



Chính sách Nhân quyền của Grundfos

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Mục Đích

Chính sách Nhân quyền của Grundfos nêu rõ cam kết và cách tiếp cận của chúng tôi trong việc tôn trọng nhân quyền trong suốt hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của chúng tôi trong chuỗi giá trị, phù hợp với mục đích, giá trị của chúng tôi và các tiêu chuẩn quốc tế. Chính sách này cung cấp nền tảng để hướng dẫn các quyết định và hành động của chúng tôi nhằm bảo vệ phẩm giá và quyền của tất cả các cá nhân và cộng đồng ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của chúng tôi.

Phạm vi và tính áp dụng

Chính sách này áp dụng cho tất cả các nhân viên Grundfos và thành viên Hội đồng quản trị tại mọi công ty của Grundfos trên toàn thế giới, bao gồm các công ty con và thương hiệu không mang tên "Grundfos" nhưng là một phần của Tập đoàn Grundfos. Thông tin tổng quan đầy đủ về các công ty thuộc Tập đoàn Grundfos có sẵn trên [trang web](#) của chúng tôi.

Chúng tôi cũng kỳ vọng các đối tác kinh doanh trong chuỗi giá trị của chúng tôi, bao gồm nhà cung cấp, nhà thầu, nhà phân phối và các bên thứ ba khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm và dịch vụ của chúng tôi, sẽ duy trì những nguyên tắc này hoặc các nguyên tắc nhân quyền tương tự trong hoạt động và mối quan hệ của họ.

Cam kết và cách tiếp cận của chúng tôi

Chúng tôi cam kết tôn trọng tất cả các nhân quyền được quốc tế công nhận, bao gồm [Bộ luật Nhân quyền Quốc tế](#) (Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị và Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa) và Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc và các Công ước Cốt lõi của [Tổ chức Lao động Quốc tế \(ILO\)](#). Để duy trì cam kết của mình, chúng tôi tuân thủ [các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền \(UNGPs\)](#) và [Hướng dẫn của OECD dành cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia](#). Grundfos là thành viên ký kết [Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc](#) kể từ năm 2002.

Chúng tôi tuân thủ luật pháp quốc gia và địa phương ở bất cứ nơi nào chúng tôi hoạt động. Khi luật pháp địa phương và tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế có sự khác biệt, chúng tôi cố gắng tuân theo tiêu chuẩn cao hơn. Khi đối mặt với các yêu cầu xung đột, chúng tôi tuân thủ luật pháp địa phương, đồng thời cố gắng duy trì các nguyên tắc nhân quyền được quốc tế công nhận. Chúng tôi tiến hành thẩm định về nhân quyền và tính bền vững dựa trên rủi ro để xác định, ngăn chặn và giảm thiểu tác động tiêu cực đến người lao động, cộng đồng, người tiêu dùng và các bên liên quan khác trong suốt hoạt động và chuỗi giá trị của chúng tôi. Điều này bao gồm đánh giá rủi ro và tác động thường xuyên cũng như đưa quá trình thẩm định vào các hoạt động kinh doanh như mua hàng, sáp nhập và mua lại.

Tham vấn có ý nghĩa với các bên liên quan nội bộ và bên ngoài, bao gồm cả các chủ thể về quyền, là điều cần thiết để giải quyết các tác động và tăng cường các quy trình. Grundfos tập trung vào các nhóm có khả năng bị ảnh hưởng như trẻ em, phụ nữ và người dân bản địa để hướng tới những nỗ lực hòa nhập. Giám sát nhân quyền là quá trình liên tục đòi hỏi phải cải tiến không ngừng với tiến độ được theo dõi thông qua các đánh giá thường xuyên và được báo cáo trong Báo cáo Phát triển Bền vững của chúng tôi, tạo nên một phần của Báo cáo Thường niên cũng như trong Báo cáo về Nô lệ Hiện đại và Minh bạch của chúng tôi.

Các vấn đề nhân quyền nổi cộm của chúng tôi

Vào năm 2024, chúng tôi đã cập nhật danh sách các vấn đề nhân quyền nổi cộm - những vấn đề có nguy cơ cao nhất gây ra tác động tiêu cực nghiêm trọng đến mọi người thông qua các hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của chúng tôi. Các vấn đề nổi cộm được xem xét ít nhất hai năm một lần hoặc khi có những thay đổi đáng kể xảy ra trong mô hình kinh doanh hoặc sự hiện diện trên thị trường của chúng tôi. Đánh giá này được cập nhật bằng Đánh giá tác động nhân quyền mới nhất của chúng tôi, kiểm tra đột xuất, ý kiến đóng góp của các bên liên quan và xu hướng bên ngoài. Đối với mỗi vấn đề nổi cộm, chúng tôi đã áp dụng các biện pháp cụ thể như được nêu dưới đây và chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình áp dụng cách tiếp cận tương tự như đã nêu trong [Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp](#) của chúng tôi.

Không bị phân biệt đối xử và quấy rối

Chúng tôi nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử hoặc quấy rối và nâng cao môi trường làm việc hòa nhập và đa dạng. Chúng tôi không dung thứ sự phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, giới tính hoặc biểu hiện giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia hoặc tổ tiên, khuyết tật về tâm thần hoặc thể chất, tình trạng hôn nhân, xu hướng tính dục, địa vị xã hội hoặc bất kỳ hạng mục nào khác được luật hiện hành bảo vệ. Chúng tôi trao quyền cho các nhóm có khả năng bị ảnh hưởng thực hiện đầy đủ các quyền của họ và có quyền tiếp cận bình đẳng với [phát triển kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp](#) như được phản ánh trong [Quy tắc ứng xử](#), [khát vọng hòa nhập và công bằng](#) và [Chính sách Ngăn chặn Quấy rối](#) của chúng tôi.

Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh

Chúng tôi cam kết đảm bảo **sức khỏe, an toàn và phúc lợi** của tất cả các nhân viên và đối tác cộng tác của chúng tôi. Chúng tôi nỗ lực ngăn ngừa tai nạn, thương tích và bệnh nghề nghiệp ở mọi cấp độ trong tổ chức. Chúng tôi thực hiện điều này bằng cách xác định và giảm thiểu các mối nguy hiểm cũng như rủi ro tại nơi làm việc, luôn hướng tới điều kiện an toàn cho mọi người.

Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Grundfos tôn trọng quyền của nhân viên được tự do thành lập hoặc tham gia công đoàn và các hiệp hội hợp pháp khác theo lựa chọn của họ cũng như quyền thương lượng tập thể mà không sợ bị quấy rối, trả thù hoặc phân biệt đối xử. Chúng tôi hợp tác mang tính xây dựng với các đại diện của nhân viên và trong trường hợp luật pháp địa phương hạn chế những quyền tự do này, chúng tôi hỗ trợ các hình thức đại diện thay thế và tham vấn có ý nghĩa.

Tiền lương, phúc lợi và giờ làm việc

Grundfos tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế, luật pháp và thỏa thuận tập thể hiện hành về tiền lương, thời gian làm việc và ngày nghỉ có lương. Giờ làm việc thường không vượt quá 48 giờ thông thường mỗi tuần, và nếu có thể, tối đa là 60 giờ bao gồm cả giờ làm thêm. Làm thêm giờ mang tính tự nguyện, không thường xuyên và được trả lương công bằng (tối thiểu 125% nếu không có tỷ lệ theo luật định). Nhân viên có quyền nghỉ ít nhất một ngày trong mỗi tuần làm việc bảy ngày. Chúng tôi tôn trọng quyền nghỉ ngơi, giải trí, kỳ nghỉ có lương và cuộc sống gia đình của nhân viên. Chúng tôi trả thù lao công bằng cho tất cả các nhân viên, đáp ứng hoặc vượt mức lương tối thiểu hợp pháp hoặc thỏa thuận tập thể, nỗ lực trả mức lương hợp lý nhằm đảm bảo mức sống đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản cho nhân viên và gia đình họ, đồng thời khuyến khích các nhà cung cấp của chúng tôi làm điều tương tự theo Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp của chúng tôi.

Xóa bỏ lao động cưỡng bức và chế độ nô lệ hiện đại

Grundfos nghiêm cấm tất cả các hình thức lao động cưỡng bức, bao gồm lao động khổ ứớc và lao động tù nhân, cũng như nô lệ hiện đại và mọi hình thức buôn người cũng như các hành vi tuyển dụng phi đạo đức trong hoạt động và chuỗi giá trị của chúng tôi. Chúng tôi nhận thấy những rủi ro tiềm ẩn của lao động cưỡng bức và nô lệ hiện đại ở một số khu vực và ngành nhất định trong chuỗi cung ứng của chúng tôi. Chúng tôi duy trì quá trình giám sát và cộng tác liên tục với các đối tác của mình để hỗ trợ và xác minh quá trình tuân thủ của họ với Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp của chúng tôi. Để biết thêm thông tin, hãy xem [Tuyên bố về Nô lệ hiện đại và Minh bạch](#) của chúng tôi.

Xóa bỏ lao động trẻ em và bảo vệ người lao động chưa thành niên

Grundfos nghiêm cấm lao động trẻ em trong mọi hoạt động và trong suốt chuỗi giá trị của chúng tôi. Không ai dưới độ tuổi lao động hợp pháp được phép tuyển dụng (tối thiểu 15 tuổi trở lên nếu luật pháp yêu cầu hoặc dưới 14 tuổi trong các trường hợp ngoại lệ của ILO). Chúng tôi bảo vệ người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi khỏi công việc nguy hiểm và đảm bảo quá trình học nghề hoặc thực tập được an toàn, mang tính giáo dục và tuân thủ pháp luật.

Môi trường sạch sẽ, lành mạnh và bền vững cho cộng đồng địa phương

Grundfos công nhận mối liên hệ giữa nhân quyền, khí hậu và thiên nhiên, đồng thời tôn trọng quyền có môi trường sạch sẽ, lành mạnh và bền vững cũng như quyền có nước sạch và vệ sinh. Chúng tôi nỗ lực giảm thiểu việc sử dụng nước, năng lượng và tài nguyên, đồng thời nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng, giảm lượng carbon và thực hành tuần hoàn dựa trên sự tôn trọng nhân quyền trong suốt chuỗi giá trị, phù hợp với cách tiếp cận chuyển dịch công bằng của chúng tôi. Chúng tôi tôn trọng quyền đất đai của các cá nhân, người dân bản địa và cộng đồng địa phương, đồng thời hợp tác với các bên liên quan để bảo vệ môi trường và hỗ trợ các cộng đồng có khả năng bị ảnh hưởng.

Cơ chế khiếu nại và biện pháp khắc phục

Chúng tôi công nhận quyền khắc phục. Nếu Grundfos gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động tiêu cực, chúng tôi cam kết cung cấp hoặc hợp tác khắc phục cho các cá nhân, người lao động và cộng đồng bị ảnh hưởng. Chúng tôi ủng hộ việc tiếp cận các cơ chế tư pháp hoặc ngoài tư pháp hợp pháp và đánh giá các cáo buộc đáng tin cậy mà không gây cản trở. Nếu Grundfos có liên quan trực tiếp đến các tác động tiêu cực, chúng tôi sẽ cố gắng sử dụng và xây dựng ảnh hưởng của mình để ngăn chặn hoặc giảm thiểu các tác động.

Chúng tôi cố gắng đảm bảo quyền tiếp cận các cơ chế khiếu nại hiệu quả dành cho chủ thể về quyền, phù hợp với tiêu chí hiệu quả của UNGP, và chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp duy trì các cơ chế khiếu nại để tiếp cận và quy trình khắc phục phù hợp với bối cảnh của họ. Việc trả thù bất kỳ ai nêu lên mối lo ngại về nhân quyền hoặc môi trường đều bị cấm và chúng tôi không dung thứ những đe dọa hoặc tấn công chống lại những nhà bảo vệ nhân quyền và môi trường.

Hệ thống tố giác của chúng tôi cho phép nhân viên và bên thứ ba, bao gồm cả các bên liên quan bên ngoài bị ảnh hưởng, báo cáo ẩn danh những hành vi vi phạm đáng ngờ hoặc hành vi không tuân thủ Quy tắc ứng xử và Chính sách Nhân quyền của Grundfos. Các báo cáo được quản lý bởi Ủy ban đạo đức độc lập của chúng tôi nhằm đảm bảo tính công bằng và bảo mật, đồng thời chúng tôi giám sát tính hiệu quả thông qua việc thường xuyên đánh giá.

Quản trị và trách nhiệm giải trình

Chính sách Nhân quyền này được phê duyệt bởi Giám đốc điều hành (COO) Grundfos Holding thay mặt Ban quản lý Tập đoàn. Với sự giám sát của Hội đồng Quản trị, Ban quản lý Tập đoàn chịu trách nhiệm giám sát các cam kết Chính sách Nhân quyền của chúng tôi và việc thực hiện chính sách đó.

Chính sách này được phát triển cùng với ý kiến đóng góp từ các bên liên quan nội bộ và các chuyên gia nhân quyền bên ngoài cũng như được cập nhật thường xuyên khi cần thiết để tôn trọng các tiêu chuẩn, kỳ vọng ngày càng tăng, kết quả thẩm định và phản hồi của các bên liên quan, đảm bảo Chính sách này luôn hiệu quả và phù hợp.

Chính sách Nhân quyền này có hiệu lực từ ngày 10 tháng 12 năm 2025 và thay thế tất cả các phiên bản trước đây của chính sách.

Phụ lục

Nhân quyền được đề cập trong Chính sách Nhân quyền của chúng tôi bao gồm:

- Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền và các văn kiện chính được cụ thể hóa từ đó: Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị và Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa Quốc tế).
- Tất cả các công ước cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế: tự do hiệp hội và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể (Công ước số 87 và số 98), xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công ước số 29 và số 105), bãi bỏ hiệu quả lao động trẻ em (Công ước số 138 và số 182), xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 100 và số 111) và môi trường làm việc an toàn và lành mạnh (Công ước số 155 và số 187).
- Mười Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc.
- Công ước của ILO về tiêu chuẩn lao động về giờ làm việc, sức khỏe và an toàn của người lao động.
- Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.
- Hướng dẫn của OECD dành cho các Doanh Nghiệp Đa quốc gia.
- Công ước ILO số 169 về Người bản địa và Bộ lạc và Tuyên bố về Quyền của Người bản địa của Liên hợp quốc.
- Cam kết về Nước của CEO.

Chính sách và khát vọng

- Quy tắc ứng xử của Grundfos
- Chính sách Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS)
- Công bằng và hòa nhập tại Grundfos
- Chính sách ngăn chặn quấy rối của Grundfos
- Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp của Grundfos
- Chính sách mua hàng bền vững
- Chính sách tổ giác của Grundfos