



# ENDELIG UDTALELSE

Tidligere ansatte i joint  
venture-selskabet Douala  
International Terminal S.A. i  
Cameroun vs.  
A.P. Møller - Mærsk A/S

6. maj 2024 (på engelsk)  
17. januar 2025 (uofficiel dansk  
oversættelse)

Ved tvivlstilfælde er den engelske  
version den gældende.

## Om NCP Danmark og klagesager

Den danske Mæglings- og Klageinstitution for Ansvarlig Virksomhedsadfærd (NCP Danmark) er Danmarks nationale kontaktpunkt til OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder om ansvarlig virksomhedsadfærd (herefter OECD's retningslinjer). NCP Danmark er en uafhængig ikke-retslig klagemekanisme etableret ved lov<sup>1</sup>. NCP Danmark har mandat til at behandle klagesager, der omhandler, hvorvidt danske virksomheder, offentlige myndigheder samt offentlige og private organisationer efterlever OECD's retningslinjer.

Som anført i procedurerne i OECD's retningslinjer offentliggør det nationale kontaktpunkt resultaterne af deres undersøgelse ved at offentliggøre en endelig udtalelse efter afslutningen af klagesagsbehandlingen og høring af de involverede parter.

Denne endelige udtalelse beskriver således de klagepunkter, som klager har rejst, indklagedes holdning til klagen, årsagerne til, at NCP Danmark besluttede, at de rejste klagepunkter fortjente yderligere undersøgelse samt den behandling af sagen, som NCP Danmark har gennemført for at bistå parterne. Redegørelsen indeholder endvidere NCP Danmarks vurdering, resultater af undersøgelsen og konklusion. I denne udtalelse identificeres der ligeledes anbefalinger fra NCP Danmark til virksomheden om implementering af OECD's retningslinjer.

Da klagesager ikke er retssager, og NCP'er ikke er retslige organer, kan NCP Danmark ikke direkte kræve erstatning eller tvinge parterne til at deltage i en forligs- eller mæglingsproces.

---

<sup>1</sup> Den danske lov nr. 546 af 18. juni 2012 om Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd, herefter "NCP-loven".

- 1 SAMMENFATNING
- 2 KLAGENS INDHOLD
- 3 SAGSBEHANDLING
- 4 NCP DANMARKS UNDERSØGELSE OG RESULTATER
- 5 KONKLUSION
- 6 ANBEFALINGER
- 7 OPFØLGNING
- 8 ANNEKS

# 1. SAMMENFATNING

Den 19. oktober 2021 indgav 337 tidligere ansatte i joint venture-selskabet Douala International Terminal S.A. (herefter DIT), repræsenteret af advokatfirmaet NGALLEMIANO and Associates, Mohamed DJENABOU Esq. & James F. EPO Esq., en klage til NCP Danmark. Klagen blev indgivet mod A. P. Møller - Mærsk (herefter APMM).

I 2004 underskrev APMM en 15 år lang koncessionskontrakt med havnemyndigheden i Douala om renovering, modernisering, drift og vedligeholdelse af containerterminalen i Douala-Bonaberi-havnen i Cameroun. I 2005 blev DIT etableret som et joint venture-selskab (herefter JV) mellem APMM, der opererer gennem APM Terminals, og det franske selskab Bolloré med henblik på at fortsætte driften af Douala-Bonaberi-havnen. Siden 2014 har APMM, der opererer gennem APM Terminals, og Bolloré hver ejet 44 procent af aktierne i DIT, mens havnemyndigheden i Douala ejede 6 procent og private aktionærer ejede de sidste 6 procent af aktierne i DIT. APMM, der opererer gennem APM Terminals, havde dermed ikke fuld kontrol over DIT, men havde fælles kontrol over DIT med JV-partneren Bolloré. DIT's drift af Douala-Bonaberi-havnen ophørte ved koncessionskontraktens udløb i 2019, da DIT blev udelukket fra udbudsprocessen om fortsat drift af havnen. APMM ophørte med at have aktier i DIT i juni 2022.

Klager anfører, at APMM ikke efterlevede OECD's retningslinjer under APMM's involvering i DIT fra 2004 til koncessionskontraktens udløb. Klager anfører bl.a., at APMM ikke udførte due diligence i forbindelse med deres forretningsforbindelse til DIT, at DIT pålagde sine arbejdstagere strenge arbejdsvilkår, og at DIT bevidst tilbageholdt arbejdstagernes administrative dokumenter såsom deres arbejdscertifikater efter koncessionskontraktens ophør.

Endvidere anfører klager, at arbejdsforholdene i DIT kan karakteriseres som tvangsarbejde, og at medarbejderne blev franarret deres aktionærrettigheder.

APMM vedkender sig ikke klagers påstande og finder klagerne udokumenterede. APMM anfører, at DIT's JV-partnere drev deres forretninger ansvarligt under hele DIT's drift af Douala-Bonaberi-havnen. APMM anfører endvidere, at lokale arbejdsregulativer og arbejdstageres menneske- og arbejdstagerrettigheder blev respekteret i DIT.

I overensstemmelse med NCP Danmarks sagsbehandlingsprocedure gennemførte NCP Danmark en indledende vurdering<sup>2</sup>. På baggrund af denne vurdering accepterede NCP Danmark klagen og opfordrede parterne til at indlede en bilateral dialog, hvilket APMM afslog, da APMM mente, at klagen var ubegrundet. Efterfølgende iværksatte NCP Danmark en forundersøgelse. I forundersøgelsen afviste NCP Danmark klagen om tvangsarbejde, da NCP Danmark fandt, at disse ikke var underbygget, og klagen om, at medarbejderne blev franarret deres aktionærrettigheder, da NCP Danmark ikke har kompetencen til at vurdere lovligheden af en aftale eller et selskabs overholdelse af selskabslovgivning. NCP Danmark kunne ikke afvise manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer i de øvrige aspekter af klagen og konkluderede dermed, at disse dele af den konkrete sag krævede yderligere undersøgelse. NCP Danmark tilbød parterne mægling, hvilket APMM ikke accepterede. NCP Danmark iværksatte derfor en egentlig undersøgelse af klagen, som afsluttes med offentliggørelsen af denne endelige udtalelse. Begge parter har velvilligt involveret sig i undersøgelsen og leveret den dokumentation, som NCP Danmark har anmodet om.

---

<sup>2</sup> Se afsnit 3.1. om de fem trin i NCP Danmarks sagsbehandlingsprocedure som anført i den danske NCP-lov.

NCP Danmark vurderer, at de relevante kapitler i OECD's retningslinjer for denne konkrete sag er kapitel I om begreber og principper (afsnit 2 og 4), kapitel II om generelle politikker (afsnit 10-14 og kommentar 14, 19-22, 25) samt kapitel V om beskæftigelse og arbejdsmarkedsforhold (introduktion, afsnit 3-4, 6 og kommentar 47, 57, 59)<sup>3</sup>.

NCP Danmark har opdelt analysen i følgende fire afsnit for at vurdere APMM's efterlevelse af OECD's retningslinjer:

**1. Et moderselskabs ansvar i forhold til et datterselskabs aktiviteter.** OECD's retningslinjer forventer, at moder- og datterselskaber deler ansvaret for at træffe foranstaltninger med henblik på at efterleve OECD's retningslinjer. Denne forventning gælder for alle virksomhedsstrukturer således, at virksomheder ikke kan vælge at organisere sig på en måde, der fritager dem for ansvar. NCP Danmark forventer derfor, at APMM udfører deres egen due diligence og faciliterer, at der udføres risikobaseret due diligence i koncernen, herunder håndtering af eventuelle potentielle eller faktiske negative indvirkninger både i egen virksomhed og i dens værdikæde.

**2. APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence.** Fra 2004-2011 finder NCP Danmark, at dokumentationen ikke underbygger manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer hvad angår APMM's involvering i DIT. Fra 2011, hvor due diligence-forpligtelser blev indført i OECD's retningslinjer, og frem til koncessionskontraktens udløb, finder NCP Danmark, at APMM ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer i forhold til at udføre risikobaseret due diligence for at identificere, forebygge og afbøde faktiske og potentielle negative indvirkninger samt redegøre for, hvordan disse indvirkninger blev håndteret. APMM har i dag vedtaget et *"Joint Venture Governance and Management Framework"* (et rammeværk for ledelse og administration af joint venture-selskaber, herefter JV-rammeværk),

hvilket kan muliggøre en bedre risikostyring i APMM's fremtidige JV-aktiviteter.

**3. APMM's indflydelse i DIT.** NCP Danmark finder, at APMM havde en betydelig grad af indflydelse ('leverage') i DIT, hvilket NCP Danmark forventer, at APMM benytter. NCP Danmark finder, at APMM ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer i forhold til at bruge deres indflydelse i DIT til at tilskynde forretningspartnere til at anvende principper for ansvarlig virksomhedsadfærd, der er forenelige med OECD's retningslinjer, og derfor ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer i forhold til at forhindre potentielle negative indvirkninger i DIT.

**4. APMM's involvering i potentielle og faktiske negative indvirkninger i DIT.** NCP Danmark finder, at den fremlagte dokumentation ikke underbygger, at OECD's retningslinjer ikke er blevet efterlevet for så vidt angår dårlige arbejdsforhold, høring og samarbejde med arbejdstagere samt rimeligt varsel til arbejdstagerne. NCP Danmark finder, at den manglende udstedelse af arbejdsattester til arbejdstagere ved koncessionskontraktens udløb var en negativ indvirkning på arbejdstagerne. NCP Danmark finder imidlertid, at det ikke kan dokumenteres, at APMM ikke efterlevede OECD's retningslinjer i denne henseende, da de særlige omstændigheder hindrede APMM i at afbøde denne negative indvirkning.

NCP Danmark kommer med tre anbefalinger til APMM. NCP Danmark anbefaler, at APMM opdaterer sit JV-rammeværk, så det omfatter arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder samt risikobaseret due diligence-praksis i den obligatoriske træning af bestyrelsesmedlemmer, der udpeges til JV'er. NCP Danmark anbefaler desuden, at APMM aktivt tager stilling til deres grad af indflydelse hos forretningsforbindelser og opbygger yderligere indflydelse – hvis det er nødvendigt – for at fremme ansvarlig virksomhedsadfærd. Endelig ønsker NCP Danmark at understrege, at risikobaseret due diligence er en løbende proces, og virksomheders potentielle og

<sup>3</sup> OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave. Se også afsnit 4.2. for nærmere forklaring af, hvilke versioner af OECD-retningslinjerne NCP Danmark har lagt til grund for undersøgelsen.

eller faktiske indvirkninger skal revurderes med jævne mellemrum, f.eks. som reaktion på ændringer i aktiviteter såsom forventet ophør af aktiviteter. I lyset heraf anbefaler NCP Danmark, at APMM reviderer deres due diligence-procedure for at sikre, at alle seks skridt i risikobaseret due diligence inkluderes, især hvad angår risikohåndtering og hensigtsmæssig kommunikation om due diligence for at sikre bedre efterlevelse af OECD's retningslinjer.

NCP Danmark følger op med APMM 12 måneder efter offentliggørelsen af denne endelige udtalelse.

## 2. KLAGENS INDHOLD

I oktober 2021 modtog NCP Danmark en klage fra 337<sup>4</sup> tidligere arbejdstagere i DIT fremsat af deres advokater, Mohamed Djenabou Esq. & James F. Epo Esq. og advokatfirmaet NGALLE-MIANO and Associates. Klagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt APMM har efterlevet OECD's retningslinjer for så vidt angår DIT's drift og ophør af aktivitet i forbindelse med containerterminalen i Douala-Bonaberi-havnen i Cameroun.

## 2.1. Fakta om ejerskabet af DIT

DIT var et JV, der blev drevet af APMM, der opererede gennem APM Terminals<sup>5</sup> (et datterselskab af APMM med hovedsæde i Nederlandene), i fællesskab med det franske selskab Bolloré<sup>6</sup>. DIT drev en 15 år lang koncessionskontrakt om renovering, modernisering, drift og vedligeholdelse af containerterminalen i Douala-Bonaberi-havnen i Cameroun fra 2005 og frem.

Koncessionskontrakten ophørte den 31. december 2019, og APMM ophørte med at have aktier i DIT i juni 2022.

Udviklingen i aktieposterne i DIT	
2004	Havnemyndigheden i Douala og APMM, der opererede som APM Terminals, underskrev en 15 år lang koncessionskontrakt, der overgav driften af containerterminalen i Douala-Bonaberi til APMM i 15 år. Havnemyndigheden i Douala er en semioffentlig virksomhed, der er ansvarlig for forvaltning og koordinering af tjenester i havnen.
2005	I 2005 blev DIT oprettet som et joint venture-selskab mellem Bolloré og APMM, der opererer gennem APM Terminals, for at fortsætte driften af containerterminalen i Douala-Bonaberi som aftalt i koncessionskontrakten fra 2004.  I den oprindelige aftale ejede Bolloré og APMM, der opererer gennem APM Terminals, hver 35 procent af aktierne. De resterende 30 procent af aktierne blev fordelt mellem private aktionærer (22 procent), havnemyndigheden i Douala (6 procent) og DIT-medarbejdere (2 procent).
2014 og fremefter	I den daglige drift af DIT har APM Terminals siden 2014 haft stillingen som administrerende direktør, mens Bolloré havde CFO-stillingen. Med opdateringen af kontrakten i 2014 ejede Bolloré og APMM, der opererer gennem APM Terminals, hver 44 procent af aktierne, mens de resterende 12 procent blev fordelt mellem private aktionærer (6 procent) og havnemyndigheden i Douala (6 procent).

4 Klagen blev oprindeligt indgivet af 337 arbejdstagere. Ved et møde den 20. november 2023 anførte klager, at nogle af arbejdstagerne har trukket sig fra klagen, siden NCP Danmark indledte undersøgelsen af klagen. De to advokater anførte desuden, at de da repræsenterede omkring 100 arbejdstagere.

5 NCP Danmark har anvendt oversættelsen "opererer gennem". I den officielle franske koncessionskontrakt står der "A P MOLLER-MAERSK A/S, faisant commerce sous le nom de APM TERMINALS".

6 NCP Danmark har ikke vurderet Bollorés rolle i denne klage og er af klager blevet underrettet om, at der ikke er indgivet nogen klage over for Bolloré.

## 2.2. Detaljeret beskrivelse af klagen

Klager anfører, at APMM ikke har efterlevet OECD's retningslinjer i forbindelse med problemstillinger vedrørende menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i drift og lukning af DIT, da APMM, der opererer gennem APM Terminals, havde delvist ejerskab af DIT. Følgende beskrivelse af klagen er baseret på klagers skriftlige dokumentation og præsentation heraf til NCP Danmark og indeholder ingen vurdering fra NCP Danmarks side. Klagen vedrører hovedsageligt 3 områder:

### 2.2.1. APMM's due diligence-processer og implementering af menneskerettighedspolitikker

Klager hævder, at APMM ikke udførte due diligence eller foretog risikovurderinger af deres forretningsforbindelse DIT og dermed ikke levede op til sit ansvar i henhold til OECD's retningslinjer. Ifølge klager ville APMM have været bekendt med DIT's negative indvirkning på DIT's ansatte, hvis APMM havde fulgt op på effektiviteten af sine egne menneskerettighedspolitikker og udført behørig due diligence, herunder inddraget interessenter i dialog.

### 2.2.2. Klager over ansættelsesvilkår og arbejdsforhold

Klager hævder, at DIT ignorerede arbejdstagernes og arbejdstagerrepræsentanternes fortsatte klager over tvungent overarbejde og obligatorisk ekstraarbejde i strid med camerounsk arbejdsretslovgivning. Klager hævder endvidere, at DIT ikke har implementeret henstillinger fra de regionale arbejdsmyndigheder om godtgørelse for overarbejde. Ifølge klager har der været flere forsøg på at informere DIT og arbejdsmyndighederne om de påståede umenneskelige arbejdsforhold, dobbeltvagter

og det hårde fysiske arbejde på havneterminalen uden et tilfredsstillende resultat.

Klager hævder, at DIT ikke sikrede arbejdstagernes generelle sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. For at underbygge dette har klager inkluderet vidneudsagn fra to tidligere ansatte<sup>7</sup>. Vidneudsagnene forklarer, at overarbejde var forventet i DIT og nævner de sundhedsmæssige konsekvenser af det arbejde, vidnerne udførte i DIT. Klager har endvidere inkluderet to sundhedsrapporter udarbejdet af en virksomhed ved navn MEDICARE i henholdsvis 2018 og 2019, og rapporterne dækker sundhedsproblemer på lokationen i DIT. For at dokumentere overarbejdet har klager endvidere vedlagt lønsedler fra december 2018 til november 2019<sup>8</sup> og et regneark, der ifølge klager viser overarbejde i 2019 for 365 tidligere arbejdstagere. Ifølge klager bekræfter denne dokumentation de grusomme og umenneskelige arbejdsforhold i DIT.

Ifølge klager handlede DIT også imod Camerouns arbejdsregulativer og OECD's retningslinjer for så vidt angår ophøret af koncessionskontrakten og afslutningen af aktiviteterne i Cameroun. Klager anfører, at DIT ikke underrettede åbent og rettidigt om ændringerne i DIT's ejerskab og driften af terminalen og de forventede afskedigelser. Klager hævder endvidere, at DIT nægtede at indgå i en konstruktiv dialog med arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i forbindelse med uløste økonomiske anliggender, herunder udestående lønninger, overtidsgodtgørelse og udlevering af arbejdscertifikater for at afbøde de negative indvirkninger i videst muligt omfang.

Klager anfører, at DIT bevidst tilbageholdt arbejdstagernes administrative

<sup>7</sup> Vidneudsagnene indeholder ikke en underskrivelsesdato. Vidneudsagnene omhandler arbejdsforholdene gennem hele deres ansættelse. Det fremgår af et af vidneudsagnene, at den pågældende arbejdstager har været ansat på DIT siden den 1. januar 2005. Det andet vidneudsagn er uklart med hensyn til ansættelsestidspunktet.

<sup>8</sup> Antallet af lønsedler varierer fra måned til måned fra 414 lønsedler i april 2019 til 364 lønsedler i september, oktober og november 2019.



dokumenter, herunder deres arbejds-certifikater. Ifølge klager var DIT lovmæssigt forpligtet til at udstede arbejds-certifikater, og tilbageholdelse af arbejds-certifikater forhindrer arbejdstagere i at ansøge om nye job. Klager hævder, at arbejdstagerne gentagne gange har anmodet om disse dokumenter fra DIT uden resultat.

Klager anfører, at ovennævnte problemstillinger vedrørende det påståede tvungne overarbejde og umenneskelige arbejdsforhold kan karakteriseres som tvangsarbejde, og hævder, at omfanget og typen af skader, der fremgår af de to lægerapporter, er bevis for tvangsarbejde.

Klager har meddelt NCP Danmark, at DIT nu har udstedt arbejds-certifikater til nogle af de tidligere arbejdstagere.

### 2.2.3. Klager over aktionærrettigheder

Afslutningsvist anfører klager, at DIT ikke beskyttede arbejdstagernes aktionærrettigheder. Klager anfører, at arbejdstagerne aldrig modtog udbytte af deres aktier i DIT i henhold til de oprindelige kontrakter og aldrig blev inviteret til DIT's generalforsamling, hvor aftalen om udbyttet blev ændret. Klager hævder, at DIT fortsatte med at udbetale udbytte til APM Terminals og Bolloré, mens arbejdstagerne var udelukket fra at modtage deres udbytte. Klager anfører endvidere, at arbejdstagerrepræsentanter i 2013 blev tvunget til at underskrive en aftale, der ville ændre arbejdstagernes aktionærrettigheder på 2 procent til en årlig bonus, som trådte i kraft i 2014. Ifølge klager blev denne aftale indgået uden arbejdstagernes viden herom eller samtykke og var i strid med DIT's egne interne regler samt koncessionskontrakten. Klager anfører, at

koncessionskontrakten forhindrede salg af medarbejderaktier, medmindre disse blev solgt til andre medarbejdere eller en anden B-klasseaktionær. Klager anfører også, at den nye bonus allerede var skrevet i DIT's interne regler, så der var ikke behov for at indgå aftalen til at begynde med.

## 23. APMM's svar på klagen

Følgende beskrivelse er baseret på APMM's skriftlige forelæggelser og redegørelser for NCP Danmark og indeholder ikke nogen vurdering fra NCP Danmark.

### 23.1. Svar vedrørende due diligence-processer og implementering af menneskerettighedspolitikker

APMM vedkender sig ikke påstanden om ikke at udføre behørig due diligence og finder påstanden udokumenteret. Ifølge APMM drev JV-partnerne deres forretninger ansvarligt i hele DIT's driftsperiode. APMM anfører, at de havde et omfattende system på plads, der muliggør proaktiv håndtering af finansielle, menneskerettighedsmæssige, miljømæssige og sociale risici samt systemer, der er specielt relateret til arbejdsgiverforhold og -standarder.

Ifølge APMM har deres system siden 2015 omfattet selvevalueringer af arbejdstagerrettigheder, som alle fuldt eller majoritetskontrollerede enheder er forpligtet til at gennemføre hvert andet eller tredje år. I 2015 blev selvevalueringen af arbejdstagerrettigheder distribueret til alle enheder, herunder også ikke-kontrollerede JV'er<sup>9</sup>. Den var dog ikke obligatorisk for disse JV'er.

APMM anfører, at eftersom DIT blev oprettet i 2004, før risikobaseret due diligence blev implementeret i revisionen af OECD's retningslinjer i 2011, er der ikke

---

<sup>9</sup> APMM's JV-rammевærk fra 2023 skelner mellem tre typer JV'er: "Kontrolleret" (fuld kontrol over beslutningstagning fra det engelske "Controlled"), "fælles kontrolleret" (deler kontrollen over beslutningstagning med JV-partneren fra det engelske "jointly controlled") og "ikke-kontrolleret" (ingen kontrol over beslutningstagning fra det engelske "non-controlled"). APMM bruger forskellige udtryk i sine breve til at forklare forholdet til DIT: APM Terminals var fælles kontrollerende aktionær, ikke-kontrollerende aktionær og medkontrollerende aktionær i DIT. Klager har generelt anvendt udtrykket "hovedaktionær" om APMM's forhold til DIT. Nærværende endelige udtalelse anvender generelt "fælles kontrolleret" i overensstemmelse med APMM's JV-rammевærk fra 2023, medmindre den citerer parterne direkte, i hvilket tilfælde den bruger parternes udtryk.

dokumentation for en indledende due diligence-proces forud for indgåelse af koncessionskontrakten.

APMM anfører, at de har foretaget en due diligence-vurdering af overholdelse af menneskerettigheder for alle aktiviteter i 2015, som blev opdateret i 2017 og gentaget i 2021. APMM anfører også, at deres standarder for ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence-procedurer har udviklet sig og er modnet over tid i overensstemmelse med den overordnede internationale udvikling af standarder for ansvarlig virksomhedsadfærd, især siden 2011, hvor FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv og begrebet due diligence blev indført og indarbejdet i OECD's retningslinjer. APMM har været medunderskriver på FN's Global Compact-aftale siden 2009 og har siden da offentliggjort årlig "Communication on Progress" [kan oversættes til Kommunikation om fremskridt], der beskriver APMM's bæredygtighedsaktiviteter.

APMM anfører, at due diligence for JV-partnere på nuværende tidspunkt er styret af deres JV-rammевærk fra 2023. APM Terminals offentliggjorde det første JV-rammевærk i 2020, som – ifølge APMM – stort set lignede APMM's koncernversion fra 2023. APMM's arbejde med ansvarlig virksomhedsadfærd er i dag desuden styret af menneskerettigheds- og arbejdstagerrettighedspolitikker og APMM's adfærds-kodeks for medarbejdere.

Ifølge APMM gælder politikkerne for hele koncernen, herunder JV'er, hvor APMM er kontrollerende aktionær. APMM anfører, at APMM i ikke-kontrollerede eller fælles kontrollerede JV-selskaber udnytter deres indflydelse og opfordrer andre aktionærer og partnere til at indføre og indarbejde minimumsstandarder for ansvarlig virksomhedsadfærd.

### **2.3.2. Svar vedrørende beskæftigelsesvilkår og arbejdsforhold**

APMM vedkender sig ikke klagers påstande vedrørende arbejdsforhold i DIT og finder ikke, at påstandene er underbygget af den fremlagte dokumentation.

APMM anfører, at DIT overholdt de lokale arbejdsregulativer og agerede i overensstemmelse med internationale standarder for beskæftigelse i løbet af driftsperioden. APMM anfører endvidere, at APM Terminals arbejdede tæt sammen med JV-partneren Bolloré om at drive forretning ansvarligt i løbet af hele driftsperioden, herunder ved at respektere arbejdstagernes menneske- og arbejdstagerrettigheder.

APMM anfører, at DIT var engageret i at inddrage arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i en åben dialog. Med hensyn til de specifikke påstande om overarbejde og godtgørelse for samme påpeger APMM, at dette var reguleret af et memorandum underskrevet af DIT's ledelse, arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i 2007.

APMM afviser endvidere påstandene om, at DIT bevidst tilbageholdt administrative dokumenter. APMM erklærer med henvisning til Camerouns arbejdslovgivning, at alle ansættelseskontrakter automatisk overføres, når en virksomhed rekvireres af en anden virksomhed. APMM anfører, at DIT – efter havnemyndigheden i Douala rekvirerede DIT's aktiver den 31. december 2019 – ikke havde adgang til arbejdstagernes administrative dokumenter og andre HR-dokumenter.

APMM er uenig i anklagerne om, at APMM har handlet uansvarligt hen imod koncessionskontraktens udløb og ophøret af DIT's aktiviteter. APMM anfører tværtimod, at DIT forsøgte at understøtte en gnidningsløs overgang til den nye ejer af terminalen. APMM nævner også de vanskelige omstændigheder, som DIT's ledelse måtte navigere i, og anfører, at DIT ulovligt blev udelukket fra at byde på den nye koncessionskontrakt og voldeligt blev bortvist fra bygningerne. APMM beskriver, at ophøret af DIT's aktiviteter var komplekst og præget af stor forvirring og misinformation blandt arbejdstagerne. APMM anfører, at DIT sikrede fortsat og tæt dialog med relevante interessenter for at afbøde dette. For at underbygge dette henviser APMM til breve til myndighederne og regelmæssige møder med interessenter, herunder kunder, myndigheder

og arbejdstagere fra august til december 2019. Derudover anfører APMM, at DIT afholdt flere møder mellem ledelse og arbejdstagere, herunder "kaffe med chefen"-møder, hvor medarbejderne kunne dele deres bekymringer.

APMM vedkender sig ikke klagers påstande om tvangsarbejde og finder ikke, at klager har underbygget disse påstande. APMM anfører, at DIT fungerede i overensstemmelse med lokale love og i overensstemmelse med DIT's interne adfærdskodeks. Ifølge APMM forekom praksisser, der normalt relaterer sig til tvangsarbejde, såsom arbejdsgivers tilbageholdelse af pas, gældsbinding og andre begrænsninger af arbejdstagernes frihed til at afslutte deres ansættelse, aldrig i DIT.

### 2.3.3. Svar vedrørende aktionærrettigheder

APMM afviser alle påstande om, at DIT ikke overholdt aktionærrettigheder og mener ikke, at klager har fremlagt dokumentation, der kan underbygge anklager. APMM anfører, at DIT fungerede i overensstemmelse med relevante love og regelmæssigt blev revideret af en uafhængig tredjepartsrevisor. APMM afviser ligeledes påstandene om, at arbejderne blev tvunget til at opgive deres aktieandele i DIT. Ifølge APMM blev aftalen indgået frivilligt og underskrevet af alle parter og uden ulemper for arbejdstagerne. APMM henviser til en aftale fra 2013 underskrevet af alle parter, der beskriver, at udbetalinger til arbejdstagerne ikke kunne finde sted på grund af uklarheder i koncessionskontrakten. Aftalen viser også, at DIT oprettede en årlig bonus, der erstattede bestemmelsen i koncessionskontrakten om arbejdstagernes aktionærrettigheder.

## 3. Sagsbehandling

### 3.1. NCP Danmarks sagsbehandlingsprocedure

Ifølge NCP-lovens paragraf 5 og 7 består NCP Danmarks klageprocedure af fem trin. Under processen vil parterne have to muligheder for at løse sagen (trin 2 og 4) og nå frem til en løsning. Hvis det ikke lykkes, vil NCP Danmark indlede en egentlig undersøgelse af klagen. Trinene er som følger:

1. Indledende vurdering
2. Bilateral dialog uden inddragelse af NCP Danmark
3. Forundersøgelse
4. Mægling faciliteret af NCP Danmark
5. Egentlig undersøgelse, herunder udarbejdelse af en endelig udtalelse

### 3.2. Opsummering af sagsbehandlingen (se annekset for en detaljeret oversigt over aktiviteterne)

Klagen blev modtaget af NCP Danmark den 19. oktober 2021, hvor der blev foretaget en indledende vurdering. Klagen blev accepteret til yderligere behandling den 2. december 2021. Efter den indledende vurdering blev klager og APMM opfordret til at indlede en bilateral dialog uden inddragelse af NCP Danmark i overensstemmelse med sagsbehandlingsproceduren. APMM afviste at indgå i bilateral dialog med klager, da APMM fandt, at klagen var udokumenteret og ubegrundet.

Som følge heraf indledte NCP Danmark det tredje trin i sagsbehandlingsproceduren: En forundersøgelse. I denne forundersøgelse kunne NCP Danmark ikke afvise, at OECD's retningslinjer ikke blev efterlevet under driften og nedlukning af DIT for så vidt angår APMM's manglende risikobaserede due diligence af DIT, manglende udstedelse af arbejds-certifikater til

arbejdstagere, problemer relateret til barske arbejdsforhold, og at APMM muligvis ikke har gjort nok for at sikre meningsfuldt interessentinddragelse med arbejdere i DIT generelt såvel som specifikt i perioden før, under og efter ophøret af DIT's aktiviteter.

Den del af klagen, der vedrørte tvangsarbejde, blev imidlertid fundet udokumenteret. For så vidt angår delene om økonomisk godtgørelse og underslæb af aktionærrettigheder fandt NCP Danmark, at NCP Danmark ikke har kompetence til at vurdere lovligheden af en aftale eller et selskabs overholdelse af selskabslovgivning. Som følge heraf blev disse dele af klagen afvist.

NCP Danmark accepterede på den baggrund klagen til yderligere behandling og besluttede at tilbyde parterne mægling. Da APMM afviste tilbuddet om mægling, iværksatte NCP Danmark en egentlig undersøgelse af klagen<sup>10</sup>.

Resultaterne af undersøgelsen er beskrevet i denne endelige udtalelse. Den samlede dokumentation, som parterne har fremlagt – fortrolig såvel som ikke-fortrolig – udgør grundlaget for NCP Danmarks undersøgelse og endelige udtalelse.

## 4. NCP Danmarks undersøgelser og resultater

NCP Danmark har opdelt analysen i følgende fire afsnit for at vurdere APMM's efterlevelse af OECD's retningslinjer:

**41. Et moderselskabs ansvar i forhold til et datterselskabs aktiviteter.** Hvad er forventningerne til APMM i forhold til, hvordan OECD's retningslinjer for ansvarlig virksomhedsadfærd skal efterleves, når APMM indgår i fælles kontrollerede JV'er, der drives af APMM's datterselskab?

**42. APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence.** Har APMM foretaget risikobaseret due diligence i overensstemmelse med OECD's retningslinjer?

**43. APMM's indflydelse i DIT.**

I hvor høj grad havde APMM indflydelse i DIT, og anvendte APMM deres indflydelse til at sikre ansvarlig virksomhedsadfærd?

**44. APMM's involvering i potentielle og faktiske negative indvirkninger i DIT.** Har der været en potentiel eller faktisk negativ indvirkning med hensyn til ansættelsesvilkår og arbejdsforhold under driften af DIT, og hvordan har APMM forsøgt at forhindre og/eller afbøde disse potentielle eller faktiske negative indvirkninger?

NCP Danmark vurderer, at de relevante kapitler i OECD's retningslinjer for denne konkrete sag er kapitel I om begreber og principper (afsnit 2 og 4), kapitel II om generelle politikker (afsnit 10-14 og kommentar 14, 19-22, 25) samt kapitel V om beskæftigelse og arbejdsmarkedsforhold (introduktion, afsnit 3-4, 6 og kommentar 47, 57, 59).

---

<sup>10</sup> Jf. NCP-loven, § 7, stk. 4.

## 4.1. Et moderselskabs ansvar i forhold til et datterselskabs aktiviteter

I kapitel I, punkt 4, i OECD's retningslinjer står der, at:

"Retningslinjerne gælder alle enheder i en multinational virksomhed (moderselskaber og/eller lokale enheder). Afhængigt af den indbyrdes ansvarsfordeling forventes de forskellige enheder at samarbejde og støtte hinanden med henblik på at overholde retningslinjerne."<sup>11</sup>

Selv om det anerkendes, at multinationale virksomheder kan koordinere deres aktiviteter på forskellige måder, indebærer OECD's retningslinjer, at alle enheder inden for en koncern forventes at træffe foranstaltninger for at overholde OECD's retningslinjer og har et fælles ansvar for at bidrage til og sikre, at due diligence foretages i overensstemmelse med OECD's retningslinjer. Dette indebærer, at hvis et datterselskab - hvor moderselskabet ejer majoriteten af datterselskabet – er forbundet med en negativ indvirkning, vil moderselskabet være forbundet med indvirkningen på tilsvarende vis. Denne konklusion er blevet gentaget i flere NCP-sager, hvor et moderselskabs og datterselskabs fælles ansvar i forhold til en negativ indvirkning undersøges.

I to klagesager mod et norsk olieselskab finder NCP Norge, at moderselskabet ikke anses for at

have mindre ansvar end sit datterselskab i forhold til de potentielle indvirkninger<sup>12</sup>. I en lignende klagesag, der blev behandlet af det nederlandske NCP, hvor et datterselskab af et olieselskab driver et JV i Nigeria, nævnes det også, at de samme betingelser for efterlevelse af OECD's retningslinjer gælder for både moderselskabet og datterselskabet<sup>13</sup>. Det nederlandske NCP fremhæver, at moderselskabets hovedkvarter fastlægger koncernens globale politikker, og at datterselskaberne skal rapportere tilbage om implementeringen af politikkerne. Derudover fører hovedkvarteret tilsyn med datterselskabets aktiviteter.

I en anden specifik sag konkluderer det nederlandske NCP, at et moderselskabs argument – at et datterselskabs forbindelser til en lokal fagforening er et lokalt anliggende og derfor ikke er relevant for moderselskabet – ikke er en gyldig årsag til at nægte at engagere sig, og at forventningerne til virksomheder i henhold til OECD's retningslinjer kan række længere, end hvad der kræves af dem i henhold til national lovgivning og bestemmelser<sup>14</sup>.

OECD's retningslinjer er således gældende på tværs af virksomhedsstrukturer og geografiske områder, og – som det australske NCP udtrykker det – OECD's retningslinjer har ikke forskellige forventninger baseret på konkrete selskabers ledelses-struktur<sup>15</sup>. Virksomhederne kan med andre ord ikke vælge at organisere sig på en måde, der fritager dem for ansvar. Moderselskabet bør således sikre, at der er kendskab til OECD's retningslinjer i ledelsen og forventes at fastlægge globale politikker for koncernen og sikre opfølgning på disse politikker.

---

11 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel I, afsnit 4 og OECD (2000): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2000-udgave, kapitel I, afsnit 3. Uofficiel dansk oversættelse

12 Norges kontaktpunkt for ansvarligt næringsliv (2018): Slutteklæring DNO – Industri Energi, og Norges kontaktpunkt for ansvarligt næringsliv (2020): Slutteklæring: Industri Energi og koordineringsrådet for den jemenittiske fagforeningen DNO Yemen Union – DNO ASA II

13 Norges kontaktpunkt for ansvarligt næringsliv (2018): Slutteklæring DNO – Industri Energi, og Norges kontaktpunkt for ansvarligt næringsliv (2020): Slutteklæring: Industri Energi og koordineringsrådet for den jemenittiske fagforeningen DNO Yemen Union – DNO ASA II

14 National Contact Point for Responsible Business Conduct the Netherlands (2023): Final Statement FNV vs Just Eat Takeaway.com

15 Australian National Contact Point for Responsible Business Conduct (2021): Endelig udtalelse i "Complaint by Andrew Starkey and Robert Starkey regarding ElectraNet Pty. Ltd."

I nærværende klagesag betyder det, at APMM og APM Terminals i fællesskab har et ansvar for at træffe foranstaltninger, der sikrer, at OECD's retningslinjer efterleves i forbindelse med JV'ets DIT's aktiviteter. Det er forventeligt, at enhver enhed i APMM's koncern overvejer, hvordan de bør efterleve OECD's retningslinjer. Hvis APMM vælger at uddelegere due diligence-opgaver til APM Terminals, skal det dokumenteres tydeligt, og det fritager ikke APMM fra selv at udføre risikobaseret due diligence som foreskrevet i OECD's retningslinjer. Beskrivelsen og undersøgelsen af due diligence-processen vil blive yderligere uddybet i afsnit 4.2.

Med hensyn til forventninger til virksomhederne hedder det endvidere i OECD's retningslinjer, kapitel II, at virksomhederne skal:

"11. gennem egne aktiviteter undgå, at forårsage eller medvirke til overtrædelse på de områder, der er dækket af Retningslinjerne og adressere dem, hvor de forekommer,

12. søge at forebygge eller afhjælpe overtrædelser, hvor de ikke har forårsaget dem, men hvor overtrædelsen har direkte sammenhæng med deres aktiviteter, produkter eller serviceydelser via en forretningspartner  
.<sup>16</sup>

På trods af bestræbelser på at undgå og forhindre negative indvirkninger forekommer disse undertiden. Når virksomheden har identificeret potentielle eller faktiske indvirkninger, f.eks. gennem due diligence-processer, forventes virksomheden at håndtere eller afbøde indvirkningerne, afhængigt af involveringen i indvirkningen, herunder i det omfang, det er muligt at bruge indflydelse til at skabe forandring<sup>17</sup>. Begrebet indflydelse (leverage) vil blive behandlet yderligere i afsnit 4.3.

NCP Danmark forventer således, at APMM udfører due diligence og faciliterer, at der udføres risikobaseret due diligence i koncernen, herunder også i forbindelse med

potentielle eller faktiske indvirkninger i egne aktiviteter og i værdikæden. NCP Danmark forventer, at APMM dokumenterer og følger op hos datterselskaber, hvis due diligence-forpligtelserne er blevet uddelegeret.

Derudover forventer NCP Danmark, at APMM bruger deres indflydelse over for forretningspartnere, datterselskaber og JV'er til at forhindre eller afbøde potentielle eller faktiske negative indvirkninger.

## 4.2. APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence

Klagen mod APMM dækker en lang periode fra indgåelsen af koncessionskontrakten i 2004, til klagen blev modtaget i 2021. NCP Danmark anerkender, at der er forskellige forventninger til virksomheder før og efter revisionen af OECD's retningslinjer i 2011.

Derfor er undersøgelsen af APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence-procedurer for overskuelighedens skyld opdelt i tre perioder: Perioden fra 2004 til 2011 (før due diligence-forpligtelser blev indarbejdet i OECD's retningslinjer), perioden fra 2011 til koncessionskontraktens udløb og slutteligt APMM's nuværende tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence. NCP Danmark har for hver periode anvendt den version af OECD-retningslinjerne, der var i kraft på det pågældende tidspunkt, som grundlag for undersøgelsen.

### 4.2.1. Perioden 2004-2011

Selv om ansvaret for at udføre due diligence først blev indført ved opdateringen af OECD's retningslinjer i 2011, forventedes virksomhederne allerede at overholde OECD's retningslinjer om forskellige emner indenfor ansvarlig virksomhedsadfærd inden da.

Bl.a. skulle virksomheder overholde standarder for beskæftigelses- og arbejdsmarkedsforhold, der ikke er mindre gunstige end dem,

16 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, afsnit 11-12. Uofficiel dansk oversættelse

17 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 17 og 27.

der efterleves af sammenlignelige arbejdsgivere i værtslandet, og træffe passende foranstaltninger til at sikre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen under deres drift<sup>18</sup>.

NCP Danmark har modtaget dokumentation for et trepartsmøde i juli 2005 med de regionale beskæftigelsesmyndigheder om overarbejde i DIT, som mandede ud i anbefalinger om arbejdsforhold i DIT, herunder overholdelse af en 40-timers arbejdsuge, at undgå unødigt brug af dobbeltvagter samt sikre, at overarbejde blev betalt i henhold til kontrakten (efter 8 timers arbejde pr. dag). I aftalen bekræftede arbejdstagerrepræsentanter, at arbejdstagerne kun ønskede at arbejde 40 timer om ugen og ikke længere arbejde overtid. Aftalen blev underskrevet af regionale myndigheder, DIT's ledelse samt arbejdstagerrepræsentanter. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation, der indikerer, at DIT ikke levede op til trepartsaftalen i den pågældende periode.

I 2009 blev APMM medlem af FN's Global Compact og har siden da løbende opdateret Mærskes adfærdsprincipper.

På baggrund af den fremsendte dokumentation finder NCP Danmark, at der ikke kan dokumenteres manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer for APMM's involvering i DIT i perioden 2004-2011.

#### **4.2.2. Perioden fra 2011 til koncessionskontraktens udløb**

OECD's retningslinjer anerkender og tilskynder de positive bidrag, som virksomheder kan yde til økonomiske, miljømæssige og sociale fremskridt, men anerkender også, at forretningsaktiviteter kan have negative indvirkninger relateret til virksomhedsledelse, arbejdstagere, menneskerettigheder,

miljøet, bestikkelse og forbrugere<sup>19</sup>.

Efter opdateringen af OECD's retningslinjer, kapitel II, i 2011 bør virksomhederne således "håndtere risici med nødvendig omhu (due diligence), for eksempel ved indarbejdning i virksomhedens risikostyringssystem, med henblik på at identificere, forebygge og afhjælpe aktuelle og mulige overtrædelser, som beskrevet i afsnit 11 og 12, samt redegøre for, hvordan sådanne overtrædelser håndteres."<sup>20</sup>.

Begrebet due diligence er vigtigt. Det er en proces, der kan hjælpe virksomheder med at identificere, forebygge eller afbøde potentielle og negative indvirkninger i forbindelse med de problemstillinger, der er omfattet af OECD's retningslinjer. Risikobaseret due diligence skal ikke bare identificere og styre væsentlige risici for virksomheden selv, men også tage hensyn til negative indvirkninger på mennesker, miljø eller samfund, som virksomheden enten forårsager eller bidrager til, eller som er direkte forbundet med virksomhedens aktiviteter, produkter eller tjenester gennem en forretningsforbindelse<sup>21</sup>.

Desuden omfatter due diligence flere processer og mål, og det er en øvelse, der er løbende, modtagelig og foranderlig, da den omfatter feedback, f.eks. fra meningsfuldt interessentsamarbejde og opfølgninger<sup>22</sup>.

##### **4.2.2.1. APMM's due diligence-proces**

APMM har meddelt NCP Danmark, at de udførte deres første menneskeretlige due diligence-vurdering i 2015. Denne første menneskeretlige due diligence-vurdering omfattede alle APMM's aktiviteter, herunder kontrollerede og ikke-kontrollerede JV'er. APMM har fremlagt dokumentation for vurderingen, der viser, at 109 problemstillinger i forbindelse med overholdelse af menneskerettigheder i 2015 blev kalibreret til 43 problemstillinger og senere 34 problemstillinger. Indholdet af disse problemstillinger er ikke beskrevet

18 OECD (2000): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2000-udgave, kapitel IV, afsnit 4.a og 4.b.

19 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 9.

20 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, afsnit 10.

21 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, kommentar 14.

22 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 17, 32 og 50.

i den dokumentation, NCP Danmark har modtaget, ej heller hvor i APMM's værdikæde problemstillingerne er identificeret. Fem problemstillinger blev prioriteret til yderligere handling, og en af de prioriterede fremtrædende menneskerettighedsrisici var "Indirekte ansættelse og rekruttering – lokalt hyrede bemandingsbureauer og lokale agenter eller JV-partnere". Det ser således ud til, at APMM var bekendt med risici for så vidt angår JV-selskaber.

Det fremgår imidlertid ikke klart af dokumentationen, om de identificerede risici vedrører potentielle eller faktiske negative indvirkninger, eller om der blev identificeret potentielle eller faktiske indvirkninger i DIT. Det fremgår af den dokumentation, der er modtaget fra APMM, at Maersk Human Rights Working Group – efter afslutningen af due diligence-vurderingen vedrørende overholdelse af menneskerettigheder i 2015 – skulle bistå de relevante forretningsenheder, så de kunne udvikle og blive enige om handlingsplaner for de alvorlige risici. APMM har forklaret, at udviklingen af handlingsplaner var integreret i hver forretningsenhed – i dette tilfælde APM Terminals' – bæredygtighedsplaner. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation herfor.

Det fremgår ikke af dokumentationen, hvorvidt interessenter har medvirket til at præge risikovurderingen, men det nævnes, at metoden er udviklet i samarbejde med Institut for Menneskerettigheder.

APMM anfører, at menneskerettigheds-vurderingen blev gentaget i 2017, hvor arbejdsmarkedsforhold for egne medarbejdere og for tredjeparter fortsat var en prioriteret menneskerettighedsrisiko for APMM-koncernen. NCP Danmark har ikke modtaget denne risikovurdering eller dokumentation for, hvordan APMM har forsøgt at afbøde og/eller forhindre identificerede potentielle eller faktiske indvirkninger.

APMM anfører også, at de siden 2015 har anvendt selvevalueringer som et værktøj til at arbejdstagerrettighedsvurderinger og kontrollere, at APMM's forretningsenheder overholder deres globale politikker.

Disse selvevalueringer skal gennemføres af alle fuldt ud eller majoritetskontrollerede enheder hvert andet eller tredje år. I 2015 blev selvevalueringen af arbejdstagerrettigheder distribueret til alle enheder, herunder ikke-kontrollerede enheder. Det var så op til forretningsenheden – i dette tilfælde DIT – at udforme handlingsplaner og følge op på identificerede risici.

NCP Danmark har ikke modtaget det selvvurderingsskema, som DIT udfyldte fra 2015, idet APMM anfører, at APMM – af fortrolighedshensyn – ikke kan dele dokumentation uden DIT's samtykke, da APMM, der opererer gennem APM Terminals, ikke længere er aktionær i DIT. NCP Danmark har forsøgt at kontakte DIT via de kontaktoplysninger, APMM har tilvejebragt, men DIT har ikke besvaret NCP Danmarks anmodning om oplysninger. APMM har sammenfattet de vigtigste resultater (se afsnit 4.4.1 for yderligere oplysninger om resultaterne).

På baggrund af den modtagne dokumentation blev APMM gjort opmærksom på nogle potentielle eller faktiske indvirkninger relateret til DIT i 2015. Det er imidlertid ikke dokumenteret, om APMM eller APM Terminals har truffet foranstaltninger for at forsøge at forebygge og/eller afbøde disse risici eller har foretaget en mere dybtgående vurdering af eventuelle opfattede risici, f.eks. gennem inddragelse af interessenter.

#### 4.2.2.2 Implementering af politikker

OECD's due diligence-vejledning, som yder praktisk støtte til virksomheder i forbindelse med implementeringen af OECD's retningslinjer, fremhæver, at effektiv due diligence bør understøttes af bestræbelser på at integrere ansvarlig virksomhedsadfærd i politikker og ledelsessystemer, og sigter mod at gøre virksomhederne i stand til at afhjælpe de negative indvirkninger, som de forårsager, eller som de bidrager til<sup>23</sup>. Politikker for ansvarlig virksomhedsadfærd kan således ses som et redskab til at støtte effektiv due diligence ved at præcisere en virksomheds strategi, opbygge personalekompetencer og sikre tilgængeligheden

23 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 15.



af ressourcer samt kommunikere klart fra ledelsen<sup>24</sup>.

APMM hævder, at datterselskabet, APM Terminals, brugte deres indflydelse til at støtte DIT's indførelse af et adfærdskodeks, som i vid udstrækning var inspireret af APM Terminals', og som var ledsaget af DIT's eget interne regelsæt. NCP Danmark har modtaget DIT's adfærdskodeks fra 2016 og DIT's interne regelsæt fra 2017, men APMM har ikke informeret om, hvorvidt der blev vedtaget adfærdskodekser i DIT før dette tidspunkt. APMM anfører, at der blev udført interne revisioner af DIT mindst en gang om året for at sikre hensigtsmæssig implementering af adfærdskodekset. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for denne proces.

Som tidligere nævnt har APMM udviklet en bred vifte af politikker for ansvarlig virksomhedsadfærd. Hovedparten af disse politikker er imidlertid blevet offentliggjort efter koncessionskontraktens ophør og kan således siges at støtte APMM's nuværende bestræbelser på at afbøde negative indvirkninger, men har ikke kunnet fungere som vejledning for aktiviteter i DIT, da DIT ophørte med at drive Douala-Bonaberi-havnen i 2019.

For perioden fra 2011 til koncessionskontraktens udløb har APMM beskrevet deres risikovurdering og due diligence-processer, som ikke omfatter dokumentation for, hvordan APMM har forsøgt at forebygge og/eller afbøde identificerede potentielle eller faktiske indvirkninger, eller på anden måde redegjort for, hvordan indvirkningerne håndteres. Der er ikke dokumentation for noget meningsfuldt interessentsamarbejde med hensyn til risikovurderingerne. APMM har forklaret, hvordan de implementerede et adfærdskodeks i DIT fra 2016. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for opfølgning på dette adfærdskodeks.

Skønt NCP Danmark anerkender, at der internationalt er sket en udvikling i tilgangen til ansvarlig virksomhedsadfærd fra 2011 og frem, og at APMM's tilgang til

ansvarlig virksomhedsadfærd som koncern er modnet i de senere år, konstaterer NCP Danmark, at APMM ikke i tilstrækkelig grad har efterlevet OECD's retningslinjer kapitel II, afsnit 10, om udførelse af risikobaseret due diligence med henblik på at identificere, forebygge og afbøde faktiske og potentielle negative indvirkninger samt redegøre for, hvordan disse indvirkninger håndteres i perioden fra 2011 frem til koncessionskontraktens ophør.

#### **4.2.3. APMM's nuværende tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd**

APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence-proces har udviklet sig over tid, især i de senere år efter koncessionskontraktens ophør. APMM hævder, at overgangen fra et konglomerat til "One-Maersk" i 2016 har styrket virksomhedens praksis for ansvarlig virksomhedsadfærd, da funktionel ekspertise (dvs. jura, compliance, arbejdstagerrettigheder osv.) og ledelse blev centraliseret.

APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd er i dag guidet af en bred vifte af politikker, herunder:

- APMM's adfærdskodeks for medarbejdere (2019 og opdateret i 2022)
- APMM Global Employee Relations Commit Rule (2020)
- APMM Global Employee Relations Framework (2020)
- APMM Human Rights Policy Statement (2021)

I 2021 fik APMM også foretaget en menneskerettighedsvurdering på virksomhedsniveau for at udrede sine mest fremtrædende menneskerettighedsrisici i hele værdikæden. APMM opsummerer de identificerede problemstillinger som: "sundhed og sikkerhed, arbejdsforhold (lønninger, ydelser og arbejdstimer), moderne slaveri og adgang til genoprejsning"<sup>25</sup>.

I 2022 rapporterer APMM at have defineret handlingsplaner som reaktion på de væsentligste menneskerettighedsrisici. Desuden anfører APMM

24 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 16.

25 A. P. Møller - Mærsk (2022): Sustainability Report 2021, s. 43.

at have udviklet træning i menneskerettigheder samt at have fokuseret på at styrke centrale processer, der støtter rammen for det menneskeretlige due diligence rammeværk i 2022<sup>26</sup>. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for handlingsplaner, implementering af handlingsplaner eller opfølgning på menneskerettighedsrisici.

Desuden vedtog APM Terminals et JV-rammевærk i 2020. APMM vedtog et lignende rammевærk i 2023. JV-rammевærket fra 2023 omfatter en struktureret tilgang til styringen af JV'er med hensyn til udvælgelse, forpligtelser, kvalificering og træning af ledelses- og bestyrelsesmedlemmer i JV'er. JV-rammевærket omfatter både kontrollerede, fælles kontrollerede og ikke-kontrollerede JV'er. Endvidere præciseres det i JV-rammевærket, at et compliance-program som minimum skal omfatte:

- Konkurrence
- Bekæmpelse af korrupsion
- Sanktioner og eksportkontrol

NCP Danmark bemærker, at minimumskravene for complianceprogrammet ikke omfatter menneske- og arbejdstagerrettigheder, og at disse emner heller ikke nævnes som led i træningen og opkvalificeringen af udpegede ledelses- og bestyrelsesmedlemmer. APMM anfører, at disse emner behandles andetsteds, bl.a. som en del af deres medarbejderhåndbog, og at APMM, selv om det ikke er dækket af JV-rammевærket, stadig søger at drøfte emner relateret til menneskerettigheder med forretningspartnere i JV'er.

I henhold til JV-rammевærket fra 2023 vil APMM foretage risikovurderinger af JV-enheder hvert andet år og foretage partnerrisikovurderinger hvert tredje år.

APMM har dokumenteret, hvordan de i dag har adskillige koncernpolitikker på plads. APMM har foretaget endnu en vurdering af

menneskerettigheder i 2021. APMM har ikke dokumenteret, hvordan de adresserer potentielle og faktiske indvirkninger og sikrer opfølgning på sådanne indvirkninger. APMM som koncern har i de seneste år udviklet et nyt JV-rammевærk, som kan åbne for bedre implementering af politikker og håndtering af risici i APMM's fremtidige aktiviteter.

### 4.3. APMM's indflydelse i DIT

OECD's due diligence-vejledning forklarer, hvordan det primære mål med due diligence er forebyggelse<sup>27</sup>. Selvom virksomheden måske ikke selv er i stand til at håndtere indvirkningen, bør de forsøge at påvirke deres forretningsforbindelser med henblik på at forebygge eller afbøde de negative indvirkninger<sup>28</sup>.

I OECD's retningslinjer, kapitel II, står der, at virksomhederne bør: "ud over at afhjælpe overtrædelse på områder, der er dækket af Retningslinjerne, hvor det er muligt, opfordre forretningspartnere (...) til, at anvende principperne for ansvarlig virksomhedsadfærd i overensstemmelse med Retningslinjerne,"<sup>29</sup>

Opfyldelse af OECD's retningslinjer for forebyggelse eller afbødning af negative indvirkninger vil derfor indebære at virksomheder bør "alt efter forholdene, udnytte deres position til at påvirke den enhed, der overtræder retningslinjerne, med henblik på at forebygge eller afhjælpe problemerne."<sup>30</sup>

Med andre ord forventes virksomhederne at bruge deres indflydelse (leverage). OECD's retningslinjer siger, at:

"Virksomheden betragtes som havende indflydelse i situationer, hvor den har mulighed for at foranledige ændringer i en given u hensigtsmæssig praksis hos de aktører, der står bag skaden."<sup>31</sup>

26 A. P. Møller - Mærsk (2023): Sustainability Report 2022, s. 57.

27 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 74.

28 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 77.

29 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, afsnit 13. Uofficiel dansk oversættelse

30 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, kommentar 20. Uofficiel dansk oversættelse

31 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, kommentar 19. Uofficiel dansk oversættelse

Virksomheder kan bruge deres indflydelse på adskillige måder til at fremme ansvarlig virksomhedsadfærd, men den hensigtsmæssige tilgang til at bruge indflydelse afhænger bl.a. af, hvor stor indflydelse en virksomhed har på sine forretningsforbindelser<sup>32</sup>. I det følgende vurderes APMM's indflydelsesniveau. Derefter undersøger NCP Danmark APMM's brug af indflydelse i DIT.

#### 4.3.1. APMM's grad af indflydelse

Siden 2014 har ejerfordelingen i DIT været delt mellem APMM, der opererer gennem APM Terminals (44 procent), Bolloré (44 procent), havnemyndigheden i Douala (6 procent) og private aktionærer (6 procent). Bestyrelsesmedlemmerne i DIT fremgår af en rapport fra DIT's generalforsamling i juni 2020. Denne rapport angiver de lande, hvor bestyrelsesmedlemmerne bor, samt deres navne og/eller en virksomhed. Fire bestyrelsesmedlemmer angives som bosiddende i Danmark, og disse bestyrelsesmedlemmer er alle udpeget af enten APMM eller APM Terminals.

Desuden blev generaldirektøren for DIT udnævnt af APM Terminals. Fire yderligere bestyrelsesmedlemmer angives som bosiddende i Frankrig, og mindst én af dem repræsenterer ifølge rapporten Bolloré, mens de tre andre står som repræsentanter for andre virksomheder. APMM har hævdet, at Bolloré udnævnte økonomidirektøren for DIT. De sidste tre bestyrelsesmedlemmer angives som bosiddende i Cameroun. Én af dem repræsenterede havnemyndigheden i Douala, én af dem står som repræsentant for en virksomhed, og den sidste person, der også var medlem af parlamentet i Cameroun, var bestyrelsesformanden.

Denne ledelsesstruktur indikerer, at APMM, Bolloré og den resterende gruppe af aktionærer hver havde én højtstående stilling samt bestyrelsesmedlemmer i DIT. Dette stemmer også overens med det, begge parter har forklaret NCP Danmark.

APMM's ejerandel og den højtstående stilling i DIT indikerer en betydelig grad af indflydelse.

APMM's niveau af indflydelse kan imidlertid være blevet begrænset af bestyrelsesformanden, som var medlem af parlamentet, samt tilstedeværelsen af havnemyndigheden i Douala i JV'et og i bestyrelsen. Havnemyndigheden i Douala har som en semioffentlig myndighed forbindelser til Camerouns regering, og kombineret med det faktum, at havnemyndigheden i Douala er det administrative organ i den havn, hvor DIT opererede, kunne det muligvis være vanskeligt at påtale eventuelle systemiske problemer. APMM havde desuden underskrevet en tidsbegrænset koncessionskontrakt om at drive havnen i Douala i 15 år. Det kunne derfor have været vanskeligt for APMM at afslutte forretningsforbindelsen, hvilket ellers ville have øget effektiviteten af APMM's indflydelse<sup>33</sup>.

NCP Danmark har taget højde for havnemyndigheden i Doualas medindflydelse i DIT og den tidsbegrænsede koncessionskontrakt samt APMM's og APM Terminals' ejerandele og bestyrelsesposter. På baggrund af dette er det NCP Danmarks vurdering, at APMM havde en betydelig grad af indflydelse i DIT, hvilket NCP Danmark forventer, at APMM bruger.

#### 4.3.2. APMM's brug af indflydelse

OECD's due diligence-vejledning foreslår flere måder, hvorpå virksomheden kan bruge sin indflydelse. Forslagene omfatter at indgå i dialog med forretningsforbindelsen for at opfordre dem til at forebygge og/eller afbøde indvirkninger på drifts-, ledelses- og/eller bestyrelsesniveau for at udtrykke synspunkter om spørgsmål vedrørende ansvarlig virksomhedsadfærd, brug af stemmeret til at udtrykke synspunkter om spørgsmål vedrørende ansvarlig virksomhedsadfærd, anmodning om oplysninger for at indsamle relevante oplysninger og forventningsafstemme, tilkendegivelse af støtte til gennemførelse af politikker og uddannelse osv.<sup>34</sup>

32 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 78.

33 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 80-81.

34 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 75-78.

Endvidere forklares det i OECD's due diligence-vejledning, at virksomheder også kan anvende en kombination af fremgangsmåder til at udøve indflydelse<sup>35</sup>.

OECD's retningslinjer og den ledsagende due diligence-vejledning forklarer desuden, hvordan man på ansvarlig vis kan afbryde et samarbejde. I henhold til OECD's retningslinjer, kapitel II, kommentar 22:

"Virksomheden skal også tage højde for mulige sociale og økonomiske negative konsekvenser ved en beslutning om at afbryde samarbejdet."<sup>36</sup>

Endvidere foreslår due diligence-vejledningen, at virksomhederne bør:

"Revurdere indvirkningerne (...) forud for større beslutninger eller ændringer i aktiviteten (...), som reaktion på eller i forventning om ændringer i driftsmiljøet".<sup>37</sup>

NCP Danmark bruger disse generelle forslag som udgangspunkt for vurderingen af APMM's brug af indflydelse i DIT. APMM hævder, at de har brugt deres indflydelse til at indføre et adfærdskodeks i DIT, og at APM Terminals' adfærdskodeks fungerer som et grundlag for DIT's adfærdskodeks. Herudover hævder APMM, at APMM har brugt deres indflydelse via sit bestyrelsesmedlem og involverede sig med sine JV-partnere for at dele best practices og understøtte respekten for menneskerettigheder, herunder arbejdstagerrettigheder.

NCP Danmark har modtaget dokumentation for DIT's adfærdskodeks fra 2016 og konstaterer, at det ligner APM Terminals' adfærdskodeks fra 2016. DIT's adfærdskodeks henviser desuden til APM Terminals' og Maersk Groups whistleblower-system. Udover indførelsen af DIT's adfærdskodeks i 2016, har NCP Danmark ikke modtaget dokumentation for, hvordan APMM har forsøgt at bruge deres indflydelse til at få hverken APM Terminals eller DIT direkte til at være opmærksomme på, identificere og/eller

forebygge potentielle negative indvirkninger eller følge op på implementeringen af adfærdskodekset.

NCP Danmark har modtaget dokumentation, der peger på, at APMM blev gjort opmærksom på risiko på brud på arbejdstagerrettigheder i DIT i 2015 (se afsnit 4.4.1.). NCP Danmark forventer – på baggrund af OECD's due diligence-vejledning – at APMM involverer sig i disse problemstillinger. Den rette tilgang vil afhænge af den konkrete indvirkning, men kan f.eks. omfatte at ytre sig på generalforsamlinger, understrege vigtigheden af at overholde relevante internationale standarder, herunder OECD's retningslinjer og ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Det kunne også være ved at fremlægge forslag til APM Terminals og DIT om at foretage en mere dybdegående risikovurdering, da APMM blev underrettet om risiciene i DIT. Derudover vil forvente NCP Danmark, at APMM monitorerer eller dokumenterer nogle af de indsatser, interventioner eller aktiviteter, som APMM muligvis har gennemført for at understøtte overholdelsen af OECD's retningslinjer, hvad angår arbejdsvilkår i DIT.

APMM har meddelt NCP Danmark, at nedlukningen af terminalen i APM Terminals indrapporteres til APMM, da en sådan sag overstiger den økonomiske tærskel for indrapportering. I dette tilfælde – baseret på OECD's due diligence-vejledning – forventer NCP Danmark, at APMM reviderer risikovurderingen for at sikre en ansvarlig tilbagetrækning eller bruger deres indflydelse til at få DIT til at revurdere i deres analyse af negative indvirkninger i lyset af den forestående nedlukning af aktiviteter i DIT. Hvis APMM havde udført en due diligence-vurdering med denne nye situation taget i betragtning, kunne APMM muligvis have fundet potentielle negative indvirkninger for arbejdstagerne, hvilket igen ville have gjort det muligt for APMM at forebygge eller afbøde disse indvirkninger. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for, og APMM har ikke på anden måde sandsynliggjort, at APMM har brugt deres indflydelse til at påvirke

35 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 78.

36 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kap. II, kom. 22. Uddybet yderligere i kommentar 59. Uofficiel dansk oversættelse.

37 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, s. 26.

DIT for at sikre en ansvarlig afslutning på samarbejdet.

NCP Danmark konstaterer, at APMM havde en betydelig grad af indflydelse i DIT, og APMM forventes at bruge deres indflydelse. Udover indførelsen af DIT's adfærdskodeks i 2016 viser dokumentationen ikke, at APMM har forsøgt at bruge deres indflydelse til at få hverken APM Terminals eller DIT til at være opmærksomme på, forebygge og/eller afbøde negative indvirkninger eller følge op på implementeringen af adfærdskodekset.

NCP Denmark finder derfor, at APMM ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer, kapitel II, afsnit 13, om at bruge deres indflydelse til at tilskynde forretningspartnere til at anvende principper for ansvarlig virksomhedsadfærd, der er forenelige med OECD's retningslinjer, og derfor ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer for at forhindre potentielle negative indvirkninger i DIT – jf. afsnit 12.

#### **4.4. APMM's involvering i potentielle og faktiske negative indvirkninger i DIT**

For overskuelighedens skyld er undersøgelsen af APMM's involvering i potentielle eller faktiske indvirkninger med hensyn til ansættelses- og arbejdsforhold i DIT opdelt i tre afsnit: Arbejdsforhold i DIT, høring af arbejdstagere, herunder rimelig underretning om lukning af DIT's aktiviteter og til sidst udstedelse af arbejdsattestater.

##### **4.4.1. Arbejdsforhold i DIT**

I kapitel V i OECD's retningslinjer skitseres forventningerne i forhold til ansættelses- og arbejdsmarkedsforhold. Virksomheder skal: "a) overholde standarder for beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationer, der som minimum er lige så fordelagtige som de standarder, der følges af tilsvarende arbejdsgivere i værtslandet, b) når multinationale virksomheder opererer i udviklingslande, hvor sammenlignelige arbejdsgivere ikke findes

tilbyde de bedst mulige lønninger, goder og arbejdsvilkår inden for rammerne af regeringens fastlagte politik. De skal stå i forhold til virksomhedens økonomiske situation, og skal som minimum opfylde arbejdstagerens og dennes families basale behov,

c) træffe passende foranstaltninger til at sikre sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne."<sup>38</sup>

Klager vedlægger to sundhedsrapporter, lønsedler og et Excel-regneark, der specificerer overarbejdstimer, samt to vidneudsagn til at dokumentere de barske arbejdsforhold i DIT. Sundhedsrapporterne dækker sundhedsproblemer i DIT i henholdsvis 2018 og 2019 og udføres af et selskab kaldet MEDICARE. Blandt adskillige sundhedsproblemer opfører sundhedsrapporterne en liste over skader og lægemiddelrecepter på stedet hos DIT. Det har ikke været muligt for NCP Danmark at bekræfte indholdet af sundhedsrapporterne eller at sammenligne dem med andre lignende rapporter for at vurdere arbejdsforholdene i havneterminaler.

Lønsedlerne dækker alle måneder fra december 2018 til november 2019. Disse lønsedler angiver ikke overarbejde. Regnearket viser det påståede antal overarbejdstimer for 365 ansatte for hver måned i 2019, men regnearket nævner ikke DIT, og der er ikke sikkerhed omkring, hvordan oplysningerne er blevet indsamlet.

Vidneudsagnene fra to tidligere ansatte nævner de fysiske udfordringer og sygdomme, som de to medarbejdere har oplevet på grund af det arbejde, de har udført hos DIT. Vidneudsagnene beskriver, hvordan det var forventet af de ansatte, at de skulle arbejde overtid, og at de blev truet med afskedigelse, hvis de ikke rettede ind. Et af vidneudsagnene nævner, at de ansatte havde en dialog med DIT gennem arbejdstager-repræsentanten, og at en rapport med forslag til forbedringer (såsom en arbejdstid på

38 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel V, afsnit 4. Uddybet yderligere i kommentar 57. Uofficiel dansk oversættelse.

8 i stedet for 12 timer) blev fremsat, men at forslagene aldrig blev implementeret i DIT. De to tidligere ansattes identiteter er bekræftet ved indlevering af pasoplysninger.

NCP Danmark tager dokumentationen til efterretning, men vurderer, at det ikke er tilstrækkeligt til at fastslå, at OECD's retningslinjer ikke efterleves, da indholdet af sundhedsrapporterne og regnearket om overarbejde ikke kan bekræftes.

Vi har fra APMM modtaget følgende sammendrag af DIT's selvevaluering af arbejdstagerrettigheder fra 2015:

1. sundheds- og sikkerhedsprocedurer er i kraft, men løbende træning af arbejdstagerne skal fortsætte for at sikre, at kulturelle praksisser ændres,

2. lønniveauerne var i overensstemmelse med lokal lovgivning, men intet "leveløn"-udgangspunkt for deres ansatte og med hensyn til værktøjer,

3. ikke alle ledere fulgte udbetalingsprocessen for overarbejde.<sup>39</sup>

Disse resultater indikerer, at APMM blev gjort opmærksom på spørgsmålet om arbejdstagerrettigheder i DIT gennem selvevalueringen af arbejdstagerrettigheder, og at sundheds- og sikkerhedsspørgsmål skulle håndteres af DIT ved hjælp af træning. APMM hævder, at virksomheden som ikke-kontrollerende JV-partner ikke kunne gribe ind i håndteringen af disse risici, og at ansvaret for intervention derfor lå hos DIT. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for den ovennævnte træning, og hvad DIT gjorde for at håndtere, at ikke alle ledere fulgte udbetalingsprocessen for overarbejde. NCP Danmark bemærker, at resultaterne af selvevalueringen af arbejdstagerrettigheder fra 2015 er et relevant eksempel på en situation, hvor APMM kunne have brugt deres indflydelse over for APM Terminals og DIT, jf. afsnit 4.3.

Denne sag har været vanskelig at vurdere for NCP Danmark. NCP Danmark anerkender, at sundheds- og sikkerhedsrisici er kendte risici i arbejdet med havnelogistik<sup>40</sup>. På baggrund af den modtagne dokumentation står det imidlertid ikke klart for NCP Danmark, om standarderne for ansættelse var ringere hos DIT end hos sammenlignelige arbejdsgivere, jf. 2011-udgaven af OECD's retningslinjer, eller om DIT har truffet tilstrækkelige foranstaltninger for at sørge for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

DIT har løbende afholdt møder med regionale myndigheder, hvilket sammen med DIT's selvevaluering af arbejdstagerrettigheder indikerer, at der har været problemer i DIT med betaling for overarbejde. Men den fremlagte dokumentation kan ikke i tilstrækkelig grad underbygge, at DIT ikke har implementeret anbefalingerne fra de regionale arbejdsmyndigheder om godtgørelse for overarbejde.

NCP Danmark har afsat meget tid og mange ressourcer til at søge efter relevante oplysninger fra en række eksperter både i Danmark og internationalt samt fra begge parter, som villigt har søgt at imødekomme NCP Danmarks anmodninger om oplysninger. Selvom NCP Danmarks undersøgelser gav værdifuld indsigt, har researchen ikke givet oplysninger af en afgørende karakter.

NCP Danmark har taget den dokumentation, som begge parter har fremlagt, til efterretning. Det har været vanskeligt at fastslå sammenlignelige ansættelsesstandarder, og det er ikke klart for NCP Danmark, i hvilken grad driften og situationen i DIT er blevet påvirket af JV'ets øvrige aktionærer. Samtidig lader det til, at der blev taget nogle initiativer for at modvirke potentielle negative indvirkninger i DIT ved hjælp af træning – dette er dog ikke dokumenteret. Den ovennævnte dokumentation og sagens komplekse karakter taget i betragtning finder NCP Danmark, at manglende efterlevelse af

39 Mail fra APMM modtaget den 11. november 2023. Uofficiel oversættelse af NCP Danmarks sekretariat.

40 International Labour Organization (ILO). <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/shipping-ports-fisher-ies-inland-waterways/ports/lang--en/index.html>

OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 4, vedrørende arbejdsforhold i DIT ikke kan underbygges.

#### 4.4.2. Høring og underretning af arbejdstagere

I OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 3, står der, at virksomheder skal:

"fremme høringsprocedurer og samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og deres repræsentanter om anliggender af fælles interesse".

Herudover står der i OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, at virksomheder skal:

"navnlig ved lukning af enheder (...) varsle ændringerne med en rimelig tidsfrist (...) og samarbejde med medarbejderrepræsentanter og relevante regeringsmyndigheder om, at afhjælpe de negative virkninger mest muligt."<sup>41</sup>

Klager anfører, at DIT nægtede at indgå i en konstruktiv dialog med arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter – både hvad angår de dårlige arbejdsforhold generelt og med henblik på i videst muligt omfang at afbøde de negative indvirkninger relateret til koncessionskontraktens ophør. Klager anfører endvidere, at DIT undlod at underrette åbent og rettidigt om ændringerne i driften af terminalen og de forventede afskedigelser.

APMM anfører, at DIT var engageret i at indgå i en åben dialog med arbejdstagerrepræsentanter for at understøtte en smidig overgang til den nye ejer af terminalen, hvilket omfattede tæt dialog med arbejdstagerne. APMM understreger de vanskelige omstændigheder, DIT skulle navigere i under koncessionskontraktens ophør, som stod til at udløbe den 31. december 2019. Perioden op til koncessionskontraktens ophør var præget af usikkerhed for DIT og dens ansatte, fordi DIT

blev udelukket fra at afgive et bud på at fortsætte driften af Douala-Bonaberi-havnen, hvilket fik DIT til at lægge sag an mod havnemyndigheden i Douala. Ifølge APMM førte alt dette til en tumultarisk afslutning på dagen for kontraktens udløb, hvor DIT's ledelse blev eskorteret ud af terminalen af vagter med våben. Alle aktiver og systemer blev taget i besiddelse af havnemyndigheden i Douala, og DIT havde ikke adgang til dem.

På baggrund af parternes indleverede dokumentation har NCP Danmark opsummeret begivenhederne op til koncessionskontraktens udløb i en tidslinje i annekset.

Gennem årene har der været regelmæssige møder mellem DIT og arbejdstagerrepræsentanter, men NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for mødernes indhold. NCP Danmark har derfor ikke været i stand til at vurdere, om møderne tilvejebragte reelle muligheder for at tage hensyn til arbejdstagernes synspunkter<sup>42</sup>. Hvad angår høring og samarbejde med arbejdstagere i forbindelse med koncessionskontraktens udløb, har NCP Danmark modtaget dokumentation for adskillige møder og breve mellem DIT og arbejdstagerrepræsentanter i løbet af 2019. I februar 2019 mødtes arbejdstagerrepræsentanter og DIT's ledelse for at drøfte et "aftalememorandum" om, hvordan det sociale aspekt bør håndteres i forventning om, at koncessionskontrakten ikke ville blive fornyet. I april anmodede arbejdstagerrepræsentanterne det camerounske Beskæftigelses- og Socialministerium om at deltage i forhandlingerne mellem DIT og arbejdstagerne. NCP Danmark har modtaget dokumentation for fire møder mellem DIT's ledelse, arbejdstagerrepræsentanterne og Beskæftigelses- og Socialministeriet fra september til december 2019. Den 3. december 2019 anførte arbejdstagerrepræsentanterne i et brev til DIT, at det ved ingen af møderne havde været muligt at gennemgå

41 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel V, afsnit 3 og 6. Uofficiel dansk oversættelse.

42 Jf. OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel II, afsnit 14 og kommentar 25.

aftalememorandummet, der blev præsenteret af arbejdstagerrepræsentanterne, og at DIT ikke kom med nogen modforslag. Ud over de ovennævnte møder drøftede DIT, hvordan de kunne sikre jobs til arbejdstagerne efter koncessionskontrakten med havnemyndigheden i Douala i juli og december 2019.

Selvom DIT og arbejdstagerne ikke nåede til enighed om et aftalememorandum, kan NCP Danmark ikke fastslå, at OECD's retningslinjer vedrørende kapitel V, afsnit 3, om høring og samarbejde med arbejdstagere om spørgsmål af fælles interesse, ikke er blevet efterlevet, idet der er dokumentation for adskillige møder mellem DIT og de ansatte.

Hvad angår underretning med rimeligt varsel til arbejdstagerne om lukning af DIT, har NCP Danmark modtaget dokumentation for, at havnemyndigheden i Douala den 5. december 2019 – 26 dage før udløbet af DIT's koncessionskontrakt – meddelte, at den ville fortsætte driften af terminalen efter ophøret af DIT's koncessionskontrakt.

Havnemyndigheden i Douala og DIT mødtes flere gange i løbet af december i et forsøg på at organisere afslutningen af koncessionen. Den 16. december udsendte DIT en meddelelse til de ansatte, der garanterede, at arbejdstagernes ansættelse ville fortsætte hos den nye operatør. Den 23. december 2019 meddelte havnemyndigheden i Douala, at den ville rekvirere DIT's ansatte. Samme dag holdt Camerouns Beskæftigelses- og Socialministerium, DIT's ledelse og arbejdstagerrepræsentanter deres sidste møde. Den næste dag, den 24. december 2019, udsendte DIT en meddelelse til sine ansatte, hvori de understregede, at hver enkelt medarbejder frit kunne beslutte, om vedkommende ville arbejde for den potentielle nye operatør eller ej i overensstemmelse med grundlæggende individuelle frihedsrettigheder. Selvom dette ikke er et langt varsel, bemærker NCP Danmark,

at DIT først fik at vide, at havnemyndigheden i Douala ville fortsætte driften af porten, den 5. december 2019.

NCP Danmark anerkender, at arbejdstagerne blev underrettet om lukningen af DIT forholdsvis sent, da underretningen blev givet i samme måned, som DIT's koncessionskontrakt ophørte. NCP Danmark anerkender imidlertid også, at DIT selv kun fik en måneds varsel, da havnemyndigheden i Douala meddelte, at den ville fortsætte driften. NCP Danmark finder derfor, at manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, vedrørende underretning med rimeligt varsel ikke kan underbygges, fordi DIT gav arbejdstagerne varsel i så god tid, som det var muligt for dem.

#### 4.4.3. Arbejdscertifikater

I OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, står der, at virksomheder skal

"samarbejde med medarbejderrepræsentanter (...) om at afhjælpe de negative virkninger mest muligt." <sup>43</sup>

Derudover understreges det i indledningen af kapitel V, at dette bør gøres

"Inden for rammerne af gældende love og bestemmelser, arbejdsmarkedsrelationer, ansættelsespraksis og gældende internationale arbejdsmarkedsstandarder" <sup>44</sup>,

hvilket stemmer overens med kapitel I, afsnit 2, hvori det hedder, at

"Overholdelse af nationale love er virksomheders første forpligtelse" <sup>45</sup>.

NCP Danmark bemærker, at arbejdscertifikater er lovpligtige i Cameroun. Det ligger dog uden for NCP'ernes beføjelser at lave vurderinger baseret på gældende lovgivning. For at vurdere betydningen af arbejdscertifikater har NCP Danmark taget notits

43 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel V, afsnit 4.a og 6. Uofficiel dansk oversættelse.

44 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel V, indledning. Uddybet yderligere i kommentar 47. Uofficiel dansk oversættelse.

45 OECD (2011): OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, 2011-udgave, kapitel I, afsnit 2.



af DIT's interne regelsæt, hvoraf det fremgår, at DIT kræver arbejdscertifikater fra tidligere arbejdsgivere ved rekruttering af nye medarbejdere. Det fremgår endvidere af DIT's interne regelsæt, at når en medarbejder stopper med at arbejde hos DIT, vil der blive udstedt et arbejdscertifikat i henhold til gældende lovbestemmelser. Det lader derfor til, at arbejdscertifikater er vigtige for arbejdstagere, når de skal ansøge om nye jobs, og uden arbejdscertifikater efterlades arbejdstagerne i en potentielt sårbar situation, hvad angår deres ansættelsesmuligheder andetsteds. Dette stemmer også overens med det, klager har givet udtryk for over for NCP Danmark.

NCP Danmark har modtaget dokumentation for, at DIT ikke udstedte arbejdscertifikater til sine ansatte<sup>46</sup>. Som følge heraf blev DIT den 9. januar pålagt at udstede arbejdscertifikater. APMM hævder dog, at DIT ikke kunne få adgang til arbejdstagernes dokumenter, efter at havnemyndigheden i Douala den 31. december 2019 havde rekvireret alle DIT's aktiver, herunder arbejdscertifikater, hvilket gjorde DIT ude af stand til at udstede arbejdscertifikaterne.

NCP Danmark finder, at manglen på udstedelse af arbejdscertifikater er en negativ indvirkning på arbejdstagerne. NCP Danmark anerkender samtidig de vanskelige omstændigheder, DIT måtte navigere i, da alle DIT's aktiver, herunder arbejdstagernes dokumenter, blev rekvireret af havnemyndigheden i Douala. Det er derfor ikke tydeligt, hvordan APMM kunne have afbødet den negative indvirkning efter rekvireringen.

NCP Danmark finder derfor, at dokumentationen ikke kan underbygge, at APMM ikke efterlevede OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, da de specifikke omstændigheder forhindrede APMM i at afbøde denne negative indvirkning.

## 5. Konklusion

NCP Danmark har i denne endelige udtalelse gennemgået dokumentation fra klager og APMM, som begge velvilligt har besvaret NCP Danmarks anmodninger om oplysninger. NCP Danmark har desuden indsamlet oplysninger fra en række eksperter både i Danmark og internationalt i undersøgelsen. På baggrund af det omfattende materiale har NCP Danmark opdelt undersøgelsen i fire dele.

For det første har NCP Danmark undersøgt forventningerne til et moderselskab i forhold til et datterselskabs aktiviteter. Generelt fremgår det af OECD's retningslinjer, at moderselskaber og datterselskaber deler ansvaret for at træffe foranstaltninger til at efterleve OECD's retningslinjer. Denne forventning gælder for alle virksomhedsstrukturer således, at virksomheder ikke kan vælge at organisere sig på en måde, der fritager dem for ansvar. I dette konkrete tilfælde forventer NCP Danmark derfor, at APMM udfører deres egen due diligence og faciliterer, at der udføres risikobaseret due diligence i koncernen, herunder håndtering af eventuelle potentielle eller faktiske indvirkninger i virksomhedens egen drift og værdikæde. NCP Danmark forventer yderligere, at APMM dokumenterer og følger op hos datterselskaber, hvis due diligence-forpligtelserne er blevet uddelegeret, samt at anvende deres indflydelse (leverage) til at gennemføre ændringer.

For det andet har NCP Danmark undersøgt APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence. NCP Danmark konstaterer, at APMM's tilgang har udviklet sig i løbet af de 15 år fra 2004 til 2019, som koncessionskontrakten har stået på, og videre fra 2019 frem til i dag.

For perioden 2004-2011 finder NCP Danmark, at dokumentationen ikke underbygger manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer, hvad angår APMM's involvering i DIT.

---

<sup>46</sup> NCP Danmark bemærker, at klager meddelte NCP Danmark, at DIT nu har udstedt arbejdscertifikater til nogle af de tidligere ansatte.

For perioden fra 2011, hvor due diligence-forpligtelser blev indført i OECD's retningslinjer, og frem til koncessionskontraktens udløb, finder NCP Danmark, at APMM ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer, kapitel II, afsnit 10, om at udføre risikobaseret due diligence for at identificere, forebygge og afbøde faktiske og potentielle negative indvirkninger samt redegøre for, hvordan disse indvirkninger blev håndteret.

APMM har i dag dokumenteret, at koncernen har flere politikker på plads, og at APMM gennemførte en vurdering vedrørende overholdelse af menneskerettigheder i 2021. APMM har ikke dokumenteret, hvordan de håndterer potentielle og faktiske indvirkninger og sikrer opfølgning på sådanne indvirkninger. I 2023 lancerede APMM en JV-struktur, som kan muliggøre bedre implementering af politikker og håndtering af risici i APMM's fremtidige JV-aktiviteter.

For det tredje har NCP Danmark undersøgt APMM's indflydelse i DIT. NCP Danmark finder, at APMM havde en betydelig grad af indflydelse i DIT, hvilket NCP Danmark forventer, at APMM benytter. Udover indførelsen af DIT's adfærdskodeks i 2016 viser dokumentationen ikke, at APMM har forsøgt at bruge deres indflydelse til at forebygge og/eller afbøde negative indvirkninger eller følge op på implementeringen af adfærdskodekset. NCP Danmark har ikke modtaget dokumentation for, og APMM har ikke på anden måde sandsynliggjort, at de har brugt deres indflydelse til at påvirke DIT for at sikre ansvarlig virksomhedsadfærd. NCP Danmark finder derfor, at APMM ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer, kapitel II, afsnit 13, om at bruge deres indflydelse til at tilskynde forretningspartnere til at anvende principper for ansvarlig virksomhedsadfærd, der er forenelige med OECD's retningslinjer, og derfor ikke i tilstrækkelig grad efterlevede OECD's retningslinjer for at forhindre potentielle negative indvirkninger i DIT – jf. afsnit 12.

Til sidst har NCP Danmark undersøgt APMM's involvering med potentielle og faktiske negative indvirkninger i DIT. Når det kommer til arbejdsforhold i DIT, er NCP Danmark opmærksom på vanskelighederne ved doku-

mentering af disse dele af klagen og tager sagens komplekse karakter i betragtning. NCP Danmark finder, at manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 4, ikke kan underbygges, hvad angår ansættelses-standarder og arbejdsforhold i DIT. Når det kommer til høring og samarbejde med arbejdstagere, kan NCP Danmark ikke fastslå, at OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 3, ikke blev efterlevet, da adskillige møder er blevet dokumenteret mellem DIT og dets ansatte. Når det kommer til underretning med rimeligt varsel om lukning af DIT til arbejdstagerne, finder NCP Danmark, at manglende efterlevelse af OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, ikke kan underbygges, fordi DIT gav arbejdstagerne varsel i så god tid, som det var muligt for dem. NCP Danmark finder, at den manglende udstedelse af arbejdscertifikater til arbejdstagere ved koncessionskontraktens udløb udgjorde en negativ indvirkning på arbejdstagerne. NCP Danmark anerkender dog, at alle DIT's aktiver, herunder arbejdstagernes dokumenter, blev rekvireret af havnemyndigheden i Douala ved koncessionskontraktens udløb.

På den baggrund finder NCP Danmark, at det ikke kan underbygges, at APMM ikke efterlevede OECD's retningslinjer, kapitel V, afsnit 6, da de specifikke omstændigheder forhindrede APMM i at afbøde denne negative indvirkning.

## 6. anbefalinger

Formålet med anbefalingerne i den endelige udtalelse er todelt: At foreslå handlinger, som parterne kan udføre for at løse problemerne, og især at foreslå handlinger, som virksomheden kan udføre for at bidrage til at sikre bedre efterlevelse af OECD's retningslinjer.

Med hensyn til løsningen af de foreliggende problemer, dvs. potentielle negative indvirkninger på arbejdsforholdene i DIT og eventuelle udestående problemer efter koncessionskontraktens ophør, bemærker NCP Danmark, at APMM ikke længere er involveret i DIT. På denne baggrund fremlægger NCP Danmark ikke anbefalinger til APMM i forhold til DIT,

da APMM ikke længere har nogen indflydelse i DIT.

Anbefalingerne fra NCP Danmark har således til formål at sikre en bedre efterlevelse af OECD's retningslinjer. Siden klagen blev indgivet, har APMM's tilgang til ansvarlig virksomhedsadfærd og due diligence udviklet sig. APMM har dokumenteret, hvordan de har indført flere koncernpolitikker i dag og har beskrevet, at det at gå fra et konglomerat til "One-Maersk" i 2016 har hjulpet dem, da funktionel ekspertise (dvs. jura, compliance, , arbejdstagerrettigheder mm.) og ledelse blev centraliseret.

NCP Danmark betragter det som positivt, at APMM i 2023 har vedtaget et JV-rammевærk, som indebærer en mere struktureret tilgang til ledelse af JV'er, bl.a. hvad angår udvælgelse, forpligtelser, kvalificering og træning af ledelse og bestyrelsesmedlemmer i JV'er. NCP Danmark anerkender det faktum, at APMM har taget sine interne procedurer op til fornyet overvejelse. NCP Danmark konstaterer dog, at praksisser inden for ansvarlig virksomhedsadfærd kunne blive bedre integreret og fremhævet i JV-rammевærket.

Derfor anbefaler NCP Danmark, at APMM reviderer deres JV-rammевærk til at inkludere arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder i overensstemmelse med OECD's retningslinjer. Endvidere anbefaler NCP Danmark, at bestyrelsesmedlemmer og ledelsesmedlemmer, der udpeges til JV'er, systematisk trænes i risikobaseret due diligence-praksisser samt udstyres med værktøjer og vejledning i, hvordan man kan reagere på faktiske eller potentielle negative indvirkninger og involvere interessenter på en meningsfuld måde med henblik på at informere risikovurderingerne. Dette bør også omfatte, hvordan man er opmærksom på og bruger APMM's indflydelse i JV'er.

NCP Danmark anbefaler desuden, at APMM overvejer, hvordan brugen af indflydelse kan håndteres i JV-strukturen. NCP Danmark opfordrer APMM til at implementere praksisser til analyse af deres indflydelsesniveau

i diverse operationer og forretningsforbindelser, når APMM indgår i nye aktiviteter, samt overveje en strategi for, hvordan indflydelse kan bruges til at fremme praksisser inden for ansvarlig virksomhedsadfærd. Hvis APMM vurderer, at de ikke har tilstrækkelig indflydelse, bør APMM overveje metoder til at opbygge yderligere indflydelse i forretningsrelationen, hvilket kan opnås gennem opsøgende arbejde fra den øverste ledelse, kommercielle incitamenter, engagement med regeringer eller via branchesamarbejder. I denne proces opfordres APMM til at dokumentere deres brug af indflydelse, f.eks. ved at gemme mødereferater fra bestyrelsesmøder.

Med hensyn til due diligence-forpligtelserne ønsker NCP Danmark at understrege, at risikobaseret due diligence er en dynamisk og løbende proces. Dette betyder, at faktiske og potentielle negative indvirkninger skal revideres med jævne mellemrum efter behov, f.eks. forud for store beslutninger eller ændringer i aktiviteter, som reaktion på eller ved forventning om ændringer i driften og periodisk gennem en aktivitets eller en forretningsforbindelses livscyklus.

NCP Danmark anbefaler, at alle virksomheder løbende reviderer deres due diligence-procedurer for at sikre systematisk integration af risikobaseret due diligence i overensstemmelse med OECD's retningslinjer. Dette omfatter alle seks trin i risikobaseret due diligence. I den forbindelse kan virksomheder finde inspiration i vejledningen OECD Due Diligence vejledning for ansvarlig virksomhedsadfærd fra 2018.

Hvad angår implementeringen af due diligence-processer i APMM, har deres praksisser udviklet sig, siden klagen blev indgivet. I APMM's bæredygtighedsrapporter fra 2021 og 2022 er det dog stadig ikke tydeligt for NCP Danmark, hvordan og hvornår APMM udfører due diligence, dvs. hvad deres såkaldte red flag-system er<sup>47</sup>, samt hvordan APMM håndterer potentielle og faktiske indvirkninger og sørger for at følge op på sådanne indvirkninger.

47 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, side 75

NCP Danmark bemærker, at OECD's due diligence-vejledning indeholder klare bud på, hvad kommunikation om due diligence-processer bør omfatte<sup>48</sup>. NCP Danmark opfordrer APMM til at være særlig opmærksom på at kommunikere eksternt om:

- Væsentlige negative indvirkninger eller risici, der er blevet identificeret
- Hvordan disse indvirkninger er blevet håndteret og prioriteret, samt prioriteringskriterierne
- Foranstaltninger, der træffes for at forebygge eller afbøde disse risici
- Anslåede tidsplaner og benchmarks for forbedring (hvor det er muligt)
- Foranstaltninger til at dokumentere og måle implementering og resultater.

NCP Danmark anbefaler, at APMM reviderer deres kommunikation vedrørende due diligence i henhold til OECD's due diligence-vejledning, da disse er vigtige elementer i due diligence-processen, for at opbygge tillid til dennes handlinger og beslutningstagning og for at udvise god tro. Dette kan f.eks. gøres ved at vedtage en due diligence-politik eller ved at offentliggøre alle trin i APMM's due diligence-proces. Derudover gør NCP Danmark opmærksom på, at med opdateringen af OECD's retningslinjer i juni 2023 er forståelsen af, at risikobaseret due diligence indebærer en tilgang med seks trin, blevet fremhævet yderligere. Virksomheder forventes fremover at overholde de opdaterede OECD-retningslinjer.

## 7. Opfølgning

Opfølgning på anbefalingerne er en vigtig del af NCP's ikke-retslige rolle for at understøtte effektiviteten af processen for den konkrete klagesag.

12 måneder efter udgivelsen af denne endelige udtalelse vil NCP Danmark anmode APMM om at give NCP Danmark en beskrivelse af og dokumentation for, hvordan APMM er gået til NCP Danmarks anbefalinger om integrering af menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i JV-strukturen, træne nøglemedarbejdere i brugen af indflydelse og risikovurderinger samt styrkelse af APMM's afbødning af risici og kommunikation om deres due diligence-processer. NCP Danmark vurderer derefter APMM's indsendelse og offentliggør en opfølgende udtalelse.

Med denne endelige udtalelse lukker NCP Danmark denne klagesag.

NCP Danmark vil gerne takke begge parter for at deltage i proceduren i god tro.

---

48 OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct, p. 33.

## 8. ANNEKS

### 8.1 Oversigt over NCP Danmarks aktiviteter

Nedenfor er en kronologisk, ikke-udtømmende oversigt over aktiviteter grupperet efter de fem trin i den danske sagsbehandlingsproces.

Dato	Aktiviteter
<b>Indledende vurdering</b>	
19. oktober 2021	NCP Danmark modtog klagen.
3. december 2021	Klagen blev accepteret til videre behandling
<b>Bilateral dialog uden inddragelse af NCP Danmark</b>	
14. december 2021	Parterne blev underrettet om dette sagsbehandlingstrin.
11. januar 2022	Informationsmøde med klager.
27. januar 2022	Informationsmøde med indklagede.
10. februar 2022	Indklagede afviste at indgå i bilateral dialog med klager.
<b>Forundersøgelse</b>	
9. marts 2022	Parterne blev informeret om NCP Danmarks igangsættelse af forundersøgelsen.
19. april 2022	Første runde af dokumentation blev indsendt af indklagede.
10. maj 2022	Første runde af dokumentation blev indsendt af klager.
30. september 2022	Anden runde af dokumentation blev indsendt af klager.
11. november 2022	Telefonmøde med indklagede vedrørende offentlighedsloven.
14. november 2022	Anden runde af dokumentation blev indsendt af indklagede.
28. november 2022	Tredje runde af dokumentation blev indsendt af klager.
15. december 2022	Møde med indklagede, hvor den indsendte dokumentation blev præsenteret.
19. december 2022	NCP Danmark anmodede om yderligere dokumentation fra indklagede.
17. januar 2023	Fjerde runde af dokumentation blev indsendt af klager.
6. marts 2023	Møde med klager, hvor den indsendte dokumentation blev præsenteret.
25. april 2023	Begge parter blev underrettet om NCP Danmarks delvise afgørelse i forbindelse med forundersøgelse og fik mulighed for at kommentere udkastet til forundersøgelse.

6. juni 2023	Endelig udgave af forundersøgelse blev fremsendt.
<b>Mægling</b>	
7. juni 2023	Tilbud om mægling fra NCP Danmark.
14. juni 2023	Indklagede afviste NCP Danmarks tilbud om mægling.
21. juni 2023	Offentlig udtalelse vedrørende den konkrete sag blev offentliggjort af NCP Danmark, hvoraf det fremgik, at klagen accepteredes til egentlig undersøgelse.
<b>Reel undersøgelse</b>	
September-november 2023	Møder med eksterne eksperter om specifikke emner i klagen.
30. oktober 2023	Møde med indklagede, hvor den sidste runde af dokumentation blev præsenteret.
21. november 2023	Møde med klager, hvor den sidste runde af dokumentation blev præsenteret.
12. december 2023	Møde med indklagede, hvor fortrolig dokumentation blev gennemgået.
21. marts 2024	Udkast til endelig udtalelse blev delt med parterne til kommentering.
24. april 2024	Endelig version af klagesagen blev sendt til parterne.
6. maj 2024	Den endelige udtalelse blev offentliggjort på NCP Danmarks hjemmeside, hvormed klagesagen blev afsluttet.

## 8.2 Begivenheder i forbindelse med koncessionskontraktens ophør

Nedenfor ses en kronologisk liste over den dokumentation, NCP Danmark har modtaget, for begivenhederne, der fandt sted i forbindelse med koncessionskontraktens ophør.

Tidslinje: Begivenheder i forbindelse med koncessionskontraktens ophør	
12. januar 2018	Havnemyndigheden i Douala igangsatte en ny udbudsprocedure i to faser vedrørende renoveringen, moderniseringen, driften og vedligeholdelsen af containerterminalen i Douala-Bonaberi-havnen. I første fase blev ansøgere indstillet til at afgive bud, og anden fase vedrørte indleveringen af bud.
I løbet af februar 2019	DIT's ansøgning om at fortsætte havnedriften i Douala-Bonaberi blev afvist.
6. februar 2019	På et månedligt møde mellem arbejdstagerrepræsentanter og ledelsen i DIT foreslog arbejdstagerrepræsentanter et aftalememorandum vedrørende håndteringen af det sociale aspekt, herunder løn for overarbejde, i forventning om, at DIT's koncessionskontrakt eventuelt ikke ville blive fornyet.
12. april 2019	Arbejdstagerrepræsentanterne anmodede Beskæftigelses- og Socialministeriet i Cameroun om at deltage i forhandlingerne mellem DIT og arbejdstagerne. De ansatte vedlagde et udkast til et aftalememorandum.
17. juni 2019	På grund af DIT's udelukkelse i udbudsproceduren anlagde DIT en sag ved ICC-voldgiftsretten.
12. juli 2019	DIT sendte et brev til havnemyndigheden i Douala med henblik på at diskutere overførslen af arbejdstagerne for at "håndtere overførslen af Douala-containerterminalen til den næste operatør under de bedst mulige betingelser".
5. september 2019	Havnemyndigheden i Douala offentliggjorde resultaterne af udbudsprocessen og tildelte foreløbigt koncessionen af Doula-containerterminalen til en konkurrent til DIT.
26. september 2019	Trepartsmøde mellem Beskæftigelses- og socialministeriet, DIT og arbejdstagerrepræsentanter.
6. oktober 2019	Trepartsmøde mellem Beskæftigelses- og socialministeriet, DIT og arbejdstagerrepræsentanter.
23. oktober 2019	Generalsekretæren til præsidiets i Camerouns statsministerie bad den administrerende direktør for havnemyndigheden i Douala om at suspendere underskrivelsen af den nye koncessionskontrakt med konkurrenten indtil efter retssagens afslutning.
12. oktober 2019	Trepartsmøde mellem Beskæftigelses- og socialministeriet, DIT og arbejdstagerrepræsentanter.
I løbet af december 2019	Havnemyndigheden i Douala og DIT mødtes adskillige gange i løbet af december i et forsøg på at organisere afslutningen på koncessionskontrakten.
3. december 2019	Arbejdstagerrepræsentanterne anførte i et brev til DIT, at ingen af møderne mellem de tre parter gjorde det muligt at gennemgå aftalememorandummet, og at arbejdstagerne ikke modtog et modforslag til aftalememorandummet.

5. december 2019	Havnemyndigheden i Douala meddelte, at den ville fortsætte driften af havneterminalen i Douala fra den 1. januar 2020.
16. december 2019	DIT udsendte en personalemeddelelse for at forsikre arbejdstagerne om, at deres ansættelse ville blive overført til den nye operatør.
23. december 2019	Havnemyndigheden i Douala meddelte DIT, at den ville rekvirere DIT's ansatte.
23. december 2019	Trepartsmøde mellem Beskæftigelses- og socialministeriet, DIT og arbejdstagerrepræsentanter.
24. december 2019	DIT udsendte en personalemeddelelse for at udtrykke, at "ledelsen mener, at hver enkelt medarbejder skal kunne beslutte frit, om vedkommende vil arbejde for den potentielle nye operatør eller ej i overensstemmelse med grundlæggende individuelle frihedsrettigheder".
30. december 2019	Havnemyndigheden i Douala meddelte DIT, at den ville rekvirere alle DIT's aktiver.
31. december 2019	Koncessionskontrakten ophørte formelt. Havnemyndigheden i Douala, ledsaget af fogeder og betjente, lukkede af for området og beslaglagde DIT's aktiver. Ifølge APMM har DIT ikke haft adgang til sine kontorer siden.
9. januar 2020	DIT modtog en ordre fra advokater og en domstol i Douala om at udlevere blandt andet lønsedler og arbejdscertifikater til de tidligere ansatte.
10. januar 2020	I et brev fra DIT's ledelse til arbejdstagerne fik arbejdstagerne meddelt et tidspunkt og sted, hvor de kunne afhente deres lønsedler for december 2019.
1. november 2021	ICC's voldgiftsret gav DIT medhold.
Juni 2022	APM Terminals ophørte med at have aktier i DIT.
10. januar 2023	Appeldomstolen i Paris ophævede ICC-kendelsen på grund af en interessekonflikt mellem DIT og voldgiftsmanden. Link til retssager, tilgået den 22. april 2024: <a href="https://jusmundi.com/en/document/decision/fr-douala-international-terminal-dit-v-port-autonome-de-douala-arret-de-la-cour-dappel-de-paris-tuesday-10th-january-2023#decision_43385">https://jusmundi.com/en/document/decision/fr-douala-international-terminal-dit-v-port-autonome-de-douala-arret-de-la-cour-dappel-de-paris-tuesday-10th-january-2023#decision_43385</a>