



MENSCHENRECHTSPOLITIK

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	3
Geltungsbereich.....	3
Governance und Verantwortlichkeiten.....	3
Unsere vorrangigen Schwerpunktbereiche.....	4
Unsere Verpflichtungen	
Allgemeines.....	4
Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel	4
Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	4
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	4
Arbeitsbedingungen.....	5
Diskriminierung und Belästigung.....	5
Engagement für die Gemeinschaft	5
Umweltschutz.....	6
Datenschutz für Mitarbeiter und Stakeholder.....	6
Unser Ansatz	
Sorgfaltspflicht.....	6
Abhilfe.....	6
Kompetenzaufbau.....	6
Bedenken äußern.....	6
Berichterstattung.....	6
Referenzen.....	7
Begriffsbestimmungen.....	7

EINLEITUNG

Owens Corning verpflichtet sich, alle Menschenrechte der Menschen in den Regionen, in denen wir tätig sind, und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu achten, um sicherzustellen, dass sie mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir glauben, dass es für den Aufbau eines nachhaltigen und integrativen Unternehmens unerlässlich ist, Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln.

Unser Engagement für die Menschenrechte orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UNGPs) für Wirtschaft und Menschenrechte und basiert auf international anerkannten Rahmenwerken, darunter:

- [Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#), darunter:
 - dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte
 - den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- [Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#)
- [Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#)

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Engagements für verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken ist Owens Corning stolzer Unterzeichner des [Global Compact der Vereinten Nationen](#). Wir sind bestrebt, diese Grundsätze in unsere Kultur, unsere Richtlinien und unseren täglichen Betrieb zu integrieren, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, geachtet und gefördert werden.

GELTUNGSBEREICH

Die Menschenrechtsrichtlinie von Owens Corning gilt für die Unternehmen, die sich in unserem Eigentum befinden, die Unternehmen, an denen wir eine Mehrheitsbeteiligung halten (einschließlich Joint Ventures), die von uns verwalteten Einrichtungen und Franchise- oder Markenbetriebe sowie für alle Mitarbeiter (Vollzeit-, Teilzeit-, Leih- oder Zeitarbeiter). Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte achten und im Einklang mit den globalen Menschenrechtsrahmenwerken handeln.

Wir ergreifen Maßnahmen, um unsere Menschenrechtsverpflichtungen und -grundsätze aktiv in die Richtlinien und Prozesse unseres gesamten Unternehmens zu integrieren. Menschenrechtsaspekte sind auch im Verhaltenskodex von Owens Corning verankert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Owens Corning steht im Einklang mit den Erwartungen und Verpflichtungen dieser Menschenrechtsrichtlinie und dient als Referenzpunkt im Auswahlprozess für Lieferanten. Unsere Geschäftspartner erhalten unsere Menschenrechtsrichtlinie im Rahmen der Einarbeitung, und die Anforderungen werden in die Lieferantenverträge aufgenommen.

Im Rahmen unseres Engagements für Inklusion und Vielfalt respektiert Owens Corning die Rechte schutzbedürftiger Gruppen, die einem höheren Risiko ausgesetzt sind oder nur begrenzten Zugang zu Unterstützung und Rechtsmitteln haben, darunter unter anderem Saisonarbeiter, Frauen, Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen. Bei der Anwendung unserer Richtlinie und bei Abweichungen zwischen nationalem Recht und internationalen Menschenrechtsstandards halten wir uns an den höheren Standard. Bei widersprüchlichen Anforderungen halten wir uns an das nationale Recht und suchen gleichzeitig nach Möglichkeiten, die international anerkannten Menschenrechtsgrundsätze zu wahren. Diese Richtlinie bildet einen Rahmen mit Mindestanforderungen, um unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner zur Rechenschaft zu ziehen.

GOVERNANCE UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Verankerung der Achtung der Menschenrechte in unserer Organisation beginnt an der Spitze und erfordert die Zusammenarbeit mehrerer Gruppen, um erfolgreich zu sein. Die Verantwortung und Zuständigkeit liegt bei verschiedenen Funktionen, von der Personalabteilung über die Rechtsabteilung bis hin zur Beschaffung und Nachhaltigkeit. Die Verantwortung für die Umsetzung von Menschenrechtsmanagementprozessen-, einschließlich Risikobewertungen, Audits und Schulungen-, liegt bei der obersten Führungsebene, darunter dem Chief Sustainability Officer, dem Chief Administrative Officer und dem General Counsel. Diese Funktionen unterstehen direkt dem CEO und sind für die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen verantwortlich, einschließlich derjenigen in Bezug auf Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Nachhaltigkeit.





UNSERE VORRANGIGEN SCHWERPUNKTBEREICHE

Wir verpflichten uns, in allen unseren Geschäftsbereichen die international anerkannten Menschenrechte gemäß den UNGPs zu achten. Wir konzentrieren uns insbesondere auf diejenigen Rechte, die durch unsere Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen am stärksten gefährdet sind. Wir führen unternehmensweite Risikobewertungen und Priorisierungen im Bereich Menschenrechte durch, beziehen interne und externe Stakeholder ein und führen kontinuierliche Due-Diligence-Prüfungen durch, um vorrangige Schwerpunkte im Bereich Menschenrechte zu identifizieren. Unsere Themen mit höchster Priorität (salient) sind:

- Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel
- Kinderrechte, Kinderarbeit und Jugendarbeit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Arbeitsbedingungen
- Diskriminierung und Belästigung
- Gemeinschaftsrechte und Engagement
- Rechte indigener Völker und Landrechte
- Saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt
- Privatsphäre für Mitarbeiter und Stakeholder
- Bestechung und Korruption
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Zugang zu Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfen

UNSERE VERPFLICHTUNGEN

Owens Corning verpflichtet sich zur Einhaltung der Menschenrechte. Die folgenden Verpflichtungen basieren auf den wichtigsten Menschenrechtsthemen, die wir in unseren Betrieben und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette identifiziert haben. -Unsere Achtung der Menschenrechte beschränkt sich nicht auf diese Themen allein.

Allgemeines

- Von den Mitarbeitern von Owens Corning und unseren Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sich unserem Engagement für die Achtung der Menschenrechte anschließen und die geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien einhalten.
- Owens Corning toleriert keine Drohungen, Einschüchterungen oder Angriffe gegen Menschenrechtsverteidiger im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten und Geschäftsbeziehungen.

Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel

- Owens Corning beschäftigt keine Zwangsarbeiter, Sklaven, Strafgefangene oder Leibeigene und wird dies auch in Zukunft nicht tun. Darüber hinaus wird Owens Corning wissentlich keine Lieferanten oder Händler beauftragen oder Joint Ventures mit Organisationen eingehen, die direkt oder indirekt Zwangsarbeiter oder Personen beschäftigen, die zum Zwecke der Arbeitsausbeutung gehandelt wurden.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

- Owens Corning beschäftigt keine Kinderarbeiter und wird dies auch in Zukunft nicht tun. Darüber hinaus wird Owens Corning wissentlich keine Lieferanten oder Händler beauftragen oder Joint Ventures mit Organisationen eingehen, die direkt oder indirekt über Dritte Kinderarbeit einsetzen.
- Owens Corning unterstützt die Beschäftigung junger Arbeitnehmer (im Alter von 16 bis 17 Jahren), wenn diese an einem zugelassenen Ausbildungsprogramm am Arbeitsplatz teilnehmen und alle geltenden Gesetze einhalten. Junge Arbeitnehmer dürfen nur risikoarme, beaufsichtigte Arbeiten während der Tagesstunden ausführen, die ihre Möglichkeit, eine zu besuchen, nicht beeinträchtigen und keine Überstunden darstellen. Alle jungen Arbeitnehmer erhalten formelle Arbeitsverträge und werden für ihre Arbeit fair entlohnt.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Owens Corning verpflichtet sich, sichere Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze zu schaffen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, fördern. -Unsere Verpflichtung ist in unserer Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Produktverantwortung dargelegt.

Arbeitsbedingungen

- Owens Corning bietet seinen Mitarbeitern Vergütungsleistungen und Arbeitszeiten, die allen geltenden Gesetzen und Tarifverträgen entsprechen. Owens Corning informiert seine Mitarbeiter regelmäßig im Voraus über die Arbeitszeiten und sorgt für eine ausgewogene Arbeitszeitverteilung.
- Owens Corning verpflichtet sich zu einer fairen Vergütung, die mindestens den geltenden Mindestlohnanforderungen entspricht. -Owens Corning vergütet „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ und gleicht alle festgestellten und nachgewiesenen Lohnunterschiede durch Lohnerhöhungen aus.
- Owens Corning vergütet Überstunden zu dem nach lokalem Recht vorgeschriebenen angemessenen Satz, und alle Löhne werden pünktlich und in voller Höhe ausgezahlt. Alle Mitarbeiter erhalten für jeden Zahlungszeitraum eine Lohnabrechnung, aus der die Bestandteile ihrer Vergütung, einschließlich der geleisteten Arbeitsstunden, der erhaltenen Leistungen und etwaiger Abzüge, klar hervorgehen. Wir verbieten den Abzug von verdienten Löhnen als Disziplinarmaßnahme und verlangen, dass alle Abzüge in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen vorgenommen werden.
- Owens Corning wird Mechanismen für Mitarbeiter bereitstellen, um Beschwerden zu melden und die Beilegung von Streitigkeiten sicherzustellen, die die Privatsphäre der Mitarbeiter schützen, anonyme Meldungen ermöglichen und die Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen schützen.
- Owens Corning respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, Gewerkschaften beizutreten oder nicht beizutreten, sowie die Freiheit, ohne Zwang, Einmischung, Vergeltungsmaßnahmen oder Belästigungen selbstbestimmt Tarifverhandlungen zu führen, in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, und fördert das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Wir verpflichten uns zu einem konstruktiven Dialog und zu Verhandlungen in gutem Glauben mit solchen Vertretern. Owens Corning erlaubt auch alternative Formen der Arbeitnehmervertretung, Organisation, Möglichkeit zur Behandlung von Beschwerden und Beilegung von Streitigkeiten, wenn dies von den Mitarbeitern gewünscht wird.

Diskriminierung und Belästigung

- Owens Corning verpflichtet sich, allen Personen gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, wobei Beschäftigungsentscheidungen auf der Grundlage von Leistung, Qualifikationen und Fähigkeiten getroffen werden. Owens Corning diskriminiert nicht bei Beschäftigungsmöglichkeiten oder -praktiken und stellt sicher, dass Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, nationale Herkunft, Alter, Behinderung, Veteranen- oder Militärstatus, Schwangerschaft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Familienstand, genetische Informationen oder andere durch geltendes Recht geschützte Merkmale bewertet werden.
- Owens Corning toleriert keine diskriminierenden Handlungen (einschließlich Belästigung) und sorgt für ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigungen jeglicher Art ist. Einem Mitarbeiter dürfen keine Nachteile, der Verlust von Leistungen oder Strafen auferlegt werden, weil er in gutem Glauben eine Beschwerde wegen Diskriminierung eingereicht oder auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung reagiert hat, als Zeuge bei der Untersuchung einer Beschwerde auftritt, als Ermittler tätig ist oder auf andere Weise bei einer Untersuchung am Arbeitsplatz mitwirkt. Vergeltungsmaßnahmen oder versuchte Vergeltungsmaßnahmen stellen einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar, und jeder, der sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, kann mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen. Weitere Informationen finden Sie im [Verhaltenskodex von Owens Corning](#).

Engagement für die Gemeinschaft

- Owens Corning verpflichtet sich, die Rechte, Interessen, Anliegen und Entwicklungswünsche der Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu respektieren. Wir halten alle gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Konsultationen und Sozialverträglichkeitsprüfungen ein und sind bestrebt, den Anliegen der Gemeindemitglieder Gehör zu schenken und darauf einzugehen. Wir verpflichten uns, geeignete Kanäle für Feedback bereitzustellen.
- Owens Corning verpflichtet sich, in den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, proaktiv zu sein, indem wir gemeindebasierte Initiativen unterstützen und lokale Arbeitskräfte und Unternehmen einbinden.
- Owens Corning wird auch weiterhin gemeinsame Initiativen verschiedener Interessengruppen unterstützen und sich daran beteiligen, die sich mit den Ursachen von Menschenrechtsproblemen befassen und positive systemische und dauerhafte Veränderungen bewirken können.
- Owens Corning verpflichtet sich, bei seinen Aktivitäten den Rechten indigener Völker gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 169 über indigene und in Stämmen lebende Völker und der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker besondere Aufmerksamkeit zu schenken und sich dafür einzusetzen, negative Auswirkungen so weit wie möglich zu minimieren. Wir verpflichten uns zu freien, vorherigen und informierten Konsultationsprozessen bei allen unseren Aktivitäten, die Auswirkungen auf indigene Völker haben könnten.
- Owens Corning beteiligt sich nicht an Landraub und bewertet vor wesentlichen betrieblichen Veränderungen die ökologischen und sozialen Auswirkungen.



Umweltschutz

- Corning verpflichtet sich, die Umweltauswirkungen unserer Betriebe und Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu minimieren und eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt zu fördern. Wir wenden Maßnahmen in unseren eigenen Betrieben an und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie dies ebenfalls tun, indem wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zum Schutz der Natur (einschließlich Wasser), zum Schutz von Gemeinden, zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Reduzierung von Abfall anwenden. -Wir führen vor der Einführung eines neuen Produkts oder der Änderung von Herstellungsprozessen eine Sorgfaltsprüfung durch und verpflichten uns, Produkte anzubieten, die sicher und umweltverträglich in der Herstellung, Verwendung und Entsorgung sind und die angegebenen Leistungen erbringen. Siehe die [Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Produktverantwortung](#).

Datenschutz für Mitarbeiter und Stakeholder

- Owens Corning hält alle geltenden Datenschutzgesetze ein, denen es in den Ländern, in denen es geschäftlich tätig ist, unterliegt, und verpflichtet sich, personenbezogene Daten verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit den in der Datenschutzrichtlinie festgelegten Grundsätzen und Verpflichtungen zu erheben, zu verarbeiten und zu übertragen, sofern dies nicht im Widerspruch zu strengeren Anforderungen des lokalen Rechts steht. In diesem Fall hat das lokale Recht Vorrang. Aufgrund der Unterschiede in den geltenden Gesetzen hat Owens Corning diese Richtlinie eingeführt, die grundlegende Prinzipien übernimmt und weltweit gilt.

UNSER ANSATZ

Sorgfaltspflicht

Owens Corning führt kontinuierlich Sorgfaltsprüfungen durch, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Betrieben und in unseren Geschäftsbeziehungen zu identifizieren, zu verhindern, zu mindern und zu berücksichtigen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Owens Corning verlangt von den Lieferanten ebenfalls die Einhaltung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Umwelt und Menschenrechte. -Wenn Auswirkungen festgestellt werden, sorgt Owens Corning bei Bedarf für Abhilfemaßnahmen oder arbeitet dabei mit. Owens Corning nutzt verschiedene Mechanismen zur Bewertung potenzieller und tatsächlicher Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, darunter Audits, Risikobewertungen, Umfragen und Folgenabschätzungen.

Abhilfe

Wir verpflichten uns, wirksame Lösungen anzubieten, wenn wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben. Wenn wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellen, die in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen stehen, nutzen wir unseren Einfluss, um unsere Lieferanten oder Geschäftspartner zu ermutigen, diese Schäden zu verhindern, zu mindern und zu beheben. -Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie transparente, faire und vertrauliche Beschwerdemechanismen für Arbeitnehmer bereitstellen, und ermutigen sie, Abhilfe zu schaffen, wenn sie eine Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben.

Kompetenzaufbau

Jeder Mitarbeiter von Owens Corning hat eine Rolle dabei zu spielen, unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte umzusetzen. Alle neuen und bestehenden Mitarbeiter müssen eine Schulung zum Verhaltenskodex absolvieren, die auch Menschenrechtsthemen behandelt. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter mit Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die für Menschenrechtsaspekte in unseren Betrieben oder in unserer Lieferkette relevant sind, allgemeine Sensibilisierungsschulungen zu Menschenrechtsthemen.

Bedenken äußern

Wir laden Stakeholder ein, sich mit uns über alle wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Themen im Zusammenhang mit unserem Geschäft auszutauschen. Owens Corning nutzt verschiedene Kanäle, um Feedback von Stakeholdern zu erhalten, darunter mehrere Optionen auf unserer Website, über die Fragen oder Bedenken zu Produkten und Aktivitäten des Unternehmens eingereicht werden können. Interessengruppen können ihre Bedenken hinsichtlich potenzieller Verfehlungen (auf Wunsch anonym) über eine vertrauliche Hotline (1-800-461-9330) oder ein Webportal, die von einem externen Dienstleister betrieben werden, an unseren Ethik- und Compliance-Ausschuss melden.

Berichterstattung

Diese Richtlinie wird im Rahmen eines Compliance-Systems umgesetzt, das Schulungen, kontinuierliche Verbesserungsprozesse, Nachverfolgung und jährliche Berichterstattung umfasst. Diese Richtlinie wird jährlich überprüft, um festzustellen, ob auf der Grundlage der Ergebnisse laufender Menschenrechtsbewertungen, Sorgfaltsprüfungen und Vorschriften Aktualisierungen erforderlich sind.

In Erfüllung unserer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte verpflichten wir uns, diese Richtlinie in unserem gesamten Unternehmen im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte umzusetzen und regelmäßig über unsere Fortschritte im Einklang mit dem Berichtsrahmen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu berichten.



REFERENZEN

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

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

UN Global Compact Lerninstrument zu Menschenrechten und Wirtschaft

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

Global Compact der Vereinten Nationen

- www.unglobalcompact.org

Verhaltenskodex von Owens Corning

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

Umweltprogramm der Vereinten Nationen

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

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UDHR)

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

Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker

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

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

- www.unglobalcompact.org/library/2

Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) und Arbeitsnormen sowie Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

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

Zusatzübereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken

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

Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, in Ergänzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität

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

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

- **Kinderarbeit:** Arbeit oder Dienstleistung, die von Personen unter sechzehn (16) Jahren, dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung in dem betreffenden Land oder dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht in dem betreffenden Land, je nachdem, welches höher ist, verlangt wird.
- **Strafarbeit:** Jede Arbeit, die von einer rechtskräftig verurteilten Person innerhalb oder außerhalb des Gefängnisgeländes verrichtet wird. Die Definitionen von Sklaven- und Schuldknechtschaft gemäß Owens Corning spiegeln sich in der Zusatzkonvention zur Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und der mit der Sklaverei vergleichbaren Institutionen und Praktiken gemäß Artikel 1 und 7 wider.
- **Zwangsarbeit:** In Übereinstimmung mit Artikel 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 29 über Zwangsarbeit definiert Owens Corning „Zwangsarbeit“ als jede Arbeit oder Dienstleistung, die nicht freiwillig verrichtet wird und einer Person unter Androhung von Strafen und/oder unter unangemessen belastenden Bedingungen abverlangt wird, wie beispielsweise, aber nicht beschränkt auf die Abgabe von amtlichen Ausweisen, Reisepässen oder Arbeitsgenehmigungen oder andere Einschränkungen, die den freien Willen der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Arbeit beeinträchtigen.
- **-Menschenrechte:** Menschenrechte sind die grundlegenden Rechte, Freiheiten und Behandlungsstandards, die international als allen Menschen aufgrund ihrer Menschlichkeit zustehend anerkannt sind. Die grundlegenden Menschenrechte sind in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, den acht Kernübereinkommen der ILO und verschiedenen Pakten und Verträgen zur Umsetzung dieser Grundsätze verankert.
- **ILO-Übereinkommen:** Das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts von 1948; das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen von 1949; das Übereinkommen über Zwangsarbeit von 1930; das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit von 1957, das Übereinkommen über das Mindestalter von 1973, das Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999, das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts von 1951 und das Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) von 1958.
- **Internationale Arbeitsorganisation (ILO):** Die Internationale Arbeitsorganisation ist die internationale Organisation unter dem Dach der Vereinten Nationen, die für die Entwicklung und Überwachung internationaler Arbeitsnormen zuständig ist. Sie ist die einzige Organisation der Vereinten Nationen, in der Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammenkommen, um gemeinsam Strategien und Programme zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle zu entwickeln.
- **Geschäftspartner:** Jede Organisation oder Einrichtung, die Owens Corning direkt mit Waren und/oder Dienstleistungen beliefert, einschließlich Unterlieferanten, Subunternehmern und Rohstofflieferanten.
- **Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC):** Der UN Global Compact ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich dazu verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Der Global Compact soll den privaten Sektor beim Umgang mit immer komplexer werdenden Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung unterstützen und darauf abzielen, Märkte und Gesellschaften mit universellen Prinzipien und Werten zum Wohle aller zu verankern.
- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UDHR):** Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verkündet. Sie enthält 30 Menschenrechte, deren universelle Achtung und Schutz erwartet wird.
- **Arbeitnehmer:** Alle festangestellten, befristeten und Leiharbeiter sowie Akkordarbeiter, Angestellte, Stundenlöhner, legale jugendliche Arbeitnehmer, Teilzeit-, Nacht- und Saisonarbeiter.
- **Jugendlicher Arbeitnehmer:** Arbeit oder Dienstleistungen, die von Personen im Alter von sechzehn (16) bis siebzehn (17) Jahren erbracht werden und den Artikeln 6 und 7 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter unterliegen.



DOKUMENTENVERLAUF

Version 1.0: Veröffentlicht am 16. Dezember 2015
 Version 2.0: Veröffentlicht am 9. Dezember 2016
 Version 3.0: Veröffentlicht Oktober 2025

Pub. No. 10028237. 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.