



OECD GUIDELINES
FOR MULTINATIONAL
ENTERPRISES

NATIONAL CONTACT POINT
FOR RESPONSIBLE BUSINESS
CONDUCT THE NETHERLANDS

IUF vs. Perfetti Van Melle B.V.

Datum: 12 november 2025

Eindverklaring

Deze eindverklaring betreft een melding bij het Nederlands OESO Nationaal Contactpunt voor maatschappelijk verantwoord ondernemen ('NCP') door de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (de 'Richtlijnen') door de Perfetti Van Melle Group B.V. (PVM).

Zoals gesteld in de Procedurele Aanwijzingen bij de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen maakt het NCP, na afsluiting van een specifiek geval en na overleg met de betrokken partijen, de resultaten van de procedure openbaar. Aangezien deze specifieke gevallen geen gerechtelijke procedures 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.

In deze verklaring worden de aan de orde gestelde kwesties, de redenen waarom het NCP besloot dat de aan de orde gestelde kwesties nader onderzocht moesten worden, en de procedures die het NCP heeft ingeleid om de partijen bij te staan, samengevat. In deze verklaring wordt tevens uitgelegd waarom er geen door het NCP gefaciliteerde dialoog heeft plaatsgevonden en waarom het NCP de in dit geval aan de orde gestelde kwesties niet heeft onderzocht.

Inhoudsopgave

1. Samenvatting.....
2. Kernpunten van de melding, relevante bepalingen en reactie van de onderneming..
3. Initiële beoordeling door het NCP.....
4. De procedure van het NCP.....
5. Reacties van partijen op het aanbod van goede diensten.....
6. Onderzoeken en conclusies.....
7. Aanbevelingen.....
8. Follow-up.....

1. Samenvatting

Op 13 augustus 2024 ontving het Nederlands Nationaal Contactpunt voor maatschappelijk verantwoord ondernemen ('NCP') een melding van een specifiek geval van de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) (hierna: de melder) met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (hierna: de Richtlijnen) door de Perfetti Van Melle Group B.V.

Perfetti Van Melle Group B.V. is een in Nederland statutair gevestigde snoepgoedproducent.

Volgens de melder hebben Perfetti Van Melle Gıda Sanayi Ve Ticaret Anonim Şirketi en daaraan gelieerde houdende werklocaties die actief zijn in de levensmiddelenindustrie in Turkije herhaaldelijk de Richtlijnen geschonden. Perfetti Van Melle Gıda San. Ve Tic. A.Ş. is een volle dochteronderneming van de Perfetti Van Melle Group B.V. In dit document wordt de Perfetti Van Melle Group B.V. aangeduid met PVM. PVM's dochteronderneming Perfetti Van Melle Gıda San. Ve Tic. A.Ş. wordt aangeduid met PVM Turkije.

De melder voerde aan dat de acties van PVM er stelselmatig op waren gericht te voorkomen dat werknemers vrij konden kiezen zich bij een vakbond aan te sluiten en via hun vakbond aan collectieve onderhandelingen deel te nemen. De kwesties die in deze melding aan de orde werden gesteld hadden betrekking op een vermeende schending van hoofdstuk II (Algemene beginselen), hoofdstuk IV (Mensenrechten) en hoofdstuk V (Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen) van de Richtlijnen.

De onderneming verwierp de bewering dat het senior management van PVM weinig gedaan had om in te gaan op de klachten van de werknemers. PVM verklaarde dat de onderneming zich baseert op haar bedrijfswaarden en interne nalevingsprocessen om ongewenst gedrag te monitoren teneinde een veilige omgeving voor hun werknemers te waarborgen.

Coördinatie

De vermeende schendingen vonden in Turkije plaats, maar de beslissingen over gepaste zorgvuldigheid werden op het hoofdkantoor in Nederland genomen; zowel het Nederlands NCP als het Turks NCP zijn dus betrokken bij dit specifieke geval. Beide NCP's spraken af dat het Nederlands NCP de leiding zou nemen, met het Turks NCP als ondersteunend NCP.

Initiële beoordeling

Het NCP concludeerde in eerste instantie in zijn Initiële beoordeling dat de melding over PVM nader moest worden onderzocht.

De Initiële beoordeling van 21 maart 2025 is niet gepubliceerd. Volgens de Procedure voor specifieke gevallen van het Nederlands NCP, heeft het NCP de mogelijkheid om een Initiële beoordeling niet te publiceren na raadpleging van beide partijen hierover. Aangezien er op dat moment gesprekken plaatsvonden tussen de Turkse vakbond Tekgıda-İş en de onderneming over een overeenkomst over de kwesties die in deze melding aan de orde werden gesteld, waren de partijen van mening dat de publicatie van de Initiële beoordeling dit proces zou kunnen beïnvloeden. Het NCP heeft daarom besloten af te zien van publicatie.

Goede diensten

Het NCP heeft het proces opgeschort voordat het zijn goede diensten aan de partijen aanbod, omdat de partijen tijdens de fase van de Initiële beoordeling al buiten het NCP-proces om met een dialoog waren gestart.

Onderzoek en conclusies

Aangezien de partijen al tot een overeenkomst waren gekomen over de kwesties die in de melding aan de orde waren gesteld, heeft het NCP niet verder onderzocht of de onderneming zich al dan niet aan de Richtlijnen heeft gehouden.

2. Kernpunten van de melding, relevante bepalingen en reactie van de onderneming

De partijen

De melding van dit specifieke geval werd ingediend door de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF). De IUF is de mondiale vakbondsfederatie voor vakbonden die werknemers vertegenwoordigen in de voedingsmiddelen-, landbouw-, catering- en tabaksindustrie en aanverwante sectoren. De grote meerderheid van PVM-werknemers die lid zijn van een vakbond zijn lid van de IUF. De Turkse vakbond Tekgıda-İş Union is aangesloten bij de IUF. Volgens IUF heeft Tekgıda-İş IUF een volledig mandaat gegeven om hen in dit specifiek geval te vertegenwoordigen.

PVM is een private transnationale onderneming. PVM heeft haar hoofdkantoor in Nederland, dat een OESO-lidstaat is, de onderneming heeft een commercieel doel en internationale activiteiten. PVM is volledig eigenaar van dochteronderneming PVM Turkije.

Kern van de melding

Op 13 augustus 2024 ontving het Nederlands NCP een melding van een specifiek geval van IUF met betrekking tot een vermeende schending van de Richtlijnen door PVM.

Volgens de melder hebben PVM Turkije, een volle dochteronderneming van PVM, en daaraan gelieerde houdende werklocaties die actief zijn in de levensmiddelenindustrie in Turkije, herhaaldelijk de Richtlijnen geschonden. De melder voerde aan dat de acties van het management van PVM Turkije er stelselmatig op waren gericht te voorkomen dat werknemers vrij konden kiezen zich bij een vakbond aan te sluiten en via hun vakbond aan collectieve onderhandelingen deel te nemen. De melder verklaarde dat het bestuur van het concern er niet in was geslaagd deze zorgen aan te pakken en in plaats daarvan het optreden van het Turkse management had verdedigd.

De betrokken vakbond, Tekgıda-İş, had werknemers georganiseerd op twee PVM-locaties in Turkije (kauwgumfabriek/inpakmagazijn). De melder verklaarde dat de schendingen van de Richtlijnen al waren begonnen voordat Tekgıda-İş zijn certificering voor collectieve onderhandelingen ontving van het Turkse Ministerie van Arbeid en naar verluidt in ernst zijn toegenomen nadat Tekgıda-İş deze certificering had ontvangen.

Volgens de melder heeft PVM (en dus het hoofdkantoor van de PVM Group B.V.) nagelaten gepaste zorgvuldigheid te betrachten en herstelmaatregelen te treffen na op de hoogte te zijn gesteld van schendingen van fundamentele arbeidsrechten in haar Turkse locaties en zoals vervat in de Richtlijnen. De melder voerde aan dat de schendingen van de Richtlijnen wijdverbreid zijn bij PVM Turkije en zijn voortgezet ondanks meldingen van de IUF, haar aangesloten vakbonden met leden van PVM, en vakbond Tekgıda-İş, die de onderneming op de hoogte brachten van deze schendingen.

In haar melding verklaarde de melder dat PVM met name de volgende onderdelen van de Richtlijnen heeft geschonden:

- Hoofdstuk II (Algemene Beginselen), met name de artikelen 2, 11 en 12.
- Hoofdstuk IV (Mensenrechten), met name de artikelen 1, 2 en 5.

- Hoofdstuk V (Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen), met name de artikelen 1 a, en b, en artikel 7.

Reactie van de onderneming op de melding

In haar reactie op de melding van 13 augustus 2024, verwierp de onderneming de bewering dat het senior management van PVM weinig gedaan had om in te gaan op de klachten van de werknemers. De onderneming bevestigde dat PVM en PVM Turkije zich ertoe verbinden de wetten en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen na te leven, zoals vastgelegd in het beleid van de onderneming, waaronder het MVO-beleid en de gedragscode, ondersteund door een wereldwijd anoniem meldpunt en online rapportageplatform, beheerd door een externe aanbieder. PVM verklaarde dat de onderneming uitgaat van haar bedrijfswaarden (zoals integriteit zonder compromissen te sluiten) en interne nalevingsprocessen om ongewenst gedrag te monitoren teneinde een veilige omgeving voor hun werknemers te waarborgen. PVM herkent zich niet in de verklaringen die de melder heeft gedaan.

PVM produceert in Turkije voor de lokale consumentenmarkt en internationale gelieerde bedrijven. PVM verklaarde dat het ernaar streeft een lokaal gerespecteerde, geliefde onderneming en merk te zijn, en is al 35 jaar actief in Turkije met meer dan 1000 werknemers.

3. Initiële beoordeling door het NCP

Het NCP concludeerde in zijn Initiële beoordeling van 21 maart 2025 dat de melding betreffende PVM **nader onderzoek rechtvaardigde** op basis van de volgende criteria:

- de identiteit van de betrokken partij en haar belang bij de zaak;
- of de kwestie wezenlijk is, d.w.z. relevant voor de uitvoering van de Richtlijnen, en gemotiveerd, d.w.z. ondersteund door voldoende en geloofwaardige informatie;
- of de onderneming onder de Richtlijnen valt;
- of er een relatie lijkt te bestaan tussen de activiteiten van de onderneming en de kwestie die in het specifieke geval aan de orde is gesteld;
- de mate waarin het toepasselijke recht en/of parallelle procedures het vermogen van het NCP beperken om bij te dragen tot de oplossing van de kwestie en/of de uitvoering van de Richtlijnen;
- of het onderzoek van de kwestie bijdraagt tot het doel en de doeltreffendheid van de Richtlijnen.

Dit besluit impliceert niet dat wordt vastgesteld of de onderneming al dan niet in overeenstemming met de Richtlijnen heeft gehandeld.

De Initiële beoordeling van 21 maart 2025 is niet gepubliceerd. Volgens de [Procedure voor specifieke gevallen van het Nederlands NCP](#), heeft het NCP de mogelijkheid om een Initiële beoordeling niet te publiceren na raadpleging van beide partijen hierover. Aangezien er op dat moment gesprekken plaatsvonden tussen de Turkse vakbond Tekgıda-İş en de onderneming over een overeenkomst over de kwesties die in deze melding aan de orde werden gesteld, waren de partijen van mening dat de publicatie van de Initiële beoordeling dit proces zou kunnen beïnvloeden. Het NCP heeft daarom besloten af te zien van publicatie.

4. De procedure van het NCP

Na ontvangst van de melding heeft het NCP een coördinatiegesprek met het Turks NCP gehouden. De vermeende schendingen vonden weliswaar in Turkije plaats, maar de beslissingen over gepaste zorgvuldigheid werden op het hoofdkantoor in Nederland genomen. Beide NCP's

spraken af dat het Nederlands NCP de leiding zou nemen, met het Turks NCP als ondersteunend NCP.

Na het coördinatiegesprek heeft het NCP afzonderlijke bijeenkomsten gehouden met de betrokken partijen.

Het NCP heeft de Initiële beoordeling uitgevoerd, waarin het tot de conclusie kwam dat nader onderzoek gerechtvaardigd was. Het NCP heeft de Initiële beoordeling niet gepubliceerd omdat tijdens de fase van de initiële beoordeling, vakbond Tekgıda-İş en PVM Turkije gesprekken begonnen over een collectieve arbeidsovereenkomst. De procedure voor het specifieke geval werd opgeschort op verzoek van de melder. Pas nadat de cao-gesprekken waren afgerond en de cao officieel in werking trad heeft het NCP de procedure met deze Eindverklaring afgerond.

Het ontwerp van de Eindverklaring werd voor opmerkingen aan de melder en de onderneming toegezonden. Met de publicatie van de Eindverklaring door het NCP is deze procedure voor het specifiek geval afgesloten.

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

In aanvulling op het onderstaande heeft het NCP gedurende het proces ook diverse malen met beide partijen gecorrespondeerd om updates over de procedure te geven.

Datum	Acties
	Fase van de Initiële beoordeling
13 augustus 2024	Ontvangst van de melding
28 augustus 2024	Bevestiging van ontvangst verzonden aan melder
28 augustus 2024	Melding verstuurd naar onderneming
9 september 2024	Online bijeenkomst van NCP en melder
9 oktober 2024	Eerste coördinatiegesprek met het Turks NCP
24 oktober 2024	Online bijeenkomst van NCP en onderneming
12 december 2024	Ontvangst van schriftelijke reactie van onderneming
27 januari 2024	Ontwerp initiële beoordeling gedeeld met partijen voor commentaar. Op dezelfde dag werd de ontwerp initiële beoordeling gedeeld met het Turks NCP voor opmerkingen.
21 maart 2025	Partijen komen overeen dat de initiële beoordeling niet wordt gepubliceerd
	Fase van nader onderzoek en eindverklaring
21 maart 2025	De melding werd opgeschort
7 mei 2025	De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) werd ondertekend door vakbond Tekgıda-İş en PVM Turkije
22 augustus 2025	Samenvatting van de cao is gedeeld met het NCP
1 oktober 2025	Ontwerp Eindverklaring gedeeld met partijen voor commentaar

12 november 2025	Publicatie van eindverklaring op de NCP-website en afsluiting van de melding
------------------	--

5. Reacties van partijen op het aanbod van goede diensten

De NCP-procedure werd opgeschort voordat het NCP zijn goede diensten aan de partijen kon aanbieden. Aangezien vakbond Tekgıda-İş en PVM Turkije in deze periode van opschorting tot een overeenkomst zijn gekomen, was het niet langer nodig dat het NCP zijn goede diensten aan de partijen zou aanbieden.

6. Onderzoeken en conclusies

Op verzoek van de melder heeft het NCP de in de melding aan de orde gestelde kwesties niet onderzocht. Vakbond Tekgıda-İş, in deze melding vertegenwoordigd door IUF, en PVM Turkije zijn tot overeenstemming gekomen over een van de kwesties die in de melding aan de orde werden gesteld, namelijk een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

De cao tussen vakbond Tekgıda-İş en PVM Turkije regelt de arbeidsomstandigheden, zorgt voor arbeidsrust en beschermt de rechten van werknemers die lid zijn van de vakbond. De cao zorgt voor gestructureerde arbeidsverhoudingen, billijke compensatie en veilige arbeidsomstandigheden voor vakbondsleden gedurende de twee jaar dat de cao van kracht is; van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. In het onderstaande kader wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste bepalingen van de cao.

Het NCP concludeert, in overeenstemming met kerncriterium voor *effectiviteit G. Verenigbaar met de Richtlijnen* (Toelichting op de procedures voor de NCP's), dat de bepalingen niet in strijd zijn met de Richtlijnen.

Samenvatting belangrijkste bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst tussen vakbond Tekgıda-İş en PVM Turkije:

- **Reikwijdte en vertegenwoordiging:** *De cao is van toepassing op vakbondsleden die werkzaam zijn bij PVM Turkije, met uitzondering van leidinggevende en bepaalde administratieve functies. Vakbondsvertegenwoordigers hebben het recht te bemiddelen bij geschillen en toe te zien op de naleving van de overeenkomst.*
- **Arbeidsomstandigheden:** *Met inbegrip van bepalingen over werktijden, overwerk en ploegendiensten.*
- **Verlof en uitkeringen:** *Met inbegrip van bepalingen over jaarlijks verlof, betaald zorgverlof en vakbondsverlof.*
- **Salaris en bonussen:** *Met inbegrip van bepalingen over basissalarissen, periodieke verhogingen en bonussen.*
- **Gezondheid en veiligheid:** *Met inbegrip van bepalingen over de verstrekking van beschermingsmiddelen, eerste hulp, en bedrijfshulpverleners, evenals compensatie voor arbeidsongevallen.*
- **Regeling van geschillen:** *Een Raad voor Arbeidsverhoudingen bemiddelt bij geschillen, en in de overeenkomst wordt de nadruk gelegd op non-discriminatie en het voorkomen van geweld op de werkvloer.*
- **Aanvullende voorzieningen:**
 - Aanvullende zorgverzekering.
 - Eenmalige uitkeringen
 - Voedselpakketten, ondersteuning bij vervoer en productvoordelen op de werkplek.

Nadat de cao op 7 mei 2025 door beide partijen was ondertekend, verzocht de melder het NCP de overige kwesties die in de melding aan de orde waren gesteld niet nader te onderzoeken.

7. Aanbevelingen

Het NCP complimenteert beide partijen met het feit dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten om de nog openstaande kwesties aan te pakken. Het NCP moedigt de partijen aan hun goede samenwerking voort te zetten.

8. Follow-up

Als belangrijk onderdeel van de niet-gerechtelijke rol van het NCP ondersteunt de follow-up van afspraken en aanbevelingen de doeltreffendheid van de procedure voor het specifieke geval. Een follow-up kan met name de doeltreffendheid van de Richtlijnen bevorderen door de partijen aan te moedigen betrokken te blijven bij de kwesties en de ondernemingen aan te moedigen de overeenkomstig de Richtlijnen vastgestelde aanbevelingen en afspraken uit te voeren.

Het NCP zal één jaar na de datum van publicatie van onderhavige Eindverklaring een follow-up uitvoeren voor het specifieke geval. Het NCP zal een schriftelijke follow-up met de partijen uitvoeren. De resultaten van de follow-upprocedure worden op de website van het NCP gepubliceerd.

Met deze Eindverklaring sluit het NCP de procedure voor het specifieke geval af.

Dit is een uitgave van:

© Het Nationaal Contactpunt OESO-
richtlijnen voor Multinationale
Ondernemingen

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