



## Eindverklaring 4 vakbonden (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) vs APG Asset Management

**Datum:** 3 februari 2022

In overeenstemming met de Procedurele Aanwijzingen bij de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, maakt het NCP na afsluiting van een specifiek geval (melding) en na overleg met de betrokken partijen de resultaten van de procedures openbaar.

In deze Eindverklaring worden de aan de orde gestelde kwesties, de procedures die het NCP in gang heeft gezet om de partijen bij te staan en het moment waarop overeenkomst werd bereikt, beschreven. De resultaten van de 'goede diensten' van het NCP zijn opgenomen met instemming van beide partijen.

Aangezien deze specifieke gevallen geen rechtszaken betreffen en NCP's geen gerechtelijke instanties zijn, kunnen NCP's niet rechtstreeks compensatie bieden of de partijen dwingen deel te nemen aan een verzoenings- of bemiddelingsprocedure.

### Inhoud

Samenvatting .....	2
Kernpunten van de melding en eerste reactie van de onderneming .....	4
Eerste evaluatie door het NCP .....	5
De procedure van het NCP .....	6
Conclusie van het NCP en aanbevelingen .....	8
Follow-up (Evaluatie) .....	9
Bijlage: Overeenkomst tussen IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT EN AGP .....	9

## Samenvatting

Op 18 mei 2020 ontving het Nederlands Nationaal Contactpunt voor de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (NCP) een melding van een specifiek geval van de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), de Europese Federatie van Vakbonden in de Voeding, Landbouw, Toerisme en Aanverwante Sectoren (EFFAT-IUF), de Service Employees International Union (SEIU) en de União Geral dos Trabalhadores (UGT) met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna de Richtlijnen) door **McDonald's Corporation, APG Asset Management (hierna APG) en Norges Bank (hierna NIBM)**. De melding betrof gender gerelateerd geweld en intimidatie (GBVH) in de wereldwijde activiteiten van McDonald's Corporation, een multinationale onderneming met hoofdkantoor in Chicago, Illinois, VS, en de daarmee samenhangende due diligence door twee institutionele beleggers: APG Asset Management (APG) en Norges Bank (NBIM). De aan de orde gestelde kwesties hebben betrekking op gedragingen bij McDonald's in onder andere: Australië, Brazilië, Chili, Colombia, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.

Na online **coördinatievergaderingen** in de periode tussen juni en oktober 2020 was overeengekomen dat het Amerikaans NCP het deel van het specifieke geval betreffende McDonald's Corporation zou behandelen, met ondersteuning van het Nederlands NCP. Het Nederlands NCP zou de kwesties inzake APG behandelen. Het Noors NCP zou de kwesties inzake NBIM behandelen. De Noorse en Nederlandse NCP's waren overeengekomen nauw samen te werken met betrekking tot de kwesties die de twee beleggers betreffen.

De NCP's waren van mening dat deze manier van handelen in dit specifieke geval de beste manier is om vooruitgang te boeken, de grootste kans op een succesvol resultaat biedt en een correcte aanpak van de verschillende kwesties en verantwoordelijkheden ingevolge de OESO-richtlijnen van de verschillende betrokken multinationale ondernemingen mogelijk maakt.

De zes andere NCP's die een verband hebben met de ingediende melding omdat de melders verklaarden dat er gevolgen zijn in hun land (Australië, Brazilië, Chili, Colombia, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk) werden in maart 2021 door de NCP's van Nederland, Noorwegen en de VS op de hoogte gebracht van de aan de orde gestelde kwesties en de resultaten van het coördinatieproces.

De drie NCP's hebben waar nodig gedurende de hele procedure de coördinatie voortgezet.

In de eerste evaluatie van 20 mei 2021, heeft het Nederlands NCP geconcludeerd dat **nader onderzoek van de kwesties over APG** gerechtvaardigd is op basis van de volgende overwegingen:

- Het Nederlands NCP is de juiste entiteit om de melding inzake de vermeende schending inzake APG te behandelen omdat het een onderneming is met hoofdkantoor in Nederland en de meldingen betrekking hebben op de due diligence van APG.
- De melders zijn betrokken partijen met een legitiem belang ten aanzien van de kwesties die in de melding aan de orde komen;
- de kwesties die in verband met APG aan de orde worden gesteld zijn materieel en voldoende gemotiveerd;
- er is een verband tussen de activiteiten van de onderneming en de kwesties die in het specifieke geval aan de orde worden gesteld;
- de behandeling van dit specifieke geval kan bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijnen en de doeltreffendheid ervan vergroten.

Het Nederlands NCP bood zijn goede diensten aan de partijen aan. In april 2020 **hebben beide partijen de goede diensten** van het NCP **aanvaard**. Op 20 mei 2021 heeft het Nederlands NCP de Eerste Evaluatie op de website gepubliceerd.

De goede diensten werden verricht door twee onafhankelijke leden van het NCP en een senior medewerker van het NCP-secretariaat. Het NCP heeft de partijen bijgestaan bij het opstellen van een Terms of Reference (ToR) voor de bemiddeling. De partijen hebben de ToR op 16 augustus 2021 ondertekend. Tussen 17 augustus 2021 en 13 oktober 2021 vonden drie dialoogbijeenkomsten plaats. De partijen bereikten een **overeenkomst** op 13 oktober 2021. De goede diensten werden afgesloten op 15 december 2021, toen de partijen overeenstemming bereikten over de definitieve tekst van de overeenkomst en de overeenkomst ondertekenden. De overeenkomst is een bijlage bij deze Eindverklaring.

Het NCP **concludeert** dat de dialoog heeft geleid tot een beter begrip tussen de partijen met betrekking tot de aan de orde gestelde kwesties, en tot een groter bewustzijn van de ernst van GBVH die zich binnen bedrijven voordoet. Volgens de partijen doet APG haar uiterste best om te voldoen aan de due diligence verplichtingen op grond van de OESO-richtlijnen, zoals vermeld in de overeenkomst tussen de partijen. De uitkomsten van dit specifieke geval laten zien hoe een belegger de aanbevelingen uit de OESO-handreiking "Responsible business conduct for institutional investors" (Maatschappelijk verantwoord ondernemen voor institutionele beleggers) (2017) kan implementeren en direct verbonden kan zijn aan en een belangrijke impact kan hebben op de situatie van kwetsbare werknemers die potentiële slachtoffers zijn van GBVH.

Het NCP concludeert dat de bepalingen in de tussen de partijen bereikte overeenkomst in overeenstemming zijn met de OESO-richtlijnen. Het NCP verwijst naar de OESO due diligence handreiking voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (2018), alsmede recente ILO-normen inzake voorkoming en uitbanning van geweld en pesterijen op de werkvloer, die kunnen worden opgevat als leidraad voor dit relatief nieuwe onderwerp in de context van de OESO-richtlijnen en NCP-meldingen. De handreiking illustreert hoe een onderneming genderkwesties kan integreren in haar due diligence. De OESO-handreiking "Responsible business conduct for institutional investors" (Maatschappelijk verantwoord ondernemen voor institutionele beleggers) (2017) geeft nadere richtsnoeren voor de wijze waarop beleggers in het kader van de OESO-richtlijnen due diligence moeten uitvoeren. Tevens is de Tripartiete Verklaring inzake de grondbeginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de ILO relevant in dit verband, aangezien hierdoor van multinationale ondernemingen wordt verwacht dat zij due diligence betrachten, onder meer met betrekking tot de fundamentele principes en rechten op het werk, waarvan het beginsel van non-discriminatie er één is.

Het NCP moedigt de partijen aan hun samenwerking in de toekomst en na de NCP-procedure voort te zetten en informatie en kennis te blijven delen met het oog op de naleving van de OESO-richtlijnen, het verrichten van due diligence en in het bijzonder het identificeren, voorkomen en beperken van risico's op mensenrechtenschendingen die door GBVH plaatsvinden.

Het NCP merkt op dat op verschillende punten in de overeenkomst wordt verwezen naar de situatie binnen McDonald's Corporation, waartegen de melding aanvankelijk in eerste instantie was gericht. Het NCP moedigt APG aan om zijn invloed op McDonald's te blijven uitoefenen om een veilige werkomgeving te garanderen voor al haar werknemers, inclusief die in meer onveilige en onzekere arbeidsomstandigheden en in de toeleveringsketen. Tot slot vertrouwt het NCP erop dat, ter versterking van de naleving van de OESO-richtlijnen, met deze verklaring rekening zal worden gehouden in de lopende procedures van de melders tegen McDonald's bij het NCP van de VS en tegen NIBM bij het NCP van Noorwegen.

In 2023, een jaar na de publicatie van deze Eindverklaring, zal het NCP een schriftelijke en/of mondelinge evaluatie uitvoeren met de partijen. De resultaten van de Evaluatie worden op de website van het NCP gepubliceerd.

## Kernpunten van de melding en eerste reactie van de onderneming

De **melders** zijn IUF, EFFAT-IUF (Europa), SEIU (VS) en UGT (Brazilië). De International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) is een wereldwijde vakbondsfederatie.

De Europese Federatie van Vakbonden in de Voeding, Landbouw, Toerisme en Aanverwante Sectoren (EFFAT-IUF) is de Europese regionale organisatie van de IUF die 120 nationale vakbonden in heel Europa verenigt. De Service Employees International Union (SEIU) is een Amerikaanse en Canadese vakbond die werknemers in verschillende dienstensectoren van de economie organiseert en vertegenwoordigt. De União Geral dos Trabalhadores (UGT) is een Braziliaans vakbondscentrum met aangesloten vakbonden die duizenden werknemers in de fastfoodsector vertegenwoordigen.

De kwesties die in deze melding en de aanvullende melding van 28 januari 2021 aan de orde worden gesteld hebben betrekking op hoofdstuk II (Algemene beginselen), hoofdstuk IV (Mensenrechten) en hoofdstuk V (Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen) van de OESO-richtlijnen.

De melders beweren dat APG en NBIM de OESO-richtlijnen hebben geschonden door geen due diligence of leverage uit te oefenen met betrekking tot GBVH bij McDonald's.

De melders stellen vast dat de twee institutionele beleggers geavanceerde programma's en beleidlijnen hebben op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Zij menen echter dat de programma's en het beleid van deze beleggingsfondsen het mondiale GBVH-probleem bij McDonald's moeten aanpakken in het kader van de OESO-richtlijnen en de verplichtingen van de beleggers op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid. De melders erkennen dat de beleggers in duizenden bedrijven beleggen en dat niet van hen kan worden verwacht dat zij diepgaande, actuele kennis hebben van het gedrag van elk bedrijf waarin zij beleggen. Toch vinden de melders dat de beleggers tekort zijn geschoten met betrekking tot GBVH-misstanden bij McDonald's.

Zij stellen dat "GBVH-problemen bij McDonald's onder de aandacht van de beleggers hadden moeten komen via hun normale due diligence operaties".

### **De melders verzoeken APG:**

- 1) Haar due diligence aanpak af te stemmen door een alomvattende gender-lens toe te passen op hun beleggingsactiviteiten om nadelige effecten, zoals die zich voordoen bij McDonald's, beter te kunnen identificeren en daarmee te verzachten en te voorkomen;
- 2) Deelname door APG, samen met NBIM, aan een bemiddelingsproces met McDonald's en de melders; en
- 3) Door gebruikmakend van de invloed van APG en NBIM, er bij McDonald's op aan te dringen om de aanbidding van goede diensten van de Nederlandse, Noorse en Amerikaanse NCP's te accepteren om te bemiddelen om doeltreffend de vermindering en preventie van nadelige effecten voor vrouwelijke werknemers bij McDonald's aan te pakken.

## Eerste reactie van APG

"APG is een toonaangevende verantwoordelijke belegger voor de lange termijn voor pensioenfondsen in Nederland. APG Asset Management en haar opdrachtgevers opereren in lijn met de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Daartoe hebben wij beleid en beheersystemen ontwikkeld om onze portefeuille systematisch te screenen op duurzaamheidskwesties (ESG) en mogelijke negatieve effecten. Ook zullen wij onze invloed aanwenden als wij dergelijke kwesties signaleren. Bij onze beleggingsbeslissingen, ongeacht de activaklasse, wegen wij duurzaamheidscriteria (ESG, milieu-impact, sociale impact en corporate governance) af tegen risico, rendement en kosten.

Wij publiceren bronnen over ons beleid en verslagen over de resultaten van het beleid op onze website, inclusief hoe wij onze invloed hebben aangewend en met welke ondernemingen wij in zee zijn gegaan. Kijk op <https://apg.nl/en/about-apg/asset-management/responsible-investment>".

APG was blij met de mogelijkheid om hun programma's en beleid nader toe te lichten en te vertellen hoe deze zijn geïmplementeerd in de context van hun belegging in McDonald's. Zij waren het niet eens met de conclusie van de melders dat APG "tekort is geschoten met betrekking tot GBVH misstanden bij McDonald's". Zij herhaalden dat APG in lijn met de OESO-richtlijnen heeft gehandeld door zorgvuldigheid te betrachten en hun invloed aan te wenden om arbeidsomstandigheden, waaronder intimidatie, met de onderneming te bespreken.

Met betrekking tot de verzoeken van de melders, merkte APG het volgende op:

1. "Volgens ons *inclusiebeleid* zijn veilige arbeidsomstandigheden een standaardonderdeel van ons beoordelingsproces waarin we bedrijfsbeleid beoordelen en screenen op potentiële strijdigheden. Naast deze systematische aanpak in het kader van onze inclusiemethodologie, voeren we voortdurend herbeoordelingen uit op basis van aanvullend onderzoek als dit onder onze aandacht komt, bijvoorbeeld door nieuwsberichten, rapporten die met ons worden gedeeld door maatschappelijke belanghebbenden (zoals vakbonden) en/of bekendmakingen van bedrijven. In het geval van McDonald's hebben we nieuwsberichten over gender gerelateerd geweld bekeken en deze kwestie met het bedrijf besproken, ook in de context van het vertrek van de CEO. APG wacht momenteel op de resultaten van het onderzoek van een advocatenkantoor naar deze kwestie. We staan altijd open om van stakeholders te leren, we verwelkomen een open discussie en suggesties om ons te helpen onze aanpak te versterken."
2. "Als belegger hebben wij reeds rechtstreeks contact met de onderneming over deze en andere kwesties. We steunen het feit dat de melders rechtstreeks met McDonald's in gesprek gaan, met of zonder hulp van het NCP, maar het zou niet gepast zijn voor APG om deel te nemen aan een bemiddelingsproces tussen McDonald's en de melders."
3. "In onze contacten met McDonald's hebben we de onderneming aangemoedigd om het contact aan te gaan met het NCP. Bij verschillende gelegenheden heeft McDonald's bevestigd dat zij zich hier volledig voor wil inzetten."

## Eerste evaluatie door het NCP

Het NCP is van mening dat **nader onderzoek** van deze melding gerechtvaardigd was op basis van de criteria die zijn vervat in de Toelichting op de Procedurele Aanwijzingen, paragraaf 25. Het NCP heeft zijn goede diensten aangeboden aan de partijen en beide partijen gevraagd of zij bereid waren deel te nemen aan bemiddeling/verzoening met als doel overeenstemming te bereiken over de wijze hoe deze kwesties met succes kunnen worden aangepakt. **De partijen hebben de goede diensten van het NCP aanvaard** De [Eerste Evaluatie](#) is op 20 mei 2021 op de NCP-website gepubliceerd.

## De procedure van het NCP

Hieronder volgt een chronologisch overzicht van wat het NCP heeft gedaan sinds het de melding heeft ontvangen.

Datum	Actie die heeft plaatsgevonden
	<b>Ontvangst en eerste evaluatie van het specifieke geval</b>
20 mei 2020	Melding tegen McDonald's, APG en NIBM ontvangen door het Nederlands NCP
26 mei	Bevestiging van ontvangst en kennisgeving aan Mc Donald's, APG en NIBM
17 augustus	Coördinatievoorstel van Nederlands NCP gedeeld met Amerikaans NCP en NCP van Noorwegen
16 september tot en met 26 oktober	Coördinatiegesprekken tussen NCP's; overeenstemming tussen de NCP's over het coördinatievoorstel
19 november	Coördinatievoorstel en uitleg gedeeld met melders
23 oktober	Gesprek met APG over de NCP-procedure
4 december	Bijeenkomst (online) van Nederlands NCP met melders over coördinatievoorstel; melders stemmen in met coördinatievoorstel
1 december 2020	Eerste bijeenkomst Nederlands NCP met APG (online)
December 2020	APG en NIBM zijn op de hoogte gebracht van de resultaten van het coördinatieproces.
13 januari 2021	Eerste online-bijeenkomst van het Nederlands NCP en het NCP van Noorwegen met melders over beleggerskwesties; verzoek om aanvullende documenten over de melding tegen APG en NIBM
19 januari 2021	Gesprek NCP-secretariaat met melders over hun verzoek voor aanvullende documenten en vertaling van de documenten
22 januari 2021	Eerste schriftelijke reactie van APG op de melding
28 januari	Melders verstrekten aanvullende documenten inzake APG en NIBM
4 februari	Aanvullende informatie gedeeld met APG voor commentaar
16 februari	Commentaar van APG op aanvullende informatie ontvangen
10 maart	De NCP's van Nederland, Noorwegen en de VS hebben de NCP's van Australië, Brazilië, Chili, Colombia, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk

	(verband met de melding/impact op hun landen) op de hoogte gebracht van de aan de orde gestelde kwesties en de resultaten van het coördinatieproces
25 maart	Het Nederlands NCP heeft in zijn maandelijkse vergadering beslist over de ontvankelijkheid van de melding tegen APG voor nader onderzoek
29 maart	Concept van de eerste evaluatie is gedeeld voor commentaar binnen 14 dagen gedeeld met de partijen; goede diensten zijn aangeboden
April/mei	Eerste evaluatie, rekening houdend met commentaar; goede diensten zijn aanvaard; voorbereiding van publicatie van Eerste Evaluatie
April 2021	Partijen hebben het aanbod van goede diensten aanvaard
20 mei 2021	Publicatie van de Eerste Evaluatie betreffende APG
	<b>Fase van goede diensten en bemiddelingsactie</b>
16 augustus 2021	Partijen ondertekenden een Terms of Reference voor de dialoog
17 augustus - 13 oktober 2021	Online-dialoogbijeenkomsten vonden plaats op 17 augustus, 6 oktober en 13 oktober 2021; aanwezig waren de twee NCP-leden die de zaak behandelen en een senior medewerker van het NCP-secretariaat, een delegatie van twee personen van APG en een delegatie van drie à vier vertegenwoordigers van de melders. Voor de tweede en derde dialoogbijeenkomsten hebben voorbereidende online-vergaderingen plaatsgevonden met het NCP-secretariaat en elke partij afzonderlijk
13 oktober 2021	Partijen hebben tijdens de laatste dialoogbijeenkomst een overeenkomst bereikt
	<b>Conclusie van het specifieke geval</b>
18 oktober - 15 december 2021	Het NCP heeft de partijen bijgestaan bij het opstellen van de definitieve tekst van de overeenkomst; de partijen hebben op 15 december 2021 ingestemd met de tekst van de overeenkomst en hebben deze ondertekend.
21 december 2021	Het NCP heeft het concept van de Eindverklaring, en de bereikte overeenkomst, gedeeld met het NCP van Noorwegen en de VS
17/18 januari 2022	Het concept van deze Eindverklaring is gedeeld met de partijen, die binnen 14 dagen hun commentaar konden geven
3 februari 2022	Publicatie van de Eindverklaring en de overeenkomst

Het NCP erkent dat de indicatieve tijdlijnen voor de Eerste Evaluatie niet werden gehaald, voornamelijk vanwege de noodzakelijke coördinatieactiviteiten met de andere relevante NCP's. De tijdlijnen voor de dialoofase (6 maanden na de publicatie van de eerste evaluatie in mei 2021) en de Eindverklaring (3 maanden) werden wel gehaald.

## Conclusie van het NCP en aanbevelingen

Het NCP is de partijen erkentelijk voor hun open houding gedurende de gehele NCP-procedure en voor de constructieve dialoog. Het NCP **concludeert** dat de dialoog heeft geleid tot een beter begrip tussen de partijen met betrekking tot de aan de orde gestelde kwesties, en tot een groter bewustzijn van de ernst van GBVH die zich binnen bedrijven voordoet. Volgens de partijen doet APG haar uiterste best om te voldoen aan de due diligence verplichtingen op grond van de OESO-richtlijnen, zoals vermeld in de overeenkomst tussen de partijen. De resultaten van dit specifieke geval tonen aan hoe een investeerder direct verbonden kan zijn met en een belangrijke impact kan hebben op de situatie van kwetsbare werknemers die potentiële slachtoffers zijn van GBVH.

Het NCP concludeert dat de bepalingen in de tussen de partijen bereikte overeenkomst in overeenstemming zijn met de OESO-richtlijnen.

Het NCP stelt met genoeg vast dat de OESO-richtlijnen, en in het bijzonder de Responsible Business Conduct Due Diligence Guidance (Due diligence handreiking voor maatschappelijk verantwoord ondernemen) (2018), kunnen worden opgevat als een leidraad voor dit relatief nieuwe onderwerp in de context van de OESO-richtlijnen en de NCP-meldingen, omdat de handreiking illustreert hoe een onderneming genderkwesties kan integreren in haar due diligence. De OESO-handreiking Responsible business conduct for institutional investors (Maatschappelijk verantwoord ondernemen voor institutionele beleggers) (2017) geeft nadere richtsnoeren voor de wijze waarop beleggers in het kader van de OESO-richtlijnen due diligence moeten uitvoeren. Tevens is de Tripartiete Verklaring inzake de grondbeginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de ILO relevant in dit verband, aangezien hierdoor van multinationale ondernemingen wordt verwacht dat zij due diligence betrachten, onder meer met betrekking tot de fundamentele principes en rechten op het werk, waarvan het beginsel van non-discriminatie er één is.

Tot slot wil het NCP onderstrepen dat de bepalingen van hoofdstuk V (Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen) van de OESO-richtlijnen nauw verband houden met de relevante bepalingen van de verklaringen en verdragen van de ILO. Hoofdstuk V, artikel 4, onder c), vermeldt dat "Ondernemingen, binnen het kader van [...] van toepassing zijnde internationale arbeidsnormen: doeltreffende maatregelen behoren te nemen om de gezondheid en de veiligheid van hun werknemers in de werkomgeving zeker te stellen." De OESO-richtlijnen en de ILO-normen worden geacht elkaar te versterken maar niet te bestrijden (zie toelichting 48 van de Richtlijnen).

In dit verband wenst het NCP te wijzen op de relevantie van het onlangs aangenomen ILO-Verdrag nr. 190 en Aanbeveling nr. 206 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk. Het NCP moedigt bedrijven aan kennis te nemen van de procedures en manieren om met werknemers in contact te treden over gender gebaseerd geweld en intimidatie, zoals uiteengezet in ILO-verdrag 190 en de bijbehorende aanbeveling (zie: C190, art. 1 Definities "geweld en intimidatie omvat ook gender gerelateerd geweld en intimidatie"; C190, art. 9:



"Elk lid stelt wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie in de wereld van werk - met inbegrip van gender gerelateerd geweld en intimidatie - te voorkomen, en in het bijzonder, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, om (o.a.) in overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers een beleid op de werkplek inzake geweld en intimidatie vast te leggen en uit te voeren".

Het NCP moedigt de partijen aan hun samenwerking in de toekomst en na de NCP-procedure voort te zetten en informatie en kennis te blijven delen met het oog op het voorkomen en beperken van risico's op mensenrechtenschendingen die door GBVH plaatsvinden.

In dit specifieke geval bespraken de partijen de aanbevelingen in de OESO due diligence handreiking voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (2017) en wat van APG, een belegger, kan worden verwacht bij het uitvoeren van due diligence met betrekking tot GBVH ten aanzien van de ondernemingen waarin wordt belegd. Omdat de melding aanvankelijk tegen McDonald's Corporation alsmede tegen APF en NBIM was gericht, is er een verband tussen de drie specifieke gevallen. Het NCP merkt op dat op verschillende punten in de overeenkomst wordt verwezen naar de situatie binnen McDonald's. Het NCP moedigt APG aan om invloed op McDonald's te blijven uitoefenen om een veilige werkomgeving te garanderen voor al haar werknemers, inclusief die in meer onveilige en onzekere arbeidsomstandigheden en in de toeleveringsketen.

Het NCP vertrouwt erop dat, ter versterking van de naleving van de OESO-richtlijnen, met deze verklaring rekening zal worden gehouden in de lopende procedures van de melders tegen McDonald's bij het NCP van de VS en tegen NIBM bij het NCP van Noorwegen.

### Follow-up (Evaluatie)

Het NCP beveelt aan om in 2023, een jaar na publicatie van deze Eindverklaring, een evaluatie uit te voeren van de follow-up die de partijen hebben gegeven aan de bereikte overeenkomst, alsmede aan de aanbevelingen van het NCP. Het NCP zal de evaluatie met de partijen schriftelijk en/of persoonlijk uitvoeren. De resultaten van de Evaluatie worden op de website van het NCP gepubliceerd.

### Bijlage: Overeenkomst tussen IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT EN AGP

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](#)

# Overeenkomst tussen IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT en APG Asset Management

## Algemeen

Deze overeenkomst is het resultaat van een dialoog die is gefaciliteerd door het Nederlands Nationaal Contactpunt voor de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (NCP) over een specifiek geval tussen de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), de Europese Federatie van Vakbonden in de Voeding, Landbouw, Toerisme en Aanverwante Sectoren (EFFAT-IUF), de Service Employees International Union (SEIU) en de União Geral dos Trabalhadores (UGT), (IUF, EFFAT-IUF, SEIU en UGT (hierna: "melders") en APG Asset Management N.V. (hierna "APG").

Naar aanleiding van de melding door de melders van vermeende schendingen van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen door McDonald's, APG en NBIM (18 mei 2020) met betrekking tot gender gerelateerd geweld en intimidatie ("GBVH") in de wereldwijde activiteiten van McDonald's Corporation en de daarmee samenhangende due diligence door APG en NBIM, heeft het NCP in zijn Eerste Evaluatie van 20 mei 2021 geconcludeerd dat het specifieke geval tegen APG nader onderzoek door het NCP rechtvaardigt. Het NCP heeft daarom, in overeenstemming met de NCP-procedure voor specifieke gevallen haar goede diensten aangeboden aan de melders en APG om de onderhavige kwestie op te lossen door middel van het faciliteren van een dialoog tussen de partijen.

Deze dialoog heeft de afgelopen maanden plaatsgevonden en, na een aantal dialoogbijeenkomsten, zijn de melders en APG op 13 oktober 2021 tot de volgende overeenkomst gekomen.

## Uitwisseling van informatie

Naar aanleiding van de NCP-dialoog over het specifieke geval dat door de melders is ingediend, heeft APG gedetailleerde informatie verstrekt over haar beleid en programma's voor een maatschappelijk verantwoord ondernemen ("Responsible Business Conduct", RBC) en concrete voorbeelden gegeven van haar betrokkenheid bij ondernemingen waarin wordt belegd, waaronder McDonald's. Op basis van deze reactie en de verstrekte informatie erkennen de melders dat APG geavanceerde programma's en beleidslijnen voor verantwoord ondernemen heeft ontwikkeld en opgezet.

De melders erkennen ook dat APG haar uiterste best doet om aan haar due diligence-verplichtingen krachtens de OESO-richtlijnen te voldoen en danken APG voor de gedetailleerde informatie die tijdens deze NCP-dialoog is gedeeld.

Door de dialoogbijeenkomsten zijn APG en de melders (samen "de partijen") meer te weten gekomen over de wijdverspreide aard en omvang van GBVH op de werkplek en tegen werknemers in de fastfoodrestaurantbranche. Zij hebben ook nota genomen van de talrijke incidenten en rechtszaken in het publieke domein over GBVH wereldwijd en in het bijzonder in de fastfoodsector, waarbij in sommige gevallen ook McDonald's betrokken is. De partijen zijn het erover eens dat extra aandacht voor GBVH en precair werk in de fastfood- en restaurantsector kan bijdragen aan een grotere bewustwording van deze problematiek en aan een veiliger werkomgeving. Met precair werk wordt doorgaans niet-standaard- of tijdelijk werk bedoeld dat slecht betaalt, onzeker en onbeschermd kan zijn en waarmee geen gezin kan worden onderhouden.

## Gezamenlijke overeenstemming

De partijen zijn het erover eens dat GBVH vaak verband houdt met onzekere en precare werkomstandigheden. Dit is met name het geval bij jonge werknemers. De partijen erkennen dat dit een risico is in de fastfoodsector dat moet worden aangepakt, ook voor een bedrijf als McDonald's.

De partijen zijn het erover eens dat GBVH binnen bedrijven niet kan worden getolereerd. Dit blijkt ook uit hoofdstuk V (Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen) van de OESO-richtlijnen, waarin in artikel 4, onder c), wordt vermeld dat "Ondernemingen, binnen het kader van [...] van toepassing zijnde internationale arbeidsnormen: doeltreffende maatregelen behoren te nemen om de gezondheid en de veiligheid van hun werknemers in de werkomgeving zeker te stellen."

De partijen onderstrepen dat het belangrijk is dat ondernemingen zich laten leiden door de richtsnoeren van de Internationale Arbeidsorganisatie ("ILO") met betrekking tot de wijze waarop met werknemers kan worden samengewerkt bij het ontwikkelen van beleid inzake GBVH. De partijen benadrukken ook dat het belangrijk is dat dergelijk beleid openbaar wordt gemaakt. Dit zorgt ervoor dat alle stakeholders van het bestaan ervan op de hoogte zijn en draagt bij aan de daadwerkelijke uitvoering ervan.

De partijen erkennen dat in overeenstemming met de OESO-richtsnoeren en de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, 2018 (blz. 48):

*" Stakeholders mensen of groepen zijn met belangen die geschaad (kunnen) worden door de activiteiten van een onderneming. [...] [...] Overigens wegen niet alle belangen even zwaar en hoeven niet alle stakeholders op dezelfde manier te worden behandeld. [...] [...] Stakeholders verschillen dus al naar gelang de onderneming en haar activiteiten. VOORBEELD: Getroffen en potentieel getroffen stakeholders en rechthebbenden kunnen zijn: [...] Arbeiders en werknemers, ook op grond van informele afspraken binnen de toeleveringsketen en vakbonden ,[...]”...."*

De partijen erkennen dat werknemers als "belangrijkste" stakeholder moeten worden beschouwd, aangezien zij voor hun levensonderhoud van de onderneming afhankelijk zijn.

De partijen verklaren dat zij aandacht zullen blijven besteden aan de noodzaak van veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de noodzaak voor ondernemingen om een effectief en openbaar beleid inzake GBVH te hebben en uit te voeren. Als belegger stelt APG deze kwesties, waar relevant, aan de orde in bilaterale dialogen met ondernemingen waarin wordt belegd, alsmede via initiatieven in samenwerking met andere beleggers.

De partijen komen overeen zich zowel collectief als individueel in te spannen om meer aandacht te besteden aan GBVH en onzekere arbeidsomstandigheden in de fastfoodsector.

## Betrokkenheid van stakeholders

De partijen zijn het erover eens dat het belangrijk is dat ondernemingen in gesprek gaan met hun stakeholders, waaronder werknemers en hun vertegenwoordigers. De partijen onderstrepen dat betrokkenheid van stakeholders, zoals beschreven in de OESO-richtlijnen (Hoofdstuk II, Algemene beginselen, Toelichting 25) interactieve processen voor betrokkenheid omvat en dat betrekken van stakeholders wordt gekenmerkt door hoor en wederhoor. APG beschouwt dit als een belangrijk aandachtspunt voor ondernemingen waarin wordt belegd.

De partijen zijn het erover eens dat bij het ontwikkelen van ondernemingsbeleid en opleidingsprogramma's, ook met betrekking tot GBVH, het management van ondernemingen moet worden aangemoedigd om nauw contact te houden met de werknemers. Overleg met de werknemers tijdens het gehele proces draagt bij aan de doeltreffende uitvoering van dergelijke beleidslijnen en programma's. Een aanpak waarbij de werknemers centraal staan, is essentieel.

De partijen zijn het erover eens dat vakbondsorganisaties een potentieel rijke bron van informatie en ervaring zijn voor beleggers en voor bedrijven die programma's en normen willen ontwikkelen met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van hun werknemers. De melders verklaren dat zij bereid zijn deze kennis met bedrijven te delen. APG is van mening dat het belangrijk is dat ondernemingen waarin wordt belegd in contact treden met vakbonden om te leren en beleid te ontwikkelen in overeenstemming met de OESO-richtlijnen.

## Routekaart voor verdere samenwerking tussen de partijen

APG onderstreept dat het altijd open staat om te leren en om haar beleid en programma's voor verantwoord beleggen te versterken en verder te ontwikkelen, met inbegrip van het beleid en de programma's inzake GBVH. APG moedigt daarom vakbonden en andere stakeholders aan om informatie over GBVH rechtstreeks met hen te delen, ook buiten het huidige NCP-proces.

In dit specifieke geval zullen de partijen aangeven op welke manieren ervoor gezorgd kan worden dat alle relevante informatie over GBVH die beschikbaar is in het netwerk van vakbondsorganisaties, met APG zal worden gedeeld.

De melders juichen het voorstel van APG toe om met hen samen te werken aan de ontwikkeling van een gemeenschappelijke opvatting over wat "het toepassen van een gender-lens" vanuit beleggingsperspectief betekent. De melders juichen ook het voorstel van APG toe om van gedachten te wisselen over de wijze waarop APG dit in haar beleid en programma's kan integreren, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van indicatoren en data sets, het opstellen van (thematische/sector-) richtsnoeren voor de betrokkenheid van ondernemingen en/of het opstellen van een intern document over GBVH.

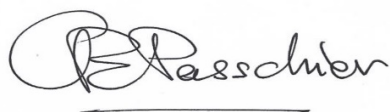
De partijen komen overeen samen te werken aan de ontwikkeling van het bovenstaande en een gendervriendelijke werkomgeving in de restaurantsector te bevorderen, met bijzondere aandacht voor het fastfoodsegment.

De melders nodigen APG, als minderheidsaandeelhouder van McDonald's, uit om zich aan te sluiten bij de coalitie van aandeelhouders die onder leiding staat van onder andere Trustees United, SEIU beleggingsfondsen en Change to Win beleggingsfondsen. Deze coalitie wil haar invloed bij McDonald's aanwenden om de cultuur op de werkvloer te veranderen en ervoor te zorgen dat werknemers worden beschermd tegen GBVH.

Er is overeenstemming bereikt over de tekst: Den Haag, 15 december 2021

NCP

Naam: Catelene Passchier  
Handtekening:



Datum: 17 december 2021

Naam: Fred van Haasteren  
Handtekening:



Datum: 17 december 2021

IUF

Naam: Sue Longley  
Handtekening:



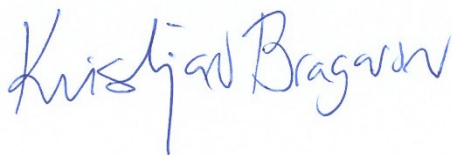
APG Asset Management

Naam: Anna Pot  
Handtekening:




EFFAT-IUF

Naam: Kristjan Bragason



Datum: 18 januari 2022

SEIU



Datum: 26 januari 2022

UGT

Naam: Ricardo Patah  
Handtekening:



Datum: 18 januari 2022