



Grundfos

人权

政策

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

宗旨

《Grundfos 人权政策》阐明了公司在整体运营及与价值链中各业务伙伴合作过程中，致力于尊重人权的承诺与实施路径，该承诺与公司的宗旨、核心价值观以及国际公认的标准保持一致。本政策为我们的决策与行动提供指导，旨在保障业务运营中所有受影响个人与社区的尊严及权利。

适用范围

本政策适用于全球所有 Grundfos 公司的 Grundfos 全体员工及董事会成员，包括未使用“Grundfos”名称但隶属于 Grundfos 集团的子公司及品牌。Grundfos 集团旗下公司的完整名录可在我们的 [网站](#) 上查阅。

我们亦期望价值链中的业务合作伙伴（包括供应商、承包商、分销商及其他与我们的运营、产品和服务直接相关的第三方），在其自身运营及业务关系中秉持这些或类似的人权原则。

我们的承诺与方法

我们承诺尊重所有国际公认的人权，包括 [《国际人权宪章》](#)（含《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》及《经济、社会及文化权利国际公约》）以及 [国际劳工组织\(ILO\)](#)《工作中的基本原则和权利宣言》及其核心公约。为践行上述承诺，我们遵循 [《联合国工商业与人权指导原则》](#) (UNGP) 及 [《经济合作与发展组织跨国企业准则》](#)。自 2002 年起，Grundfos 便成为 [联合国全球契约](#) 的签署成员。

我们在所有运营所在地均遵守当地及所在国家的法律法规。在当地法律与国际人权标准存在差异时，我们力求遵循更严格的标准。当面临相互冲突的要求时，我们将遵守当地法律，同时力求秉持国际公认的人权原则。我们开展基于风险的人权及可持续发展尽职调查，以识别、防范和减轻在自身运营及价值链各环节中，对员工、社区、消费者及其他利益相关方产生的不利影响。这包括开展定期风险与影响评估，并将尽职调查融入采购、并购等业务实践中。

与内部及外部利益相关方（包括权利相关方）开展有实质意义的沟通协作，对于应对相关影响、完善流程而言至关重要。Grundfos 重点关注儿童、女性及原住民等弱势群体，致力于实现具有包容性的实践。人权监督是一项持续推进的工作，需不断完善—我们将通过定期审查追踪相关进展，并在《可持续发展报告》（作为《年度报告》的组成部分）及《现代奴役与透明度声明》中予以披露。

我们的重点人权议题

2024 年，我们更新了重点人权议题清单—即那些可能因我们的经营活动或业务关系，对相关人士造成严重不利影响的高风险事项。重点人权议题至少每两年审查一次，或在我们的业务模式、市场布局发生重大变化时启动审查。此项审查的依据包括我们最新的人权影响评估、现场抽查、利益相关方反馈以及外部趋势。针对每项重点人权议题，我们已采取下述具体措施，并期望供应商遵循 [《供应商行为准则》](#) 中的相关要求，采用类似做法。

免受歧视与骚扰

我们禁止一切形式的歧视与骚扰，并致力于营造一个包容、多元的工作场所。我们绝不容忍基于种族、肤色、宗教或信仰、性别或性别表达、年龄、国籍或血统、身心残疾、婚姻状况、性取向、社会地位或适用法律所保护的其他任何类别而产生的歧视行为。我们赋能弱势群体充分行使其权利，并确保他们平等获得 [技能发展与就业机会](#)—这一承诺体现在我们的 [《行为准则》](#)、[《包容与公平愿景》](#) 及 [《反骚扰政策》](#) 中。

安全健康的工作环境

我们承诺保障全体员工及合作方的 [健康、安全与福祉](#)。我们致力于在企业各层级防范事故、伤害及职业病的发生。我们通过识别并降低工作场所中的危害与风险来实现这一目标，致力于为所有人提供时刻安全的工作环境。

结社自由与集体谈判权

Grundfos 尊重员工自由组建或加入工会及其他自选合法组织的权利，保障员工在不受骚扰、报复或歧视的前提下进行集体谈判。我们积极与员工代表开展建设性合作；在当地法律对相关自由构成限制的情形下，我们支持采用其他形式的代表性机制，并推动开展实质性协商。

工资、福利与工时

Grundfos 尊重在工资、工时与带薪休假方面适用的国际标准、法律法规及集体协议。正常工作时间通常不超过每周 48 小时；根据适用的法律规定或集体协议，包含加班时间在内的总工时最长不得超过 60 小时。加班需基于自愿原则，且不应常发生并获得公平报酬；若当地无明确法定加班费率，则加班费最低标准不低于正常工资的 125%。员工有权在每七天工作周内享受至少一天休息日。我们尊重员工享有休息、休闲、带薪休假及家庭生活的权利。我们为全体员工提供公平报酬，确保薪酬达到或高于法定最低工资标准及集体协议约定标准；同时致力于支付能够保障员工及其家庭基本需求、维持体面生活水平的合理薪资，并鼓励供应商依据《供应商行为准则》采取同等做法。

申诉机制与救济措施

我们承认获得救济的权利。若 Grundfos 造成或促成了不利影响，我们承诺为受影响的个人、劳动者及社区提供救济，或配合开展救济工作。我们支持受影响方通过合法的司法或非司法机制寻求救济，并将无阻碍地评估所有与本政策相关的可信指控。若 Grundfos 与不利影响存在直接关联，我们将竭力运用并构建自身影响力，以预防或减轻此类影响。

我们努力确保权利持有者能够使用有效的申诉机制，该机制符合《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP) 的有效性标准。同时，我们期望供应商能根据其自身情况，建立易于使用的申诉机制和适当的救济流程。严禁对提出人权或环境问题的个人实施任何形式的报复行为，我们坚决反对并零容忍针对人权与环境维护者的威胁及攻击。

我们的[举报者保护制度](#)允许员工及第三方（包括外部受影响的利益相关方），就涉嫌违反 Grundfos《行为准则》及《人权政策》的行为或不合规情况进行匿名举报。所有举报均由我们的独立道德委员会负责处理，以确保过程公正与信息保密；同时，我们通过定期审查对该制度的有效性进行监控。

消除强迫劳动与现代奴役

Grundfos 严格禁止在自身运营及价值链中存在任何形式的强迫劳动（包括债务劳役、契约劳役及监狱劳动），同时严禁现代奴役、任何形式的人口贩卖及不道德招聘行为。我们认识到，在供应链覆盖的部分地区及行业中，存在强迫劳动与现代奴役的潜在风险。我们持续对合作伙伴进行监督，并与各方协作，以支持并核实其对《供应商行为准则》的合规执行情况。如需了解更多信息，请参阅我们的[《现代奴役与透明度声明》](#)。

消除童工与保护未成年工

Grundfos 禁止在所有运营环节及整个价值链中使用童工。严禁雇佣未满法定就业年龄的人员（法定最低就业年龄为 15 周岁；若当地法律有更高要求，则从其规定；根据国际劳工组织 (ILO) 例外条款，部分情况可降至 14 周岁）。我们保护 18 周岁以下未成年工免受危险性工作的危害，并确保学徒制培训或实习项目安全合规、兼具教育意义且符合法律规定。

为当地社区打造清洁、健康且可持续的环境

Grundfos 认识到人权、气候与自然之间的相互关联性，尊重人人享有清洁、健康且可持续的环境的权利，以及获得清洁饮水和卫生设施的权利。我们致力于减少水、能源和资源的使用，并提升能源效率、推动碳减排和践行循环实践。所有这些行动均以尊重人权为基石，贯穿我们的整个价值链，并符合我们的公正转型方针。我们尊重个人、原住民及当地社区的土地权利，并与利益相关方开展协作，以保护生态环境、支持弱势群体社区。

治理与问责

本《人权政策》由 Grundfos Holding 首席运营官 (COO) 代表集团管理层批准通过。在董事会的监督下，集团管理层负责监督本《人权政策》相关承诺的履行及政策的落地执行。

本政策的制定吸纳了内部利益相关方及外部人权专家的意见建议，并将根据不断发展的标准要求、相关方期望、尽职调查结果及利益相关方反馈，按需定期更新，以确保其持续有效且具有现实针对性。

本《人权政策》自 2025 年 12 月 10 日起生效，并取代此前所有版本的相关政策。

附录

本《人权政策》所指的人权包括：

- 《国际人权宪章》（含《世界人权宣言》及其已被编纂纳入的主要文书，具体包括：《公民权利和政治权利国际公约》及《经济、社会及文化权利国际公约》）。

- 国际劳工组织 (ILO) 所有核心公约，包括：结社自由与有效承认集体谈判权相关公约（第 87 号公约及第 98 号公约）、废除一切形式强迫或强制劳动相关公约（第 29 号公约及第 105 号公约）、有效废除童工相关公约（第 138 号公约及第 182 号公约）、消除就业和职业歧视相关公约（第 100 号公约及第 111 号公约），以及保障安全健康工作环境相关公约（第 155 号公约及第 187 号公约）。

- 《联合国全球契约十项原则》

- 国际劳工组织 (ILO) 关于工时及劳动者职业健康与安全的劳工标准相关公约

- 《联合国工商业与人权指导原则》

- 《OECD 跨国企业准则》

- 国际劳工组织第 169 号公约《土著和部落人民公约》与《联合国土著人民权利宣言》

- 《CEO 水使命倡议》

相关政策

- Grundfos 行为准则
- 环境、健康与安全 (EHS) 政策
- Grundfos 公平与包容
- Grundfos 反骚扰政策
- Grundfos 供应商行为准则
- 可持续采购政策
- Grundfos 举报者保护政策