



นโยบายด้าน
สิทธิมนุษยชนของ
Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

จุดประสงค์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของ Grundfos

แสดงถึงความมุ่งมั่นและแนวทางของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจในทุกโซลูชัน ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และมาตรฐานสากลที่เรายึดถือ นโยบายฉบับนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินการตัดสินใจและการดำเนินงานของเรา เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากธุรกิจของเรา

ขอบเขตและการบังคับใช้ของนโยบาย

นโยบายนี้ใช้บังคับกับพนักงานและคณะกรรมการบริหารของ Grundfos ทุกคนในทุกบริษัทของ Grundfos ทั่วโลก รวมถึงบริษัทย่อยและแบรนด์ที่ไม่ได้ใช้ชื่อ “Grundfos” แต่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท Grundfos ภาพรวมของบริษัทในเครือ Grundfos Group สามารถดูได้ที่ [เว็บไซต์](#)ของเรา

เรายังคาดหวังให้คู่ค้าธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา ผู้จัดจำหน่าย และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ของเรา ยึดถือหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องในการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของคู่ค้าเหล่านั้น

ความมุ่งมั่นและแนวทางของเรา

เรามุ่งมั่นเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลทั้งหมด รวมถึง [ขุดเอกสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศหลัก](#) (ประกอบด้วย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) ตลอดจนปฏิญญาและอนุสัญญาหลักของ [องค์การแรงงานระหว่างประเทศ](#) (ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจนี้ เราปฏิบัติตาม [หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน](#) (UNGPs) และ [แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ](#) Grundfos เป็นสมาชิกผู้ลงนามใน [ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ](#) ตั้งแต่ปี 2002

เราปฏิบัติตามกฎหมายระดับประเทศและระดับท้องถิ่นทุกแห่งที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ เมื่อกฎหมายระดับท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล เรามุ่งหมายที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่า เมื่อเผชิญกับข้อกำหนดที่ขัดแย้งกัน เราปฏิบัติตามกฎหมายระดับท้องถิ่น พร้อมกับพยายามรักษาหลักการของสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เราใช้กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนบนพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุ ป้องกัน และลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงาน ชุมชน ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในการดำเนินงานและห่วงโซ่คุณค่าของเรา กระบวนการนี้รวมถึงการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเป็นประจำ และบูรณาการกระบวนการตรวจสอบเข้ากับการปฏิบัติทางธุรกิจ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุมและการเข้าซื้อกิจการ

เรามีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกอย่างจริงจัง รวมถึงผู้ถือสิทธิ เพื่อจัดการผลกระทบและพัฒนากระบวนการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น Grundfos ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก ผู้หญิง และชนพื้นเมือง เพื่อให้แนวทางของเรามีความครอบคลุมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง การติดตามด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องการการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยเราติดตามความก้าวหน้าผ่านการตรวจสอบเป็นประจำ และรายงานไว้ในคำแถลงการณ์ว่าด้วยความยั่งยืน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายงานประจำปี รวมทั้งในคำแถลงการณ์ว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ความโปร่งใสและความโปร่งใสของเรา

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญของเรา

ในปี 2024

เราได้รับปรับปรุงรายการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ - ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงสุดต่อการก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบที่ร้ายแรงต่อบุคคล ทั้งจากกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเรา เราได้ตรวจสอบประเด็นดังกล่าวอย่างน้อยทุกสองปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในรูปแบบธุรกิจหรือการดำเนินงานในตลาดของเรา

การตรวจสอบนี้อาศัยข้อมูลจากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ครั้งล่าสุด การตรวจสอบเฉพาะจุด ข้อมูลที่ได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแนวโน้มภายนอก สำหรับแต่ละประเด็นที่สำคัญ เราได้จัดทำมาตรการเฉพาะตามที่เราไว้ที่ด้านล่าง และคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ดำเนินการในแนวทางเดียวกันตามที่กำหนดใน [จรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์](#) ของเรา

เสรีภาพจากการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

เราห้ามการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามทุกรูปแบบ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความครอบคลุมและหลากหลาย เราจะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว ศาสนาหรือความเชื่อ เพศหรือการแสดงออกทางเพศ อายุ ชาติพันธุ์หรือเชื้อสาย ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ สถานภาพสมรส สันนิยมนทางเพศ สถานะทางสังคม หรือปัจจัยอื่นใดที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เราส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ และเข้าถึง [การพัฒนาทักษะและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ](#) อย่างเท่าเทียม ซึ่งสะท้อนอยู่ใน [จรรยาบรรณเป้าหมายด้านความครอบคลุมและความเสมอภาค](#) และ [นโยบายป้องกันการคุกคาม](#) ของเรา

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี

เรามุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจ ด้าน [สุขภาพ](#) [ความปลอดภัย](#) และ [ความเป็นอยู่ที่ดี](#) ของพนักงานและพันธมิตรที่ร่วมดำเนินงานทั้งหมด เราทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคจากการทำงานในทุกระดับขององค์กร เราดำเนินการดังกล่าวผ่านการระบุและลดอันตรายและความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพการทำงานมีความปลอดภัยสำหรับทุกคนอยู่เสมอ

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

Grundfos เคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือสมาคมที่ชอบด้วยกฎหมายตามที่พวกเขาเลือก และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม โดยปราศจากการคุกคาม การตอบโต้ หรือการเลือกปฏิบัติ เรามีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับผู้แทนพนักงาน และในกรณีที่กฎหมายระดับท้องถิ่นจำกัดเสรีภาพเหล่านี้

เราก็จะสนับสนุนรูปแบบการเป็นตัวแทนหรือการปรึกษาหารือในลักษณะอื่นที่มีความหมายแทน

ค่าจ้าง สวัสดิการ และชั่วโมงการทำงาน

Grundfos เคารพมาตรฐานสากล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อตกลงร่วมที่ใช้บังคับเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และวันลาพักผ่อนที่ได้รับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานปกติโดยทั่วไปไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงานรวมจะไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานล่วงเวลาเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่เกิดขึ้นบ่อย และได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม (อย่างน้อย 125% ในกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดอัตราไว้) พนักงานมีสิทธิได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อรอบการทำงานเจ็ดวัน เราเคารพสิทธิของพนักงานในการพักผ่อน การใช้เวลาว่าง วันลาพักผ่อนที่ได้รับค่าจ้าง และการใช้ชีวิตครอบครัว เราจัดให้มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน โดยไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายหรือข้อตกลงร่วมที่ใช้บังคับ และมุ่งมั่นจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้พนักงานและครอบครัวสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ เรายังส่งเสริมให้สหภาพแรงงานเราปฏิบัติในแนวทางเดียวกันตามที่กำหนดไว้ใน จรรยาบรรณสำหรับสหภาพแรงงาน

การจัดแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ใหม่

Grundfos ห้ามใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็แรงงานผูกมัด แรงงานจำยอม แรงงานในเรือนจำ ตลอดจนรูปแบบของการค้ามนุษย์ใหม่และการค้ามนุษย์ทุกประเภท รวมถึงแนวปฏิบัติการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม ทั้งในการดำเนินงานและตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเรา เราตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ใหม่ในบางภูมิภาคและบางอุตสาหกรรมภายในห่วงโซ่อุปทานของเรา

เราดำเนินการติดตามและร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดใน จรรยาบรรณสำหรับสหภาพแรงงาน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดู คำแถลงการณ์ว่าด้วยการต่อต้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และความโปร่งใสของเรา

การจัดแรงงานเด็กและการคุ้มครองแรงงานเยาวชน

Grundfos ห้ามใช้แรงงานเด็กในทุกกระบวนการดำเนินงานและตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเรา เราจะไม่จ้างผู้ที่มีอายุต่ำกว่าวัยทำงานตามที่กฎหมายกำหนด (ไม่น้อยกว่า 15 ปี หรือสูงกว่าหากกฎหมายกำหนดไว้) หรืออายุต่ำกว่า 14 ปี ในกรณีที่ข้อยกเว้นตาม ILO) เราคุ้มครองแรงงานเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปีจากงานที่เป็นอันตราย และสร้างความมั่นใจว่าโครงการฝึกงานหรือฝึกอาชีพจะมีความปลอดภัย ให้ความรู้ และเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และยั่งยืนสำหรับชุมชนท้องถิ่น

Grundfos ตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชน สภาพภูมิอากาศ และธรรมชาติ และเคารพสิทธิของทุกคนในการมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และยั่งยืน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงน้ำสะอาดและการสุขาภิบาล เรามุ่งลดการใช้ น้ำ พลังงาน และทรัพยากร พร้อมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพพลังงาน การลดการปล่อยคาร์บอน และการใช้ทรัพยากรแบบหมุนเวียน โดยมีหลักสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า และสอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมของเรา เราเคารพสิทธิในที่ดินของบุคคล ชนพื้นเมือง และชุมชนท้องถิ่น และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนชุมชนที่เปราะบาง

กลไกการร้องเรียนและการเยียวยา

เรายอมรับสิทธิของผู้ได้รับผลกระทบในการเข้าถึงการเยียวยา หาก Grundfos ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ เรามุ่งมั่นที่จะให้หรือร่วมมือในการจัดการการเยียวยาให้กับบุคคล แรงงาน และชุมชนที่ได้รับผลกระทบ เราสนับสนุนการเข้าถึงกลไกการเยียวยาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สอดคล้องกับกฎหมาย และดำเนินการประเมินข้อกล่าวหาที่มีน้ำหนักอย่างโปร่งใสโดยไม่ขัดขวางกระบวนการ หาก Grundfos เชื่อมโยงโดยตรงกับผลกระทบด้านลบ เราจะใช้และเสริมสร้างอิทธิพลที่มีอยู่ของเราเพื่อป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบดังกล่าว

เรามุ่งมั่นให้ผู้ถือสิทธิสามารถเข้าถึงช่องทางร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง ตามหลักเกณฑ์ด้านประสิทธิภาพของหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และคาดหวังให้สหภาพแรงงานจัดให้มีช่องทางร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาที่เข้าถึงได้และเหมาะสมกับบริบทของตน เราห้ามการตอบโต้ต่อผู้ที่รายงานข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนหรือสิ่งแวดล้อม และเราจะไม่ยอมรับการคุกคามหรือการโจมตีต่อผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชนและผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อม

ระบบผู้แจ้งเบาะแส ของเราช่วยให้พนักงานและบุคคลภายนอกสามารถรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการละเมิดหรือการไม่ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของ และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของ Grundfos ได้โดยไม่เปิดเผยตัวตน รวมถึงรายงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ได้รับผลกระทบ รายงานที่ได้รับจะถูกดำเนินการโดยคณะกรรมการจริยธรรมอิสระของเรา เพื่อให้มั่นใจในความเป็นกลางและการรักษาความลับ และเราติดตามประสิทธิภาพของระบบผ่านการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ (COO) ของ Grundfos Holding ในนามของฝ่ายบริหารกลุ่ม ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหารกลุ่มมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลพันธกิจด้านสิทธิมนุษยชนและการดำเนินงานตามนโยบายฉบับนี้

นโยบายนี้จัดทำขึ้นโดยอาศัยข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนภายนอก และได้รับการปรับปรุงตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่พัฒนาต่อเนื่อง ความคาดหวัง ผลการตรวจสอบ และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงมีประสิทธิภาพและความเหมาะสม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2025 และแทนที่นโยบายฉบับก่อนหน้าทั้งหมด

ภาคผนวก

สิทธิมนุษยชนที่กล่าวถึงในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของเราประกอบด้วย:

- ชุดเอกสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศหลัก (ประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และตราสารหลักที่รับรองไว้ได้แก่กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม)
- อนุสัญญาหลักทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้แก่เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (อนุสัญญาเลขที่ 87 และ 98), การขจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบ (อนุสัญญาเลขที่ 29 และ 105), การขจัดแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุสัญญาเลขที่ 138 และ 182), การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (อนุสัญญาเลขที่ 100 และ 111) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (อนุสัญญาเลขที่ 155 และ 187)
- หลักการสิบประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ
- อนุสัญญา ILO ว่าด้วยมาตรฐานด้านแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและสุขภาพความปลอดภัย ของแรงงาน
- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
- แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ
- อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 169 ว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่า และปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง
- พันธกิจทางด้านการบริหารจัดการน้ำของ CEO

นโยบายและความมุ่งมั่น

- จรรยาบรรณของ Grundfos
- นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย (EHS)
- ความเสมอภาคและความครอบคลุมที่ Grundfos
- นโยบายป้องกันการคุกคามของ Grundfos
- จรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Grundfos
- นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน
- นโยบายผู้แจ้งเบาะแส ของ Grundfos