



Grundfos 人權政策

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

目的

Grundfos 人權政策闡明了我們在整個價值鏈的營運和業務關係中尊重人權的承諾和方式，符合我們的宗旨、價值觀與國際標準。該政策為指導我們的決策和行動提供了基礎，以維護受我們業務所及的所有個人和社區之尊嚴和權利。

範圍及適用性

本政策適用於全球每家 Grundfos 公司的所有 Grundfos 僱員和董事，包括沒有「Grundfos」名稱但屬於 Grundfos 集團一部分的子公司和品牌。我們的[網站](#)上有 Grundfos 集團公司的完整概況。

我們亦期望我們的價值鏈業務夥伴，包括供應商、承包商、分銷商及其他與我們營運、產品及服務直接相關的協力廠商，在其營運及關係中堅持該等或類似的人權原則。

我們的承諾與方式

我們承諾尊重所有國際公認的人權，包括《[國際人權法案](#)》（《世界人權宣言》、《公民權利和政治權利國際公約》和《經濟、社會、文化權利國際公約》）以及[國際勞工組織](#)（ILO）《工作中的基本原則和權利宣言》和核心公約。為了履行我們的承諾，我們遵守《[聯合國工商業與人權指導原則](#)》（UNGPs）和《[經合組織跨國企業準則](#)》。Grundfos 自 2002 年以來一直是《[聯合國全球契約](#)》的簽署成員。

無論我們在何處開展業務，我們都遵守所在國家和地區的法律。當地方法律與國際人權標準存在差異時，我們力求遵循更高的標準。當面臨相互衝突的要求時，我們遵守地方法律，同時努力維護國際公認的人權原則。我們進行基於風險的人權和永續發展盡職調查，以識別、預防和減輕對我們營運和價值鏈中的工人、社區、消費者和其他利益相關者的不利影響。這包括定期進行風險和影響評估，並將盡職調查融入採購、並購等業務實踐中。

與包括權利持有人在內的內外部利益攸關方進行有意義的接觸，對於應對影響和加強流程至關重要。Grundfos 關注兒童、婦女和當地居民等弱勢群體，致力於實現具有包容性的工作成效。人權監測是一個持續的過程，需要不斷改進，進展情況透過定期審查進行追蹤，並在我們的可持續發展聲明（構成年度報告的一部分）和我們的現代奴隸制和透明度聲明中進行報告。

我們突出的人權問題

2024 年，我們更新了突出人權問題清單—這些問題透過我們的活動或業務關係，對人們造成嚴重負面影響的風險最大。我們至少每兩年或當我們的業務模式或市場存在發生重大變化時，對突出問題進行檢討。本次檢討參考了我們最新的人權影響評估、抽查、利益相關方的意見和外部趨勢。對於每個突出問題，我們

已採取如下具體措施，期望供應商採用與我們的《[供應商行為準則](#)》中所述類似的方法。

免受歧視和騷擾

我們禁止一切形式的歧視或騷擾，並宣導包容多元的工作環境。我們絕不容忍基於種族、膚色、宗教或信仰、性別或性別表達、年齡、國籍或血統、精神或身體殘障、婚姻狀況、性別傾向、社會地位或受適用法

律保護的任何其他類別的歧視。我們讓弱勢群體充分行使其權利，並平等獲得**技能發展和職業機會**，這反映在我們的《行為準則》、**包容和公平願景**和《**騷擾預防政策**》中。

安全及健康的工作環境

我們致力於確保**所有僱員和合作夥伴的健康、安全和福祉**。我們致力於在組織的各個層面預防事故、傷害和職業病。我們透過識別和減少工作場所的危害和風險來做到這一點，旨在為每個人提供始終安全的環境。

結社自由和集體談判

Grundfos 尊重僱員自由組建或加入其選擇的工會和其他合法協會以及集體談判的權利，而無需擔心受到騷擾、報復或歧視。我們與僱員代表開展建設性合作；若當地法律對這些自由構成限制，我們將支持其他形式的代表機制及具有實質意義的協商溝通。

工資、福利和工作時間

Grundfos 尊重有關工資、工作時間和帶薪休假的適用國際標準、法律和集體協議。每週工作時間通常不超過 48 小時，如適用，最多 60 小時（包括加班時間）。自願加班、不頻繁加班，且加班有公平的補償（在沒有法定費率的情況下，最低為原工資的 125%）。僱員有權每七天工作週至少休息一天。我們尊重僱員的休息、休閒、帶薪休假和家庭生活權利。我們為所有僱員提供公平的薪酬，達到或超過法定最低工資或集體協議的標準，努力支付公平的工資，以支持僱員及其

家人的基本需求體面的生活水準，並鼓勵供應商根據我們的《供應商行為準則》這樣做。

消除強迫勞動和現代奴隸制

Grundfos 嚴格禁止在其營運及價值鏈中存在任何形式的強迫勞動（包括債務勞役、契約勞役及監獄勞動），同時禁止現代奴隸制、任何形式的人口販運及不道德招聘行為。我們認識到，在我們供應鏈中的特定地區及產業內，存在強迫勞動與現代奴隸制的潛在風險。我們持續對合作夥伴進行監督並開展協作，以支持並核實其是否遵守我們的《供應商行為準則》。有關更多資訊，請參見我們的《**現代奴隸制和透明度聲明**》。

消除童工和保護青年工人

Grundfos 禁止在所有業務和整個價值鏈中使用童工。不得雇用未滿法定工作年齡的人（按法律要求，最低年齡為 15 歲或以上，或根據勞工組織（ILO）的例外情況，最低年齡為 14 歲）。我們保護 18 歲以下的年輕工人免受危險工作的影響，並確保學徒或實習是安全的、有教育意義的且合法的。

為當地社區提供清潔、健康且可持續的環境

Grundfos 承認人權、氣候和自然之間的相互聯繫，尊重享有清潔、健康和永續環境的權利以及享有清潔水和衛生設施的權利。我們致力於減少水、能源和資源的消耗，推動能源效率提升、碳減排及循環利用實踐。這些實踐以人權尊重為基礎，覆蓋整個價值鏈，並與我們的公正轉型方法保持一致。我們尊重個人、當地居民和當地社區的土地權利，並與利益相關者合作保護環境和支持弱勢社區。

投訴機制及補救措施

我們承認補救的權利。如果 Grundfos 造成或促成了不利影響，我們承諾為受影響的個人、工人和社區提供補救，或在補救過程中提供協助。我們支持利用合法的司法或非司法機制，不受阻礙地評估可信的指控。如果 Grundfos 與不利影響直接相關，我們致力於運用並逐步增強自身影響力，以預防或減輕相關影響。

我們致力於確保權利人有符合《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGPs）有效性標準的申訴機制，並期望供應商建立與其營運場景相適應的可及性申訴機制及補救流程。禁止對任何提出人權或環境問題的人進行報復，我們絕不容忍針對人權捍衛者與環境捍衛者的威脅或攻擊。

我們的[檢舉系統](#)允許僱員和協力廠商（包括受影響的外部利益相關方）匿名舉報涉嫌違反或不遵守《Grundfos 行為準則和人權政策》的行為。報告由我們的獨立道德委員會管理，以確保公正性和保密性，我們透過定期審查來監控有效性。

治理與責任

本《人權政策》由 Grundfos 控股公司營運長（COO）代表集團管理層批准。在董事會的監督下，集團管理層負責監督我們的人權政策承諾及其實施。

該政策是根據內部利益攸關方和外部人權專家的意見制定的，並根據需要定期更新，以符合不斷變化的標準、期望、盡職調查結果和利益攸關方的回饋，確保其保持有效性和相關性。

該人權政策自 2025 年 12 月 10 日起生效，並取代該政策的所有先前版本。

附錄

我們的人權政策中提到的人權包括：

- 《國際人權法案》(包括《世界人權宣言》和編成法典《世界人權宣言》的主要文書：《公民權利和政治權利國際公約》和《經濟、社會、文化權利國際公約》)。
- 國際勞工組織的所有核心公約：結社自由和有效承認集體談判權（第 87 號和第 98 號公約）、消除一切形式強迫或強制勞動（第 29 號和第 105 號公約）、有效廢除童工（第 138 號和第 182 號公約）、消除就業和職業歧視（第 100 號和第 111 號公約）以及安全健康的工作環境（第 155 號和第 187 號公約）。
- 《聯合國全球契約的十項原則》。
- 國際勞工組織（ILO）關於工時標準及勞動者健康與安全的相關公約。
- 《聯合國工商業與人權指導原則》。
- 經合 OECD 組織跨國企業準則。
- 國際勞工組織第 169 號《原住民和部落人民公約》和《聯合國原住民人民權利宣言》。
- CEO 水之使命。

政策與雄心

- [Grundfos 行為準則](#)
- [環境、健康和安全\(EHS\)政策](#)
- [Grundfos 的公平與包容](#)
- [Grundfos 騷擾預防政策](#)
- [Grundfos 供應商行為準則](#)
- [永續採購政策](#)
- [Grundfos 檢舉政策](#)