



GROUND FROST



Polityka ochrony praw człowieka w Ground Frost Sp. z o.o.

Czerwiec 2025 r.

Wstęp

Polityka ochrony praw człowieka w firmie Ground Frost jest dostosowana do specyfiki działalności usługowej, ale jednocześnie jest zgodna z międzynarodowymi standardami, takimi jak Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGP) oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Kluczowe elementy polityki:

I. Cel polityki

Celem niniejszej polityki jest wyrażenie zobowiązania Ground Frost do przestrzegania i promowania praw człowieka we wszystkich aspektach naszej działalności. Firma uznaje swoją odpowiedzialność za poszanowanie godności i praw wszystkich osób, których może dotyczyć nasza działalność – pracowników, klientów, kontrahentów, społeczności lokalnych oraz innych interesariuszy.

II. Podstawy i zakres

Polityka ochrony praw człowieka w Ground Frost opiera się na uznanych międzynarodowych standardach oraz krajowych przepisach prawa. Nasze podejście wynika z przekonania, że każda firma – niezależnie od wielkości i sektora – ma obowiązek poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania ich naruszeniom, zarówno w ramach własnych struktur, jak i w relacjach zewnętrznych.

Podstawy prawne i normatywne

Firma kieruje się w szczególności następującymi dokumentami i wytycznymi:

1. **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka** – ustanawiająca podstawowe prawa i wolności przysługujące każdemu człowiekowi.
2. **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGP)** – określające obowiązki państw i odpowiedzialność firm w zakresie ochrony praw człowieka.
3. **Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)** – dotyczące m.in. zakazu pracy przymusowej, pracy dzieci, równości wynagrodzeń, prawa do zrzeszania się.
4. **Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych** – zawierające rekomendacje dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności, w tym w obszarze praw człowieka, zatrudnienia i relacji z klientami.

5. **Obowiązujące prawo krajowe**, w tym Kodeks pracy i ustawy o ochronie danych osobowych, przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz sygnalistach.

Zakres stosowania polityki

Polityka obejmuje wszystkie aspekty działalności firmy, w szczególności:

1. Zarządzanie personelem – rekrutację, warunki pracy, rozwój zawodowy, wynagrodzenia, awanse, zakończenie zatrudnienia.
2. Relacje z klientami i partnerami – ocena i wybór klientów, dostawców, inwestorów oraz analiza ryzyk etycznych i społecznych w ramach usług doradczych.
3. Doradztwo transakcyjne – w tym wsparcie w procesach fuzji i przejęć, restrukturyzacji oraz pozyskiwaniu kapitału, z uwzględnieniem potencjalnych skutków społecznych i wpływu na prawa pracowników i społeczności lokalnych.
4. Wewnętrzne procedury i polityki – np. w zakresie równości, przeciwdziałania molestowaniu, ochrony danych osobowych, zarządzania ryzykiem oraz zgodności z przepisami (compliance).
5. Zewnętrzne zobowiązania ESG i SDG – firma uznaje znaczenie Agendy 2030 ONZ i przyczynia się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), w tym celu 8 (godna praca).

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników firmy, członków zarządu, a także współpracowników, podwykonawców i partnerów biznesowych.

III. Zobowiązania firmy

Ground Frost zobowiązuje się do poszanowania i promowania praw człowieka na wszystkich poziomach działalności operacyjnej, organizacyjnej i strategicznej. Nasze podejście opiera się na zasadzie „nie szkodzić” oraz na aktywnym wspieraniu kultury etycznej i odpowiedzialnego biznesu w sektorze finansowym i doradczym.

W szczególności zobowiązujemy się do:

1. Przestrzegania obowiązującego prawa krajowego i międzynarodowego w zakresie praw człowieka, prawa pracy, równości i różnorodności, ochrony prywatności oraz przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.
2. Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji – zapewniamy wszystkim pracownikom równe szanse niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wyznania, światopoglądu czy statusu społecznego.

3. Tworzenia bezpiecznego i godnego miejsca pracy – wolnego od przemocy, zastraszania, molestowania, mobbingu czy jakichkolwiek innych form nadużyć. Promujemy kulturę szacunku, współpracy i dialogu.
4. Zakazu pracy przymusowej i pracy dzieci – nie akceptujemy żadnych form współczesnego niewolnictwa, pracy pod przymusem ani wykorzystywania dzieci. Wymagamy tego samego od naszych partnerów biznesowych i podwykonawców.
5. Poszanowania wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych – uznajemy prawo pracowników do organizowania się oraz prowadzenia dialogu społecznego, zgodnie z obowiązującym prawem.
6. Godziwego wynagradzania i uczciwych warunków zatrudnienia – zapewniamy wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy, terminowe wypłaty oraz przejrzyste warunki umów, zgodne z lokalnymi przepisami i standardami branżowymi.
7. Poszanowania prawa do prywatności i ochrony danych osobowych – przetwarzamy dane zgodnie z zasadami RODO, zapewniając ich poufność, integralność i bezpieczeństwo.
8. Etycznego doradztwa transakcyjnego – nie angażujemy się w doradztwo lub działania, które mogłyby prowadzić do naruszenia praw człowieka, np. poprzez wspieranie przejęć prowadzących do masowych zwolnień bez osłon socjalnych, wyzysku pracowników lub degradacji środowiska.

Promocja świadomości i odpowiedzialności:

1. Szkolimy naszych pracowników w zakresie standardów praw człowieka oraz etyki zawodowej.
2. Ustanawiamy procedury zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony sygnalistów.
3. Uwzględniamy ryzyka społeczne i ludzkie w analizach due diligence oraz w ocenie ryzyka transakcyjnego.

IV. Odpowiedzialność w łańcuchu wartości

Ground Frost uznaje, że odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka nie kończy się na granicach naszej organizacji, lecz rozciąga się na cały łańcuch wartości, w tym dostawców, partnerów biznesowych oraz klientów, którym świadczymy usługi. Jako firma doradcza mamy możliwość i obowiązek wpływać na etyczny wymiar decyzji gospodarczych podejmowanych przez naszych klientów oraz inwestorów.

Ocena wpływu doradztwa na prawa człowieka:

1. W procesie doradztwa finansowego, księgowego oraz w transakcjach fuzji i przejęć bierzemy pod uwagę potencjalny wpływ rekomendowanych działań na pracowników, społeczności lokalne oraz inne grupy interesariuszy.
2. Analizujemy możliwe skutki społeczne związane z przejęciami, konsolidacjami, restrukturyzacjami czy zamykaniem zakładów, zwracając uwagę na ryzyka naruszenia praw człowieka.

Due diligence w relacjach biznesowych:

1. Wdrożyliśmy mechanizmy należytej staranności (human rights due diligence) pozwalające identyfikować, oceniać i ograniczać ryzyka związane z naruszeniami praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z klientami i partnerami.
2. Proces due diligence obejmuje m.in. ocenę reputacyjną klientów, analizę ich zgodności z międzynarodowymi standardami ESG, a także weryfikację potencjalnych skutków społecznych ich decyzji biznesowych.



Wymogi wobec partnerów i dostawców:

1. Od dostawców i partnerów oczekujemy przestrzegania zasad etycznego biznesu, w tym podstawowych praw człowieka, zakazu pracy dzieci, poszanowania wolności zrzeszania się oraz zapewnienia godnych warunków pracy.
2. Umowy handlowe mogą zawierać odpowiednie klauzule społeczne (np. dotyczące praw pracowniczych lub zgodności z kodeksem etyki).

Unikanie współudziału w naruszeniach:

1. Firma nie angażuje się w transakcje, które mogą przyczynić się do łamania praw człowieka, np. poprzez doradztwo dla firm powiązanych z pracą przymusową, masowymi zwolnieniami bez zabezpieczenia socjalnego, eksmisjami bez konsultacji z lokalną społecznością itp.
2. Każda transakcja analizowana jest nie tylko pod kątem finansowym, lecz także w kontekście społecznej odpowiedzialności i potencjalnego wpływu na ludzi i środowisko.

W przypadku identyfikacji ryzyka naruszenia praw człowieka zastrzegamy sobie prawo odmowy współpracy lub zaangażowania w transakcję.

V. Mechanizmy wdrażania

Aby polityka ochrony praw człowieka miała realne zastosowanie, Ground Frost wdraża konkretne środki organizacyjne, edukacyjne i operacyjne, które zapewniają jej skuteczność, spójność i ciągłe doskonalenie. Nie ograniczamy się do deklaracji – podejmujemy działania systemowe, które integrują zasady praw człowieka z codziennym funkcjonowaniem firmy.

a) Szkolenia i budowanie świadomości:

- ✓ organizujemy regularne szkolenia dla pracowników i kadry zarządzającej z zakresu praw człowieka, etyki biznesu, zgodności (compliance) oraz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu;
- ✓ nowi pracownicy zapoznają się z polityką ochrony praw człowieka podczas onboardingu;
- ✓ dla zespołów doradczych opracowujemy dedykowane moduły edukacyjne, uwzględniające odpowiedzialność w procesach M&A i finansowych.

b) Integracja z procesami wewnętrznymi:

- ✓ Polityka Ochrony Praw Człowieka stanowi integralny element naszej Polityki ESG i systemu zarządzania ryzykiem;
- ✓ włączamy ocenę wpływu na prawa człowieka do procedur due diligence, analiz transakcyjnych oraz weryfikacji partnerów;
- ✓ w politykach kadrowych, rekrutacyjnych i zakupowych uwzględniamy wymogi wynikające z zasad równości, przejrzystości i poszanowania godności.

c) Klauzule umowne i standardy kontraktowe:

- ✓ do umów z klientami, podwykonawcami i dostawcami wprowadzamy klauzule etyczne dotyczące poszanowania praw człowieka, zgodności z kodeksem postępowania oraz mechanizmów zgłaszania nadużyć;
- ✓ przy długoterminowych relacjach monitorujemy przestrzeganie tych standardów i zastrzegamy możliwość ich audytowania.

Zarządzanie zgodnością (compliance):

- ✓ wyznaczony członek kadry zarządzającej nadzoruje wdrażanie i przestrzeganie polityki praw człowieka;
- ✓ wdrożone zostały procedury wewnętrznego zgłaszania naruszeń, oceny ryzyk oraz korekty działań niezgodnych z polityką.

d) Wskaźniki, monitorowanie i raportowanie:

- ✓ monitorujemy realizację polityki za pomocą mierzalnych wskaźników, takich jak liczba szkoleń, liczba zgłoszeń, poziom zgodności kontraktowej oraz ocena ryzyk społecznych w transakcjach;
- ✓ co najmniej raz w roku przygotowujemy wewnętrzne podsumowanie działań, a w razie potrzeby – komunikujemy wyniki interesariuszom (np. w ramach raportów ESG).

VI. Mechanizmy zgłaszania i reagowania

Ground Frost zapewnia dostęp do bezpiecznych kanałów zgłaszania przypadków naruszeń (anonimowo lub jawnie). Zgłoszenia będą rozpatrywane zgodnie z zasadą poufności, bez narażenia zgłaszającego na represje.

Zgłoszenia można kierować na adres: zgloszenia1@groundfrost.pl lub zgloszenia2@groundfrost.pl.

VII. Monitorowanie i przegląd

Polityka będzie podlegać przeglądowi i aktualizacji co najmniej raz na dwa lata lub w przypadku istotnych zmian w przepisach, działalności firmy lub jej łańcuchu wartości.

