



## Evaluatie Eindverklaring voormalig werknemers Bralima vs Bralima en Heineken

**Datum: 21 april 2021**

Evaluatie van de Eindverklaring door het Nederlands Nationaal Contactpunt ('NCP') OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen ('de Richtlijnen') inzake de [Eindverklaring gepubliceerd op 18 augustus 2017](#) volgend op de door het NCP gefaciliteerde dialoog.

### Inhoud

Overeenstemming en aanbevelingen in de Eindverklaring .....	1
Evaluatie .....	2
Conclusie .....	4

### Overeenstemming en aanbevelingen in de Eindverklaring

Op 18 augustus 2017 publiceerde het Nederlands Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen ('de Richtlijnen') een Eindverklaring inzake een melding ingediend door 168 voormalig werknemers van Bralima, vertegenwoordigd door de heren Namegabe Bugabo, Matabaro Rubanza en Bayongwa Mirimba ('de Vertegenwoordigers') tegen Bralima SA in Bukavu, Democratische Republiek Congo (DRC) en Heineken N.V. inzake een vermeende schending van de Richtlijnen door Bralima en Heineken.

Het NCP heeft aanbevolen dat één jaar na de publicatie van de Eindverklaring de op de toekomst gerichte aanbevelingen worden geëvalueerd. Als gevolg van de toegenomen werkdruk bij het NCP en het gestegen aantal meldingen heeft deze evaluatie vertraging opgelopen. De Eindverklaring is gepubliceerd nadat de partijen overeenstemming hadden bereikt over de financiële compensatie van de voormalig werknemers. Deze overeenkomst is vertrouwelijk gebleven. De compensatie is volledig uitbetaald zoals overeengekomen.

Op verzoek van het NCP hebben beide partijen ten behoeve van de evaluatie schriftelijke informatie aangeleverd. Het NCP heeft deze informatie eind januari 2021 van beide partijen

ontvangen. Het concept van deze evaluatie is gedeeld met de partijen, die binnen 14 dagen hun opmerkingen konden indienen.

Het NCP heeft in de Eindverklaring de volgende aanbevelingen gedaan:

- Ondernemingen moeten werknemers transparante en heldere informatie verstrekken over hun prestaties en over alle veranderingen die grote gevolgen zouden kunnen hebben voor de bestaansmiddelen van hun werknemers. Het NCP doet de aanbeveling dat transparantie en communicatie naar werknemers onderdeel moeten vormen van het beleid van de onderneming in conflictsituaties;
- Ondernemingen moeten klachten van huidige of voormalige werknemers in een vroeg stadium grondig onderzoeken;
- Het afhandelen van klachten van huidige of voormalige werknemers moet binnen de ondernemingen van het concern worden gemonitord en geëvalueerd;
- Heineken moet haar gedragscode actief blijven monitoren, evalueren en verbeteren en de beginselen ervan actief verspreiden binnen de Heineken-groep.

Heineken gaf destijds aan dat beleid zou worden ontwikkeld, inclusief richtlijnen, over hoe zaken te doen en te opereren in onstabiele en door conflicten getroffen landen. Het NCP heeft Heineken hiertoe aangemoedigd.

Heineken heeft haar commitment uitgedrukt om te blijven werken aan een interne analyse van bestaand beleid en bestaande processen in het licht van de Richtlijnen en de Richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties. Dit omvat het werkgelegenheidsproces, van de werving tot en met de beëindiging van de dienstbetrekking en het werken in conflictgebieden. Het gaat tevens over procedurele kwesties in de betrekkingen tussen werkmaatschappijen en het hoofdkantoor, waaronder het instellen van feedbackloops om te verzekeren dat kwesties de aandacht krijgen die zij verdienen.

## Evaluatie

Wat betreft het opstellen van beleid, inclusief richtlijnen, over hoe zaken te doen en te opereren in onstabiele en door conflicten getroffen landen, erkent Heineken in haar evaluatiedocument dat de onderneming geconfronteerd kan worden met mensenrechtendilemma's wanneer zij zaken doet in deze landen. Heineken zegt voortdurend te bekijken of zij haar operaties in deze landen kan voortzetten en zo ja, op welke wijze. Het beleid is dat werkmaatschappijen nooit bewust mogen bijdragen aan mensenrechtenschendingen door anderen en nooit bewust mensenrechten in het geding mogen laten komen. Heineken zal altijd de veiligheid van haar werknemers en hun verwanten en van haar faciliteiten beschermen. Het AMEE Good Government Platform heeft gefungeerd als broedplaats voor het ontwikkelen van beginselen en oplossingen voor beleid dat in Afrika en het Midden-Oosten wordt nagestreefd. Er is onder andere het volgende gedaan:

- Interne en externe consultatie over mogelijke mensenrechtenscenario's waar ze mee te maken zouden kunnen krijgen;
- Ontwikkelen van een methodologie voor het inschatten en op volgorde zetten van werkmaatschappijen aan de hand van het risico's voor mensen;
- Acht gouden regels over hoe om te gaan met mensenrechten in omgevingen met hoge risico's en

- Individuele actieplannen en versterkte bestuursstructuren in de bedrijven met de grootste risico's.

Heineken wil in de toekomst het Good Governance Platform uitbreiden tot andere gebieden dan de AMEE-regio.

Het belang van de NCP-aanbeveling dat Heineken haar gedragscode actief moet blijven monitoren, evalueren en verbeteren en de beginselen ervan actief moet verspreiden binnen de Heineken-groep, wordt onderschreven door de **Vertegenwoordigers** in de evaluatie. Zij onderstrepen dat het belangrijk is dat Heineken waakzaam blijft en due diligence blijft uitvoeren. Zij zijn van mening dat het belangrijk is nu en in de toekomst te controleren hoe Bralima arbeidszaken en mensenrechten in de dagelijkse praktijk vorm geeft. Zij onderstrepen dat het belangrijk is met medewerkers te communiceren en hen van transparante informatie te voorzien.

In haar update ten behoeve van de evaluatie geeft **Heineken** aan dat zij in 2017/2018 een grondige analyse en herziening heeft uitgevoerd van de Gedragscode en de onderliggende beleidsmaatregelen en processen, waaronder die met betrekking tot mensenrechten. Heineken heeft in 2012 het zogeheten Speak Up-beleid ingevoerd, een mechanisme voor het snel en op passende wijze oplossen van klachten die in de onderneming naar voren kunnen komen. In het Speak Up-beleid wordt onderkend dat de afhandeling van klachten van huidige of voormalige werknemers moet worden gemonitord en geëvalueerd binnen de groep.

Heineken meldt dat de Richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties het uitgangspunt zijn bij het begrijpen, vermijden en aanpakken van mensenrechtenrisico's in hun operaties en waardeketen. Haar mensenrechtenbeleid is herzien op basis van de mensenrechtenrisico's die zijn geïdentificeerd in samenwerking met Shift, het toonaangevende expertisecentrum wat betreft de Richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties. Heineken heeft ook het onderdeel mensenrechten van haar leverancierscode aangescherpt en de naleving ervan is geïntegreerd in de mondiale inkoopactiviteiten. In 2019 ontwikkelde de onderneming praktische implementatierichtlijnen om werkmaatschappijen te helpen het aangepaste mensenrechtenbeleid in hun dagelijkse praktijk op te nemen.

Daarnaast stellen de **Vertegenwoordigers** dat het ook in het belang van Bralima als onderneming en als werkgever is om toekomstige geschillen met (voormalig) werknemers te voorkomen door op transparante wijze te communiceren en door al in een vroeg stadium klachten van huidige of voormalige werknemers grondig te onderzoeken.

**Heineken** onderstreept dat zij in specifieke landen risicobeoordelingen zal blijven uitvoeren op het gebied van mensenrechten en workshops zal organiseren. Deze workshops helpen werkmaatschappijen praktische en relevante actieplannen op te stellen om vastgestelde potentiële risico's op mensenrechtengebied aan te pakken. Heineken heeft in werkmaatschappijen in meer dan 15 landen, waaronder de DRC, workshops georganiseerd over de beoordeling van mensenrechtenrisico's. In 2020 zijn er online-workshops georganiseerd en de onderneming blijft het komend jaar werken aan het versterken van regionale bestuursstructuren en het verbeteren van de monitoring van mensenrechten.

Tot slot geven de **Vertegenwoordigers** aan dat alle gemaakte afspraken volledig zijn nagekomen en dat alle betrokken voormalig medewerkers de overeengekomen compensatie hebben ontvangen.

Zij laten tevens weten dat nadat Heineken en de voormalig werknemers overeenstemming hadden bereikt, na betrokkenheid van het NCP, er geen klachten meer zijn gekomen van leden van de groep van voormalig werknemers die zij hebben vertegenwoordigd.

## Conclusie

Het NCP is van mening dat naleving van de corporate-governance beginselen blijvend onderdeel moet vormen van het lopende monitoringproces binnen de Heineken-groep en nu en in de toekomst aandacht vergt. Het NCP stelt vast dat Heineken, sinds de publicatie van de Eindverklaring, belangrijke stappen heeft gezet bij het ontwikkelen en implementeren van het beleid inzake internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen de Heineken-groep.

Concluderend stelt het NCP dat het zeer verheugd is dat de afspraken die de partijen hebben gemaakt, volgend op de door het NCP gefaciliteerde dialoog, volledig zijn nagekomen. Het stelt de inspanningen die beide partijen zich hebben getroost om alle obstakels tijdens het proces te overwinnen zeer op prijs, alsmede de constructieve opstelling van Heineken in de contacten met het NCP. Door hun oprechte intentie om te communiceren en elkaars standpunten te begrijpen, hebben de partijen dit intensieve proces tot een goed einde weten te brengen.

De rol van Nationale Contactpunten (NCP's) is het bevorderen van de toepassing van de OESO-richtlijnen. De Nederlandse Regering heeft een onafhankelijk NCP ingesteld dat verantwoordelijk is voor zijn eigen procedures en besluiten in overeenstemming met de procedurele aanwijzingen in de Richtlijnen. Het Nederlandse NCP bestaat uit vier onafhankelijke leden, die worden bijgestaan door vier adviserende leden vanuit de meest betrokken ministeries. Het NCP Secretariaat is gehuisvest bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. De Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking is politiek verantwoordelijk voor het functioneren van het Nederlandse NCP. Meer informatie over de OESO-richtlijnen en het NCP kunt u vinden op de [NCP-website](#)

Dit is een uitgave van:  
Het Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen  
voor Multinationale Ondernemingen

© Ministerie van Buitenlandse Zaken  
Postbus 20061  
2500 EB Den Haag  
Nederland  
[NCP-website](#)