

Norges Bank  
Bankplassen 2  
0151 Oslo

Deres ref.:

Vår ref.:  
18/10860-48 / HJE

Dato:  
24.11.2020

## Etikkrådets observasjon av Hansae 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.

I løpet av 2020 har fondet solgt beholdningen i Hansae Yes24 Holdings Co Ltd. Dette observasjonsbrevet gjelder derfor bare Hansae Co Ltd (Hansae).

### Utviklingen i 2019-2020

I observasjonsrapporten for 2018 la Etikkrådet vekt på at Hansae siden mai 2017 hadde gjennomført en rekke tiltak for å bedre arbeidsforholdene, særlig ved Hansae Vietnam og at Hansaes toppledelse hadde tatt ansvar for å drive prosessen fremover. Rådet anså at risikoen for at selskapet da var ansvarlig for brudd på arbeidstakerrettigheter ved fabrikkene i Vietnam var mindre enn da rådet anbefalte å utelukke selskapet.

Rådet konkluderte med at selv om selskapet hadde gjennomført omfattende endringer for å bedre arbeidsforholdene ved fabrikkene i Vietnam, var det for tidlig å vurdere i hvilken grad de endringene som Hansae hadde gjennomført, var tilstrekkelige, spesielt når det gjaldt Hansaes virksomhet i andre land.

For å få et grunnlag for å vurdere i hvilken grad selskapets tiltak er effektive, har Etikkrådet fått gjennomført en undersøkelse av arbeidsforholdene ved Hansae Haiti. Undersøkelsen ble gjennomført i andre halvdel av 2019 og var basert på intervjuer med ansatte på steder borte

fra fabrikklokalene, telefonintervjuer med ledere på fabrikkene, samt gjennomgang av interne policyer og fabrikkdokumenter. På grunn av den politiske situasjonen på Haiti var det av sikkerhetsmessige hensyn ikke mulig å gjennomføre en fysisk inspeksjon av fabrikkene. Etikkrådet har i løpet av 2019 og 2020 kommunisert med Hansae flere ganger senest i november 2020, og har også hatt et videomøte med selskapet. Hansae har kommentert på undersøkelsen av fabrikkene på Haiti og har også bidratt med informasjon om hvordan selskapet arbeider med å bedre arbeidsforholdene i selskapets fabrikk og risikovurderinger. Selskapet har også kommentert på utkast til observasjonsbrev.

### *Undersøkelsen av Hansae Haiti*

Hansae Haiti produserer klær for flere amerikanske klesmerker og har vel 2 500 ansatte. Undersøkelsen indikerte systematisk diskriminering av kvinner ved ansettelser (gravitetstesting), ubetalt arbeidstid og verbal trakassering fra ledere i den hensikt å øke ansattes produktivitet. *Better Work* som er et program i regi av ILO og IFC for å bedre arbeidsforholdene i tekstilindustrien, og som har inspisert Hansae Haiti flere ganger i løpet av 2018 og 2019, påpekte blant annet gjentatte brudd på forskrifter om kjemikaliehåndtering, mangelfull brannberedskap og for høy temperatur i deler av fabrikkene.<sup>1</sup>

Når det gjelder undersøkelsen av Hansae Haiti avviser selskapet at det har vært stilt krav om graviditetstesting som forutsetning for ansettelse. Deres egne granskinger blant annet basert på intervjuer med ansatte, indikerer ikke en slik praksis. Selskapet sier også at det vil være i strid med selskapets policy som ikke tillater noen form for diskriminering. *Better Work* rapporterte i 2019 at Hansae hadde sagt opp to gravide ansatte på ulovlig grunnlag. Selskapet tok disse inn igjen, selv om oppsigelsene ifølge selskapet var basert på de ansattes adferd og ikke deres graviditet.

Selskaper har også undersøkt anklagene om trakassering. «*Upon the conclusion of our investigation, we were not able to find any incidents of unreported verbal abuse or sexual harassment.*» Selskapet skriver imidlertid at en produksjonsleder ved en av fabrikkene i Haiti var blitt sagt opp som følge av seksuell trakassering og grov verbal trakassering. Hansae skriver også at det har mottatt klage på at en leder i en av fabrikkene på upassende vis har presset ansatte til å arbeide raskere.

Hansae har null toleranse for trakassering og undersøker alle slike anklager. Selskapet sier at det vil utvide sin opplæring av ledere og arbeidsledere med vekt på kommunikasjon på arbeidsplassen, samarbeid, etikette og hvordan man omgås, og tydelig kommunisere betydningen av respektere ansattes integritet og verdighet og avstå fra krenkelser. Policyen om nulltoleranse skal jevnlig kommuniseres til alle ansatte på fabrikkene.

Når det gjelder *Better Work* opplyser Hansae at programmet har inspisert Hansae Haiti fem ganger i tidsrommet juli 2019 til mars 2020 og at selskapet nå har adressert alle avvik som ble påpekt i rapporten.

### *Policy og implementering*

Det forrige observasjonsbrevet beskrev Hansaes system for implementering av policy og etterlevelse. Det er et *compliance*-team ved hver fabrikk, som ledes av en *compliance manager* i hvert land der Hansae har virksomhet. *Compliance*-teamet gransker klager, inspisere fabrikkene og utstyr, går gjennom dokumenter og intervjuer arbeidere. Hvert team gjennomfører månedlige egenvurderinger (*self-audits*) basert på en sjekklister. Ansatte og

---

<sup>1</sup> Better Work Haiti, 20th Biannual Compliance Synthesis Report, [https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/05/20th-BWH-Report\\_May-14.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/05/20th-BWH-Report_May-14.pdf)

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.

Hansae har informert rådet om at det suksessivt vil innføre eksterne inspeksjoner ved alle sine fabrikker, men at pandemien har forsinket gjennomføringen av dette. Selskaper planlegger også å innføre insentiver for å motivere til bedre etterlevelse og som vil inngå i vurderingen av forfremmelser.

#### *Klagemekanismer*

Både i brev og i møtet med Hansae har selskapet forklart at det siden 2017 har opprettet mange kommunikasjonskanaler for ansatte hvor de kan ta opp mulige forbedringspunkter og fremme klager for brudd på arbeidstakerrettigheter. I tillegg avholdes møter mellom fabrikkledelsen, mellomledere og arbeidsledere og representanter for de ansatte. Det siste er blitt innstilt nå på grunn av Covid-19 situasjonen.

Klager blir behandlet av *compliance*-teamet på hver fabrikk. Tiltak vurderes av fabrikkledelsen og *compliance*-teamet på hovedkontoret som også overvåker implementeringen av tiltakene. Selskapet har opplyst at det var flere klager i 2019 enn i 2018 og ser dette som et tegn på at systemet virker.

#### *Risikovurderinger*

Hansae skriver at det er opptatt av å gjøre risikovurderinger ved hver ny fabrikk for så mye som mulig å minimere og eliminere risikoer knyttet til virksomheten og for å forhindre skader og andre hendelser. *“Our first approach is to ensure that all of our new factories strictly follow and implement our compliance requirements, [...] along with any other specific local requirements of each country. These measures are implemented by each factory's Compliance and Human Resources Teams under the supervision of the top management team of each factory and the Compliance and Sustainability Team at Hansae headquarters in Korea.»* Risikovurderingen er basert på sjekklister. Deretter gjennomføres de vanlige prosedyrene for månedlige egenrevisjoner (*self audits*).

#### **Hansaes kommentarer til observasjonsbrevet**

Selskapet understreker at *“Hansae does not, and will not, in any way tolerate any type of discrimination, especially gender discrimination in the form of administering or requiring pregnancy testing during hiring process. We will continue to closely monitor all of our factories to ensure that no such type of discriminatory practice ever happens. Furthermore, we will continue to implement those policies and practices that aim to promote and ensure the health, safety and general wellbeing of all our employees at all of our factories, and to promote a corporate culture that prioritizes workers' rights and corporate social responsibility.”*

#### **Etikkrådets vurdering**

Grunnlaget for Etikkrådets tilrådning i 2017 var arbeidsforholdene ved Hansaes fabrikker i Vietnam. Etikkrådet vurderte tiltakene som selskapet hadde gjennomført ved disse fabrikkene i observasjonsbrevet for 2018. Rådet mente at de forbedringene av arbeidsforholdene som Hansae hadde gjort, var positive og at risikoen for at selskapet da var ansvarlig for brudd på arbeidstakerrettigheter ved disse fabrikkene var mindre enn da rådet anbefalte å utelukke selskapet.

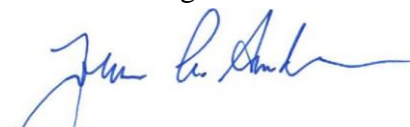
For å vurdere implementeringen av Hansaes policy i andre deler av selskapets virksomhet valgte rådet å undersøke Hansaes fabrikker på Haiti. Generelt var normbruddene her av mindre omfang enn ved Hansae Vietnam. Med unntak for graviditetstesting, som selskapet

benekter har funnet sted, samsvarer funnene i rådets undersøkelse i stor grad med hva Hansae selv har avdekket i egne undersøkelser. Det er vanskelig for Etikkrådet å fastslå hva som er årsaken til avviket mellom Etikkrådets undersøkelse og Hansaes egen gransking av dette forholdet. Uansett er ikke dette et forhold som alene vil gjøre at Etikkrådet vil tilrå å utelukke selskapet fra fondet. Hansae har nå gjennomført tiltak for å forbedre praksisen og rette opp i normbruddene.

Rådet forstår det slik at de viktigste endringene som Hansae har gjennomført for å forhindre brudd på arbeidstakerrettigheter, skjedde i 2017 og 2018. Etter dette har selskapet arbeidet med å implementere disse endringene i selskapets fabrikker. Det fremstår for rådet som at selskapet nå arbeider mer systematisk med arbeidstakerrettigheter og arbeidsforhold enn da rådet avga tilrådommen. Rådet merker seg at Hansaes utsagn om at de arbeider for å fremme en kultur i selskapet som vektlegger arbeidstakerrettigheter. Likevel mener rådet at undersøkelsen sammen med *Better Works* rapportering indikerer at normbrudd forekommer og at implementeringen av egne retningslinjer ved selskapets fabrikker fortsatt er en utfordring for selskapet.

Covid-19 pandemien har gjort det vanskelig for selskapet å gjennomføre enkelte tiltak som planlagt, og gjør det også vanskelig for Etikkrådet og andre å undersøke arbeidsforholdene på fabrikkene. I en slik situasjon kan risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter øke. For å vurdere om endringene som Hansae har gjennomført, gir vedvarende positive konsekvenser ønsker rådet likevel å fortsette å observere Hansaes arbeid for å forhindre brudd på arbeidstakerrettigheter, og dersom pandemien tillater det, gjennomføre en ny undersøkelse av selskapets fabrikker i 2021.

Med vennlig hilsen



Johan H. Andresen  
Rådsleder