



人权政策

目录

引言.....	3
适用范围.....	3
治理与责任.....	3
重点关注领域.....	4
我们的承诺	
一般性原则.....	4
强迫劳动、现代奴役与人口贩运.....	4
童工与未成年工人.....	4
工作场所健康与安全.....	4
工作条件.....	5
歧视与骚扰.....	5
社区参与.....	5
环境保护.....	5
员工与利益相关者的隐私保护.....	5
我们的方法	
尽职调查.....	6
补救措施.....	6
能力建设.....	6
意见反馈机制.....	6
报告.....	6
参考资料.....	7
定义.....	7

引言

欧文斯科宁致力于在我们运营所在地区及整个价值链中尊重所有人的各项人权，确保他们获得尊严与尊重的对待。我们坚信，以尊严和尊重对待他人是构建可持续且包容性企业不可或缺的基础。

我们的人权承诺遵循《联合国工商企业与人权指导原则》，并立足于国际公认的框架体系，包括：

- [《世界人权宣言》](#)，包括：
 - 《公民权利和政治权利国际公约》
 - 《经济、社会及文化权利国际公约》
- [国际劳工组织 \(ILO\)《关于工作中的基本原则和权利宣言》](#)
- [经合组织《跨国企业行为准则》](#)

作为践行以负责任的态度开展各种商业行为的持续承诺，欧文斯科宁自豪地签署了联合国全球契约。我们致力于将这些原则融入企业文化、政策及日常运营，确保在所有业务开展地尊重并促进人权。

适用范围

欧文斯科宁人权政策适用于：本公司全资实体、控股实体（含合资企业）、管理设施及特许经营/品牌运营机构，涵盖全体雇员（全职、兼职、代理或承包商）。我们同样要求商业伙伴尊重人权，遵循全球人权框架行事。

我们采取措施将人权承诺与原则主动融入业务全流程的政策与流程。人权考量亦体现在《欧文斯科宁行为准则》中。《欧文斯科宁供应商行为准则》与本政策的要求及承诺保持一致，并在采购选择过程中作为参考依据。我们的业务合作伙伴在入职培训中合作初始就将获知本政策，相关要求亦纳入供应商合同条款。

作为包容与多元承诺的一部分，欧文斯科宁尊重弱势群体的权利——这些群体可能面临更高风险或难以获得支持与救济，包括但不限于移民主人、妇女、儿童、老年人和残障人士。在政策执行过程中，若国家法律与国际人权标准存在差异，我们将遵循更高标准；当面临冲突要求时，我们将遵守国家法律，同时寻求践行国际公认人权原则的途径。本政策为公司及商业伙伴提供最低责任要求框架。

治理与责任

将尊重人权理念融入组织体系需自高层着手，并要求多个部门协同合作方能成功。责任归属涵盖人力资源、法律、采购及可持续发展等职能部门。高级管理层（包括首席可持续发展官、首席行政官及总法律顾问等职位）负责落实人权管理流程，涵盖风险评估、审计及培训等环节。这些职位直接向首席执行官汇报，确保公司遵守法律及企业要求，包括环境、安全、健康与可持续发展相关规范。





重点关注领域

我们承诺在所有运营中遵循《联合国指导原则》，尊重国际公认的人权。针对因企业活动及商业关系可能遭受最严重负面影响的权利，我们将采取专项措施。通过企业级人权风险评估与优先级排序、内外利益相关方沟通及持续尽职调查，我们确定了人权重点关注领域。最高优先级（突出）议题包括：

- 强迫劳动、现代奴役与人口贩运
- 儿童权利、童工及未成年人劳动
- 工作场所健康与安全
- 劳动条件
- 歧视与骚扰
- 社区权利与参与
- 原住民权利与土地权利
- 清洁、健康和可持续的环境
- 员工与利益相关者的隐私权
- 贿赂与腐败
- 结社自由与集体谈判权
- 申诉机制与救济途径

我们的承诺

欧文斯科宁就尊重人权作出以下承诺。这些承诺基于我们在运营及整个价值链中识别出的关键人权议题。我们对人权的尊重不仅限于这些议题。

一般性原则

- 欧文斯科宁员工及商业伙伴应秉持尊重人权的共同承诺，并遵守适用法律及公司政策。
- 欧文斯科宁绝不容忍针对人权捍卫者在公司运营及商业关系中遭受的威胁、恐吓或攻击。

强迫劳动、现代奴役与人口贩运

- 欧文斯科宁从未且永远不会使用强迫劳动、奴役劳动、囚犯劳动或债役劳动。此外，欧文斯科宁不会故意与直接或间接使用强迫劳动或雇佣人口贩运受害者的供应商、分销商或合资企业开展合作。

童工与未成年工人

- 欧文斯科宁不使用且永远不会使用童工。此外，欧文斯科宁不会故意与直接或间接通过第三方使用童工的供应商、分销商或合资企业合作。
- 欧文斯科宁支持雇佣青年工人（16-17岁），前提是其参与经批准的工作场所学徒计划并遵守所有适用法律。青年工人仅可在白天从事低风险、受监督的工作，且不得影响其入学或构成加班。所有青年工人将签订正式劳动合同，并获得公平报酬。

工作场所健康与安全

- 欧文斯科宁承诺提供安全可靠的工作环境，保障员工、商业伙伴及运营所在社区的健康福祉。相关承诺详见《环境、健康、安全与产品管理政策》。

工作条件

- 欧文斯科宁为员工提供的薪酬福利及工作时间安排均符合所有适用法律和集体协议。公司定期提前通知并平衡工作日程安排。
- 欧文斯科宁承诺支付不低于法定最低工资标准的公平薪酬。公司奉行“同工同酬”原则，并将通过加薪方式弥补所有经核实的薪酬差距。
- 奥欧文斯科宁将按当地法律规定的标准支付加班费，所有工资均将按时足额发放。每位员工在每个薪资周期内将收到薪酬明细表，清晰列明薪酬构成，包括工作时长、福利待遇及各项扣除项目。我们禁止以纪律处分由扣发应得工资，并要求所有扣除均须符合当地法律规定。
- 欧文斯科宁将建立员工申诉机制，确保争议解决过程保护员工隐私、允许匿名举报，并保障员工免受报复。
- 欧文斯科宁将尊重员工加入或不加入工会组织的权利，以及员工自主决定集体谈判的自由，不施加胁迫、干涉、报复或骚扰，并遵守所有适用法律，促进结社自由的权利。我们致力于与工会代表建立建设性对话并真诚协商。若员工有此意愿，欧文斯科宁亦允许采用其他形式的员工代表机制、组织架构、申诉渠道及争议解决方式。

歧视与骚扰

- 欧文斯科宁致力于为所有个人提供平等的就业与晋升机会，所有雇佣决策均基于个人才能、资质和能力。公司不存在就业机会或实践中的歧视行为，并将确保在评估雇佣与晋升机会时，不考虑种族、肤色、宗教、国籍、年龄、残疾状况、退伍军人或服役身份、怀孕状况、性别、性别认同、性取向、婚姻状况、遗传信息或任何其他受适用法律保护的特征。
- 欧文斯科宁绝不容忍任何歧视行为（包括骚扰），并将提供免受任何形式骚扰的工作环境。员工因以下行为遭受的任何困难、福利损失或处罚均属不当：基于善意提出歧视投诉；响应歧视投诉；在投诉调查中担任证人；担任调查员；或以其他形式配合工作场所调查。报复或试图报复均违反本政策，任何实施报复行为者可能面临纪律处分，包括解雇。更多信息请参阅[欧文斯科宁《行为准则》](#)。

社区参与

- 欧文斯科宁致力于尊重运营业务所在社区的权利、利益、关切顾虑及发展愿景。我们遵守所有咨询与社会影响评估的监管要求，专注于倾听并解决社区成员提出的关切问题，并承诺提供适当的反馈渠道。
- 欧文斯科宁承诺通过支持社区倡议、吸纳本地劳动力及企业合作，在生活与工作所在社区积极履行责任。
- 欧文斯科宁将持续支持并参与多利益相关方协作计划，这些计划致力于解决人权问题的根源，并能推动积极、系统性且持久的变革。
- 欧文斯科宁承诺在开展业务时，特别关注土著人民的权利，遵循《国际劳工组织第169号公约》及《联合国土著人民权利宣言》，并尽最大努力减少负面影响。我们承诺在所有可能影响土著人民的活动中，实施自由、事先且知情的协商程序。
- 欧文斯科宁绝不参与土地掠夺行为，并在实施重大运营变更前评估环境与社会影响。

环境保护

- 欧文斯科宁致力于在产品全生命周期内最大限度降低运营与产品对环境的影响，支持清洁、健康、可持续的环境建设。我们在自身运营中采取保护措施，并通过《供应商行为准则》要求商业伙伴同样践行保护自然（含水资源）、守护社区、应对气候变化及减少废弃物的承诺。详见[《环境、健康、安全与产品监管政策》](#)。

员工与利益相关者的隐私保护

- 欧文斯科宁严格遵守业务所在国所有适用的数据隐私法律，承诺以负责任的方式收集、处理和传输个人数据，并遵循《数据隐私政策》规定的原则和义务，除非与当地更严格的法律要求冲突，此时以当地法律为准。鉴于适用法律存在差异，欧文斯科宁实施了本政策，其核心原则适用于全球范围。



我们的方法

尽职调查

欧文斯科宁持续开展尽职调查,以识别、预防、减轻并追溯运营过程中及商业关系中对人权的实际或潜在负面影响。欧文斯科宁《供应商行为准则》亦要求供应商履行环境与人权尽职调查义务。若发现影响,欧文斯科宁将在必要时提供或协助实施补救措施。公司通过审计、风险评估、调研及影响评估等多重机制,评估对环境与社会的潜在及实际影响。

补救措施

我们致力于在造成或助长不利人权影响时提供有效解决方案。当发现不利人权影响与我们的商业关系直接相关时,我们将运用影响力敦促供应商或商业伙伴预防、减轻并解决这些危害。我们要求供应商为工人提供透明、公平且保密的申诉机制,并鼓励他们在造成或助长影响时提供补救措施。

能力建设

每位欧文斯科宁员工都肩负着践行尊重人权承诺的责任。所有新员工和在职员工均须完成涵盖人权主题的行为准则培训。此外,在运营或供应链中涉及人权相关职责的员工,还将接受人权议题的普遍认知培训。

意见反馈机制

我们欢迎利益相关方就任何与业务相关的经济、环境或社会议题与我们沟通。欧文斯科宁通过多种渠道接收反馈,包括官网提供的多种提交渠道,用于反馈与公司产品及活动相关的问题或关切。利益相关方可通过保密热线(1-800-461-9330)或由第三方服务商运营的网络门户,向我们的道德与合规委员会提交潜在不当行为的关切(可选择匿名)。

报告

本政策将在合规框架下实施,涵盖培训、持续改进流程、后续跟进及年度报告。我们将基于持续的人权评估、尽职调查及法规动态,每年审议本政策并决定是否需要更新。

在履行尊重人权的责任过程中,我们承诺遵循《联合国工商企业与人权指导原则》在全公司范围内实施本政策,并依据《联合国指导原则报告框架》定期汇报进展。



参考资料：

联合国《工商企业与人权指导原则》

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

联合国全球契约人权与商业学习工具

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

联合国全球契约

- www.unglobalcompact.org

欧文斯科宁行为准则

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

联合国环境规划署

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

世界人权宣言 (UDHR)

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

联合国《土著人民权利宣言》

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

联合国《工商企业与人权指导原则》

- www.unglobalcompact.org/library/2

国际劳工组织 (ILO) 核心公约 (第29号、87号、98号、100号、105号、111号、138号、182号) 及劳工标准与《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》

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

《废除奴隶制、奴隶买卖及类似奴隶制的制度和习俗补充公约》

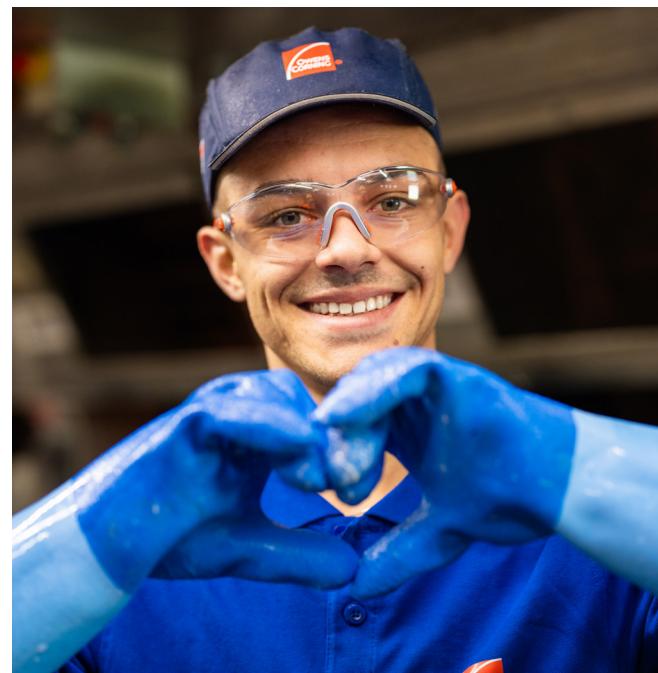
- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

联合国打击跨国有组织犯罪公约关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》

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

定义：

- **童工**：指从任何未满十六 (16) 周岁者 (该国最低就业年龄或义务教育结束年龄, 以较高者为准) 处获取的劳动或服务。
- **囚犯劳动**：指任何经法律定罪者在监狱内外从事的劳动。欧文斯科宁公司对奴役劳动与债役劳动的定义, 依据《废除奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制度与习俗补充公约》第1条及第7条规定
- **强迫劳动**：根据国际劳工组织《第29号强迫劳动公约》第2条规定, 欧文斯科宁将“强迫劳动”定义为:任何非自愿从事的工作或服务, 且该劳动系在处罚威胁下强加于个人, 或附带过分苛刻的条件, 包括但不限于没收政府签发的身份证件、护照或工作许可证, 或采取任何其他限制员工工作自主权的措施。
- **人权**：人权是国际公认的、基于人类身份而属于所有人的基本权利、自由及待遇标准。基本人权载于《联合国人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》、八项核心国际劳工组织公约, 以及落实这些原则的各类公约和条约。
- **国际劳工组织公约**：《结社自由及保护组织权公约》(1948年) ;《组织权及集体谈判权公约》(1949年) ;《强迫劳动公约》(1930年) ;《废除强迫劳动公约》(1957年) ;《最低年龄公约》(1973年) ;《最恶劣形式的童工劳动公约》(1999年) ;《同酬公约》(1951年) ;《就业和职业歧视公约》(1958年)。
- **国际劳工组织 (ILO)**：国际劳工组织是联合国下属负责制定和监督国际劳工标准的国际组织。作为联合国唯一汇集政府、雇主和工人代表共同制定促进人人享有体面工作政策/计划的机构, 其独特性在于汇聚了政府、雇主和工人三方代表, 共同制定促进人人享有体面工作的政策/计划。
- **业务合作伙伴**：任何直接向欧文斯科宁提供货物和/或服务的组织或实体, 包括次级供应商、分包商和原材料供应商。
- **联合国全球契约 (UNGCR)**：联合国全球契约是一项面向企业的战略政策倡议, 旨在推动企业将运营与战略与人权、劳工、环境及反腐败领域十项普遍认可的原则保持一致。该契约致力于协助私营部门应对环境、社会及治理领域日益复杂的风险与机遇, 力求将普世原则与价值观融入市场和社会, 造福全人类。
- **《世界人权宣言》**：《世界人权宣言》由联合国大会于1948年颁布, 其中载明30项应受普遍尊重与保护的人权。
- **劳动者**：包括所有永久雇员、临时雇员、劳务派遣工, 以及计件工、薪金制雇员、计时工、合法未成年劳动者、兼职人员、夜班工人及移民工人。
- **青年工人**：指从十六 (16) 岁至十七 (17) 岁人员处获取的劳动或服务, 该定义受国际劳工组织第138号《最低年龄公约》第6条和第7条约束。



文件历史

版本1.0:2015年12月16日发布

版本2.0:2016年12月9日发布

版本3.0:XXXX年发布

Pub. No. 10028229. 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.