



Grundfos İnsan Hakları Politikası

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Amaç

Grundfos İnsan Hakları Politikası, amacımız, değerlerimiz ve uluslararası standartlarımıza paralel olarak değer zinciri içindeki faaliyetlerimiz ve iş ilişkilerimiz süresince insan haklarına riayet etme taahhüt ve yaklaşımımızı ifade eder. Bu Politika, işimizin etkilediği tüm bireyler ve toplulukların itibarını ve haklarını savunmaya dair karar ve eylemlerimize rehberlik edecek bir temel sağlar.

Kapsam ve uygulanabilirlik

Bu Politika, "Grundfos" adını taşımayan ancak Grundfos Grubunun parçası olan iştirakler ve markalar dahil olmak üzere, dünya çapındaki her Grundfos şirketinde tüm Grundfos çalışanları ve Yönetim Kurulu üyeleri için geçerlidir. Grundfos Grup şirketlerine tam bir genel bakış, [İnternet sitemizde](#) bulunmaktadır.

Ayrıca, tedarikçiler, yükleniciler, dağıtımıcılar ve faaliyetlerimiz; ürünlerimizle ve hizmetlerimizle doğrudan bağlantılı diğer üçüncü taraflar dahil değer zinciri iş ortaklarımızdan kendi faaliyetlerinde ve ilişkilerinde bu veya benzer insan hakları ilkelerini savunmalarını bekleriz.

Taahhüdümüz ve yaklaşımımız

[Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi](#) (İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi) ve [Uluslararası Çalışma Örgütü](#) (ILO) Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi ve Temel Sözleşmeler dahil, uluslararası olarak kabul gören insan hakları ilkelerine riayet etmeyi taahhüt ederiz. Taahhüdümüzü sürdürmek için, [BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](#) (UNGP'ler) ve [OECD Çokuluslu İşletmeler Kılavuzu](#)' na bağlıyız. Grundfos 2002 yılından beri [BM Küresel Etki](#)'nin taraf üyelerinden biridir.

Faaliyet gösterdiğimiz her yerde ulusal ve yerel yasalara bağlıyız. Yerel yasa ve uluslararası insan haklarının farklı olduğu yerlerde, daha yüksek standardı izlemeye gayret ederiz. Çatışan gerekliliklerle karşılaştığımızda, bir taraftan uluslararası olarak kabul gören insan hakları ilkelerini savunmaya çalışırken yerel yasaya da uyarız. Faaliyetlerimiz ve değer zincirimiz genelinde çalışanlar, topluluklar, tüketiciler ve diğer paydaşlar üzerindeki olumsuz etkileri saptamak, önlemek ve hafifletmek için risk-temelli insan hakları ve sürdürülebilirlik özen yükümlülüğü uyguluyoruz. Bunun içinde düzenli risk ve etki değerlendirmeleri ve özen yükümlülüğünü tedarik ve birleşmeler-satın almalar gibi iş uygulamalarına yerleştirme bulunur.

Hak sahipleri dahil iç ve dış paydaşlarla anlamlı etkileşim, etkileri ele almak ve süreçleri güçlendirmek için elzemdir. Grundfos, kapsayıcılık çabaları doğrultusunda çocuklar, kadınlar ve yerli halk gibi savunmasız gruplara odaklanır. İnsan haklarını takip etmek, düzenli incelemeler yoluyla izlenen gelişmeyle birlikte sürekli iyileştirme gerektiren sürekli bir süreçtir ve Yıllık Raporun parçası olan Sürdürülebilirlik Beyanımızda ve Modern Kölelik ve Şeffaflık Beyanımızda bildirilir.

Öne çıkan insan hakları mevzularımız

2024 yılında, öne çıkan insan hakları mevzuları (faaliyetlerimiz ve iş ilişkilerimiz yoluyla insanlar üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratma konusunda en yüksek risk taşıyan mevzular) listemizi güncelledik. Öne çıkan mevzular, en az yılda iki kere ve iş modelimizde ya da pazar varlığımızda önemli değişiklikler olduğunda incelenir. Bu inceleme, en yeni İnsan Hakları Etki Değerlendirmelerimiz, yerinde kontrollerimiz, paydaş girdisi ve dış eğilimlere göre hazırlanır. Öne çıkan her bir mevzu için, aşağıda özetlenen şekilde özel önlemler benimsedik ve tedarikçilerimizden [Tedarikçi Davranış Kurallarımızda](#) belirtilen şekilde benzer yaklaşım uygulamalarını bekleriz.

Ayrımcılık ve tacizden muafiyet

Tüm ayrımcılık ve taciz türlerini yasaklar, kapsayıcı ve farklılıkları içeren bir işyerini teşvik ederiz. Irka, renge, dine veya mezhebe, cinsiyete veya cinsiyet ifadelerine, yaşa, milli kökene veya soya, akıl rahatsızlığına veya fiziksel rahatsızlığa, medeni duruma, cinsel yönelime,

sosyal statüye veya geçerli yasa ve düzenlemelerle korunan diğer tüm kategorilere dayalı ayrımcılığa müsamaha göstermeyiz. Savunmasız gruplara haklarını tamamen kullanmaları ve [Davranış Kuralları](#), [kapsayıcılık ve eşitlik hedefimiz](#) ve [Taciz Önleme Politikamızda](#) yansıttığımız üzere, [beceri geliştirme ve kariyer fırsatlarına](#) eşit erişime kavuşmaları için güç veriyoruz.

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları

Tüm çalışanlarımızın ve işbirliğine dayalı ortaklarımızın sağlığını, güvenliğini ve iyiliğini güvenceye almayı taahhüt ederiz. Kuruluşun her düzeyinde kazaları, yaralanmaları ve mesleki hastalıkları önlemek için çalışırız. Bunu, her zaman herkes için güvenli koşulları hedefleyerek iş yerindeki tehlikeleri ve riskleri tespit etmek ve azaltmak suretiyle gerçekleştiririz.

Sendika kurma ve müşterek pazarlık özgürlüğü

Grundfos çalışanların taciz, misilleme veya ayrımcılık korkusu olmaksızın serbestçe sendikalar ve tercih ettikleri başka yasal birlikler kurma veya bunlara katılma haklarına riayet eder. Çalışan temsilcileriyle yapıcı şekilde etkileşim kurarız ve yerel yasaların bu özgürlükleri kısıtladığı durumlarda, alternatif temsil ve anlamlı istişare biçimlerini destekleriz.

Ücretler, sosyal yardımlar ve çalışma saatleri

Grundfos, ücretler, çalışma saati ve ücretli izin konusunda geçerli uluslararası standartlara, mevzuata ve müşterek anlaşmalara riayet eder. Çalışma saatleri normal olarak haftada 48 düzenli saati geçmez ve geçerli durumlarda, fazla mesai dahil en fazla 60 saattir. Fazla mesai çalışması gönüllüdür, sık olmaz ve adilane biçimde tazmin edilir (yasal oran olmadığı durumlarda en az %125). Çalışanların yedi günlük çalışma haftasına en az bir gün izinleri vardır. Çalışanların dinlenme, boş vakit, ücretli izin ve aile yaşamı haklarına riayet ederiz. Yasal asgari ücretler veya müşterek anlaşmaları karşılayarak veya üzerine çıkarak tüm çalışanlar için adil tazminat sağlarız, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçları için makul bir yaşama standardını destekleyen adil bir ücret ödemeye çalışırız ve Tedarikçi Davranış Kurallarımıza paralel olarak tedarikçilerimizden de aynısını yapmasını bekleriz.

Zorla çalıştırmayı ve modern köleliği ortadan kaldırma

Grundfos faaliyetlerimizde da değer zincirimizde borçların iş yaptırılarak ödenmesi, ödünç işçilik ve hapisane çalışması dahil her tür zorla çalıştırmanın yanı sıra modern

kölelik ve herhangi bir biçimde insan ticareti ve etik dışı işe alma uygulamalarını kesinlikle yasaklar. Belli bölgelerde ve değer zincirimiz içindeki sektörlerde zorla çalıştırma ve modern köleliğin potansiyel risklerini anlarız. Tedarikçi Davranış Kurallarımızı desteklemek ve uydıklarını doğrulamak için iş ortaklarımızla sürekli takibi ve işbirliğini sürdürürüz. Daha fazla bilgi için, [Modern Kölelik ve Şeffaflık Beyanımıza](#) bakın.

Çocuk işçiliğin ortadan kaldırılması ve genç işçilerin korunması

Grundfos, tüm faaliyetlerinde ve değer zincirimiz içinde çocuk işçiliği yasaklar. Yasal çalışma yaşının altındaki kimse çalıştırılmaz (yasalarca gerekiyorsa en az 15 yaş veya üzeri ya da ILO muafiyetleri kapsamında 14 yaş altı). 18 yaş altındaki genç çalışanları tehlikeli işlerden koruruz ve çıraklık ve stajyerliklerin güvenli, eğitime tabi ve yasalara uyumlu olmasını sağlarız.

Temiz, sağlıklı, yerel topluluklar için sürdürülebilir ortam

Grundfos insan hakları, iklim ve doğa arasındaki bağlantıyı tanıy ve temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevre hakkına ve temiz su ve sağlık hizmetleri hakkına riayet eder. Su, enerji ve kaynak kullanımını azaltmak ve enerji etkinliği, karbon azaltımını ve adil geçiş yaklaşımımıza paralel olarak, değer zincirimiz içinde insan haklarına riayet eden döngüsel uygulamaları ilerletmek için çalışırız. Bireylerin, yerli halkın ve yerel toplulukların toprak haklarına riayet eder ve paydaşlarla çevreyi korumak ve savunmasız toplulukları desteklemek için işbirliği yaparız.

Şikâyet mekanizmaları ve çözüm

Çözüm bulma hakkını tanıyırız. Grundfos olumsuz etkilere neden olursa veya katkısı olursa, etkilenen bireyler, çalışanlar ve topluluklar için çözüm bulmayı veya işbirliği yapmayı taahhüt eder. Meşru yargısal veya yargısal olmayan mekanizmalara erişimi destekleriz ve makul ithamları engellemeksizin değerlendiririz. Grundfos doğrudan olumsuz etkilerle bağlantılıysa, bu etkileri önlemek veya hafifletmek için nüfuzumuzu kullanmaya veya oluşturmaya çalışırız.

UNGP'lerin etkililik kriterleriyle tutarlı olarak hak sahipleri için etkili şikâyet mekanizmalarına erişimi güvenceye almaya çalışırız ve tedarikçilerimizden erişilebilir şikâyet mekanizmaları ve bağlamlarına uygun olan çözüm süreçleri oluşturmalarını bekleriz. İnsan haklarıyla ilgili veya çevresel kaygılarını dile getiren birine karşı misilleme yapmak yasaktır ve insan hakları ile çevre savunucularına karşı tehditlere veya saldırılara müsamaha göstermeyiz.

[Muhbir sistemimiz](#) çalışanlarımız tarafından ve dış etkilenen paydaşlar dahil üçüncü taraflara; Grundfos Davranış Kuralları ve İnsan Hakları Politikasının ihlal edildiği veya bunlara uyulmadığı şüphesini anonim olarak bildirmeye imkan verir. Tarafsızlığı ve gizliliği güvenceye almak için, raporlar bağımsız Etik Komitemiz tarafından yönetilir ve biz düzenli inceleme vasıtasıyla etkililiği izleriz.

Yönetim ve hesap verebilirlik

Bu İnsan Hakları Politikası, Grup Yönetimi adına Grundfos Vekil Baş İşletme Görevlisi (COO) tarafından onaylanır. Yönetim Kurulumuzun gözetiminde, Grup Yönetimi, İnsan Hakları Politikası taahhütlerimize ve bunların uygulanmasına nezaret etmekten sorumludur.

Bu Politika, iç paydaşlar ve dış insan hakları uzmanlarının girdileriyle geliştirilmiştir ve gelişen standartlara, beklentilere, özen yükümlülüğü bulgularına ve paydaş geri bildirimlerine riayet etmek amacıyla gerektiği şekilde düzenli olarak güncellenir, etkili ve güncel kalması sağlanır.

Bu İnsan Hakları Politikası 10 Aralık 2025 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir ve politikanın önceki tüm versiyonlarının yerini alır.

Ek

İnsan Hakları Politikamızda geçen İnsan Hakları aşağıdaki hususları kapsar:

- Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi (İnsan Hakları Evrensel Beyanname) ve bu beyannamenin kanunlaştırılmasında kullanılan aşağıda belirtilen başlıca belgelerden oluşur: Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi).
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm temel sözleşmeleri: dernek kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin biçimde tanınması (87 ve 98 sayılı Sözleşmeler), her türlü cebren veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması (29 ve 105 sayılı Sözleşmeler), çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması (138 ve 182 sayılı Sözleşmeler), istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması (100 ve 111 sayılı Sözleşmeler) ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı (155 ve 187 sayılı Sözleşmeler).
- BM Küresel Etki'nin On İlkesi.
- Çalışma saatleri ve çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin çalışma standartları hakkında ILO sözleşmeleri.
- BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri.
- OECD Çokuluslu İşletmeler Kılavuzu.
- Yerli Halklar ve Kabile Halklarına İlişkin 169 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Yerli Halkların Hakları Bildirgesi.
- CEO Su Yetkisi.

Politikalar ve hedef

- Grundfos Davranış Kuralları
- Çevre, Sağlık ve Güvenlik (ÇSG) Politikası
- Grundfos'ta Eşitlik ve Kapsayıcılık
- Grundfos Tacizi Önleme Politikası
- Grundfos Tedarikçi Davranış Kuralları
- Sürdürülebilir Tedarik Politikası
- Grundfos Muhbir Politikası