



# A Grundfos emberi jogi irányelvei

**GRUNDFOS** 

Possibility in every drop

# Cél

A Grundfos emberi jogi irányelvek kifejezik az elkötelezettségünket és a szemléletmódunkat az emberi jogok tiszteletben tartása iránt a működésünk és az üzleti kapcsolataink során az értékláncban, összhangban a céljainkkal, az értékeinkkel és a nemzetközi előírásokkal. Ez az irányelv olyan alap, amely irányítja a döntéshozatalunkat és a tevékenységeinket, hogy fenntartsuk a vállalatunk által érintett személyek és közösségek méltóságát és jogait.

## Terjedelem és alkalmazhatóság

Az irányelv a Grundfos összes vállalatára vonatkozik világszerte, azok összes alkalmazottjára és testületi tagjára, beleértve a leányvállalatokat és azokat a márkákat is, amelyek nem viselik a „Grundfos” nevet, de a Grundfos Group részei. A Grundfos Group vállalatainak teljes áttekintése elérhető a [weboldalunkon](#).

Elvárjuk, az értékláncunkban lévő üzleti partnereinktől, beleértve a beszállítókat, vállalkozókat, forgalmazókat és az egyéb, üzletvitelünkhöz, termékeinkhez és szolgáltatásainkhoz közvetlenül kapcsolódó harmadik feleket, hogy betartsák tevékenységük és kapcsolataik során ezeket vagy hasonló emberi jogi irányelveket.

## Elkötelezettségünk és szemléletmódunk

Elköteleztük magunkat az összes, nemzetközileg elismert emberi jog tiszteletben tartása mellett, beleértve az [Emberi Jogok Nemzetközi Törvényét](#) (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya) és a [Nemzetközi Munkaügyi Szervezet \(ILO\)](#) alapvető munkahelyi jogokról és elvekről szóló nyilatkozatát. Az elkötelezettségünk fenntartása érdekében betartjuk az [ENSZ üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó irányelveit](#) és az [OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásait](#). A Grundfos az [ENSZ Globális Megállapodásának](#) aláíró tagja 2002 óta.

Betartjuk a tevékenységünk helyének megfelelő nemzeti és helyi törvényeket. Ha a helyi és a nemzetközi emberi jogi előírások különböznek, törekszünk rá, hogy a szigorúbb előírásokat tartsuk be. Ha ütköző követelményekkel találkozunk, betartjuk a helyi törvényeket, azonban törekszünk rá, hogy megőrizzük a nemzetközileg elismert emberi jogi elveket. Kockázatalapú emberi jogi és fenntarthatósági átvilágítást végzünk, hogy azonosítsuk, megelőzzük és csökkentjük a munkavállalókra, közösségekre, fogyasztókra és érdekelt felekre gyakorolt negatív hatásokat a tevékenységeinket és az értékláncunkat illetően. Ezek közé tartoznak a rendszeres kockázatelemzések és hatásvizsgálatok, valamint a kellő gondosság az üzleti gyakorlatunk, például a beszerzés, egyesülés és felvásárlás során.

A belső és külső érdekelt felekkel, illetve jogtulajdonosokkal való érdemi megbeszélések alapvető fontosságúak a hatások kezeléséhez és az eljárások megerősítéséhez. A Grundfos figyelmet fordít a sebezhető csoportokra, például a gyerekekre, a nőkre és az őslakosságra a befogadást célzó erőfeszítések érdekében. Az emberi jogok figyelemmel kísérése egy folyamatos tevékenység, amely folyamatos fejlődést igényel, és az előrehaladást rendszeres áttekintésekkel ellenőrizni, valamint a fenntarthatósági nyilatkozatunkban közölni kell, amely az éves beszámoló részét képezi, valamint a modern rabszolgaságra és átláthatóságra vonatkozó nyilatkozatunkban.

## A kiemelkedő emberi jogi ügyeink

2024-ben frissítettük a kiemelkedő emberi jogokkal kapcsolatos listánkat - azok az ügyek, amelyek a legnagyobb kockázatot jelentik az emberekre a tevékenységeink vagy az üzleti kapcsolataink által. A kiemelkedő ügyeket legalább két évente felülvizsgáljuk, vagy ha jelentős változások történnek az üzleti modellünkben vagy a piaci jelenlétünkben. Ezek a felülvizsgálatok a legfrissebb emberi jogi hatás értékeléseken, a szűrőpróbaszerű ellenőrzéseken, az érdekelt feleket észrevételein és a külső trendeken alapulnak. Mindegyik kiemelkedő ügyhöz specifikus intézkedéseket vezetünk be az alábbiak szerint, és elvárjuk a beszállítóinktól, hogy a [Beszállítói Magatartási Kódexünkhöz](#) hasonló megközelítést alkalmazzanak.

### A hátrányos megkülönböztetéstől és zaklatástól való mentesség

Tiltjuk a hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás minden formáját, és elősegítjük a befogadó és sokszínű munkahelyeket. Nem toleráljuk a fajon, bőrszínen, valláson vagy meggyőződésen, nemen vagy nemi önkifejezésen, életkoron, nemzeti hovatartozáson vagy leszármazáson, szellemi vagy testi fogyatékonyságon, családi állapoton, szexuális irányultságon, társadalmi státuszon vagy bármely egyéb, a vonatkozó törvények által védett kategórián alapuló hátrányos megkülönböztetést. Támogatjuk a sebezhető csoportokat, hogy teljes mértékben éljenek a jogaikkal, és egyenlően hozzáférjenek a [képzésfejlesztéshez és a karrierlehetőségekhez](#), amely az [Magatartási Kódexünkben](#), a befogadásra és méltányosságra

vonatkozó céljainkban és Zaklatásmegelőzési Irányelveinkben is megmutatkozik.

### **Biztonságos és egészséges munkakörülmények**

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy biztosítjuk az összes alkalmazottunk és együttműködő partnerünk **egészségét, biztonságát és jóllétét**. Dolgozunk a balesetek, sérülések és foglalkozásból eredő betegségek megelőzésén a vállalat minden szintjén. Azonosítjuk és csökkentjük a munkahelyi veszélyeket és kockázatokat, biztonságos munkakörülményeket biztosítva mindig, mindenki számára.

### **Egyesületi és kollektív tárgyalásokhoz való szabadság**

A Grundfos tiszteli az alkalmazottak azon jogát, hogy szabadon szakszervezetet vagy egyéb, döntésük szerinti, törvényes egyesületeket hozzanak létre vagy azokhoz csatlakozzanak, valamint a kollektív tárgyaláshoz való jogukat, zaklatástól, megtorlástól vagy hátrányos megkülönböztetéstől való félelem nélkül. Építő jelleggel működünk együtt a munkavállalói képviselőkkel, és ha a helyi törvények korlátozzák ezeket a szabadságokat, akkor támogatunk más képviseleti formákat és az érdemi tárgyalásokat.

### **Bérek, juttatások és munkaidő**

A Grundfos betartja a bérré, munkaidőre és fizetett szabadságra vonatkozó, alkalmazandó nemzetközi szabványokat, szabályozásokat és kollektív szerződéseket. A munkaidő általában nem haladja meg a heti 48 órát, és ahol alkalmazandó, a maximális 60 órát a túlórával együtt. A túlóra önkéntes módon történik, nem gyakori és igazságosan fizetett (minimum 125%, abban az esetben, ha nincs törvényben meghatározott arány). Az alkalmazottak a hétnapos munkahét során kivehetnek legalább egy nap szabadnapot. Tiszteletben tartjuk az alkalmazottak pihenéshez, szabadidőhöz, fizetett szabadsághoz és családi élethez való jogát. Minden alkalmazottunknak méltányos bérezést biztosítunk, amely megfelel vagy meghaladja a törvényes minimálbért vagy a kollektív szerződéseket, és arra törekszünk, hogy igazságos bért fizessünk, amely biztosítja az alkalmazottak és családjuk alapvető szükségleteit, valamint arra ösztönözzük a beszállítóinkat, hogy ugyanezt tegyék a Beszállítói Magatartási Kódexünknek megfelelően.

## **Panaszkezelési mechanizmusok és megoldások**

Elismerjük a helyreállításhoz való jogot. Ha a Grundfos okozza vagy hozzájárul a kedvezőtlen hatásokhoz, elkötelezzük magunkat amellest, hogy helyreállítást nyújtsunk, illetve együttműködünk a helyreállítás biztosításában az érintett egyének, munkavállalók és közösségek számára. Támogatjuk a jogszerű bírósági és nem bírósági mechanizmusokhoz való hozzáférést, és az érdemi, hiteles állításokat akadályoztatás nélkül megvizsgáljuk. Ha a Grundfos közvetlenül kapcsolódik kedvezőtlen hatásokhoz, törekszünk arra, hogy felhasználjuk és erősítsük befolyásunkat a hatások megelőzése vagy enyhítése érdekében.

Törekszünk arra, hogy hozzáférést biztosítsunk hatékony panaszkezelési mechanizmusokhoz a jogtulajdonosok számára, összhangban az ENSZ üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó irányelveivel, és elvárjuk a beszállítóinktól, hogy biztosítsanak elérhető panaszkezelési mechanizmusokat és helyreállítási eljárásokat a helyzeteknek megfelelően. Az emberi jogi vagy környezetvédelmi aggályok bejelentése miatti megtorlásokat tiltjuk, és nem tűrjük az emberi jogokat és környezetet védő személyeket érintő fenyegetéseket és támadásokat.

A **bejelentőrendszerünk** lehetővé teszi, hogy az alkalmazottak, harmadik felek, külső érdekelt felek névtelenül jelenthessék a feltételezett jogsértéseket és a Grundfos Magatartási Kódexének és az emberi jogi irányelveknek a be nem tartását. A

### **A kényszermunka és a modern rabszolgaság felszámolása**

A Grundfos szigorúan tiltja a kényszermunka minden formáját, beleértve az adóssághoz kötöttséget, a szerződéses szolgáltatást és a börtönmunkát is, illetve az emberkereskedelmet és etikátlan toborzási gyakorlatokat minden formáját a tevékenységek során és az értékláncban. Tisztában vagyunk a kényszermunka és a modern rabszolgaság potenciális kockázataival, amelyek egyes régiókban és iparágakban a beszállítói láncunkban fennállhatnak. Fenntartjuk a folyamatos ellenőrzést és együttműködést a partnereinkkel, hogy támogassuk őket és ellenőrizzük, hogy betartják-e a Beszállítói Magatartási Kódexet. További információért tekintsd meg a **modern rabszolgaságra és átláthatóságra vonatkozó nyilatkozatunkat**.

### **A gyermekmunka felszámolása és a fiatal munkavállalók védelme**

A Grundfos tiltja a gyermekmunka alkalmazását minden működési területén és teljes értékláncában. A törvényes munkaképes kor alatti személyek nem alkalmazhatók (legalább 15 vagy több, ha a törvény előírja, vagy 14 év alatt az ILO kivételei esetén). Védjük a 18 év alatti, fiatal alkalmazottakat a veszélyes munkáktól, és gondoskodunk arról, hogy a szakmai gyakorlatok biztonságosak, oktató jellegűek és törvényesek legyenek.

### **Tiszta, egészséges és fenntartható környezet a helyi közösségek számára**

A Grundfos elismeri az emberi jogok, a klímaváltozás és a természet közötti kölcsönhatásokat, és tiszteletben tartja a tiszta, egészséges és fenntartható környezethez, illetve a tiszta vízhez és a higiéniahoz való jogot. Az egész értékláncunkban az igazságos átmenet megközelítésével összhangban azon dolgozunk, hogy csökkentsük a víz-, energia- és erőforrás-felhasználást, valamint előmozdítsuk az energiahatékonyságot, a karbonkibocsátás-csökkentést és a körforgásos gyakorlatokat, a emberi jogok tiszteletben tartására építve. Tiszteljük az egyének, őslakosok és helyi közösségek helyi jogait, és az érdekelt felekkel együttműködve védjük a környezetet és támogatjuk a sebezhető közösségeket.

jelentéseket a független etikai bizottságunk kezeli a pártatlanság és a bizalmasság érdekében, és rendszeres áttekintések által ellenőrizzük a hatékonyságot.

## Vállalatirányítás és felelősségre vonhatóság

Az Emberi jogi irányelveket a Grundfos Holding ügyvezető igazgatója (COO) hagyja jóvá a csoportmenedzsment nevében. Az igazgatói testület felügyelete alatt a csoportmenedzsment felelős az Emberi jogi irányelvekben foglalt kötelezettségvállalásokért és azok megvalósításáért.

Ezt az irányelvet a belső, érdekelt felek és a külsős, emberi jogi szakértők észrevételeinek figyelembe vételével fejlesztettük ki, és szükség esetén rendszeresen frissítjük, hogy megfeleljünk a változó előírásoknak, elvárásoknak, az átvilágítások eredményeinek és az érdekelt felek visszajelzéseinek, hogy hatékony és releváns maradjon.

Az Emberi jogi irányelv 2025. december 10-től lép érvénybe, és felülírja az irányelv összes, korábbi változatát.

## Függelék

Az Emberi jogi irányelveinkben hivatkozott emberi jogok a következőket foglalják magunkban:

- Az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye (amely az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából és azon fő eszközökből áll, amelyeken keresztül kodifikálták: a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, és a Gazdasági, Társadalmi és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya).

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapegyezményei: az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyaláshoz való jog hatékony elismerése (87. és 98. sz. egyezmény), a kényszermunka vagy kötelező munka minden formájának felszámolása (29. és 105. sz. egyezmény), a gyermekmunka tényleges megszüntetése (138. és 182. sz. egyezmény), a foglalkoztatással és a munkával kapcsolatos megkülönböztetések felszámolása (100. és 111. sz. egyezmény) és a biztonságos és egészséges munkakörnyezet (155. és 187. sz. egyezmény).

- Az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelve.

- Az ILO egyezményei a munkavállalók munkaidejére, egészségére és biztonságára vonatkozó munkaügyi előírásokról.

- Az ENSZ üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó irányelvei.

- Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai.

- Az ILO őslakos és törzsi népekről szóló, 169. számú egyezménye, és az Egyesült Nemzetek Szervezetének nyilatkozata az őslakos népek jogairól.

- A „CEO Water Mandate” nevű kezdeményezés.

## Irányelvek és célok

- [A Grundfos Magatartási Kódexe](#)
- [Környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági irányelvek](#)
- [Méltányosság és befogadás a Grundfosnál](#)
- [A Grundfos zaklatás-megelőzési irányelvei](#)
- [A Grundfos Beszállítóinak Magatartási Kódexe](#)
- [A fenntartható beszerzésre vonatkozó irányelvek](#)
- [A Grundfos bejelentésre vonatkozó irányelvei](#)