



Grundfos Menneskerettigheds- politik

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Vores forpligtelse til at respektere menneskerettighederne

Respekt for menneskerettigheder er en integreret del af den måde, vi driver forretning på. Vi anerkender og vedkender os, at Grundfos som virksomhed har et ansvar for at respektere menneskerettighederne. Vores forpligtelse til at respektere menneskerettighederne gælder for alle Grundfos-medarbejdere i alle Grundfos selskaber. Vi er forpligtet til løbende at fremme en kultur, der støtter respekten for menneskerettigheder. Derfor forventer vi, at vores forretningsforbindelser, såsom leverandører og andre forretningspartnere, der er direkte forbundet med vores aktiviteter, produkter og tjenesteydelser,

overholder denne forpligtelse, og vi søger endvidere at fremme ansvarlig forretningsadfærd i hele værdikæden.

Vi er forpligtet til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder i overensstemmelse med vejledningen defineret under [OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder](#) og [FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv](#) (UNGPs). Grundfos tilslutter sig de rettigheder og principper, der er indeholdt i [FN's Grundlæggende Rettigheder \(International Bill of Human Rights\)](#) og hovedkonventionerne fra [Den Internationale Arbejdsorganisation \(ILO\)](#),

som fastsat i [Erklæringen om Grundlæggende Arbejdstagerrettigheder](#). Vi har underskrevet [UN Global Compact](#) og har forpligtet os til at overholde deres ti principper siden 2002.

Vi arbejder i overensstemmelse med gældende lokale love og bestemmelser vedrørende menneskerettigheder. Hvor den nationale lovgivning er i konflikt med principperne i denne politik, vil vi søge måder at overholde principperne om internationalt anerkendte menneskerettigheder i videst muligt omfang, altid under hensyntagen til den lokale lovgivning.

Vores tilgang

Vores mål er, at forebygge eller afbøde negative indvirkninger på menneskerettighederne og give eller samarbejde om at give genoprejsning, hvis vi selv forårsager dem, bidrager

til dem, eller er forbundet med dem på nogen måde. Samtidigt arbejder vi på vores bæredygtighedsindsatser der skal sikre adgang til rent vand og sanitet samt reducere vores klimapåvirkninger.

Vi sigter mod at fremme en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor folk føler sig værdsat, respekteret og støttet.



Vi anvender en rettighedsbaseret tilgang til at udøve due diligence i forhold til menneskerettigheder, så vi kan identificere, forebygge, afbøde og afhjælpe vores faktiske og potentielle menneskerettighedsindvirkninger i vores aktiviteter og forretningsforbindelser.

Vi gennemgår årligt vores mest fremtrædende menneskerettighedsområder ([Salient Issues](#)) og integrerer læring fra vores due diligence-indsatser, eksterne tendenser og væsentlige ændringer i vores forretnings- og driftsmiljø. Vi sporer vores handlinger og rapporterer om vores fremskridt via vores årlige [Bæredygtighedsrapport](#), som er offentligt tilgængelig for alle interessenter.

Grundfos anerkender, at respektfulde dialoger med relevante interessenter er afgørende for at udvide vores viden og afbøde faktiske negative

indvirkninger af menneskerettighederne for rettighedshavere.

Disse rettighedshavere omfatter, men er ikke begrænset til, Grundfos' medarbejdere, arbejdstagere i forsyningskæden og hos andre forretningsforbindelser, kunder og de samfund, hvor vi opererer. Vi stræber efter at blive endnu mere engageret i dialoger med relevante interessenter på tværs af vores værdikæde for at styrke vores tilgang til at identificere vores mest fremtrædende menneskerettighedsområder.

Vi forstår, at overvågning og opfølgning af menneskerettigheder er en dynamisk og løbende proces, som kræver, at vi løbende søger at forbedre vores styring og procedurer for at leve op til vores forpligtelse og interessenternes forventninger.

Forventning om at udvikle og opretholde god forretningsetik og

ansvarlig forretningsadfærd, herunder at respektere menneskerettigheder, er integreret i politikker og interne processer i hele organisationen gennem [vores værdier](#), og [Adfærdskodeks](#).

Alle Grundfos-medarbejdere modtager årlig træning i adfærdskodekset for at forstå hvorfor og hvordan de efterlever vores høje etiske standarder og respekt for menneskerettigheder på arbejdspladsen og i vores forretningsaktiviteter.

Vi kræver, at vores leverandører og andre forretningsforbindelser overholder menneskerettighederne, herunder dem, der er beskrevet i denne politik og afspejlet i [Grundfos Adfærdskodeks for leverandører](#). Vi anlægger en risikobaseret tilgang og vurderer og monitorerer årligt vores leverandører for at sikre ansvarlig forretningsadfærd med respekt for menneskerettighederne gennem vores program for bæredygtig leverandørstyring.

Vores ledelse

Som en del af vores bæredygtighedsstyring har bestyrelsen tilsyn, og vores bestyrelsesformand og CEO har godkendt denne politik. Koncernledelsen fastlægger retningen

for strategi og mål, og initiativer med støtte fra Grundfos Sustainability Council. Group Sustainability fører operationelt tilsyn med vores due diligence system for

menneskerettigheder. Sammen med Group Sustainability yder vores partnere på tværs af diverse afdelinger støtte til at integrere menneskerettigheder i vores daglige drift.



Klageordninger og adgang til genoprejsning

Grundfos opfordrer vores medarbejdere til at rapportere en potentiel overtrædelse af denne politik til deres nærmeste leder, deres chefs leder eller via Grundfos' [whistleblower-platform](#), som også er tilgængelig for forretningspartnere i vores værdikæde og andre relevante interessenter. Grundfos forbyder repressalier mod personer, der rejser menneskerettighedsrelaterede bekymringer eller rapporterer overtrædelser.

Grundfos søger at give eller samarbejde om at give adgang til genoprejsning gennem legitime juridiske og/eller ikke-juridiske processer, hvor vi er blevet opmærksomme på negative menneskerettighedsindvirkninger vi har forårsaget eller bidraget til via vores forretningsaktiviteter. Vi vil vurdere alle relevante påstande og træffe passende foranstaltninger, hvor det er nødvendigt, for at afbøde faktiske eller potentielle negative

menneskerettighedsindvirkninger og ikke lægge hindringer i vejen for adgangen til genoprejsning. Hvis vi mener, at Grundfos er direkte forbundet med negative indvirkninger af menneskerettighederne gennem forretningsforbindelser, vil vi søge at samarbejde med forretningspartnere for at fremme korrekt genoprejsning i overensstemmelse med gældende regler.



For yderligere oplysninger eller spørgsmål vedrørende Grundfos' menneskerettighedspolitik kan du besøge vores [websted](#).

Jens Winther Moberg
Formand
Grundfos Holding A/S Bestyrelse

Poul Due Jensen
Koncerndirektør, CEO

Bilag

De menneskerettigheder, der henvises til i vores menneskerettighedspolitik, omfatter:

- Den internationale menneskerettighedskonvention (bestående af verdenserklæringen om menneskerettigheder og de primære menneskerettighedsinstrumenter, hvori den er blevet kodificeret: Den internationale konvention om civile og politiske rettigheder og den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder).
- Alle hovedkonventioner fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO): Foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger (konvention nr. 87 & nr. 98), Afskaffelse af alle former for tvangsarbejde eller obligatorisk arbejde (konvention nr. 29 & nr. 105), Effektiv afskaffelse af børnearbejde (konvention nr. 138 & nr. 182), Afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (konvention nr. 100 & nr. 111) samt Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, 1981 (konvention nr. 155) og Fremme af arbejdssikkerhed og sundhed, 2006 (konvention nr. 187).
- De ti principper i FN's Global Compact:

Menneskerettigheder

Princip 1 - Virksomhederne bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder indenfor virksomhedens indflydelseområde; og;

Princip 2 - Sikre at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3 - Virksomhederne bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger og;

Princip 4 - Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde og;

Princip 5 - Støtte afskaffelse af børnearbejde; og

Princip 6 - Eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

Princip 7 - Virksomhederne bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer og;

Princip 8 - Tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og

Princip 9 - Tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier.

Antikorruption

Princip 10 - Virksomhederne bør modarbejde mod alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

- ILO's konventioner om arbejdsstandarder om arbejdstid og arbejdstageres sundhed og sikkerhed.
- FN's vejledende principper for virksomheder og menneskerettigheder.
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.
- ILO-konvention nr. 169 om oprindelige folk og stammefolk og FN's erklæring om oprindelige folks rettigheder.

Grundfos' politikker og ambitioner:

- Grundfos' adfærdskodeks
- Grundfos' adfærdskodeks for leverandører
- Grundfos' politik til forebyggelse af chikane
- Diversitet, ligestilling og inklusion (DE&I) hos Grundfos



Grundfos Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
DK-8850 Bjerringbro
Tel: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

