



Internationaal MVO beleid

1. Missie

Gooimeer erkent dat zakelijke activiteiten een impact hebben op sociale en milieukwesties. Waar we ook actief zijn, we streven ernaar om het veroorzaken of bijdragen aan negatieve impact op werknemers, mensenrechten, het milieu, corruptie, consumenten en corporate governance te vermijden en de toegang tot herstel te vergemakkelijken.

Als verantwoordelijk bedrijf streven we naar sociale en ecologische due diligence zoals vastgelegd in de *OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen* en de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*. We zijn toegetreden tot het Internationaal MVO-Convenant voor de Metaalsector, een multi-stakeholder initiatief voor het implementeren van individuele en collectieve due diligence; en voor het gezamenlijk ontwikkelen van lange termijnoplossingen voor de aanpak van sociale en milieurisico's in wereldwijde toeleveringsketens van metalen en mineralen.¹

2. Onze principes

Gooimeer respecteert en handhaaft te allen tijde de internationaal erkende mensenrechten zoals beschreven in de *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens*, vastgelegd in het *Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten* en het *Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten*, en verwoord in gespecialiseerde mensenrechtenverdragen zoals het *Verdrag inzake de rechten van het kind (CRC)* en het *Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)*, verdragen die zich richten op de behoeften van bijzonder achtergestelde, gemarginaliseerde en kwetsbare groepen van mensen over de hele wereld.²

Bovendien committeren we ons om, met betrekking tot arbeidsnormen, de principes met betrekking tot grondrechten die zijn vervat in de kernconventies

¹ <https://www.imvoconvenanten.nl/nl/metaalketens>

² Volgens Principe 12 van de UNGP's wordt van bedrijven verwacht dat ze specifieke normen respecteren die van toepassing zijn op potentieel kwetsbare of gemarginaliseerde groepen. Opmerking: "Afhankelijk van de omstandigheden moeten bedrijven mogelijk aanvullende normen overwegen. Ondernemingen dienen bijvoorbeeld de mensenrechten te respecteren van personen die behoren tot specifieke groepen of populaties die bijzondere aandacht behoeven, wanneer deze nadelige gevolgen voor hen kunnen hebben. In dit verband hebben de instrumenten van de Verenigde Naties de rechten van inheemse volkeren; vrouwen; nationale of etnische, religieuze en taalkundige minderheden; kinderen; personen met een beperking; en migrantarbeiders en hun gezinnen nader uitgewerkt."

van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), zoals uiteengezet in haar *Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk*, te handhaven.

Met betrekking tot milieunormen zetten we ons in om ons beleid en onze activiteiten in overeenstemming te brengen met de principes en besluiten van internationale milieuovereenkomsten, met name het *Verdrag inzake biologische diversiteit (CBD)*, het *Raamverdrag van de Verenigde Naties inzake klimaatverandering (UNFCCC)* – in met name de *Overeenkomst van Parijs* van 2015 en het *Verdrag van de Verenigde Naties ter bestrijding van woestijnvorming (UNCCD)*. We zullen te allen tijde voldoen aan internationale en nationale milieuregelgeving, normen en best practices.

3. Aanpak: due diligence, stakeholderbetrokkenheid, remediëring

Gooimeer heeft de zes stappenbenadering van de *OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen* omarmd. De belangrijkste kenmerken van dit **due diligence-proces** zijn als volgt:

- het proces is gericht op het 'aantonen' dat onze principes niet worden geschonden bij het zakendoen;
- het bestaat uit:
 - Verantwoorde bedrijfsvoering inbedden in beleid en managementsystemen;
 - Identificeren en beoordelen van feitelijke en potentiële negatieve effecten;
 - Integratie van en handelen naar de bevindingen (stoppen, voorkomen of terugdringen van negatieve effecten);
 - Evalueren van de effectiviteit van de aanpak;
 - Communiceren hoe negatieve effecten worden aangepakt;
 - Waar nodig zorgen voor of meewerken aan toegang tot herstel;
- het is van toepassing op de eigen activiteiten van Gooimeer en op zijn relaties met leveranciers en andere zakelijke relaties;
- het verschilt van andere due diligence-activiteiten doordat het zich richt op negatieve effecten op individuen, gemeenschappen, hun omgeving en op hun rechten, en niet op de risico's voor het bedrijf;
- het proces wordt regelmatig geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd, omdat risico's in de loop van de tijd kunnen veranderen, wat betekent dat due diligence een continu proces is.

We zullen samenwerken met leveranciers en andere organisaties om onze invloed te vergroten om mogelijke negatieve effecten aan te pakken en terug te dringen. Als laatste middel is terugtrekking een optie als een leverancier of zakenpartner weigert om effecten te voorkomen na een meldings- en waarschuwingsproces, zolang dit de activiteiten van Gooimeer niet dermate nadelig beïnvloedt dat de continuïteit in gevaar komt.

Met betrekking tot **stakeholderbetrokkenheid** erkent Gooimeer dat risico's met betrekking tot mens en milieu een zinvolle betrokkenheid bij interne en externe stakeholders vereisen. Daartoe werken we samen met zowel interne als externe belanghebbenden, waaronder onze meest kwetsbare groepen, over ons beleid en onze strategieën op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, en om ons te helpen onze (potentiële) sociale en milieueffecten te definiëren en te begrijpen.

Betrokkenheid van belanghebbenden is met name belangrijk met betrekking tot het identificeren, beoordelen en **het bieden van herstel** van negatieve effecten bij onze belanghebbenden. In het geval dat we een negatieve impact veroorzaken of hieraan bijdragen, zullen we ons inspannen om (mee te werken om) de situatie te verhelpen door middel van legitieme processen. Gooimeer streeft daarom naar het hebben van een klachtenmechanisme, zowel voor werknemers als voor andere relevante belanghebbenden. We zullen openbaar rapporteren over de afhandeling van klachten. In situaties waarin we rechtstreeks verband houden met negatieve effecten op mensenrechten en milieurechten vanwege activiteiten in onze toeleveringsketen, zullen we proberen onze invloed te gebruiken om die effecten te voorkomen of terug te dringen.

4. Reikwijdte

Dit beleid is van toepassing op (1) alle werknemers van Gooimeer. Het is ook van toepassing, voor zover redelijkerwijs haalbaar, op (2) onze upstream- en downstream-ketens via partners, leveranciers en externe contractanten.

Ad 1. Werknemers

Gooimeer behandelt al zijn medewerkers met respect en waardigheid en bevordert diversiteit en inclusie op de werkplek. Ons bedrijfsbeleid en onze procedures houden zich aan alle toepasselijke nationale wetten en zijn in overeenstemming met de fundamentele arbeidsprincipes van de IAO, waaronder vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, non-discriminatie, gelijke beloning en de uitbanning van dwangarbeid en kinderarbeid.

Hiervoor verwijzen wij ook naar ons Personeelshandboek van januari 2022.

Ad 2. Leveranciers, aannemers en andere zakenpartners

Gooimeer verwacht van zijn klanten, leveranciers en hun respectieve toeleveringsketens en andere zakenpartners dat zij de in dit beleid uiteengezette verplichtingen nakomen.

We zijn geïnteresseerd om met onze zakenpartners samen te werken aan het implementeren van de *OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen* om de

transparantie van de toeleveringsketen te bevorderen en duurzame relaties op lange termijn op te zetten.

5. Ernstige en waarschijnlijke risico's

'Salient' milieu- en mensenrechtenrisico's en -schendingen zijn de ernstigste gevolgen die een bedrijf (of zijn zakelijke relaties) kan hebben voor mensen of het milieu. We zijn van plan onze gebieden met ernstige impact verder na te gaan, hun waarschijnlijkheid en ernst te beoordelen om prioriteit te geven aan onze impacts voor risicobeheer en ons in staat te stellen deze proactief aan te pakken. Daarom evolueren onze gebieden met ernstige impact voortdurend en maken ze deel uit van onze due diligence-verplichting.

6. Rechtsstaat en tegenstrijdige vereisten

In alle situaties en contexten, en in alle rechtsgebieden, zal Gooimeer de toepasselijke wetten en internationale normen naleven, de rechtsstaat of dit beleid respecteren en ernaar streven om internationaal erkende mensenrechten- en milieunormen te respecteren. We zullen manieren zoeken om de principes van internationaal erkende mensenrechten en milieunormen te respecteren wanneer we te maken krijgen met tegenstrijdige of onduidelijke vereisten.

7. Goedkeuring en toezicht

Deze beleidsverklaring is onderschreven door het bestuur van Gooimeer en zal op bestuursniveau onder toezicht staan van Patrick Stoelhorst en Richard Janssen.

Gooimeer zal in het jaarlijkse ISO-beleidsplan 9001:2015 rapporteren over de voortgang van de implementatie van dit beleid. Het beleid zal periodiek worden geëvalueerd om ervoor te zorgen dat het blijft voldoen aan onze doelstellingen.

Bijlage I: Voorbeelden van ernstige risico's³

Non-discriminatie:

Bij alle aspecten van het dienstverband, zoals werving, vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden, opleiding, promotie, overplaatsing en beëindiging, zullen we individuen rechtvaardig en op een niet-discriminerende manier behandelen, uitsluitend op basis van hun mogelijkheden om te voldoen aan de vereisten en normen van hun functie. We zullen dit doen zonder rekening te houden met factoren zoals (maar niet beperkt tot) ras, religie, huidskleur, etnische of nationale afkomst, handicap, seksuele geaardheid, gender of burgerlijke staat.

Eerlijk loon / vergoeding:

Elke werknemer heeft recht op een vergoeding voor een normale werkweek die voldoende is om in de basisbehoeften van de werknemer te voorzien en een besteedbaar inkomen te verschaffen. Onze zakenpartners moeten ten minste het minimumloon of het gangbare loon betalen, afhankelijk van wat het hoogste is, voldoen aan alle wettelijke vereisten voor lonen en alle buitenwettelijke voordelen bieden die vereist zijn door de wet, collectieve arbeidsovereenkomst of contract. Als de betaalde vergoeding niet voldoet aan de basisbehoeften van de werknemers en niet voorziet in een besteedbaar inkomen, zijn onze zakenpartners verplicht passende maatregelen te nemen om geleidelijk een vergoedingsniveau te realiseren (indien aanwezig in samenwerking met de vakbond die vertegenwoordigd is in het bedrijf).

Kinderarbeid:

Er wordt geen gebruik gemaakt van kinderarbeid. Er vindt geen werving van kinderarbeid plaats. Indien kinderarbeid wordt vastgesteld in de sector en regio van de leverancier, zal de leverancier een programma starten of eraan deelnemen om kinderen die betrokken zijn bij kinderarbeid toegang te geven tot kwaliteitsonderwijs totdat ze geen kinderen meer zijn. Niemand onder de achttien jaar wordt 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden tewerkgesteld. In deze Code betekent "kind" iedereen die jonger is dan vijftien jaar, tenzij de nationale of lokale wetgeving een hogere leerplicht of een minimumleeftijd om te werken voorschrijft, in welk geval de hogere leeftijd van toepassing is; en "kinderarbeid" betekent elk werk door een kind of jongere, tenzij het aanvaardbaar wordt geacht op grond van de IAO Minimumleeftijdconventie 1973 (C138).

Vrijheid van vereniging/collectieve onderhandelingen:

³ Van: [A Guide for Business: How to Develop A Human Rights Policy](#) (UN Global Compact, 2015)

De rechten van werknemers om lid te worden van een vakbond en collectief te onderhandelen, zoals toegestaan door de lokale wet- en regelgeving, mogen niet worden aangetast of beperkt. In situaties of landen waarin de rechten met betrekking tot de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen door de wet zijn beperkt, moeten parallelle middelen aan de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen door de verkoper worden gefaciliteerd voor al het personeel.

Rechten van inheemse volkeren:

We respecteren de diversiteit van inheemse volkeren en erkennen de unieke en belangrijke belangen die ze hebben in het land, de wateren en het milieu, evenals hun geschiedenis, cultuur en traditionele manieren. Waar we ook actief zijn, we werken samen met gemeenschappen en proberen de sociale, culturele, ecologische en economische implicaties van onze activiteiten te begrijpen, zodat we kunnen reageren op zorgen en werken aan het optimaliseren van de voordelen en het verminderen van negatieve effecten, zowel voor de lokale gemeenschap als voor de algehele economie.

Veiligheid:

We staan alleen gewapende beveiliging toe als dit wettelijk verplicht is of als we denken dat er geen andere manier is om veiligheidsrisico's te beheersen. Alle gewapende bewakers moeten voldoen aan onze normen, gebaseerd op VN-richtlijnen en verdragen over het gebruik van geweld en de Voluntary Principles on Security and Human Rights.