 1815-1888), we firmly believe that the ADAMPOL SA Corporate Social Responsibility Report for 2011 will inspire both customers and employees to undertake ethical, ecological and social actions, whose outcome will be presented in the next edition of the report.

The CSR Team

Information on the ADAMPOL SA Group, including its operations within the scope of the community and the environment, is available on our website www.adampolsa.com.pl as well as at the UN Global Compact website www.unglobalcompact.org

STRATEGIA I ANALIZA STRATEGY AND ANALYSIS		STRONA PAGE
1.1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii Statement from senior management concerning the meaning of sustainable development	9
1.2	Opis kluczowych wpływów, ryzyk i szans Description of key inflows, risks and opportunities	10
PROFIL ORGANIZACYJNY ORGANIZATIONAL PROFILE		STRONA PAGE
2.1	Nazwa organizacji Name of the organization	12
2.2	Główne marki, produkty i/lub usługi Main brands, products and/or services	11
2.3	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint venture Operational structure of the organization, with a particular emphasis on the main departments, subsidiary companies, affiliates and joint ventures	11
2.4	Lokalizacja siedziby głównej organizacji Localization of the main head office of the organization	12
2.5	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu Number of countries, where the organization operates and list of countries where main company operations are located, or those which are of particular importance in the context of the report	11
2.6	Forma własności i struktura prawna organizacji Form of ownership and legal structure	12
2.7	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów Markets where the company operates, with an emphasis on geographical reach, market sectors, client/consumer/ beneficiary characteristics	11
2.9	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności z uwzględnieniem: zmian w działalności lub lokalizacji, w tym: otwieranych, zamykanych i rozbudowywanych jednostkach, zmian w strukturze kapitału zakładowego i innych pozycjach kapitałowych Significant changes in the reporting period regarding the size, structure or form of ownership, which include: changes in activity or localization, including: entities that are opening, closing and expanding, changes in the structure of share capital and other capital positions	13

PARAMETRY RAPORTU REPORT PARAMETERS		STRONA PAGE
3.1	Okres raportowania Reporting period	5
3.2	Data publikacji ostatniego raportu Publication date of last report	5
3.3	Cykl raportowania Reporting cycle	5
3.4	Osoba kontaktowa Contact person	5
ZAKRES I ZASIĘG RAPORTU DEPTH AND SCOPE OF THE REPORT		STRONA PAGE
3.5	Proces definiowania zawartości raportu wraz z: ustaleniem istotności poszczególnych kwestii dla organizacji i jej interesariuszy, priorytetyzacją poszczególnych kwestii, identyfikacją interesariuszy – adresatów raportu Process of defining the content of the report, including: establishing the importance of various issues to the company and its stakeholders	10
3.6	Zasięg raportu Depth of the report	5
3.7	Oświadczenie w sprawie jakichkolwiek ograniczeń dotyczących zakresu i zasięgu raportu Statement regarding any limitations in the depth and scope of the report	5
3.8	Informacja o przedsięwzięciach typu joint venture, podmiotach zależnych, obiektach dzierżawionych, operacjach outsoursowanych i innych jednostkach, które w znaczący sposób mogą wpłynąć na porównywalność działań organizacji w poszczególnych okresach i/lub w stosunku do innych organizacji Information about joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourcing, and other entities, which can significantly affect the company's activities, especially in certain periods and/or in relation to other companies	5
3.9	Techniki i przyjęte założenia odnośnie szacunków i kalkulacji wskaźników i innych informacji zawartych w raporcie Techniques and assumptions made regarding estimates, calculating indicators and other information included in the report	5
3.10	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia (np. fuzje/przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakter działalności, metody pomiaru) Explanations regarding the effects of any information from previous reports that was corrected, including the reasons for these corrections (ex. mergers/acquisitions, change of year/ base period, type of operation, measurement methods)	5
3.11	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie Significant changes in the depth, scope or measurement methods applied in this report, compared to the previous report.	42
INDEKS TREŚCI GRI GRI TABLE OF CONTENTS		STRONA PAGE
3.12	Tabela wskazująca miejsce zamieszczenia Standardowych Informacji w raporcie Table showing where standard information can be found in the report	44
WERYFIKACJA VERIFICATION		STRONA PAGE
3.13	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu Policies and current practices regarding the external verification of the report	5

NADZÓR MANAGEMENT		STRONA PAGE
4.1	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją Management structure of the organization including committees reporting to top management, which are responsible for certain tasks, such as creating strategies or managing the organization	12
4.2	Wskazanie czy przewodniczący najwyższego organu nadzorczego jest również dyrektorem zarządzającym Indicating whether the chairman of the supervisory board is also the managing director	12
4.3	Liczba członków najwyższego organu nadzorczego z wyróżnieniem niezależnych i/lub niewykonawczych członków Number of members on the supervisory board, including independent and/or non-executive board members	12
4.8	Wewnętrznie sformułowana misja lub wartości organizacji, kodeks postępowania oraz zasady odnoszące się do aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych funkcjonowania organizacji oraz poziom ich implementacji Internally-established mission or value of the organization, code of conduct and policies regarding the economic, social and environmental aspects of the organization's business activities, and the extent of their implementation.	10
4.9	Procedury najwyższego organu nadzorczego dotyczące nadzoru identyfikacji i zarządzania kwestiami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi, włączając stosowne ryzyka i szanse oraz dostosowanie się lub zgodność z uznanymi międzynarodowymi standardami, kodeksami postępowania oraz poziom ich implementacji Supervisory board procedures for recognizing and managing economic, environmental and social issues, including appropriate risks and opportunities, as well as, conformance with accepted international standards, codes of conduct and the extent of their implementation	14
4.10	Proces ewaluacji wyników działań najwyższego organu nadzorczego w odniesieniu do kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych The process of evaluating the results of the Supervisory Board's activities regarding economic, environmental and social issues	14

ZAANGAŻOWANIE W INICJATYWY ZEWNĘTRZNE INVOLVEMENT IN EXTERNAL INITIATIVES		STRONA PAGE
4.11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności Explanation of whether and how the company applies the precautionary principle	22
4.12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy Economic, environmental and social declarations, principals and other initiatives, which are external, accepted or supported by the company	22
4.13	Członkostwo w stowarzyszeniach, w ramach których organizacja: jest członkiem organów nadzorczych, uczestniczy w projektach lub komisjach, przekazuje znaczne fundusze poza standardowymi opłatami członkowskimi, uznaje członkostwo jako działanie strategiczne Memberships in associations, where the company is: a member of management boards, participates in projects or committees, makes significant contributions, which are larger than standard fees, and acknowledges that membership is a strategic action.	15

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY INVOLVING STAKEHOLDERS		STRONA PAGE
4.14	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację List of stakeholder groups involved in the company	15
4.15	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy Basis for identifying and selecting stakeholder groups to be involved in the company	15
4.16	Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy Approach in involving stakeholders, including the frequency of involvement by type and group of stakeholders	16
4.17	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie Key issues and problems raised by stakeholders, followed by an answer from the company, and generally involving the preparation of a report	16

PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA
I WSKAŹNIKI WYNIKÓW

LIST OF PRESENTED INDICATORS

WSKAŹNIKI EKONOMICZNE ECONOMIC INDICATORS		STRONA PAGE
EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych Created and distributed direct economic value, taking into account revenue, operating costs, payroll, subsidies, and other investments in the community, retained profit, and payments to the equity owners and state institutions	22
EC4	Znaczące wsparcie finansowe uzyskane od państwa Significant financial funding received from the State Treasury	22
EC5	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji Remuneration of blue-collar employees compared to the minimum remuneration in a given market at the company's main locations	28
EC7	Procedury w zakresie zatrudniania pracowników z rynku lokalnego oraz procent wyższego kierownictwa pozyskanego z rynku lokalnego w głównych lokalizacjach organizacji Procedures related to employing staff in local markets and percentage of senior executives employed in local markets at the company's main locations	33
EC8	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo Contribution to the development of infrastructure and provision of services for the community by commercial activities, donating goods, and pro bono activities. Impact of the activities on the community	33

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE ENVIRONMENTAL INDICATORS		STRONA PAGE
EN1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości Used raw materials as per weight and volume	38
EN3	Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii Direct energy consumption as per primary energy sources	38
EN8	Całkowity pobór wody według źródła Total water intake per source	38
EN11	Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów Location and area of possessed, leased or managed plots of land situated in protected areas or areas of high biodiversity value outside protected areas, or adjacent to such areas	38
EN12	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi Description of significant impact of products and services on the biodiversity of protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	38
EN19	Emisje substancji zubożających warstwę ozonową według wagi Emissions of ozone-depleting substances as per their weight	38
EN21	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia Total volume of sewage as per its quality and target designation	38
EN22	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metody postępowania z odpadem Total weight of waste per waste type and waste handling manner	39
EN23	Łączna liczba i objętość istotnych wycieków Total number and volume of significant leakages	39
EN26	Inicjatywy mające na celu minimalizowanie wpływu produktów i usług na środowisko oraz zakres wpływu tych inicjatyw Initiatives aimed at minimising the environmental impact of products and services and scope of impact of these initiatives	39
EN28	Wartość istotnych grzywn i całkowita wartość niefinansowych sankcji za niedostosowanie się do praw i regulacji dotyczących ochrony środowiska Value of significant fines and total value of non-financial sanctions due to non-compliance with environmental protection laws and regulations	39
EN30	Całkowite wydatki poniesione na ochronę środowiska i inwestycje według rodzaju Total environmental protection expenditure and investments per type	39

WSKAŹNIKI W ZAKRESIE PRAKTYK DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA I GODNEJ PRACY INDICATORS RELATED TO EMPLOYMENT AND DECENT WORK PRACTICES		STRONA PAGE
LA1	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu Total headcount as per employment type, employment contract, and region	28
LA2	Łączna liczba odejść i wskaźnik rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region Total number of employees who left the company and employee turnover indicator as per age group, gender, and region	28
LA7	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych z tego powodu i nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów Indicator of injuries, occupational diseases, missed days and absences from work, and number of fatal accidents at work per region	28
LA10	Średnia liczba godzin w ramach szkoleń przypadających na jednego pracownika według rodzaju zatrudnienia w systemie rocznym Average number of training hours per employee according to employment type in the reporting period	28
LA12	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej Percentage of employees undergoing work quality assessments and professional development reviews on a regular basis	29
LA13	Skład organów zarządzających i nadzorczych spółki w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności Composition of the company's management and supervisory bodies broken down into categories as per gender, age, minority groups, and other diversity indicators	29
LA14	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet według zajmowanego stanowiska Comparison of basic remuneration of male and female employees according to their positions	29

WSKAŹNIKI W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA INDICATORS RELATED TO RESPECTING HUMAN RIGHTS		STRONA PAGE
HR4	Łączna liczba przypadków dyskryminacji i działania podjęte w tej kwestii Total number of discrimination cases and steps taken with regard to the same	30
HR5	Działalność zidentyfikowana jako mogąca stanowić ryzyko naruszenia prawa swobody zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz działania podjęte w celu wspierania możliwości wykonania tych praw Activities identified as potentially constituting a risk of infringing the freedom of association and the right to collective bargaining, and steps taken in order to support the opportunities to execute the same	30
HR6	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków Activities identified as leading to a substantial risk of using child labour and steps taken in order to eliminate the same	30
HR7	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków Activities identified as leading to a substantial risk of forced or compulsory labour and steps taken in order to eliminate the same	30
HR9	Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania Total number of cases of infringing the indigenous rights and steps taken to prevent the same	30

WSKAŹNIKI WPŁYWU NA ŚRODOWISKO ENVIRONMENTAL IMPACT INDICATORS		STRONA PAGE
S05	Polityka dotycząca udziału w życiu publicznym i lobbingu Policy regarding participation in public life and lobbying	33
S06	Darowizny na rzecz partii politycznych Donations to political parties	33
S07	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki Total number of legal actions taken against the company with regard to cases of infringement of the principles of free competition, monopolistic practices, and their results	22
S08	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami Cash value of penalties and total number of non-financial sanctions due to non-compliance with laws and regulations	22

WSKAŹNIKI W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA PRODUKT PRODUCT LIABILITY INDICATORS		STRONA PAGE
PR1	Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom Product lifecycle stages at which the products and services' impact on health and safety is assessed in order to improve the indicators and percentage of major product and service categories undergoing such procedures	22
PR2	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia, z uwzględnieniem rodzaju skutków Total number of cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on the products and services' impact on health and safety at each lifecycle stage, taking into account the type of consequences	22
PR3	Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym Type of information on products and services required pursuant to procedures, and percentage of major products and services which are subject to such informational requirements	23
PR4	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach według skutków Total number of cases of non-compliance with regulations and voluntary commitment charters on product and service labelling and information, taking into account the type of consequences	24
PR5	Praktyki związane z zapewnieniem satysfakcji klienta, w tym wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta Practices related to securing customer satisfaction, including customer satisfaction survey results	25
PR6	Programy dotyczące przestrzegania prawa, standardów i dobrowolnych kodeksów regulujących kwestie komunikacji marketingowej, z uwzględnieniem reklamy, promocji i sponsoringu Programmes of observing the law, standards, and voluntary commitment charters on marketing communication, including advertising, promotion, and sponsorship	26
PR8	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych Total number of justified complaints with regard to infringement of customer privacy and loss of data	26
PR9	Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług Cash value of major penalties due to non-compliance with law and regulations on product and service delivery and operation	26



23 112 000 km

całkowita ilość km przejechanych przez ciężarówki w 2011
The total number of kilometres travelled by trucks in 2011

to ponad 1/3 drogi na Marsa
That's over 1/3 of the distance to Mars

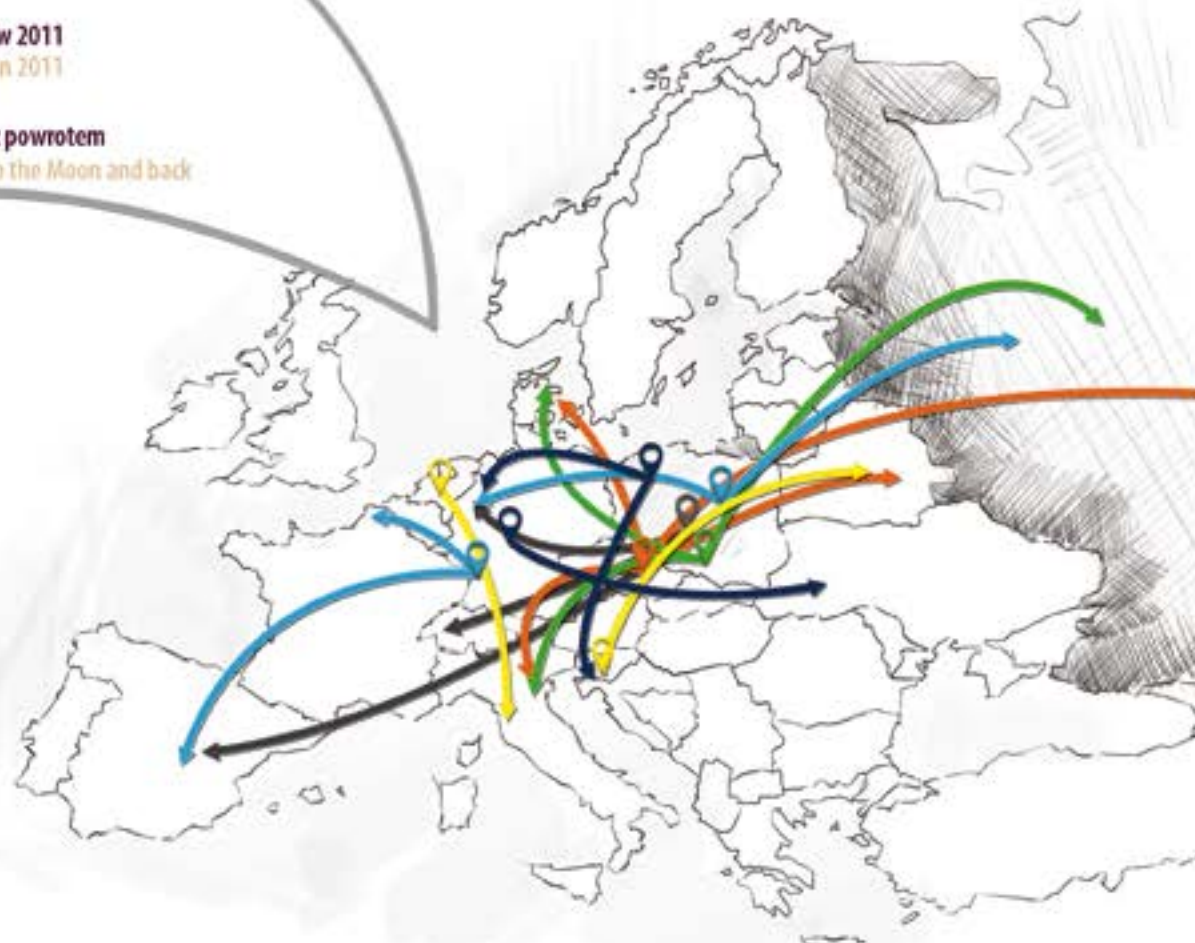


to 30x na Księżyc i z powrotem
That's 30 x the distance to the Moon and back



312 509

ilość aut przewiezionych w 2011
to o prawie 40 000 więcej aut niż wszystkich nowych sprzedanych w Polsce w 2011 roku
The number of cars transported in 2011 is nearly 40000 more than all brand new cars sold in Poland in 2011



40,5ha

całkowita powierzchnia magazynowa to ponad 50 boisk piłkarskich
The total storage area is equal to the area of nearly 50 football pitches



37 956

liczba wykonanych zleceń transportowych w 2011
The number of completed transport orders in 2011



to jeszcze więcej km niż z Zaścianek do Detroit
That's the distance from Zaścianki to Detroit



114 obwodu Ziemi
1 of Earth's circumference

10 700 km

średni dystans pokonywany przez jedną ciężarówkę w ciągu miesiąca
The average distance travelled by one truck per month

to prawie cała odległość z Zaścianek na Hawaje
That's nearly the entire distance from Zaścianki to Hawaii



70 195 całkowita ilość aut magazynowanych w 2011 roku to korek z Zaścianek do Łodzi
The total number of cars stored in 2011. This many cars would create a traffic jam from Zaścianki to Łódź



856 średnia dzienna ilość ładowanych aut osobowych to korek o długości około 6 km
The average daily number of passenger cars transported. This many cars would create a traffic jam of about 6km

Z ciężarówek i aut powstałby korek o długości około 21 km
This many cars and trucks would create a traffic jam of about 21 km

500 średnia dzienna ilość ciężarówek w trasie to korek o długości około 15 km
Average daily number of trucks on the road. This many cars would create a traffic jam of about 15 km





ADAMPOL SA
vehicle logistics

ul. Usługowa 3
15-521 Zaścianki k. Białegostoku
tel. +48 85 740 78 60
fax +48 85 740 78 61

www.adampolsa.com.pl