



Menschenrechts- richtlinie von Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Ziele

In der Menschenrechtsrichtlinie von Grundfos formulieren wir unser Engagement und unseren Ansatz zur Achtung der Menschenrechte bei all unseren Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Dabei handeln wir in Übereinstimmung mit unseren Zielen, unseren Werten und internationalen Standards. Diese Richtlinie bildet die Grundlage für unsere Entscheidungen und Maßnahmen, mit denen wir die Würde und die Rechte aller Personen und Gemeinschaften wahren wollen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Anwendungsbereich und Anwendbarkeit

Diese Richtlinie gilt für alle Grundfos-Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder in jedem Grundfos-Unternehmen weltweit, einschließlich Tochtergesellschaften und Marken, die nicht den Namen "Grundfos" tragen, aber Teil der Grundfos-Gruppe sind. Eine vollständige Übersicht über die Unternehmen der Grundfos-Gruppe finden Sie auf unserer [Website](#).

Auch von unseren Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette – dazu zählen Lieferanten, Auftragnehmer, Distributoren und weitere Dritte, die in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen stehen – erwarten wir, dass sie diese oder ähnliche Menschenrechtsprinzipien in ihren Geschäftstätigkeiten und Beziehungen einhalten.

Unser Engagement und unser Vorgehen

Wir verpflichten uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte. Dazu zählen die [Internationale Menschenrechtserklärung](#) (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte und Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) sowie die Erklärung der [Internationalen Arbeitsorganisation](#) (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Darüber hinaus gelten für uns die Kernkonventionen. Zur Erfüllung unserer Verpflichtung halten wir uns an die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) (UNGPs) und die [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#). Grundfos ist seit 2002 Unterzeichner des [UN Global Compact](#).

Unabhängig davon, wo wir tätig sind, halten wir uns an die nationalen und lokalen Gesetze. Falls lokale Gesetze und internationale Menschenrechtsnormen voneinander abweichen, bemühen wir uns, die höhere Norm zu befolgen. Sollten wir mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert werden, so halten wir uns selbstverständlich an die lokalen Gesetze. Gleichzeitig ist es unser Bestreben, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte zu wahren. Im Rahmen unseres Managementsystems führen wir eine risikobasierte Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsprüfung durch. Ziel ist es, nachteilige Auswirkungen auf Mitarbeiter, Gemeinschaften, Verbraucher und andere betroffene Parteien bei unseren Tätigkeiten und in unserer Wertschöpfungskette zu erkennen, zu verhindern und zu mindern. Dazu gehören regelmäßige Risiko- und Folgenabschätzungen sowie die Verankerung der Sorgfaltspflicht in Geschäftspraktiken wie Beschaffung sowie Fusionen und Übernahmen.

Für die erfolgreiche Bewältigung von Auswirkungen und die Stärkung von Prozessen ist eine sinnvolle Einbindung interner und externer Interessensgruppen, einschließlich der Rechteinhaber, unerlässlich. Grundfos konzentriert sich auf gefährdete Gruppen wie Kinder, Frauen und indigene Völker, um integrative Bemühungen anzustreben. Die Wahrung der Menschenrechte ist ein kontinuierlicher Prozess, der eine fortwährende Verbesserung erfordert. Die Fortschritte werden durch regelmäßige Überprüfungen verfolgt und in der Nachhaltigkeitsklärung, die Teil des Jahresberichts ist, sowie in der Erklärung zur modernen Sklaverei und Transparenz dargestellt.

Unsere wichtigsten Menschenrechtsthemen

Im Jahr 2024 haben wir unsere Liste der wichtigsten Menschenrechtsthemen aktualisiert. Dabei handelt es sich um Themen, bei denen das Risiko schwerwiegender negativer Auswirkungen auf Menschen durch unsere Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen am größten ist. Wesentliche Aspekte werden mindestens alle zwei Jahre oder bei wesentlichen Änderungen unseres Geschäftsmodells oder unserer Marktpräsenz überprüft. Diese Überprüfung stützt sich auf unsere jüngsten Folgenabschätzungen im Bereich der Menschenrechte, Stichproben, Beiträge von Interessengruppen und externe Trends. Für jedes signifikante Problem wurden spezifische

Maßnahmen ergriffen, die im Folgenden detailliert dargestellt werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie einen vergleichbaren Ansatz wie in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) verfolgen.

Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Wir verbieten alle Formen von Diskriminierung und Belästigung und fördern einen integrativen und vielfältigen Arbeitsplatz. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Religion oder Glauben, Geschlecht oder Geschlechtsausdruck, Alter, nationaler Herkunft oder Abstammung, geistiger

oder körperlicher Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, sozialem Status oder anderen gesetzlich geschützten Kategorien. Wir befähigen gefährdete Gruppen, ihre Rechte in vollem Umfang wahrzunehmen und einen gleichberechtigten Zugang zu [Qualifikationsentwicklung und Karrieremöglichkeiten](#) zu erhalten, wie dies in unserem [Verhaltenskodex](#), und der Richtlinie zur [Eingliederung und Gleichberechtigung](#) und [der Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung](#) zum Ausdruck kommt.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Wir verpflichten uns, die [Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden](#) aller unserer Mitarbeiter und Kooperationspartner zu gewährleisten. Wir sind bestrebt, Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten auf allen Ebenen des Unternehmens zu verhindern. Wir tun dies, indem wir Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz identifizieren und reduzieren, um jederzeit sichere Bedingungen für alle zu schaffen.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Grundfos respektiert das Recht der Mitarbeiter, frei Gewerkschaften und andere rechtmäßige Vereinigungen ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, ohne Angst vor Schikanen, Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung haben zu müssen. Wir arbeiten konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammen. Dort wo lokale Gesetze diese Freiheiten einschränken, unterstützen wir alternative Formen der Vertretung sowie sinnvolle Konsultationen.

Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsstunden

Grundfos hält sich an die geltenden internationalen Normen, Gesetze und Tarifverträge über Löhne, Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub. Die Arbeitszeit beträgt in der Regel höchstens 48 reguläre Wochenstunden und gegebenenfalls höchstens 60 Stunden einschließlich der Überstunden. Überstunden sind freiwillig, selten und werden angemessen vergütet (mindestens 125 %, wenn es keinen gesetzlichen Mindestsatz gibt). Die Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens einen freien Tag pro einer siebentägigen Arbeitswoche. Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter auf Erholung, Freizeit, bezahlten Urlaub und Familienleben. Wir bieten allen Mitarbeitern eine faire Entlohnung, die gesetzlichen Mindestlöhne oder Tarifverträge einhält oder übertrifft. Wir bemühen uns, einen Lohn zu zahlen, der einen angemessenen Lebensstandard für die Mitarbeiter und die

Grundbedürfnisse ihrer Familien ermöglicht. Wir ermutigen unsere Lieferanten, dasselbe im Einklang mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten zu tun.

Abschaffung von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei

Grundfos verbietet strikt alle Formen von Zwangsarbeit, einschließlich der Zwangsarbeit durch Knechtschaft, Leibeigenschaft und Gefängnisarbeit, sowie moderne Sklaverei und alle Formen von Menschenhandel und unethischen Einstellungspraktiken bei unseren Geschäftstätigkeiten und unserer Wertschöpfungskette. Wir sind uns der potenziellen Risiken von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei in bestimmten Regionen und Branchen innerhalb unserer Lieferkette bewusst. Wir überwachen unsere Partner kontinuierlich und arbeiten mit ihnen zusammen, um ihre Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten zu unterstützen und zu überprüfen. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Erklärung zur modernen Sklaverei und Transparenz](#).

Abschaffung der Kinderarbeit und Schutz der jungen Arbeitnehmer

Grundfos verbietet Kinderarbeit bei allen Geschäftstätigkeiten und in unserer gesamten Wertschöpfungskette. Niemand darf unter dem gesetzlichen Mindestalter beschäftigt werden (mindestens 15 Jahre oder älter, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist, oder unter 14 Jahren gemäß den IAO-Ausnahmen). Wir schützen junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren vor gefährlichen Arbeiten und sorgen dafür, dass Lehrstellen oder Praktika sicher, lehrreich und rechtskonform sind.

Saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt für lokale Gemeinschaften

Grundfos erkennt den Zusammenhang zwischen Menschenrechten, Klima und Natur an und respektiert das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt sowie das Recht auf sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen. Wir arbeiten daran, den Wasser-, Energie- und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Zudem fördern wir in unserer gesamten Wertschöpfungskette im Einklang mit unserem Ansatz des gerechten Übergangs Energieeffizienz, Kohlenstoffreduzierung und zirkuläre Praktiken, die auf der Achtung der Menschenrechte beruhen. Wir respektieren die Landrechte von Einzelpersonen, indigenen Völkern und lokalen Gemeinschaften und arbeiten mit den Interessensgruppen zusammen, um die Umwelt zu schützen und gefährdete Gemeinschaften zu unterstützen.

Beschwerdemechanismen und Abhilfe

Wir erkennen das Recht auf Abhilfe an. Wenn Grundfos nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beiträgt, verpflichten wir uns, den betroffenen Personen, Arbeitnehmern und Gemeinschaften Abhilfe zu verschaffen oder daran mitzuwirken. Wir unterstützen den Zugang zu legitimen gerichtlichen oder außergerichtlichen Mechanismen und die ungehinderte Prüfung glaubwürdiger Anschuldigungen. Falls Grundfos direkt mit nachteiligen Auswirkungen in Verbindung gebracht wird, bemühen wir uns, unseren Einfluss zu nutzen und auszubauen, um Auswirkungen zu verhindern oder abzuschwächen.

Wir bemühen uns, Rechteinhabern den Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen zu gewährleisten, die mit den Wirksamkeitskriterien der UNGPs übereinstimmen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie zugängliche Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren vorhalten, die ihrem Kontext angemessen sind. Vergeltungsmaßnahmen

gegen Personen, die Menschenrechts- oder Umweltbedenken äußern, sind verboten, und wir dulden keine Drohungen oder Angriffe gegen diejenigen, die Menschenrechte und Umwelt schützen.

Unser [Whistleblower-System](#) ermöglicht die anonyme Meldung von vermuteten Verstößen oder Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und der Menschenrechtsrichtlinie von Grundfos durch Mitarbeiter und Dritte, einschließlich externer betroffener Interessengruppen. Um Unparteilichkeit und Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden die Berichte von unserem unabhängigen Ethikausschuss verwaltet. Durch regelmäßige Überprüfungen überwachen wir zudem die Wirksamkeit.

Governance und Verantwortlichkeit

Diese Menschenrechtsrichtlinie wird vom Chief Operating Officer (COO) der Grundfos Holding im Namen der Konzernleitung genehmigt. Die Konzernleitung steht unter der Aufsicht unseres Aufsichtsrats und ist für die Überwachung unserer Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und deren Umsetzung verantwortlich.

Diese Richtlinie wurde unter Mitwirkung interner und externer Interessensgruppen, darunter Menschenrechtsexperten, entwickelt. Sie wird bei Bedarf regelmäßig aktualisiert, um den sich weiterentwickelnden Standards, Erwartungen, Due-Diligence-Ergebnissen und Rückmeldungen von Beteiligten Rechnung zu tragen und so ihre Wirksamkeit und Relevanz zu gewährleisten.

Die vorliegende Menschenrechtsrichtlinie tritt am 10. Dezember 2025 in Kraft und ersetzt alle früheren Versionen der Richtlinie.

Anhang

Zu den Menschenrechten, auf die in unserer Menschenrechtsrichtlinie Bezug genommen wird, gehören:

- Die Internationale Menschenrechtskonvention (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den wichtigsten Instrumenten, mit denen sie kodifiziert wurde): Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).
- Alle Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation: Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen (Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98), Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit (Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105), wirksame Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182), Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111) und eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt (Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187).
- Die zehn Grundsätze des UN Global Compact.
- Die IAO-Übereinkommen über Arbeitsnormen in Bezug auf Arbeitszeiten sowie Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.
- IAO-Übereinkommen Nr. 169 über indigene und in Stämmen lebende Völker und die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker.
- CEO Wasser-Mandat.

Richtlinien und Zielsetzungen

- [Verhaltenskodex von Grundfos](#)
- [Richtlinie für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit \(EHS\)](#)
- [Gleichberechtigung und Eingliederung bei Grundfos](#)
- [Richtlinie von Grundfos zur Verhinderung von Belästigung](#)
- [Verhaltenskodex für die Lieferanten von Grundfos](#)
- [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung](#)
- [Grundfos Whistleblower-Richtlinie](#)