



Follow-up van de Eindverklaring inzake het specifiek geval 4 vakbonden (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) vs APG Asset Management

Datum: 21 december 2023

**Follow-up van de Eindverklaring door het Nederlands OESO Nationaal Contactpunt voor
Verantwoord Ondernemen in vervolg op de Eindverklaring gepubliceerd op 3 februari 2022.**

Inhoudsopgave

1. Inleiding..... **Error! Bookmark not defined.**
2. Follow-up van de procedure voor de Eindverklaring..... **Error! Bookmark not defined.**
3. Resultaten van de follow-up **Error! Bookmark not defined.**
4. Conclusie van het NCP **Error! Bookmark not defined.**

1. Inleiding

Op 3 februari 2022 publiceerde het Nederlands Nationaal Contactpunt ('NCP') een Eindverklaring waarmee het specifiek geval met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna 'de Richtlijnen') door APG Asset Management werd afgesloten. De melding van dit specifiek geval werd bij het NCP ingediend door de vakbonden IUF, EFFAT-IUF, SEIU en UGT.

De melding betrof vermeend gendergerelateerd 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 institutionele beleggers APG (Nederland) en NBIM (Noorwegen). 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 coördinatie met het Amerikaans NCP en het Noors NCP, werd besloten dat het Nederlands NCP de kwesties inzake APG zou behandelen.

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

In zijn Initiële Beoordeling van 20 mei 2021 concludeerde het NCP dat de aan de orde gestelde kwesties nader onderzoek rechtvaardigden en bood het zijn goede diensten aan om een dialoog tussen de partijen te faciliteren. Beide partijen aanvaardden de goede diensten, waarna een dialoog tussen de partijen ontstond, die resulteerde in een overeenkomst tussen de partijen.

Op 3 februari 2022 publiceerde het NCP zijn Eindverklaring, met de Overeenkomst tussen de partijen en aanbevelingen voor APG over de uitvoering van de Richtlijnen. Daarmee sloot het NCP de procedure voor dit specifiek geval af. Verdere details over de melding en de daaropvolgende NCP-procedure zijn te vinden in de Eindverklaring op de website van het NCP.

2. Follow-up van de procedure voor de Eindverklaring

De standaardprocedure voor een follow-up is dat het NCP één jaar na publicatie van een Eindverklaring een evaluatie uitvoert. Het idee hierachter is dat het NCP op basis van de door de partijen geleverde informatie beoordeelt welk gevolg er door de partijen is gegeven aan de resultaten van de dialoog en/of de aanbevelingen van het NCP.

Dit proces wordt doorgaans schriftelijk gedaan. Indien de partijen echter de voorkeur geven aan een bijeenkomst, kan het NCP deze organiseren. Bij dit specifieke geval werd in de Eindverklaring de aanbeveling gedaan dat beide partijen bijeen zouden komen voor de follow-up.

Het NCP initieerde de follow-up met het verzoek aan beide partijen om verslag te doen van de vervolgstappen die zijn genomen na de aanbevelingen van het NCP en met de suggestie om een follow-upbijeenkomst te beleggen. Op 26 september 2023 vond er een gezamenlijke online-bijeenkomst plaats tussen de partijen.

Het NCP heeft vervolgens het follow-uprapport opgesteld en het concept met beide partijen gedeeld. De partijen hebben hierop hun reactie kunnen geven waarna het NCP het follow-uprapport heeft gefinaliseerd en op zijn website heeft geplaatst.

3. Resultaten van de follow-up

In hun Overeenkomst komen de partijen de volgende punten overeen:

1. Uitwisselen van informatie over het IMVO-beleid (internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen) van APG en het belang van het leren over gendergerelateerd geweld en intimidatie (GBVH) op de werkplek, gericht tegen de werknemers in de fastfoodrestaurantbranche;
2. Ontwikkelen van een gezamenlijk begrip van de normen die van toepassing zijn op gendergerelateerd geweld en intimidatie en de noodzaak van effectief en openbaar beleid hierover; en
3. Erkennen van de noodzaak om werknemers als stakeholders te betrekken bij het ontwikkelen van beleid en trainingsprogramma's binnen de onderneming.

Met het oog op de toekomst hebben de partijen overeenstemming bereikt over een routekaart voor verdere samenwerking om de punten van de overeenkomst verder uit te werken. Conform de routekaart heeft APG stakeholders gevraagd informatie te delen over gendergerelateerd geweld en intimidatie om haar beleid voor verantwoord beleggen te versterken en verder te ontwikkelen; de partijen zouden samen trachten te bepalen wat "het toepassen van een gender-lens" betekent voor beleggingsactiviteiten; en de partijen zouden van gedachten wisselen over de wijze waarop APG dit in haar beleid en programma's kan integreren, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van indicatoren en gegevensverzamelingen, het opstellen van (thematische/sector-) richtsnoeren voor de betrokkenheid van ondernemingen en/of het opstellen van een intern document over GBVH.

Tijdens de follow-upbijeenkomst van 26 september 2023 lieten de partijen het NCP weten dat de dialoog en het delen van informatie tussen IUF en APG na afsluiting van de bemiddeling nog niet tot stand was gekomen, hoewel beide partijen aangaven nog steeds te willen samenwerken. Dit betekent dat de partijen geen gezamenlijk werk hebben gemaakt van de diverse punten van de routekaart voor verdere samenwerking, maar elk afzonderlijk actie hebben ondernomen.

Zo informeerde APG het NCP en de melders dat zij tweemaal per jaar met McDonald's in gesprek gaan, onder meer over GBVH. Volgens APG heeft McDonald's bevestigd dat zij programma's en beleidsmaatregelen aan het invoeren zijn, die bij de werknemers in goede aarde vallen. De resultaten en bevindingen van deze beleidsmaatregelen worden niet gepubliceerd, maar worden te zijner tijd met APG gedeeld. APG monitort de ontwikkeling van trainingen en dringt aan op het opnemen van *human capital management* in het functieprofiel van een manager. Daarnaast heeft APG een mensenrechtenadviesbureau in de arm genomen om haar screeningsmethoden op het punt van mensenrechten te verbeteren.

IUF heeft APG en het NCP geïnformeerd over de trends die zij tegenkomen in de fastfoodsector, hoewel dit wel buiten de directe reikwijdte van deze specifieke melding tegen APG valt. IUF heeft bijvoorbeeld moeite om in gesprek te komen met de fastfoodrestaurantsector. Wanneer IUF kwesties die zich op de werkplaats voordoen aan de orde wil stellen, worden ze verwezen naar de plaatselijke franchise-ondernemer.

Nu het merendeel van de restaurants door franchiseondernemers wordt uitgbaat, wordt dit een hele opgave. IUF bespeurt in deze branche ook onwil om in contact te komen met werknemersorganisaties en vakbonden en daarnaast zijn er ook pogingen om werknemers te verhinderen zich te organiseren.

4. Conclusie van het NCP

Op basis van de door de partijen verstrekte informatie komt het NCP tot de volgende conclusie:

Het NCP heeft uiteindelijk geen substantiële vooruitgang kunnen constateren door de partijen gezamenlijk bij de overeengekomen routekaart wat betreft de in het specifieke geval aan de orde gestelde kwesties, wat te wijten is aan een gebrek aan communicatie tussen hen na de NCP-procedure. Het NCP waardeert het dat beide partijen de wens hebben uitgesproken in contact te blijven met het oog op de toekomst en verwacht dat de partijen nauwer zullen samenwerken bij het uitvoeren van de overeengekomen punten na de bemiddeling, in lijn met de herziene OESO-richtlijnen over betekenisvolle betrokkenheid van stakeholders.

Het NCP wil beide partijen bedanken voor hun medewerking aan deze follow-upprocedure en moedigt de partijen aan informatie te blijven delen nu er weer contact wordt onderhouden.

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](#)