



Internationale CSR-Politik

1. Mission

Gooimeer erkennt an, dass geschäftliche Aktivitäten Auswirkungen auf soziale und ökologische Belange haben. Überall, wo wir tätig sind, bemühen wir uns negative Auswirkungen auf Mitarbeiter, Menschenrechte, die Umwelt, Korruption, Verbraucher und Corporate Governance zu vermeiden und nicht dazu beizutragen, und den Zugang zu ihrer Beseitigung zu erleichtern.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sind wir bestrebt unsere soziale und ökologische Sorgfaltspflicht gemäß den *OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen* und den *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)* zu erfüllen. Wir sind der Internationalen CSR-Vereinbarung für den Metallbereich, einer Multi-Stakeholder-Initiative zur Umsetzung individueller und kollektiver Sorgfaltspflichten und der gemeinsamen Entwicklung langfristiger Lösungen zur Bewältigung sozialer und ökologischer Risiken in globalen Lieferketten von Metallen und Mineralien, beigetreten.¹

2. Unsere Leitsätze

Gooimeer respektiert und währt jederzeit die international anerkannten Menschenrechte, wie in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* beschrieben, im *Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte* und dem *Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte* verankert und in speziellen Menschenrechtsverträgen wie der *Konvention über die Rechte des Kindes (CRC)* und der *Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW)* festgelegt; Das sind Konventionen, die sich an den Bedürfnissen besonders benachteiligter, marginalisierter und gefährdeter Personengruppen in der ganzen Welt orientieren.²

Darüber hinaus bekennen wir uns bezüglich Arbeitsnormen ausdrücklich zu den in den

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

² Gemäß dem Grundsatz 12 der UNGP wird von Unternehmen erwartet, dass sie spezifische Standards einhalten, die sich auf potenziell gefährdete oder marginalisierte Gruppen beziehen. Anmerkung: „Je nach den Umständen müssen Unternehmen möglicherweise zusätzliche Standards erwägen. Unternehmen müssen zum Beispiel die Menschenrechte von Personen respektieren, die bestimmten Gruppen oder Populationen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, wenn sie nachteilige Auswirkungen für sie haben können. In diesem Zusammenhang haben die Instrumente der Vereinten Nationen die Rechte von Frauen, indigenen Völkern, nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten, Kindern, Behinderten und Migranten und ihren Familien näher ausgearbeitet.“

Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) enthaltenen Grundrechtsprinzipien, wie in der *Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* festgelegt.

Bezüglich Umweltstandards bemühen wir uns unsere Politik und unsere Aktivitäten auf die Grundsätze und Beschlüsse internationaler Umweltabkommen, insbesondere der *Konvention über die biologische Vielfalt (CBD)*, der *Rahmenkonvention der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC)*, des *Pariser Abkommens von 2015* und des *Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Wüstenbildung (UNCCD)*, abzustimmen. Wir halten uns jederzeit an internationale und nationale Umweltvorschriften, Standards und Best Practices.

3. Ansatz: Erfüllung der Sorgfaltspflicht, Einbindung von Stakeholdern, Unterstützung

Gooimeer wendet den sechsstufigen Ansatz des *OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln* an. Die wichtigsten Merkmale dieses **Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht** sind folgende:

- Das Verfahren ist auf den „Nachweis“ ausgerichtet, dass unsere Grundsätze bei der Geschäftstätigkeit nicht verletzt werden;
- Es setzt sich aus den nachfolgenden Bestandteilen zusammen:
 - Einbettung verantwortungsvoller Geschäftstätigkeit in Politik und Managementsysteme;
 - Identifizierung und Beurteilung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen;
 - Integration der Erkenntnisse und Durchführung entsprechender Handlungen (Beendigung, Verhinderung oder Minderung negativer Auswirkungen);
 - Evaluation der Wirksamkeit des Ansatzes;
 - Kommunikation, wie negative Auswirkungen angegangen werden;
 - Falls notwendig, Realisierung des Zugangs zur Beseitigung negativer Auswirkungen oder Unterstützung dabei.
- Das Verfahren ist auf die eigenen Aktivitäten von Gooimeer sowie auf ihre Beziehungen zu Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern anwendbar;
- Es unterscheidet sich von anderen Aktivitäten zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, indem es sich auf negative Auswirkungen auf Individuen, Gemeinschaften, ihre Umwelt und ihre Rechte und nicht auf die Risiken für das Unternehmen konzentriert;
- Das Verfahren wird regelmäßig evaluiert und ggf. aktualisiert, weil sich Risiken im Laufe der Zeit ändern können, was bedeutet, dass die Erfüllung der Sorgfaltspflicht ein fortlaufendes Verfahren ist.

Wir werden mit Lieferanten und anderen Organisationen zusammenarbeiten, um unseren Einfluss zu erhöhen, damit potenzielle negative Auswirkungen angegangen und gemindert werden können. Als letztes Mittel kommt ein Rücktritt in Frage, wenn ein Lieferant oder Geschäftspartner sich nach einem Meldungs- und Warnverfahren weigert Auswirkungen zu verhindern, sofern die Aktivitäten von Gooimeer nicht in einem solchen Maße dadurch beeinträchtigt werden, dass die Kontinuität gefährdet

ist.

Bezüglich der **Einbindung von Stakeholdern** erkennt Gooimeer an, dass Risiken für Menschen und die Umwelt eine sinnvolle Einbindung interner und externer Stakeholder erfordern. Dazu arbeiten wir mit sowohl internen als auch externen Stakeholdern, einschließlich unserer empfindlichsten Gruppen, zusammen, um unsere Politik und unsere Strategien zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln mit zu gestalten und uns zu helfen unsere (potenziellen) sozialen und ökologischen Auswirkungen zu definieren und zu verstehen.

Die Einbindung von Stakeholdern ist insbesondere bei der Identifizierung, Beurteilung und **Beseitigung** negativer Auswirkungen bei unseren Stakeholdern von Bedeutung. Sofern wir negative Auswirkungen verursachen oder dazu beitragen, werden wir uns bemühen die Situation durch legitime Verfahren zu beheben bzw. dabei Unterstützung zu bieten. Aus diesem Grund strebt Gooimeer einen Beschwerdemechanismus für sowohl Mitarbeiter als auch weitere relevante Stakeholder an. Über die Bearbeitung von Beschwerden werden wir öffentlich berichten. In Situationen, in denen wir durch Aktivitäten in unserer Lieferkette direkt mit negativen Auswirkungen auf Menschen- und Umweltrechte in Verbindung stehen, werden wir versuchen unseren Einfluss geltend zu machen, um diese Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern.

4. Reichweite

Diese Politik gilt für (1) alle Mitarbeiter von Gooimeer. Sie ist ebenfalls, sofern vernünftigerweise durchführbar, auf (2) unsere vor- und nachgelagerten Ketten über Geschäftspartner, Lieferanten und externe Vertragspartner anwendbar.

Zu 1. Mitarbeiter

Gooimeer behandelt alle ihre Mitarbeiter mit Respekt und Würde und fördert Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz. Unsere Unternehmenspolitik und unsere Verfahren halten alle einschlägigen nationalen Gesetze ein und stehen im Einklang mit den grundlegenden Arbeitsprinzipien der ILO, einschließlich Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit, Nichtdiskriminierung, gleicher Bezahlung und der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf unser

Mitarbeiterhandbuch vom Januar 2022.

Zu 2. Lieferanten, Auftragnehmer und weitere Geschäftspartner

Gooimeer erwartet von ihren Kunden, Lieferanten und ihren jeweiligen Lieferketten und weiteren Geschäftspartnern, dass sie die in dieser Politik beschriebenen Verpflichtungen erfüllen.

Wir bemühen uns zusammen mit unseren Geschäftspartnern die *OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen* umzusetzen, um die Transparenz der Lieferkette zu

fördern und langfristige nachhaltige Beziehungen aufzubauen.

5. Schwere und wahrscheinliche Risiken

Schwere Umwelt- und Menschenrechtsrisiken und -verletzungen sind die schwerwiegendsten Auswirkungen, die ein Unternehmen (bzw. ein Geschäftspartner eines Unternehmens) auf Menschen oder die Umwelt haben kann. Wir beabsichtigen unsere Bereiche mit schwerwiegenden Auswirkungen weiter zu überprüfen und ihre Wahrscheinlichkeit und Schwere zu beurteilen, um diese Auswirkungen im Risikomanagement zu priorisieren und uns in die Lage zu versetzen sie proaktiv anzugehen. Deshalb werden unsere Bereiche mit schwerwiegenden Auswirkungen ständig weiterentwickelt und sind Teil unserer Sorgfaltspflicht.

6. Rechtsstaat und widersprüchliche Anforderungen

In allen Situationen und Kontexten sowie in allen Rechtsbereichen wird Gooimeer die einschlägigen Gesetze und internationalen Standards einhalten, den Rechtsstaat bzw. diese Politik respektieren und sich bemühen international anerkannte Menschenrechts- und Umweltstandards einzuhalten. Wenn wir mit widersprüchlichen oder unklaren Anforderungen konfrontiert werden, werden wir nach Wegen suchen, um die Grundsätze international anerkannter Menschenrechts- und Umweltstandards zu respektieren.

7. Genehmigung und Überwachung

Diese Grundsatzerklärung wurde von der Geschäftsführung von Gooimeer genehmigt, und ihre Einhaltung wird auf Geschäftsführungsebene von Patrick Stoelhorst und Richard Janssen überwacht.

Gooimeer wird im jährlichen Geschäftsplan nach ISO 9001:2015 über den Fortgang der Umsetzung dieser Politik berichten. Die Politik wird regelmäßig evaluiert, um sicherzustellen, dass sie ständig unseren Zielen entspricht.

Anlage I: Beispiele schwerer Risiken³

Nichtdiskriminierung:

In allen Aspekten der Beschäftigung wie Werbung, Vergütungen und Nebenleistungen, Schulung, Beförderung, Versetzung und Beendigung behandeln wir Individuen fair und nicht diskriminierend, ausschließlich auf der Grundlage ihrer Fähigkeit die Anforderungen und Standards ihrer Funktion zu erfüllen. Wir machen das ohne Rücksicht auf Faktoren wie (aber nicht beschränkt auf) Rasse, Religion, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlecht oder Familienstand.

Ehrlicher Lohn / ehrliche Vergütung:

Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Vergütung für eine normale Arbeitswoche, die zur Befriedigung der Grundbedürfnisse des Mitarbeiters und der Bereitstellung eines verwendbaren Einkommens ausreicht. Unsere Geschäftspartner müssen mindestens den Mindestlohn bzw. den gängigen Lohn (falls höher) zahlen, alle gesetzlichen Lohnanforderungen erfüllen und alle gesetzlich, tarifvertraglich und vertraglich vorgeschriebenen Nebenleistungen anbieten. Sollte die gezahlte Vergütung nicht zur Befriedigung der Grundbedürfnisse der Mitarbeiter und der Bereitstellung eines verwendbaren Einkommens ausreichen, so sind unsere Geschäftspartner verpflichtet geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um (in Kooperation mit der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft, falls vorhanden) schrittweise ein angemessenes Vergütungsniveau zu erreichen.

Kinderarbeit:

Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt. Es findet keine Werbung für Kinderarbeit statt. Sollte in der Branche und der Region des Lieferanten Kinderarbeit festgestellt werden, so wird der Lieferant ein Programm initiieren oder sich an einem Programm beteiligen, um Kindern, die an Kinderarbeit beteiligt sind, Zugang zu hochwertiger Bildung zu verschaffen, bis sie keine Kinder mehr sind. Niemand unter achtzehn Jahren wird nachts oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt. In diesem Kodex bedeutet „Kind“ jede Person unter fünfzehn Jahren, sofern in nationalen oder lokalen Gesetzen kein höheres schulpflichtiges Alter bzw. kein höheres Mindestalter für die Erledigung von Arbeiten vorgeschrieben wird; In diesem Fall gilt das höhere Alter; Und „Kinderarbeit“ bedeutet jede Arbeit eines Kindes oder Jugendlichen, sofern sie nicht gemäß der ILO Mindestalter-Konvention 1973 (C138) als akzeptabel angesehen wird.

Vereinigungs-/Tarifverhandlungsfreiheit:

³ Aus: *A Guide for Business: How to Develop A Human Rights Policy* (UN Global Compact, 2015).

Die Rechte von Mitarbeitern einer Gewerkschaft beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, wie es die örtlichen (Rechts-) Vorschriften erlauben, dürfen nicht beeinträchtigt oder eingeschränkt werden. In Situationen oder Ländern, in denen die Rechte bezüglich Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt sind, muss der Verkäufer allen Mitarbeitern parallele Mittel zur Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit bereitstellen.

Rechte indigener Völker:

Wir respektieren die Vielfalt einheimische Völker und erkennen ihre einzigartigen und wichtigen Interessen an Land, Wasser und Umwelt sowie an ihrer Geschichte, Kultur und Tradition an. Überall, wo wir tätig sind, arbeiten wir mit Gemeinschaften zusammen und bemühen uns die sozialen, kulturellen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen unserer Aktivitäten zu verstehen, damit wir auf Bedenken reagieren und an der Optimierung der Vorteile und der Minderung negativer Auswirkungen für sowohl die lokale Gemeinschaft als auch die gesamte Wirtschaft arbeiten können.

Sicherheit:

Wir erlauben eine bewaffnete Sicherung nur, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben ist oder wenn wir glauben, dass es keine andere Möglichkeit gibt Sicherheitsrisiken zu bewältigen. Alle bewaffneten Wachen müssen unsere Standards erfüllen, die auf den UN-Richtlinien und -Konventionen in Bezug auf die Anwendung von Gewalt und den Voluntary Principles on Security and Human Rights basieren.