



Grundfos 人權方針

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

目的

Grundfos 人権方針は、当社の事業活動およびバリューチェーン全体にわたる事業関係において人権を尊重するための、当社のコミットメントとその取り組み方針を明確に示すものです。本方針は、当社の目的、価値観、ならびに国際的な基準に則ったものです。本方針は、当社の事業によって影響を受けるすべての個人および地域社会の尊厳と権利を擁護するために、当社の意思決定および行動を導く基盤を提供するものです。

適用範囲

本方針は、世界中のすべての Grundfos 社における Grundfos の従業員および取締役に適用されます。これには、「Grundfos」の名称を冠していないものの、Grundfos グループの一部である子会社やブランドも含まれます。Grundfos グループ各社の全体的な概要は、当社 [ウェブサイト](#)にてご覧いただけます。

当社はまた、サプライヤー、請負業者、販売代理店、その他当社の事業、製品およびサービスに直接関わる第三者を含むバリューチェーン上のビジネスパートナーに対しても、自らの事業活動および関係において、これらまたは同様の人権原則を遵守することを期待しています。

当社のコミットメントと取り組み方針

当社は、国際的に認められたすべての人権を尊重することを約束します。これには、[国際人権章典](#)（世界人権宣言、国際人権規約〔市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約〕）[国際労働機関](#) (ILO) の「労働における基本的原則と権利に関する宣言」ならびに中核的条約が含まれます。当社のコミットメントを維持するために、当社は [国連「ビジネスと人権に関する指導原則」](#) (UNGPs) および [OECD「多国籍企業行動指針」](#) を遵守します。Grundfos は、2002 年 以来、の署名企業です。 [国連グローバル・コンパクト](#) の署名企業です。

当社は、事業を展開するすべての場所において、国の法律および地域の法律を遵守します。地域の法律と国際的人権基準が異なる場合には、当社はより高い基準に従うよう努めます。相反する要件に直面した場合、当社は地域の法律を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を擁護するよう努めます。当社は、リスクに基づく人権および持続可能性に関するデューデリジェンスを実施し、事業活動およびバリューチェーン全体において、労働者、地域社会、消費者、その他のステークホルダーに対する悪影響を特定、防止、軽減します。これには、定期的なリスクおよび影響評価の実施、ならびに調達や合併・買収といった事業慣行にデューデリジェンスを組み込むことが含まれます。

権利保有者を含む社内外のステークホルダーとの有意義な関与は、影響への対応およびプロセスの強化に不可欠です。Grundfos は、子ども、女性、先住民族といった弱い立場にある人々に焦点を当て、包摂的な取り組みを目指しています。人権の監視は継続的改善を要する不断のプロセスであり、その進捗は定期的なレビューを通じて追跡され、年次報告書の一部を構成する当社の [サステナビリティ声明](#)および現代奴隷制・透明性声明において報告されます。

当社の重要な人権課題

2024 年に、当社は重大な人権課題のリストを更新しました。これらは、当社の事業活動や事業関係を通じて、人々に深刻な悪影響を及ぼす最大のリスクを伴うものです。重要な課題は、少なくとも隔年で、または当社の事業モデルや市場での存在に重大な変化が生じた際に見直されます。この見直しは、最新の人権影響評価、スポットチェック、ステークホルダーからの意見、そして外部動向に基づいています。各重要課題について、当社は以下に示す具体的な措置を採用しており、サプライヤーにも当社の「[サプライヤー行動規範](#)」に記載された同様の取り組みを適用することを期待しています。

差別やハラスメントからの自由

当社は、あらゆる形態の差別やハラスメントを禁止し、包摂的で多様性のある職場環境を推進します。当社は、人種、肌の色、宗教または信条、性別または性自認、年齢、国籍または血統、精神的または身体的障害、婚姻状況、性的指向、社会的地位、その他適用法により保護されるあらゆるカテゴリーに基づく差別を容認しません。当社は、脆弱な立場にある人々が自らの権利を十分に行使し、[技能開発やキャリアの機会](#)に平等にアクセスできるよう支援しています。これは、当社の「[行動規範](#)」, 「[インクルージョンと公平性に関する目標](#)」 および「[ハラスメント防止方針](#)」に反映されています。

安全で健康的な労働環境

当社は、すべての従業員および協働パートナーの**健康、安全、そして幸福**を確保することを約束します。当社は、組織のあらゆる階層において、事故、負傷、職業性疾患の防止に取り組んでいます。当社は、職場における危険やリスクを特定し、低減することで、常にすべての人に安全な環境を提供することを目指しています。

結社の自由および団体交渉

Grundfos は、従業員が自らの選択により自由に労働組合やその他の合法的な団体を結成または加入し、ハラスメント、報復、差別の恐れなく団体交渉を行う権利を尊重します。当社は、従業員代表と建設的に関与し、現地法がこれらの自由を制限する場合には、代替的な代表形態や有意義な協議を支援します。

賃金、福利厚生および労働時間

Grundfos は、賃金、労働時間、有給休暇に関する適用される国際基準、法令、ならびに労使協定を尊重します。労働時間は通常、週 48 時間を超えることはなく、必要に応じて残業を含めても最大 60 時間までとしています。残業は自主的かつ稀であり、公正に補償されます（法定率が存在しない場合は最低 125%）。従業員は、7 日間の労働週につき少なくとも 1 日の休暇を取得する権利があります。当社は、従業員の休養、余暇、有給休暇、そして家庭生活を営む権利を尊重します。当社は、すべての従業員に対して公正な報酬を提供し、法定最低賃金または労使協定を満たすか、これを上回る水準を確保しています。さらに、従業員とその家族の基本的な生活必需品を支える健全な生活水準を可能にする公正な賃金の支払いに努め、サプライヤーにも当社の「サプライヤー行動規範」に沿って同様の取り組みを行うよう奨励しています。

苦情処理メカニズムおよび救済措置

当社は、救済を受ける権利を認識しています。Grundfos が不利益な影響を引き起こす、またはそれに寄与した場合、当社は、影響を受けた個人、労働者、地域社会に対して救済を提供する、または救済に協力することを約束します。当社は、正当な司法的または非司法的手段へのアクセスを支持し、信頼できる申し立てを妨げることなく評価します。Grundfos が不利益な影響に直接関係している場合、当社は影響を防止または軽減するために、自社の影響力を活用し、さらに強化するよう努めます。

当社は、権利保有者が効果的な苦情処理メカニズムにアクセスできるよう努めており、UNGPs の有効性基準に沿ってこれを実現します。また、サプライヤーに対しても、その状況に適したアクセス可能な苦情処理メカニズムと救済プロセスを維持することを期待しています。人権や環境に関する懸念を提起する者に対する報復は禁止されており、当社は人権擁護者や環境保護活動家に対する脅迫や攻撃を容認しません。

当社の**内部通報制度**は、従業員および第三者（外部の影響を受けるステークホルダーを含む）が、Grundfos 行動規範および人権方針に対する違反または不遵守の疑いを匿名で報告できるようにしています。報告は、公正性と機密性を確保するために当社の独立した倫理委員会によって管理されており、当社は定期的なレビューを通じてその有効性を監視しています。

強制労働および現代奴隷制の根絶

Grundfos は、債務労働、年季奉公労働、囚人労働を含むあらゆる形態の強制労働、ならびに現代奴隷制、人身取引のあらゆる形態、不公正な採用慣行を、当社の事業およびバリューチェーンにおいて厳格に禁止しています。当社は、サプライチェーンにおける特定の地域や産業において、強制労働や現代奴隷制の潜在的なリスクが存在することを認識しています。当社は、パートナーとの継続的な監視および協働を維持し、当社の「サプライヤー行動規範」への遵守を支援し、検証しています。詳細については、当社の「**現代奴隷制 および透明性に関する声明**」をご参照ください。

児童労働の撤廃および若年労働者の保護

Grundfos は、すべての事業およびバリューチェーン全体において児童労働を禁止しています。法定労働年齢未満の者は雇用できません（最低 15 歳、または法律でより高い年齢が定められている場合はそれに従い、ILO の例外規定に基づく場合は 14 歳未満も含まれます）。当社は、18 歳未満の若年労働者を危険な業務から保護し、研修制度やインターンシップが安全で、教育的であり、法令に適合していることを確保しています。

地域社会にとって清潔で健全かつ持続可能な環境

Grundfos は、人権、気候、自然の相互関係を認識し、清潔で健全かつ持続可能な環境を享受する権利、ならびに安全な水と衛生への権利を尊重します。当社は、水・エネルギー・資源の使用削減に取り組み、エネルギー効率の向上、炭素削減、循環型の実践を、人権尊重を基盤としてバリューチェーン全体で推進し、公正な移行アプローチに沿って実施しています。当社は、個人、先住民族、地域社会の土地権を尊重し、環境を保護し脆弱なコミュニティを支援するためにステークホルダーと協働しています。

ガバナンスと説明責任

本人権方針は、Grundfos ホールディングの最高執行責任者（COO）がグループ経営陣を代表して承認しています。取締役会の監督の下、グループ経営陣は当社の人権方針に関するコミットメントとその実施を監督する責任を負っています。

本方針は、社内ステークホルダーおよび外部の人権専門家の意見を取り入れて策定されており、進化する基準、期待、デューデリジェンスの結果、ステークホルダーからのフィードバックを尊重するために必要に応じて定期的に更新され、その有効性と関連性を確保しています。

本人権方針は、2025 年 12 月 10 日より効力を有し、従来のすべての版に取って代わります。

付録

当社の人権方針で言及されている人権には、以下が含まれます。

- 国際人権章典（世界人権宣言および、それが成文化された主要な国際文書で構成されています：市民的及び政治的権利に関する国際規約並びに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）。
- 国際労働機関（ILO）のすべての中核的条約：結社の自由および団体交渉権の実効的承認（第 87 号条約および第 98 号条約）、あらゆる形態の強制労働または義務的労働の撤廃（第 29 号条約および第 105 号条約）、児童労働の実効的廃止（第 138 号条約および第 182 号条約）、雇用および職業における差別の撤廃（第 100 号条約および第 111 号条約）、そして安全で健康的な労働環境（第 155 号条約および第 187 号条約）。
- 国連グローバルコンパクトの 10 原則。
- 労働時間および労働者の安全と健康に関する労働基準についての ILO 条約。
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」。
- 多国籍企業に関する OECD ガイドライン。
- 先住民及び種族民に関する ILO 第 169 号条約並びに先住民の権利に関する国際連合宣言。
- CEO ウォーターマンデート。

方針と抱負

- Grundfos 行動規範
- 環境安全衛生（EHS）方針
- Grundfos における公平性とインクルージョン
- Grundfos ハラスメント防止方針
- Grundfos サプライヤー行動規範
- 持続可能な購買方針
- Grundfos 内部通報方針