

可持续发展 报告 2017

责任
远见
创新

be
think
innovate

格兰富
GRUNDFOS 



关于我们



心怀绿色



专注于水

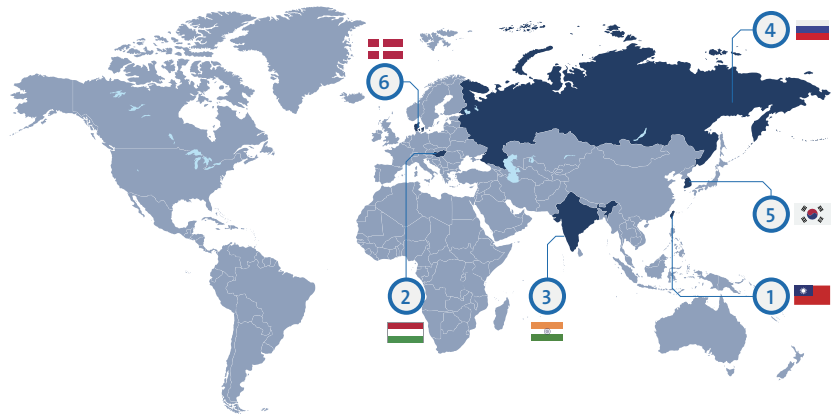


肩负重任



道德与诚信

全球业务点2017



1. 台湾

台湾格兰富公司凭借其太阳能系统荣获台湾企业环境保护大奖，还被台湾劳动部评为在推动和实现中老年员工健康安全方面表现最佳的企业之一。

2. 匈牙利

格兰富公司荣获KÖVET Association for Sustainable Economies颁发的“节水特别奖”，并凭借良好的职业发展荣获“HR转型突破奖”，凭借合理平衡工作方式荣获“家庭友好型企业奖”，另外还荣获了“臭氧层绿色环保奖”以及德勤颁发的“匈牙利绿蛙奖-最具创新性可持续发展报告”。

3. 印度

格兰富公司被Media Research Group评为水泵制造商类2017年印度最值得信赖企业。

4. 俄罗斯

ALPHA3荣获2017年Time for Innovation Awards评选的年度最佳产品。

5. 韩国

韩国光州开设了新的生产厂。

6. 丹麦

格兰富公司被权威的丹麦商业和政治周刊Økonomisk Ugebrev评为环境、社会和治理（ESG）问题方面最优秀的企业。

关于我们的全球运营

	美洲	EMEA	亚太	中国	总部
格兰富	7	27	4	3	41
工厂		3	1		4
本地装配	6	4	7	2	19

净营业额 256 亿 丹麦克朗

息税前利润 23.46 亿 丹麦克朗

我们的业务遍布 56 个国家

18,596 全球员工人数

心怀绿色

ALPHA3 荣获 2016/2017年度最佳产品

BY **PLUS X AWARD**

我们的 MAGNA3 循环泵产量突破 1,000,000 台

SCALA2 BOOSTER 凭借优质设计荣获红点大奖

reddot design award

专注于水

自2008年以来，用水量减少 **34%**

乌干达难民营试用首批智能饮水机

我们的员工计划在越南为 **28,000** 人提供了饮用水

通过合作项目，超过 **700,000** 获得了洁净水

肩负重任

91.4%* 的员工在14天病假后回到工作岗位

*基于在墨西哥、中国、塞尔维亚、匈牙利、德国、丹麦和荷兰的经验

我们的全球培训中心提供 **275** 个培训机会

通过合作项目，**4,000** 个安全步道

道德与诚信

引入新的举报系统

从2016年的 **15** 个可持续发展供应商审查项目增加到 2017年的 **97** 个

超过 **85%** 的员工参加了行为准则培训

100% 的新供应商都经过筛选



13

心怀绿色



专注于水

20



25

肩负重任



道德与诚信

35

目录

这一进展报告的结构基于我们确定目标责任的主要方式：

全球业务点	2	肩负重任	25
目录	3	职业健康和安全	27
CEO寄语	4	培训和发展	29
		员工满意度	30
关于我们	5	多元化和包容性	31
公司简介	5	参与社区活动	33
优先级主题评估	7		
实现可持续发展目标	9	道德与诚信	35
相关利益的参与	11	遵纪守法	36
		人权和强迫劳动	37
		可持续供应链	39
心怀绿色	13		
节能产品和解决方案	14	关于本报告	40
产品生命周期	16	关键绩效指标	41
环境足迹	18	指标定义	43
		GRI 内容索引	45
专注于水	20		
Water for all	21		
水务合作项目	23		



封面人物 Oscar Martinez Grimaldo, 墨西哥格兰富公司的一位普通操作员



回顾 2017

2017年全球经济增长呈现乐观趋势，但数百万难民和移民蜂拥离开家园，这是有史以来人类最大的迁移浪潮，同时也带来了更多的不稳定因素。此外，我们还面临着另一个颠覆性的变革——“第四次工业革命”，这次革命将彻底颠覆我们的工作、生活和相互关联的方式。

这一快速发展的变革给格兰富经营活动的方方面面带来了影响和冲击，包含我们所在社区的期望，客户采购的方式，以及我们生产产品的方式和所提供的解决方案。我们一直以长远、严格的眼光审视企业自身以及我们的产品和解决方案发挥的作用，以确保格兰富的成长进步能够应对新的挑战。

在高度互联的数字一体化世界中，社会价值将成为衡量企业绩效的一项标准，如果想要持续占据领先地位，我们就必须做出大胆的决策。

可持续发展是我们的事业追求

可持续发展一直都是我们的事业追求。我们在解决全球水资源问题方面的贡献曾两次获得联合国的肯定，对此我们深表感谢。水资源问题比以往任何时候都更加严峻——水资源在2012年首次被世界经济论坛列入全球5大风险，此后一直位列其中。因为水资源挑战始终是我们所面临的挑战中最本质的挑战之一。格兰富之前一直将主要精力放在致力于实现未来可持续发展的2020 战略举措上，而在接下来的数

年中，这些问题也依然是重中之重。

公司取得的切实成果包括：与重要合作伙伴保持紧密协作合作，为70多万人提供安全用水，并与人道主义机构 ADRA International 合作，目标在未来五年内再帮助150万人。

和往年一样，我们计算了自2005年起在欧洲出售的高效循环泵每年节约的电量。2017年，格兰富的这些解决方案共节省了约66亿千瓦时电量。

负责任的增长

我们在保障人权方面秉持果断积极的行事态度。我们的行为规范于2016年经过修订之后，今年我们开展了行为规范培训，全球超过85%的员工都参加了该培训。

此外，我们还将供应商审查项目从15个增至97个，并在中国苏州完成了首次深入的现场人权评估。

今年，我们的销售额有机增长5.3%，是有史以来的最高水平。但与此同时，我们的能耗、用水量 and 碳排放量都略有增加，工伤事故率也稍有上升。我们相信这些情况都只是暂时的，但也提醒我们要全面评估工作方式。我们将在2018年推出安全事故管理系统，加快步伐减少能耗和用水。

透明是信任

2016年，我们开始着手对数据收集和报告进行改进。提升透明度有利于加强企业整体对于复杂议题的认识，在实践上做到统一行动。这也与我们的价

值观相符——开放与信任。

我们从2002年开始响应支持“联合国全球契约”原则，之后也将继续保持下去。我们的客户和所在社区都相信格兰富遵循最高标准。我们也会坚决维系这份信任，坚持以可持续的方式经营企业。

我为我们所取得的成绩深感自豪，但我们还有很多工作要做，不仅局限于水泵，还关乎对整个世界的影

响。身处风云变幻的世界中，我们在开拓业务的同时，仍然坚持不懈地研发最节能节水的解决方案，抓住新技术带来的机遇，进一步提高可持续性。我们决心加强对可持续发展目标（SDG）第6条和第13条的贡献，成为一家包容且多元的企业。每当与客户合作提供可持续、负责任的产品和解决方案时，我们都更加坚信我们无需牺牲未来后代人的福祉就能满足当前的需求。

秉承这样的共识，让我们一起来回顾2017年的业绩成果。

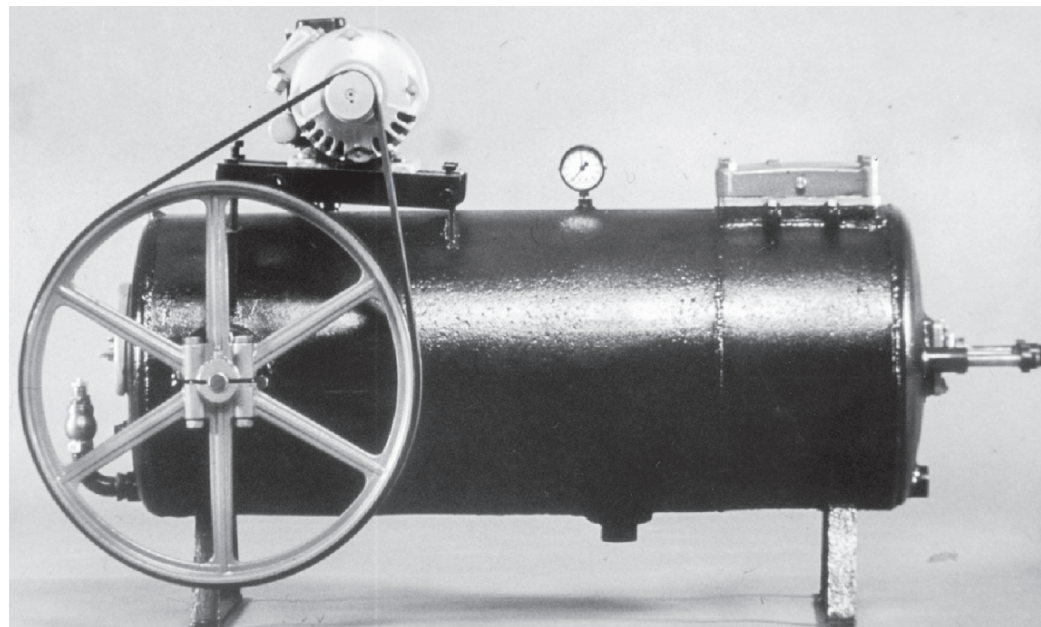


格兰富集团首席执行官 Mads Nipper



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



左图：ALPHA3 (2016)，我们最新的住宅用循环器。
右图：Foss 1，又被称为“*The Pig*”（1945年），是我们的第一款水泵。

关于 我们

公司简介

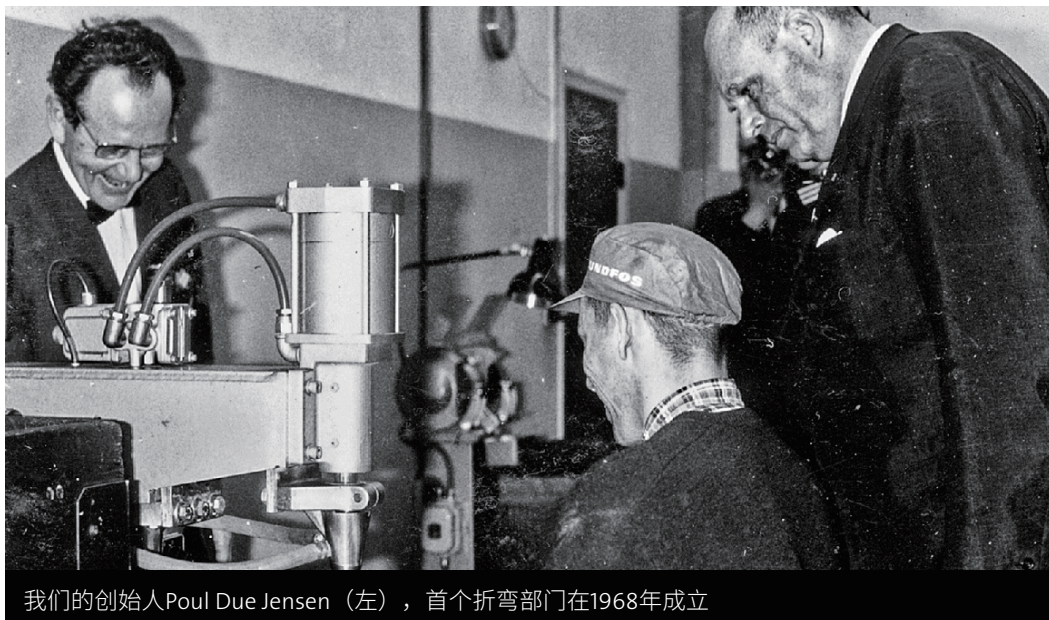
我们的故事要从一个心怀壮志、想要有所作为的人开始说起。格兰富成立于1944年，我们的创始人 Poul Due Jensen 当时还是丹麦边昂布一家小铁匠铺唯一的员工；1945年，附近有一位农夫需要一种小型自动系统来供应洁净水，Poul Due Jensen 接受了这一任务。Poul Due Jensen 设计出一种浅层地下水活塞泵，命名为 Foss 1，于是格兰富的第一款水泵诞生了。

从1947年到1959年，公司的水泵年产量从500台发展到5万台，如今已成为全球领先的水泵解决方案供应商之一，年产量超过1700万台。格兰富公司总部位于丹麦边昂布，是格兰富投资控股集团的母公司，Poul Due Jensens基金会持有股份87.6%，创始人的家人持有10.6%，员工持有1.8%。

公司设有董事会，并由集团管理层负责日常经营。双方密切合作，以确保在繁荣发展的同时坚守公司的价值观和信念。

产品、解决方案以及所服务的市场

专业技术、以客户为导向的研发、先进的创新和数字化是我们提供可持续水泵解决方案、服务和水技术的核心，旨在创造更美好的未来，同时惠及客户和环境。格兰富水泵的独特之处在于内置电子设备可转化为智能系统，由此成为基于需求设计的执行体系，可大幅降低用水和能耗。



我们的创始人Poul Due Jensen（左），首个折弯部门在1968年成立

我们为建筑、工业和水务的方方面面提供全面的水泵系统和解决方案。在我们的业务中，市场领先的循环泵是一个重要部分，可为住宅和商用建筑提供供暖和制冷。我们品牌的产品组合包括从农业到酿酒厂的工业应用解决方案，格兰富在这一领域优势显著，提供用于供水、下水道、废水、配量和其他用途的离心泵。我们致力于水资源事业，竭尽全力凭借我们的产品解决方案节约用水，从净化水到为需要的地方供水，包括城市和遥远的乡村。此外，我们还开发和销售节能电动机和先进的电子设备。

我们的业务遍布56个国家，而凭借83家公司以及合作伙伴、经销商和次级分销商网络，我们的经营范围还不止于此。我们的基础品牌是格兰富自有品牌DAB/DWT、Biral Isia 和Enaqua。我们在涉足的所有市场都设有销售公司，客户包括最终用户、经销商、安装人员和承包商。

我们将市场分为四个区域：EMEA（欧洲/中东/非洲）、美洲（北美、中美和南美）、APREG（亚洲/太平洋）和中国。从2018年1月1日起，EMEA又分为WEREG（西欧）和EEWAA（东欧、西亚和非洲）。

目的

格兰富是先进水泵解决方案的全球领导者，也是水技术的潮流引领者。我们致力于采用先进技术改善人们的生活质量，保护环境，从而促进全球可持续发展。

企业基础

格兰富的价值观决定了我们是谁，以及我们作为一家企业的立场，这是我们的文化基石，不论我们身处何地，都指引着我们的行为。

格兰富行为准则为公司指明了方向，也为员工提供了指导方针，适用于所有国家、所有职位的格兰富公司和员工。



格兰富行为规范进一步阐明了我们的价值观并为良好的商业道德提供了行为指南。

一台水泵——格兰富企业影片讲述了格兰富及其创始人Poul Due Jensen 的故事，包括他的愿景和雄心是怎样带领格兰富走到今天的。

2017年的重大改变

集团供应链涵盖产品和解决方案规划和交付的各项工作，包括行政流程、产品物流、运输、仓储、规划、上线和采购。

我们重构了集团供应链以更好地适应经营的区域结构。生产和分销机构大幅重组，包括关闭瑞士的工厂以及逐步淘汰丹麦的生产厂。我们合并了韩国的工厂并扩大了在印度和中国的生产，以加强本地市场支持，同时减少运输。



三管齐下确定优先级

优先级评估

我们采用三管齐下的定性评估方法确定优先级。该方法的重点是：(a)大趋势和监管发展，(b)企业目标和价值观以及(c)支持全球可持续发展的机遇。

我们关注对业务领域有所影响的大趋势和监管发展，以寻找未来的机遇。例如对水资源获取、水质和水处理、难民潮和地缘政治发展的预测。

我们还注意到了在人权问题（包括现代奴役）、化学用品、冲突血矿和透明度要求上的立法趋势，特别是随着价值链透明度的增加，可能使这些问题更加紧密地联系在一起。这一趋势会冲击可持续发展三重底线——人、环境、利益的传统方针，对这三个主题的考量和行动常常是分开的。数字化极大改变了我们的工作、生活方式以及这两者之间的关系，从客户的购物方式到我们的生

推动力	输出	成果	影响
价值观 + 战略	心怀绿色 能效、产品生命周期、环境足迹	心怀绿色 提供最节能的解决方案、综合产品以及数字化解决方案，利用新的技术为客户和环境带来益处。	创造社会价值 先进水泵解决方案的全球领导者，水技术、先进技术以及改善生活质量、保护环境的解决方案的潮流引领者。
	专注于水 为所有人供水，水务合作	专注于水 运用技术帮助解决全球水资源问题，利用新的商业模式引入可持续解决方案，强化我们的市场地位。	
	肩负重任 健康和安全、员工满意度、多元化和包容性、本地社区	肩负重任 吸引全球最优秀的人才以保持竞争力，同时为本地社区带来积极的改变。	
	道德与诚信 反腐败、人权、可持续供应链	道德与诚信 在业务和整个价值链中保持高道德标准，因为这是正确的事情。	

“变革理论”，寻找重要主题和影响目标之间的联系

产方式、提供的解决方案乃至我们对“三重底线”的影响。

在这一背景下，我们开始采用新的视角看待企业目标和价值观，从而更好地了解我们目前的定位，评估我们在现在和未来的影响力。然后就是最后一步——为格兰富寻找可支持全球可持续发展的机遇，这需要融合SDG机遇和差距分析中。我们在水泵、水泵解决方案、服务和水技术的业务优势上采取基于影响力的方针，不断问自己怎样才能提高整个企业的社会价值。

我们联合了各方利益相关者进行较为传统的重要性调查，请利益相关者为不同的主题排序。调查没有我们期望的那样可靠，因此我们在调查结果时有所保留，并且增加了采访作为验证。

最终的结果促使确认了“保障未来的”重要主题，包括我们目前有影响力的以及即将面临的领域。

重要主题

通过对三个方面的整体评估，我们确定了前两个重要分类——“心怀绿色”和“专注于水”：(a)水、能源和气候趋势，(b)我们保护地球的使命以及(c)核心业务优势及高效水泵解决方案、服务和水技术的潜在影响领域。“心怀绿色”专注于减少对资源的影响(能效、产品生命周期和环境足迹)，“专注于水”专注于帮助应对全球水资源问题(为所有人供水和水务合作)。

为确定另外两个重要分类“肩负重任”和“道德与诚信”，我们结合



了：(a) 监管、社会期望和社会契约问题的趋势，(b) 我们的价值观和提高生活质量的使命以及 (c) 多元而包容的员工结构以及道德的经营方式带来的核心业务优势。“肩负重任”专注于打造多元、包容、安全的工作场所（健康和安、员工满意度、多元化和包容性以及本地社区），“道德与诚信”专注于社会契约问题（反腐败、人权和可持续供应链）。这些主题是从价值链的角度确定的。

为把发现的结果置于更广阔的业务背景下，这些主题经过了“变革理论”评估，寻找它们和影响目标之间的联系。

评估结果显然是难以衡量的，它们通常是定性的，受到社会上多种其他因素的影响。我们尝试在SDG索引（见第45-47页）中报告这些结果，同时本可持续发展报告的大部分内容专注在输出成果上——有助于实现预期影响的流程、标准和计划。这些内容应当整体看待，这样才能全面了解我们的意图、努力以及最终的成果和影响。

十年来我们使用相同的关键指标追踪绩效，以方便逐年对比。为保持这种对比能力，我们将继续使用同样的关键绩效指标，同时可在GRI索引中追踪重要主题的绩效。

“保障未来的”评估？

我们展开了“保障未来的”重要性评估流程。为此我们参考了大趋势、监管发展、公司的目的和价值观，并以对现状和未来的推测为基础。因此，这并不是一个可持续发展问题列表，而是站在“可持续发展满足企业需求”的角度为格兰富构建未来所需的元素。

我们持续追踪的大趋势包括水资源获取、水质、食品安全和城市化。其次是能效、可再生能源、数字化、人权和反腐败以及对于有效经营企业和保障未来至关重要的一系列问题的监管趋势。了解所有这一切并非易事，为此我们采用了三管齐下的方法。

这意味着得出的结果可能发生变化，包括预测的变化和实际及预期影响的变化。换言之，这是一幅具有有效期的蓝图。我们致力于不断改善所处的时代、我们发挥的作用以及作为企业怎样为全球可持续发展做出积极贡献的理解。

重要问题	价值链				
	材料	一级供应商	格兰富	商业渠道	最终用户
心怀绿色					
能效					
产品生命周期					
环境足迹					
专注于水					
为所有人供水					
水务合作					
肩负重任					
职业健康和安					
员工满意度					
多元化和包容性					
本地社区					
道德与诚信					
反腐败					
人权					
可持续供应链					

直接影响 间接影响



实现可持续发展目标之路

格兰富发现了联合国可持续发展目标（SDG）（又称为全球目标）的商业潜力以及寻找和发展升级解决方案的需求。

可持续发展就是我们的 DNA，我们一直以来都为客户提供可持续的产品和解决方案组合。根据SDG制定战略是我们的传统，我们将持续不断地以此为依据进行工作。

我们很自豪能够为客户提供全球最节能耐用的水解决方案。我们最擅长处理各种形式的水，并为客户提供最广泛深入的相关专业技术。因此我们从一开始就把SDG #6 定为工作主干，不断努力把这一目标作为企业机遇的框架融入到我们的组织之中，由此将成为优秀企业和积极为全社会做出贡献相结合。这是让企业抓住SDG 背后一系列机遇的第一步。我们希望员工都能投入其中，发现积极变化带来的商业机遇。

去年，我们研究了SDG对业务不同部分的影响，而今年，我们完成了差距分析。这两项成果让我们了解到了SDG框架中机遇、影响和差距的情况，并据此确定了2020每项战略影响领域中的优先SDG。

- **心怀绿色**着重于SDG #13，提供节能解决方案。更多内容请见第13页。
- **专注于水**。着重于SDG #6，为新老客户提供更可持续水解决方案。更多内容请见第20 页。
- **肩负重任**，着重于SDG #8。更多内容请见第25

页。

- **道德与诚信**，着重于SDG #16。更多内容请见第35页。

同时我们还开始报告这些核心SDG。

各项SDG并非各自独立的互不相关

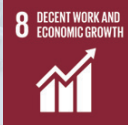
SDG是私营企业寻找机遇的独特方式，有助于在经营中为社会带来积极影响。与此同时，一定要注意它们并非独立存在。生命周期评估、可持续产品设计、联合国的指导原则以及其他框架和方式都是综合的可持续发展方式的一部分。



自身运营和供应价值链



我们的产品和解决方案的影响



多元化和包容性



诚信道德的商业准则

优先SDG和2020战略影响领域

实践

通过运动支持 SDG #6 和 SDG #13

在德国举行的 2017 女子手球世锦赛上，我们抓住机会展现了我们的承诺并宣传了对联合国可持续发展目标#6和#13。

格兰富与WaterAid和Practical Action这两个非政府组织密切合作，在东帝汶、马里、肯尼亚和秘鲁/玻利维亚选择了四个水和气候项目，其中两个指向目标#6，两个指向目标#13。

在比赛之前，我们随机为每个国家队分派了两个支持项目。每当一支国家队在比赛中首次得到6分或13分时，就会有一笔款项捐赠给这支队伍所分配的项目。

“我们热爱运动，而且像运动员一样志存高

远。” 格兰富首席执行官Mads Nipper表示。“水是格兰富的业务基础，也是我们所有人的生命之源，随着全球面临水危机，我们承诺努力提供解决方案，为可持续发展目标#6 和#13做出的工作就是这个承诺的一部分。”

法国队在比赛中脱颖而出成为新的世界冠军，比赛结束后我们共捐赠了55400欧元用于支持所选项目。



在2017年女子手球世界锦标赛上支持SDG #6和SDG #13

照片来源: Lars Møller

实践



格兰富主持并赞助水务路线

实现SDG的创新方式

术对于一家水技术企业的意义，然后合作为全球与水相关的若干问题提出了创新的解决方案。

1000多名专业人士在丹麦为期10天的创新实验室聚集一堂，为SDG寻找新的对策。其中部分人士参观了我们在边昂布的公司。

“与核心业务水泵相比，我认为格兰富在关联市场的进展非常迅速。”参加了2017 UNLEASH创新实验室的南非人士Matthew Davey表示。

全球创新实验室UNLEASH将来自世界各地的人才聚集在一起集思广益，旨在围绕可持续发展目标建立稳定的全球网络。每项SDG都代表着一条路线，格兰富主持并赞助了水务路线，120多位专业人士为此在2017年8月来到了我们的总部。他们接触了AQtap、BioBooster和SQflex等格兰富技术，并深入了解了这些技



位于丹麦边昂布的公司总部

相关利益的参与

与利益相关者建立稳固的关系有助于了解我们该怎样、在何处通过我们的业务和经营模式为社会创造价值。我们从生产员工一直到高级管理层的所有级别员工都参与其中。

我们在选择参与对象和方式时考虑了若干方面，其中包括：

- 共同的价值观
- 相近的目标和共同的利益
- 网络及宣传机会
- 互补的技能和专业知识
- 统一行动、分享/学习最佳实践、提高对重要主题的认知

利益相关者团体	参与方式	主题
客户	客户调查、网站、产品网站、在线学习（格兰富安装工大学）、批发商在线工具（MyGrundfos）、社交媒体以及通过销售、客户会议、行业贸易团体会议、奖项（客户满意度调查）直接联系	与产品和解决方案相关的所有问题，包括创新、道德的商业行为、定价、制造流程和影响
员工	EMS（员工满意度调查）、内联网、员工大会、培训和学习系统、举报系统、安全周、Water2Life	道德的商业行为、企业绩效、可持续创新和生产、环境健康和安全（EHS）、人权、多元化和包容性
供应商	直接购买、供应商奖励、供应商行为准则，认知、会议、审查、培训	影响、人权、道德的商业行为
全球和本地合作伙伴	对于谅解备忘录（MoU）合作伙伴，我们的大客户经理每年都会与他们定期举行会议	供水和社会影响
本地社区	直接本地参与、员工志愿活动、合作、赞助	SDG的影响、道德的商业行为、人权、环境问题、志愿活动
非政府组织	政府事务联络人、直接参与、会议、倡议、对话	SDG的影响、道德的商业行为、人权、环境和水相关问题
发展银行和倡议组织	直接参与、会议、倡议、对话	SDG的影响、财政、政策主张
政府和政策制定者	政府事务联络人、直接参与、会议、倡议、对话	道德的商业行为、合规、研发、政策主张、SDG



我们在组织内部讨论我们应该与谁合作，为什么以及怎样合作。下表总结了再四大领域相应的利益相关者以及各自需求关注的重点。

重要问题	利益相关者	利益相关者应关注的重点	格兰富所关注的重点
心怀绿色	<ul style="list-style-type: none"> • 客户 • 员工 • 发展银行和倡议组织 • 政府和政策制定者 • 本地社区 • 非政府组织 	专注于质量、产品和系统效率的提升以及生命周期成本，以保持竞争力	运用新技术，通过创新的水泵解决方案、服务和水技术惠及客户和环境
专注于水	<ul style="list-style-type: none"> • 客户 • 员工 • 发展银行和倡议组织 • 政府和政策制定者 • 非政府组织 	进一步专注于水质、可用性、水服务和气候变化影响	运用技术帮助解决全球水资源问题，利用新的商业模式引入可持续解决方案，强化我们的市场地位
肩负重任	<ul style="list-style-type: none"> • 员工 • 发展银行和倡议组织 • 政府和政策制定者 • 本地社区 • 非政府组织 	进一步专注于多元化以及包容、平等、安全的工作环境	吸引全球最优秀的人才以保持竞争力，包括边缘群体，为更广泛的社区带来积极的改变
道德与诚信	<ul style="list-style-type: none"> • 客户 • 员工 • 发展银行和倡议组织 • 政府和政策制定者 • 本地社区 • 非政府组织 • 供应商 	增加立法，专注于“社会契约”问题和商业道德	在业务和整个价值链中保持高道德标准，因为这是正确的事情



心怀绿色

“

几十年来,我们的产品和解决方案凭借其品质和低能耗为可持续发展做出了贡献。如今数字化为我们带来了智能、创新并且更加有效的方式以优化水系统,寻找系统漏损点并更好地利用洁净水——水资源真的非常得有限并且珍贵。”

Lars R. Enevoldsen,
集团技术&创新副总裁



可持续发展根植于我们的价值观,也是我们的经营之道。我们肩负起了改变世界的责任,特别是在气候变化和水资源短缺的问题上。因此我们竭尽所能应对这些挑战:始终满足新老顾客对于产品节能节水的需求,包括在产品生命周期上的工作以及在公司自身行动上言行一致。致力于通过产品生命周期研发上的改进来不断满足新老客户对于节能节水的需求。

这一章分为:

- 节能产品和解决方案
- 产品生命周期,包括材料部分、客户健康和安、营销以及标签等
- 环保行动,包括能源和二氧化碳排放,水和废物等

我们为每个部分内容都加入了方法描述,成果按章节报告。



亮点

2017年节约:
约:

66 亿千瓦时,相当于

400万欧洲居民一年的用电量*
2016年的数值: 55 亿KWH

23%



自2008年以来二氧化碳排放量减少23%,
与2016年相比增加了10.6%



34%

自2008年以来用水量减少 34%,
与2016年相比增加了2.4%



4.5%

的营业额投入到了
开发新解决方案之中,
去年该比例为4.7%

节能产品和解决方案

格兰富致力于

我们对能够提供最节能的解决方案，为全球水资源问题做出贡献，我们感到无比荣幸。能效是所有格兰富水泵解决方案的核心。数字化、应用知识、强大的研发能力以及对客户和最终用户想法的深入了解让我们对未来充满信心。作为创新的领导者，我们的目标是充分利用新技术带来的所有益处。未来我们将主打产品和数字化服务。

2017年，我们将4.5%的营业额用于开发新的解决方案，发布了近30款产品，包括水泵、系统以及各种产品组合的新产品升级。在“雄心无限”这一核心价值观的推动下，我们不断挑战自己，为客户提供更出色的解决方案，坚持通过节能节水更好地帮助他们节省金钱并降低对资源的影响。

我们的成果

和往年一样，我们计算了2005到2017年间在欧洲售出的所有高效循环泵所节省的电量。结果显示每年共节约66亿千瓦时，相当于400万欧洲居民一年的用电量*



新开发的GO replace 应用app能帮助安装人员通过拍摄问题水泵的照片，以确定是否可以用ALPHA系最新的循环泵替换

案例

利用能耗节省资金支付节能解决方案

这种新的商业模式使客户能够使用节约下来的水电费购买新的系统和水泵解决方案。

这是一种基于能效绩效的合同，即客户利用设备升级节约的水电费在一定期限内支付新的和改良水泵解决方案的费用。“这一理念非常适合解决方案能产生重大影响，但客户不愿意在前期投资过多的国家，比如柬埔寨。最重要的是，只有部分节约资金用于购买解决方案，客户仍然能从节约中获利。”APREG水公用事业区域业务和产品组合总监Chee Meng Tan解释说。

在这种商业模式下，我们专注于**需求驱动分布式配送系统（DDD）**和水泵更换，因为需求驱动分布式配送系统（DDD）可以准确保持水压，从而减少能耗和漏损。格兰富远程管理能够监控系统性能，从而收集节水节能的性能数据。

该试点项目正在柬埔寨茶胶运行，我们预计该市每年能节约86000多kWh电力和大约23800m³用水，投资回收期为五年。“我们正在审查数个项目，并与柬埔寨

水利协会密切合作，确保使用可持续的解决方案。”Chee Meng补充道。

可持续发展因素

利用节省下来的水电费支付系统审计费用。



我们的团队正在密切合作，以确保在柬埔寨Takeo的可持续解决方案。

更多精彩的案例请访问 www.grundfos.com/cases-sustainable

“我们推广可持续解决方案，为城市节约能源和用水。”

APREG水公用事业区域业务和产品组合总监Chee Meng Tan



使用 Biobooster 技术进行分散式废水处理

“**格兰富过滤装置采用了该应用中最具性价比的。**”

卢森堡AMT Nereus水务公司 总经理

案例

应对农业挑战

以可持续的方式从沼液和泥浆中提取水，能帮助农民让这些水及其中剩余的营养成分安全的回归自然。

储存沼气发电厂的泥浆和沼液、运输到农场然后洒在田里不仅低效而且昂贵。Grundfos Biobooster 带来了一种简洁环保的新方法，其关键就是新的原创专利 Grundfos BioBooster 膜过滤装置。该装置我们与客户——法国卢森堡的水务公司 AMT Nereus 共同开发的，可过滤掉泥浆或沼液中所有大于五纳米的微粒。这种分散式废水处理方式能重复利用废水，并保留剩余的营养成分。

欧洲约有15000个农场和1500座沼气发电厂。“农民和沼气发电厂所需的储存空间和运输量都大幅减少。有了这种方法，就能从沼液和泥浆中提取水并有效将其净化，从而排放到本地环境的水流中，且无需使用任何化学品。” AMT Nereus 总经理 Emmanuel Trouve 表示。

可持续发展因素现在农民可以从沼液和泥浆种有效提取并净化水，不采用任何化学品以保留其中的营养成分然后排放到水流中去。



产品生命周期

格兰富致力于

我们立志在产品生命周期的每个阶段都确保可持续发展：从提取原材料到制造、分销和使用。我们在核心开发流程中采用了支持生命周期思维的生态设计工具，从而制定明确的目标，以减少产品在整个生命周期中造成的影响。

利用生态设计工具，在专家的帮助下，所有的新产品开发项目都将确保每个生命周期阶段都能达到目标。随着产品开发部门的生命周期评估（LCA）能力进一步提高，我们得以整合这一受到广泛认可的技术，不仅作为记录产品和解决方案环境绩效的方式，还能在产品设计中帮助决策。我们的目标不仅是达到，还要超过全球标准，为此持续关注国际规范、市场趋势和消费者需求，并相应调整管理方式。因此我们坚持实施格兰富环境健康和安全管理（GEHS）政策、可持续发展政策、和我们的商业发展环境目标（ISO 14001）。

材料

格兰富致力于

格兰富的产品主要由金属、聚合物、陶瓷和电子器件制成的实体产品。这需要消耗原材料，其中有些材料是有限的并且/或者对环境有所影响。

因此我们不断寻找创新的方法。在不影响价值或质量的前提下减少材料，例如价值导向设计（Design-to-Value）计划，专注于设计所需更少

原材料的优质产品。其他旨在减少材料消耗的项目包括回收系统、循环商业模式和可拆卸设计。

我们还在不断减少或取消某些危险物质在产品和生产流程中的使用。这些物质都列在名为格兰富关注列表的限用物质清单中，所有供应商都必须遵守。

客户健康和安全管理

格兰富致力于

如果我们管理不到位，格兰富产品有可能危害到用户。风险包括触电、活动部件、辐射、在易爆环境中使用以及直接接触或消耗受关注的物质。这些潜在风险大多发生在产品生命周期的安装、使用和废弃阶段。

为保证满足产品安全相关的最低法律要求，所有产品都必须进行风险评估，以确保预期用途的安全性。此外，所有产品都要根据适用的国际安全标准进行测试和验证，很多验证和检测都由独立第三方（审批机构）完成。

不仅如此，我们还积极加入了若干重要国家和国际技术标准化委员会，这些委员会为产品制定统一的高标准，比如我们的产品。在其他方面，我们保证遵守国际标准，制定清晰的目标，为每个领域的专家分配具体的任务。

我们的产品健康和安全管理计划包括化学品管理、产品批准和 CE 标志以及产品合规管理流程。我们密切关注国际法规、市场趋势和客户需求，并在必要时改变我们的管理方式。



营销与标签

格兰富致力于

对我们而言，向客户清晰传达有关我们产品合规性、性能和报废处理方面的信息是至关重要的。我们通过以下途径来达成这一目的：产品标识，以及在产品技术文档、安装和操作手册(I&O)、安全手册(IOS)中和格兰富网站上阐明此类信息。

我们的成果

通过将我们的生态设计工具全面整合到关键设计过程中，我们现在便可以游刃有余地设定具体的目标，以减少产品在整个生命周期中的影响。

2018年，我们将在所有的新产品开发项目中全面实现这一变革。同样，系统化地利用LCA方法可以使我们在项目实施的早期阶段做出符合技术规范的设计决策，也可以对环境影响的改进形成书面化记录。

关于材料使用方面，不同的产品均采用不同含量的再生材料制成：一般而言，格兰富产品中含有的所有铝和90%铸铁均来自再生材料。另外，我们采购的不锈钢回收利用率约为60%，铜回收利用率为50%，聚合物材料回收利用率为0-10%。我们的大部分包装材料（木材、纸）都可以100%回收利用。

经过上一年的努力，我们推行了一种监测产品法规要求的全球流程，不仅适用于环境标准，也涵盖了影响我们产品解决方案的所有相关法规和标准。当前的目标是确保该流程在全球组织单位中高效地实施。

我们还在全球范围内继续推出一个新的化学品合规IT平台，以确保我们能够充分记录产品的合规情况，并更快地响应客户需求。我们的目标是根据客户的要求为所有标准产品和解决方案提供产品化学合规性证书。我们在安装及操作手册中阐明了对产品安全使用的信息。

我们对所有的产品和解决方案进行了安全评估，今年发现了六例客户可能发生事故风险的报告案例。我们根据既定的制度和法律责任对这些情况进行了处理。就我们所知，我们没有发现任何与产品信息和标签相关的法规和自律守则相违背的情况。



我们的大部分包装材料（木材、纸）都可以100%回收利用。



环境足迹

能源和二氧化碳

格兰富致力于

能耗主要由我们的生产制造所引起，由于它会导致二氧化碳排放，对气候造成影响，因此能耗成为了我们最大的环境因素。

格兰富集团的目标是不断减少二氧化碳排放，并承诺绝不超过2008年的二氧化碳排放量。我们不断跟踪我们的表现以达到这一目标。

我们为旗下的生产工厂设定了具体目标，相当于集团总能耗的93%。我们集中精力实施节能和可再生能源项目，并每月跟踪绩效表现。这样，我们便可在GEHS框架内进行运作。

我们采用ISO 14001环境管理体系，以确保符合国家环境立法。我们通过ISO 14001第三方审核、内部管理评审、流程优化团队、内部流程评估和月度运营评审来评估和改进我们的管理方法。由于一家小公司未通过ISO 14001，导致我们经过ISO 14001认证的生产基地减少了4%。自2018年起，由于格兰富业务的重组，我们将扩大参与该强制性认证的公司范围。

水

格兰富致力于

用水量是我们的另一大环境因素。我们的大部分用水量（占集团总量的78%）及大部分废水排放

量均由生产工厂产生。因此，我们将精力集中于这些生产工厂上，力求提高用水效率并通过净化来改善废水质量。

我们对水资源的态度与我们在能耗和二氧化碳排放方面的努力相呼应；我们遵循企业EHS政策开展工作，借助ISO 14001第三方评估，为旗下的工厂设定了节约用水的具体目标。我们承诺到2025年将用水量削减50%，并改善排水质量。

废物

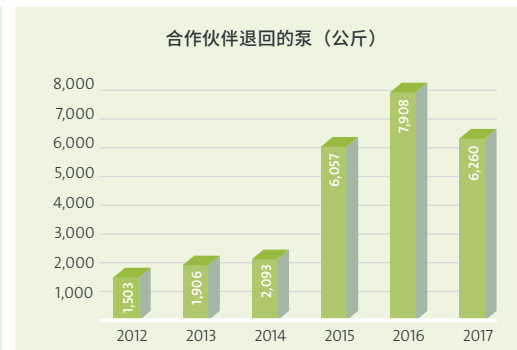
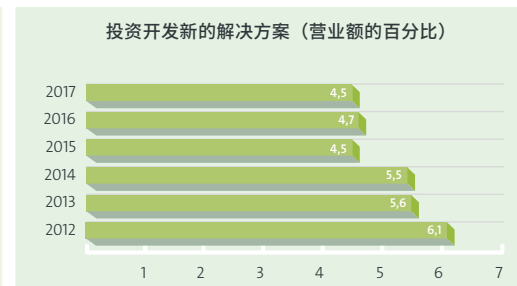
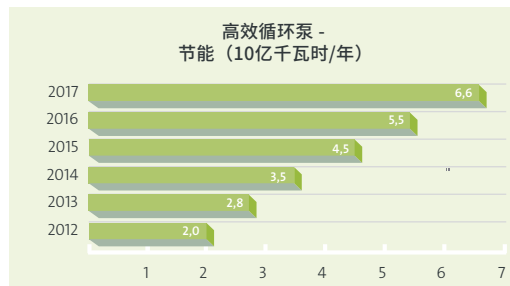
格兰富致力于

废物和有害废物是我们生产工厂的第二大和第三大环境因素。2017年，我们在EHS政策框架内按照ISO 14001进行运作的同时，推出了一套新的废物关键绩效指标来改进我们的废物流管理方法，旨在依据循环经济的逻辑和理论来促进回收、再制造和再利用。

我们对减少废物流付出的努力超越了我们自己的生产活动。2017年，我们与外部合作伙伴合作完善了小型循环器的回收方案。通过这一举措，我们扭转了供应链，确保报废产品尽可能地得到拆解和回收利用。

我们的成果

2017年，我们在所有工厂的环保项目中投入了超过2600万丹麦克朗。值得关注的项目包括LED照



明安装、格兰富节能电机和驱动器、格兰富 Dynafilter解决方案、格兰富Biobooster解决方案、热泵和光伏太阳能电池板。预计这些项目将减少5170MWh的能耗，节约42155m³的用水量。2017年，现场可再生能源占我们总能耗的不到1%。

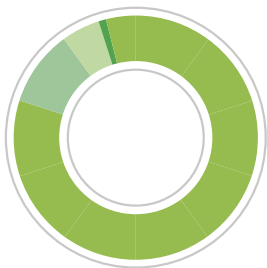
尽管采取了节能减排措施，但2017年我们的能耗仍达到317GWh，旗下工厂的二氧化碳排放量达101682吨。与2016年相比，我们的能耗和二氧化碳排放量分别上升6.4%和10.6%。这主要是由于生产活动和产量增加导致的。虽然二氧化碳排放量仍比2008年低23%，但能耗和二氧化碳排放量的增加促使我们在2018年进一步加大投资力

度，扭转这一趋势。

我们正在迅速朝着2025年用水量减少50%的目标迈进，目前的用水量比2008年低34%。此外，商业成功及由此而来的生产扩张导致我们的用水量不断上升；旗下生产工厂的用水量达432106m³，比2016年增加2.4%。

如同采取节能措施一样，我们将进一步加大力度扭转这一趋势。

通过在丹麦的回收系统，我们回收了6260公斤的报废循环泵，然后由回收部门以合理方式拆解回收。与2016年相比，这一数据减少了20%，



%	水资源	数量, 单位: m ³
85.21%	● 城市用水	384,972
10.26%	● 地下水	46,347
4.36%	● 雨水*	19,707
0.17%	● 地表水	787

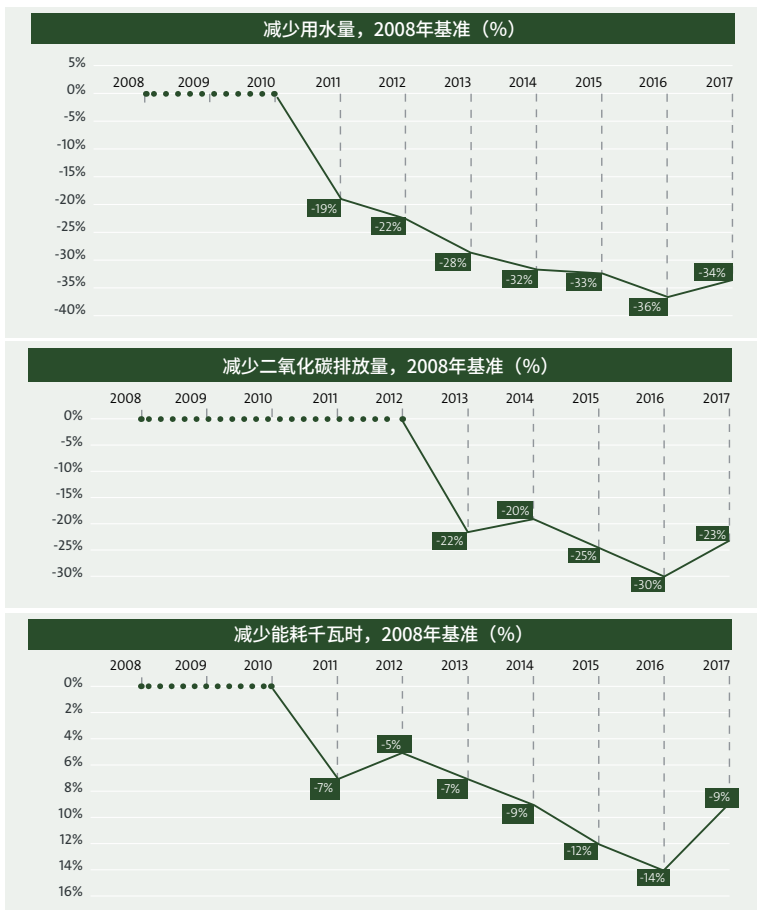
*我们报告的用水量不包括雨水

其原因在于我们努力完善这一方案，并计划在将来几年在整个欧洲扩大规模。

法规的情况，例如俄罗斯和匈牙利的废水排放问题，丹麦的土壤污染。作为一家负责任的企业，我们已采取果断措施处理所有违规行为，并与所有相关监管部门进行了公开和透明的对话。

有害废物从2016年的5万公斤/百万工时增至2017年的5.1万公斤/百万工时，增长了2%。与2016年相比，2017年无害废物的KPI从9.9万公斤/百万工时降至9.2万公斤/百万工时，减少了7%。

2017年，我们在生产工厂中发现了一些违反EHS



注意：由于数据不足，有些年份以虚线表示

实践

清理丹麦的土壤污染

2014年，我们在丹麦边昂布的一家生产工厂发生地下储罐机器润滑油泄漏，我们承诺复原该地区。

通过钻探确定受污染程度，发现覆盖集装箱箱位周围约600m³。我们的第一反应是通知当局并制定一个修复该地区的工作计划。“作为一家负责任的公司，我们有信心进行彻底清理，消除任何污染饮用水的风险”，集团环境健康与安全首席项目经理Klaus E. Christensen说道。

进一步调查揭示了另外的污染区域，包括对边昂布地下水构成风险的一处区域。为了实现彻底的清理，我们扩展了工作范围并承担了所有费用。

我们于2017年10月完成了排除污染工作，并采取了调试全新集装箱堆场的预防措施。这里有一个安全的地下系统，



我们于2017年10月完成了排除污染工作

集装箱内的液体可以排出，从而加强了防污染措施。

可持续性因素 总共清理了2100吨污染土壤，清除了4000公斤石油，从而消除了地面污染的风险。我们还调试了一个新的集装箱堆场来降低未来事故的风险。



专注于水



“我们的目标是在行业内实现最智能的数字化转型。让其他人学习和借鉴我们作为全球产业领导者的影响力，发挥在解决全球水和气候挑战方面真正的作用。”

格兰富集团首席执行官 Mads Nipper

缺水问题影响着全球40%以上的人口。大约80%的生活废水未经处理就排入河流或海洋，而从河流、湖泊和地下水含水层提取的全部水中约有70%用于灌溉。我们非常关心这些问题，因为我们拥有技术和解决方案，可以为可持续用水做出重大贡献。

我们希望通过技术来应对全球水资源挑战，通过采用新的商业模式来引入可持续解决方案，从而加强我们在市场中的地位。我们通过接触更多拥有可持续发展理念的人以及建立高质量和创新价值的伙伴关系来定性衡量进展。

本章分为以下几部分：

- 共享水资源，有Water2Life和Lifelink两小节
- 水系统合作伙伴



亮点

LIFELINK:

在肯尼亚建立46个新的供水亭为

21,000人供水

在8个国家与世界宣明会建立伙伴关系，

700,000人

获得了清洁的水资源

越南的WATER2LIFE:

捐赠 185万 丹麦克朗

为

28,000人供水

WATER2LIFE:

为洪都拉斯启动新活动，为医院和学校供水



共享水资源

Water2Life

我们致力于

在一些地区，获得清洁水是一个亟待解决的问题。Water2Life是我们致力于慈善和员工共同参与的重要组成部分。

这是由我们的员工发起的一项旨在为世界上一些弱势群体提供清洁饮水的计划；它在公司内部灌输了一种可持续的思维方式。我们对项目的参与性是依据格兰富决定的可持续解决方案而制定，并传达给世界各地的员工。每年通过参与和筹款的结果对这种方法进行评估。

该计划与当地的非政府组织合作，这代表着在一个地区或国家内可以产生最大影响。我们确定关注的项目并着手对项目的前半部分进行筹资，而当地非政府组织则对后半部分进行筹资并管理日常职责。这种工作分配是因为我们相信每个合作伙伴都应该利用其自身的核心竞争力：我们贴近格兰富员工，而非政府组织贴近项目地点。

我们的成果

2017年，我们圆满完成了越南的Water2Life项目。超过100km的管道将28000人的家与当地的水务设施相连，该项目为3600多名在校学生提供了清洁卫生教育。



格兰富与水工程国际代表团和圣伊西德罗医院员工在洪都拉斯

通过Water2Life捐款，越南当地的水务设施为当地社区提供可负担的清洁水，这为当地人创造了可持续的商业模式和就业机会。

2017年9月，我们与水工程国际代表团合作，在洪都拉斯启动了一项为期三年的新项目，为学校 and 医院带来清洁用水。

越南活动结束时的最终数据：

捐款金额
185万
丹麦克朗

新建水管
109公里

改造水管
16公里

为
28,000人
供水

为
3,600
多名在校学生提供
卫生教育



消费者可以通过移动支付平台轻松地将水费加载到他们的水卡上

Lifelink

我们致力于

格兰富Lifelink代表了我们致力于为发展中国家的低收入社区提供量身定制的可持续水解决方案。通过支持收取税款、透明度和更智能的水管理，Lifelink解决方案使水务服务提供商能够为社区提供可持续的供应。

我们的Lifelink解决方案针对社区中地表水不易取水或水质不满足居民用水要求的情况提供水处理。我们将太阳能泵、水处理（AQpure）和智能水ATM（AQtaps）与在线水管理和专业服务相

结合，以便提供与地下水或地表水供应相连接的水亭。这种即插即用的水处理解决方案对社区尤其是亚洲地区起着重要作用。Lifelink解决方案还建立在跨部门的合作关系之上。

我们的成果

格兰富Lifelink团队继续建立伙伴关系，为低收入社区提供可持续的安全饮用水。在斯通家族基金会的资助下，格兰富与肯尼亚世界宣明会一起最终在肯尼亚完成了11个水项目的46个太阳能自动水亭。

实践

AQpure 处理印度地表水

西孟加拉邦公共卫生工程部（PHED）需要帮助以寻找可靠清洁的水源。

在印度西孟加拉邦的Charalkhali村，水一般来自含有高含量砷和总溶解固体（TDS）的管井，或含有大量大肠菌群的开放式池塘。污染水引起村民发生急性腹泻和皮肤病。由于位置偏远及缺乏可靠电力供应，他们无法选择传统的耗能水处理厂解决方案。

PHED建立并委托了一个基于池塘的太阳能超滤（UF）水净化系统（AQpure）试点，该系统可处理村里当地的池塘水。处理后，通过太阳能水ATM（AQtap）分配清洁水。该系统自2017年11月开始运行，每天为约2000名社区成员提供10000升廉价的清洁安全饮用水。



AQtap系统需要GSM连接才能高效运行，这意味着数据消耗。我们与肯尼亚移动运营商Safaricom合作，以可承受价提供特殊数据包，以便当地社区可以访问移动支付平台，在AQtap上全天候取得用水。

我们还交付了Lifelink解决方案，用于处理那些无法获得清洁饮用水的社区地表水。在印度西孟加

拉邦，我们的超滤（UF）膜基格兰富AQpure解决方案已投入运行，用于处理大型的村庄中含盐的或被污染的地表水。

实践

在肯尼亚方便且可持续地获得清洁水

东非国家肯尼亚如今拥有46个自动化供水亭，通过格兰富AQTap与ATM连接提供移动支付服务。

通过联合实施自动化供水亭，我们正在试行一种新的市场主导型供水方式，以显著提高可持续性。该项目可通过政府及私人合作以扩大影响力，由斯通家族基金会通过水与清洁卫生（WASH）计划资助。其目标是提高肯尼亚农村贫困人口WASH项目的可持续性，肯尼亚过去一直在与问责制问题斗争，并面临运营、维护和管理方面的挑战。

该计划下的11个项目共安装了60个AQTap，其中一半位于马瓜尼郡的Kalawa地区，另一半位于纳库鲁县的Wema地区。供水量和产生的收入大幅增加，2017年收入比安装AQTap之前一年的同期高出62%。该系统为水亭管理提供了更多的透明度和问责制，结束了过去通过供应商和水务委员会发生的收入损失。消费者可以全天候使用水亭。高效的收取税款支持了项目的可持续性，使扩张计划成为可能。



在46个水亭安装了60台AQTap，为21000余人提供服务

世界宣明会图片©2017世界宣明会，由Gregory Woodman拍摄 - 经许可使用



水务合作

我们致力于

对我们而言，伙伴关系的主要价值在于让世界发生更大的变化，尤其是当我们在未知领域工作时。基于联合国可持续发展目标第17项——负责任的伙伴关系，我们可以实现我们的目标，即将清洁水源输送到所需之处。

我们的成果

2017年我们的一些重要合作伙伴包括：



安泽国际救援协会

我们与人道主义组织安泽国际合作，我们将与其密切合作在未来五年为亚洲、非洲、中南美洲和南太平洋的150万人提供清洁饮用水。我们的创新技术将改善城郊社区由于服务不完善导致的不易获得水和卫生资源的情况。



丹麦难民委员会

乌干达有超过一百万的难民，每天都有更多的难民抵达；其中82%是妇女和18岁以下的儿童。每个月都有数千人抵达，第一反应是需要食物、水和住所。在这里，作为东道社区的当地社区与难民定居点混在一起。每个家庭都有一块土地来耕种。

格兰富与丹麦难民委员会的商业-人道主义伙伴关系实验室合作，为比迪比迪难民营带来了首个供水解决方案。



乌干达比迪比迪难民营的第一个供水解决方案已成功安装



MINISTRY OF WATER RESOURCES,
WORKS & HOUSING
REPUBLIC OF GHANA

加纳水务部

格兰富和加纳卫生与水资源部长签署了一份关于改善加纳人民清洁饮水供应的谅解备忘录。格兰富部署在西非国家城市和农村地区的解决方案包括太阳能驱动泵，特别适用于供电不可靠或不存在的地区。此外，重点是能力建设和培训。



2030水资源组织

2016年，我们加入了著名的2030年水资源组织，该组织以《2030年可持续发展议程》和指导其目标命名。该组织汇集了政府、个人和民间团体，就水管理进行公开讨论，并制定有助于推动水资源管理行动的具体建议。

与世界宣明会的SDG #6继续中

我们于2014年与世界宣明会签署了合作伙伴关系，到2020年我们为200万人提供清洁水的目标正在按计划进行。

在2016年和2017年期间，我们与世界宣明会的合作关系使70多万人受益。2016年，我们记录了来自9个国家的32.2万人获得清洁用水的情况，今年我们又为8个国家（包括肯尼亚、坦桑尼亚、乌干达、埃塞俄比亚和赞比亚）了384,500人提供清洁用水。为了实现我们的雄心壮志，我们计划为撒哈拉以南非洲地区提供约1000个太阳能供水系统。



“

...格兰富关心我们的员工，我们不断努力确保健康安全的工作环境。我们希望创造一个能促进团队多元化，鼓励包容性并照顾特殊需求人群的工作场所。

(摘自集团可持续发展战略)

肩负重任

格兰富在承担社会责任方面有着悠久的历史，这源于我们的集团创始人Poul Due Jensen的价值观。格兰富关心我们的每一位员工，他们代表着格兰富。

格兰富的社会可持续发展措施旨在为更广泛的社会做出贡献。我们的重点在于防止人们被排除在就业市场之外，提高低就业能力员工的就业率，并加入边缘化群体。

这一章分为：

职业健康安全

- 培训和发展
- 员工满意度
- 多元化和包容性
- 本地社区



亮点

2.36%

2017年全球工作低就业能力的员工占2.36%，而2016年为2.2%



91.4%

长期病假的员工在康复后回到工作岗位*

性别多样性的新目标：到2020年，25%的领导职位由女性担任，扩展领导团队(ELT)中有15%的席位由女性担任



约4,000个安全步道

*基于在墨西哥、中国、塞尔维亚、匈牙利、德国、丹麦和荷兰的经验

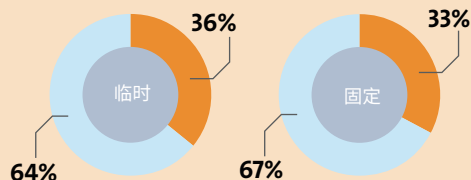


占员工总数的百分比

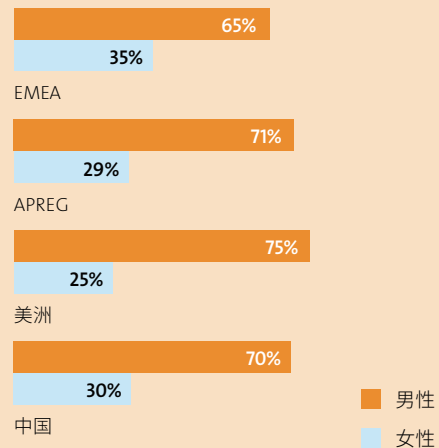
按性别分类



按合约分类*

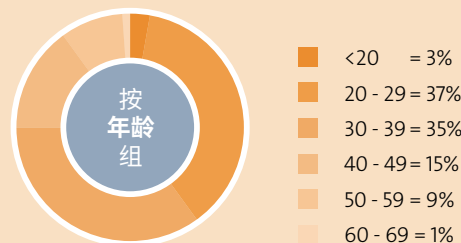


按地区分类**

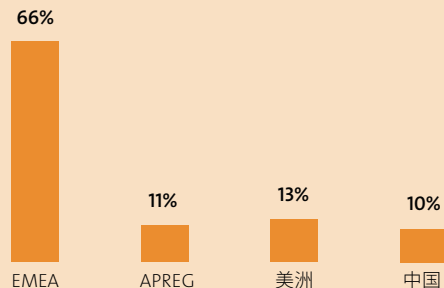


占新进员工总数的百分比

按性别分类



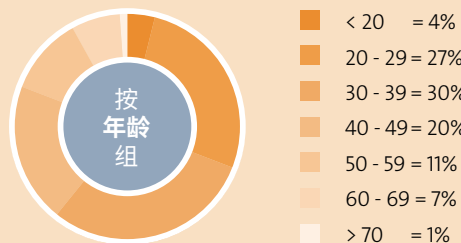
按地区分类**



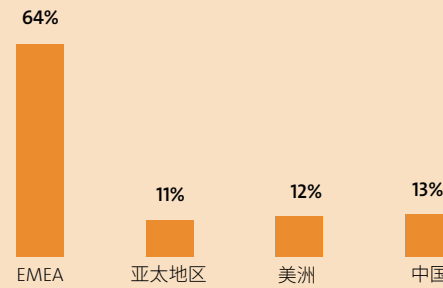
* 除去培训生及无效雇佣合同
** 基于法定公司
*** 不包括2017年加入并离开公司的前员工
**** 根据PDD系统中登记的信息

占离职员工的百分比

按性别分类



按地区分类**



12.8% 员工流动率***

占接受定期绩效考核的员工的百分比

按性别分类



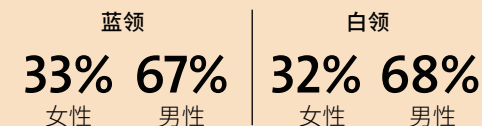
60% 白领 40% 蓝领

16,544

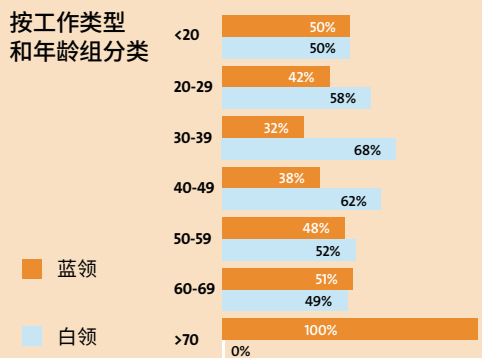
 2017年获得PDD的员工****

多元化的员工比例

按工作类型和年龄组分类



按工作类型和年龄组分类





职业健康和安全

格兰富致力于

关心员工，始终确保工作场所健康安全，并坚持专注于员工的关键价值。我们不断努力减少工伤的数量和严重程度，并在加强“安全操作”思维方式和努力消除工伤及由工伤带来的缺勤方面树立了宏伟目标。

生产、组装和维修泵和产品可能导致工伤和人体伤害。为了将这些伤害降到最低限度或完全消除，我们对所有生产基地设定了目标，并在每月管理层会议上评估结果。我们不断发展和培养我

们的安全文化，以确保安全政策在所有地区得到充分实施。

安全领导力及安全知识共享是重中之重，包括安全巡查和纠正措施，以确保持续的改进和支持。格兰富对此的承诺将在我们的安全事件管理系统（将于2018年实施）以及我们集团的雄心壮志中得到明确体现，我们的卓越健康与安全中心及我们的全球健康与安全社区以及绩效监控系统都会进行支持。我们通过内部管理评审、第三方审



40多家公司参加了2017年4月举行的格兰富安全周

核、格兰富生产系统评估（内部审核）以及计划—执行—检查—行动法来验证并完善我们的体系。

我们的成果

在2017年期间，我们加强安全领导力的一种方式是将它纳入我们的运营大会中，格兰富卓越的100名运营领导都参加了此论坛。我们还增加了

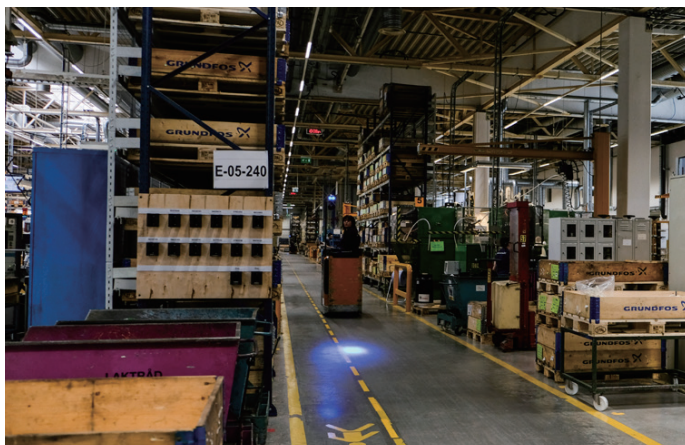
知识共享，并致力于激活我们的健康与安全社区，例如建立专家团队并加强我们的全球、地区和当地组织。



今年的主要活动之一是4月份举办的格兰富安全周。它包括安全巡查，由员工及管理层在事故发生前主动识别潜在风险并采取行动。超过40家公司参加了这一活动，在那次安全周中工厂内外进行了450多次安全巡查。全年的数字接近4000。我们还制定了一个安全事件管理系统，该系统将于2018年推出，并将帮助我们识别更多风险并防止发生伤害。

尽管2017年健康和安全问题日益受到关注，但仍有改善空间。每百万工时报告的损失工时伤害数量从2016年的3.30增加到2017年的4.23，增加了28%。对问题的密切关注提高了透明度，并更好地了解了报告对于防止伤害的重要性。

2017年的工伤率可能与我们目前正在经历的更高生产水平相关，但我们不会将此视为工伤的借口，我们决心扭转这一趋势。



格兰富匈牙利提出了一项倡议，将车灯安装在车上作为提高安全性的一种方式

实践

芬兰和美国印第安纳波利斯的1000天无工伤损失工时

这是关于各个层面所有人在所有行动中始终纳入安全性的承诺。

在日语中，Kaizen一词可以粗略地翻译为“改善”；或者一种做出小改进的习惯。在格兰富芬兰（GEF），这是一个众所周知的概念，在这个概念中，安全增强理念是持续改善流程的重要组成部分。

“作为一项重要举措，我们鼓励所有员工报告任何与安全有关的观察或想法，无论其大小如何，并且我们承诺立即采取行动”，格兰富芬兰生产与EHSQ经理Marko Mäkipää说道。“此外，我们已经实施了若干支持举措，其中包括与其他生产工厂共享的安全巡查和伤害观察。在过去的几年中，我们已经改变了对未遂事故报告的态度，从负KPI到正KPI，这意味着未遂事故报告越多越好。安全是一种心态，每天都必须改进。”

与此同时，在格兰富美国（PPU），这一切都始于改善安全的雄心壮志。在过去三年中，我们引入了特定的安全培训。其重点是让所有员工明白他们的行为不仅对他们自己造成影响，还对家庭、同事和业务产生影响。“如今我们看到每个人都彼此相互尊重，彼此相互支持以作出安全和深思熟虑的决定”，PPU EHS经理Ashley Lory说道。他们还在2017年4月推出了改善计划，收集了104条安全改进建议，确实将重点放在小改进上，以实现量变到质变的重大改善。



在PPU，主要重点是让所有员工了解他们的行为会影响他们的个人生活和业务



在GEF中，报告的未遂事故越多越好



实践

公司及其人才的成功

格兰富于2017年推出了全新的业务驱动型人才发展计划，即POWER UP GRUNDFOS (P-U-G)，以进一步提升员工的能力和技能。

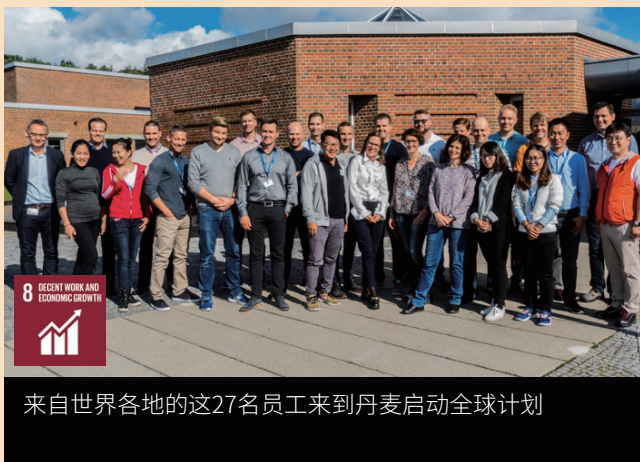
对我们而言，成功意味着公司和员工共同成长。该计划通过持续不断地识别和发展高潜力员工来帮助实现这一目标。“这将使关键岗位的填补更快更高效，同时帮助我们保留高素质的员工，并确保我们具备现在和未来所需的关键能力”，集团组织发展高级总监Hanne Fonnesbæk说道。

该计划分为四个阶段：鉴别、验证、发展和转变。“格兰富根据他们当前的表现及未来格兰富所需的新技能领域中的潜力来评估并选择有才能的员工。通过评估对此进行了进一步的补充，其中个人的愿望、动机和准备起了很大的作用”，她补充道。在计划过程中，会对参与者分配任务和导师，使其有机会获得各种学习和发展机会。

我们的运营团队是第一时间采用该计划。我们选择了来自世界各地的27名员工，将其带到丹麦来启动全球计划。其中之一是位于塞尔维亚的一家格兰富制造工厂的GMS质量经理 Vanja Adamović。

“我没想到我会成为集团层面的人才。我简直无法放弃这个机会”，Adamović说道。由于该计划与工作职责平行运行，因此

有时需要平衡这些工作职责、计划和家庭生活。“但是我的家人的支持和其他参与者的承诺是非常激励人心的”，Adamović补充道。“我不仅扩大了自己的网络，还有机会与一些以我目前职位通常难以接触的优秀专业人士合作。在一个非常活跃和多元文化的环境中学会工作对我的个人成长和专业发展有着巨大的好处。有助于我改善时间管理和优先级”，她说道。



来自世界各地的这27名员工来到丹麦启动全球计划



Poul Due Jensen学院作为我们的培训学院，致力于培养员工的能力

培训和发展

格兰富致力于

每个员工快速、敏捷和及时的发展对我们为客户提供更多服务的战略至关重要，他们共同提供了丰富多样的背景、能力和技能。

我们的重点是吸引具有合适能力的人员，并为他们的学习及与公司共同成长创造最佳条件。通过优化我们的全球培训模式并提供激励员工的相关高效培训机会，我们培养了他们的能力，使其行为、知识和技能与我们当前和未来的需求相匹配。

我们的全球学习与发展部门组织了一个“培训中心”，这是我们在全球所有培训活动的切入点，无论是面对面的还是在线的。

在我们的VUCA（易变性、不确定性、复杂性、模糊性）数字世界中，我们仍然忠于我们以人为本的价值观。为了让我们的员工获得成功，他们需要快速敏捷地发展自己的能力。全球学习与发展



部门将借助学习快速启动加速工作过程。利用新的数字机会，员工可以随时随地在任何设备上轻松访问培训，从而适应他们所处的快速变化的环境，所有这一切都是为了我们的客户。

我们的成果

2017年，我们的全球培训中心提供了275个培训机会，其中近一半的在线教程可以随时随地访问。全球学习与发展部门促进了约20项与项目管理和培训师技能相关的商业、技术和领导力课程以及通用课程。这些活动发生在Poul Due Jensen学院、各业务区域以及在线平台上。我们的一些亮点：

- 继续关注领导力培训 - 大约250名员工，包括一线管理人员和管理者，都参加了丹麦和各地的面对面课程。
- 内部培训师的概念，侧重于提高世界各地销售和技术培训师的技能；迄今约有100名培训师参加了基础培训。
- 掌握销售骨干项目的基本知识，该项目是一个由55个模块组成的电子学习项目。可支持全球3000多名员工。已经开发了几个针对我们战略举措的新模块，如质量和SIOP（销售、库存与营运计划）。
- 通过满足虚拟领导者及其团队成员的需求，支持全球HR社区中60位经理的OneHR之旅。

在丹麦，约有15,800小时用于劳动力培训计划；通过实习计划46名员工获得技术工人资格，12名不熟练员工晋升到熟练程度。作为难民融入倡议的一部分，8名难民受招募参加一项为期两年的培训计划，重点是融合和培训以在丹麦就业市场获得就业机会。其中四位将于2018年接受培训，成为熟练的操作员。



员工满意度

我们致力于

员工满意度调查代表了格兰富员工的心声，对忠诚度和士气进行了概述。由于员工激励与客户忠诚度之间存在联系，因此我们将调查结果视为格兰富未来成功的指标，并将其纳入我们2020年战略

的关键绩效指标。格兰富不断致力于改善工作环境，调查结果让我们了解公司各个层面的工作情况。员工在调查中保持匿名。

在制定调查问题时，我们的全球人力资源管理团队与相关利益相关方进行协作。问题被翻译成33种语言，以10分制回答。

我们利用员工的反馈意见来确定组织内各个层面的改进机会。强烈建议管理人员使用调查结果加强他们的领导能力，以提高业务绩效。

我们的成果

2017年，年度调查达到了创纪录的95%参与率。总体满意度为70，忠诚度为79。这些结果为各级管理层努力提高组织和领导力奠定了坚实的基础。

年度参与调查为我们提供了真实的反馈，即我们作为领导者和团队应该采取行动使格兰富成为更佳的工作场所。结果显示，公司拥有强烈的反馈文化和坚实的领导力，在诸如协作和责任等重要行为方面取得了强有力的推动力。员工将46%的管理干部评为“强有力”领导者，这是一个令人印象深刻的结果。主要挑战在于员工对管理变革能力、学习机会和以客户为中心的认知。

总体满意度和激励水平达到了集团2017年的目标，与2016年进行的倾向调查结果（基于样本）相比，提高了两个点。在未来的几年中，我们决心继续把重点放在员工参与度上。不仅是为了接近我们雄心勃勃的2020年目标，更因为我们的员工及其参与对我们未来的成功至关重要。



Find out how Grundfos Mexico (MXP) lives our values by having an inclusive workforce



多元化和包容性

领导力的多元化

我们致力于

格兰富拥有雄心勃勃的创新愿景，我们认为利用不同人群的全部潜力是实现这一目标的一种方式之一。我们承认，我们一直在努力实现领导职位的性别多样性，我们正在持续关注这一点。

2017年秋季对我们在该领域的雄心、承诺和目标设定进行了审核。到2020年，我们希望女性领导人员占全部领导人员的四分之一。此外，我们还设定了到2020年15%女性成员扩展领导团队（ELT）的目标。这一目标是雄心勃勃的，ELT目前没有女性，但这是可以实现的。

我们将在组织内外部展开有针对性的举措，以吸引和留住女性领导。我们将重点确保我们现有的全球流程和计划，涉及招聘、人才发展、继任和灵活的工作条件，以便为性别目标作出贡献。

我们的成果

格兰富达到了其提高非丹麦人员在关键职位上比例的目标，2017年的目标是40%，最终达到41%。但是我们没有达到我们制定的将女性在领导职位上的比例提高到25%的目标。尽管我们在招聘、继任、人才和发展计划等关键流程方面做出了努力，但我们最终仅达到了20%。

这促使我们回顾我们的多样性方法和重点。民族差异性有所改善，我们将努力做得更好。但性别多样性显然是仍然需要加强的重点目标。



我们为修改后的策略起了一个标题：承诺。我们希望更多的女性担任领导职位，因为我们确实相信创新取决于具有不同背景的高素质人才的投入。多种多样的能力、文化、世代、性别、种族和宗教推动着创意和高绩效。

这些是我们新的性别多样性目标：

- 2020年25%的领导职位由女性担任（2017年状态：20%）
- 2020年ELT中15%的职位由女性担任（2017年状态：0%）

我们的性别多样性目标是雇主品牌建设、招聘、继任、人才和发展倡议等过程的重要组成部分。为了助力雄心壮志，高层管理人员正在就这一问题进行对话，并且我们正在评估一系列新举措。这些将在2018年第一季度进行优先考虑和批准，从而对行动计划进行修订。

格兰富控股A/S董事会有九名董事，其中三名由员工选举产生。其余六人中有五人是男性。董事会计划到2020年将这6人中的女性董事增加到2人。2017年未更换董事。我们一直在寻找合格的候选人，并期待到2020年实现女董事人数的目标。

包容性劳动力

低工作能力的员工

我们致力于

关心员工是我们根深蒂固的观念。我们的一个主要举措是雇用工作能力低下的工人，这样他们就不会被排除在就业市场之外。我们的重点是工作能力低下的员工找工作，我们希望在我们运营的所有国家都能看到这种情况。

健康地回归工作

我们致力于

我们在确保员工享受长期健康的工作生活方面发挥着自己的作用；他们不会因健康不良（工伤或精神/心理伤害）和/或长时间



我们预计到2020年，全球低工作能力的员工的比例将上升至3%

不能工作而被排除在劳动力之外。我们主要通过尽我们所能来预防不健康，其中包括加强对压力相关疾病的关注，从而促进健康和幸福。我们也尽一切努力确保那些休病假的人能够恢复健康重返工作岗位。

我们的成果

我们的一个突出举措是防止人们因健康问题或社会问题而被排除在就业市场之外。我们通过为低工作能力的的员工提供工作来做到这一点。迄今为止，这一类的员工包括所有国家中2.86%的劳动力。我们预计到2020年这一数字将增长到3%。

根据我们在墨西哥、中国、塞尔维亚、匈牙利、德国、丹麦和荷兰的经验，我们制定了全球标准，以确保病假后员工健康地回归工作及雇佣工作能力低下的员工。这些公司自此开始部署这些标准，到2018年底，格兰富的所有公司都将按照相同的标准运营。

我们重新定义了“保留率”类别，将其重新定义为“回归工作率”，这样我们就可以更准确地考虑这个问题。在上述七家公司中，我们确定了206名连续超过14天病假的员工。其中，188人重返工作岗位，比例为91.4%。



为了支持植树造林，我们在土耳其的员工及其家人一起为慈善事业捐款，向环境和保护非政府组织 TEMA基金会捐赠了3700多欧元



格兰富匈牙利夏令营项目荣获2017格兰富未来现在社会奖

本地参与

我们致力于

我们希望给予支持并在社会中发挥积极作用，尽我们所能为所在区域的当地社区做出贡献。其中一种方式是帮助边缘人群融入劳动力市场，并为个人和职业发展提供机会。

我们还会参与旨在改善当地人民生活质量和生活水平的活动。我们的各地公司以多种方式在他们区域中传达了格兰富的关注员工和可持续发展价值观。例如在俄罗斯，格兰富为孤儿院和医院的

儿童开展了慈善项目。在阿根廷，我们通过回收计划以筹集资金以作奖学金之用，格兰富英国和南非的慈善项目SACRED会继续为南非5200名儿童提供更好的教育和生活条件。

我们的成果

我们的当地公司最清楚哪些举措将为其所在社区

提供最大收益。因此，我们的许多社区参与项目都由当地员工提供运营和资助，同时也提供志愿服务。这些举措包括：

丹麦 在丹麦的格兰富总部，食堂供应健康食物；重点是季节性蔬菜，约有30%的产品是有机的。与2016年相比，食堂今年减少了超过40%

或13吨的食物浪费。这比2013年估计的60吨食物浪费总计减少了70%。通过Del Maden倡议，我们向社会边缘化人群提供了三吨食物。在与Daka的合作下，厨房剩余的食物垃圾以七种不同的方式进行处理，最后在当地农场用作肥料。如今食堂专注于在未来几年保持这些环保行动。

匈牙利 匈牙利格兰富在2016年进行评估后了解到，我们在陶陶巴尼奥/陶陶和塞克什白堡的许多员工希望在孩子们暑假的十周期间为他们开展有趣的教育性夏季活动。父母们有两周假期，根据我们的社会价值观，为了改善工作与生活的平衡，我们组织了一个128名儿童的夏令营，其中包括员工的孩子及许多孤儿院的孩子。为期三周的露营每周都有一个不同的主题（体育、可持续发展、舞蹈），该项目由教育工作者组织。用餐时，我们会密切关注儿童的营养状况，并在露营结束时给予小礼物和奖状。

淹没了数千户房屋的美国哈维飓风于2017年8月袭击了格兰富位于德克萨斯州布鲁克希尔的工厂。我们的一些员工被困，无法离开他们的住宅小区。来自美国其他地区的员工行驶数百公里的路程来帮助休斯顿的受困同事。一名员工从芝加哥开来一辆卡车，车后的拖车上满载着为我们的伙伴带来的食物、水、衣物、抽水设备和其他必需品。

实践



提高印度的教育质量

作为我们对当地社区承诺的一部分，格兰富印度与MADHI基金会合作，该基金会是一家教育领域的非营利组织，旨在消除儿童教育方面的质量差距。

其变革性学术计划（TAP）于2015年在金奈15所社团/公立学校的40间教室中进行，目标是进行教育改革。旨在提高教师的语言水平能力和最新教学技巧，并尝试改变学生的学习环境。这需要一种数据驱动方法来获得更高的读写能力和数字技能。

2016年，我们开始通过赞助金奈CMS Arumbakkam学校的两间教室来支持这一项目。我们希望通过这一努力来提高数学和英语等科目薄弱的学生的口头和数学能力。结果清晰可见；实施TAP的课堂中的孩子比没有这种计划的教室中的同龄人显然更能掌握英语、科学和数学。教师们也表现得更好，以高效和互动的方式授课。在最近的一次教师调查中，100%的教师表示TAP计划帮助他们提高了教学质量。



“作为一个全球性组织，我们需要一套共同的原则来指导所有员工如何遵守公司价值观和我们雄心勃勃的道德标准。格兰富的行为准则对这些原则进行了描述。”

Lars Aagaard,
道德委员会主席

道德与诚信

作为一家跨越文化、传统和不同法律区域的经营公司，我们致力于成为一个在任何市场以公平合法的方式运作，以价值为导向的道德型企业公民。尊重人权体现在我们的价值观中，引领着我们的事业。诚信是我们的基础；简而言之，这就是我们做生意的方式。最重要的是对我们而言，合乎道德和责任是最正确的行动方式。

本章分为遵纪守法，人权与强迫劳动两节，前者包括反腐败和竞争法两小节，后者包括人权和强迫劳动两小节。



亮点

超过
85%
员工
参加了合规行为准则培训

100%
依照环境和社会标准
来进行筛选新的供应商

可持续性审查
从 **15** 到 **97**
2016 到 2017

在中国开展
当地人权影响
试点评估



我们推出了一个新的举报系统，该系统适用于我们开展业务的所有国家，由第三方负责管理。



遵纪守法

反腐败

我们致力于

我们恪守零容忍腐败的承诺，我们的目标是通过消除或尽可能降低侵犯洗钱和反腐败法律法规的风险来保护我们的业务。我们的行为准则和格兰富反贿赂合规项目是所有市场合规管理的基础。与此同时，全球的主管部门越来越重视建立基于风险的健全企业合规计划。

所有合规计划均包含五个关键要素，这些要素构成了我们合规工作的基础：(1)承诺和组织；(2)风险评估；(3)规则和指导方针；(4)培训与交流；(5)监督、审计和响应。

内部控制和审计

我们的企业内部控制(CIC)发布了一份审计指导手册，为当地公司的访问控制制定了指导方针。其主要针对高风险国家的公司，通过对这些公司仔细审查来确保其采取有效的措施打击贿赂、回扣或其他财务经济方面的不当行为，并遵守格兰富行为规范。该手册还涉及在必要时改进业务流程和控制的方法。

合规性筛查

我们根据制裁方名单对所有业务合作伙伴(包括客户和供应商)进行彻底筛查。筛查包括对所有有权结构的审查。

公共政策

我们有明确的目标，与党派政治无关。不以任何方式支持或向任何政党或任何政治候选人提供捐助。但是支持和鼓励公职人员制定合理的政策是非常重要的。我们提供合理的投入，帮助政策制定者就如何促进水和能源效率做出明智的决策。我们倡导：

- 公平的水和能源定价(基于社会总成本)，鼓励高效用水和供水；
- 以环保和社会可持续的方式开展业务；
- 公众对水/能源效率研究和创新方面的支持；
- 政治家、最终用户、公用事业和行业的明智决策。

我们的公共事务分为三个方面：

首先，我们的主要关注点是让公司的各个部门了解全球政治发展动向及其对我们业务的影响。其次，我们付出相当大的努力，让重要的公共决策

者对格兰富留下深刻良好的印象。最后，当拟议立法可能对我们的业务产生重大影响时，我们会直接进行游说。

我们与世界各地的政府、非政府组织、开发银行和倡导组织协作，共同推动支持水和能源效率的政策。

竞争法

我们致力于

我们希望营造公平、自由和无限制的竞争环境，因为我们认为这有利于消费者、企业和整体经济。在我们业务所及的各个市场，遵守适用的竞争法规对格兰富而言是非常重要的。这几乎影响到我们业务交易的各个方面，包括产品和服务的定价、推广、销售以及与竞争对手和客户之间的关系。

我们的成果

道德委员会于2017年3月推出了一个新的举报系统，该系统适用于我们开展业务的所有国家，由第三方负责管理。如有需要，可以匿名向网站或通过app提交索赔或违规举报信息，提交内容包括文件、图片、视频等。随着我们不断提高对该系统的认识，通过该系统进行举报的数量会不断增多，而且自该系统推出以来，违规举报的数量已经呈现增长。索赔或举报信息可以用各种语言提交。举报的侵权行为包括侵犯人权、歧视和强迫劳动。

此外，我们的年度财务报表遵循丹麦财务报表法(Årsregnskabsloven)并由独立审计师进行审计。

格兰富集团报告(也称为月度绩效报告)提供集团内部不同单位的绩效管理详细信息。

2017年，我们通过举报系统收到52起投诉。其中三起属于违反利益冲突、记账和账目相关行为规范以及违反法律和法规的行为。

2016年修订行为规范后，我们于2017年开展了行为规范培训。全球超过85%的格兰富员工参与了该培训。我们2017年的“全球行为规范”培训强调反腐败(包括贿赂、疏通费和利益冲突)以及人权和非歧视性原则。反腐败是我们在供应商可持续性审计计划中进行的97个审计项目之一。通过对政策、培训和事件报告的研究来评估供应商。

我们的全球反腐败风险评估涵盖了集团的所有销售和运营实体以及所有市场。评估未发现与腐败有关的事件，但我们标记了自身所面临的潜在风险。我们计划将缓解措施建立在此风险评估之上。

人权和强迫劳动

人权评估

我们致力于

以人为本是我们处理人权问题的基础。尊重人权贯穿于我们的行为规范，这对于我们如何奉行企业价值观至关重要。我们赞同并将其作为《联合国工商业与人权指导原则》（UNGP）的参考框架。我们的目标是防止格兰富的运营导致或促成侵犯人权行为或与任何负面影响产生关联。

强迫劳动

我们致力于

我们的全面人权尽职调查计划已将强迫劳动和现代奴隶制确立为突出问题，我们的人权影响初步评估进一步强化了这一观点。禁止强迫劳动和现代奴隶制是格兰富整体人权尽职调查计划的一部分。我们每年在“防止现代奴隶制进展报告”中报告我们的进展情况。

我们的成果

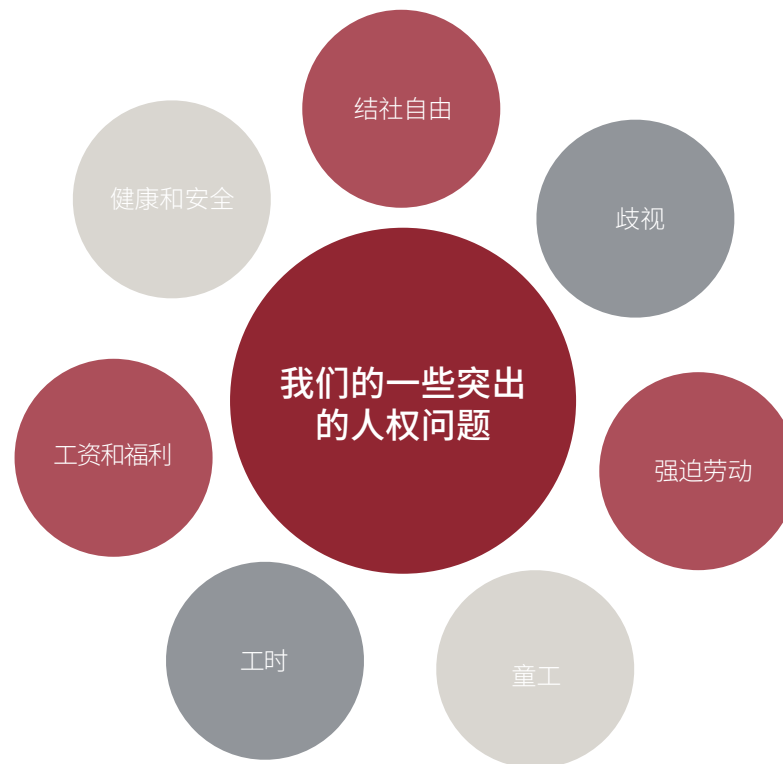
我们深知理解和管理人权是一个过程，同时我们也努力不断改进管理和流程，从而履行我们的承诺并达到利益相关方的期望。为了便于评估人权影响，我们于2014年制定了《格兰富人权政策》。其涵盖了对不同业务领域（包括我们自身的业务及选定合作伙伴的业务）潜在和现有不利影响持续评估。此外，我们也希望发掘促进人权的机会，特别是在我们可以产生重大影响的领

域，如：水和环境卫生服务。“2016年防止现代奴隶制进展报告”详细阐述了我们在尊重人权方面的发展历程。

在“商务社会责任国际协会”（BSR，一个致力于建立公平和可持续发展的全球网络）的支持下，我们在2015年评估公司在全球的潜在影响。第二年，我们评估了我们的系统与UNGP要求之间在五个国家范围内的差距，这五个国家根据人权风险和雇员人数选定。

但是，我们为防止潜在的滥用行为而设置的系统忽略了一些业务合作伙伴，我们即将推出的举措将着重于缩小这些差距。我们仍处于该计划的初期阶段，即加强其基础、评定需要关注的领域、以及评价哪些措施有助于我们解决已确定的差距。我们今天的主要目标是通过可持续解决方案弥补差距，并专注于具体举措，如供应商审计。我们还检查是否修复了系统中发现的任何缺陷。在未来几年，随着改进有关具体影响区域的数据，我们期望监测适用的补救措施和实施缓解措施。

2016年，中国、丹麦、印度、俄罗斯和墨西哥的人力资源代表接受了1.5小时的联合国指导原则



与“商务社会责任国际协会”（BSR）合作以确定我们在全球范围内突出人权问题的高层次企业映射关系图

培训，为该年度的人权评估做准备。2017年，我们与BSR在中国合作开展了当地人权影响评估试点。从评估中，我们了解到我们需要加强对其他问题的管理，例如土地权利，因为我们现有的系统只在有限的范围内解决这个问题。我们还找到

了与商业合作伙伴合作的机会，以改善环境影响绩效。

在强迫劳动方面，我们发现需要更好地了解风险并加强努力，特别是在商业伙伴关系方面。我们



需要扩展计划，包括更深入地监控供应链，并密切关注高风险国家的一些服务提供商。业务合作伙伴关系是我们需要加强努力的地方。但是，我们需要确保我们理解围绕该主题的所有风险、影响和机遇。作为整个人权尽职调查计划的一部分，我们希望建立机制来降低造成或以任何方式关联不利人权影响的风险（包括强迫劳动）。如

果竭尽全力仍发生滥用职权行为，我们需要采取补救措施。

在未来几年，随着改进有关具体影响区域的数据，我们期望监测适用的补救措施和实施缓解措施。

实践

所有员工的行为规范培训

2017年全球行为规范培训的培训率超过85%，强调了预防腐败，包括贿赂和疏通费、利益冲突，以遵守人权和避免歧视等问题。

各级员工必须了解我们的行为规范的准则以及如何以他们的方式生活。因此，整个组织以及职能部门都开展了培训。

培训强调我们的道德准则，处理我们在日常生活中遇到的困境，将其作为全球公司的一部分。“就像我们的战略和价值观决定公司的方向一样，我们的行为规范也确定了我们如何在格兰富这样的价值导向的组织中采取行动的方向。所有职能部门和各级的所有员工熟悉准则并知道如何应对困境是至关重要的。为了确保员工知道如何以符合道德的方式行事，我们让所有人都参与有关行为规范的讨论和研讨会，这是非常独特的”集团副总裁（通信和公共事务部）Kim Nøhr Skibsted如是说。



2017年，超过85%的员工参加了“行为规范培训”



可持续供应链

我们致力于

我们将格兰富供应商行为规范传达给供应商，期望他们在人权、劳工权利、环境和商业诚信等方面按照当地和国际标准运作。审计是衡量供应商对格兰富供应商行为规范的遵守程度。

审计包括两个方面：

- 在评估一家公司作为潜在供应商时，以及供应情况发生变化时，由格兰富内部员工进行审计。我们评估了一级和全球直接材料供应商对环境和社会影响。

- 当供应商出现在年度社会风险报告上时，由外部机构进行审计。

我们的成果

在我们的供应链中，我们大幅增加了可持续发展审计的数量，从2016年的15个增加到2017年的97个。我们今天的主要目标是弥补已确定的差距并进行额外的审计。

对每个新供应商都使用环境和社会标准进行筛查。43家供应商中有一家（2.3%）对环境产生了轻微的潜在负面影响。改进措施已经与供应商达成一致。

可持续性审核

由格兰富评估



22

现有供应商



21

新供应商

由外部合作伙伴评估



100

现有供应商



97

新供应商

环境影响评估

- 1家现有供应商被发现存在轻微的负面问题
- 0家新供应商被发现存在潜在问题（由我们和外部合作伙伴评估）
- 对所有新供应商使用环境和社会标准进行筛查

社会影响评估

- 七家供应商存在重大的不符合格兰富行为规范的问题



关于报告

对我们来说，制定目标和监控进展非常重要。通过公平均衡地描绘格兰富对可持续发展的贡献，公司志在与利益相关方进行公开和透明的对话。

2017年可持续发展报告涵盖格兰富控股集团，包括由格兰富100%拥有和控制的所有子公司。自1999年以来，我们一直在发布年度可持续发展报告，最近一次发布于2017年6月。“2017年格兰富可持续发展报告”是我们的年度非财务报告。该报告还通过联合国全球契约 (UNGC) 原则通知，并作为UNGC年度进展报告。除非另有说明，本报告中的数据涵盖2017年1月1日至12月31日期间的数据。

这份自我评估报告的结构分为四个主要区域，与利益相关方最密切相关的主题，以及我们可以产生重大影响的范围。有关重要主题和范围的信息，请参阅“优先级主题评估”部分。

本报告是根据全球报告倡议组织 (GRI) 标准：核心选项请参阅GRI内容索引以获取本报告中所包含的GRI披露的完整列表。

在适用情况下，对之前报告的数据、相关计算方法和数据限制的重新编制的基础进行说明。

有关2017年可持续发展报告的更多信息或问题，请通过pask@grundfos.com联系高级经理（事务和责任部Pia Yasuko Rask）。

有关格兰富和可持续性的更多信息，请访问www.grundfos.com/sustainability

BSR 附录

BSR是一家专注于企业可持续发展的全球性非营利组织，它已经向格兰富提供公司可持续发展报告出版前草案内容的反馈意见。BSR的评论不会对报告中数据或其他信息的准确性或完整性进行验证或提供其他意见。相反，它是基于我们在环境和社会报告领域的经验以及格兰富在迄今为止的报告工作以及我们认为在未来几年值得改进或增加的项目的工作的经验。

格兰富报告的优势包括明确识别和全面报道重大问题，并使用前瞻性视角进行评估，以及在更广泛的范围内对可持续发展进行杰出的报告，突出与业务相关的具体可持续发展目标。

报告还提供了与往年相比的绩效数据以及积极和糟糕的业绩之间的良好平衡，这也是一个关键优势。

改进的区域包括更深入地讨论重大问题对具体利益相关方的重要性，确定关键利益相关方的方式以及利益相关方参与的具体结果。除了性别和多样性目标之外，它可以加强问责制并设定目标以配合未来战略，例如2020年目标。



关键绩效指标

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2008	说明
心怀绿色								
产品								
新产品投资（营业额的百分比）	4.5	4.7	4.5	5.5	5.6	6.1	5.6	我们尽可能的提供节约能源的解决方案。作为创新的领导者，我们的目标是充分利用新技术带来的所有益处。并将其应用与新产品中。
高效循环泵 - 节约能源	6.6	5.5	4.5	3.5	2.8	2.0		
二氧化碳（吨）*	101,682	91,952	99,627	107,388	103,980	106,170	132,603	我们的目标是不断减少排放量，并且不会超过我们在2008年制定的水平。我们还致力于到2025年将用水量减少50%，并改善排水质量。
能源消耗（MWh）*	317,066	297,937	305,657	313,633	324,089	320,264	347,207	
用水量（立方米）*	432,106	422,059	440,271	445,704	474,580	509,468	655,136	
非危险垃圾（千克/百万工时）*	92,000	99,000	101,000	110,000	115,000	109,947	228,000	我们的目标是确保在产品生命周期各个阶段的可持续性。我们不断寻找降低物质使用，减少或消除在产品和生产过程中使用某些有害物质的方法。根据ISO14001，我们还根据循环经济的逻辑和基本原理改进了再制造和再利用方法。
危险垃圾（千克/百万工时）*	51,000	50,000	54,000	60,000	70,000	106,850	94,000	
合作伙伴退回的泵（公斤）	6,260	7,908	6,057	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
经ISO 14001认证的生产企业（%）	88%	92%	92%	88%	84%	76%	84%	
社会责任感								
职业健康和安全								
工伤（每百万工时）	4.23	3.30	4.83	4.57	5.82		10.21	我们不断致力于减少工伤人数和严重程度，并加强“安全操作”思维方式和努力消除工伤和工伤缺勤方面设定了宏伟的目标。
由于工伤导致工作时间减少**（每千工时）	0.41	0.39	0.68	0.54	0.71		0.96	
OHSAS 18001生产企业（%）	74	83	83	80	68	56	68	
绩效发展对话***								
蓝领	40%	80%	47%	36%	76%	79%		我们的重点是吸引具有合适能力的人员，并为他们创造最佳的学习及与公司共同成长条件。经理和员工之间的绩效发展对话有助于实现这一目标。
白领	60%	86%	70%	66%	86%	80%		
员工满意度	70	70						员工激励与顾客忠诚之间相关联。格兰富不断致力于改善工作环境，调查结果让我们了解公司各个层面的工作情况。



	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2008	说明
多元化								
女性领导者	20%	20%	20%	20%	19%	17%		<p>格兰富拥有雄心勃勃的创新愿景，我们认为利用不同人群的全部潜力是实现这一目标的一种方式。</p> <p>到2020年，我们希望女性占全部领导人数的25%。此外，我们还制定了到2020年扩大包括15%女性成员的领导团队的目标。</p> <p>关心员工是我们根深蒂固的观念。我们为低工作能力的员工提供工作，并期望所有国家3%的劳动力都拥有这一类员工。</p>
关键岗位上的非丹麦人	41%	40%	40%	25%	22%	21%		
低工作能力的员工	2.36%	2.2%						
道德与诚信								
格兰富行为准则								
索赔	52	13	13					<p>我们恪守零容忍腐败的承诺，我们的目标是通过消除或尽可能降低侵犯洗钱和反腐败法律法规的风险来保护我们的业务。</p>
违反	3	1	1					
合规研讨会	1	1	2	2	2	3		
经审计的集团实体	20	21	20	31	37	37		<p>我们的行为准则和格兰富反贿赂合规项目是所有市场合规管理的基础。</p>
应对腐败的行动	0	0	3	1	2	3		
供应商行为准则								
供应商可持续性审计（第三方审计员）	97	15	3					<p>以人为本是我们处理人权问题的基础。尊重人权也纳入我们的行为规范和我们的供应商行为规范。</p> <p>供应商审计是衡量供应商对行为规范的遵守程度。</p>
系统和流程审计（格兰富审计员）	76	53	42	37	40	40		

* 自首次报告以来调整的对照数字

** 工伤（LTI）

*** 基于在PDD系统中注册

节省：每年66亿千瓦时，相当于欧盟400万居民的用电量



指标定义

心怀绿色

电力节省

这些被计算是2005-2017年间在欧盟销售的所有格兰富高效循环泵节约的能源。该估计值基于实际销售数据及以前销售的新泵所替代的型号。该数字按照每年每千瓦的节能量计算。

碳排放和能源消耗

格兰富的所有数据都是完整且尽可能准确的，这一点非常重要。我们实施了新的可持续发展数据处理系统（SAP SuPM），以进一步提高数据质量。

生产设施分为当地装配公司（属于销售部门）和工厂（属于运营部门）。格兰富的所有生产设施均使用该系统报告其每月的EHS数据。

我们的能源消耗和碳排放数据报告是基于IEA（国际能源署）提供的排放计算数据。这符合温室气体议定书（GHG议定书）- 世界资源研究所（WRI）和世界可持续发展工商理事会（WBCSD）制定的国际公认的温室气体排放测量标准。

温室气体议定书将直接和间接排放分为三大类别：

- 类别一：所有直接的温室气体排放
- 类别二：所购买电力、热量和蒸汽的消耗产生的间接温室气体排放
- 类别三：其他间接排放，如采购材料和燃料的提取和生产，未被报告实体拥有或控制的车辆运输相关活动，不包括类别二的电力有关活动（如运输损耗），外包活动，垃圾处理等。

与往年一样，格兰富提供类别一和类别二的报告；然而，我们自己

车辆的燃油消耗量并未在类别一的排放数据范围。数据虽已被收集，但数据处理在被纳入集团报告之前，将进一步改善 - 尤其是与前几年相比。

这些数据没有提供关于类别三排放量的报告。我们的数据测量技术依赖于与企业运营相关的总能耗。碳排放概述了公司二氧化碳排放量，并基于报告的数据报告实体。二氧化碳排放量以吨计算。排放量包含Grundfos公司在报告范围内的所有活动。

碳排放和能源消耗的基准年是2008年。对于用电量，如果可行，我们采用当地计算数据，如果不行，我们采用国际能源署（IEA）的国家计算数据因素。

对于热量和蒸汽，如果可行，我们采用当地计算数据计算数据，如果不可行，我们按丹麦最大的生产公司（“GBJ”）的计算数据。热量和蒸汽的二氧化碳排放量计算数据接近全球平均值。请注意，由于加强了数据收集的过程，较首次报告以来的数据略有调整。但调整不大。

垃圾和用水量

用水量和垃圾的基准年为2008年。报告以总用水量m³为单位。用水量定义为以m³计算的城市供水、自井地下水和湖泊地表水等。不包括雨水。

产生的垃圾量的单位为千克/百万工时。本指标中的垃圾组分是危险和无害垃圾，它们在垃圾填埋场处置，焚化后可以回收能源或不能回收能。不包括回收垃圾。我们的一些（小）公司没有关于水和能源消耗的信息，因为因为这包括在租金中而不是他们测量的。某些办事处的无害垃圾也有同样的困境。需通过当地公司或集团EHS估计耗水量。

请注意，由于加强了数据收集的过程，较自首次报告以来的数据略有调整。但调整不大。

ISO认证

数字显示根据ISO 14001和OHSAS 18001认证的格兰富生产公司的百分比。自2018年起，由于格兰富业务的重组，我们将扩大参与ISO 14001认证的公司的范围。

投资开发新产品

投资开发新产品指的是与研究、开发和推出新产品相关的费用/活动。这与年营业额相关。

每百万工时工伤人数

受伤量是以工伤为衡量标准，受伤后至少造成一天的工时损失。该指标被指定为蓝领和白领员工每百万工时的工伤人数。

请注意，由于加强了数据收集的过程，较首次报告以来的数据进行了小幅调整。这些调整对2016年的数字是重要的。

工伤造成的工时损失

工伤造成的工时损失以小时数衡量。该指标被指定为每一千个工作小时因受伤而损失的工作小时数。包括前些年发生的未纳入年度报告的工伤。

责任

劳动力规模

这包括年底的员工总数 - 转换为等同的全职员工。根据当地规则/协议，全职员工拥有标准的工时。不包括从临时职业介绍所雇用的人员。

女性领导者(%)

领导被定义为对员工负责，即有人向他们报告。

集团岗位上的非丹麦人(%)

行政岗位被划分为美世(Mercer)1到4级，大约相当于格兰富的“前100名”领导者（这些岗位以前被称为关键集团岗位）。



低工作能力的员工

该指标指的是与格兰富签订有效劳动合同的在公司内工作的员工人数，这些员工由于永久性健康问题（生理、心理或社交障碍或残疾）导致工作能力下降。

如果格兰富员工的工作能力降低，工作要求可以相应修改或调整。这可以包括期望的工作时间，灵活性或流动性，以及调整工作内容和性质。目的是让员工仍能继续工作，尽管工作能力下降。

绩效发展对话 (PDD)

绩效与发展对话 (PDD) 是经理与员工在每年第一季度进行的正式对话。目的是为格兰富员工在核心领域创造有意义和激励的方向：绩效和发展。

PDD的目标是：

- 讨论、商定、最终确定和记录本年度的三个类别目标：激励、非激励和发展
- 讨论、商定、最终确定和记录绩效和发展所需的能力
- 讨论、商定和记录与员工工作有关的其他领域，如一般性思考和职业抱负

一个名为“Success Factors”的全球系统支持这一过程。报告中的数字是基于在系统中登记情况。我们在2014年更改数据源时，2012年和2013年的数据与2014年和2015年的数据没有可比性。2016年，员工发展对话 (EDD) 流程与员工绩效对话 (EPD) 合并。我们实施了一个绩效与发展对话 (PDD) 和一个新系统 - 成功因素，它们影响了2016年及之后的数字和对比。

道德与诚信

合规研讨会

2017年期间，安排了一个合规研讨会，作为新的财务经理研讨会的一部分。该理念于2009年启动，格兰富企业内部控制 (CIC) 举

办了许多研讨会对整个企业人员进行教育。现在主要为新的财务经理举行研讨会。这意味着CIC希望每年举办一次或两次研讨会。

经审计的集团实体，格兰富行为准则

格兰富CIC每年访问一定数量的格兰富子公司。目的是审查和评估内部控制环境，并提交意见，风险描述和建议，以改进业务流程和控制措施，包括格兰富行为规范。

应对腐败事件采取的行动

包括向道德委员会报告或由格兰富CIC等发现的违规行为。

系统和流程审计

系统审计是对潜在和现有供应商的质量进行审计。系统审计包括与格兰富供应商行为规范相关的社会和环境方面。在2013年期间，公司引入了流程审计，强化审计范围并增加审计资源，使格兰富能够提供在哪里及如何最大价值的审计。但流程审计不包括社交和环境方面的内容。

可持续性审核

通过格兰富供应商行为规范，我们向供应商传达，期望他们在人权、劳工权利、环境和商业诚信等方面按照当地和国际标准运作。为了评估格兰富供应商行为规范在供应商运营中的嵌入程度，对选定供应商进行可持续性审计。这些审核的范围是格兰富的供应商行为规范，由格兰富选择的有经验的第三方执行。

全球风险评估

格兰富与外部合作伙伴一起对格兰富集团所面临的腐败和贿赂风险进行全企业范围的评估。

本次评估的目的是澄清格兰富在全球范围内所面临的反贿赂和腐败风险，并包括一份风险登记表和一份高层应对计划，建议如何降低已确定的风险。

该评估的依据是联合国全球契约“反腐败风险评估指南”，以及格兰富相对于透明国际的腐败感知指数 (CPI) 的立场分析。

员工激励调查

EMS提供了员工满意度、积极性和忠诚度的良好概述。由于员工激励与顾客忠诚之间存在联系，因此我们可以将EMS结果视为格兰富未来成功的指标。

EMS由集团人力资源部与丹麦咨询公司Ennova合作运行。Ennova向格兰富提供调查数据时，可确保员工完全匿名。匿名规则得到尊重；通过将不同的报告或结果相互比较，无法确定个人的反应。关于年龄、资历和性别等信息只能在总体水平上使用，并且只能在报告中至少包含100个答案时使用。Ennova不会向格兰富透露任何员工的身份以及他们在任何调查中的回复。

所有至少工作三个月的现有员工（包括永久或临时员工）均可参加调查。修长期病假/产假/陪产假的员工将不参加。信使、办公室助理、学生实习工、外部顾问或外包人员不接受调查。

调查问题是与全球人力资源管理团队和相关利益相关方合作制定的。EMS被翻译成33种语言。问题答案采用10分制。



GRI 内容索引

我们在可持续发展的自愿报告中使用了GRI可持续发展报告标准（GRI标准）。

GRI 标准	披露	页	解释	SDG
一般披露				
GRI 102 一般披露	组织简介			
	102-1 组织名称	5	格兰富控股A/S集团	
	102-2 活动、产品和服务	5-6		
	102-3 总部所在地	5		
	102-4 运营地点	2, 6		
	102-5 所有权和法律形式	5		
	102-6 服务的市场	2, 5-6		
	102-7 组织规模	2, 5	另见关于格兰富。2017年度报告中的其他信息，第11,17-33页	SDG 8
	102-8 员工信息	2, 26		
	102-9 供应链	6	另见2017年年报，第4-7页	
	102-10 组织及其供应链发生的重大变化	6	另见2017年年报，第4-7页	
	102-11 预防原则或方法		跨业务的主要工具是ISO 14001认证，其中包括合法合规性和年度环境方面评估。我们映射环境风险的方法是作为IMS一部分的“环境方面评估”。 在产品开发方面，主要是为确保符合各自市场的相关环境立法。我们在全球价值链中没有完全的透明度。	
	102-12 外部举措		<ul style="list-style-type: none"> 联合国全球契约（2002年） CEO水资源使命（2012） 	
102-13 协会成员		<ul style="list-style-type: none"> ESR BSR 商业与可持续发展委员会 2030 水资源集团 Sustainia 指导委员会成员：美国国际开发署 - 确保食物信托基金的供水 指导委员会成员：UNEP-DHI 淡水资源管理 丹麦工业联合会 欧洲热力和电力 丹麦泵制造商协会 欧洲热泵协会 欧洲供热行业 丹麦环保协会，WssTP 	SDG 17	

GRI 标准	披露	页	解释	SDG
	战略			
	1102-14 高级决策者声明	4		
	道德与诚信			
	1102-16 价值观、原则、标准和行为准则	6	更多信息：价值观和宗旨以及行为规范	
	102-18 治理结构	5	更多关于格兰富治理结构的信息	
	102-40 利益相关方群体名单	11		
	102-41 集体谈判协议		在所有公司中，我们尊重员工根据当地法律进行组织的权利。工会成员的比例因国家而异；在西欧国家这一比例是最高的。 另见我们的行为规范第13章：工作环境。	
	102-42 识别和选择利益相关者	11		
	102-43 利益相关者参与的方法	11		
	102-44 提出的关键议题和关注点	11		
	102-45 纳入合并财务报表的实体		见2017年年报，第54-55页	
	102-46 定义报告内容和主题边界	7-8		
	102-47 材料主题列表	8		
	102-48 信息重述	40		
	102-49 报告中的变化	40	和去年一样，我们根据目标责任的四种主要方式组织了报告。见可持续发展报告	
	102-50 报告期	40		
	102-51 最近的报告日期	40		
	102-52 报告周期	40		
	102-53 有关报告问题的联络点	40		
102-54 符合GRI标准的报告索赔	40			
102-55 GRI内容索引	45			
102-56 外部保证		这是一份自我评估报告。更多信息见第40页		
GRI 201 经济表现	201-1 产生和分配的直接经济价值		不适用的 原因：我们按照GRI标准要求的方式计算我们产生的直接经济价值并进行分配。详见2017年年报，第11-38页	
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇		信息不可用 原因：我们不在集团层面收集这些信息	



GRI 标准	披露	页	解释	SDG
GRI 203 间接经济影响	203-1 支持的基础设施投资和服务		我们相信在做好事的时候我们可以做生意。我们的产品和解决方案直接或间接地对当地社区产生重大影响。这方面的例子包括柬埔寨的“节约付费”商业模式、越南的Water2Life项目、肯尼亚的AQTap kiosks以及亚洲的减洪。我们不断与当地政府对话，支持在任何需要的地方提供清洁饮用水	
GRI 205 反腐败	205-1 评估有关腐败风险的业务	36		SDG 16
	205-2 关于反腐政策和程序的沟通和培训	36, 38	我们向所有格兰富员工传达这一政策，包括治理机构成员	SDG 16
	205-3 确认的腐败事件和采取的行动	36		SDG 16
GRI 206 反竞争行为	206-1 针对反竞争行为，反垄断和垄断行为的合法行动	36		SDG 16
GRI 301 材料	301-1 按重量或体积使用的材料		不适用的 原因：我们的系统没有计算总材料这一项	
	301-2 使用的再生投入材料	17	详细了解我们的产品生命周期：产品回收过程，格兰富生命周期及更高的可持续性	SDG 12
	301-3 回收产品及其包装材料	17-19, 41		SDG 12
GRI 302 能源	302-1 组织内部的能源消耗	18-19, 41		SDG 13
	302-2 组织外部的能源消耗		信息不可用 原因：我们没收集这些数据	
	302-3 能源强度		信息不可用 原因：我们没收集该数据	
	302-4 减少能源消耗	18-19, 41		SDG 13
	302-5 减少产品和服务的能源需求	14, 41		SDG 13
GRI 303 水	303-1 水源取水	18-19		SDG 6
	303-2 取水显著影响水资源		信息不可用 原因：我们不进行集团层面收集数据。我们遵守当地的许可和监督	
	303-3 回收再利用水资源	19	我们减少用水量的战略之一是收集更多的雨水。了解更多关于雨水收集的信息	SDG 6
GRI 305 排放量	305-1 直接（范围1）温室气体排放	18-19, 41		SDG 13
	305-2 能源间接（范围2）温室气体排放	18-19, 41		SDG 13
	305-3 其他间接（范围3）温室气体排放		信息不可用 原因：我们没进行集团层面收集数据	
	305-4 温室气体排放强度		信息不可用 原因：我们没进行集团层面收集数据	

GRI 标准	披露	页	解释	SDG
	305-5 减少温室气体排放		信息不可用 原因：我们没进行集团层面收集数据	SDG 13
	305-6 消耗臭氧层物质（ODS）的排放		信息不可用 原因：我们没收集这些数据	
	305-7 氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重要的空气排放物		信息不可用 原因：我们没收集该数据	
GRI 306 污水和垃圾	306-1 按质量和目的地排水		信息不可用 原因：我们没收集该数据	
	306-2 垃圾类型和处理方法	19, 41	目前并非所有要求的信息都可用 原因：我们没进行集团层面收集数据。我们遵守受本地监督的许可要求	
	306-3 重大泄漏		信息不可用 原因：我们没进行集团层面收集数据。我们遵守受本地监督的许可要求	
	306-4 有害垃圾运输		信息不可用 原因：我们没收集这些数据	
	306-5 受排水和/或径流影响的水体		信息不可用 原因：我们不进行集团层面收集数据。我们按照当地许可要求排放水，返回到市政处理厂	
GRI 307 环境合规性	307-1 不遵守环境法律法规	19		SDG 16
GRI 308 供应商环保评估	308-1 供应商环保评估	39, 41		SDG 16
	308-2 供应链中的负面环境影响和采取的行动	39		SDG 16
GRI 401 环境	401-1 新员工的雇用和员工流失	26		
	401-2 提供给全职员工而不提供给临时或兼职员工的福利		信息不可用 原因：请求的详细信息目前不可用	
	401-3 生育假		信息不可用 原因：我们没进行集团层面跟踪该数据	
GRI 403 职业健康安全	403-1 工人代表正式参加联合管理-人健康和和安全委员会		信息不可用 原因：工人代表是根据当地的法律法规确定。我们74%的生产企业都通过了OHSAS 18.001认证，他们有义务确保工人代表权。无论我们在何处经营，工作人员(按照GRI标准定义)都包含在内	
	403-2 工伤类型和工伤率，职业病，损失的工作日和旷工情况以及与工作有关的死亡人数	28		我们追踪每百万工作小时的工伤量



GRI 标准	披露	页	解释	SDG
	403-3 与职业有关的疾病高发或高风险的工人		信息不可用 原因：我们没进行集团层面跟踪该数据	
	403-4 与工会签订的正式协议中涉及的健康与安全主题		信息不可用 原因：我们没进行集团层面跟踪该数据	
GRI 404 培训与教育	404-1 每名员工每年平均培训小时数		信息不可用 原因：请求的详细信息目前不可用	SDG 8
	404-2 升级员工技能和过渡援助计划方案	29-30	目前并非所有要求的信息都可用	SDG 8
	404-3 接受定期绩效和职业发展评估的员工比例	26, 41		SDG 8
GRI 405 多样性和平等机会	405-1 管理机构和雇员的多样性	26, 31-32, 41		SDG 8
	405-2 男女基本工资与报酬的比例		信息不可用 原因：请求的详细信息目前不可用	
GRI 406 无歧视	406-1 歧视事件和采取的纠正措施		我们的举报人系统数据没有反馈出与歧视有关的违规行为	SDG 8
GRI 409 受迫或强制性劳动	409-1 运营和供应商面临强迫和强制劳动事件的重大风险	37		SDG 8
GRI 412 人权评估	412-1 已进行人权审查或影响评估的业务	37		SDG 8
	412-2 关于人权政策或程序的员工培训	36, 38		
GRI 413 本地社区	413-1 开展当地社区参与、影响评估和发展计划的业务	33	有关我们当地社区参与的情况，请参阅格兰富社会责任	
	413-2 对当地社区造成重大实际和潜在负面影响的业务		据我们所知，我们的公司都没有对当地社区产生实际或潜在的负面影响	
GRI 414 供应商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	39		SDG 8, SDG 16
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的措施	39		SDG 8, SDG 16
GRI 415 公共政策	415-1 政治捐助		在所有公共政策活动中，我们不直接也间接地提供任何货币或实物的政治捐款	SDG 16

GRI 标准	披露	页	解释	SDG
GRI 416 客户健康和 安全	416-1 评估产品和服务类别对健康和安全的影	17		
	416-2 关于产品和服务对健康和	17		
GRI 417 营销与标签	417-1 产品和服务信息和		1. 格兰富不会将采购信息传达给客户； 2. 格兰富产品必须符合格兰富焦点名单。产品化学合规、出口管制、回收和冲突矿物的文件可根据要求提供； 3. 根据法律要求，在产品I&O手册或安全手册（IOS）中提供产品的安全使用方法。 4. 关于ErP指令和我们的报废产品和解决方案的信息	SDG 16
	417-2 关于产品和服务信息	17		SDG 16
	417-3 关于营销传播的		据我们所知，我们在营销传播方面没有任何违规事件	SDG 16
GRI 418 客户隐私	418-1 经证实的违反客户隐私		数据隐私是一项基本权利。我们将消除或减少侵犯适用个人数据规则的风险，同时继续作为全球最大的泵生产商运营。我们拥有一个数据隐私合规手册，旨在实现这一目标。 我们主要有两种类型的个人数据： • 人力资源数据（关于格兰富员工的数据） • 第三方数据，包括业务联系人和终端用户 我们成立了一个工作组，负责设法支持在集团层面遵守新欧盟条例。我们也开始确保个人数据的国际传输符合要求，并在集团层面推出数据映射以帮助实现这一目标。数据映射将包括格兰富的全球流程。数据隐私被集团法务部门视为最优先考虑的事情，该部门正在制定法律解决方案，以按需支持集团和当地公司以及员工。预计我们的本地公司将遵守当地的法律和数据隐私规定，并支持本集团开展个人数据的举措。我们已在本地公司委任员工，负责确保遵守个人资料规则，并培训员工遵守个人资料规则。 据我们所知，我们没有违反任何有关客户隐私的违规行为。	SDG 16

“

对于所有人而言，节约水资源并非一日之功。需要日复一日地努力来达成。我们必须寻求有效的办法来解决紧迫的水资源问题，并确保到2030年实现水资源普及。”

格兰富集团首席执行官
Mads Nipper

格兰富水泵(上海)有限公司
中国上海市闵行区苏虹路33号
虹桥天地3号楼10层
邮编: 201106
销售及售后咨询电话: 400 920 6655
销售咨询邮箱: saleschina@sales.grundfos.com
www.grundfos.cn

格兰富
GRUNDFOS 