

**Til Norges Bank**

17. desember 2021

**Tilrådning om å avslutte observasjonen av Nien Hsing Textile Co Ltd**

## Sammendrag

I juli 2018 ble det taiwanske selskapet Nien Hsing Textile Co Ltd (Nien Hsing) satt til observasjon på grunn av risikoen for systematiske krenkelser av arbeidstakerrettigheter i selskapets tekstilfabrikker. Nien Hsing produserer garn, stoffer og klær i Taiwan, Vietnam, Lesotho og Mexico.

Etikkrådets tilrådning fra 2018 var særlig basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved fabrikkene i Lesotho der kvinnelige ansatte var utsatt for utbredt seksuell trakassering. I observasjonsperioden har Nien Hsing gjennomført betydelige endringer for å adressere kjønnsbasert vold og trakassering. *The Anti-Gender Based Violence and Harassment Program* som ble etablert gjennom avtaler med kunder, fagforeninger, kvinneorganisasjoner og Nien Hsing, har vært avgjørende for å drive frem endringene. Etikkrådets undersøkelse fra 2021 viser at kulturen i selskapet er endret, at trakasseringen er redusert og at ansatte opplever at klagemekanismene fungerer. Også ledelsens holdning er endret, og selskapet arbeider nå mer systematisk for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter ved sine fabrikker.

Etikkrådet anser at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter i selskapets virksomhet ikke lenger er uakseptabel, og anbefaler at observasjonen av Nien Hsing avsluttes.

# Innhold

|          |  |          |
|----------|--|----------|
| <b>1</b> | <b>Innledning</b>                            | <b>1</b> |
|          | 1.1 Hva rådet har tatt stilling til          | 1        |
| <b>2</b> | <b>Bakgrunn</b>                              | <b>1</b> |
| <b>3</b> | <b>Etikkrådets undersøkelse i 2021</b>       | <b>2</b> |
|          | 3.1 Konsekvenser av Covid-19                 | 2        |
|          | 3.2 Implementeringen av Anti-GBVH-programmet | 2        |
| <b>4</b> | <b>Informasjon fra selskapet</b>             | <b>4</b> |
| <b>5</b> | <b>Etikkrådets vurdering</b>                 | <b>4</b> |
| <b>6</b> | <b>Tilrådning</b>                            | <b>5</b> |

# 1 Innledning

I juli 2018 besluttet Norges Bank å sette Nien Hsing Textile Co Ltd (Nien Hsing)<sup>1</sup> til observasjon på grunn på grunn av risikoen for systematiske krenkelser av arbeidstakerrettigheter i selskapets tekstilfabrikker. Beslutningen var basert på Etikkrådets anbefaling.

Nien Hsing produserer garn, stoffer og klær (jeans og fritidsklær). Selskapet har ni produksjonsanlegg i Taiwan, Vietnam, Lesotho og Mexico og har rundt 20 000 ansatte.

Ved utgangen av 2020 eide Statens pensjonsfond utland (SPU) aksjer i Nien Hsing for 23 millioner NOK, tilsvarende en eierandel på 2,18 prosent.

## 1.1 Hva rådet har tatt stilling til

I henhold til retningslinjene for observasjon og utelukkelse fra Statens pensjonsfond utland § 5 (7) kan Etikkrådet på bakgrunn av ny informasjon anbefale Norges Bank at beslutninger om observasjon eller utelukkelse oppheves.<sup>2</sup>

## 2 Bakgrunn

### *Etikkrådets tilråkning fra 2018*

Etikkrådets anbefaling om å sette Nien Hsing til observasjon var i stor grad basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved fire av Nien Hsings fabrikker – tre i Lesotho og en i Vietnam – mellom 2017-2018. Undersøkelsen viste at særlig normbruddene ved fabrikkene i Lesotho var svært alvorlige, der kvinnelige ansatte opplevde utstrakt seksuell trakassering av ledere og arbeidsledere (*supervisors*) på fabrikkene. Undersøkelsene indikerte også mange brudd på krav til arbeidsmiljø og begrensninger i organisasjonsfriheten.

Etikkrådets anbefaling om ikke å utelukke selskapet fra SPU, skyldtes at selskapet var i gang med å gjennomføre tiltak for å bedre arbeidsforholdene, og at selskapet erkjente at det måtte gjøre endringer umiddelbart for å adressere de mest alvorlige normbruddene. Etikkrådet anbefalte derfor observasjon for å kunne følge med på utviklingen i selskapet.

### *Etikkrådets observasjon i 2019*

Nien Hsing hadde siden tilråkningen ble avgitt, innført flere retningslinjer mot trakassering som alle selskapets fabrikker skulle etterleve, blant annet en etisk standard for samtlige ledere uansett nivå.

Et betydelig fremskritt var avtalene Nien Hsing inngikk med tre merkevareselskaper (kunder), fagforeninger og kvinneorganisasjoner den 15. august 2019 om å opprette *the Anti-Gender-based Violence and Harassment Program* (Anti-GBVH Program) som forplikter Nien Hsing til å gjennomføre tiltak mot kjønnsbasert vold og trakassering. En sentral del av programmet var opprettelsen av en uavhengig undersøkelsesorganisasjon – Workers' Rights Watch (WRW) – med mandat om å motta og undersøke klager om kjønnsbasert vold og trakassering

---

<sup>1</sup> Issuer ID 129587

<sup>2</sup> Retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra Statens pensjonsfond utland:

<https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2014-12-18-1793?q=retningslinjer+++pensjonsfond+++utland>

ved selskapets fabrikker i Lesotho (se nærmere omtale nedenfor). Avtalen betoner også ansattes rett til organisering uten innblanding fra selskapets side.

Rådet merket seg disse forbedringene, men mente at det var for tidlig å konkludere i spørsmålet om de endringene som Nien Hsing hadde gjennomført, var effektive.

### **3 Etikkrådets undersøkelse i 2021**

Etikkrådet fikk høsten 2021 gjennomført en begrenset undersøkelse for å vurdere hvilke effekter tiltakene for hindre kjønnsbasert vold og trakassering hadde hatt. Undersøkelsen er basert på gjennomgang av fabrikkdokumenter og telefonintervjuer med ansatte og ledere ved to av Nien Hsings fabrikker i Lesotho, samt ledere ved hovedkontoret.

#### **3.1 Konsekvenser av Covid-19**

Pandemien har hatt betydelige konsekvenser for Nien Hsing og tekstilindustrien i Lesotho. Alle tekstilfabrikkene i Lesotho var nedstengt i over to måneder i 2020 og delvis nedstengt i januar 2021 da enkelte tekstilfabrikker holdt åpne med halvert kapasitet. I juni stengte fabrikkene en gang til på grunn av en nasjonal streik.<sup>3</sup> Forsinkelser i transport og forsendelser og prisøkninger på råmaterialer og tjenester har også påvirket bransjen negativt.

Nedstengningene og en vesentlig reduksjon i ordrer påvirket Nien Hsing økonomisk, og selskapet besluttet derfor å stenge tre av fabrikkene sine i løpet av 2020 og 2021. Ved utgangen av 2021 vil arbeidsstyrken være redusert til rundt 4 300 ansatte, mindre enn halvparten av det den var før pandemien.

#### **3.2 Implementeringen av Anti-GBVH-programmet**

Anti-GBVH-programmet forplikter Nien Hsing til å etterleve et omfattende program for å bekjempe kjønnsbasert vold og trakassering, der det sentrale elementet er den uavhengige undersøkelsesorganisasjonen Worker Rights Watch (WRW) som skal behandle klager fra ansatte, og som har myndighet til å sanksjonere overtredere. WRW er ansvarlig for undersøkelsene og bedømmer hvilke normbrudd som har forekommet og hvordan de skal avbøtes.

Merkevarekundene er gjennom avtalene med Nien Hsing forpliktet til å sikre at selskapet etterlever kravene. Dersom Nien Hsing gjør seg skyldig i vesentlige og vedvarende brudd på avtalen, skal kjøperne instruere Nien Hsing til å rette opp avvikene og i den grad det er nødvendig, redusere sine ordrer dersom Nien Hsing ikke etterlever avtalen.

Programmet ledes av en tilsynskomiteé (*Oversight Committee*) som består av de tre merkevareselskapene, fagforeningene og kvinneorganisasjonene og en nøytral leder. Nien Hsing og den amerikanske organisasjonen Worker Rights Consortium (WRC) er observatører i programmet.

I tillegg til undersøkelsesorganisasjonen (WRW) omfatter programmet informasjon og opplæring av alle ansatte og ledere ved fabrikkene i Lesotho for å spre kunnskap om programmet og hvordan ansatte på en trygg måte kan rapportere om hendelser knyttet til

---

<sup>3</sup> *Lesotho Times*, "14 Percent Wage Hike For Factory Workers," June 22, 2021, <https://lestimes.com/14-percent-wage-hike-for-factory-workers/>. Streiken ble avsluttet i juni 2021, etter at myndighetene i Lesotho hadde besluttet ny minimumslønn for 2021-2022. Minimumslønnen for fabrikkarbeidere økte med 14 prosent.

kjønnsbasert vold og trakassering. Videre skal alle ansatte delta på en to-dagers workshop der *code of conduct*, rettigheter, regler og prinsipper knyttet til kjønnsbasert vold og trakassering blir gjennomgått.

Anti-GBVH-programmet ble formelt startet opp i februar 2021 etter forsinkelser på grunn av pandemien. I oktober 2021, hadde nærmere 2 300 arbeidere, arbeidsledere og ledere deltatt i workshopen.<sup>4</sup> Informasjonsmateriell, blant annet plakater, brosjyrer og “*Know Your Rights Booklets*” var blitt laget og delt ut på Nien Hsings fabrikk.

Så langt har WRW mottatt 20 klager. For syv av disse ble det avdekket trakassering, mens seks klager fremdeles er under behandling. I seks av sakene ble det ikke avdekket normbrudd, og en klage ble trukket tilbake. I de sakene der WRW fant at trakassering hadde forekommet, ble Nien Hsing pålagt å gi advarsler, opplæring eller omplassering av overtrederen til en annen del av fabrikk.

Basert på intervjuene er arbeidsforholdene og arbeidskulturen ved Nien Hsings fabrikk vesentlig forbedret siden 2018. I 2018 rapporterte 63 prosent av kvinnene som ble intervjuet, at de kjente til tilfeller av kjønnsbasert vold og trakassering ved fabrikkene. I den siste undersøkelsen var tilsvarende andel 29 prosent. Ingen av disse hadde selv opplevd trakassering etter at programmet ble opprettet. Mens de fleste kvinner tidligere kjente til eller selv hadde opplevd kjønnsbasert vold og trakassering, er altså ikke dette lenger tilfellet.

De fleste arbeiderne som ble intervjuet, hadde tillit til klagemekanismen og var villig til å bruke den. Dette er en betydelig forbedring fra 2018. Likevel var det fortsatt et mindretall av de som ble intervjuet, som uttrykte en viss motvilje mot å rapportere om trakassering av frykt for sanksjoner eller fordi de trodde at det ikke ville føre til endringer.

Intervjuene viste at de fleste ansatte kjente til Anti-GBVH-programmet og klagemekanismen, og at de hadde fått en langt bedre forståelse av hva som defineres som kjønnsbasert vold og trakassering, hvilke rettigheter de har, og muligheter de har for å få hjelp.

Nien Hsing har også implementert andre retningslinjer og praksis som har bidratt til å redusere trakassering. I 2018 var bruken av korttidskontrakter svært utbredt. Arbeidsledere hadde myndighet til å bestemme hvorvidt en arbeider skulle få fast ansettelse, noe som bidro sterkt til den omfattende trakasseringen. Det var ikke uvanlig at arbeidsledere ba om seksuelle tjenester og bestikkelser fra midlertidig ansatte mot fast ansettelse. I 2019 sluttet Nien Hsing med korttidskontrakter og økte prøvetiden fra tre til fire måneder etter avtale med fagforeningene. I tillegg har ansatte på prøvetid fått et særskilt vern i Anti-GBVH-programmet.

Videre inngikk Nien Hsing i 2018 en avtale (MoU) med de tre fagforeningene ved fabrikkene, som garanterer viktige fagforeningsrettigheter. Forholdet mellom fabrikkledelsen og fagforeningene er blitt bedre, og tilslutningen til fagforeningene har økt, hvilket også bidrar til å forebygge trakassering.

Ifølge intervjuene har ledelsen i Nien Hsing samarbeidet i WRWs undersøkelser av anklager mot ansatte og er ansett for å respektere og overholde vilkårene og under Anti-GBVH-programmet.

---

<sup>4</sup> Dette utgjør mer enn 35 000 timer opplæring totalt av Nien Hsings ansatte.

## 4 Informasjon fra selskapet

Nien Hsing publiserer lite informasjon om hvordan selskapet jobber for å forhindre brudd på arbeidsrettighetene ved sine fabrikker. Selv om selskapets policyer er tilgjengelige på forespørsel, er det fortsatt lite offentlig informasjon om hvordan selskapet sikrer implementering og etterlevelse.

Siden 2018 har rådet kommunisert jevnlig med Nien Hsing. Nien Hsing har bidratt med informasjon om hvordan selskapet arbeider for å forbedre arbeidsforholdene og arbeidspraksisen ved fabrikkene, og har kommentert på utkast til observasjonsbrev og denne tilrådingen. Rådet har også møtt Nien Hsing i Taipei.

Nien Hsing har informert rådet om at det har *"launched several projects and improved internal policies to create a more sustainable working environment."* Blant annet har selskapet satt opp en ekstern varslingskanal for ansatte (i tillegg til WRWs varslingsmekanisme) og har siden 2019 gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser der også ansattes forhold til sine arbeidsledere blir tatt opp, noe som selskapet mener gir verdifull informasjon i arbeidet med å bedre arbeidsforholdene. Ifølge Nien Hsing har toppledelsen også jevnlig tatt opp betydningen av å overholde arbeidstakerrettigheter i møter med fabrikkledere og arbeidsledere.

I september 2021 etablerte Nien Hsing et *ESG Department* ved hovedkontoret. Avdelingen skal *"fully engage with the GBVH project"* og vil blant annet være ansvarlig for å håndtere klagesaker.

Nien Hsing mener at selskapet har et godt samarbeid med WRW, men bemerker at undersøkelsene er langvarige, og at de som undersøker, ofte ikke har tilstrekkelig forståelse av produksjonsprosessen og hvordan virksomheten fungerer, noe som Nien Hsing mener kan føre til feilvurderinger. Og selv om opplæring er nyttig, mener ansatte at workshopene tar for mye tid.

Nien Hsing konkluderer i sin rapportering til Etikkrådet at *"We realized that it's not enough to only comply with market standard regulations and there is more to do. We have been listening to our employees, fixing issues, improving management system and seeking to create something beyond in terms of human rights. The GBVH project may be delayed due to the pandemic, even though the trainings and investigation may not be efficient, we are ready and confident to take full ownership of the project to fight GBVH issues."*<sup>5</sup>

## 5 Etikkrådets vurdering

I tilrådingen fra 2018 la Etikkrådet vekt på at Nien Hsing måtte adressere og redusere de mest alvorlige normbruddene i løpet av kort tid, gjennomføre betydelige endringer i fabrikkledelsen og raskt implementere effektive tiltak for å redusere risikoen for trakassering og krenkelser av arbeidstakerrettigheter i fabrikkene.

Rådet mener at Nien Hsing i løpet av de tre årene selskapet har stått til observasjon, har tatt betydelige grep for å adressere kjønnsbasert vold og trakassering ved fabrikkene i Lesotho. Rådet mener at Anti-GBVH-programmet som ble etablert gjennom avtaler med kunder, fagforeninger, kvinneorganisasjoner og Nien Hsing, har vært avgjørende for å drive frem

---

<sup>5</sup> Nien Hsing Textile October 2021: Progress report to the Council on Ethics.

endringene. Undersøkelsen fra 2021 viser at kulturen i selskapet er endret, at trakasseringen er redusert, og at klagemekanismen har tillit blant de fleste ansatte.

Spørsmålet er om disse forbedringene vil vedvare også uten Anti-GBVH-programmet. Etikkrådet legger her vekt på "tonen fra toppen" og at Nien Hsing fastholder at selskapet gjennom policyer, retningslinjer og tydelige prosedyrer skal arbeide for å hindre kjønnsbasert vold og trakassering ved sine fabrikker. Rådet merker seg at selskapet nå arbeider mer systematisk for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter ved sine fabrikker, og at det settes av mye tid til opplæring av ansatte, arbeidsledere og fabrikkledelsen som har vært viktig for å skape oppmerksomhet og forståelse for arbeidet mot kjønnsbasert vold og trakassering.

Etter rådets oppfatning, kan dette indikere en endring i kulturen i selskapet som er nødvendig for å skape varige endringer. Selv om dette er en positiv utvikling, mener rådet fortsatt at større åpenhet og rapportering ville gi økt troverdighet til Nien Hsings arbeid med å forbedre arbeidsforholdene ved fabrikkene.

## 6 Tiltrådning

Etikkrådet anser at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter i selskapets virksomhet ikke lenger er uakseptabel, og anbefaler at observasjonen av Nien Hsing avsluttes.

\*\*\*

Johan H.  
Andresen  
Leder

(Sign.)

Svein Richard  
Brandtzæg

(Sign.)

Cecilie  
Hellestveit

(Sign.)

Trude  
Myklebust

(Sign.)

Siv Helen Rygh  
Torstensen

(Sign.)