



Polityka praw człowieka w Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Cel

Polityka praw człowieka w Grundfos wyraża nasze zobowiązanie oraz podejście do poszanowania praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności i w relacjach biznesowych w całym łańcuchu wartości, zgodnie z naszą misją, wartościami oraz międzynarodowymi standardami. Niniejsza Polityka stanowi fundament, który ukierunkowuje nasze decyzje i działania tak, aby chronić godność oraz prawa wszystkich osób i społeczności, na które ma wpływ nasza działalność.

Zakres i zastosowanie

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grundfos oraz członków zarządu we wszystkich spółkach Grundfos na całym świecie, w tym w spółkach zależnych i markach, które nie posługują się nazwą „Grundfos”, lecz należą do Grupy Grundfos. Pełny wykaz spółek Grupy Grundfos jest dostępny na naszej [stronie internetowej](#).

Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi w łańcuchu wartości — w tym dostawcy, wykonawcy, dystrybutorzy oraz inne strony trzecie bezpośrednio powiązane z naszą działalnością, produktami i usługami — będą przestrzegać tych samych lub zbliżonych zasad dotyczących praw człowieka w swojej działalności i relacjach biznesowych.

Nasze zaangażowanie i podejście

Zobowiązujemy się do poszanowania wszystkich praw człowieka uznanych w skali międzynarodowej, w tym [Międzynarodowej Karty Praw Człowieka](#) (Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), a także [Deklaracji MOP](#) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz kluczowych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Aby dochować naszego zobowiązania, przestrzegamy [wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka](#) (UNGP) oraz [wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych](#). Grundfos jest sygnatariuszem [ONZ Global Compact](#) od 2002 roku.

Przestrzegamy krajowych i lokalnych przepisów wszędzie tam, gdzie działamy. Tam, gdzie lokalne prawo i międzynarodowe normy praw człowieka różnią się, staramy się przestrzegać wyższych standardów. W przypadku wystąpienia sprzecznych wymogów przestrzegamy prawa lokalnego, jednocześnie dążąc do utrzymania zasad międzynarodowo uznanych praw człowieka. Podejmujemy oparte na analizie ryzyka należyte starania w obszarze praw człowieka i zrównoważonego rozwoju, aby identyfikować, zapobiegać oraz minimalizować negatywne skutki dla pracowników, społeczności, konsumentów oraz innych interesariuszy w całej naszej działalności i w całym łańcuchu wartości. Obejmuje to regularne oceny ryzyka i wpływu, oraz włączenie należytej staranności do praktyk biznesowych, takich jak zamówienia, fuzje i przejęcia.

Konstruktywne zaangażowanie interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, w tym osób, których prawa mogą być naruszane, jest kluczowe dla właściwego reagowania na potencjalne skutki i wzmacniania naszych procesów. Grundfos koncentruje się na grupach szczególnie narażonych, takich jak dzieci, kobiety i rdzenni mieszkańcy, aby nasze działania były jak najbardziej inkluzywne. Monitorowanie przestrzegania praw człowieka jest procesem ciągłym, wymagającym stałego doskonalenia. Postępy są śledzone poprzez regularne przeglądy i raportowane w naszym Oświadczeniu w zakresie Zrównoważonego Rozwoju, stanowiącym część Sprawozdania Rocznego, oraz w naszym Oświadczeniu o przeciwdziałaniu współczesnemu niewolnictwu i zachowaniu przejrzystości.

Nasze kluczowe kwestie praw człowieka

W 2024 roku zaktualizowaliśmy listę naszych kluczowych kwestii dotyczących praw człowieka — tych, które stwarzają największe ryzyko poważnych negatywnych skutków dla ludzi w wyniku naszej działalności lub relacji biznesowych. Są one analizowane co najmniej raz na dwa lata lub w przypadku istotnych zmian w naszym modelu biznesowym bądź działalności rynkowej. Przegląd ten jest oparty na naszych najnowszych Ocenach oddziaływania na prawa człowieka, doraźnych kontrolach, uwagach zainteresowanych stron i trendach zewnętrznych. W odniesieniu do każdej istotnej kwestii przyjęliśmy konkretne środki opisane poniżej i oczekujemy, że nasi dostawcy zastosują podobne podejście, jak określono w naszym [Kodeksie postępowania dla dostawców](#).

Wolność od dyskryminacji i molestowania

Zakazujemy wszelkich form dyskryminacji i molestowania oraz promujemy inkluzywne i różnicowane miejsce pracy. Nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie lub przekonania, płeć lub ekspresję płciową, wiek, pochodzenie narodowe lub przodków, niepełnosprawność psychiczną lub fizyczną, stan cywilny, orientację seksualną, status społeczny ani jakiegokolwiek inne kategorie chronione obowiązującym prawem. Umożliwiamy grupom podatnym na zagrożenia pełne korzystanie z przysługujących im praw i równy dostęp do [rozwoju umiejętności i budowania kariery](#), co znajduje odzwierciedlenie w naszym [Kodeksie postępowania](#), [ambicji w zakresie inkluzywności i równości](#) oraz [Polityce zapobiegania nękanii](#).

Bezpieczne i zdrowe warunki pracy

Zobowiązujemy się do zapewnienia [zdrowia](#), [bezpieczeństwa](#) i [dobrego samopoczucia](#) wszystkich naszych pracowników i współpracujących z nami partnerów. Pracujemy nad zapobieganiem wypadkom, urazom i chorobom zawodowym na wszystkich szczeblach organizacji. Dokonujemy tego poprzez identyfikowanie i ograniczanie zagrożeń oraz ryzyka w miejscu pracy, dążąc do zapewnienia bezpiecznych warunków dla wszystkich, w każdym czasie.

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Grundfos szanuje prawo pracowników do swobodnego tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych i innych zgodnych z prawem stowarzyszeń według własnego wyboru oraz do negocjacji zbiorowych, bez obawy o nękanie, odwet lub dyskryminację. Współpracujemy konstruktywnie z przedstawicielami pracowników, a tam, gdzie przepisy lokalne ograniczają te wolności, wspieramy alternatywne formy reprezentacji oraz wartościowe konsultacje.

Wynagrodzenia, świadczenia i czas pracy

Grundfos przestrzega obowiązujących norm międzynarodowych, przepisów i układów zbiorowych w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy i płatnego urlopu. Czas pracy zazwyczaj nie przekracza 48 regularnych godzin tygodniowo, a w stosownych przypadkach maksymalnie 60 godzin łącznie z nadgodzinami. Praca w godzinach nadliczbowych jest dobrowolna, rzadka i sprawiedliwie wynagradzana (minimum 125% w przypadku braku ustawowej stawki). Pracownicy mają prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w ciągu siedmiodniowego tygodnia pracy. Szanujemy prawo pracowników do odpoczynku, wypoczynku, płatnego urlopu i życia rodzinnego. Zapewniamy sprawiedliwe wynagrodzenie wszystkim pracownikom, równe lub przewyższające ustawowe płace minimalne bądź warunki układów zbiorowych, dążymy do wypłacania godziwej pensji, która pozwala na godziwy standard życia i pokrycie podstawowych potrzeb pracowników oraz ich rodzin, a także zachęcamy naszych dostawców do stosowania tych samych zasad, zgodnie z naszym Kodeksem postępowania dla dostawców.

Zwalczanie pracy przymusowej i współczesnego niewolnictwa

Grundfos surowo zabrania wszelkich form pracy przymusowej, w tym pracy w związku z zobowiązaniami wynikającymi z długów, kontraktów czy pracy więźniów, a także współczesnego niewolnictwa oraz wszelkich form handlu ludźmi i nieetycznych praktyk rekrutacyjnych w naszej działalności i w łańcuchu wartości. Dostrzegamy potencjalne zagrożenia związane z pracą przymusową i współczesnym niewolnictwem w niektórych regionach i branżach w naszym łańcuchu dostaw. Stale monitorujemy i współpracujemy z naszymi partnerami, aby wspierać i weryfikować ich zgodność z naszym Kodeksem postępowania dla dostawców. Aby uzyskać więcej informacji, zobacz nasze [Oświadczenie o przeciwdziałaniu współczesnemu niewolnictwu i zachowaniu przejrzystości](#).

Eliminacja pracy dzieci i ochrona młodych pracowników

Grundfos zakazuje pracy dzieci we wszystkich operacjach i w całym łańcuchu wartości. Nikt poniżej ustawowego wieku umożliwiającego pracę nie może być zatrudniony (minimum 15 lat lub więcej, jeśli wymaga tego prawo lub poniżej 14 lat zgodnie z wyjątkami MOP). Chronimy młodych pracowników poniżej 18 roku życia przed niebezpieczną pracą i zapewniamy, że praktyki lub staże są bezpieczne, edukacyjne i zgodne z prawem.

Czyste, zdrowe i zrównoważone środowisko dla społeczności lokalnych

Grundfos uznaje wzajemne powiązania między prawami człowieka, klimatem i naturą oraz szanuje prawo do czystego, zdrowego i zrównoważonego środowiska oraz prawo do czystej wody i urządzeń sanitarnych. Pracujemy nad ograniczeniem zużycia wody, energii i zasobów oraz nad poprawą efektywności energetycznej, redukcją emisji dwutlenku węgla i praktykami cyrkularnymi w oparciu o szacunek dla praw człowieka w całym naszym łańcuchu wartości, zgodnie z naszym podejściem do sprawiedliwej transformacji. Szanujemy prawa do ziemi osób fizycznych, rdzennych mieszkańców i społeczności lokalnych oraz współpracujemy z interesariuszami w celu ochrony środowiska i wspierania wrażliwych społeczności.

Mechanizmy zgłaszania skarg i środki naprawcze

Uznajemy prawo do zadośćuczynienia. Jeśli Grundfos powoduje lub przyczynia się do niekorzystnych skutków, zobowiązujemy się do zapewnienia lub współpracy w zakresie środków zaradczych dla dotkniętych osób, pracowników i społeczności. Wspieramy dostęp do legalnych mechanizmów sądowych lub pozasądowych i oceniamy wiarygodne zarzuty bez utrudnień. Jeśli Grundfos jest bezpośrednio związany z negatywnymi efektami, staramy się wykorzystywać i budować nasze atuty, aby zapobiegać lub ograniczać ich skutki.

Dążymy do zapewnienia podmiotom praw dostępu do skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg, zgodnych z kryteriami skuteczności UNGP, i oczekujemy, że dostawcy będą utrzymywać dostępne mechanizmy skarg i procesy naprawcze dostosowane do kontekstu ich działania. Mechanizmy odwetowe wobec osób zgłaszających obawy dotyczące praw człowieka lub ochrony środowiska są zabronione i nie tolerujemy gróźb ani ataków przeciwko prawom człowieka i obrońcom środowiska.

Nasz [system zgłaszania nieprawidłowości \(Whistleblower\)](#) umożliwia anonimowe zgłaszanie podejrzewanych naruszeń lub nieprzestrzegania Kodeksu postępowania Grundfos i Polityki praw człowieka przez pracowników i osoby trzecie, w tym interesariuszy zewnętrznych. Zgłoszeniami zajmuje się nasz niezależny Komitet ds. Etyki którego celem jest zapewnienie bezstronności i poufności, a my monitorujemy skuteczność poprzez regularne audyty.

Ład korporacyjny i odpowiedzialność

Niniejsza Polityka praw człowieka została zatwierdzona przez Dyrektora Operacyjnego (COO) Grundfos Holding w imieniu Zarządu Grupy. Przy nadzorze Rady Nadzorczej, Zarząd Grupy odpowiada za nadzór nad zobowiązaniami wynikającymi z Polityki praw człowieka oraz jej wdrażaniem.

Polityka ta została opracowana przy udziale wewnętrznych interesariuszy i zewnętrznych ekspertów w dziedzinie praw człowieka, i jest regularnie aktualizowana w miarę potrzeb, w celu dostosowania do zmieniających się standardów, oczekiwań, ustaleń dotyczących należytej staranności i uwag zainteresowanych stron, zapewniając jej skuteczność i aktualność.

Niniejsza Polityka praw człowieka obowiązuje od 10 grudnia 2025 r. i zastępuje wszystkie poprzednie wersje tej polityki.

Załącznik

Prawa człowieka, o których mowa w naszej Polityce praw człowieka, obejmują:

- Międzynarodową Kartę Praw Człowieka (składającą się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i głównych instrumentów, za pomocą których została skodyfikowana: Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych).
- Wszystkie podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych (konwencja nr 87 i nr 98), zniesienie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej (konwencja nr 29 i nr 105), skuteczne zniesienie pracy dzieci (konwencja nr 138 i nr 182), zniesienie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy (konwencja nr 100 i nr 111) oraz bezpieczne i zdrowe środowisko pracy (konwencja nr 155 i nr 187).
- Dziesięć Zasad ONZ Global Compact.
- Konwencje MOP dotyczące standardów pracy w zakresie czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
- Konwencja MOP nr 169 o ludach rdzennych i plemiennych oraz Deklaracja Narodów Zjednoczonych o prawach ludności rdzennej.
- CEO Water Mandate.

Polityki i ambicje

- [Kodeks postępowania w Grundfos](#)
- [Zasady dotyczące środowiska, zdrowia oraz bezpieczeństwa](#)
- [Równość i integracja w Grundfos](#)
- [Polityka zapobiegania molestowaniu w Grundfos](#)
- [Kodeks postępowania dla dostawców Grundfos](#)
- [Zrównoważona polityka zakupów](#)
- [Polityka zgłaszania nieprawidłowości firmy Grundfos](#)