

GRUNDFOS' POLITIK FOR FOREBYGGELSE AF CHIKANE



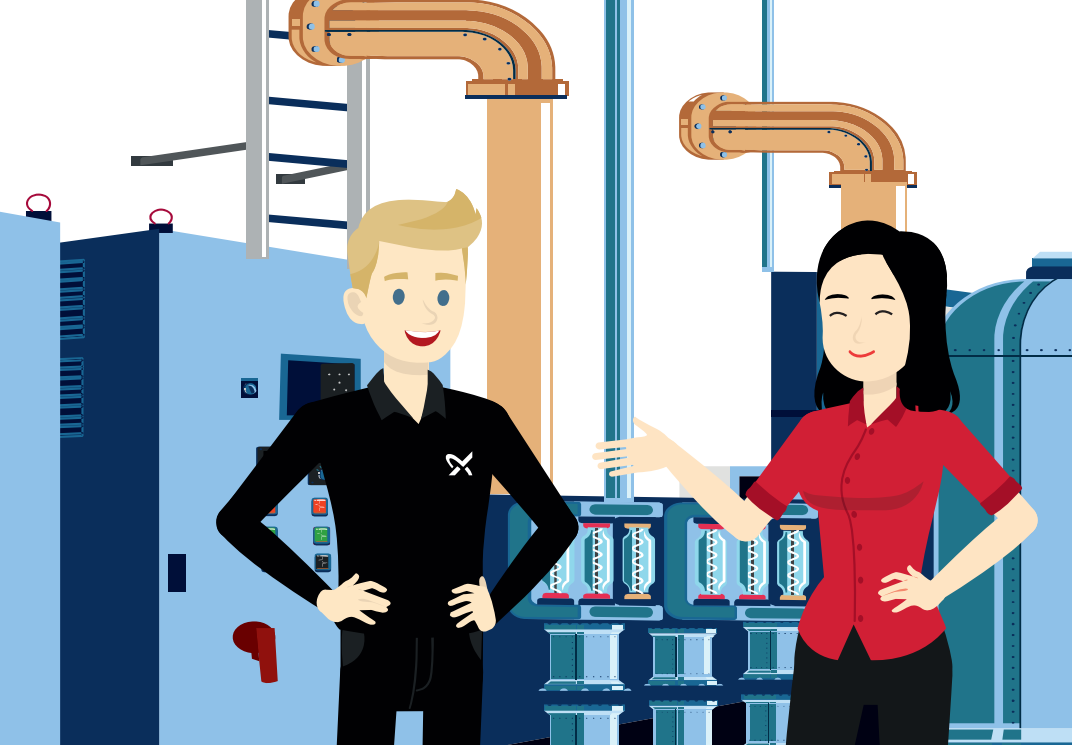
Grundfos tilstræber en sikker og inkluderende arbejdsplads uden misbrug og chikane. Dette er beskrevet i [Grundfos' Code of Conduct \(adfærdskodeks\)](#), hvor vi forpligter os til at skabe et inkluderende og indbydende miljø for alle vores medarbejdere, klienter, frivillige, underleverandører, leverandører, kunder og andre parter, som handler med Grundfos (regel 13) samt en arbejdsplads uden diskrimination, chikane eller misbrug (regel 14).

Denne politik indeholder en detaljeret beskrivelse af denne forpligtelse og dens gennemførelse.

GRUNDFOS VIL

- Skabe et sikkert miljø for alle medarbejdere uden misbrug og chikane i overensstemmelse med Grundfos' menneskerettighedsforpligtelse og de standarder, der er fastsat i ILO-konvention 190 om dette emne
- Ikke acceptere nogen form for chikane og misbrug på arbejdspladsen
- Behandle alle hændelser seriøst og straks undersøge eventuelle påstande om chikane og misbrug
- Behandle alle klager over chikane og misbrug alvorligt, respektfuldt og fortroligt
- Sikre, at der træffes disciplinære foranstaltninger over for enhver person, som viser sig at have diskrimineret eller chikaneret, til og med afskedigelse
- Sikre, at der ikke gøres gengæld for indgivelse af en sådan klage, herunder, men ikke begrænset til, trusler, opsigelse, lønfradrag, degraderinger eller negative konsekvenser i forbindelse med potentielle forfremmelser eller lønstigninger.
- Gennemføre denne politik på tværs af alle globale aktiviteter i overensstemmelse med lokal lovgivning og lokale politikker samt tilbyde uddannelse og støtte til alle medarbejdere og særligt personaleledere
- Sikre muligheder for afhjælpning og indberetning samt proaktivt og effektivt kommunikere de kanaler og ressourcer, der er til rådighed for medarbejderne, så de kan dele deres bekymringer om chikane og misbrug på arbejdspladsen

Denne politik gælder for alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i alle lande og i alle stillinger i Grundfos-koncernen, med forbehold af obligatoriske lokale krav. Den gælder, uanset om man er medlem af en bestyrelse, en del af koncernledelsen, har en lederstilling eller befinder sig på et hvilket som helst andet niveau i organisationen. Den gælder, uanset om man er kontormedarbejder eller fabriksarbejder hos Grundfos Holding og dets datterselskaber. Grundfos vil løbende revidere denne politik med input fra eksterne og interne interessenter, samt når processerne forbedres yderligere.



HVAD FORVENTES DER AF DIG?

Du skal:

- Behandle dine kolleger med værdighed og respekt. Alle medarbejdere skal overveje, om deres udtalelser eller adfærd kan virke stødende for andre. Selv om chikane måske ikke altid er bevidst, kan den aldrig accepteres.
- Undgå enhver form for uvelkommen adfærd, der får en person til at føle sig fornærmet, ydmyget og/eller intimideret.
- Du skal gøre dig bekendt med og forstå de adfærdsstandarder, der fastsættes i denne politik og i vores Code of Conduct (adfærdskodeks), og handle i overensstemmelse med sådanne standarder. Søg vejledning, hvis du er i tvivl.
- Informer din leder, din leders leder eller din HR Business Partner om ethvert tilfælde af chikane eller misbrug, som du bliver opmærksom på, uanset om du selv var offer eller vidne til en hændelse, som involverede en anden person.

Du kan:

- Føle dig bemyndiget til at handle, hvis du er vidne til chikane eller misbrug mod personer på Grundfos' arbejdspladser, uden frygt for repressalier eller gengældelse.
- Hvis du udsættes for chikane eller misbrug på arbejdspladsen, skal du, når det er muligt, informere den påståede chikanerende om, at denne adfærd er uønsket og uvelkommen. Grundfos erkender, at chikane og misbrug kan forekomme i ulige forhold (f.eks. mellem leder og medarbejder), og at det måske ikke er muligt for offeret at informere den påståede chikanerende herom.
- Hvis du som offer ikke direkte kan henvende dig til en påstået chikanerende, kan du henvende dig til din leder, din leders leder eller din HR Business Partner, som er ansvarlig for at modtage indberetninger af chikane og misbrug.
- Hvis du ikke er tryk ved at anmelde hændelsen internt, kan du klage via [Grundfos' whistleblower-hotline](#). Indberetningen vil straks blive undersøgt i fortrolighed, og du kan vælge at være anonym under hele processen. Enhver form for indberetning vil blive beskyttet mod repressalier og gengældelse.

Grundfos' politik foreskriver, at ledelsen i tilfælde af direkte intern indberetning skal meddele den indberettende part, når undersøgelsen er afsluttet, bekræfte, at der er truffet passende foranstaltninger, og opfordre den pågældende til at indberette eventuel yderligere chikane eller repressalier. Virksomhedspolitikken foreskriver også, at ledelsen regelmæssigt skal følge op med den person, der indberettede adfærd, for at bekræfte, at den ulovlige adfærd er ophørt. Anonymitet skal garanteres, hvis personen ikke ønsker at oplyse sin identitet, og fortrolighed vil blive opretholdt under hele sagen.

Enhver overtrædelse af denne politik kan medføre disciplinære foranstaltninger til og med afskedigelse. Ledere og HR Business Partners, der undlader straks at behandle klager over chikane eller misbrug fra deres medarbejdere, vil også være genstand for disciplinære foranstaltninger.



HVAD ER CHIKANE OG VOLD?

ILO-konvention 190 med henstilling 260 er den første internationale standard, der definerer chikane og vold på arbejdspladsen. Denne politik omfatter definitionerne i ILO-konvention 190.

Chikane og vold er uacceptable former for adfærd og praksis, der sigter mod, resulterer i eller kan forventes at resultere i fysisk, psykisk, seksuel eller økonomisk skade og omfatter kønsbaseret vold og chikane. Eksemplerne på adfærd eller opførsel (fysisk, verbal og ikke-verbal), som udgør chikane og vold, omfatter, men er ikke begrænset til:

- Uønsket adfærd eller adfærd, der har til formål eller effekt at krænke en persons værdighed eller skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt miljø.
- Upassende adfærd, hvad enten det er i form af stødende eller truende kommentarer eller gestus eller ufølsomme vittigheder eller praktiske vittigheder, herunder, men ikke begrænset til, kommentarer om en medarbejders udseende, alder, køn, seksuelle orientering, nationalitet, etniske oprindelse, politiske synspunkter, religiøse tro, privatliv osv.
- Unødvendig eller uønsket fysisk kontakt, selv hvor overtræderen anser denne kontakt for at være uskadelig, og som kan omfatte invasion af personlige rum, berøring, klem, kram, kys eller kontakt med en anden medarbejders krop.
- Fysisk vold, herunder overgreb eller tvang til seksuelle forhold.
- Uvelkommen seksuel adfærd, der af overtræderen kan opfattes som harmløs flirt, og som kan indebære opfordringer, tilnærmelser, udsagn, fløjten, blikke eller pres til seksuel aktivitet.
- Udtalelser om, at seksuelle tjenester kan fremme en medarbejders karriere, eller at afvisning af seksuelle tjenester kan skade karrieren.
- Gentagne opfordringer til social aktivitet på eller uden for arbejdspladsen, efter at det er blevet gjort klart, at sådanne opfordringer er uvelkomne.
- Fremvisning eller udbredelse af stødende billeder, genstande eller skriftligt materiale, der f.eks. kan betragtes som pornografisk eller stødende for bestemte etniske eller religiøse grupper.

Vold og chikane på arbejdspladsen kan foregå uden for den fysiske arbejdsplads. Bestemmelserne i denne politik gælder for arbejdspladsen, der defineres som:

- Private og offentlige rum, hvor medarbejderne udfører deres arbejde
- Steder, hvor medarbejdere holder pauser, indtager måltider eller anvender sanitære faciliteter samt vaske- og omklædningsfaciliteter, herunder indkvartering formidlet af arbejdsgiveren
- Arbejdsrelaterede rejser eller rejser, uddannelse, arrangementer eller sociale aktiviteter
- Gennem arbejdsrelateret kommunikation via informations- og kommunikationsteknologier, herunder onlinechat og sociale medier.
- Hvis det er rimeligt, under transport til og fra arbejde.

Politikken skal ikke kun finde anvendelse på Grundfos-medarbejdere, men arbejdstagere, der defineres som personer, der arbejder, uanset deres kontraktmæssige status: personer under uddannelse, herunder praktikanter og lærlinge, medarbejdere, hvis ansættelse er ophørt, frivillige, jobsøgende og jobansøgere. Dette omfatter både kontor- og produktionssektorerne, uanset om det er i byområder eller landdistrikter.