



Grundfos

인권 정책

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

목적

Grundfos 인권 정책은 당사의 목적, 가치 그리고 국제 기준에 따라 당사 비즈니스 운영 및 비즈니스 관계 가치사슬 전체에서 인권을 존중하는 노력과 접근법을 명시합니다. 본 정책은 우리의 사업에 영향을 받는 모든 개인과 커뮤니티의 존엄성 및 권리를 지키기 위한 결정과 행동을 결정하는 토대를 제공합니다.

적용범위

본 정책은 자회사와 "Grundfos" 이름을 사용하지는 않지만 Grundfos 그룹에 소속된 브랜드들을 포함하는 전세계 모든 Grundfos 회사에 소속된 Grundfos의 전 직원 및 이사진에게 적용됩니다. Grundfos 그룹사에 대한 상세한내용은 저희 [웹사이트](#)를 참조하십시오.

저희는 또한 공급업체, 계약업체, 유통사 그리고 당사의 사업, 제품, 서비스와 직접 관계된 기타 제삼자들을 포함하여 가치사슬에 속한 비즈니스 파트너들이 당사의 비즈니스 운영 및 관계에서 이러한 인권 원칙 또는 유사한 인권 원칙을 유지할 것을 기대합니다.

당사의 노력과 접근법

당사는 [국제권리장전](#)(세계 인권 선언, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약) 및 [국제노동기구\(ILO\)](#) 작업장과 핵심 조약에서의 권리와 기본원칙에 관한 선언 등 세계적으로 인정된 모든 인권을 존중하고자 노력합니다. 당사는 노력을 이어가기 위해 [UN 기업과 인권 이행지침](#) (UNGP) 및 [OECD 다국적 기업 지침](#)을 준수합니다. Grundfos는 2002년부터 [유엔글로벌콤팩트](#) 정회원으로 활동해 왔습니다.

당사는 사업을 운영하는 모든 곳에서 국가 및 지역 법률을 준수합니다. 지역 법률과 국제 인권 기준이 다를 경우, 저희는 더 엄격한 기준을 따르고자 노력합니다. 서로의 규정이 상충되는 경우, 당사는 세계적으로 인정된 인권 원칙을 준수하기 위해 노력하는 한편, 지역의 법률을 준수합니다. 당사는 위험성에 기반한 인권 및 지속가능성에 대한 실제적 조사(실사)를 통해 당사의 사업 및 가치사슬 전체에 걸쳐 근로자, 커뮤니티, 소비자, 기타 관계자에게 미치는 악영향을 방지하고 완화합니다. 여기에는 일반 위험성 및 영향 평가, 조달과 인수합병 등 사업활동에 대한 실사가 포함합니다.

인권에 미치는 영향을 해결하고 절차를 강화하기 위해서는 권리보유자를 포함한 내부와 외부 관계자들의 유의미한 참여가 꼭 필요합니다. Grundfos는 포용에 대한 노력을 강화하기 위해 아동, 여성, 토착민 등 취약 집단에 대하여 중점을 둡니다. 인권 감시는 정기 검토와 연례보고서 및 현대판 노예제 및 투명성 보고서에 포함된 당사의 지속가능성 보고서를 통해 발전과정을 추적하여 꾸준한 개선을 필요로 하는 지속적인 과정입니다.

당사의 주요 인권 문제

2024년 당사는 당사의 경영활동이나 비즈니스 관계를 통해 사람들에게 가장 크게 부정적인 영향을 미칠 위험이 있는 주요 인권 문제 목록을 업데이트했습니다. 주요 문제들은 2년에 한 번 또는 당사의 사업 모델이나 시장에 있어서의 존재에 상당한 변화가 발생했을 때 검토됩니다. 이 검토는 당사의 최근 인권 영향 평가, 수시 조사, 이해관계자 의견 및 외부 동향을 통해 확인합니다. 각각의 주요 문제에 대해 당사는 아래 설명된 바와 같이 구체적인 조치를 채택하였으며 저희 공급자들도 당사의 [공급업체](#)

[행동강령](#)에 명시된 바에 따라 비슷한 접근방식을 적용할 것을 기대하고 있습니다.

차별과 괴롭힘을 받지 않을 자유

당사는 모든 형태의 차별 또는 괴롭힘을 금지하며 포용적이고 다양성이 있는 일터를 추구합니다. 당사는 인종이나 피부색, 종교, 신념, 성별, 성 표현, 연령, 출신국적이나 혈통, 정신적 신체적 장애, 결혼 상태, 성 지향성, 사회적 지위, 기타 해당 법률에서 보호하는 다른 범주에 기반한 차별을 용인하지

않습니다. 당사는 취약 집단이 권리를 최대한 행사할 수 있고 당사의 **행동강령, 포용성 및 공정성에 대한 목표** 그리고 **괴롭힘 방지 정책**에 반영된 바에 따라 평등하게 **능력 개발 및 경력개발 기회**에 접근할 수 있도록 권한을 부여합니다.

안전하고 건강한 근로 조건

당사는 모든 직원과 협력 파트너들의 **건강과 안전, 웰빙**을 보장하기 위해 노력합니다. 당사는 조직의 모든 직급의 직원들의 사고와 상해, 직업병을 예방하기 위해 노력합니다. 당사는 언제나 모든 사람에게 안전한 조건을 마련하는 것을 목표로 직장 내 유해성과 위험성을 식별하고 줄임으로써 이를 실천합니다.

결사 및 단체교섭의 자유

Grundfos 는 직원들이 괴롭힘이나 보복, 차별의 위험없이 자유롭게 노조를 구성하거나 가입할 권리, 기타 합법적인 직원 선택에 따른 결사, 단체교섭 권리를 존중합니다. 당사는 직원 대표와 건설적으로 관계를 형성하며, 현지 법률이 이러한 자유를 제한할 경우에는 대표성을 갖는 또 다른 형태의 대표와의 의미 있는 협의를 진행하는 것을 지지합니다.

임금, 복지 및 근무시간

Grundfos 는 급여, 근무시간 및 유급휴가에 관하여 적용 가능한 국제 기준, 법령 및 단체협약을 존중합니다. 근무시간은 통상적으로 주당 48 시간을 초과하지 않으며, 적용 가능한 경우 초과근무를 포함하여 최대 60 시간을 초과하지 않습니다. 초과근무는 자발적이고 자주 발생하지 않으며 공정한 보상이 이루어집니다(법정 급여율이 존재하지 않는 경우 최소 125%). 직원들은 일주일의 모든 근무시간을 근무한 후 하루 이상의 휴가 권리를 얻습니다. 당사는 직원의 휴식, 유급 휴가 및 가족 생활에 대한 권리를 존중합니다. 당사는 모든 직원에게 법적 최저 임금 또는 단체교섭 임금 이상에 해당하는 공정한 보상을 제공하며, 직원들과 그 가정이 필수적인 요구를

충족하여 적절한 생활수준을 유지할 수 있는 적절한 급여를 지급하기 위해 노력하고 있으며, 또한 저희 공급업체도 당사의 공급업체 행동강령에 따라 이를 실천하도록 권장합니다.

강제노동 및 현대판 노예제 근절

Grundfos 는 당사의 사업 운영 및 가치사슬에서 채무노동, 노예계약노동, 죄수노동 등 모든 형태의 강제노동과 현대판 노예제 및 모든 형태의 인신매매와 비윤리적 노동행위를 엄격히 금지합니다. 당사는 공급망 내 일부 지역과 산업에서 강제노동과 현대판 노예제의 잠재적 위험을 인지하고 있습니다. 당사는 지속적인 모니터링과 파트너들과의 협력을 통해 당사의 공급업체들의 행동강령 준수를 지원하고 확인합니다. 자세한 정보는 당사의 **현대판 노예제 및 투명성 보고서**를 참조하십시오.

아동노동 근절 및 미성년 근로자 보호

Grundfos 는 모든 사업과 가치사슬 전체에서 아동노동을 금지합니다. 법정 근로 연령 미만인 자는 고용이 불가합니다(법률 규정에 따라 15 세 이하 또는 ILO 예외 사항에 따라 14 세 미만). 당사는 18 세 미만의 미성년 근로자를 유해 작업으로부터 보호하며 견습이나 인턴십은 안전하고 교육적이며 합법적으로 이루어지도록 합니다.

지역 커뮤니티를 위한 깨끗하고 건강하며 지속가능한 환경

Grundfos 는 인권과 기후, 자연의 상호관계를 인식하고 있으며 깨끗하고 건강한, 지속가능한 환경에 대한 권리, 깨끗한 물과 위생에 대한 권리를 존중합니다. 우리는 공정한 전환 접근 방식에 따라 가치 사슬 전반에서 인권을 존중하면서 물, 에너지 및 자원 사용을 줄이고 에너지 효율, 탄소 감축, 재활용을 위하여 노력합니다. 당사는 개인과 토착민, 지역 커뮤니티의 토지에 대한 권리를 존중하며 관계자들과 협력하여 환경을 보호하고 취약 커뮤니티를 지원합니다.

불만제기 방식 및 구제조치

당사는 구제에 대한 권리를 인정합니다. Grundfos 가 부정적인 영향을 유발했거나, 그러한 부정적인 영향의 조성에 기여한 경우, 당사는 영향을 받은 개인, 근로자 및 커뮤니티를 위한 구제조치를 하거나, 구제조치에 협조할 것을 약속합니다. 당사는 합당한 사법 또는 비사법적 방식 이용 및 방해 없이 신뢰할 수 있는 혐의에 대한 평가를

지원합니다. Grundfos 가 악영향과 직접적인 관계가 있을 경우, 그 영향을 방지 또는 완화할 수 있도록 당사의 영향력을 활용하고 형성하기 위해 노력합니다.

당사는 UNGP 의 효과성 기준에 맞게 권리 보유자들이 효과적인 불만제기 방식을 이용할 수 있도록 노력하며, 공급업체들 역시 자사의 환경에 맞는 불만제기 방식 및 구제 절차를 유지할 것을 기대합니다. 인권이나 환경적 우려 제기에 대한 보복은 금지되며 당사는 인권 및 환경을 보호한 사람에 대한 위협이나 공격을 용인하지 않습니다.

당사의 **내부고발자 시스템**은 Grundfos 행동강령 및 인권 정책 위반 의심 사례에 대하여 외부 영향 관계자를 포함한 직원 및 제삼자의 익명 신고를 허용합니다. 신고는 당사의 독립 윤리위원회에서 관리하여 공정성과 기밀성을 보장하며, 당사는 정기 검토를 통해 효과를 모니터링합니다.

거버넌스 및 책임

본 인권정책은 그룹 경영을 대표하는 Grundfos 홀딩 최고운영책임자(COO)가 승인합니다. 당사 이사회의 감독 하에 그룹 경영진은 인권정책에 대한 약속 및 그 이행에 대한 감독을 담당합니다.

본 정책은 내부 관계자 및 외부 인권 전문가들의 의견을 반영하여 개발되었으며 변화하는 기준과 기대치, 실사 결과 및 이해관계자 피드백을 존중하여 필요에 따라 정기적으로 개정되어 효력과 타당성을 유지하도록 합니다.

본 인권정책은 2025 년 12 월 10 일 효력을 가지며 이전의 모든 정책 버전을 대체합니다.

부록

당사의 인권정책에서 참조하는 인권은 다음을 포함합니다:

- 국제인권장전(International Bill of Human Rights)은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)과 이를 법제화한 주요 문서들, 즉 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights) 및 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)으로 구성됩니다.
- 국제노동기구(ILO)의 모든 핵심 협약: 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 인정(협약 제 87 호 및 제 98 호), 모든 형태의 강제 또는 의무 노동의 철폐(협약 제 29 호 및 제 105 호), 아동 노동의 실질적 폐지(협약 제 138 호 및 제 182 호), 고용과 직업에서의 차별 철폐(협약 제 100 호 및 제 111 호), 그리고 안전하고 건강한 작업 환경(협약 제 155 호 및 제 187 호).
- 유엔글로벌콤팩트 열 가지 원칙.
- 근무 시간 및 근로자 보건 안전 관련 근로 기준에 대한 ILO 조약
- UN 기업과 인권 이행지침.
- OECD 다국적 기업 지침.
- 토착민 및 부족민에 관한 ILO 조약 169 번, UN 토착민 권리 선언.
- CEO 수자원 관리 책무.

정책 및 포부

- Grundfos 행동강령
- 환경 보건 안전(EHS) 정책
- Grundfos 의 공정성 및 포용성
- Grundfos 괴롭힘 방지 정책
- Grundfos 공급업체 행동강령
- 지속가능한 구매정책
- Grundfos 내부고발자 정책