



# Grundfos menneskerettigheds- politik

**GRUNDFOS** 

Possibility in every drop

## Formål

Grundfos menneskerettighedspolitik formulerer vores forpligtelse og tilgang til at respektere menneskerettighederne i al vores drift og alle forretningsforbindelser på tværs af værdikæden i overensstemmelse med vores mål, værdier og internationale standarder. Denne politik danner grundlaget for vores beslutninger og handlinger, så vi kan opretholde værdigheden og rettighederne for alle enkeltpersoner og lokalsamfund, der påvirkes af vores virksomhed.

## Anvendelsesområde og gyldighed

Denne politik gælder for alle ansatte og bestyrelsesmedlemmer i alle Grundfos-virksomheder verden over, herunder datterselskaber og brands, der ikke bærer "Grundfos"-navnet, men som er en del af Grundfos-koncernen. På vores [websted](#) er der en komplet oversigt over Grundfos-koncernens selskaber.

Vi forventer også, at vores forretningspartnere i værdikæden, herunder leverandører, kontraktpartnere, distributører og øvrige tredjeparter, som er direkte tilknyttet vores drift, produkter og tjenester, overholder disse eller lignende menneskerettighedsprincipper i deres drift og relationer.

## Vores forpligtelse og tilgang

Vi forpligter os til at respektere alle internationalt anerkendte menneskerettigheder, herunder den [internationale erklæring om menneskerettigheder](#), (verdenserklæringen om menneskerettigheder, den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder og den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder) samt erklæringen fra den [Internationale Arbejdsorganisation](#) (ILO), som fastsat i erklæringen om grundlæggende arbejdstagerrettigheder. For at opretholde vores forpligtelse efterlever vi [FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv](#) (UNGP) samt [OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder](#). Grundfos har været medlem af [FN's Global Compact](#) siden 2002.

Vi overholder nationale og lokale love, uanset hvor vi driver forretning. Når lokal lovgivning og internationale menneskerettighedsstandarder adskiller sig, bestræber vi os på at følge den højeste standard. Når vi står over for modstridende krav, overholder vi lokal lovgivning, samtidig med at vi tilstræber at opretholde principperne for internationalt anerkendte menneskerettigheder. Vi udfører risikobaseret due diligence i forhold til menneskerettigheder og bæredygtighed for at identificere, forebygge og afbøde eventuel negativ påvirkning af arbejdstagere, lokalsamfund, forbrugere og andre interessenter på tværs af vores aktiviteter og værdikæde. Dette omfatter regelmæssige risiko- og konsekvensanalyser og integration af due diligence i vores forretningspraksis, som f.eks. ved indkøb, fusioner og opkøb.

Det er essentielt med meningsfuldt engagement med interne og eksterne interessenter, herunder rettighedshavere, så vi kan håndtere påvirkninger og styrke vores processer. Grundfos har fokus på sårbare grupper såsom børn, kvinder og oprindelige folkeslag i vores bestræbelser på at være inkluderende i vores arbejde. Monitorering af menneskerettigheder er en løbende proces, der kræver kontinuerlige forbedringer, og vi sporer vores fremskridt gennem regelmæssige evalueringer og rapporterer om dem i vores bæredygtighedserklæring, der er en del af årsrapporten, samt i vores erklæring om moderne slaveri og gennemsigtighed.

## Fremtrædende menneskerettighedsområder

I 2024 opdaterede vi vores liste over fremtrædende menneskerettighedsområder – dem, der udgør den største risiko for alvorlige negative konsekvenser for mennesker set i forhold til vores aktiviteter og/eller forretningsforbindelser. De fremtrædende områder gennemgås mindst hvert andet år, eller når der sker væsentlige ændringer i vores forretningsmodel eller tilstedeværelse på diverse markeder. Denne gennemgang er baseret på vores seneste konsekvensanalyser af menneskerettigheder, stikprøvekontroller, feedback fra interessenter og eksterne tendenser. For hvert fremtrædende område har vi vedtaget specifikke foranstaltninger, som beskrevet nedenfor, og vi forventer, at vores leverandører anvender en lignende tilgang som angivet i vores [Adfærdskodeks for leverandører](#).

### Frihed fra diskrimination og chikane

Vi forbyder alle former for diskrimination eller chikane og fremmer en inkluderende og mangfoldig arbejdsplads. Vi tolererer ikke diskrimination baseret på hverken race, hudfarve, religion eller tro, køn eller kønsudtryk, alder, national oprindelse eller afstamning, psykisk eller fysisk handicap, civilstand, seksuel orientering, social status eller andre kategorier, der er beskyttet af gældende lovgivning. Vi giver sårbare grupper mulighed for fuldt ud at udøve deres rettigheder og have lige adgang til [kompetenceudvikling og karrieremuligheder](#), som afspejlet i vores [adfærdskodeks](#), [ambition om inklusion og lighed](#) samt [politik til forebyggelse af chikane](#).

### Sikre og sunde arbejdsforhold

Vi forpligter os til at sikre alle vores medarbejders og samarbejdspartneres [sundhed, sikkerhed og](#)

**velbefindende.** Vi tilstræber at forebygge ulykker, skader og arbejdsrelateret sygdomme på alle niveauer i organisationen. Vi gør dette ved at identificere og reducere farer og risici på arbejdspladsen med det formål at skabe sikre forhold for alle til enhver tid.

### **Organisationsfrihed og frihed til kollektive forhandlinger**

Grundfos respekterer vores medarbejderes ret til frit at kunne danne eller tilslutte sig fagforeninger og andre lovlige foreninger efter eget valg og til at forhandle kollektivt uden frygt for chikane, gengældelse eller diskrimination. Vi samarbejder konstruktivt med medarbejderrepræsentanter, og hvor de lokale love eventuelt måtte begrænse disse friheder, støtter vi alternative former for repræsentation og meningsfuld konsultation.

### **Løn, personalegoder og arbejdstid**

Grundfos respekterer gældende internationale standarder, lovgivning og kollektive overenskomster angående løn, arbejdstid og betalt ferie. Arbejdstiden overstiger typisk ikke 48 regulære timer om ugen, og hvor det er relevant, maksimalt 60 timer inklusiv overarbejde. Overarbejde er frivilligt, sjældent og rimeligt aflønnet (på minimum 125%, hvis der ikke findes en lovpligtig sats). Medarbejdere har ret til mindst én fridag for hver arbejdsuge på syv dage. Vi respekterer medarbejdernes ret til hvile, fritid, betalt ferie og familieliv. Vi giver en fair løn til alle medarbejdere, og vi opfylder eller overstiger de lovpligtige minimumslønninger eller kollektive overenskomster. Vi stræber efter at betale en rimelig løn, der understøtter en anstændig levestandard for medarbejderne og deres familiers grundlæggende behov, og vi opfordrer vores leverandører til at gøre det samme i overensstemmelse med vores adfærdskodeks for leverandører.

### **Vi er i mod tvangsarbejde og moderne slaveri**

Grundfos forbyder alle former for tvangsarbejde, herunder gældsslaveri, kontraktarbejde og fængselsarbejde, såvel som moderne slaveri og enhver form for menneskehandel og uetisk rekrutteringspraksis i vores drift og hele vores værdikæde. Vi erkender at der i vores forsyningskæde er potentielle risici for tvangsarbejde og moderne slaveri i visse regioner og brancher. Vi opretholder derfor løbende overvågning og samarbejder med vores partnere for at understøtte og verificere deres overholdelse af vores adfærdskodeks for leverandører. For mere information henviser vi til vores [erklæring om moderne slaveri og gennemsigtighed](#).

### **Afskaffelse af børnearbejde og beskyttelse af unge arbejdstagere**

Grundfos forbyder børnearbejde i alle dele af vores drift og i hele vores værdikæde. Der må ikke ansættes folk under den lovlige arbejdsalder (minimum 15 år eller højere, hvis loven kræver det, eller under 14 år i henhold til ILO-undtagelser). Vi beskytter unge arbejdstagere under 18 år mod farligt arbejde og sørger for, at lærepladser eller praktikpladser er sikre, uddannelsesmæssigt relevante og i overensstemmelse med lovgivningen.

### **Et rent, sundt og bæredygtigt miljø for lokalsamfundene**

Grundfos anerkender, at der er en sammenhæng mellem menneskerettigheder, klima og natur, og vi respekterer retten til et rent, sundt og bæredygtigt miljø samt retten til rent vand og sanitet. Gennem hele vores værdikæde arbejder vi på at reducere forbruget af vand, energi og andre ressourcer og fremme energieffektivitet, CO2-reduktion og cirkulær praksis baseret på respekten for menneskerettigheder i overensstemmelse med vores tilgang til retfærdig omstilling. Vi respekterer jordrettighederne for enkeltpersoner, oprindelige folkeslag og lokalsamfund og samarbejder med interessenter for at beskytte miljøet og støtte sårbare lokalsamfund.

## **Klageordninger og adgang til genoprejsning**

Vi anerkender retten til genoprejsning. Hvis Grundfos forårsager eller bidrager til negative påvirkninger, forpligter vi os til at yde eller samarbejde om udbedring for de berørte personer, arbejdstagere og lokalsamfund. Vi støtter adgangen til legitime retslige eller ikke-retslige mekanismer og vurderer troværdige påstande uden at skabe forhindringer for processen. Hvis Grundfos er direkte forbundet med negative indvirkninger, bestræber vi os på at bruge og opbygge vores indflydelse til at forebygge eller afbøde eventuel indvirkning.

Vi stræber efter at sikre adgang til effektive klageordninger for rettighedshavere i overensstemmelse med effektivitetskriterierne i FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv (UNGP), og vi forventer, at leverandører sørger for tilgængelige klageordninger og adgang til relevante genoprejsningsprocesser. Gengældelse mod enhver person, der måtte gøre opmærksom på bekymringer i forhold til menneskerettigheder eller miljø, er forbudt, og vi tolererer ikke trusler eller angreb på menneskerettigheds- og miljøforkæmpere.

Vores [whistleblower-platform](#) giver mulighed for anonym indberetning af mistænkte overtrædelser eller manglende overholdelse af Grundfos' adfærdskodeks og menneskerettighedspolitik. Medarbejdere og tredjeparter (herunder eksterne berørte interessenter) kan benytte denne platform til indberetning. Indberetningerne håndteres af vores uafhængige etiske komité for herved at sikre upartiskhed og fortrolighed, og vi overvåger effektiviteten gennem regelmæssig evaluering.

# Ledelse og ansvarlighed

Denne menneskerettighedspolitik er godkendt af Grundfos Holdings Chief Operating Officer (COO) på vegne af koncernledelsen. Under tilsyn fra vores bestyrelse er koncernledelsen ansvarlig for at føre tilsyn med vores efterlevelse af forpligtelser i forbindelse med denne menneskerettighedspolitik og implementeringen heraf.

Denne politik er blevet udarbejdet med input fra interne interessenter og eksterne menneskerettighedseksperter og opdateres regelmæssigt efter behov for at respektere og afspejle udviklende standarder, forventninger, due diligence-resultater og feedback fra interessenter, hvilket sikrer, at politikken forbliver både effektiv og relevant.

Denne menneskerettighedspolitik er gældende fra den 10. december 2025 og erstatter alle tidligere versioner af politikken.

## Bilag

De menneskerettigheder, der henvises til i vores menneskerettighedspolitik, omfatter:

- Den internationale menneskerettighedskonvention (bestående af verdenserklæringen om menneskerettigheder og de primære menneskerettighedsinstrumenter, hvori den er blevet kodificeret: Den internationale konvention om civile og politiske rettigheder og den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder).
- Alle hovedkonventioner fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO): Foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger (konvention nr. 87 og nr. 98), Afskaffelse af alle former for tvangsarbejde eller obligatorisk arbejde (konvention nr. 29 og nr. 105), Effektiv afskaffelse af børnearbejde (konvention nr. 138 og nr. 182), Afskaffelse af diskrimination med hensyn til beskæftigelse og erhverv (konvention nr. 100 og nr. 111) samt Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (konvention nr. 155 og nr. 187).
- De ti principper i FN's Global Compact.
- ILO's konventioner om arbejdsstandarder om arbejdstid og arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.
- FN's vejledende principper for virksomheder og menneskerettigheder.
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.
- ILO-konvention nr. 169 om oprindelige folk og stammefolk og FN's erklæring om oprindelige folks rettigheder.
- CEO Water Mandate.

## Politikker og ambitioner

- [Grundfos' adfærdskodeks](#)
- [Grundfos' politik for miljø, sundhed og sikkerhed \(EHS\)](#)
- [Diversitet, ligestilling og inklusion \(DE&I\) hos Grundfos](#)
- [Grundfos' politik til forebyggelse af chikane](#)
- [Grundfos' adfærdskodeks for leverandører](#)
- [Grundfos' politik for bæredygtigt indkøb](#)
- [Grundfos' whistleblower-politik](#)