

Norges Bank
Postboks 1179 Sentrum
0107 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:
18/10860-11 / HJE

Dato:
11.02.2019

Etikkrådets årlige rapport om observasjonen av Hansae Co Ltd og Hansae Yes 24 Holdings Co Ltd

I mai 2017 anbefalte Etikkrådet å utelukke Hansae Yes24 Holdings Co Ltd og datterselskapet Hansae Co Ltd fra Statens pensjonsfond utland på grunn av en uakseptabel risiko for at selskapene er ansvarlige for systematiske menneskerettighetsbrudd. Rådets vurdering var i stor grad basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Hansaes klesfabrikker i Vietnam som viste omfattende brudd på arbeidstakerrettigheter.

Den 29. Juni 2017 offentliggjorde Norges Bank sin beslutning om å sette selskapene til observasjon. Styret i Norges Bank vurderte at tiltakene som Hansae hadde satt i gang for å bedre arbeidsforholdene var tilstrekkelig til å observere utviklingen fremover.

Tilrådommen om å utelukke Hansae og Hansae Yes 24 fra SPU var basert på undersøkelser av Hansae Vietnams fabrikker gjennomført av de amerikanske organisasjonene The Fair Labor Association (FLA) og the Worker Rights Consortium (WRC). Begge organisasjonene har oppdatert sine rapporter om arbeidsforholdene ved Hansae Vietnam etter at rådet vurderte Hansae i mai 2017.

Rådet har også mottatt en fremdriftsrapport om Hansaes tiltak for å redusere risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter fra Hansaes amerikanske konsulent i oktober 2017, og har hatt møter med Hansae og Hansae Yes 24 i Vietnam og Sør-Korea i november 2018.

Utviklingen siden mai 2017

Hansae Vietnam

Som beskrevet i Etikkrådets tilråddning fra mai 2017, hadde Hansae allerede i slutten av 2016 begynt å gjennomføre tiltak for å bedre arbeidsforholdene ved fabrikkene i Vietnam. Dette arbeidet har fortsatt i 2017 og 2018.

I samarbeid med en av sine kunder laget Hansae en tiltaksplan med 262 aksjonspunkter for å rette opp normbruddene som var avdekket i undersøkelsene til FLA og WRC. I februar 2018

COUNCIL ON ETHICS
P.O. BOX 8008 DEP
N-0030 OSLO
NORWAY

WWW.ETIKKRADET.NO

mente FLA at selskapet hadde gjennomført tiltaksplanen.¹ Hansae undertegnet også en samarbeidsavtale (*Memorandum of Understanding*) med WRC i oktober 2017 om ytterligere tiltak. Disse rapportene er det viktigste grunnlaget for å vurdere forbedringer av forhold som er beskrevet i Etikkrådets tilrådning.

Produksjonsmål – Høye produksjonskvoter og høye innendørstemperaturer var ansett for å være en medvirkende årsak til besvimelser og utmattelse blant arbeiderne. Ifølge Hansae er ikke produksjonskvotene lenger basert på ledes skjønsmessige vurderinger. Fabrikkene i Vietnam bruker nå programvare for å beregne produksjonskvoter basert på arbeidernes faktiske prestasjon i løpet av normal arbeidstid og tar høyde for pauser.

Som en del av avtalen med WRC har Hansae identifisert ansatte som ble sanksjonert eller som ikke fikk lønnsøkninger som planlagt, fordi de ikke oppfylte produksjonskvotene. Hansae har etterbetalt disse arbeiderne.

Høye temperaturer, arbeidsmiljø og helse – Det er nå installert kjøleanlegg i alle fabrikkbygningene. Ifølge den siste FLA-rapporten har Hansae også gjort mange endringer i sine helse og sikkerhetsrutiner, for eksempel ved at alle ansatte får utdelt nødvendig verneutstyr og ved at ansatte på sykestua må registrere alle ulykker og sykdomstilfeller som skjer på fabrikkene. Videre skal brannsikkerheten være forbedret gjennom en rekke tiltak.

Ufrivillig overtid – Hansae har innført et system der ansatte som ønsker det, kan tegne seg for overtid om morgenen. Ansatte som ikke ønsker å jobbe overtid, behøver ikke å begrunne dette. Hansae har nå utbetalt til sammen 750 000 USD til ansatte på fabrikkene i Vietnam for å kompensere for tidligere ubetalt overtid.²

Lønnstrekk for lovlig sykefravær – Godkjent sykefravær straffes ikke, og fravær godkjennes også for omsorg for syke barn. Hansae Vietnam har samarbeidet med fagforeningen om støtte til arbeidere med kroniske sykdommer.

Usaklig oppsigelse – FLA- og WRC-undersøkelsene viste at mange arbeidere var blitt usaklig oppsagt. Hansae har tilbudt disse arbeiderne ansettelse på nytt i tilsvarende stillinger og et kontantoppgjør for tapt arbeidsfortjeneste.

Diskriminering – Hansae har skrevet til alle kvinnelige ansatte som ikke fikk fornyet korttidskontraktene mellom 1. november 2015 og 31. oktober 2016. For de kvinnene som var gravide på det tidspunktet da kontrakten utløp, har Hansae tilbudt ny ansettelse i tilsvarende stilling. Selskapet har meddelt alle ansatte at kontraktsfornyelse er basert på vurderinger av prestasjon i jobben, og at graviditet ikke er et tema.

Klagemekanismer – I møtet med Hansae forklarte selskapet at det hadde opprettet mange kommunikasjonskanaler for ansatte, blant annet muligheten for å kommunisere gjennom applikasjoner på mobiltelefoner, sosiale nettverk, forslagsbokser, en anonym varslingskanal og eposter som kan sendes direkte til hovedkontoret. Selskapet gjennomfører tredjepartsintervjuer med ansatte og har møter mellom fabrikkledelsen, mellomledere og arbeidsledere og representanter for de ansatte.

Organisasjonsfrihet – I henhold til samarbeidsavtalen med WRC er Hansae forpliktet til å sørge for at ingen ansatte med lederansvar blir nominert til eller valgt inn i styret for fagforeningen. I 2017, støttet Hansae et opplæringsprogram i fagorganisering for å utdanne

¹ FLA: Final Report. Third Party Complaint; Hansae Vietnam, February 21 2018, http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/final_report_hansae_vietnam_february_2018_0.pdf

² Memorandum of Understanding between Hansae Co.Ltd. and the Worker Rights Consortium regarding the Remediation Plan for Hansae Vietnam, <https://www.workersrights.org/university/WRC-Hansae%20MOU.PDF>

arbeidere om prinsipper og praksis for organisasjonsfrihet. Opplæringen som ble gjennomført i samarbeid med et lokalt universitet, omhandlet nominasjon og valg av produksjonsarbeidere til styreverv i fagforeningen, samt rettigheter og ansvar for styremedlemmene. Rundt 40 ansatte har gjennomført opplæringen, herunder styremedlemmer, ledere og ansattrepresentanter.

Costec – Myanmar

Hansae har informert rådet om at det har gjennomført mange forbedringer ved fabrikken i Myanmar. Ifølge selskapet er arbeidstiden nå innenfor den lovlige grensen på 60 timer per uke. Produksjonssystemet er i ferd med å bli vurdert. Ansatte kan melde seg til å jobbe overtid, tilsvarende det systemet som brukes ved Hansae Vietnam, og en klagemekanisme er blitt opprettet. Ansatte har deltatt i et opplæringsprogram om organisasjonsfrihet, og en såkalt *Workplace Coordination Committee* er etablert for å legge til rette for en dialog mellom ansatte og fabrikkledelsen.

Policy og implementering

I henhold til den nye menneskerettighetspolicyen som ble offentliggjort i august 2017, skal Hansae drive virksomheten sin på en måte som respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, slik de er reflektert i selskapets *Code of Conduct*. Selskapet sier også at det gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å hindre brudd på menneskerettigheter, blant annet ved etableringer i nye land. Policyen er godkjent av styret, og den er kommunisert eksternt og internt til alle ansatte, forretningsforbindelser og interessenter. Hansae sier også at toppledelsen, mellomledere og ansatte har fått opplæring i den nye policyen, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Hansae informerer videre om at det har styrket sin *compliance*-organisasjon og at mer ressurser er allokert til etterlevelse. Det er et *compliance*-team ved hver fabrikk, som ledes av en *compliance manager* i hvert land der Hansae har virksomhet. Hvert team gjennomfører månedlige egenvurderinger (*self-audits*) basert på en sjekklister. Ansatte og fabrikkledelsen, inkludert toppledelsen i Hansae, har tilgang til resultatene online. Lederen for *compliance*-teamet rapporterer til lederen for *compliance*-avdelingen på hovedkontoret, som igjen rapporterer til CEO.

Hansaes svar på utkast til observasjonsbrev

Hansae har fått tilsendt utkast til observasjonsbrev. Selskapet hadde ingen kommentarer til selve innholdet, men ønsket igjen å understreke “*that Hansae is strongly committed to operating all of its businesses in strict compliance with internationally recognized human rights principles and practices, and will continue to dedicate our efforts to implement and enforce a variety of measures that can significantly improve labor practices and working conditions in all aspects in all of our factories.*”

Etikkrådets vurdering

Siden mai 2017 har Hansae gjennomført en rekke tiltak for å bedre arbeidsforholdene, særlig ved Hansae Vietnam. Rådet merker seg at Hansaes toppledelse har tatt ansvar for å drive prosessen fremover. Denne tilnærmingen indikerer en endret holdning til arbeidstakerrettigheter i konsernet, der innføringen av den nye menneskerettighetspolicyen i hele konsernet er et viktig skritt.

Ved fabrikkene i Vietnam har Hansae gjennomført opplæring i menneskerettigheter for ledere og ansatte, og har styrket arbeidet med etterlevelse av egen og kundenes *code of conduct*. Mer

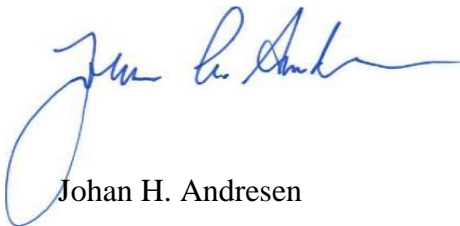
ressurser, forbedrede *audits* og klare rapporteringslinjer er positive elementer i dette arbeidet. Rådet merker seg at Hansae har arbeidet for å styrke organisasjonsfriheten innenfor rammen av vietnamesisk lov, og at selskapet har opprettet mange ulike klagemekanismer som ansatte kan bruke. Ved en riktig håndtering kan slike klager fungere som viktige tilbakemeldinger til selskapet om uakseptabel eller ulovlig praksis og føre til ytterligere forbedringer. Rådet har også merket seg at Hansae har gitt kompensasjon til ansatte som er usaklig oppsagt eller som har måttet jobbe uten å få lønn.

Hansae ønsker å drive virksomheten i samsvar med FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Selskapet har gjort endringer i ledelsesstruktur og styrket *compliance* organisasjonen både i konsernet og på fabrikkene for å sikre at implementering av selskapets policyer i hele selskapet, og legger vekt på at det gjennomfører aktsomhetsvurderinger, blant annet ved etablering i nye land. De forbedringene av arbeidsforholdene som Hansae har gjort ved fabrikkene i Vietnam er positive. Rådet anser at risikoen for at selskapet nå er ansvarlig for brudd på arbeidstakerrettigheter ved disse fabrikkene er mindre enn da rådet anbefalte å utelukke selskapet.

Det er imidlertid for tidlig å vurdere i hvilken grad de endringene som Hansae har gjennomført er tilstrekkelige, spesielt når det gjelder Hansaes virksomhet i andre land. Det er for eksempel ikke klart for rådet hvordan Hansae kartlegger risiko i ulike land og situasjoner der selskapet har virksomhet, hvordan disse risikoene blir forebygget, avbøtt og gjort rede for.

Rådet vil derfor fortsette å observere Hansaes arbeid for å forhindre brudd på arbeidstakerrettigheter. For å få et grunnlag for å vurdere i hvilken grad selskapets tiltak er effektive, vil rådet gjennomføre nye undersøkelser av selskapets fabrikker i 2019. Disse vil inngå i rådets videre observasjon av Hansae og Hansae Yes 24 Holdings.

Med hilsen



Johan H. Andresen
Leder for Etikkrådet