



Patakarán sa Karapatang Pantao ng Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Layunin

Ipinapahayag ng Patakaran sa Karapatang Pantao ng Grundfos ang aming pangako at paraan ng paggalang sa karapatang pantao sa lahat ng aming operasyon at mga ugnayang pangnegosyo sa buong value chain, alinsunod sa aming layunin, mga pagpapahalaga at mga internasyonal na pamantayan. Ang Patakarang ito ay nagbibigay ng pundasyon upang gabayan ang aming mga desisyon at gawain para mapangalagaan ang dignidad at karapatan ng lahat na indibidwal at komunidad na naapektuhan ng aming negosyo.

Nasasaklaw at nalalapatan

Nalalapat ang Patakarang ito sa lahat ng empleyado ng Grundfos at miyembro ng Lupon ng bawat kompanya ng Grundfos sa buong mundo, kabilang ang mga subsidiary at tatak na hindi gumagamit ng pangalang "Grundfos" ngunit bahagi ng koponan ng Grundfos. Makikita ang kumpletong listahan ng mga kompanya ng Koponan ng Grundfos sa aming [website](#).

Inaasahan din namin na ang aming mga katuwang sa value chain, kabilang ang kasosyo sa negosyo, mga supplier, kontratista, distributor at iba pang ikatlong partido na direktang konektado sa aming mga operasyon, produkto at serbisyo, na sundin ang mga ito o mga halintulad na prinsipyo sa karapatang pantao sa kani-kanilang mga operasyon at ugnayan.

Ang aming pangako at paraan

Nangangako kami na igagalang ang lahat ng kinikilalang internasyonal na karapatang pantao, kabilang ang [International Bill of Human Rights](#) (Universal Declaration of Human Rights, International Covenant on Civil and Political Rights and International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) at ang [International Labour Organisation \(ILO\) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core Conventions](#). Para itaguyod ang aming pangako, tumatalima kami sa [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (mga UNGP) at sa [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#). Isa ang Grundfos sa lumagandang miyembro ng [UN Global Compact](#) mula pa noong 2002.

Sumusunod kami sa mga batas na pambansa at lokal saanman kami nag-ooperate. Kapag mayroong pagkakaiba sa pagitan ng lokal na batas at internasyonal na pamantayan sa karapatang pantao, sinisikap namin na sundin ang mas mataas na pamantayan. Kapag nahaharap sa mga magkasalungat na rekisito, sinusunod namin ang lokal na batas habang patuloy na itinataguyod ang prinsipyo ng kinikilalang internasyonal na karapatang pantao. Isinasagawa namin ang nararapat na hakbang para sa pangangalaga ng karapatang pantao na nakabatay sa peligro. Layunin naming matukoy, mapigilan, at mabawasan ang masasamang epekto sa mga manggagawa, komunidad, mamimili, at iba pang stakeholder sa aming mga operasyon at value chain. Kabilang dito ang regular na pagtatasa sa peligro at epekto at pagsasama ng nararapat na ginagawa sa mga gawain sa negosyo katulad ng pamimili at mga merger at acquisition.

Mahalaga ang makabuluhang pakikipag-ugnayan sa mga internal at external na stakeholder, kabilang ang mga rightsholder, para matugunan ang mga epekto at mapalakas ang mga proseso. Nakatuon ang Grundfos sa mga grupong mahina tulad ng mga bata, kababaihan at mga katutubo para ilayon ang mga inklusibong pagsisikap. Ang pagmanman sa karapatang pantao ay isang nagpapatuloy na proseso na nangangailangan ng patuloy na pagpapabuti, na sinusubaybayan sa pamamagitan ng regular na pagreposito at pag-uulat sa aming Pahayag tungkol sa Sustainability, na bahagi ng Annual Report, at sa aming Taunang Ulat, Pahayag tungkol sa Modernong Pagkaalipin at Transparency.

Ang mahahalagang usapin sa karapatang pantao

Noong 2024, ini-update namin ang listahan namin ng mga mahahalagang usapin sa karapatang pantao -iyong mga nagdudulot ng pinakamalaking peligro ng malubhang negatibong epekto sa mga tao dahil sa aming mga aktibidad o ugnayan sa negosyo. Nirereposito ang mahahalagang usapin nang kada dalawang taon man lang o kapag nagkaroon ng malaking pagbabago sa modelo ng negosyo namin o presensya sa merkado. Ipinabatid ng pagreposito ito ng mga pinakabagong Pagsusuri sa Epekto sa Karapatang Pantao namin, mga spot check (pagsusuri ng biglaan), imput ng stakeholder at mga panlabas na trend. Para sa bawat mahalagang usapin, gumagamit kami ng mga partikular na pamamaraan gaya ng

nakabalangkas sa ibaba at umaasa kami na gagamit ang mga supplier namin ng halintulad na paraan gaya ng isinaad sa aming [Kodigo ng Asal para sa Supplier](#).

Kalayaan mula sa diskriminasyon at pangliligalig

Ipinagbabawal namin ang lahat na uri ng diskriminasyon o pangliligalig at itinataguyod ang lugar ng trabaho na inklusibo at may pagkakaiba-iba. Hindi namin pinapahintulot ang diskriminasyon batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian o pagpapahayag ng kasarian, edad, pinagmulang bansa o ninuno, pisikal o mental na kapansanan, katayuang sibil, sekswal na oryentasyon, katayuan sa lipunan, o iba pang categoryang protektado

ng umiiral na batas. Binibigyang-lakas namin ang mahihingang koponan na gamitin nang ganap ang kanilang mga karapatan at may patas na akses sa [pagpapaunlad ng kasanayan at mga oportunidad sa karera](#) gaya ng sinasalamin sa aming [Kodigo ng Asal](#), [hinahangad sa pagkakabilang at pagkapatay-pantay](#) at sa aming [Patakaran sa Pagpigil sa Panliligalig](#).

Mga kondisyon sa trabaho na ligtas at mabuti sa kalusugan

Panata namin na tiyakin ang [kalusugan](#), [kaligtasan at kabutihang-lagay](#) ng lahat na empleyado at mga katuwang na partner namin. Sinisikap namin na mapigilan ang mga aksidente, mga pinsala at mga karamdaman na kaugnay ng trabaho sa lahat na antas ng organisasyon. Nagagawa namin ito sa pamamagitan ng pagtukoy at pagbawas sa mga panganib at peligro sa lugar ng trabaho para sa lahat ng tao sa lahat ng oras.

Kalayaan na magsamahan at pinag-isang pakikipagtawaran

Iginagalang ng Grundfos ang karapatan ng mga empleyado na malayang bumuo o sumali sa mga unyon o iba pang legal na asosasyon at makipagtawaran nang nagkakaisa nang walang takot sa pangliligalig, paghihiganti o diskriminasyon. Nakikipag-ugnayan kami para makabuo ng mga solusyon sa mga kinatawan ng empleyado at kung saan ipinagbabawal ng mga lokal na batas ang mga kalayaang ito, sinusuportahan namin ang mga alternatibong paraan ng representasyon at makabuluhang konsultasyon.

Sahod, mga benepisyo at oras sa trabaho

Iginagalang ng Grundfos ang mga umiiral na internasyonal na pamantayan, mga batas at pinag-isang kasunduan sa sahod, oras sa trabaho at bayad na leave. Karaniwang hindi lalampas sa 48 oras bawat linggo ang regular na oras sa trabaho at pinakamataas na 60 oras kasama ang dagdag na oras ng trabaho. Ang pag-overtime ay boluntaryo, bihira, at makatarungang binabayaran (minimum na 125% kung saan walang presyo na dikta ng batas). Ang mga empleyado ay may karapatan sa isang araw man lang na pahinga kada pitong-araw na linggo ng trabaho. Iginagalang namin ang karapatan ng mga empleyado na makapagpahinga, magsaya, bayad na bakasyon at buhay-pamilya. Nagbibigay kami ng makatarungang kompensasyon sa mga empleyado, na nakasasapat o nakahihigit sa mga legal na pinakamababa na sahod o pinag-isang kasunduan, sinisikap na magbigay ng sahod na sapat upang masuportahan ang disenteng pamumuhay ng empleyado at mahahalagang pangangailangan ng kani-kanilang mga pamilya at

hinihimok ang aming mga supplier na gawin din ito sa aming Kodigo ng Asal para sa Supplier.

Paglipol sa sapilitang pagpapatrabaho at pagkakaalipin sa modernong panahon

Mahigpit na ipinagbabawal ng Grundfos ang lahat na uri ng sapilitang pagpapatrabaho, kabilang ang sapilitang paggawa, indentured at paggawa ng bilanggo, pati na ang pagkakaalipin sa modernong panahon at anumang anyo ng pagbenta ng tao at hindi etikal na pag-recruit sa aming mga operasyon at chain ng halaga. Kinikilala namin ang mga posibleng peligro ng sapilitang pagpapatrabaho at pagkakaalipin sa modernong panahon sa ilang mga rehiyon at industriya na saklaw ng aming chain ng suplay. Patuloy naming minamanmanan ang nakikipagtulungan sa amin mga partner at tinitiyak ang pagtalima nila sa aming Kodigo ng Asal para sa Supplier. Para sa higit pang impormasyon, basahin ang aming [Pahayag tungkol sa Modernong Pagkakaalipin at Transparency](#).

Paglipol sa pagpapatrabaho sa bata at pagprotekta sa nakababatang manggagawa

Ipinagbabawal ng Grundfos ang pagpapatrabaho sa bata sa lahat ng operasyon at chain ng halaga. Walang sinumang mas bata sa legal na edad para magtrabaho ang maaaring maging empleyado (minimum na 15 o mas mataas kung hinihingi ng batas o mas bata sa 14 sa mga di-pagkakabilang ng ILO). Pinoprotektahan namin ang mga nakababatang manggagawang wala pang 18 mula sa mapanganib na trabaho, at tinitiyak na ang mga apprenticeship o internships ay ligtas, pang-edukasyon at sumusunod sa batas.

Malinis, Malusog at Napapangalagaang Kapaligiran para sa mga Lokal na Komunidad

Kinikilala ng Grundfos ang pagkakarugtong-rugtong sa pagitan ng karapatang pantao, klima at kalikasan, at iginagalang ang karapatan sa kaligirang malinis, mabuti sa kalusugan at napapangalagaan at sa karapatan sa malinis na tubig at sanitasyon. Pinapaliit namin ang paggamit ng tubig, enerhiya at likas na yaman at isinusulong ang pagtitipid ng enerhiya, pagbawas sa karbon at mga umiikot na kagawian na nakabatay sa paggalang sa karapatang pantao sa buong chain ng halaga namin kaugnay ng makatarungang pamamaraan namin sa transisyon. Iginagalang namin ang karapatan sa lupa ng mga indibidwal, mga katutubo at mga lokal na komunidad at nakikipagtulungan sa mga stakeholder para maprotektahan ang kapaligiran at masuportahan ang mga komunidad na maaaring maapektuhan.

Mga pamamaraan sa pagreklamo at remedyo

Kinikilala namin ang karapatan sa remedyo. Kung ang Grundfos ay nagdulot o nakalikha ng masamang epekto, nangangako kaming magbibigay o makikipagtulungan sa remedyo para sa mga apektadong indibidwal, manggagawa at komunidad. Sinusuportahan namin ang access sa mga lehitimong mekanismong panghukom o hindi hukom at tinatasa ang mga kapani-paniwalang alegasyon nang walang paghahadlang. Kung direktang nauugnay ang Grundfos sa masasamang epekto, sisikapin namin na gamitin at palakihin ang magagawa namin para mapaliit ang mga epekto.

Sinisikap namin na tiyakin ang pagkakaroon ng access sa mabibisang mekanismo sa pagreklamo para sa mga rightsholder, na alinsunod sa panukatan ng bisa ng mga UNGP, at inaasahan namin ang mga supplier na magpanatili ng mga nagagamit na mekanismo sa pagreklamo at mga proseso ng pagremedyo na naaangkop sa kani-kanilang konteksto. Ipinagbabawal ang paghihiganti laban sa sinumang nag-ulat ng mga alalahaning ukol sa karapatang pantao o sa kalikasan, at hindi namin kinukunsinti ang mga pagbabanta o pag-atake laban sa mga tagapagtanggol ng karapatang pantao at kalikasan.

Nagbibigay-daan ang aming [Whistleblower system](#) sa pag-uulat nang hindi pinapangalanan ang sarili tungkol sa mga hinihinalang paglabag o hindi pagtalima ng mga ikatlong partido sa Kodigo ng Asal at Patakaran sa Karapatang Pantao ng Grundfos, kabilang ang mga apektadong panlabas na stakeholder. Pinamamahalaan ng aming hiwalay na Komite sa Etika ang mga ulat para matiyak ang walang-pagkiling at pagkalihim, at minamanmanan namin ang bisa nito sa pamamagitan ng regular na pagrepasso.

Pamamahala at pananagutan

Ang Patakaran sa Karapatang Pantao na ito ay aprubado ng Grundfos Punong Opisyal sa Pagpapatatko (COO) ng Holding sa ngalan ng Pamamahala ng Koponan. Sa pangangasiwang nagmumula sa aming Lupon ng mga Direktor, responsibilidad ng Pamamahala ng Koponan ang pangangasiwa sa mga pangako at pagpapatupad namin sa Patakaran sa Karapatang Pantao.

Binuo ang Patakarang ito gamit ang input mula sa mga panloob na kalahok na may interes at mga panlabas na dalubhasa sa karapatang pantao at regular itong ina-update kung kinakailangan para bigyang-galang ang mga nagbabagong pamantayan, mga inaasahan, mga natukoy sa nararapat gawin at puna mula sa stakeholder, na nagbibigay-katiyakan sa pananatili nitong mabisa at may kabuluhan.

Magkakabisa ang Patakaran sa Karapatang Pantao na ito mula 10 Disyembre 2025 at sasaibabaw sa lahat ng naunang bersiyon ng patakarang ito.

Apendise

Kabilang sa mga Karapatang Pantao na tinukoy sa aming Patakaran sa Karapatang Pantao ang:

- Ang Pandaigdigang Batas sa Karapatang Pantao (na nagtataglay ng Pangkalahatang Deklarasyon ng mga Karapatang Pantao at mga pangunahing kasulatan kung saan ito itinulad: Ang Pandaigdigang Kasunduan sa Mga Karapatang Sibil at Politikal at sa Pandaigdigang Kasunduan sa Mga Karapatang Pang-ekonomiya, Panlipunan, at Pangkultura).
- Lahat na core convention ng Pandaigdigang Organisasyon sa Paggawa: kalayaan na sumali sa organisasyon at mabisang pagkilala sa karapatan sa pinag-isang pakikipagtawaran (Kumbensiyon Blg. 87 at Blg. 98), Paglipol sa lahat na anyo ng pwersahang pagpapatrabaho o sapilitang paggawa (Kumbensiyon Blg. 29 at Blg. 105), mabisang paglipol sa pagpapatrabaho sa bata (Kumbensiyon Blg. 138 at Blg. 182), paglipol sa diskriminasyon kaugnay ng pagpapatrabaho at trabaho (Kumbensiyon Blg. 100 at Blg. 111) at kaligiran sa trabaho na ligtas at mabuti sa kalusugan (Kumbensiyon Blg. 155 at Blg. 187).
- Ang Sampung Prinsipyo ng UN Global Compact.
- Ang mga ILO convention sa mga pamantayan sa paggawa sa mga oras sa trabaho at kalusugan at kaligtasan ng mga manggagawa nito.
- Ang Mga Patnubay ng UN sa Negosyo at Karapatang Pantao.
- Ang Mga Patnubay ng OECD para sa Multinational na Kumpanya.
- Ang Kumbensiyon Blg. 169 ng ILO sa Mga Katutubong at Tribong Tao at sa Deklarasyon ng United Nations tungkol sa mga Karapatan ng mga Katutubo.
- Ang Mandato ng CEO sa Tubig.

Mga patakaran at adhikain

- [Kodigo ng Asal ng Grundfos](#)
- [Patakaran sa Kapaligiran, Kalusugan at Kaligtasan \(EHS\)](#)
- [Pagkapantay-pantay at Pagsasama sa Grundfos](#)
- [Patakaran sa Pagpigil sa Panliligalig ng Grundfos](#)
- [Kodigo ng Asal para sa Supplier ng Grundfos](#)
- [Patakaran sa Napapanatiling Pagbili](#)
- [Patakaran sa Whistleblower ng Grundfos](#)