

Verhaltenskodex

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

Inhaltsverzeichnis

Nachricht des CEO 03

Unser Ziel 04

Unsere Werte 05

Unser Verhaltenskodex 06

1. Alle Menschen 07

1.1 Menschenrechte 08

1.2 Arbeitsumfeld 09

1.3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung 10

2. Unser Unternehmen 11

2.1 Vertrauliche Informationen 12

2.2 Datenschutz 13

2.3 Ökologische Verantwortung 14

2.4 Sozialen Medien 15

2.5 Künstliche Intelligenz (KI) 16

3. Unser Geschäft 17

3.1 Korruption 18

3.2 Bestechung 19

3.3 Schmiergelder 20

3.4 Gastfreundschaft, Unterhaltung und Geschenke 21

3.5 Interessenkonflikt 22

3.6 Buchführung und Rechnungswesen 23

3.7 Fairer Wettbewerb 24

3.8 Exportkontrolle und Sanktionen 25

4. Dinge ansprechen 26

**Nützliche Informationen
und Anlaufstellen** 27





Nachricht des CEO

Der Schlüssel liegt darin, das Richtige für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Partner und die Gemeinschaften zu tun, denen wir dienen. Dies war schon das Anliegen meines Großvaters, der Grundfos vor mehr als 75 Jahren gründete, und ist auch heute noch das oberste Ziel von meinem Vater und mir.

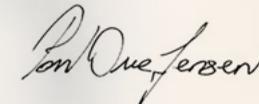
Mein Großvater legte mit seiner Vision den Grundstein für unsere Ziele und Werte. Auch heute wollen wir einen positiven Einfluss auf die Welt zu nehmen, indem wir bahnbrechende Lösungen für die Wasser- und Klimaherausforderungen der Welt entwickeln und die Lebensqualität der Menschen verbessern.

Unser umfangreiches Engagement für Nachhaltigkeit und unsere globale Präsenz erfordern, dass wir jederzeit verantwortungsbewusst handeln.

Unsere Werte prägen unser Unternehmen, weshalb uns sehr daran liegt, eine Kultur der Ehrlichkeit und Integrität zu pflegen.

Vielen Dank, dass Sie Ihren Teil dazu beitragen, unsere Werte weiterzuführen und aktiv daran teilhaben, dass wir die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Verpflichtungen erfüllen. Gemeinsam können wir die Welt verändern.

Mit freundlichen Grüßen



Poul Due Jensen

Präsident des Konzerns, CEO

Unser Ziel

Unser Ziel ist es, Lösungen für die weltweiten Wasser- und Klimaherausforderungen zu entwickeln und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern.

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und setzen uns dafür ein, weltweit den Respekt und das Verständnis für Wasser zu fördern. Wir schützen Wasser, indem wir Verschwendung, Ineffizienz, Knappheit, Unannehmlichkeiten und Unzugänglichkeit überall dort minimieren, wo Wasser benötigt wird.

Wir fördern den Erhalt der Wasserversorgung durch innovative Systeme und Lösungen zur Energieoptimierung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Aufrechterhaltung der Wasserversorgung jetzt und in der Zukunft.

Unsere Werte



Nachhaltig

Grundfos arbeitet verantwortungsvoll und insbesondere nachhaltig. Wir stellen Produkte und Lösungen her, mit deren Hilfe unsere Kunden natürliche Ressourcen einsparen und die Klimabelastung senken können. Wir übernehmen eine aktive Rolle in der Gesellschaft. Grundfos ist ein Unternehmen mit sozialer Verantwortung. Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter – auch die mit besonderen Bedürfnissen.



Offen und vertrauenswürdig

Bei Grundfos tun wir, was wir sagen, und sagen, was wir tun. Wir kommunizieren offen und ehrlich miteinander und mit der Welt um uns herum. Wir bringen die Fakten auf den Tisch, auch wenn sie nicht angenehm sind.



Die Menschen im Mittelpunkt

Grundfos – das sind unsere Mitarbeiter. Wir fördern den Einzelnen. Alle Mitarbeiter von Grundfos bringen Leidenschaft und Potenzial mit. Alle haben die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. Alle müssen sich respektiert und geschätzt fühlen.



Unabhängig

Der größte Anteilseigner von Grundfos ist die Poul Due Jensen Foundation – jetzt und in Zukunft. Gewinn ist ein Mittel, um zu wachsen, nicht das eigentliche Ziel. Wir gewährleisten jederzeit ein gesundes finanzielles Fundament.



Partnerschaft

Grundfos schafft Werte durch enge Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen. Wir sind ein globales Unternehmen, das auf lokalem Unternehmertum aufbaut. Wir glauben, dass Vielfalt Innovation und Wachstum fördern.



Unerbittlich ehrgeizig

Bei Grundfos hören wir niemals auf, uns selbst immer wieder herauszufordern, um schneller bessere Lösungen zu entwickeln. Wir sind stolz darauf, dass wir bei allem, was wir tun, höchste Qualität liefern. Wir beweisen Führungsqualitäten und erfinden die Zukunft neu.

Unser Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex dient dem grundlegenden Verständnis unserer Werte, Richtlinien, ethischen Grundsätze sowie der Gesetzgebung. Er kann vielleicht nicht jede Eventualität abdecken, ist aber unser gemeinsamer Bezugspunkt, der unser Verhalten prägen, uns bei Entscheidungen helfen und beschreiben soll, wer wir sind und wer wir sein wollen. Er zeugt von unserem persönlichen und beruflichen Engagement für eine Vielzahl von Themen, die für uns von entscheidender Bedeutung sind, um sicherzustellen, dass wir unsere Geschäfte ehrlich und integer führen.

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder unseres Unternehmens sowie für Dritte, die in unserem Auftrag tätig sind. Wir erwarten von allen Mitarbeitern und anderen Personen, die in unserem Namen handeln, dass sie sich stets an unseren Verhaltenskodex halten.

Mehrere im Verhaltenskodex angesprochene Themen werden in Richtlinien, Verfahren, Compliance-Programmen, Leitlinien, externen Verpflichtungen wie dem UN Global Compact und anderen Dokumenten weiter ausgeführt. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die für ihre Arbeit relevanten Informationen einzuholen. Wir halten uns an allen Standorten, an denen wir tätig sind, an die örtlichen Gesetze und Vorschriften.

In einigen Ländern können lokale Gesetze, Vorschriften oder Branchenkodizes strenger sein als dieser Kodex. In anderen Fällen ist unser Kodex möglicherweise strenger. Wir halten uns stets an die strengste Regel.

Unser Verhaltenskodex wird durch einen starken Governance-Rahmen unterstützt, dessen Ziel es ist, das generelle Verständnis und die Einhaltung unseres Verhaltenskodex zu unterstützen und zu erleichtern.

Dieses Rahmenwerk besteht aus mehreren Initiativen und umfasst Folgendes:

- Den Ethikausschuss
- Das Grundfos Whistleblower-System
- Die für alle obligatorische Schulung zum Verhaltenskodex



1

Alle Menschen

- 1.1 Menschenrechte
- 1.2 Arbeitsumfeld
- 1.3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

1.1

Menschenrechte

Bei Grundfos respektieren wir die Integrität und Würde jedes Menschen und erkennen unsere Verantwortung an, die Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu achten.

Unser Verhalten in Bezug auf die Menschenrechte wird durch unsere Menschenrechtsrichtlinie geregelt und ist in bestehende Richtlinien und Prozesse eingebettet.

Wir arbeiten aktiv daran, die Menschenrechte zu achten und zu fördern, und gehen gezielt gegen negative Einflüsse vor, falls solche auftreten. Dies gilt auch für negative Einflüsse, die direkt mit unseren Betrieben, Produkten oder Dienstleistungen oder den Geschäftsbeziehungen in unserer Wertschöpfungskette zusammenhängen.

Alle unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, auf den Beitritt zu einer Organisation ihrer Wahl zur Vertretung ihrer Interessen sowie ein Leben ohne Belästigung oder Diskriminierung. Wir sprechen uns gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche andere Form von Nötigung aus. Wir dulden keine Kinderarbeit und setzen uns dafür ein, zu ihrer wirksamen Abschaffung beizutragen.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die Menschenrechte in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und respektieren.

Unser Ansatz in Bezug auf die Menschenrechte basiert auf international anerkannten Menschenrechtsgrundsätzen, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den Grundprinzipien und Rechten bei der Arbeit beschrieben sind.



Fragen und Antworten

F: Ich habe einen Kollegen über einen Besuch bei einem Lieferanten sprechen hören, bei dem die Mitarbeiter sehr jung aussahen. Auf seine diesbezügliche Frage an den Lieferanten erhielt er keine Antwort. Hätte mein Kollege mehr unternehmen sollen?

A: Ihr Kollege hat das Richtige getan, indem er eine mögliche Verletzung der Menschenrechte bemerkt und die Bedenken gegenüber dem Lieferanten geäußert hat. Der nächste Schritt wäre, dass Ihr Kollege die Angelegenheit unserer Einkaufsabteilung meldet. Wir handeln stets verantwortungsvoll, respektieren die Menschenrechte innerhalb unserer Wertschöpfungskette und stellen sicher, dass wir weder Kinder- noch Zwangsarbeit unterstützen.

1.2 Arbeitsumfeld

Wir setzen uns allgemein für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden ein, indem wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen, arbeitsbedingte Verletzungen verhindern und eine gute physische, psychische und Work-Life-Balance gewährleisten.

Wir engagieren uns aktiv in Initiativen und Partnerschaften mit dem Ziel, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern, und unser stetiges Augenmerk gilt der Gesundheit, der Sicherheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter von Grundfos. Kein Mitarbeiter ist vor Stress, Krankheit, Verletzung oder einem schlechten psychischen Wohlbefinden gefeit, was wir als Unternehmen ernst nehmen.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass unser Arbeitsumfeld nicht sicher oder gesund ist, melden Sie dies und ergreifen Maßnahmen, sowohl im Hinblick auf Ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und Ihr Wohlbefinden als auch die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden Ihrer Kollegen. Informieren Sie in solchen Fällen immer Ihren Vorgesetzten oder Ihren örtlichen Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten.

Wir alle sind dafür verantwortlich, zur Gesundheit, Sicherheit und zum Wohlbefinden von uns selbst und unseren Kollegen beizutragen. Daher ist es wichtig, dass wir alle:

- Präsent sind
- Maßnahmen ergreifen
- Keine Kompromisse eingehen



Fragen und Antworten

F: Mir ist ein kleines Sicherheitsproblem aufgefallen. Soll ich es melden?

A: Ja, alle Sicherheitsprobleme müssen gemeldet werden. Stellen Sie sicher, dass niemand in unmittelbarer Gefahr ist, informieren Sie Ihren Vorgesetzten und melden Sie das Problem mithilfe von SIMS, unserem Safety Incident Management System (Managementsystem für Sicherheitsvorfälle).

F: Ich fühle mich nicht so motiviert wie sonst. Soll ich mit jemandem reden?

A: Ja, Sie sollten sich an Ihren Vorgesetzten wenden, um zu erörtern, wie Grundfos Sie unterstützen kann.

1.3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Im Rahmen unserer Werte und unseres Engagements für die Menschenrechte respektieren wir Menschen jeglicher Herkunft und akzeptieren keine Form von Diskriminierung.

Wir unterstützen uns gegenseitig in unserem täglichen Geschäft und sind bestrebt, uns stets der möglichen Auswirkungen unsere Worte und Taten auf andere bewusst zu sein. Wir fördern und unterstützen eine integrative Kultur, in der wir unsere unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven wertschätzen. Wir glauben, dass Vielfalt unseren Wettbewerbsvorteil grundlegend stärkt, indem sie ein innovatives Arbeitsumfeld fördert, in dem Menschen sich weiterentwickeln und wachsen können. Uns ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter als Teil des Ganzen fühlen.

Wussten Sie schon ...

Wir haben eine Richtlinie zur Belästigungsprävention entwickelt. In der Richtlinie erfahren Sie mehr über unser Engagement für einen sicheren und integrativen Arbeitsplatz.



Fragen und Antworten

F: Ein Kollege hat beleidigende Witze über bestimmte Nationalitäten gemacht. Ich habe nichts dazu gesagt, aber es bereitet mir Unbehagen. Sollte ich etwas unternehmen?

A: Ja, wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion unterstützen, um eine integrative Kultur zu gewährleisten. Sie sollten die Angelegenheit ansprechen. Wenn Ihnen dies Unbehagen bereitet, können Sie sich auch an Ihren Personalleiter oder die Personalabteilung wenden.

F: Was kann ich tun, um eine integrative Kultur zu unterstützen?

A: Indem Sie die Werte von Grundfos achten, fördern und unterstützen Sie eine integrative Kultur. Darüber hinaus bieten wir verschiedene interne Lern- und Entwicklungsressourcen an.

2

Unser Unternehmen

- 2.1 Vertrauliche Informationen
- 2.2 Datenschutz
- 2.3 Ökologische Verantwortung
- 2.4 Soziale Medien
- 2.5 Künstliche Intelligenz (KI)

2.1

Vertrauliche Informationen

Da geschäftliche Integrität und Innovation im Mittelpunkt unseres Geschäfts stehen, müssen wir die im Rahmen unserer Arbeit erhaltenen, vertraulichen Informationen schützen.

Dies gilt im weiteren Sinne auch für Informationen über unsere Kunden, Geschäftspartner, Kollegen und andere Angelegenheiten, die innerhalb von Grundfos behandelt werden. Zu unseren vertraulichen Informationen gehören allem voran auch unsere Geschäftsgeheimnisse. Wir müssen unsere vertraulichen Informationen vor unbefugter Offenlegung gegenüber Personen außerhalb oder innerhalb von Grundfos schützen. Vertrauliche Informationen dürfen niemals weitergegeben werden, es sei denn, wir haben dafür einen legitimen Geschäftszweck und dies ist gemäß unseren Richtlinien und den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften zulässig.

Beispiele für vertrauliche Informationen:

- Listen mit Informationen zu Kunden, Produktpreisen und Kosten
- Technische Details unserer Systeme, Produkte und Herstellungsprozesse
- Unsere Geschäftsstrategien und Produkteinführungspläne

Was ist ein Geschäftsgeheimnis?

Ein Geschäftsgeheimnis ist eine wertvolle vertrauliche Information über ein Unternehmen, die diesem einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Es kann eine Vielzahl unterschiedlicher Informationen umfassen, etwa zu Technologien, Finanzen, Vertrieb, Betrieb, geistigen Eigentumsrechten sowie Know-how.



Fragen und Antworten

F: Dürfen Mitarbeiter oder Besucher unserer Standorte Fotos von unseren Werken machen?

A: Nein, Mitarbeiter oder Besucher dürfen keine Fotos machen. Bilder können versehentlich Informationen über Herstellungsprozesse oder andere vertrauliche Informationen preisgeben.

F: Ich arbeite an einem vertraulichen Projekt und muss Material zu diesem Projekt ausdrucken. Ist das ein Problem?

A: Nicht, wenn Sie das gedruckte Material an einem sicheren Ort aufbewahren, beispielsweise in einem verschlossenen Schrank. Sie sollten die Abdrücke niemals an einem Ort aufbewahren, an dem andere darauf zugreifen können.

F: Ich sitze im Zug und möchte an einem Projekt arbeiten. Ist das okay?

A: Ja, Sie können im Zug oder an anderen öffentlichen Orten arbeiten, solange Sie die Informationen schützen. Besprechen Sie vertrauliche Informationen weder am Telefon noch mit mitreisenden Kollegen, und stellen Sie stets sicher, dass niemand den Inhalt Ihres Bildschirms sehen kann (z. B. indem Sie einen Bildschirmschutz an Ihrem Laptop anbringen).

2.2

Datenschutz

Wir achten in hohem Maße die Privatsphäre des Einzelnen sowie die Grundsätze der Selbstbestimmung und der Menschenwürde.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen, einschließlich Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner von Grundfos.

Wir behandeln personenbezogene Daten niemals als verwertbares Gut, sondern respektieren die Privatsphäre als grundlegendes Menschenrecht.

Erfassen, verwenden und teilen Sie personenbezogene Daten nur, wenn dies für die von Ihnen ausgeführte Arbeit oder Aufgabe relevant und notwendig ist. Bewahren Sie personenbezogene Daten stets sicher auf.

Löschen Sie personenbezogene Daten, wenn Sie diese nicht mehr benötigen. Befolgen Sie alle internen Datenschutzrichtlinien und -verfahren.



Fragen und Antworten

F: Ich habe Zugriff auf ein Dokument mit personenbezogenen Daten in SharePoint, sollte aber gar keinen Zugriff darauf haben. Wie verhalte ich mich?

A: Sorgen Sie dafür, dass Ihre Zugriffsrechte gelöscht werden. Benachrichtigen Sie unbedingt auch die Rechtsabteilung, da der Vorfall möglicherweise gegenüber den Behörden meldepflichtig ist.

F: Ich muss eine Datei mit Mitarbeiterinformationen an einen Dritten senden. Darf ich das?

A: Ja, wenn Sie sicher sind, dass Sie personenbezogene Daten außerhalb von Grundfos versenden können, können Sie die Informationen mit der entsprechenden Verschlüsselung per E-Mail versenden. Wenn Sie Zweifel haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung, um sicherzustellen, dass die erforderlichen Vereinbarungen getroffen wurden.

F: Ich habe gerade eine Konferenz organisiert und Informationen über die Teilnehmer wie Namen, Adressen und Telefonnummern erfasst. Was mache ich nach der Konferenz mit diesen Informationen?

A: Sofern Sie keine ausdrückliche Einwilligung der Teilnehmer eingeholt haben, müssen Sie die Daten nach Beendigung der Konferenz löschen.

2.3 Ökologische Verantwortung

Die verantwortungsvolle und immer nachhaltigere Führung unseres Unternehmens ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Ziele und Werte.

Unsere Bemühungen beschränken sich nicht nur auf unsere eigenen Betriebsabläufe, sondern erstrecken sich über die gesamte Wertschöpfungskette, von unseren Lieferanten über Geschäftspartner und Kunden auf der ganzen Welt bis hin zu lokalen Gemeinschaften, in denen wir eine besondere Verantwortung für die Fürsorge für Mensch und Umwelt tragen.

Als Mitarbeiter sind wir alle dem Schutz der Umwelt verpflichtet. Es ist wichtig, dass wir Möglichkeiten zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette erkennen und vorantreiben, zu einer sicheren und nachhaltigen Nutzung von Wasser in unseren Betrieben und in unserer Lieferkette sowie zur Kreislaufwirtschaft beitragen, indem wir während des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte darauf achten, Ressourcen zu schonen, wiederzuverwenden und zu recyceln.

Durch die innovative Zusammenarbeit mit unseren Kunden entwickeln wir Produkte und Lösungen, die einen positiven Einfluss auf die Welt haben und unseren Kunden dabei helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, nämlich den Verbrauch von Energie, Wasser und natürlichen Ressourcen zu reduzieren.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit orientiert sich an führenden internationalen Regelwerken:

- Grundfos ist der erste Anbieter von Wasserlösungen, der sich das von der Science Based Targets Initiative genehmigte Klimaziel „Net Zero“ bis 2050 gesetzt hat.
- Grundfos bekennt sich zu den zehn Prinzipien der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolles, nachhaltiges und ethisches Wirtschaften



2.4

Soziale Medien

Es zählt zu unseren grundlegenden Werten, dass unsere Stakeholder uns und unserer ehrlichen und transparenten Kommunikation vertrauen.

Als Mitarbeiter haben wir eine gemeinsame Identität und die Verantwortung, unsere Marke zu schützen. Als Individuen möchten wir unsere eigenen Meinungen, Ideen und Interessen mit anderen teilen. Social-Media-Plattformen machen es einfach, mit einem großen Publikum in Kontakt zu treten und zu interagieren. Alle Mitarbeiter achten daher darauf, wie wir über Grundfos schreiben und wie wir uns in den sozialen Medien präsentieren.

Denken Sie bei der Veröffentlichung von für Grundfos relevanten Inhalten daran, dass Ihre Handlungen nicht nur Sie selbst, sondern auch Grundfos widerspiegeln, unabhängig davon, ob Sie für sich selbst oder als Vertreter von Grundfos sprechen. Seien Sie respektvoll und versuchen Sie, der Kommunikation einen Mehrwert zu verleihen. Schützen Sie stets den Ruf von Grundfos und verwenden Sie den Namen und das Logo von Grundfos achtsam.

Auf unseren internen und externen Social-Media-Plattformen kommunizieren wir auch bei widersprüchlichen Standpunkten stets offen, konstruktiv und respektvoll.

Richtlinien für das Verhalten in sozialen Medien:

- Behandeln Sie alle mit Respekt.
- Wenn Sie persönliche Meinungen veröffentlichen, weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass dies Ihre Meinung und nicht die von Grundfos ist.
- Geben Sie keine vertraulichen Informationen weiter, und respektieren Sie den Datenschutz.
- Denken Sie nach, bevor Sie etwas posten, und vermeiden Sie kontroverse oder unangemessene Inhalte, die dem Ruf von Grundfos schaden könnten.
- Holen Sie vor dem Teilen von Inhalten anderer deren Erlaubnis ein, und fügen Sie einen Quellverweis hinzu.



Fragen und Antworten

F: Jemand hat in den sozialen Medien eine Aussage zu einem unserer Produkte gepostet, die nicht korrekt ist. Wie verhalte ich mich?

A: Es ist verlockend, selbst zu antworten. Sofern Sie jedoch kein autorisierter Sprecher sind, sollten Sie sich an unser Social-Media-Team oder Group Communications wenden und dort die Situation erklären, damit die notwendigen Schritte eingeleitet werden können.

F: Kann ich Bilder von Firmenevents in den sozialen Medien posten?

A: Ja, authentische Inhalte sind großartig. Stellen Sie jedoch unbedingt sicher, dass Sie keine vertraulichen Informationen posten, und holen Sie vorab die Erlaubnis aller auf den Bildern gezeigten Personen ein.

2.5 Künstliche Intelligenz (KI)

Wir setzen uns dafür ein, künstliche Intelligenz zu nutzen, zu entwickeln und bereitzustellen, die einen Mehrwert für unser Unternehmen, unsere Kunden und die Gesellschaft insgesamt schafft.

Der Einsatz künstlicher Intelligenz bietet viele Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung, Kostensenkung oder Beschleunigung der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. Wir schätzen die Möglichkeiten, sind uns aber auch der negativen Auswirkungen bewusst, die KI beispielsweise auf unsere vertraulichen Informationen, die Eigentumsrechte anderer, unbeabsichtigte Voreingenommenheit, Diskriminierung oder menschliches Urteilsvermögen haben kann.

Alle Mitarbeiter, die mit künstlicher Intelligenz arbeiten, sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass diese in ihrem Kontext umfassend, sicher, vertrauenswürdig und erklärbar ist. Die Entwicklung muss im Einklang mit unseren Richtlinien für künstliche Intelligenz sowie den Absichten der internationalen Gesetzgebung erfolgen.

KI dient der innovativen Analyse und Berechnung von Informationen, damit wir unserem Zweck dienen und unsere Geschäftsziele bestmöglich verwirklichen können. Wir halten uns stets an unsere Richtlinien zum Einsatz von KI in Grundfos.



Fragen und Antworten

F: Ich würde gerne KI-Tools für meine Arbeit nutzen, bin mir aber nicht sicher, ob ich das darf?

A: Im Allgemeinen ist es in Ordnung, KI-Tools für Ihre Arbeit zu nutzen. In bestimmten Bereichen kann es jedoch Einschränkungen geben. Daher ist es wichtig, dass Sie sich mit den für Ihren Arbeitsbereich geltenden Richtlinien vertraut machen.

F: Worauf muss ich beim Einsatz von KI-Tools bei meiner Arbeit achten?

A: Stellen Sie stets sicher, dass Sie unsere internen Richtlinien einhalten. Vergewissern Sie sich außerdem, dass Sie bei der Verwendung von KI-Tools weder vertrauliche Informationen von Grundfos noch personenbezogene Daten weitergeben. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Sie die Ausgabe selbst überprüfen, um keine Fehlinformationen zu erstellen oder weiterzugeben.

3

Unser Geschäft

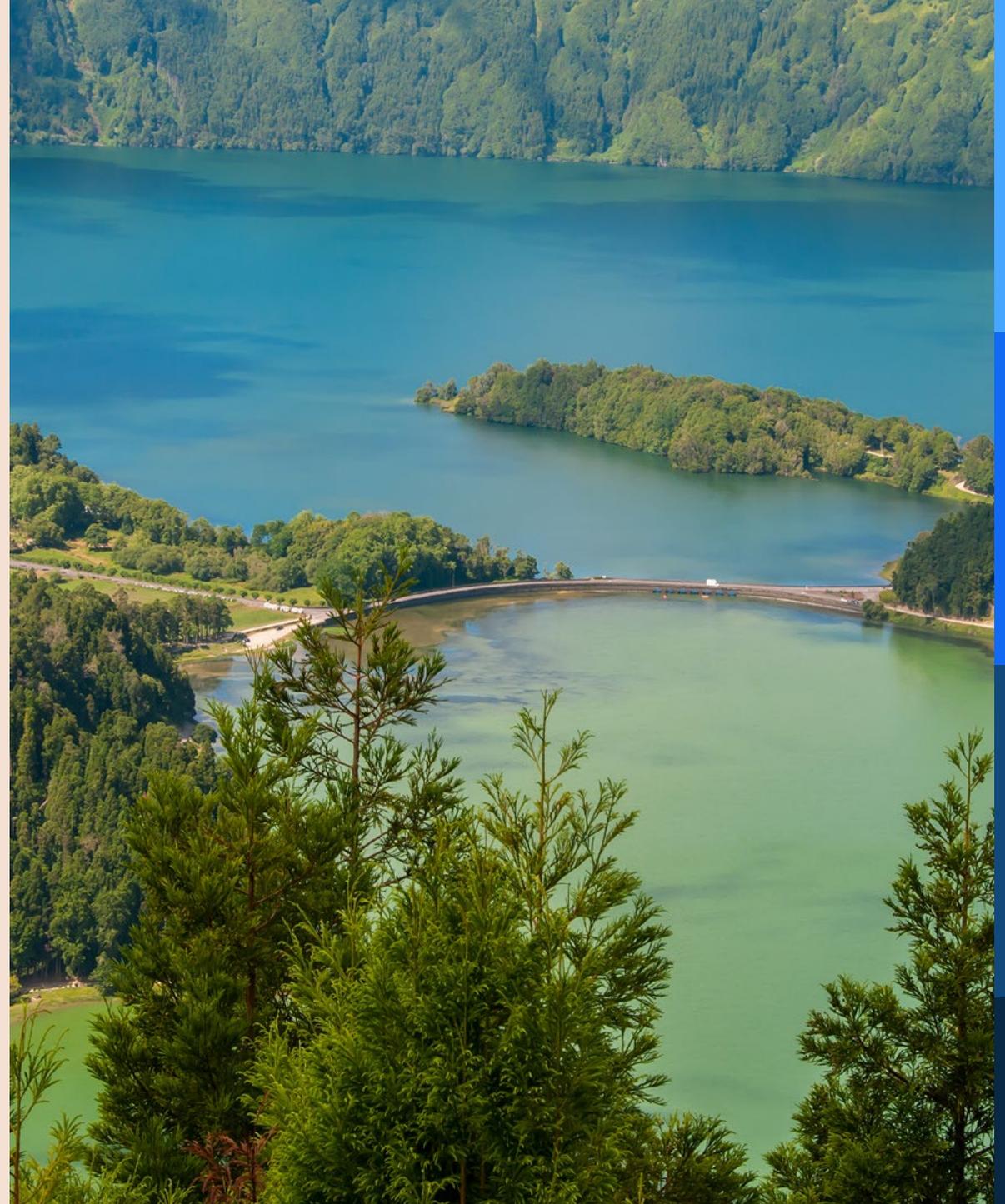
- 3.1 Korruption
- 3.2 Bestechung
- 3.3 Schmiergelder
- 3.4 Gastfreundschaft, Unterhaltung und Geschenke
- 3.5 Interessenkonflikt
- 3.6 Buchführung und Rechnungswesen
- 3.7 Fairer Wettbewerb
- 3.8 Exportkontrolle und Sanktionen

3.1 Korruption

Wir sind in vielen Ländern und mit unterschiedlichen Kulturen, Traditionen und lokalen Gesetzen und Vorschriften tätig. Wir führen unsere Geschäfte stets integer und auf faire und rechtmäßige Weise.

Korruption ist der Missbrauch von Macht zum privaten Vorteil und kann in vielerlei Form erfolgen. Es ist ein Überbegriff, der von großen Korruptions-, Bestechungs- und Geldwäscheplänen bis hin zu alltäglichen unehrlichen Gefälligkeiten im Geschäftsleben reicht. Korruption hat negative Auswirkungen auf Menschen und die Gesellschaft.

Wir bekämpfen Korruption jeglicher Form und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechungen und Schmiergeldzahlungen, unabhängig davon, ob sie von Mitarbeitern oder in unserem Namen handelnden Dritten begangen werden. Wir vermeiden Interessenkonflikte und stellen sicher, dass unsere persönlichen Interessen unser berufliches Urteil niemals unangemessen beeinflussen. Wir geben niemals Erklärungen ab oder leisten keine finanziellen oder sonstigen Spenden an politische Parteien oder Organisationen, da wir in unseren politischen und staatlichen Beziehungen unpolitisch bleiben.



3.2

Bestechung

Bestechung ist eine besondere Form der Korruption, die in den meisten Ländern nicht nur unethisch, sondern auch illegal ist. Wir glauben, dass Bestechung unserem Unternehmen und den Gemeinschaften, in denen wir geschäftlich tätig sind, schadet.

Bei Grundfos ist sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Bestechungsgeldern strengstens untersagt, auch wenn uns dies Dritte ermöglichen würden.

Bestechungen können in vielerlei Form auftreten. Im Allgemeinen geht es dabei jedoch um einen gegebenen oder versprochenen Wert, der dazu dient, das Urteilsvermögen oder Verhalten einer Person in einer Vertrauensposition zu beeinflussen. Bei einer Bestechung fließt nicht zwangsläufig Geld. Es können auch großzügige Geschenke, Bewirtungen, Zugang zu Vermögenswerten oder Gefälligkeiten für Freunde und Familienangehörige von Geschäftspartnern sein.

Wir bieten oder akzeptieren niemals Bestechungen, einschließlich Schmiergelder oder andere Wertgegenstände, die eine Geschäftsentscheidung unangemessen beeinflussen könnten. In Zweifelsfällen sprechen wir die Angelegenheit an, suchen Rat oder nutzen unsere Whistleblower-Hotline.

Bei der Zusammenarbeit mit Dritten, einschließlich Vertretern, Vertriebsmitarbeitern, Beratern, Vermittlern und Distributoren, ist besondere Vorsicht geboten, da diese im Rahmen der Antikorruptionsgesetze erhebliche Risiken birgt.

Wahren Sie bei der Zusammenarbeit mit Dritten stets die bei Grundfos im Hinblick auf Geschäftspartner geltende Sorgfaltspflicht (Due Diligence).



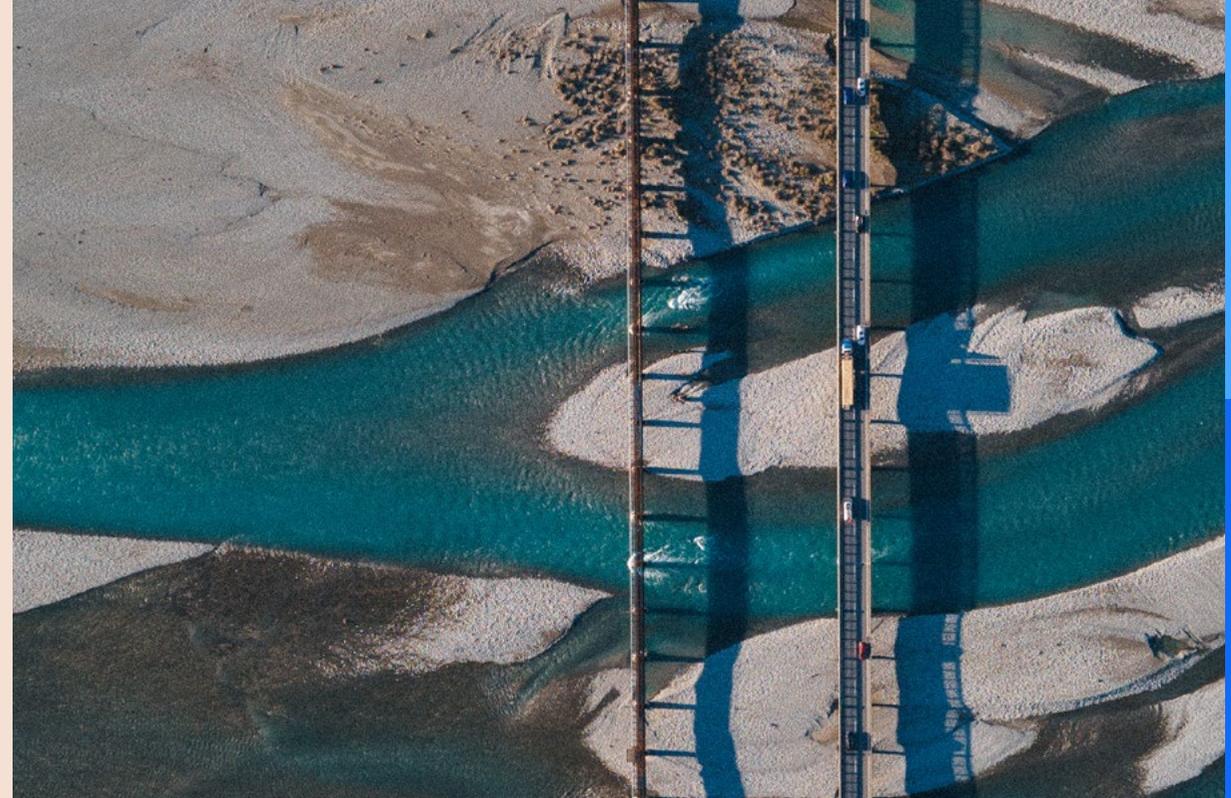
3.3 Schmiergelder

Eine Schmiergeldzahlung ist eine Art Bestechung. Wir erlauben keine Schmiergeldzahlungen, da diese sowohl gegen unsere Werte verstoßen als auch erhebliche negative Auswirkungen auf die Gesellschaften haben, in denen sie gezahlt werden.

Schmiergeldzahlungen sind kleine Zahlungen, die zur Sicherung oder Beschleunigung eines routinemäßigen oder anderen notwendigen Prozesses geleistet werden, auf den der Zahler ohnehin Anspruch hat.

Sie sind Thema alltäglicher Transaktionen und können in verschiedenen Formen angeboten werden, wie Bargeld, Alkohol, Zigaretten, Gutscheine, Veranstaltungstickets usw. Sie gelten als Bestechung und sind oft illegal. Sie unterscheiden sich von anderen Formen der Bestechung, da sie niemals dazu dienen, Aufträge zu erhalten oder zu behalten.

Wir leisten niemals Schmiergeldzahlungen, es sei denn, wir haben das Gefühl, dass unsere persönliche Sicherheit gefährdet ist. Melden Sie einen solchen Fall unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.



Fragen und Antworten

F: Bestellte Waren hängen an der Grenze fest, und der Zoll teilt mir mit, dass die Lieferung Monate dauern wird, wenn ich keine Gebühr bezahle. Darf ich eine solche Gebühr zahlen?

A: Nein, wir zahlen keine Schmiergelder. Wir vermeiden derartige Situationen durch vorausschauende Planung, die mögliche Verzögerungen beim Zoll berücksichtigt.

F: Ich brauche eine Gewerbe­lizenz und habe gehört, dass die Erteilung Monate dauern kann. Ein Berater könnte mir aber gegen Bezahlung helfen, die Lizenz innerhalb weniger Tage zu bekommen. Darf ich in diesem Fall einen Berater beauftragen?

A: Sie können einen Berater beauftragen, der Sie beim Bewerbungsprozess unterstützt, sofern es sich bei der Gebühr nicht um eine versteckte Schmiergeldzahlung handelt.

3.4

Gastfreundschaft, Unterhaltung und Geschenke

Wir gewähren oder akzeptieren keinerlei Vorteile wie Bewirtung, Unterhaltung oder Geschenke, um Regierungsvertreter, Lieferanten oder Kunden bei Geschäften mit Grundfos unangemessen zu beeinflussen, da dies unsere eigene Integrität gefährden könnte.

Gastfreundschaft, Unterhaltung und Geschenke können eine wichtige Möglichkeit sein, Beziehungen aufzubauen und zu stärken, die für unser Unternehmen wichtig sind. In vielen Ländern gelten kleine Geschenke oder Aufmerksamkeiten als normal. Die Herausforderung besteht darin, den schmalen Grat zwischen akzeptablen Geschäftspraktiken und illegaler Bestechung zu erkennen und weder absichtlich noch unbeabsichtigt zu überschreiten. Wenn wir Geschenke anbieten oder für Bewirtung und Unterhaltung bezahlen, achten wir stets darauf, dass diese nicht übertrieben oder verschwenderisch, sondern angemessen, verhältnismäßig und legitim sind.

Prüfen Sie bei einem Geschenk von einem Geschäftspartner, ob es akzeptabel ist und in gutem Glauben erfolgt und nicht als Versuch, Sie unangemessen zu beeinflussen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, melden Sie die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten, damit dieser Ihnen bei der Entscheidung helfen kann, ob Sie das Geschenk annehmen dürfen oder nicht. Um unsere eigene Integrität zu wahren, übernehmen wir stets die Reise- und Übernachtungskosten für die Teilnahme unserer Mitarbeiter an Veranstaltungen Dritter.

Allgemeine Grundsätze zu Geschenken, Bewirtung und anderen Vorteilen:

- Wir gewähren oder nehmen keine Geschenke, Zuwendungen und Bewirtungen an, die darauf abzielen, die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.
- Wir möchten jegliche Versuche einer unzulässigen Einflussnahme, aber auch jeden Anschein oder die Wahrnehmung, dass dies geschieht, verhindern.
- Wir betrachten immer den Kontext der Geschäftsbeziehung und der Situation.
- Wir sind offen und transparent. Wenden Sie sich im Zweifelsfall stets an Ihren Vorgesetzten.
- Lokale Bräuche und Verhaltensweisen rechtfertigen niemals die Nichteinhaltung unseres Verhaltenskodex.



Fragen und Antworten

F: Ich habe zu Weihnachten eine große Schachtel Pralinen von einem Lieferanten bekommen. Wie verhalte ich mich?

A: Stellen Sie die Schachtel im Büro auf und teilen Sie die Pralinen mit Ihren Kollegen, damit alle etwas von dem kleinen Geschenk haben.

F: Ich habe von einem Kunden einen einfachen Stift und einen Schreibblock mit Werbelogo erhalten. Darf ich beides behalten?

A: Ja, Sie dürfen beides behalten, da die Gegenstände unter der sogenannten Bagatellgrenze liegen.

3.5

Interessenkonflikt

Wir treffen Entscheidungen stets im besten Interesse von Grundfos und dürfen uns niemals unzulässigerweise durch persönliche, finanzielle oder politische Interessen oder andere persönliche Vorteile beeinflussen lassen.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn unsere persönlichen Interessen unser berufliches Urteilsvermögen unangemessen beeinflussen oder dies fälschlicherweise wahrgenommen werden könnte. Die meisten Interessenkonflikte können durch ordnungsgemäße Offenlegung vermieden oder gelöst werden.

Wenn es zu einem Konflikt zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Grundfos kommen könnte oder davon auszugehen ist, dass ein solcher Konflikt besteht, melden Sie dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und ziehen sich aus jeglichem Entscheidungsprozess zurück.

Interessenkonflikte können viele Formen annehmen. Hier ein paar Beispiele:

- Sie stellen ein Familienmitglied oder einen Freund als Mitarbeiter ein oder beauftragen die Person mit der Erbringung von Dienstleistungen für Grundfos.
- Sie sind in Teilzeit oder als Berater für ein Unternehmen tätig, das Konkurrenzprodukte verkauft.
- Sie nehmen einen Sitz im Vorstand eines Lieferanten oder Mitbewerbers an.
- Sie sind Mitinhaber eines Unternehmens, das Grundfos mit Waren oder Dienstleistungen beliefert.
- Sie nutzen Lieferanten oder Dienstleister von Grundfos für private Zwecke.
- Sie nehmen Geschenke von Lieferanten oder Dienstleistern von Grundfos an.



Fragen und Antworten

F: Ich habe einen Cousin, den ich gerne mit Arbeiten für Grundfos beauftragen würde. Wir haben einen legitimen Grund, einen Vollzeitmitarbeiter für die Arbeit einzustellen, und mein Cousin ist in diesem Bereich hoch qualifiziert. Kann ich meinen Cousin mit der Arbeit beauftragen?

A: Auch wenn ein legitimer Grund für die Einstellung einer Person vorliegt, erweckt die Situation den Eindruck eines Interessenkonflikts. Informieren Sie in einem solchen Fall stets die Personalabteilung, damit eine unabhängige Überprüfung durchgeführt werden kann. Dies schützt Sie und Ihren Cousin auch, wenn jemand Zweifel daran hat, ob die Beziehung Ihre Entscheidung unangemessen beeinflusst hat.

3.6

Buchführung und Rechnungswesen

Damit wir verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen treffen und das Vertrauen unserer Stakeholder, einschließlich Regierungsbehörden, wahren können, benötigen wir vollständige und genaue Aufzeichnungen.

Daher ist es äußerst wichtig, dass alle Mitarbeiter die Integrität, Genauigkeit und Wirksamkeit unserer Aufzeichnungen sicherstellen. Dies erreichen wir, indem wir sicherstellen, dass unsere Aufzeichnungen und Konten dem Grundfos-Buchhaltungshandbuch entsprechen und unsere internen Kontrollen erfüllen. Alle Transaktionen müssen ordnungsgemäß und korrekt unter Verwendung des richtigen Buchungskontos sowie der richtigen Umsatz- und Kostenstelle innerhalb des entsprechenden Abrechnungszeitraums erfasst werden.

Nützliche Definitionen

Buchhaltungshandbuch

Bei der Erstellung und Darstellung der jährlichen und monatlichen Berichterstattung sind alle wichtigen Rechnungslegungsgrundsätze zu berücksichtigen. Sämtliche Konzernberichte der juristischen Einheiten des Konzerns basieren auf den gleichen Rechnungslegungsgrundsätzen und sind somit vergleichbar.

Interne Kontrollen

Interne Kontrollen stellen die Einhaltung interner und externer regulatorischer Anforderungen sicher.



Fragen und Antworten

F: Kann ich im Quartalsbericht unbestätigte Umsätze angeben, um unsere Ziele zu erreichen?

A: Nein, die Einnahmen und Kosten müssen immer in dem Zeitraum erfasst werden, in dem sie generiert oder verdient wurden bzw. angefallen sind.

F: Muss ich wissen, wie ich die „finanzielle Integrität“, d. h. die Genauigkeit und Effektivität unserer Buchhaltung sicherstellen kann, wenn ich nicht in der Finanzabteilung angestellt bin?

A: Ja, wir alle sind dafür verantwortlich, rechtzeitig genaue, relevante Unterlagen wie etwa Spesenabrechnungen, Sozialleistungen und Rechnungen vorzulegen, um eine korrekte Berichterstattung sicherzustellen.

3.7 Fairer Wettbewerb

Wir glauben an freien und fairen Wettbewerb und an eine offene und transparente Art und Weise, wie wir Geschäfte tätigen, und wir verpflichten uns, unsere Geschäfte weltweit im Einklang mit dem Wettbewerbsrecht zu führen.

Sie dürfen niemals Vereinbarungen oder Verständigungen treffen, die uns einen unfairen Vorteil verschaffen oder auf andere Weise gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen würden. Dies könnte der Fall sein, wenn wir zusammen mit Wettbewerbern Preise oder Standardbedingungen vereinbaren, Märkte oder Kundengruppen aufteilen, Angebote oder Ausschreibungen abstimmen oder Innovationen oder die Produktion einschränken. Auch dürfen wir keine vertraulichen Handelsinformationen mit Wettbewerbern austauschen.

Als Faustregel gilt: Geben Sie Distributoren und Händlern niemals Preise vor. Geben Sie gegenüber Distributoren oder Händlern auch keine Verkaufsbeschränkungen vor, wie etwa geografische, kunden- oder sektorbezogene Ausgliederungen.

Treffen mit Wettbewerbern

Treffen mit Wettbewerbern bergen ein hohes Risiko von Verstößen gegen Wettbewerbsgesetze. Beschränken Sie die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern auf ein absolutes Minimum, und engagieren Sie sich nur dann, wenn es dafür einen berechtigten Grund gibt. Tauschen Sie niemals vertrauliche Handelsinformationen mit Wettbewerbern aus, beispielsweise zu Preisen, Produktionskapazität, Forschung und Entwicklung oder Kostenstrukturen oder der Absicht, bestimmte Kunden, Märkte oder Ausschreibungen gezielt anzusprechen oder auszugrenzen.



Fragen und Antworten

F: Im Rahmen meiner Arbeit nehme ich zusammen mit Mitarbeitern unserer Wettbewerber an Treffen von Branchenverbänden teil. Darf ich das?

A: Ja, das dürfen Sie. Besprechen Sie dies jedoch vorab mit Ihrem Vorgesetzten. Es besteht die Gefahr, dass dort Themen erörtert werden, die als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht angesehen werden könnten. Wenn dies der Fall ist, sollten Sie das Treffen unverzüglich verlassen und die Rechtsabteilung benachrichtigen.

F: Wir möchten eine Produktkampagne durchführen und unsere Wiederverkäufer bitten, das Produkt im Rahmen der Kampagne für einen bestimmten Wiederverkaufspreis anzubieten. Dürfen wir das?

A: Nein, dies könnte als Versuch angesehen werden, die Preise zu kontrollieren, zu denen die Produkte weiterverkauft werden dürfen. Es ist verboten, in irgendeiner Weise Druck auf Großhändler, Installateure oder Direktkunden auszuüben, um sie dazu zu bringen, einen bestimmten Mindest- oder Wiederverkaufspreis zu verlangen.

F: Wir haben gerade einen Mitarbeiter eingestellt, der früher bei einem Konkurrenten gearbeitet hat. Kann ich den neuen Mitarbeiter nach neuen Produktveröffentlichungen seines ehemaligen Unternehmens fragen?

A: Nein, neue Mitarbeiter dürfen niemals gebeten werden, vertrauliche Geschäftsinformationen früherer Arbeitgeber oder Geschäftspartner offenzulegen. Wir beziehen Informationen stets auf ethische Weise.

3.8

Exportkontrolle und Sanktionen

Es liegt in unser aller Verantwortung, sicherzustellen, dass unsere Produkte und Lösungen, einschließlich Komponenten, Dienstleistungen, Technologie und Ausrüstung, nur für rechtmäßige Zwecke und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften verwendet werden.

Da wir ein internationales Unternehmen sind, das weltweit agiert, erfordert die sich ständig verändernde Exportkontroll- und Sanktionslandschaft in diesem Bereich unsere besondere Achtsamkeit und Sorgfalt.

Wir liefern keine kontrollierten Produkte und Lösungen ohne die erforderlichen Genehmigungen und machen keine Geschäfte mit sanktionierten Parteien.

Alle Mitarbeiter, die in Export-, Vertriebs-, Einkaufs- und Finanztransaktionen involviert sind, müssen stets wachsam sein, ordnungsgemäße Due-Diligence-Prüfungen durchführen und unser globales Compliance-Programm für Exportkontrolle und Sanktionen befolgen.

Weltweit besteht ein umfassendes Produkt- und Sanktionskontrollsystem. Dazu gehören die tägliche Überprüfung der Lieferanten und Kunden von Grundfos anhand offizieller Listen sanktionierter Parteien sowie Überprüfungsverfahren für die Exportkontrolle, um sicherzustellen, dass kontrollierte Produkte und Lösungen nicht ohne die erforderlichen Genehmigungen gekauft oder verkauft werden.



Fragen und Antworten

F: Kann ich Produkte und Dienstleistungen uneingeschränkt weltweit in allen Ländern kaufen oder verkaufen?

A: Nein, es gibt ein paar Länder, in denen ein strenges Embargo verhängt wurde und in denen Grundfos generell keine Geschäfte zulässt. Darüber hinaus ist für einige Länder eine erweiterte Compliance-Prüfung erforderlich. Beachten Sie, dass für einige Produkte Beschränkungen gelten, da sie als Güter mit doppeltem Verwendungszweck gelten und daher sowohl für zivile als auch militärische Zwecke eingesetzt werden können.

4

Dinge ansprechen

Da wir unsere Kultur der Ehrlichkeit und Integrität kontinuierlich weiterentwickeln und pflegen möchten, ist es wichtig, dass wir Fehlverhalten ansprechen. Wer sich in gutem Glauben äußert, wird vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Wenn Sie glauben, dass gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder relevante Gesetze und Vorschriften verstoßen wurde, empfehlen wir Ihnen, mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zu sprechen. Wenn Ihnen dies Unbehagen bereitet oder Sie anonym bleiben möchten, können Sie Ihr Anliegen über unser Whistleblower-System melden.

Whistleblower-System

Unser externes Whistleblower-System ermöglicht es Mitarbeitern, externen Beratern, Geschäftspartnern und anderen Personen, Vorfälle zu melden.

Unsere Whistleblower-Richtlinie beschreibt unter anderem, wann und wie Sie das Whistleblower-System nutzen können, um die Vertraulichkeit und Anonymität zu wahren und vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt zu sein.

Mehr über das Whistleblower-System erfahren Sie auf der folgenden Webseite, auf der Sie auch Meldung einreichen können:

<https://grundfos.whistleblownetwork.net>

Nützliche Informationen und Anlaufstellen

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Unsere Ziele und Werte](#)

[Whistleblower-Richtlinie](#)

CoE für digitales Marketing – Soziale Medien

E-Mail: socialmedia@grundfos.com

[Social-Media-Richtlinie](#)

Allgemeine Kommunikation

E-Mail: corpcom@grundfos.com

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)

[Mentales Wohlbefinden – SharePoint](#)

[Arbeitssicherheit bei Grundfos \(EHS\) – SharePoint](#)

[SharePoint](#)

[Ziele für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden](#)

[Safety Incident Management System \(SIMS\)](#)

Einkauf

E-Mail: grouppurchase@grundfos.com

Nachhaltigkeit

E-Mail: sustainability@grundfos.com

[Nachhaltigkeits-Toolbox](#)

[Menschenrechte – Grundfos.com](#)

[Menschenrechtspolitik](#)

Personalwesen

Telefon: (+45) 87513555

[HR-Serviceportal](#)

[Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration \(DE&I\) – SharePoint](#)

[SharePoint](#)

[HR – SharePoint](#)

[Richtlinie zur Belästigungsprävention](#)

[Freiwilligenpolitik](#)

Informationsdienste

Telefon: (+45) 87 50 52 29

[IS-Serviceportal](#)

[IS – SharePoint](#)

[IS-Richtlinie für künstliche Intelligenz](#)

[Leitfaden Künstliche Intelligenz –](#)

[Forschung & Entwicklung \(F&E\)](#)

[IT-Sicherheitsrichtlinien](#)

Juristisch

E-Mail: legal@grundfos.com

E-Mail: dataprivacy@grundfos.com

E-Mail: exportControl@grundfos.com

[Due-Diligence-Standard für Geschäftspartner](#)

[Exportkontrolle und Sanktionen - SharePoint](#)

[Rechtliches – SharePoint](#)

[Datenschutzerklärung](#)

Reisedienste

Telefon: (+45) 87 50 15 99

E-Mail: travel.dk@grundfos.com

[Reisedienste – SharePoint](#)

[Globale Reiserichtlinie](#)



Wasser ist seit jeher die Kernkompetenz von Grundfos.

Unser Gründer benannte das Unternehmen nach einem unserer Produkte, der „Grundfos“-Pumpe, abgeleitet vom alten skandinavischen Begriff für Grundwasser, einem Symbol unserer Verbindung zum Wasser. Die archimedische Schraube, die unser Logo darstellt und dem Inneren unserer Kreiselpumpen gleicht, ist ein Symbol für unsere Verbindung zu Wasser und unserem Innovationsgeist.

Wir engagieren uns auch in Zukunft für die Entwicklung wegweisender Lösungen für die Wasser- und Klimaherausforderungen der Welt.

GRUNDFOS 

GRUNDFOS Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
8850 Bjerringbro, Danmark
Tel.: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

GRUNDFOS 