

Code of Conduct

Adfærdskodeks

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Indholdsfortegnelse

En meddelelse fra vores CEO 03

Vores formål 04

Vores værdier 05

Vores Code of Conduct 06

1. Alle medarbejdere 07

1.1 Menneskerettigheder 08

1.2 Arbejds miljø 09

1.3 Ligeret og antidiskrimination 10

2. Vores virksomhed 11

2.1 Fortrolige oplysninger 12

2.2 Databeskyttelse 13

2.3 Miljøansvarlig 14

2.4 Sociale medier 15

2.5 Kunstig intelligens (AI) 16

3. Vores forretning 17

3.1 Korruption 18

3.2 Bestikkelse 19

3.3 Faciliteringsbetalinger 20

3.4 Hotel og restauration, underholdning og gaver 21

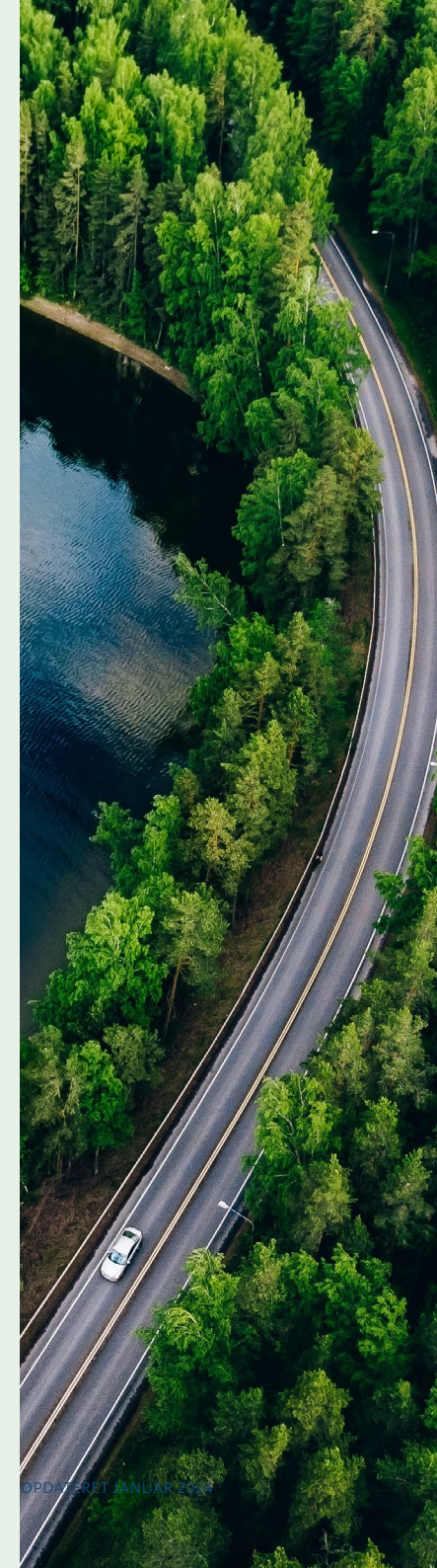
3.5 Interessekonflikt 22

3.6 Bogholderi og regnskab 23

3.7 Fair konkurrence 24

3.8 Eksportkontrol og sanktioner 25

4. Sig noget 26





En meddelelse fra vores CEO

Det er afgørende, at vi gør det, der er rigtigt for vores medarbejdere, vores kunder, vores samarbejdspartnere og de lokalsamfund, vi leverer til. Det er vigtigt for mig og for min far, og det var vigtigt for min bedstefar, der grundlagde Grundfos for over 75 år siden.

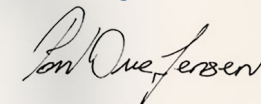
Min bedstefars vision lagde kimen til vores formål og vores værdier. Vi forbliver dedikeret til at yde et positivt bidrag til verden ved at udvikle banebrydende løsninger på verdens vand- og klimaudfordringer og ved at forbedre menneskers livskvalitet.

Vores dybe engagement i bæredygtighed og i vores globale tilstedeværelse betyder, at vi er nødt til at handle ansvarligt til enhver tid.

Som virksomhed er vi defineret af vores værdier, og vi står sammen i vores ønske om at drive vores virksomhed ud fra en kultur af ærlighed og integritet.

Tak fordi du medvirker til at videreføre vores værdier og spiller en aktiv rolle i at sikre, at vi lever op til de forpligtelser, der er fastlagt i vores Code of Conduct. Sammen kan vi gøre en forskel i verden.

Med venlig hilsen



Poul Due Jensen

Group President, CEO

Vores formål

Vores formål er at udvikle banebrydende løsninger på verdens vand- og klimaudfordringer og forbedre menneskers livskvalitet.

Vi tager vores ansvar alvorligt og har fokus på at fremme større respekt for og forståelse af vand rundt om i verden. Vi beskytter vand ved at minimere spild, ineffektivitet, mangel, ubehag og utilgængelighed, uanset hvor der er behov for rindende vand.

Vi fremmer rindende vand gennem vandsysteminnovation og energioptimeringer med fokus på at opretholde vandflowet nu og i fremtiden.

Vores værdier



Bæredygtig

Grundfos driver sin forretning på en ansvarlig og stadig mere bæredygtig måde. Vi laver produkter og løsninger, der hjælper vores kunder med at spare naturressourcer og reducere klimapåvirkningen. Vi spiller en aktiv rolle i samfundet omkring os. Grundfos er en socialt ansvarlig virksomhed. Vi tager os af vores medarbejdere – også dem med særlige behov.



Åben og troværdig

I Grundfos gør vi, hvad vi siger, og vi siger, hvad vi gør. Vores kommunikation er åben og ærlig internt i virksomheden og i forhold til omverdenen. Vi lægger fakta på bordet – også når det ikke er behageligt.



Mennesker i fokus

Grundfos er vores medarbejdere. Vi udvikler den enkelte. Alle i Grundfos er engagerede og har potentiale. Alle har mulighed for at få indflydelse. Alle skal føle sig respekteret og værdsat.



Uafhængig

Grundfos' hovedaktionær – både nu og i fremtiden – er Poul Due Jensen Fonden. Overskud er et middel til vækst – ikke et mål i sig selv. Vi sørger til enhver tid for at have et sundt økonomisk fundament.



Partnerskab

Grundfos skaber værdi gennem tætte relationer med kunder, leverandører og andre interessenter. Vi er en global virksomhed, der bygger på lokalt entreprenørskab. Vi tror på, at mangfoldighed fremmer innovation og vækst.



Utrætteligt ambitiøs

I Grundfos holder vi aldrig op med at udfordre os selv for at skabe bedre løsninger hurtigere. Vi sætter en ære i at levere uovertruffen kvalitet i alt, hvad vi foretager os. Vi udviser lederskab og nytænker fremtiden.

Vores Code of Conduct

Denne Code of Conduct hjælper med at forstå de centrale elementer i vores værdier, i vores politikker, i vores etiske principper og i lovgivningen. Den kan ikke besvare hvert enkelt spørgsmål, men er vores fælles referenceramme, der skal påvirke vores adfærd, hjælpe os med at træffe beslutninger og beskrive, hvem vi er, og hvem vi gerne vil være. Den bekræfter vores personlige og professionelle fokus på en bred vifte af emner, som vi mener er afgørende for at sikre, at vi driver forretning baseret på ærlighed og integritet.

Code of Conduct gælder over hele verden for alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, der arbejder i alle vores virksomheder, samt for tredjeparter, der arbejder på vores vegne. Vi forventer, at alle medarbejdere og alle andre, der handler på vores vegne, altid overholder vores Code of Conduct.

Adskillige emner, der berøres i Code of Conduct, uddybes yderligere i politikker, procedurer, compliance programmer, retningslinjer, eksterne forpligtelser såsom FN's Global Compact osv., og alle medarbejdere har ansvar for at finde frem til de oplysninger, der er relevante for deres arbejde. Vi overholder lokale love og regler, uanset hvor vi har aktiviteter.

I nogle lande kan lokale love, bestemmelser eller branchekodekser være strengere end denne kodeks. I andre lande kan vores kodeks være strengere. Vi overholder altid den strengeste regel.

Vores Code of Conduct understøttes af en stærk styringsstruktur med det formål at understøtte og lette den overordnede forståelse og overholdelse af vores Code of Conduct.

Denne struktur består af flere initiativer, og den omfatter:

- Etisk Komité
- Grundfos Whistleblower System
- Obligatorisk kursus om Code of Conduct for alle



1

Alle medarbejdere

- 1.1 Menneskerettigheder
- 1.2 Arbejdsmiljø
- 1.3 Ligeret og antidiskrimination

1.1 Menneskerettigheder

Hos Grundfos respekterer vi alle menneskers integritet og værdighed, og vi anerkender og påtager os vores ansvar for at arbejde med respekt for menneskerettighederne på tværs af hele vores værdikæde.

Vores arbejde med menneskerettigheder er styret af vores menneskerettighedspolitik og integreret i eksisterende politikker og processer.

Vi arbejder aktivt på at forebygge, at vi forårsager eller bidrager til en negativ indvirkning på menneskerettighederne gennem vores aktiviteter, og vi håndterer sådanne indvirkninger, hvis de skulle opstå. Vi søger også at forebygge eller afbøde negativ indvirkning på menneskerettigheder, der er direkte forbundet med vores driftsaktiviteter, produkter eller tjenester eller med vores forretningsforbindelser i vores værdikæde.

Alle vores medarbejdere har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, til at melde sig ind i en organisation efter eget valg der repræsenterer deres interesser og til ikke at blive udsat for chikane og diskrimination. Vi vil ikke drage fordel af tvangsarbejde eller nogen anden form for tvang. Vi tolererer ikke børnearbejde, og vi forpligter os til at bidrage til at afskaffe det på en effektiv måde.

Vi forventer, at alle vores medarbejdere bakker op om og respekterer menneskerettighederne i vores daglige arbejde.

Vores tilgang til menneskerettigheder er baseret på internationalt anerkendte menneskerettighedsprincipper, der er beskrevet i International Bill of Human Rights og Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg har hørt en kollega fortælle om et besøg hos en leverandør, hvor medarbejderne så meget unge ud. Han spurgte om det, da han var der, men fik intet svar. Burde min kollega have gjort mere?

Svar: Din kollega gjorde det rigtige ved at bemærke en potentiel krænkelse af menneskerettighederne og ved at henvende sig til leverandøren. Det næste skridt vil være, at din kollega indberetter det til vores indkøbsafdeling. Vi handler altid ansvarligt, og vi respekterer menneskerettighederne hele vejen gennem vores værdikæde og sikrer, at vi ikke støtter børne- eller tvangsarbejde.

1.2

Arbejdsmiljø

Vi er forpligtet til at sikre sundhed, sikkerhed og trivsel ved at sørge for et godt arbejdsmiljø, forebygge arbejdsrelaterede skader og sikre en god fysisk og psykisk balance mellem arbejde og fritid.

Vi engagerer os aktivt i initiativer og partnerskaber for at forbedre menneskers livskvalitet, og vi er ekstremt ambitiøse i forhold til at sørge for sundhed, sikkerhed og trivsel i Grundfos. Enhver medarbejder kan opleve stress, sygdom, skade eller lav psykisk trivsel, og som virksomhed tager vi dette lige alvorligt.

Hvis vi føler, at vores arbejdsmiljø ikke er sikkert eller sundt, siger vi noget og skrider til handling, både med hensyn til vores egen og vores kollegers sundhed, sikkerhed og trivsel. I disse tilfælde skal du altid informere din direkte leder eller din lokale arbejdsmiljøansvarlige.

Vi er alle sammen ansvarlige for at bidrage til sundhed, sikkerhed og trivsel for os selv og vores kolleger, og vi bør følge disse råd:

- Vær nærværende
- Skrid til handling
- Gå ikke på kompromis



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg har bemærket et mindre sikkerhedsproblem. Skal jeg indberette det?

Svar: Ja, alle sikkerhedsspørgsmål skal indberettes. Sørg for, at ingen er i umiddelbar fare, informer din direkte leder, og indberet problemet ved hjælp af SIMS, vores Incident Management System.

Spørgsmål: Jeg føler mig ikke så motiveret, som jeg plejer. Bør jeg tale med nogen?

Svar: Ja, du bør tale med din direkte leder for at finde ud af, hvordan Grundfos kan støtte dig.

1.3 Ligeret og antidiskrimination

Som en del af vores værdier og vores fokus på menneskerettigheder respekterer vi mennesker med alle baggrunde, og vi accepterer ikke nogen form for diskrimination.

Vi støtter hinanden i vores daglige virke og stræber efter at være opmærksomme på, hvordan vores ord og handlinger kan påvirke andre. Vi fremmer og støtter en inkluderende kultur, hvor vi værdsætter vores forskellige baggrunde, erfaringer og synspunkter. Vi mener, at mangfoldighed grundlæggende styrker vores konkurrencefordel ved at fremme innovation i et arbejdsmiljø, hvor mennesker kan trives og udvikle sig. Vi har et ønske om, at folk skal føle, at de hører til.

Vidste du det?

Vi har udarbejdet en politik for forebyggelse af chikane. I politikken kan du læse mere om vores fokus på at skabe en tryk og rummelig arbejdsplads.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: En kollega har fortalt fornærmende vittigheder om specifikke nationaliteter. Jeg har ikke kommenteret det, men det får mig til at føle mig ubehageligt til mode. Skal jeg gøre noget ved det?

Svar: Ja, vi forventer, at alle medarbejdere bakker op om mangfoldighed, ligestilling og inklusion for at sikre en inkluderende kultur. Du bør sige fra. Hvis du ikke føler dig tryk ved at sige fra, kan du også kontakte din direkte leder eller HR.

Spørgsmål: Hvad kan jeg gøre for at støtte en inkluderende kultur?

Svar: Ved at følge vores Grundfos værdier er du med til at fremme og understøtte en inkluderende kultur. Derudover tilbyder vi flere interne ressourcer til læring og udvikling.

2

Vores virksomhed

- 2.1 Fortrolige oplysninger
- 2.2 Databeskyttelse
- 2.3 Miljøansvarlig
- 2.4 Sociale medier
- 2.5 Kunstig intelligens (AI)

2.1

Fortrolige oplysninger

Da forretningsintegritet og innovation er kernen i vores virksomhed, skal vi beskytte de oplysninger, vi modtager i fortrolighed som en del af vores arbejde.

Dette gælder mere bredt for oplysninger om vores kunder, samarbejdspartnere, kolleger og andre anliggender, der behandles af Grundfos. En vigtig del af vores fortrolige oplysninger er vores forretningshemmeligheder. Vi skal beskytte vores fortrolige oplysninger mod uautoriseret videregivelse til nogen uden for eller i Grundfos. Vi må aldrig dele fortrolige oplysninger, medmindre vi har et legitimt forretningsformål, der retfærdiggør det, og det er tilladt i henhold til vores politikker og relevante love og regler.

Typiske eksempler på fortrolige oplysninger:

- Kundelister, produktpriser og oplysninger om omkostninger
- Tekniske oplysninger om vores systemer, produkter og produktfremstillingsproces
- Vores forretningsstrategier og lanceringsplaner

Hvad er en forretningshemmelighed?

En forretningshemmelighed er en værdifuld fortrolig oplysning om en virksomhed, der giver virksomheden en konkurrencemæssig fordel. Det kan omfatte en lang række forskellige oplysninger såsom oplysninger om teknologier, økonomi, salg, drift, immaterielle rettigheder (IPR) og viden.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Kan medarbejdere eller gæster tage billeder under en rundvisning på vores fabrikker?

Svar: Nej, medarbejdere eller gæster må ikke tage billeder. Billeder kan utilsigtet komme til at afsløre oplysninger om fremstillingsprocesser eller andre fortrolige oplysninger.

Spørgsmål: Jeg arbejder på et fortroligt projekt og skal udskrive noget materiale vedrørende projektet. Er det et problem?

Svar: Nej, ikke hvis du opbevarer det udskrevne materiale et sikkert sted, f.eks. i et aflåst skab. Du bør aldrig efterlade udskrifterne, hvor andre kan få adgang til dem.

Spørgsmål: Jeg er med toget og vil gerne arbejde på et projekt. Er det i orden?

Svar: Ja, du må gerne arbejde i toget eller andre offentlige steder, så længe du er forsigtig. Du bør ikke gennemgå nogen fortrolige oplysninger over telefonen eller med en kollega, og du bør altid sikre dig, at ingen kan se indholdet på din skærm (f.eks. ved at have en skærmbeskytter til at sikre fortrolighed på din bærbare computer).

2.2 Databeskyttelse

Vi er forpligtet til at respektere enkeltpersoners privatliv og på principperne om selvbestemmelse og menneskelig værdighed.

Personoplysninger er alle typer oplysninger, der vedrører en identificeret eller identificerbar person og omfatter oplysninger om Grundfos medarbejdere, kunder, leverandører og andre forretningspartnere.

Vi vil aldrig behandle personoplysninger som et aktiv, der kan udnyttes, men vil respektere privatlivets fred som en grundlæggende menneskerettighed.

Indsaml, brug og del kun personoplysninger, hvis det er relevant og nødvendigt for det job eller den opgave, du udfører. Opbevar altid personoplysninger på en sikker måde.

Sørg for at slette personoplysninger, når du ikke længere har brug for dem.
Overhold alle interne retningslinjer og procedurer for databeskyttelse.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg har adgang til et dokument på SharePoint, som indeholder personoplysninger, men jeg burde ikke have adgang til dokumentet. Hvad skal jeg gøre?

Svar: Du skal sikre dig, at din adgang bliver slettet. Underret også juridisk afdeling, da det kan være, at vi har pligt til at anmelde overtrædelsen til myndighederne.

Spørgsmål: Jeg skal sende en fil med medarbejderoplysninger til en tredjepart. Må jeg det?

Svar: Ja, hvis du er sikker på, at du kan sende personoplysninger uden for Grundfos, kan du sende mailen med den rigtige kryptering. Hvis du er i tvivl, kan du spørge din direkte leder, eller du kan kontakte juridisk afdeling for at sikre, at de nødvendige aftaler er på plads.

Spørgsmål: Jeg har lige arrangeret en konference og indsamlet oplysninger om deltagerne, såsom navne, adresser og telefonnumre. Hvad skal jeg gøre med disse oplysninger, efter at konferencen er afsluttet?

Svar: Medmindre du har indhentet specifikt samtykke fra deltagerne, skal du slette oplysningerne efter konferencens afslutning.

2.3

Miljøansvarlig

At drive vores virksomhed på en ansvarlig og stadig mere bæredygtig måde er en integreret del af vores formål og værdier.

Vores indsats er ikke kun begrænset til vores egen drift, men går på tværs af værdikæden fra vores leverandører, forretningspartnere og kunder rundt om i verden til lokalsamfund, hvor vi har et særligt ansvar for at passe på mennesker og miljø.

Som medarbejdere har vi alle sammen et miljøansvar. Vi skal have fokus på at finde og udnytte muligheder for at reducere energiforbrug og CO2-udledning på tværs af vores værdikæde, bidrage til sikker og bæredygtig brug af vand i vores drift og forsyningskæde og anvende en cirkulær tankegang for at reducere, genbruge og genanvende på tværs af vores produkters livscyklus.

Via samarbejde og innovation med vores kunder udvikler vi produkter og løsninger, der har en positiv indvirkning i verden og hjælper kunderne med at nå deres bæredygtighedsambitioner om at reducere brugen af energi, vand og naturressourcer.

Vores fokus på bæredygtighed er i overensstemmelse med førende internationale strukturer:

- Grundfos er den første vandløsningsvirksomhed, der har sat et klimamål om at være Net Zero i 2050, godkendt af Science Based Targets Initiative
- Grundfos er forpligtet til de ti principper i FN's Global Compact for ansvarlig, bæredygtig og etisk forretningsdrift



2.4

Sociale medier

Det er en grundlæggende værdi for os, at vores interessenter skal have tillid til os og føle, at vi kommunikerer på en ærlig og gennemsigtig måde.

Som medarbejdere har vi en fælles identitet og et fælles ansvar for at beskytte vores brand. Som enkeltpersoner har vi vores egne meninger, idéer og interesser, som vi ønsker at dele med andre. Sociale medieplatforme gør det nemt hurtigt at nå ud til og kommunikere med en stor målgruppe, og vi bør alle sammen være opmærksomme på, hvordan vi skriver om Grundfos, og hvordan vi fremstiller os selv på sociale medier.

Hvis du offentliggør indhold, der er relevant for Grundfos, skal du huske, at dine handlinger ikke kun afspejler dig selv, men også Grundfos, uanset om du taler på egne vegne eller som repræsentant for Grundfos. Du skal være respektfuld og tilstræbe at tilføre værdi i samtalen, altid beskytte Grundfos omdømme og være opmærksom på, hvordan du bruger Grundfos' navn og logo.

På vores interne og eksterne sociale medieplatforme kommunikerer vi altid på en åben, konstruktiv og respektfuld måde, selv når vi har modstridende synspunkter.

Retningslinjer for, hvordan man agerer på sociale medier:

- Behandl alle med respekt
- Når du slår personlige holdninger op, skal du tydeligt angive, at dine holdninger er personlige og ikke Grundfos'
- Del ikke fortrolige oplysninger og respekter privatlivets fred
- Tænk, før du laver opslag – undgå kontroversielt eller upassende indhold, der kan skade Grundfos' omdømme
- Søg tilladelse, og giv kredit, når du deler andres indhold



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Nogen har lavet et opslag på sociale medier om et af vores produkter, som ikke er korrekt. Hvad skal jeg gøre?

Svar: Det er fristende at svare selv. Medmindre du er autoriseret talsperson, bør du dog kontakte vores Social Media team eller Group Communications og forklare dem situationen, så de kan foretage den nødvendige handling.

Spørgsmål: Kan jeg dele billeder fra firmaarrangementer på sociale medier?

Svar: Ja, autentisk indhold er fantastisk. Du skal bare sørge for, at der ikke er noget, der er fortroligt, og at du har tilladelse fra de personer, der er vist på billederne.

2.5 Kunstig intelligens (AI)

Vi har fokus på at bruge, udvikle og implementere kunstig intelligens, som skaber værdi for vores virksomhed, for vores kunder og for samfundet som helhed.

Brugen af kunstig intelligens giver mange muligheder for at forbedre effektiviteten, reducere omkostningerne eller sætte skub i udviklingen af nye produkter og tjenester. Vi er meget begejstrede for disse muligheder, men vi er også opmærksomme på den u hensigtsmæssige indvirkning, de kan have på f.eks. vores fortrolige oplysninger, andres ejendomsret, utilsigtet partiskhed, diskrimination eller menneskelig dømmekraft.

Alle medarbejdere, der arbejder med kunstig intelligens, har en forpligtelse til at sikre, at den er inkluderende, sikker, troværdig og kan forklares inden for dens sammenhæng. Den skal udvikles i overensstemmelse med både vores retningslinjer vedrørende kunstig intelligens og intentionerne i international lovgivning.

AI handler om at sætte databehandling i arbejde på innovative måder, så vi kan udleve vores formål og realisere vores forretningsmæssige målsætninger væsentligt bedre i morgen. Vi overholder altid vores retningslinjer for, hvordan vi bruger kunstig intelligens i Grundfos.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg vil gerne bruge AI-værktøjer i mit arbejde, men jeg er ikke sikker på, om det er i orden?

Svar: Det er generelt i orden, at du bruger AI-værktøjer til dit arbejde. På nogle områder kan der dog være begrænsninger. Derfor er det vigtigt, at du sætter dig ind i de retningslinjer, der er gældende for dit arbejdsområde.

Spørgsmål: Er der noget specifikt, som jeg skal være opmærksom på, når jeg bruger AI-værktøjer i mit arbejde?

Svar: Først og fremmest skal du altid sørge for at overholde vores interne retningslinjer. Sørg også for, at du ikke deler følsomme Grundfos-oplysninger eller personlige oplysninger, når du bruger AI-værktøjer. Derudover er det vigtigt, at du som menneske gennemgår outputtet, så du ikke skaber eller deler misinformation.

3

Vores forretning

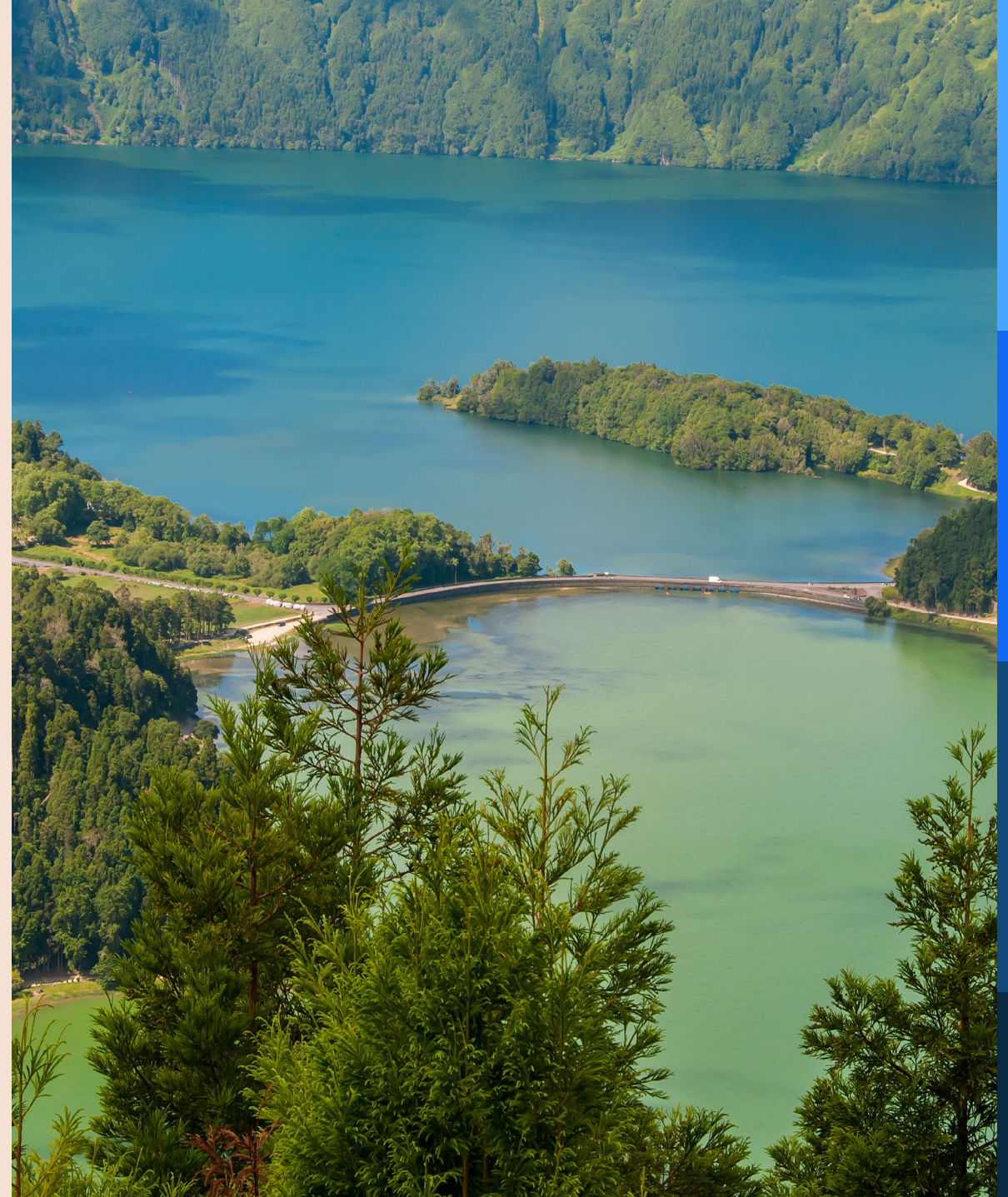
- 3.1 Korruption
- 3.2 Bestikkelse
- 3.3 Faciliteringsbetalinger
- 3.4 Hotel og restauration, underholdning og gaver
- 3.5 Interessekonflikt
- 3.6 Bogholderi og regnskab
- 3.7 Fair konkurrence
- 3.8 Eksportkontrol og sanktioner

3.1 Korruption

Vi har aktiviteter i mange lande og på tværs af forskellige kulturer, traditioner og lokale love og regler. Vi driver altid forretning med integritet og på en retfærdig og lovlig måde.

Korruption er misbrug af betroet magt for privat vinding, og den kan antage mange former. Korruption er et paraplybegreb, der spænder fra storkorruption, bestikkelse og hvidvask til uærlige tjenester inden for erhvervslivet. Korruption har en negativ indvirkning på mennesker og samfund.

Vi modsætter os korruption i alle dens former og har en nultolerancepolitik over for bestikkelse og faciliteringsbetalinger, uanset om de er foretaget af medarbejdere eller af tredjeparter, der handler på vores vegne. Vi undgår interessekonflikter og sørger for, at vores personlige interesser aldrig påvirker vores faglige dømmekraft unødigt. Vi kommer aldrig med udtalelser om eller giver økonomiske bidrag eller andre bidrag til politiske partier eller organisationer, da vi forbliver apolitiske i vores politiske og statslige forhold.



3.2 Bestikkelse

Bestikkelse er en specifik form for korrupsion, som er både uetisk og ulovlig i de fleste lande. Vi mener, at bestikkelse skader vores virksomhed og de samfund, hvor vi driver forretning.

I Grundfos er både bestikkelse og modtagelse af bestikkelse strengt forbudt, også når det faciliteres gennem en tredjepart.

Bestikkelse kan antage mange former, men generelt handler det om noget af værdi – der gives eller loves – for at påvirke dømmekraften eller adfærden hos en person med et tillidshverv. Bestikkelse betyder ikke nødvendigvis, at penge skifter hænder. Den kan antage mange former, f.eks. overdådige gaver, hotel- og restaurantbesøg, adgang til aktiver eller tjenester til venner og familier af forretningsforbindelser.

Vi tilbyder eller accepterer aldrig bestikkelse, herunder returkommission eller andet af værdi, der uretmæssigt kan påvirke en forretningsmæssig beslutning. Når vi er i tvivl, giver vi vores mening til kende, søger råd eller bruger vores whistleblower-hotline.

Du skal være særligt forsigtig ved brug af tredjeparter, herunder agenter, salgsrepræsentanter, konsulenter, mellemmand og distributører, da de udgør væsentlige risici i henhold til antikorrupsionslovgivningen.

Brug altid Grundfos Business Partner due diligence standarden, når du arbejder med tredjeparter.



3.3

Faciliteringsbetalinger

En faciliteringsbetaling er en form for bestikkelse. Vi accepterer ikke faciliteringsbetalinger, da de både anses for at være i strid med vores værdier og har en betydelig negativ indvirkning på de samfund, hvor de bliver betalt.

Faciliteringsbetalinger er små beløb, der betales for at sikre eller fremskynde en rutine eller anden nødvendig proces, som betaleren alligevel har ret til.

De kræves typisk i daglige transaktioner, og de kan antage flere former, f.eks. kontanter, alkohol, cigaretter, rabatkuponer og billetter til arrangementer osv. De betragtes som bestikkelse og er ofte ulovlige, og de er adskilt fra andre former for bestikkelse, da de aldrig udføres for at opnå eller bevare forretningsaktiviteter.

Vi afstår altid fra at foretage faciliteringsbetalinger, medmindre vi føler, at vores personlige sikkerhed er i fare. I så fald skal du straks rapportere det til din direkte leder.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Mine varer sidder fast ved grænsen, og toldmyndighederne fortæller mig, at det vil tage flere måneder at behandle sagen, medmindre jeg betaler et gebyr. Har jeg lov til at betale et sådant gebyr?

Svar: Nej, vi foretager ikke faciliteringsbetalinger. I stedet undgår vi disse ved at planlægge forud, så eventuelle forventede forsinkelser i tolden kan blive håndteret.

Spørgsmål: Jeg har brug for en forretningslicens, og jeg har hørt, at det kan tage flere måneder at få den, men jeg kan hyre en konsulent til at hjælpe mig med at få den på få dage. Må jeg hyre en konsulent for at få hjælp?

Svar: Du må hyre en konsulent til at hjælpe dig med ansøgningsprocessen, så længe et gebyr ikke er en skjult faciliteringsbetaling.

3.4

Hotel og restauration, underholdning og gaver

Vi vil aldrig give eller tage imod nogen fordele såsom hotel- og restaurantbesøg, underholdning og gaver, som kan påvirke en myndighedsrepræsentant, en leverandør eller en kunde uretmæssigt i dennes kontakt med Grundfos, hvilket kan bringe vores egen integritet i fare.

Hotel- og restaurantbesøg, underholdning og gaver kan være vigtige i forhold til at opbygge og styrke relationer, der er vigtige for vores virksomhed. At give billige gaver eller små påskønnelser betragtes som normalt i mange lande. Udfordringen er, at der er en hårfin grænse mellem acceptabel forretningspraksis og ulovlig bestikkelse, og man kan nemt komme til at krydse den bevidst eller ubevidst. Hvis vi tilbyder gaver eller betaler for hotel- og restaurantbesøg og underholdning, skal vi altid sørge for, at det ikke er overdrevet luksuriøst eller overdådigt, men rimeligt, forholdsmæssigt og legitimt.

Hvis du får en gave af en samarbejdspartner, bør du vurdere, om gaven er acceptabel og givet i god tro og ikke som et forsøg på at påvirke dig uretmæssigt. Hvis du er i tvivl, kan du indberette gaven til din direkte leder, så denne kan hjælpe dig med at tage stilling til, om du kan acceptere den eller ej. For at sikre vores egen integritet betaler vi altid rejse- og overnatningsudgifter for vores medarbejdere, som deltager i arrangementer, der er arrangeret af andre.

Generelle principper i forhold til gaver, underholdning og andre goder:

- Vi giver eller modtager ikke gaver, goder og underholdning, der har til hensigt at påvirke nogen beslutninger
- Vi vil forhindre ethvert forsøg på uretmæssig påvirkning, men også ethvert indtryk eller enhver opfattelse af, at dette foregår
- Vi tager altid højde for konteksten i relationen og situationen
- Vi er åbne og gennemsigtige, og du bør altid rådføre dig med din direkte leder, hvis du er i tvivl
- Lokale skikke og adfærdsmønstre retfærdiggør aldrig manglende overholdelse af vores Code of Conduct



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg fik en stor æske chokolade til jul fra en leverandør. Hvad skal jeg gøre?

Svar: Du bør dele chokoladen med dine kolleger og stille æsken på kontoret for at sikre, at den kan nydes af dine kolleger.

Spørgsmål: Jeg har fået en almindelig kuglepen og en blok papir med et reklamelogo af en kunde. Kan jeg beholde dem?

Svar: Ja, du kan godt tage imod effekterne, da de falder ind under, hvad vi definerer som en naturlig bagatelgrænse.

3.5

Interessekonflikt

Vi træffer altid beslutninger i Grundfos' bedste interesse, og vi må aldrig blive u hensigtsmæssigt påvirket af personlige, økonomiske eller politiske interesser eller nogen andre personlige fordele.

Interessekonflikter opstår, når vores personlige interesser uretmæssigt påvirker vores professionelle dømmekraft, eller når det kan opfattes sådan. De fleste interessekonflikter kan undgås eller løses, hvis de lægges korrekt frem.

Hvis du havner i en situation, hvor dine egne personlige interesser og Grundfos' interesser kommer til at kolliderer, eller hvor nogen med rimelighed kunne tro, at de gør, bør du straks fremlægge det for din direkte leder og afholde dig fra at indgå i enhver beslutningsproces.

Interessekonflikter kan antage mange former, og typiske eksempler er:

- Ansættelse af et familiemedlem eller en ven som medarbejder eller til at levere tjenesteydelser til Grundfos
- Arbejde på deltid eller som konsulent i en virksomhed, der sælger konkurrerende produkter
- Accept af en bestyrelsespost for en leverandør eller en konkurrent
- Ejerskab af en del af en virksomhed, der leverer varer eller tjenesteydelser til Grundfos
- Brug af Grundfos' leverandører eller tjenesteudbydere til personlig brug
- Modtagelse af gaver fra Grundfos' leverandører og tjenesteudbydere



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Jeg har en fætter, som jeg gerne vil ansætte til at lave noget arbejde for Grundfos. Vi har en legitim grund til at ansætte en fuldtidsmedarbejder til at gøre arbejdet, og min fætter er højt kvalificeret inden for området. Kan jeg ansætte min fætter til at gøre arbejdet?

Svar: Selvom der er en legitim grund til at ansætte en person, giver situationen indtryk af en interessekonflikt. Du skal altid rådføre dig med HR, så der kan foretages en uafhængig gennemgang. Det vil også beskytte dig og din fætter, hvis nogen stiller spørgsmålstejn ved, om forholdet uretmæssigt har påvirket din beslutning.

3.6 Bogholderi og regnskab

For at vi kan træffe ansvarlige forretningsmæssige beslutninger og bevare tilliden fra vores interessenter, herunder offentlige myndigheder, er vi afhængige af fuldstændig og nøjagtig dokumentation.

Derfor er det meget vigtigt, at alle medarbejdere sikrer integritet, nøjagtighed og effektivitet i vores registreringer. Det gør vi ved at sikre, at vores registreringer og konti følger Grundfos' regnskabsmanual og er i overensstemmelse med vores interne kontroller. Alle transaktioner skal registreres korrekt og nøjagtigt med den korrekte regnskabskonto og i det korrekte profit- og omkostningscenter inden for den relevante regnskabsperiode.

Nyttige definitioner

Regnskabsmanual

Al væsentlig regnskabspraksis bør følges ved udarbejdelsen og præsentationen af den årlige og månedlige rapportering. Al koncernrapportering fra juridiske enheder i koncernen er baseret på de samme regnskabsprincipper, og de er dermed sammenlignelige.

Interne kontroller

Interne kontroller sikrer, at vi overholder interne og eksterne lovkrav.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Kan jeg rapportere ubekræftede salg i kvartalsrapporten for at nå vores salgsmål?

Svar: Nej, omsætningen og omkostningerne skal altid registreres i den periode, hvor de bliver genereret, indtjent eller afholdt.

Spørgsmål: Har jeg brug for at vide, hvordan jeg sikrer "økonomisk integritet – nøjagtighed og effektivitet i vores bogføring", hvis jeg ikke er ansat i økonomiafdelingen?

Svar: Ja, vi har alle sammen et ansvar for at levere nøjagtig og relevant dokumentation til tiden, f.eks. udgiftsrapporter, goder og fakturaer, så vi kan sikre korrekt rapportering.

3.7 Fair konkurrence

Vi tror på fri og fair konkurrence og at være åbne og gennemsigtige i den måde, vi driver forretning på, og vi er forpligtet til at drive forretning i overensstemmelse med konkurrencelovgivningen over hele verden.

Du må aldrig indgå aftaler eller ordninger, som giver os en uretmæssig fordel, eller på anden vis overtræde konkurrencelovgivningen. Det kan være tilfældet, hvis vi laver aftaler med konkurrenter om at fastsætte priser eller standardvilkår, allokere markeder, deles om kunder, tilpasse bud eller udbud eller begrænse innovationen eller produktionen. Vi må heller ikke udveksle kommercielt følsomme oplysninger med konkurrenter.

Som en tommelfingerregel bør du aldrig diktere priser til distributører og forhandlere. Og du må ikke pålægge nogen begrænsninger for salg, f.eks. geografiske, kunde- eller sektoropdelinger, for nogen distributører eller forhandlere.

Møder med konkurrenter

Møder med konkurrenter udgør en høj risiko for at overtræde konkurrencelovgivningen. Hold kontakten med konkurrenter på et absolut minimum, og hav kun kontakt, hvis der er en legitim grund til at gøre det. Du må aldrig udveksle kommercielt følsomme oplysninger med konkurrenter såsom prissætning, produktionskapacitet, forskning og udvikling, omkostningsstrukturer eller intentioner om at fokusere – eller undlade at fokusere – på bestemte kunder, markeder eller tilbud.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Som en del af mit job deltager jeg i møder i brancheforeninger, og her deltager vores konkurrenter også. Kan jeg tage med?

Svar: Ja, det kan du godt. Men sørg for, at du søger vejledning, før du tager med. Der kan være en risiko for utilsigtet at blive en del af diskussioner, der vedrører emner, som kan blive betragtet som en overtrædelse af konkurrenceloven. Hvis sådanne diskussioner opstår, bør du forlade mødet og omgående underrette juridisk afdeling.

Spørgsmål: Vi vil gerne køre en kampagne for et produkt og vil gerne have, at vores forhandlere bruger en specifik vejledende pris til denne kampagne. Må vi det?

Svar: Nej, det kan blive betragtet som et forsøg på at kontrollere de priser, som produkterne må videresælges til. Det er forbudt på nogen måde at lægge pres på grossister, installatører eller direkte kunder for at få dem til at tage en minimumspris eller en specifik videresalgspris.

Spørgsmål: Vi har lige ansat en medarbejder, som tidligere har arbejdet for en konkurrent. Må jeg spørge den nye medarbejder om nye produktlanceringer fra hans tidligere virksomhed?

Svar: Nej, det er aldrig i orden at bede en ny medarbejder om at afsløre fortrolige forretningsoplysninger om en konkurrent. Vi indsamler altid oplysninger på en etisk måde.

3.8 Eksportkontrol og sanktioner

Vi har et ansvar for at sikre, at vores produkter og løsninger, herunder komponenter, tjenester, teknologi og udstyr, kun bruges til lovlige formål og i henhold til gældende love og regler.

Som en global virksomhed, der har aktiviteter på tværs af grænser, betyder det meget omskiftelige eksportkontrol- og sanktionsområde, at man skal være ekstra påpasselig inden for dette område. Vi vil ikke levere kontrollerede produkter og løsninger uden de nødvendige tilladelser, og vi vil ikke købe eller sælge varer eller tjenester til nogen sanktionerede parter.

Alle medarbejdere, der arbejder med eksport, salg, køb og finansielle transaktioner, skal være meget på vagt og udføre korrekte due diligence-kontroller, ligesom de skal følge vores globale compliance program for eksportkontrol og sanktioner.

Der er etableret et omfattende produkt- og sanktionskontrolsystem globalt. Dette omfatter daglig screening af Grundfos' leverandører og kunder i henhold til lister med officielle sanktionerede parter og eksportkontrolprocedurer for at sikre, at kontrollerede produkter og løsninger ikke bliver købt eller solgt uden de nødvendige tilladelser.



Spørgsmål og svar

Spørgsmål: Kan jeg købe eller sælge produkter og tjenester i alle lande over hele verden uden begrænsninger?

Svar: Nej, der er nogle få lande, der er underlagt stærke handelsembargoer, hvor Grundfos generelt ikke tillader forretningsaktiviteter. For nogle lande kræves der desuden et udvidet compliance tjek. Vær opmærksom på, at nogle produkter er underlagt restriktioner, da de betragtes som produkter med flere mulige anvendelser, hvilket betyder, at de kan bruges til både civile og militære anvendelsesformål.

4

Sig noget

Da vi løbende ønsker at udvikle og pleje vores kultur af ærlighed og integritet, er det vigtigt, at vi også tør sige noget, når vi ser noget, der er forkert. Alle, der giver deres mening til kende i god tro, er beskyttet mod gengældelse.

Hvis du mener, at vores Code of Conduct, politikker eller relevante love og bestemmelser er blevet overtrådt, opfordrer vi dig til at tale med din direkte leder, HR eller juridisk afdeling. Hvis du ikke føler dig tryk ved at tale med nogen af dem, eller hvis du ønsker at forblive anonym, kan du indberette dine bekymringer via vores whistleblower-system.

Whistleblower-system

Vores tredjepartsleverede whistleblower-system giver medarbejdere, eksterne konsulenter, forretningspartnere og andre mulighed for at foretage indberetninger. Vores whistleblower-politik beskriver, hvornår og hvordan whistleblower-systemet skal bruges, samt beskyttelse mod blandt andet gengældelse og beskyttelse af fortrolighed og anonymitet.

Du kan læse mere om vores whistleblower-system og/eller foretage en indberetning på dette websted: <https://grundfos.whistleblownetwork.net>



Vand har altid været Grundfos' hjertebarn.

Vores grundlægger opkaldte virksomheden efter et af vores produkter – "Grundfos"-pumpen, afledt af den gamle skandinaviske betegnelse for grundvand og et symbol på vores tilhørsforhold til vand. Vores ikoniske logo, Arkimedes' vandkrue, forbinder os også med vand ligesom vores innovative gåpåmod på grund af dets lighed med indersiden af vores centrifugalpumper.

Vi forbliver dedikeret til at udvikle banebrydende løsninger på verdens vand- og klimaudfordringer.

GRUNDFOS Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
DK-8850 Bjerringbro
Tlf.: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

