



Beleid inzake mensenrechten van Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Doel

Het Beleid inzake mensenrechten van Grundfos formuleert onze toewijding en aanpak met betrekking tot mensenrechten binnen al onze activiteiten en zakelijke relaties in de gehele productieketen, in overeenstemming met ons doel, onze waarden en internationale normen. Dit beleid vormt een basis voor onze beslissingen en acties, om de waardigheid en rechten te beschermen van alle personen en gemeenschappen die door onze activiteiten worden beïnvloed.

Reikwijdte en toepasbaarheid

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en bestuursleden van Grundfos, wereldwijd in elk Grundfos-bedrijf, inclusief dochterondernemingen en merken die niet de naam "Grundfos" dragen, maar die wel deel uitmaken van de Grundfos Groep. Op onze [website](#) is een volledig overzicht beschikbaar van de bedrijven van de Grundfos Groep.

Wij verwachten ook van onze partners in onze productieketen, onder wie leveranciers, aannemers, distributeurs en andere derden die rechtstreeks betrokken zijn bij onze activiteiten, producten en diensten, dat zij deze of vergelijkbare mensenrechtenbeginselen naleven in hun activiteiten en relaties.

Onze toewijding en aanpak

Wij verbinden ons ertoe om alle internationaal erkende mensenrechten te respecteren, met inbegrip van de [Internationale Statuut van de Rechten van de Mens](#) (Universele Verklaring van de rechten van de mens, Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten) en de Verklaring van de [Internationale Arbeidsorganisatie](#) (IAO) inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk en kernverdragen. Om onze inzet te handhaven, houden wij ons aan de [leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de VN](#) (VNLP's) en de [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#). Grundfos is sinds 2002 een ondertekenend lid van het [Global Compact van de VN](#).

Wij houden ons aan de nationale en lokale wetten, waar we ook actief zijn. Wanneer de lokale wetgeving en de internationale normen inzake mensenrechten van elkaar verschillen, streven wij ernaar om de hogere norm te volgen. Wanneer wij worden geconfronteerd met tegenstrijdige vereisten, dan leven wij de lokale wetgeving na terwijl wij ernaar streven om de beginselen van internationaal erkende mensenrechten te handhaven. Wij voeren op risico gebaseerde due diligence uit inzake mensenrechten en duurzaamheid, om negatieve gevolgen voor werknemers, gemeenschappen, consumenten en andere belanghebbenden binnen onze activiteiten en productieketen te identificeren, voorkomen en beperken. Dit omvat regelmatige risico- en impactbeoordelingen en het integreren van due diligence in zakelijke praktijken, zoals inkopen, fusies en overnames.

Zinnige betrokkenheid van interne en externe belanghebbenden, inclusief rechthebbenden, is essentieel voor het versterken van de aanpakken en processen. Grundfos richt zich op kwetsbare groepen, zoals kinderen, vrouwen en inheemse bevolkingsgroepen om te streven naar gezamenlijke inspanningen. Het toezicht houden op mensenrechten is een doorlopend proces dat voortdurende verbetering vereist. De voortgang wordt via regelmatige evaluaties bijgehouden en gerapporteerd in onze Verklaring inzake Duurzaamheid die deel uitmaakt van het jaarverslag, en in onze Verklaring inzake moderne slavernij en transparantie.

Onze belangrijkste mensenrechtenkwesaties

In 2024 hebben wij onze lijst met de belangrijkste mensenrechtenkwesaties bijgewerkt. Dit zijn de kwesaties die via onze activiteiten of zakelijke relaties, het grootste risico vormen voor ernstige negatieve gevolgen voor mensen. De belangrijkste kwesaties worden ten minste om de twee jaar geëvalueerd, of wanneer er significante veranderingen optreden in ons bedrijfsmodel of onze marktpositie. Deze evaluatie is gebaseerd op onze laatste beoordelingen inzake de gevolgen van mensenrechten, steekproeven, de input van belanghebbenden en externe trends. Voor elke cruciale kwestie hebben wij specifieke maatregelen genomen, zoals hieronder wordt beschreven, en wij verwachten van onze leveranciers dat zij een vergelijkbare aanpak toepassen, zoals wordt aangegeven in onze [Gedragcode voor leveranciers](#).

Vrijheid van discriminatie en intimidatie

Wij verbieden elke vorm van discriminatie of intimidatie en stimuleren een inclusieve en diverse werkplek. Wij tolereren geen discriminatie op basis van ras, kleur, religie of geloof, geslacht of genderexpressie, leeftijd, nationale oorsprong of afkomst, mentale of fysieke beperkingen, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, sociale status of enige andere categorieën die door de toepasselijke wetgeving worden beschermd. Wij motiveren kwetsbare groepen om hun rechten volledig uit te oefenen en gelijke toegang te krijgen tot [vaardigheidsontwikkeling en carrièremogelijkheden](#), zoals wordt weergegeven in onze [Gedragcode](#), [onze ambities inzake inclusie en gelijkheid](#) en ons [Beleid inzake preventie van intimidatie](#).

Veilige en gezonde werkomstandigheden

Wij streven ernaar om de [gezondheid, veiligheid en het welzijn](#) van al onze werknemers en samenwerkingspartners te waarborgen. Wij werken om op alle niveaus van de organisatie ongevallen, letsels en beroepsgelateerde ziekten te voorkomen. Dit doen wij door gevaren en risico's op de werkplek te identificeren en verminderen en door te allen tijde te streven naar veilige omstandigheden voor iedereen.

Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Grundfos respecteert de rechten van werknemers om vrij vakbonden of andere rechtmatige verenigingen naar eigen keuze op te richten of zich daarbij aan te sluiten en om collectief te onderhandelen, zonder angst voor intimidatie, represailles of discriminatie. Wij stellen ons constructie op ten opzichte van personeelsvertegenwoordigers en waar lokale wetten deze vrijheden beperken, ondersteunen we alternatieve vormen van vertegenwoordiging en zinvolle raadpleging.

Lonen, secundaire arbeidsvoorwaarden en werktijden

Grundfos respecteert toepasselijke internationale normen, wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten inzake lonen, werktijden en betaald verlof. Werktijden overschrijden doorgaans niet de 48 gangbare uren per week en, waar van toepassing, maximaal 60 uur, inclusief overuren. Overwerk is vrijwillig, komt niet vaak voor en wordt eerlijk vergoed (minimaal 125% wanneer er geen wettelijk tarief bestaat). Werknemers hebben recht op ten minste één dag verlof per zevendaagse werkweek. Wij respecteren het recht van onze werknemers op rust, ontspanning, betaalde vakantie en een gezinsleven. Wij bieden elke werknemer een eerlijke vergoeding die voldoet aan of hoger is dan het wettelijke minimumloon of collectieve arbeidsovereenkomsten en wij streven ernaar om een eerlijk loon te betalen dat een behoorlijke levensstandaard biedt voor de werknemers en hun gezin en moedigen onze leveranciers aan om hetzelfde te doen in overeenstemming met onze Gedragscode voor leveranciers.

Bestrijding van dwangarbeid en moderne slavernij

Grundfos verbiedt ten eerste alle vormen van dwangarbeid, inclusief gebonden, contractuele arbeid en gevangenisarbeid, evenals moderne slavernij en elke vorm van mensenhandel en onethische wervingspraktijken in onze activiteiten en waardeketen. Wij herkennen de potentiële risico's van dwangarbeid en moderne slavernij in bepaalde regio's en sectoren binnen ons toeleveringsketen. Wij houden voortdurend toezicht en werken samen met onze partners om hun naleving te ondersteunen en verifiëren van onze Gedragscode voor leveranciers. Raadpleeg voor meer informatie onze [Verklaring inzake moderne slavernij en transparantie](#).

Eliminatie van kinderarbeid en bescherming van jonge werknemers

Grundfos verbiedt kinderarbeid in alle activiteiten en binnen ons waardeketen. Er mag niemand onder de wettelijke arbeidleeftijd in dienst worden genomen (minimaal 15 jaar of ouder indien wettelijk vereist, of jonger dan 14 jaar bij uitzonderingen van IAO). Wij beschermen jonge werknemers die jonger zijn dan 18 jaar, tegen gevaarlijke werkzaamheden en verzekeren dat stageplaatsen veilig, educatief en wettelijk conform zijn.

Schone, gezonde en duurzame omgeving voor lokale gemeenschappen

Grundfos herkent de onderlinge verbinding tussen mensenrechten, klimaat en natuur en respecteert het recht op een schone, gezonde en duurzame omgeving en het recht op schoon water en sanitaire voorzieningen. Wij streven naar het verminderen van het gebruik van water, energie en hulpbronnen, evenals naar geavanceerde energie-efficiëntie, CO2-reductie en het bevorderen van circulaire praktijken, gebaseerd op respect voor mensenrechten binnen ons waardeketen, in overeenstemming met onze aanpak van een rechtvaardige transitie. Wij respecteren de landrechten van de individuen, inheemse bevolkingsgroepen en lokale gemeenschappen en werken samen met belanghebbenden om het milieu te beschermen en kwetsbare gemeenschappen te ondersteunen.

Klachtenprocedures en rechtsmiddelen

Wij erkennen het recht op rechtsmiddelen. Als Grundfos negatieve gevolgen veroorzaakt of daaraan bijdraagt, dan streven wij ernaar om de getroffen personen, werknemers en gemeenschappen te helpen of mee te werken aan een oplossing. Wij ondersteunen toegang tot legitieme gerechtelijke of buitengerechtelijke mechanismen en beoordelen geloofwaardige beschuldigingen zonder belemmeringen. Als Grundfos rechtstreeks verbonden is met negatieve gevolgen, dan streven wij ernaar om onze invloed aan te wenden en uit te bouwen om de gevolgen te voorkomen of beperken.

We streven ernaar om te zorgen dat rechthebbenden toegang hebben tot effectieve klachtenprocedures in overeenstemming met effectiviteitscriteria van de leidende principes van de VN. Wij verwachten tevens van onze leveranciers dat ze toegankelijke klachtenprocedures en herstelprocessen hanteren die passen bij hun context. Represailles tegen personen die mensenrechten of milieukwesties aan de orde brengen, zijn verboden en we tolereren geen bedreigingen of aanvallen tegen mensenrechten- en milieuactivisten.

Ons [klokkenluidersysteem](#) maakt anonieme melding mogelijk van verdachte schendingen of niet-naleving van de Gedragscode en het Beleid inzake mensenrechten van Grundfos door werknemers en derden, inclusief externe betrokken belanghebbenden. Om onpartijdigheid en vertrouwelijkheid te waarborgen, worden de rapporten beheerd door onze onafhankelijke Ethische Commissie en controleren we de effectiviteit door middel van regelmatige evaluaties.

Bestuur en verantwoording

Dit Beleid inzake mensenrechten is namens het groepsmanagement goedgekeurd door de Chief Operating Officer (COO) van Grundfos Holding. Onder toezicht van onze Raad van Bestuur is het Groepsmanagement verantwoordelijk voor het toezicht op onze verplichtingen betreffende mensenrechten en de uitvoering daarvan.

Dit beleid is ontwikkeld met de input van interne belanghebbenden en externe deskundigen op het gebied van mensenrechten. Het wordt, indien nodig, regelmatig bijgewerkt om te voldoen aan de veranderende normen, verwachtingen, bevindingen van due diligence en feedback van belanghebbenden. Op deze wijze blijft het beleid effectief en relevant.

Dit Beleid inzake mensenrechten is met ingang van 10 december 2025 effectief en vervangt alle voorgaande versies van het beleid.

Bijlage

De mensenrechten waarnaar wordt verwezen in ons Beleid inzake mensenrechten, omvatten:

- De Internationale Statuut van de Rechten van de Mens (bestaande uit de Universele verklaring van mensenrechten en de voornaamste instrumenten waarmee deze is gecodificeerd: Het Internationale Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en het Internationale Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten).
- Alle kernverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie: vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen (Verdrag nr. 87 en nr. 98), afschaffing van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid (Verdrag nr. 29 en nr. 105), effectieve afschaffing van kinderarbeid (Verdrag nr. 138 en nr. 182), uitbanning van discriminatie op het gebied van arbeid en beroep (Verdrag nr. 100 en nr. 111) en een veilige en gezonde omgeving (Verdrag nr. 155 en nr. 187).
- De tien beginselen van het Global Compact van de VN.
- De IAO-verdragen inzake arbeidsnormen inzake werktijden en de gezondheid en veiligheid van werknemers.
- Leidende beginselen inzake het bedrijfsleven en mensenrechten van de VN.
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.
- IAO-verdrag nr. 169 inzake inheemse en in stamverband levende bevolkingsgroepen en de Verklaring inzake de rechten van inheemse bevolkingsgroepen van de Verenigde Naties.
- CEO watermandaat.

Beleidslijnen en ambitie

- Gedragscode van Grundfos
- Milieu-, gezondheids- en veiligheids (MGV)-beleid
- Gelijkheid en inclusie bij Grundfos
- Grundfos-beleid inzake preventie van intimidatie
- Gedragscode voor leveranciers van Grundfos
- Duurzaam inkoopbeleid
- Grundfos-beleid inzake klokkenluiders