



# **Linee guida sui diritti umani Grundfos**

**GRUNDFOS** 

Possibility in every drop

## Obiettivo

Le Linee guida sui diritti umani di Grundfos descrivono il nostro impegno e approccio al rispetto dei diritti umani in tutte le nostre operazioni e rapporti commerciali lungo l'intera catena del valore, in linea con il nostro obiettivo, i nostri valori e gli standard internazionali. Le presenti Linee guida costituiscono il punto di partenza delle nostre decisioni e azioni volte a tutelare la dignità e i diritti di individui e comunità coinvolti nella nostra attività.

## Ambito di applicazione e applicabilità

Le presenti Linee guida si applicano a tutti i dipendenti Grundfos e ai membri del Consiglio di Amministrazione di tutte le società Grundfos nel mondo, comprese le filiali e i marchi in cui non compare il nome "Grundfos", ma che fanno parte del Gruppo Grundfos. Una panoramica completa delle aziende del Gruppo Grundfos è disponibile sul nostro [sito web](#).

Richiediamo inoltre che i partner commerciali dell'intera filiera, tra cui fornitori, appaltatori, distributori e altre terze parti direttamente correlati alle nostre operazioni, prodotti e servizi, rispettino questi principi sui diritti umani o principi simili nelle loro operazioni e nei loro rapporti.

## Il nostro impegno e il nostro approccio

Sono pienamente riconosciuti da Grundfos i diritti umani a livello internazionale così come definiti nella [Carta internazionale dei diritti umani](#) (Dichiarazione universale dei diritti umani, Patto internazionale sui diritti civili e politici e Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali) e dall' [Organizzazione internazionale del lavoro](#) (OIL) nella Dichiarazione sui principi, convenzioni e diritti fondamentali del lavoro. Per mantenere il nostro impegno, aderiamo ai [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#) (UNGPs) e alle [Linee guida OCSE per le imprese multinazionali](#). Grundfos è membro firmatario del [Patto globale delle Nazioni Unite](#) dal 2002.

Rispettiamo le leggi nazionali e locali ovunque operiamo. Laddove le leggi locali e gli standard internazionali sui diritti umani differiscano, ci impegniamo ad attenerci allo standard più elevato. Quando ci troviamo di fronte a requisiti contrastanti, rispettiamo le leggi locali, impegnandoci al contempo a tutelare i principi sui diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Conduciamo una due diligence basata sul rischio in materia di diritti umani e sostenibilità per identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi su lavoratori, comunità, consumatori e altri stakeholder lungo le nostre operazioni e nella nostra catena del valore. Ciò comprende valutazioni periodiche dei rischi e degli impatti e l'integrazione della due diligence in pratiche aziendali quali appalti, fusioni e acquisizioni.

Un coinvolgimento significativo degli stakeholder interni ed esterni, compresi i titolari dei diritti, è essenziale per affrontare gli impatti e rafforzare i processi. Grundfos presta attenzione ai gruppi più vulnerabili come i bambini, le donne e le popolazioni indigene al fine di promuovere iniziative inclusive. Il monitoraggio dei diritti umani è un processo continuo che richiede un miglioramento costante, i cui progressi vengono monitorati tramite revisioni periodiche e riportati nella nostra Dichiarazione di sostenibilità, che fa parte della Relazione annuale e nella nostra Dichiarazione sulla schiavitù moderna e trasparenza.

## Le nostre principali tematiche in materia di diritti umani

Nel 2024 abbiamo aggiornato il nostro elenco di tematiche principali in materia di diritti umani, ovvero quelle che presentano il rischio maggiore di gravi impatti negativi sulle persone attraverso le nostre attività o relazioni commerciali. Le tematiche principali vengono riviste almeno ogni due anni o quando si verificano cambiamenti significativi nel nostro modello di business o nella nostra presenza sul mercato. Questa revisione si basa sulle nostre ultime valutazioni dell'impatto sui diritti umani, su controlli a campione, su contributi degli stakeholder e tendenze esterne. Per ciascuna tematica principale abbiamo adottato misure specifiche come definite di seguito e ci aspettiamo che i nostri fornitori adottino un approccio simile come indicato nel nostro [Codice di condotta per i fornitori](#).

### Ambiente libero da discriminazioni e molestie

Vietiamo ogni forma di discriminazione o molestia e promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. Non tolleriamo discriminazioni basate su razza, colore, religione o credo, genere o espressione di genere, età, origine o discendenza, disabilità mentale o fisica, stato civile, orientamento sessuale, stato sociale o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge vigente. Diamo ai gruppi vulnerabili la possibilità di esercitare pienamente i propri diritti e di avere pari accesso allo [sviluppo delle competenze e opportunità di carriera](#) come indicato nel nostro [Codice di condotta](#), [inclusione ed uguaglianza](#) e nelle nostre [Politica di prevenzione delle molestie](#).

### Condizioni di lavoro sane e in sicurezza

Ci impegniamo ad assicurarci che tutti i nostri dipendenti e collaboratori siano in [salute, sicurezza e ne preserviamo il benessere](#). Lavoriamo per prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali a tutti i livelli dell'azienda. Lo facciamo identificando e riducendo i pericoli e i rischi sul posto di lavoro, puntando a garantire condizioni di sicurezza per tutti in qualsiasi momento.

### Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Grundfos rispetta il diritto dei dipendenti di costituire o aderire liberamente a sindacati e altre associazioni legittime di loro scelta e di contrattare collettivamente, senza incorrere in vessazioni, ritorsioni o discriminazioni. Collaboriamo in modo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti e, laddove le leggi locali limitino queste libertà, sosteniamo forme alternative di rappresentanza e di consultazione costruttiva.

### Stipendi, benefit e orario di lavoro

Grundfos rispetta gli standard internazionali, le legislazioni e i contratti collettivi applicabili in materia di salari, orario di lavoro e ferie retribuite. L'orario di lavoro non supera in genere le 48 ore settimanali regolari e, ove applicabile, un massimo di 60 ore, inclusi gli straordinari. Il lavoro straordinario è volontario, poco frequente e equamente retribuito (minimo 125% in assenza di una tariffa prevista per legge). I dipendenti hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni settimana lavorativa di sette giorni. Rispettiamo il diritto dei dipendenti al riposo, al tempo libero, alle ferie retribuite e alla vita familiare. Offriamo una retribuzione equa a tutti i dipendenti, raggiungendo o superando i salari minimi previsti o i contratti collettivi. Ci impegniamo a corrispondere un salario equo che consenta un tenore di vita dignitoso ai dipendenti e soddisfi le esigenze essenziali delle loro famiglie. Incoraggiamo i nostri fornitori a fare lo stesso, in linea con il nostro Codice di condotta dei fornitori.

### Eradicazione del lavoro forzato

Grundfos vieta severamente ogni forma di lavoro forzato, compreso il lavoro vincolato, il lavoro vincolato da contratto e il lavoro carcerario, nonché la schiavitù moderna e qualsiasi forma di tratta di esseri umani e pratiche di reclutamento non etiche nelle nostre operazioni e nella nostra catena del valore. Siamo consapevoli dei potenziali rischi del lavoro forzato e della schiavitù moderna in alcune regioni e settori della nostra catena di fornitura. Manteniamo un monitoraggio e una collaborazione costanti con i nostri partner per supportare e verificare la loro conformità al nostro Codice di condotta per i fornitori. Per maggiori informazioni, leggere la nostra [Dichiarazione sulla schiavitù moderna e sulla trasparenza](#).

### Eliminazione del lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori

Grundfos vieta il lavoro minorile in tutte le sue operazioni e lungo tutta la sua catena del valore. Non può essere impiegato nessun individuo al di sotto dell'età minima lavorativa legale (minimo 15 anni o superiore se richiesto dalla legge o inferiore a 14 anni in base alle eccezioni previste dall'OIL). Proteggiamo i giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni da lavori pericolosi e garantiamo che gli apprendistati o i tirocini siano sicuri, formativi e conformi alla legge.

### Ambiente pulito, sano e sostenibile per le comunità locali

Grundfos riconosce l'interconnessione tra diritti umani, clima e natura e rispetta il diritto a un ambiente pulito, sano e sostenibile, nonché il diritto all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari. Ci impegniamo a ridurre il consumo di acqua, energia e risorse e a promuovere l'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni di carbonio e le pratiche circolari basate sul rispetto dei diritti umani lungo tutta la nostra catena del valore, in linea con il nostro approccio di transizione giusta. Rispettiamo i diritti territoriali degli individui, delle popolazioni indigene e delle comunità locali e collaboriamo con gli stakeholder per proteggere l'ambiente e sostenere le comunità vulnerabili.

## Meccanismi di reclamo e risarcimenti

Riconosciamo il diritto al rimedio. Se Grundfos causa o contribuisce a causare impatti negativi, ci impegniamo a fornire o a collaborare per risarcire le persone, i lavoratori e le comunità colpite. Sosteniamo l'accesso a meccanismi giudiziari o extragiudiziari legittimi e valutiamo le segnalazioni credibili senza ostacoli. Qualora Grundfos fosse direttamente implicata in situazioni con impatti negativi, ci impegniamo a utilizzare e rafforzare la nostra influenza per prevenire o mitigare tali impatti.

Ci impegniamo a garantire l'accesso a meccanismi di reclamo efficaci per i titolari dei diritti, in linea con i criteri di efficacia delle Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e ci aspettiamo che i fornitori adottino meccanismi di reclamo accessibili e processi di rimedio adeguati al loro contesto. Sono vietate le ritorsioni contro chiunque sollevi preoccupazioni in materia di diritti umani o ambientali e non tolleriamo minacce o attacchi contro i difensori dei diritti umani e dell'ambiente.

Il nostro [sistema di segnalazione delle irregolarità](#) consente la segnalazione anonima di sospette violazioni o inadempienze al Codice di condotta e alle Linee guida sui diritti umani di Grundfos da parte di dipendenti e terze parti, compresi gli stakeholder esterni. Per garantire imparzialità e riservatezza, le segnalazioni vengono gestite dal nostro Comitato etico indipendente, di cui monitoriamo l'efficacia attraverso revisioni periodiche.

# Governance e responsabilità

Le presenti Linee guida sui diritti umani sono approvate dal Direttore operativo (COO) di Grundfos Holding per conto della Direzione del Gruppo. Sotto la supervisione del nostro Consiglio di Amministrazione, la Direzione del Gruppo è responsabile della supervisione di quanto previsto dalle Linee guida sui diritti umani e della loro attuazione.

Le presenti Linee guida sono state elaborate con il contributo di importanti stakeholder interni ed esperti esterni in materia di diritti umani e vengono regolarmente aggiornate secondo necessità per rispettare gli standard in evoluzione, le aspettative, i risultati della diligenza dovuta e il feedback degli importanti stakeholder coinvolti, garantendone l'efficacia e la pertinenza.

Le presenti Linee guida sui diritti umani entrano in vigore dal 10 dicembre 2025 e sostituiscono tutte le versioni precedenti.

## Appendice

I diritti umani a cui si fa riferimento nelle nostre Linee guida sui diritti umani includono:

- La Carta internazionale dei diritti dell'uomo (che consiste nella Dichiarazione universale sui diritti dell'uomo e negli strumenti principali tramite i quali è stata codificata: il Patto internazionale sui diritti civili e politici e la Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali).
- Tutte le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro: Libertà di associazione e il reale riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione n. 87 e n. 98), Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio (Convenzione n. 29 e n. 105), Reale abolizione del lavoro minorile (Convenzione n. 138 e n. 182), Abolizione della discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzione n. 100 e n. 111), Ambiente di lavoro sicuro e salubre (Convenzione n. 155 e n. 187).
- I dieci principi del Patto globale delle Nazioni Unite.
- Le convenzioni dell'OIL in relazione alle norme del lavoro sul lavoro per gli orari di lavoro e la salute e sicurezza dei suoi lavoratori.
- Principi guida delle Nazioni Unite destinati alle imprese in relazione ai diritti umani.
- Linee guida dell'OCSE per le Aziende multinazionali.
- Convenzione OIL n. 169 sulle popolazioni indigene e tribali e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle popolazioni indigene.
- CEO Water Mandate.

## Linee guida e obiettivo

- [Codice di condotta Grundfos](#)
- [Linee guida Ambiente, salute e sicurezza \(EHS\)](#)
- [Uguaglianza e inclusione in Grundfos](#)
- [Politica di prevenzione delle molestie Grundfos](#)
- [Codice di condotta fornitori Grundfos](#)
- [Linee guida per acquisti sostenibili](#)
- [Politica di segnalazione Grundfos](#)