



MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	3
Omfattning.....	3
Styrning och ansvar.....	3
Våra prioriterade fokusområden.....	4
Våra åtaganden	
Allmänt.....	4
Tvångsarbete, modernt slaveri och människohandel.....	4
Barnarbete och unga arbetstagare.....	4
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.....	4
Arbetsförhållanden.....	5
Diskriminering och trakasserier.....	5
Samhällsengagemang.....	5
Miljöskydd.....	6
Sekretess för anställda och intressenter.....	6
Vår strategi	
Due diligence.....	6
Åtgärder.....	6
Kapacitetsuppbyggnad.....	6
Att ta upp problem.....	6
Rapportering.....	6
Referenser.....	7
Definitioner.....	7

INLEDNING

Owens Corning har åtagit sig att respektera alla mänskliga rättigheter för människor där vi bedriver verksamhet och i hela vår värdekedja för att säkerställa att de behandlas med värdighet och respekt. Vi anser att det är viktigt att behandla människor med värdighet och respekt för att bygga upp en hållbar och inkluderande verksamhet.

Vårt engagemang för mänskliga rättigheter styrs av FN:s vägledande principer (UNGPs) för företag och mänskliga rättigheter och bygger på internationellt erkända ramverk, inklusive:

- [Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna](#), inklusive:
 - Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
 - Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- [Internationella arbetsorganisationens \(ILO\) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet](#)
- [OECD:s riktlinjer för multinationella företag](#)

Som en del av vårt kontinuerliga engagemang för ansvarsfull affärspraxis är Owens Corning stolt signatär av [FN:s Global Compact](#). Vi strävar efter att integrera dessa principer i vår kultur, våra riktlinjer och vår dagliga verksamhet för att säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras och främjas överallt där vi bedriver verksamhet.

OMFATTNING

Owens Cornings policy för mänskliga rättigheter gäller de enheter som vi äger, de enheter där vi har en majoritetsandel (inklusive joint ventures), anläggningar som vi förvaltar och franchisetagare eller varumärkesverksamheter, samt alla anställda (heltids-, deltids-, bemannings- eller kontraktsanställda). Vi förväntar oss också att våra affärspartner respekterar de mänskliga rättigheterna och agerar i enlighet med globala ramverk för mänskliga rättigheter.

Vi vidtar åtgärder för att aktivt integrera våra åtaganden och principer för mänskliga rättigheter i riktlinjer och processer i hela vår verksamhet. Hänsyn till mänskliga rättigheter finns också i Owens Cornings uppförandekod. Owens Cornings uppförandekod för leverantörer överensstämmer med förväntningarna och åtagandena i denna policy för mänskliga rättigheter och fungerar som referenspunkt i urvalsprocessen för inköp. Våra affärspartners får ta del av vår policy för mänskliga rättigheter som en del av introduktionen och kraven införlivas i leverantörskontrakten.

Som en del av vårt åtagande för inkludering och mångfald respekterar Owens Corning rättigheterna för utsatta grupper som kan löpa större risk att drabbas av skada eller har begränsad tillgång till stöd och rättsmedel, inklusive men inte begränsat till migrerande arbetstagare, kvinnor, barn, äldre och funktionshindrade. När vi tillämpar vår policy och där nationell lagstiftning och internationella människorättsnormer skiljer sig åt, följer vi den högre standarden. När vi står inför motstridiga krav följer vi nationell lagstiftning, samtidigt som vi söker efter sätt att respektera de internationellt erkända människorättsprinciperna. Denna policy utgör ett ramverk med minimikrav för att hålla vårt företag och våra affärspartners ansvariga.

STYRNING OCH ANSVAR

Att integrera respekten för mänskliga rättigheter i vår organisation börjar på högsta nivå och kräver samarbete mellan flera grupper för att lyckas. Ägarskap och ansvar ligger hos olika funktioner, från personalavdelningen till juridik, inköp och hållbarhet. Ansvaret ligger hos den högsta ledningen, inklusive roller som hållbarhetschef, administrativ chef och chefsjurist, för att implementera processer för hantering av mänskliga rättigheter, inklusive riskbedömningar, revisioner och utbildning. Dessa roller rapporterar direkt till VD och ansvarar för att vi följer lagar och företags krav, inklusive de som rör miljö, säkerhet, hälsa och hållbarhet.





VÅRA PRIORITERADE FOKUSOMRÅDEN

Vi är fast beslutna att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter i all vår verksamhet i enlighet med FN:s vägledande principer. Vi lägger särskild vikt vid de rättigheter som riskerar att drabbas av de allvarligaste negativa effekterna av vår verksamhet och våra affärsrelationer. Vi genomför riskbedömningar och prioriteringar på företagsnivå, engagerar interna och externa intressenter och genomför löpande due diligence för att identifiera prioriterade fokusområden för mänskliga rättigheter. Våra högst prioriterade (viktigaste) frågor är:

- Tvångsarbete, modernt slaveri och människohandel
- Barns rättigheter, barnarbete och ungdomsarbete
- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Arbetsvillkor
- Diskriminering och trakasserier
- Gemenskapens rättigheter och engagemang
- Urbefolkningens rättigheter och markrättigheter
- Ren, hälsosam och hållbar miljö
- Sekretess för anställda och intressenter
- Mutor och korruption
- Föreningsfrihet och kollektivförhandlingar
- Tillgång till klagomålsmekanismer och rättsmedel

VÅRA ÅTAGANDEN

Owens Corning gör följande åtaganden för att respektera de mänskliga rättigheterna. Följande åtaganden baseras på de viktigaste frågorna om mänskliga rättigheter som vi har identifierat i vår verksamhet och i hela vår värdekedja. Vår respekt för de mänskliga rättigheterna är inte begränsad till dessa frågor.

Allmänt

- Owens Cornings anställda och våra affärspartners förväntas dela vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter och följa tillämpliga lagar och företagspolicyer.
- Owens Corning tolererar inte hot, trakasserier eller attacker mot människorättsförsvarare i samband med vår verksamhet och våra affärsrelationer.

Tvångsarbete, modernt slaveri och människohandel

- Owens Corning använder inte och kommer inte att använda tvångsarbete, slavarbete, straffarbete eller skuldslateri. Dessutom kommer Owens Corning inte medvetet att anlita en leverantör eller distributör, eller ingå ett joint venture med en organisation, som direkt eller indirekt använder tvångsarbete eller anställer personer som har blivit utsatta för människohandel.

Barnarbete och unga arbetstagare

- Owens Corning använder inte och kommer inte att använda barnarbete. Dessutom kommer Owens Corning inte medvetet att anlita en leverantör eller distributör, eller ingå ett joint venture med en organisation, som direkt eller indirekt, genom en tredje part, använder barnarbete.
- Owens Corning stöder anställning av unga arbetstagare (16–17 år) om de ingår i ett godkänt lärlingsprogram på arbetsplatsen och följer alla tillämpliga lagar. Unga arbetstagare får endast utföra låg riskarbete under dagtid under övervakning som inte påverkar deras möjlighet att gå i skolan eller utgör övertid. Alla unga arbetstagare ska ha formella anställningsavtal och ersättas rättvist för sitt arbete.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

- Owens Corning åtar sig att tillhandahålla säkra arbetsförhållanden och arbetsplatser som främjar hälsa och välbefinnande för våra anställda, affärspartner och samhällen där vi är verksamma. Vårt åtagande beskrivs i vår policy för miljö, hälsa, säkerhet och produktansvar.

Arbetsförhållanden

- Owens Corning erbjuder sina anställda ersättningsförmåner och arbetstider i enlighet med alla tillämpliga lagar och kollektivavtal. Owens Corning informerar i god tid och balanserar arbetsscheman regelbundet.
- Owens Corning förbinder sig att betala rättvis ersättning som motsvarar eller överstiger alla fastställda minimilöneskrav. Owens Corning kommer att ersätta "lika lön för lika arbete" och åtgärda alla identifierade och bekräftade löneskillnader genom löneökningar.
- Owens Corning ersätter övertidsarbete enligt den lämpliga ersättningsnivå som krävs enligt lokal lagstiftning, och alla löner betalas i tid och i sin helhet. Alla anställda får ett lönebesked för varje löneperiod som tydligt anger komponenterna i deras ersättning, inklusive arbetade timmar, erhållna förmåner och eventuella avdrag. Vi förbjuder avdrag från intjänade löner som disciplinära åtgärder och kräver att alla avdrag görs i enlighet med lokal lagstiftning.
- Owens Corning kommer att tillhandahålla mekanismer för anställda att rapportera klagomål och säkerställa lösning av tvister som skyddar den anställdes integritet, möjliggör anonym rapportering och skyddar den anställda mot repressalier.
- Owens Corning respekterar våra anställdas rätt att ansluta sig till fackföreningar eller att inte ansluta sig till sådana organisationer, samt deras frihet att förhandla kollektivt enligt egna beslut utan tvång, inblandning, repressalier eller trakasserier, i enlighet med alla tillämpliga lagar, och främjar rätten till föreningsfrihet. Vi är fast beslutna att etablera en konstruktiv dialog och förhandla i god tro med sådana representanter. Owens Corning tillåter också alternativa sätt för arbetstagarrepresentation, organisering, möjlighet att ta upp klagomål och lösa tvister, om anställda så önskar.

Diskriminering och trakasserier

- Owens Corning är fast beslutet att erbjuda lika möjligheter till anställning och befordran för alla individer, där anställningsbeslut baseras på meriter, kvalifikationer och förmågor. Owens Corning diskriminerar inte i anställningsmöjligheter eller -praxis och kommer att säkerställa att anställnings- och befordringsmöjligheter utvärderas utan hänsyn till ras, hudfärg, religion, nationellt ursprung, ålder, funktionshinder, veteran eller militärstatus, graviditet, kön, könsidentitet, sexuell läggning, civilstånd, genetisk information eller andra egenskaper som skyddas av tillämplig lag.
- Owens Corning tolererar inte diskriminering (inklusive trakasserier) och kommer att tillhandahålla en arbetsmiljö fri från trakasserier på alla grunder. Ingen anställd får utsättas för svårigheter, förlust av förmåner eller straff som påföljd för att ha lämnat in en klagan om diskriminering i god tro eller svarat på en klagan om diskriminering, uppträtt som vittne i utredningen av en klagan, tjänstgjort som utredare eller på annat sätt samarbetat i en utredning på arbetsplatsen. Hämd eller försök till hämd är ett brott mot denna policy och den som ägnar sig åt hämndåtgärder kan bli föremål för disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning. För mer information, se [Owens Cornings uppförandekod](#).

Samhällsengagemang

- Owens Corning har åtagit sig att respektera rättigheter, intressen, frågor och utvecklingsambitioner i de samhällen där vi bedriver verksamhet. Vi följer alla lagstadgade krav avseende samråd och sociala konsekvensbedömningar, och vi är måna om att lyssna på och ta itu med frågor som tas upp av medlemmar i samhället. Vi åtar oss att tillhandahålla lämpliga kanaler för feedback.
- Owens Corning åtar sig att vara proaktivt i de samhällen där vi lever och arbetar genom att stödja samhällsinitiativ och engagera lokal arbetskraft och lokala företag.
- Owens Corning kommer att fortsätta att stödja och delta i samarbetsinitiativ med flera intressenter som tar itu med de grundläggande orsakerna till människorättsfrågor och som kan påverka positiva systemiska och varaktiga förändringar.
- Owens Corning åtar sig att bedriva sin verksamhet med särskild uppmärksamhet på ursprungsbefolkningars rättigheter i enlighet med ILO:s konvention nr 169 om ursprungsbefolkningar och stamfolk och FN:s deklaration om ursprungsbefolkningars rättigheter, samt att arbeta för att minimera negativa effekter i så stor utsträckning som möjligt. Vi åtar oss att genomföra fria, förhandsinformerade samrådsprocesser i all vår verksamhet som kan påverka ursprungsbefolkningar.
- Owens Corning kommer inte att delta i landgrabbing och kommer att bedöma miljömässiga och sociala effekter innan betydande operativa förändringar genomförs.



Miljöskydd

- Owens Corning har åtagit sig att minimera miljöpåverkan från vår verksamhet och våra produkter under deras livscykel och att stödja en ren, hälsosam och hållbar miljö. Vi tillämpar åtgärder i vår egen verksamhet och förväntar oss att våra affärspartner gör detsamma genom vår uppförandekod för leverantörer för att skydda naturen (inklusive vatten), skydda samhällen, bekämpa klimatförändringar och minska avfall. Vi utför due diligence innan vi lanserar en ny produkt eller modifierar tillverkningsprocesser och förbinder oss att tillhandahålla produkter som är säkra och miljövänliga att tillverka, använda och kassera och som fungerar som utlovat. Se [policyn för miljö, hälsa, säkerhet och produktansvar](#).

Sekretess för anställda och intressenter

- Owens Corning följer alla tillämpliga dataskyddslagar som gäller i de länder där företaget bedriver verksamhet och åtar sig att samla in, behandla och överföra personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med de principer och skyldigheter som anges i dataskyddspolicyn, såvida detta inte strider mot strängare krav i lokal lagstiftning, i vilket fall lokal lagstiftning har företräde. På grund av skillnaderna i tillämplig lagstiftning har Owens Corning implementerat denna policy som antar grundläggande principer och gäller över hela världen.

VÅR STRATEGI

Due diligence

Owens Corning genomför löpande due diligence för att identifiera, förebygga, mildra och redogöra för faktiska eller potentiella negativa effekter på de mänskliga rättigheterna i vår verksamhet och i alla våra affärsrelationer. Owens Cornings uppförandekod för leverantörer kräver också att leverantörer visar att de utför due diligence avseende miljö och mänskliga rättigheter. Om påverkan identifieras kommer Owens Corning att vidta åtgärder eller samarbeta för att åtgärda detta där så krävs. Owens Corning använder flera mekanismer för att bedöma potentiell och faktisk påverkan på miljön och samhället, inklusive revisioner, riskbedömningar, undersökningar och konsekvensbedömningar.

Åtgärder

Vi är fast beslutna att tillhandahålla effektiva lösningar när vi har orsakat eller bidragit till negativa effekter på de mänskliga rättigheterna. När vi upptäcker negativa effekter på de mänskliga rättigheterna som är direkt kopplade till våra affärsrelationer använder vi vårt inflytande för att uppmanar våra leverantörer eller affärspartner att förebygga, mildra och åtgärda dessa skador. Vi kräver att våra leverantörer tillhandahåller transparenta, rättvisa och konfidentiella klagomålsmekanismer för arbetstagare och uppmanar dem att vidta åtgärder när de har orsakat eller bidragit till en negativ effekt.

Kapacitetsuppbyggnad

Alla anställda på Owens Corning har en roll att spela när det gäller att uppfylla vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter. Alla nya och befintliga anställda måste genomgå en utbildning i uppförandekoden, som omfattar teman som rör mänskliga rättigheter. Dessutom får anställda med roller och ansvar som är relevanta för aspekter av mänskliga rättigheter i vår verksamhet eller i vår leverantörskedja allmän utbildning i frågor som rör mänskliga rättigheter.

Att ta upp problem

Vi uppmanar intressenter att kommunicera med oss om alla ekonomiska, miljömässiga eller sociala frågor som rör vår verksamhet. Owens Corning använder olika kanaler för att ta emot feedback från intressenter, inklusive flera alternativ på vår webbplats för att skicka in frågor eller problem som rör företagets produkter och aktiviteter. Intressenter kan lämna in sina frågor om potentiella oegentligheter (anonymt, om så önskas) till vår etiska och efterlevnadskommitté via en konfidentiell hjälplinje (1-800-461-9330) eller webbportal som drivs av en extern tjänsteleverantör.

Rapportering

Denna policy kommer att implementeras inom ramen för ett efterlevnadsprogram som omfattar utbildning, kontinuerliga förbättringsprocesser, uppföljning och årlig rapportering. Denna policy kommer att ses över årligen för att avgöra om uppdateringar krävs baserat på resultaten av pågående människorättsbedömningar, due diligence och reglering.

För att fullgöra vårt ansvar att respektera mänskliga rättigheter åtar vi oss att implementera denna policy i hela vår verksamhet i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och att regelbundet rapportera om våra framsteg i enlighet med FN:s rapporteringsramverk för vägledande principer.



REFERENSER

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

FN:s Global Compact – Verktyg för lärande om mänskliga rättigheter och företagande

- <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/site/>

FN:s globala kompakt

- www.unglobalcompact.org

Owens Corning uppförandekod

- <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>

FN:s miljöprogram

- <http://www.unep.org/>

Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (UDHR)

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

FN:s deklaration om urfolks rättigheter

- https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_E_web.pdf

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

- www.unglobalcompact.org/library/2

Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) och arbetsnormer samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet

- <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Tilläggskonventionen om avskaffande av slaveri, slavhandel och institutioner och sedvänjor som liknar slaveri

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Protokoll om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, som kompletterar Förenta nationernas konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

DEFINITIONER

- **Barnarbete:** Arbete eller tjänster som utförs av personer under sexton (16) år, vilket är den lägsta åldern för anställning i det aktuella landet, eller den ålder då den obligatoriska skolgången avslutas i det aktuella landet, beroende på vilken ålder som är högst.
- **Fångarbete:** Allt arbete som utförs av en lagligt dömd person inom eller utanför fängelset. Definitionerna av slavarbete och tvångsarbete enligt Owens Corning återspeglas i tilläggskonventionen om avskaffande av slaveri, slavhandel och institutioner och sedvänjor som liknar slaveri enligt artiklarna 1 och 7.
- **Tvångsarbete:** I enlighet med artikel 2 i ILO:s konvention nr 29 om tvångsarbete definierar Owens Corning "tvångsarbete" som allt arbete eller alla tjänster som inte utförs frivilligt och som utförs av en person under hot om straff och/eller under orimligt betungande villkor, såsom, men inte begränsat till, inlämnande av identitetshandlingar, pass eller arbetstillstånd utfärdade av myndigheter, eller andra begränsningar som hindrar de anställdas fria vilja i fråga om arbete.
- **Mänskliga rättigheter:** Mänskliga rättigheter är de grundläggande rättigheter, friheter och behandlingsnormer som internationellt erkänns som tillhörande alla människor i kraft av att de är människor. Grundläggande mänskliga rättigheter finns i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, de åtta centrala ILO-konventionerna och olika konventioner och fördrag som genomför dessa principer.
- **ILO-konventioner:** Konventionen om föreningsfrihet och skydd för fackföreningsrättigheter, 1948; konventionen om fackföreningsrätt och kollektivförhandlingsrätt, 1949; konventionen om tvångsarbete, 1930; konventionen om avskaffande av tvångsarbete, 1957; konventionen om minimiålder, 1973; konventionen om de värsta formerna av barnarbete, 1999; konventionen om lika lön, 1951; och konventionen om diskriminering (sysselsättning och yrke), 1958.
- **Internationella arbetsorganisationen (ILO):** Internationella arbetsorganisationen är den internationella organisation under Förenta nationerna som ansvarar för att utveckla och övervaka internationella arbetsnormer. Det är det enda FN-organ som samlar representanter för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare för att gemensamt utforma politik/program som främjar anständigt arbete för alla.
- **Affärspartner:** Alla organisationer eller enheter som direkt levererar varor och/eller tjänster till Owens Corning, inklusive underleverantörer, underentreprenörer och råvaruleverantörer.
- **FN:s Global Compact (UNGC):** FN:s Global Compact är ett strategiskt policyinitiativ för företag som har åtagit sig att anpassa sin verksamhet och sina strategier till tio allmänt accepterade principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruptionsbekämpning. Global Compact finns till för att hjälpa den privata sektorn att hantera alltmer komplexa risker och möjligheter inom miljö-, social- och styrningsområdet, med målet att förankra universella principer och värderingar i marknader och samhällen till gagn för alla.
- **Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (UDHR):** Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna antogs av FN:s generalförsamling 1948. Den innehåller 30 mänskliga rättigheter som förväntas respekteras och skyddas universellt.
- **Arbetstagare:** Alla fastanställda, tillfälligt anställda och bemanningsanställda, samt ackordsarbetare, tjänstemän, timanställda, lagliga unga arbetstagare, deltidsanställda, nattarbetare och migrerande arbetstagare.
- **Ung arbetstagare:** Arbete eller tjänster som utförs av personer i åldern sexton (16) till sjutton (17) år och som omfattas av artiklarna 6 och 7 i ILO:s konvention nr 138 om minimiålder.



DOKUMENTHISTORIK

Version 1.0: Publicerad 16 december 2015
Version 2.0: Publicerad 9 december 2016
Version 3.0: Publicerad oktober 2025

Pub. No. 10028231. October 2025. THE PINK PANTHER™ & © 1964–2025 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved. The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2025 Owens Corning. All Rights Reserved.