



Politica de derechoss humanos de Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Propósito

La Política de Derechos Humanos de Grundfos articula nuestro compromiso y enfoque con el respeto a los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales a lo largo de la cadena de valor, en consonancia con nuestro propósito, valores y estándares internacionales. Esta política proporciona una base para orientar nuestras decisiones y acciones con el fin de defender la dignidad y los derechos de todas las personas y comunidades en las que incide nuestra actividad empresarial.

Alcance y aplicabilidad

La presente Política se aplica a todos los empleados y miembros de la Junta Directiva de Grundfos en todas las empresas de Grundfos de todo el mundo, incluidas las subsidiarias y marcas que no llevan el nombre "Grundfos" pero que forman parte del Grupo Grundfos. Una descripción completa de las empresas del Grupo Grundfos está disponible en nuestro [sitio web](#).

También esperamos que nuestros socios comerciales de la cadena de valor, incluidos proveedores, contratistas, distribuidores y otros terceros directamente vinculados a nuestras operaciones, productos y servicios, respeten estos principios de derechos humanos o principios similares en sus operaciones y relaciones.

Nuestro compromiso y enfoque

Nos comprometemos a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluida la [Carta Internacional de Derechos Humanos](#) (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo y Convenios Fundamentales. Para sostener nuestro compromiso, nos adherimos a los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (PRNU) y las [Lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales](#). Grundfos ha sido miembro signatario del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) desde el año 2002.

Cumplimos con las leyes nacionales y locales donde operamos. Cuando la legislación local y los estándares internacionales de derechos humanos difieren, nos esforzamos por seguir el estándar más alto. Cuando nos enfrentamos a requisitos contradictorios, cumplimos con la legislación local y nos esforzamos por defender los principios de los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Llevamos a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y sostenibilidad basada en riesgos para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos en los trabajadores, las comunidades, los consumidores y otras partes interesadas en nuestras operaciones y cadena de valor. Esto incluye evaluaciones periódicas de riesgos e impactos, así como la integración de la debida diligencia en prácticas empresariales como las compras y las fusiones y adquisiciones.

Una interacción significativa con las partes interesadas internas y externas, incluidos los titulares de derechos, es esencial para abordar los impactos y fortalecer los procesos. Grundfos se centra en grupos vulnerables como niños, mujeres y pueblos indígenas con el fin de impulsar iniciativas inclusivas. La supervisión de los derechos humanos es un proceso continuo que requiere una mejora continua, cuyos avances se registran mediante revisiones periódicas y se informan en nuestra Declaración de Sostenibilidad, que forma parte del Informe Anual, y en nuestra Declaración sobre Esclavitud Moderna y Transparencia.

Nuestras problemáticas más destacadas en materia de derechos humanos

En 2024, actualizamos nuestra lista de problemas relevantes en materia de derechos humanos: aquellos que presentan el mayor riesgo de impactos negativos graves en las personas a través de nuestras actividades o relaciones comerciales. Estas problemáticas se revisan al menos cada dos años o cuando se producen cambios significativos en nuestro modelo de negocio o presencia en el mercado. Esta revisión se basa en nuestras últimas Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos, inspecciones puntuales, las aportaciones de las partes interesadas y las tendencias externas. Para cada problemática destacada, hemos adoptado medidas

específicas como las que se describen a continuación y esperamos que nuestros proveedores apliquen un enfoque similar al establecido en nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#).

Haciendo frente a la discriminación y al acoso

Prohibimos toda forma de discriminación o acoso y promovemos un entorno laboral inclusivo y diverso. No toleramos la discriminación por motivos de raza, color, religión o credo, género o expresión de género, edad, origen nacional o ascendencia, discapacidad mental o física, estado civil, orientación sexual, condición social ni

ninguna otra categoría protegida por la legislación aplicable. Empoderamos a los grupos vulnerables para que ejerzan plenamente sus derechos y tengan acceso igualitario al [desarrollo de habilidades y oportunidades profesionales](#) tal como se reflejan en nuestro [Código de Conducta, inclusión y ambición de equidad](#) y [Política de Prevención contra el Acoso](#).

Condiciones de trabajo seguras y saludables

Nos comprometemos a garantizar la [salud, seguridad y el bienestar](#) de todos nuestros empleados y colaboradores asociados. Trabajamos para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades profesionales en todos los niveles de la organización. Logramos esto identificando y reduciendo los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, buscando condiciones seguras para todos en todo momento.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Grundfos respeta el derecho de los empleados a formar o afiliarse libremente a sindicatos y otras asociaciones legales de su elección, y a negociar colectivamente, sin temor a acoso, represalias ni discriminación. Colaboramos de forma constructiva con los representantes de los empleados y, cuando la legislación local restringe estas libertades, apoyamos formas alternativas de representación y consultas significativas.

Salarios, beneficios y jornada laboral

Grundfos respeta las normas internacionales, la legislación y los convenios colectivos aplicables en materia de salarios, jornada laboral y vacaciones pagadas. La jornada laboral no suele superar las 48 horas semanales y, cuando corresponde, un máximo de 60 horas, incluidas las horas extras. Las horas extras son voluntarias, poco frecuentes y se remuneran de forma justa (un mínimo del 125% cuando no existe una tasa legal). Los empleados tienen derecho a al menos un día libre por cada semana laboral de siete días. Respetamos el derecho de los empleados al descanso, el ocio, las vacaciones pagadas y la vida familiar. Ofrecemos una remuneración justa a todos nuestros empleados, cumpliendo o superando los salarios mínimos legales o convenios colectivos. Nos esforzamos por pagar un salario justo que garantice un nivel de vida digno para las necesidades esenciales de nuestros empleados y sus familias, y alentamos a nuestros proveedores a hacer lo mismo, de acuerdo con nuestro Código de Conducta para Proveedores.

Erradicación del trabajo forzoso y la esclavitud moderna

Grundfos prohíbe estrictamente todas las formas de trabajo forzado, incluyendo el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo por contrato y el trabajo penitenciario, así como la esclavitud moderna y cualquier forma de trata de personas y prácticas de contratación poco éticas en nuestras operaciones y cadena de valor. Reconocemos los riesgos potenciales del trabajo forzoso y la esclavitud moderna en ciertas regiones e industrias dentro de nuestra cadena de suministro. Mantenemos un seguimiento y colaboración continuos con nuestros socios para apoyar y verificar su cumplimiento de nuestro Código de Conducta para Proveedores. Para obtener más información, consulte [Declaración sobre la esclavitud moderna y la transparencia](#).

Eliminación del trabajo infantil y protección de los derechos laborales e inserción al trabajo para los jóvenes

Grundfos prohíbe el trabajo infantil en todas sus operaciones y a lo largo de nuestra cadena de valor. No se puede emplear a ninguna persona menor de la edad legal para trabajar (mínimo 15 años o más si lo exige la ley, o menor de 14 años según las excepciones de la OIT). Protegemos a los trabajadores jóvenes menores de 18 años del trabajo peligroso y garantizamos que los programas de aprendizaje o prácticas sean seguros, educativos y cumplan con la legislación.

Un entorno limpio, saludable y sostenible para las comunidades locales

Grundfos reconoce la interconexión entre los derechos humanos, el clima y la naturaleza, y respeta el derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible, así como el derecho al agua potable y al saneamiento. Trabajamos para reducir el consumo de agua, energía y recursos, y para promover la eficiencia energética, la reducción de carbono y las prácticas circulares basadas en el respeto a los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor, en consonancia con nuestro enfoque de transición justa. Respetamos los derechos territoriales de las personas, los pueblos indígenas y las comunidades locales, y colaboramos con las partes interesadas para proteger el medio ambiente y apoyar a las comunidades vulnerables.

Mecanismos de reclamación y reparación

Reconocemos el derecho a la reparación. Si Grundfos causa o contribuye a impactos adversos, nos comprometemos a proporcionar o cooperar en la reparación para las personas, trabajadores y comunidades afectadas. Apoyamos el acceso a mecanismos judiciales o extrajudiciales legítimos y evaluamos las denuncias creíbles sin obstrucciones. Si Grundfos está directamente vinculado a impactos adversos, nos esforzamos por utilizar y desarrollar nuestra influencia para prevenir o mitigar dichos impactos.

Nos esforzamos por garantizar el acceso a mecanismos de reclamación eficaces para los titulares de derechos, de conformidad con los criterios de eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y esperamos que los proveedores mantengan mecanismos de reclamación accesibles y procesos de reparación adecuados a su contexto. Se prohíben las represalias contra cualquier persona que plantee inquietudes sobre derechos humanos o medio ambiente, y no toleramos amenazas ni ataques contra defensores de los derechos humanos y del medio ambiente.

Nuestro [Sistema de Denuncia de Irregularidades](#) permite la denuncia anónima de presuntas violaciones o incumplimientos del Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos de Grundfos por parte de empleados y terceros, incluidas las partes interesadas externas afectadas. Los informes son gestionados por nuestro Comité de Ética independiente para garantizar la imparcialidad y la confidencialidad, y supervisamos su eficacia mediante revisiones periódicas.

Gobernanza y responsabilidad

Esta Política de Derechos Humanos ha sido aprobada por el Director de Operaciones (COO) de Grundfos Holding en nombre de la Dirección del Grupo. Bajo la supervisión de nuestro Consejo de Administración, la Dirección del Grupo es responsable de supervisar nuestros compromisos con la Política de Derechos Humanos y su implementación.

Esta Política se desarrolló con la colaboración de las partes interesadas internas y expertos externos en derechos humanos, y se actualiza periódicamente según sea necesario para respetar la evolución de los estándares, las expectativas, las conclusiones de la diligencia debida y la retroalimentación de las partes interesadas, lo que garantiza su eficacia y pertinencia.

Esta Política de Derechos Humanos entra en vigor el 10 de diciembre de 2025 y sustituye a todas las versiones anteriores.

Anexos

Los Derechos Humanos a los que se refiere nuestra Política de Derechos Humanos incluyen:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos (que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos que la han codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
- Todos los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98), eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio (Convenios núms. 29 y 105), abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182), eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100 y 111) y un entorno de trabajo seguro y saludable (Convenios núms. 155 y 187).
- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los convenios de la OIT sobre normas laborales, jornada laboral y salud y seguridad de los trabajadores.
- Lineamientos de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Lineamientos de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Convenio núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Mandato del Agua del Director Ejecutivo.

Políticas y ambición

- [Código de Conducta de Grundfos](#)
- [Política de medio ambiente, salud y seguridad \(EHS\)](#)
- [Equidad e Inclusión en Grundfos](#)
- [Política de Prevención del Acoso de Grundfos](#)
- [Código de conducta para proveedores de Grundfos](#)
- [Política de Compras Sostenibles](#)
- [Política de Denuncia de Irregularidades de Grundfos](#)