

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Wersja 1.0 — Październik 2026

1. Cel i zakres dokumentu

ADAMS Sp. z o.o. („Spółka”) dąży do budowania łańcucha dostaw opartego na uczciwej konkurencji, równych szansach oraz otwartości na współpracę z różnorodnymi dostawcami — niezależnie od ich wielkości, formy prawnej czy struktury właścicielskiej. Niniejsza Polityka określa zasady, jakimi Spółka kieruje się przy wyborze i ocenie dostawców, aby zapewnić dostawcom równy dostęp do współpracy biznesowej.

Polityka odzwierciedla przekonanie, że zróżnicowany łańcuch dostaw sprzyja konkurencyjności ofert, innowacyjności oraz odporności operacyjnej Spółki, a jednocześnie wspiera szersze cele społeczne i gospodarcze społeczności lokalnych, w których Spółka działa.

Polityka obowiązuje członków Zarządu, pracowników i współpracowników Spółki zajmujących stanowiska, na których podejmuje się decyzje lub prowadzi działania w zakresie wyboru, oceny i kwalifikacji dostawców, zamówień i zakupów oraz zawierania umów z dostawcami (dalej łącznie: „Osoby objęte Polityką”).

Nadzór nad stosowaniem Polityki sprawuje członek Zarządu wskazany w zarządzeniu wprowadzającym Politykę. Kierownicy komórek organizacyjnych zapoznają podległe im Osoby objęte Polityką z jej treścią.

2. Zasada równego dostępu

Spółka nie różnicuje dostawców ze względu na cechy niezwiązane z jakością, ceną, terminowością i wiarygodnością oferty, w szczególności ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowość, niepełnosprawność, religię lub wyznanie, orientację seksualną lub inną cechę chronioną właściciela lub kadry zarządzającej dostawcy, a także ze względu na wielkość zatrudnienia czy formę prawną prowadzonej działalności.

Kryteria wyboru dostawców w postępowaniach zakupowych są formułowane w sposób przejrzysty i proporcjonalny do przedmiotu zamówienia, tak aby nie wykluczały z góry, bez uzasadnienia biznesowego, mniejszych podmiotów, w szczególności poprzez nieuzasadnione, nadmiernie wysokie progi obrotowe lub referencyjne, nieadekwatne do skali danego zamówienia. Uzasadnionymi kryteriami wyboru dostawców są w szczególności wymogi bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych określone w Polityce Cyberbezpieczeństwa, stosowane proporcjonalnie do zakresu dostępu dostawcy do danych i systemów Spółki.

3. Otwartość na różnorodnych dostawców

W ramach prowadzonych postępowań zakupowych Spółka jest otwarta na oferty składane w szczególności przez:

- mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP);

- dostawców lokalnych i regionalnych, w tym z terenów, na których Spółka prowadzi działalność produkcyjną;
- przedsiębiorstwa społeczne, w tym spółdzielnie socjalne oraz zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami;
- przedsiębiorstwa prowadzone lub współzarządzane przez kobiety oraz przedstawicieli innych grup niedostatecznie reprezentowanych w danej branży.

Powyższe nie oznacza preferencji kosztem jakości, ceny czy niezawodności dostawy. Oznacza jedynie, że przy porównywalnych warunkach oferty Spółka traktuje takich dostawców na równi z pozostałymi uczestnikami postępowania, bez dodatkowych barier wynikających z ich profilu.

4. Praktyczne działania

Osoby objęte Polityką, w szczególności pracownicy działu zakupów, w miarę możliwości operacyjnych i biznesowych, dążą do:

- informowania o możliwościach współpracy w sposób docierający również do mniejszych i lokalnych dostawców, a nie wyłącznie do dotychczasowej, ograniczonej bazy kontaktów;
- rozważania, tam, gdzie jest to uzasadnione ekonomicznie, podziału większych zamówień na mniejsze partie umożliwiające udział mniejszym dostawcom;
- weryfikowania okresowo, czy stosowane kryteria kwalifikacji dostawców nie tworzą nieuzasadnionych barier wejścia dla podmiotów, o których mowa w rozdziale 3.

5. Zakaz dyskryminacji

Spółka nie toleruje dyskryminacji dostawców ani osób reprezentujących dostawców w kontaktach biznesowych, zgodnie z zasadami określonymi w wewnętrznych regulacjach Spółki dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i poszanowania praw człowieka zgodnie z Polityką Praw Człowieka oraz Regulaminem przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

6. Zgłaszanie naruszeń i ochrona osób zgłaszających

Podejrzenia naruszeń niniejszej Polityki można zgłaszać na zasadach określonych w Regulaminie wraz z procedurą zgłaszania naruszeń przez sygnalistów, za pośrednictwem następujących kanałów:

- e-mail: naruszenia@adamsbox.com.pl,
- telefon: 516-181-120,
- skrzynki sygnalistów (wrzutnie na zgłoszenia pisemne) w siedzibach Spółki,
- osobiście u Koordynatora ds. obsługi zgłoszeń,
- za pośrednictwem niezależnego podmiotu zewnętrznego – radcy prawnego Pana Pawła Nowaka, e-mail: nowak@atm.legal, tel. +48 61 102 42 62, ul. Wolsztyńska 5, 60-361 Poznań.

Z kanałów zgłoszeń mogą korzystać osoby wskazane w §3 ust. 2 tego Regulaminu, w tym osoby spoza Spółki, w szczególności dostawcy i osoby ich reprezentujące.

Zgłoszenie może zostać dokonane anonimowo na zasadach określonych w Regulaminie. Spółka zapewnia poufność tożsamości osoby zgłaszającej oraz ochronę przed działaniami odwetowymi. Osoba zgłaszająca może również dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub właściwego organu publicznego.

7. Konsekwencje naruszenia

Naruszenie zakazów określonych w niniejszej Polityce, w szczególności zakazu dyskryminacji dostawców (rozdziały 2 i 5), przez pracownika stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i może skutkować zastosowaniem kary porządkowej na zasadach określonych w §31 Regulaminu Pracy i Kodeksie pracy, a w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Naruszenie tych zakazów przez współpracownika lub inną osobę niebędącą pracownikiem może skutkować konsekwencjami przewidzianymi w łączącej ją ze Spółką umowie, w tym jej rozwiązaniem. Niezależnie od powyższego naruszenie może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą, a w przypadkach przewidzianych prawem – odpowiedzialnością karną lub administracyjną. Przy wyborze konsekwencji uwzględnia się w szczególności rodzaj naruszenia, stopień winy oraz dotychczasowy stosunek pracownika do pracy.

8. Szkolenia

Osoby objęte Polityką przechodzą szkolenie wprowadzające z zasad niniejszej Polityki w terminie 1 miesiąca od rozpoczęcia pracy na stanowisku, o którym mowa w rozdziale 1, oraz szkolenie odświeżające nie rzadziej niż raz na 2 lata. Szkolenie obejmuje w szczególności zasady równego dostępu i zakazu dyskryminacji dostawców, formułowanie przejrzystych i proporcjonalnych kryteriów wyboru dostawców oraz zasady zgłaszania naruszeń. Udział w szkoleniu jest dokumentowany.

9. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka podlega przeglądowi nie rzadziej niż raz na 2 lata oraz każdorazowo w przypadku istotnej zmiany przepisów prawa.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa oraz pozostałe wewnętrzne regulacje Spółki, w tym w szczególności zasady wynikające z Polityki zgodności z prawem konkurencji oraz Kodeksu Etyki.

Polityka wchodzi w życie z dniem wejścia w życie zarządzenia Zarządu wprowadzającego Politykę.