



Politique Grundfos relative aux droits humains

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Mission

La Politique relative aux droits humains de Grundfos décrit notre engagement et notre approche concernant le respect des droits humains dans nos activités et relations commerciales tout au long de la chaîne de valeur, conformément à notre mission, à nos valeurs et à nos normes internationales. La présente Politique est la base qui guide nos décisions et nos actions dans le respect de la dignité et des droits de toutes les personnes et communautés touchées par nos activités.

Portée et applicabilité

Tous les employés et membres du Conseil d'administration de Grundfos doivent respecter la présente Politique dans toutes les entreprises de Grundfos dans le monde, notamment les filiales et les marques qui ne portent pas le nom « Grundfos », mais font partie du groupe Grundfos. Une présentation complète des entreprises du groupe Grundfos est disponible sur notre [site Internet](#).

Par conséquent, nous attendons de nos partenaires commerciaux, ainsi que des fournisseurs, sous-traitants, distributeurs et autres tiers de la chaîne de valeur directement liés à nos opérations, produits et services, qu'ils adhèrent à cet engagement ou à d'autres principes relatifs aux droits humains dans leurs opérations et relations.

Notre engagement et notre approche

Nous nous engageons à respecter tous les principes internationalement reconnus des droits de l'homme, notamment la [Charte internationale des droits humains](#) (Déclaration universelle des droits de l'Homme, Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'[Organisation internationale du Travail](#) (OIT) ainsi que les conventions fondamentales. Pour tenir notre engagement, nous respectons les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#) (UNGP) et les [Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE](#). Depuis 2002, Grundfos est membre signataire du [Pacte mondial des Nations Unies](#).

Nous opérons conformément aux lois nationales et locales en vigueur. Lorsque la législation locale entre en conflit avec les réglementations internationales relatives aux droits humains, nous nous efforçons d'honorer la norme la plus stricte. Lorsque nous sommes confrontés à des exigences contradictoires, nous respectons la législation locale tout en honorant les principes internationalement reconnus des droits de l'homme. Nous exerçons une diligence raisonnable concernant les droits humains et la durabilité fondée sur les risques pour identifier, éviter et atténuer nos impacts négatifs sur les travailleurs, les communautés, les consommateurs et les autres acteurs de nos activités et chaîne de valeur. Cela inclut des évaluations régulières des risques et des conséquences et l'intégration de la diligence raisonnable dans nos pratiques commerciales, comme les achats et les fusions et acquisitions.

Un engagement significatif des acteurs internes et externes, notamment des titulaires de droits, est essentiel pour traiter les conséquences et renforcer nos processus. Grundfos concentre ses efforts d'inclusion sur les groupes vulnérables, comme les enfants, les femmes et les populations autochtones. La surveillance des droits humains est un processus continu qui exige une amélioration continue ainsi que le suivi de la progression grâce à des examens réguliers et des rapports dans notre Déclaration de durabilité, qui fait partie de notre Rapport annuel, ainsi que dans notre Déclaration sur l'esclavage moderne et la transparence.

Les questions essentielles relatives aux droits humains chez Grundfos

En 2024, nous avons actualisé notre liste de questions essentielles relatives aux droits humains, c'est-à-dire, lorsque nos activités ou nos relations d'affaires présentent le plus grand risque d'impacts négatifs graves sur les personnes. Les questions essentielles sont examinées au moins deux fois par an ou lorsque des changements importants sont apportés à notre modèle économique ou à notre présence sur le marché. Nos dernières évaluations sur l'impact sur les droits humains, des vérifications ponctuelles, les informations des acteurs et les tendances extérieures apportent un éclairage à cet examen. Pour chaque question essentielle, nous avons adopté des mesures spécifiques, soulignées ci-dessous, et

nous attendons de nos fournisseurs qu'ils aient une approche similaire, comme déclarée dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#).

Absence de discrimination et de harcèlement

Toute forme de discrimination ou de harcèlement est strictement interdite. Nous encourageons un lieu de travail inclusif et diversifié. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion ou la croyance, le sexe ou le genre, l'âge, l'origine ou l'ascendance, le handicap mental ou physique, l'état civil, l'orientation sexuelle, le statut social ou toute autre catégorie d'individus protégée par la loi en vigueur.

Nous encourageons les groupes vulnérables à exercer pleinement leurs droits et à avoir un accès juste aux [opportunités de carrière et développement](#) comme le reflète notre [Code de conduite](#), notre [ambition en matière d'équité et d'inclusion](#) et notre [Politique de prévention du harcèlement](#).

Conditions de travail saines et sûres

Nous nous engageons à garantir [la santé, la sécurité et le bien-être](#) de l'ensemble de notre personnel et de nos autres collaborateurs. Nous veillons à la prévention des accidents, des blessures et des maladies professionnelles à tous les niveaux de l'organisation. Nous y arrivons en identifiant et en réduisant les dangers et les risques sur le lieu de travail afin de fournir des conditions de travail sûres à chacun à tout moment.

Liberté d'association et de négociation collective

Grundfos respecte le droit des travailleurs d'adhérer ou de former librement des syndicats et autres associations légales de leur choix et de négocier collectivement, sans crainte de harcèlement, représailles ou discrimination. Nous nous engageons de manière constructive vis-à-vis des représentants des employés et, si les lois locales interdisent ces libertés, nous soutenons le développement de formes parallèles de représentation et d'échanges constructifs.

Rémunération, avantages et temps de travail

Grundfos se conforme à toutes les normes, législations et conventions collectives internationales en vigueur concernant la rémunération, le temps de travail et les congés payés. Le temps de travail ne dépasse généralement pas 48 heures de travail normales par semaine et, le cas échéant, 60 heures en tenant compte des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont volontaires, peu fréquentes et indemnisées de manière équitable (minimum 125 % du salaire si aucun taux réglementaire n'existe). Les employés ont le droit à au moins un jour de repos par semaine de sept jours de travail. Nous respectons le droit des employés au repos, aux loisirs, aux congés payés et à la vie privée. Nous offrons un salaire juste à tous les employés, qui correspond ou dépasse le salaire minimum légal ou les conventions collectives. Nous cherchons à payer un salaire juste qui permet à nos employés et à leur famille d'avoir un mode de vie décent qui couvre les besoins essentiels et

encourageons nos fournisseurs à faire la même chose, conformément à notre Code de conduite des fournisseurs.

Éliminer le travail forcé et l'esclavage moderne

Grundfos interdit toute forme de travail forcé, notamment le travail en servitude, sous contrat et en milieu carcéral, ainsi que l'esclavage moderne et toute forme de traite des êtres humains et de pratiques de recrutement contraires à l'éthique dans le cadre des activités et tout au long de la chaîne de valeur. Nous avons conscience des risques de travail forcé et d'esclavage moderne dans certaines régions et certains secteurs de notre chaîne logistique. Nous assurons une surveillance et une collaboration constantes avec nos partenaires afin de soutenir et vérifier leur conformité à notre Code de conduite des fournisseurs. Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations, veuillez consulter notre [Déclaration sur l'esclavage moderne et la transparence](#).

Élimination du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs

Grundfos interdit le travail des enfants dans toutes les activités et tout au long de notre chaîne de valeur. Il est interdit d'employer une personne n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler (minimum 15 ans ou égal à celui fixé par la législation s'il est plus élevé ou moins de 14 ans conformément aux exceptions de l'OIT). Nous protégeons les jeunes travailleurs qui ont moins de 18 ans de tout travail dangereux et nous assurons que les apprentissages et stages sont sûrs, éducatifs et conformes à la législation.

Un environnement propre, sain et durable pour les communautés locales

Grundfos a conscience des liens entre les droits humains, le climat et la nature et respecte le droit à un environnement de travail propre, sain et durable et au droit à de l'eau propre et à l'hygiène. Nous travaillons à la réduction de la consommation d'eau, d'énergie et des ressources et avançons sur la voie de l'efficacité énergétique, de la réduction des émissions de carbone et des pratiques circulaires fondées sur le respect des droits humains tout au long de notre chaîne de valeur, conformément à notre approche de la transition juste. Nous respectons le droit à la terre des personnes, des populations autochtones et des communautés locales et collaborons avec les différents acteurs pour protéger l'environnement et soutenir les communautés les plus vulnérables.

Mécanismes de signalement et accès à des voies de recours

Nous reconnaissons le droit à un recours effectif. Si Grundfos cause ou contribue à des impacts négatifs, nous nous engageons à fournir une réparation ou à coopérer à la réparation pour les personnes, travailleurs et communautés affectés. Nous soutenons l'accès à des mécanismes judiciaires ou non judiciaires légitimes et examinons les allégations crédibles sans entrave. Si Grundfos est directement lié à des impacts négatifs, nous nous efforçons d'utiliser et de renforcer notre influence pour prévenir ou atténuer ces impacts.

Nous cherchons à assurer l'accès à des mécanismes de plainte efficaces pour les détenteurs de droits, cohérents avec les critères d'efficacité de l'UNGP. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils garantissent des mécanismes de réclamation et des processus de réparation accessibles et adaptés à leur contexte. Les représailles contre toute personne qui

évoque des préoccupations relatives aux droits humains ou à l'environnement sont interdites. Nous ne tolérons nullement les menaces ou les attaques contre les défenseurs des droits humains et de l'environnement.

Notre [Système de signalement](#) permet le rapport anonyme de suspicions de violation ou de non-conformité du Code de conduite de Grundfos et de la Politique relative aux droits de l'homme par des employés et des acteurs tiers, notamment des acteurs externes. Les rapports sont gérés par notre Comité d'éthique indépendant pour assurer leur impartialité et leur confidentialité. Nous surveillons également l'efficacité de ce Comité grâce à un examen régulier.

Gouvernance et responsabilité

La présente Politique relative aux droits de l'homme est approuvée par le Directeur des opérations (COO) de Grundfos Holding au nom de la Direction du groupe. Avec la supervision de notre Conseil d'administration, la Direction du groupe est responsable de la surveillance des engagements et de la mise en œuvre de notre Politique relative aux droits humains.

La présente Politique a été rédigée avec des informations d'acteurs internes et de spécialistes en droits humains externes. Elle est régulièrement mise à jour pour rester conforme aux normes, attentes, résultats de diligence raisonnable et commentaires des acteurs en constante évolution, ce qui permet de s'assurer qu'elle reste efficace et pertinente.

La présente Politique relative aux droits humains entre en vigueur à compter du 10 décembre 2025 et remplace toutes les versions précédentes de cette politique.

Annexe

Les droits humains mentionnés dans notre Politique relative aux droits humains comprennent :

- La Charte internationale des droits humains (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les principaux instruments par lesquels elle a été codifiée : Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).
- Toutes les conventions de l'Organisation internationale du Travail : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (Conventions n° 87 et n° 98), l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (Conventions n° 29 et n° 105), l'abolition effective du travail des enfants (Conventions n° 138 et n° 182), l'élimination de la discrimination en matière d'embauche et d'emploi (Conventions n° 100 et n° 111) et la sécurité et la santé des travailleurs (Conventions n° 155 et n° 187).
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.
- Les conventions de l'OIT sur les normes en matière d'horaires de travail et de santé et de sécurité des travailleurs.
- Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.
- Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.
- La Convention de l'OIT n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- Le CEO Water Mandate.

Politiques et ambitions

- [Code de conduite de Grundfos](#)
- [Politique relative à l'environnement, la santé et la sécurité \(ESS\)](#)
- [Équité et inclusion chez Grundfos](#)
- [Politique de prévention du harcèlement de Grundfos](#)
- [Code de conduite des fournisseurs de Grundfos](#)
- [Politique d'achat durable](#)
- [Politique de signalement de Grundfos](#)