

Til Noregs Bank

24.02.2022

Tilråding om å utelukke Supermax Corp Bhd frå Statens pensjonsfond utland

Samandrag

Etikkrådet tilrår å utelukke Supermax Corp Bhd frå Statens pensjonsfond utland på grunn av ein uakseptabel risiko for at selskapet medverkar til grove brot på menneskerettane. Tiltrådinga gjeld bu- og arbeidstilhøve for migrantarbeidarar ved selskapet sine produksjonsfasilitetar i Malaysia.

Supermax er ein malaysisk gummihanskeprodusent med tre dotterselskap som til saman driv 12 fabrikkar i Malaysia. Supermax og dotterselskapa har omlag 3800 tilsette, og rundt 60 prosent av desse er migrantarbeidarar. Ved utgangen av 2020 eigde SPU aksjar for omlag 455 millionar kroner i selskapet, tilsvarande ein eigardel på 1,35 prosent. Supermax er notert på børsen i Malaysia.

På grunn av koronapandemien har det ikkje vore mogeleg for rådet å gjere egne undersøkingar i Malaysia, og selskapet har ikkje ville samarbeide om ei nettbasert undersøking. Tiltrådinga byggjer derfor på den informasjonen som er offentleg tilgjengeleg. Sidan 2019 har det kome fleire nyheitssaker om svært dårlege bu- og arbeidstilhøve for selskapet sine tilsette. Skuldingane gjeld mellom anna betaling av høge rekrutteringsavgifter, svært lange arbeidsdagar, eit omfattande system av straff og bøter og avgrensing av arbeidarane si rørslefridom.

Normbrota synast å ha vore pågåande over mange år og vedkjem mange arbeidarar. Sjølv om rådet ikkje har teke stilling til om skuldingane i denne saka utgjer tvangsarbeid, merkar rådet seg at behandlinga av arbeidarane svarar til fleire av ILO sine indikatorar for tvangsarbeid. Normbrota kan i alle tilfelle vere i strid med retten til anstendige, trygge og sunne arbeidstilhøve.

I lys av grovheita i skuldingane mot Supermax, meiner rådet at det har vore store manglar i selskapet sin respons. Selskapet har nekta for normbrota, og hevda at bu- og arbeidstilhøva er gode, og at vitnemål frå arbeidarar er uriktige eller overdrivne. Likevel har selskapet varsla at det vil sette i verk ei rekkje tiltak for å forbetre bu- og arbeidstilhøva, og sikre at arbeidarane ikkje betaler rekrutteringsavgifter.

Rådet ser positivt på tiltaka selskapet har annonsert, men ettersom selskapet ikkje svarer på rådet sine førespurnader, har det ikkje vore mogeleg å vurdere tiltaka og gjennomføringa av dei. Det er også uklart om tiltaka er eigna til å redusere faren for normbrot på lengre sikt. Etter rådet si erfaring vert denne risikoen best handtert ved at selskapet går systematisk til verks for å avdekke og handtere risiko, og kommuniserer tydeleg at normbrot er uakseptabelt. Rådet treng solid dokumentasjon på at dette er tilfelle, og så langt har selskapet ikkje delt slik informasjon. Etikkrådet har på denne bakgrunnen konkludert med at risikoen for nye normbrot er uakseptabel.

Innhald

1	Innleiing	1
	1.1 Kva rådet har teke stilling til	1
	1.2 Kjelder	2
2	Bakgrunn	2
3	Skuldingar mot selskapet	3
4	Informasjon frå selskapet	6
5	Etikkrådet si vurdering	7
6	Tilrådning	8

1 Innleiing

Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland (SPU) har vurdert fondet si investering i Supermax Corp Bhd (Supermax)¹ opp mot retningslinjene for observasjon og utelukkning frå SPU (dei etiske retningslinjene).² Tiltrådinga gjeld bu- og arbeidstilhøve for migrantarbeidarar ved selskapet sine produksjonsfasilitetar i Malaysia.

Supermax er ein malaysisk gummihanskeprodusent med tre dotterselskap, Supermax Glove Manufacturing Sdn Bhd, Maxter Glove Manufacturing Sdn Bhd and Maxwell Glove Manufacturing Bhd, som til saman driv 12 fabrikkar i Malaysia. Supermax og dotterselskapa har omlag 3800 tilsette, og rundt 60 prosent av desse er migrantarbeidarar.³

Ved utgangen av 2020 eigde SPU aksjar for 455 millionar NOK i selskapet, tilsvarande ein eigardel på 1,35 prosent. Supermax er notert på Bursa Malaysia.

1.1 Kva rådet har teke stilling til

Etikkrådet har vurdert fondet si investering i Supermax opp mot dei etiske retningslinjene § 4 bokstav a: «Observasjon eller utelukkelse kan besluttas for selskaper der det er en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til eller selv er ansvarlig for (...) grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene».

I vurderinga av kva som ligg i kriteriet grove eller systematiske brot på menneskerettane, byggjer rådet på internasjonalt anerkjende konvensjonar og autoritative tolkingar av desse. I denne tilrådinga har rådet særleg lagt vekt på FNs konvensjon om sivile og politiske rettar artikkel 8 og ILOs tvangsarbeidskonvensjon som forbyr tvangsarbeid. Rådet har også nytta FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar artikkel 6 og 7, som vernar retten til arbeid, trygge og sunne arbeidstilhøve samt rimeleg avgrensing av arbeidstid og periodiske fridagar. I sin generelle kommentar nr. 18 uttalar FN-komiteen for økonomiske, sosiale og kulturelle rettar at retten til arbeid inkluderer "*respect for the physical and mental integrity of the worker in the exercise of his/her employment.*"⁴

Rådet har også funne rettleiing i ILO sine indikatorar for tvangsarbeid.⁵ Indikatorane omfattar misbruk av sårbarheit, bedrag, avgrensingar i rørslefridom, isolasjon, fysisk og psykisk vald, truslar, konfiskering av identitetspapir, tilbakehald av løn, gjeldsslaveri ("*debt bondage*"), svært dårlege bu- og arbeidstilhøve samt overdriven bruk av overtid. Indikatorane byggjer på ILO-konvensjonane, men er ikkje rettsleg bindande.

I denne saka har rådet vurdert om det er ein uakseptabel risiko for medverknad til systematiske krenkingar av menneskerettane. Rådet legg vekt på om særleg sårbare grupper er råka. I vurderinga av alvorlet i normbrot som skjer i selskapet si eiga verksemd, legg rådet til grunn at eit selskap er direkte ansvarleg for dei som arbeidar på selskapet sine fabrikkar og for

¹ Issuer ID: 1456415

² Retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra Statens pensjonsfond utland, <https://lovdata.no/forskrift/2014-12-18-1793>

³ Informasjon frå Supermax, 2020.

⁴ FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettar, Generell kommentar nr. 18 om artikkel 6, 2006 <https://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>

⁵ ILO, *Indicators of Forced Labour*, 2012 https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm

å forhindre brot på deira menneskerettar. Dette gjeld uavhengig av om arbeidarane er tilsette i selskapet eller innleigd gjennom bemanningsbyrå eller liknande.

Sjølv om menneskerettane forpliktar statar, kan selskap seiast å medverke til menneskerettsbrot i etisk forstand. Rådet tek ikkje stilling til om statar kan haldast ansvarleg for normbrota som vert omtala.

Ifølgje dei etiske retningslinjene må normbrota vere pågåande, eller det må vere ein uakseptabel risiko for at normbrot vil skje i framtida. Når rådet vurderer risikoen for nye normbrot, legg det vekt på selskapa sin respons på alvorlege funn i selskapet si verksemd, og kva tiltak selskapet eventuelt har sett i verk for å hindre nye normbrot. I denne vurderinga finn rådet rettleiing i FN's rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar.⁶ Ifølgje desse prinsippa skal selskap kartleggje faktiske og potensielt negative verknader av verksemda si, og avhjelpe eventuelle normbrot. Vidare må selskapet vurdere om tiltaka det har sett i verk, er effektive, og eventuelt gjere endringar for å hindre nye normbrot. Selskapet må også kunne vise at det har strategiar og prosedyrar på plass for å hindre menneskerettsbrot og kommunisere om sine aktsemdsvurderingar. I tråd med fråsegner i fleire stortingsmeldingar, legg rådet også til grunn at mangel på informasjon, særleg når selskapet ikkje er villig til å dele informasjon, kan medverke til at risikoen vert vurdert til å vere uakseptabel.⁷

1.2 Kjelder

I denne saka har rådet lagt vekt på offentleg tilgjengeleg informasjon frå media, ulike land sine styresmakter, internasjonale organisasjonar og sivilt samfunn. Rådet fekk også informasjon frå Supermax i 2020.

2 Bakgrunn

Over 60 prosent av verdas gummihanskar vert produsert i Malaysia.⁸ Mange av dei som arbeider i denne arbeidsintensive sektoren, er migrantarbeidarar. I 2019 var det om lag to millionar migrantarbeidarar i Malaysia.⁹ Nasjonalitetane som er sterkast representert, er Indonesia, Nepal og Bangladesh. Migrantarbeidarar er sårbare for fleire typar menneskerettskrenkingar.¹⁰ ILO beskreib situasjonen slik i 2020:

Migrant workers, who make up a significant proportion of the workforce, including in the production of medical gloves, remain vulnerable to unfair recruitment practices, confiscation of passports, withholding of wages, forced labour, excessive working

⁶ FN sine prinsipp for næringsliv og menneskerettar, 2011

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf

⁷ St. meld. nr. 24 (2020–2021) og St.meld. nr. 20 (2008–2009).

⁸ Bernama (Malaysian National News Agency), *Global Rubber Glove demand to hit 300 billion in 2019, 63 pct supplied by Malaysia*, 12. april 2019 <https://www.bernama.com/en/news.php?id=1715667>

⁹ ILO, Quarterly Briefing Note: Malaysia, 2021 https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_614381/lang--en/index.htm

¹⁰ Utfyllande informasjon om Etikkrådet si forsting av migrantarbeidarar si særlege sårbarheit kan lesast i rådet si tilråding om G4S Plc frå 2019 <https://etikkradet.no/g4s-plc-eng/>

*hours, poor occupational safety and health practices, and inadequate living conditions.*¹¹

Arbeidarane si sårbarheit vert ytterlegare styrka av at arbeidarane er i eit avhengigheits-tilhøve til arbeidsgivarane sine. Migrantarbeidarar i Malaysia får normalt arbeidsløyve i landet for eitt år om gangen, og løyvet kan berre verte fornya på førespurnad frå arbeidsgivar.¹² Løyvet er knytt til ein spesifikk arbeidsgivar, og det er ikkje mogeleg å bytte arbeidsgivar. På grunn av denne avhengigheita kan det vere vanskeleg å melde frå om kritikkverdige forhold eller forlate arbeidet om ein har dårlege bu- eller arbeidstilhøve.

I 2018 stoppa styresmaktene i Malaysia all rekruttering av arbeidarar frå Bangladesh på grunn av alvorlege skuldingar mot rekrutteringsbyrå som påla arbeidarane høge rekrutteringsavgifter.¹³ Slike avgifter gjer at mange arbeidarar må ta opp lån for å sikre seg arbeid og må bruke vesentlege delar av løna si til å tilbakebetale desse låna, som ofte har høge renter. I januar 2020 rapporterte myndigheitene at det vil gjenoppta rekruttering frå Bangladesh i tråd med nye retningslinjer som slår fast at arbeidarane ikkje skal betale rekrutteringsavgifter. I mai 2018 stoppa Nepal også rekruttering til Malaysia på grunn av rekrutteringsavgifter. Dei siste åra har ei rekkje selskap, inkludert Supermax, tilbakebetalt større beløp til arbeidarar som har måtte betale for rekruttering.¹⁴

Då koronapandemien råka i 2020, auka den globale etterspurnaden etter gummihanskar kraftig.¹⁵ På grunn av reiserestriksjonar har likevel få nye arbeidarar fått kome inn i Malaysia. Det er derfor stor etterspurnad etter arbeidarar i landet. Etter kvart som restriksjonane lettar, er det forventa at mange migrantarbeidarar vil reise dit.¹⁶

3 Skuldingar mot selskapet

Reaksjonar i USA, Canada og Storbritannia

Tjuande oktober 2021 kunngjorde amerikanske *Customs and Border Protection (CBP)* eit forbod mot import av varer frå Supermax og selskapet sine dotterselskap.¹⁷ CBP uttalte at det i si etterforskning hadde identifisert 10 av 11 av ILO sine indikatorar for tvangsarbeid, og at instansen derfor har "*ample evidence to conclude that Supermax and its subsidiaries produce*

¹¹ ILO, Sustainable supply chains to build forward better, Rubber Gloves Production in Malaysia for the European Market, 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/genericdocument/wcms_791248.pdf

¹² Modern Slavery and Human Rights Policy and Evidence Centre, *Forced Labour in the Malaysian Medical Gloves Supply Chain before and during the COVID-19 Pandemic: Evidence, Scale and Solutions*, juli 2021. http://sro.sussex.ac.uk/id/eprint/100129/1/Bhutta%20et%20al.%202021.Forced%20Labour%20in%20the%20Malaysian%20Medical%20Gloves%20Supply%20Chain_1st%20July.pdf

¹³ Modern Slavery and Human Rights Policy and Evidence Centre, 2021.

¹⁴ Business & Human Rights Resource Centre, *Malaysian rubber glove makers pay migrant workers for recruitment fees after the U.S. halted importation of gloves over forced labor claims*, november 2020 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysian-rubber-glove-makers-pay-migrant-workers-for-recruitment-fees-after-the-us-halted-importation-of-gloves-over-forced-labor-claims/>

¹⁵ Reuters, *Malaysian rubber glove group says demand to oustrip supply until 2023*, 15. mars 2021 <https://www.reuters.com/article/us-malaysia-gloves-idUSKBN2B709W>

¹⁶ Reuters, *Malaysia lifts migrant worker ban, to reopen holiday island to foreigners*, 22. oktober 2022 <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/malaysia-lifts-migrant-worker-ban-reopen-holiday-island-foreigners-2021-10-22/>

¹⁷ U.S. Customs and Border Protection, *CBP Issues Withhold Release Order on Supermax Corporation Bhd. and its Subsidiaries*, 20. oktober 2021 <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-supermax-corporation-bhd-and-its>

gloves in violation of U.S. trade law." CBP skal vidare ha uttala at det mellom anna var snakk om misbruk av sårbarheit, bedrag, avgrensingar i rørslefridom, truslar, atterhald av løn, gjeldsslaveri og overdriven bruk av overtid.¹⁸

Tiande oktober 2021 publiserte også *Public Services and Procurement Canada (PSPC)*, som har ansvar for offentlege innkjøp i Canada, ei fråsegn om at alle bestillingar frå Supermax til styresmaktene var satt på vent i påvente av forsikringar om at Supermax ikkje er involvert i bruk av tvangsarbeid.¹⁹ Ei uavhengig undersøking (*audit*) var forventa i midten av november 2021, og styresmaktene ville etter dette ta ei avgjerd. Tjuefemte januar 2022 kom denne avgjerda, då det vart rapportert at innkjøpskontraktane var avslutta.²⁰ Styresmaktene hadde då fått ei midlertidig tilbakemelding om situasjonen i fabrikkane til Supermax, men den endelege vurderinga ville ifølgje selskapet ikkje vere klar før våren 2022.

Også i Storbritannia vert Supermax undersøkt av styresmaktene, som er ein stor kjøpar, på grunn av menneskerettssituasjonen til arbeidarane.²¹ Det er *Department for Business, Energy and Industrial Strategy* som står for undersøkinga, som kan lede til at den nasjonale helsetenesta i landet ikkje lenger kan kjøpe frå selskapet. Eit advokatfirma som representerer fleire arbeidarar har også gått til sak mot styresmaktene i Storbritannia for manglande aktsemdsvurderingar då kjøpsavtalar vart inngått med Supermax.²²

I Storbritannia er altså undersøkingane pågåande, og korkje CBP eller PSPC har publisert informasjon om detaljerte funn frå sine undersøkingar. Dei siste åra har det imidlertid kome fram ei rekke alvorlege skuldingar om bu- og arbeidstilhøva hjå Supermax og dotterselskapa. Skuldingane har vorte framsett i media, mellom anna i *The Guardian*, *BBC*, nettmagasinet *The Diplomat*, *Focus Malaysia* (ei engelskspråkleg næringslivsavis) og nettavisa *Malaysiakini*. Fleire av artiklane byggjer på intervju med arbeidarar. Arbeidarane hadde vore i Malaysia under den store auka i førespurnad etter gummihanskar på grunn av koronapandamien i 2020, og vart intervjuet etter å ha kome heim til Nepal i 2021.²³

Butilhøve og avgrensing i rørslefridom

I eit radioprogram frå BBC sendt i februar 2021 beskriv arbeidarar Supermax-fabrikken der dei arbeidar som eit fengsel, og fortel at dei ikkje hadde vore utanfor fabrikkområdet sidan januar 2020.²⁴ Arbeidar-bustadene er inne på fabrikkområdet. Arbeidarar fortalde om liknande opplevingar til *The Diplomat* i 2021.²⁵ Ifølgje *Focus Malaysia* budde opp til 200

¹⁸ The Straits Times (dagsavis med base i Singapore), *US Customs: Physical violence, abusive working and living conditions among violations by Supermax*, 26. oktober 2021 <https://www.nst.com.my/news/nation/2021/10/739843/us-customs-physical-violence-abusive-working-and-living-conditions-among>

¹⁹ Public Services and Procurement Canada, *Contracts with Supermax Healthcare Canada*, 10. november 2021, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/medias-media/actualites-news/supermax-eng.html>

²⁰ Public Services and Procurement Canada, *Update on contracts with Supermax Healthcare Canada*, 25. januar 2022 <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/medias-media/actualites-news/supermax-update-eng.html>

²¹ The Guardian, *UK investigates supplier of NHS PPE over alleged use of forced labour*, 21. november 2021, <https://www.theguardian.com/society/2021/nov/21/uk-investigates-supplier-of-nhs-ppe-over-alleged-use-of-forced-labour>

²² The Guardian, *UK faces legal action for approving firm accused of using forced labour as PPE supplier*, 6. januar 2022, <https://www.theguardian.com/global-development/2022/jan/06/uk-faces-legal-action-for-approving-firm-accused-of-using-forced-labour-as-ppe-supplier>

²³ Etikkrådet forstår det slik at fleire av intervjuet vart gjennomført i samband med møter organisert av aktivisten Andy Hall sommaren 2021.

²⁴ BBC, *Assignment, Unmasked: Stories from the PPE frontline* (frå rundt 11:40), 11. februar 2021 <https://www.bbc.co.uk/sounds/play/w3csz6mf>

²⁵ The Diplomat, *Debt Bondage Payouts Flow to Workers in Malaysia's Glove Industry*, 14. september 2021 <https://thediplomat.com/2021/09/debt-bondage-payouts-flow-to-workers-in-malaysias-glove-industry/>

arbeidarar i ein stor sal, men etter koronapandemien har talet arbeidarar per rom vorte redusert til 100-150.²⁶

I 2019 rapporterte The Diplomat at arbeidarar kunne verte sanksjonert for å overnatte andre stader enn på sovesalen.²⁷ Arbeidarar hjå Supermax beskrev også dårleg kvalitet på mat og bøter for å klage på maten.²⁸ I september 2021 rapporterte Malaysiakini at dotterselskapet til Supermax, Maxter Glove, var skulda for å straffe arbeidarar som meldte frå om dårlege bu- eller arbeidstilhøve ved å stenge dei inne ("*locking up workers*").²⁹ Dette skal ha skjedd i 2014 og 2015. Fram til 2019 skal Supermax også ha konfiskert arbeidarane sine identitetspapir.³⁰

Sanksjonar, bøter og avgifter

Arbeidarar fortalde The Diplomat i 2021 at selskapet har eit omfattande system av sanksjonar og bøter.³¹ Som beskrive over kunne dette inkluderer bøter for å melde frå om manglar ved bu- eller arbeidstilhøva. Ein arbeidar fortalde at han hadde betalt over to månaders løn for "uforståelege" bøter, inkludert for å gå ut av senga si om natta. I august 2021 beskrev også Focus Malaysia over 20 kategoriar av bøter og sanksjonar.³² Arbeidarar har også fortalt om sanksjonar for å gå på toalettet utan løyve.³³ Før ei endring sommaren 2021 skal det ha vore to "toalett-pass" per avdeling, og ein kunne ikkje bruke toaletta utan desse.³⁴ I ekstreme tilfelle førte det til at arbeidarar måtte urinere på fabrikkgolvet, eller risikere bøter dersom dei vart teke i toalettbesøk utan dette passet.

Focus Malaysia rapporterte i 2021 at arbeidarar hadde måtte betale eit "tryggleiksdepositum" som ikkje vart tilbakebetalt etter kontraktsslutt.³⁵ Arbeidarar venta også på siste lønnsutbetaling etter at dei hadde kome tilbake til Nepal sommaren 2021. Arbeidarane sine bankkort og pinkodar skal ha verte oppbevart av selskapet sidan mars 2020. Eit beløp skal ha verte teke ut av arbeidarane sin konto, og selskapet skal ha teke delar av beløpet for å dekke obligatorisk betaling for kost.

Lange arbeidsdagar og lite fritid

I BBC-radioprogrammet frå 2021 beskriv arbeidarar at dei i 2020 arbeidde 29 dagar i månaden, 12 timar om dagen.³⁶ Tilsvarende fortalde arbeidarar til The Diplomat i 2019 at dei arbeida 12 timar per dag og opp til 30 dagar utan fri.³⁷ Arbeidarar som bad om meir enn ein dag med fri i månaden, skal ha fått trekk i løna si. I den same artikkelen i The Diplomat kjem det fram at arbeidarane opplevde at lovnadene dei vart gitt i heimlandet om arbeidstid,

²⁶ Focus Malaysia, *Is there double standard in CBP treatment of Supermax and Top Glove?* 10. august 2021. Artikkelen er basert på informasjon frå aktivisten Andy Hall. <https://focusmalaysia.my/is-there-double-standard-in-cbp-treatment-of-supermax-and-top-glove/>

²⁷ The Diplomat, *Clean Gloves, Dirty Practices: Debt Bondage in Malaysia's Rubber Glove Industry*, 22. november 2019 <https://thediplomat.com/2019/11/clean-gloves-dirty-practices-debt-bondage-in-malaysias-rubber-glove-industry/>

²⁸ Focus Malaysia (2021)

²⁹ Malaysiakini, *Supermax subsidiary workers claim mistreatment, but firm says untrue*, 21. september 2021 <https://www.malaysiakini.com/news/592116>

³⁰ The Diplomat (2019)

³¹ The Diplomat (2021)

³² Focus Malaysia (2021)

³³ The Diplomat, 2019 og The Guardian, *'A bad dream': Nepalis who made UK's PPE speak out on claims of abusive working conditions*, 9. februar 2022 <https://www.theguardian.com/global-development/2022/feb/09/a-bad-dream-nepalis-who-made-uk-ppe-speak-out-on-claims-of-abusive-working-conditions-supermax>

³⁴ Focus Malaysia (2021)

³⁵ Focus Malaysia (2021)

³⁶ BBC (2021)

³⁷ The Diplomat (2019)

lønsnivå og stillingstype ikkje vart oppfylt når dei kom til Malaysia. Sidan slutten av 2020 skal arbeidarane ha fått ein fridag i veka.³⁸

Ifølgje Focus Malaysia oppfatta arbeidarane 12 timars-dag som sitt obligatoriske skift.³⁹ Nokre år tilbake i tid kunne skifta vere på 14-15 timar. I artikkelen frå 2021 om Maxter Glove, skriv Malaysiakini at arbeidarar hadde vore bøtlagt for å nekte å arbeide overtid.⁴⁰

Gjeldsslaveri (rekrutteringsavgifter)

Ifølgje The Diplomat sin artikkelen frå 2019, hadde arbeidarar betalt rekrutteringsavgifter opp til 4800 USD.⁴¹ Dette gjaldt både arbeidarar som var direkte tilsett i selskapet og arbeidarar innleigd gjennom underleverandørar. I tråd med nye reguleringar på nasjonalt nivå, har selskapet endra sine retningslinjer, og ingen arbeidarar skal no betale for rekrutteringa. I juni 2021 hadde Supermax også tilbakebetalt avgifter til 1750 arbeidarar.⁴² I ei fråsegn sa selskapet at det har *“fully paid to all our direct workers and in the case of the contract workers, they will also be fully paid in due course.”*⁴³

4 Informasjon frå selskapet

Tredje januar 2022 offentliggjorde selskapet sin nye *"Foreign Worker Management Policy"*, som har som mål å betre situasjonen for migrantarbeidarar i selskapet.⁴⁴ Den nye planen vil ifølgje selskapet *"speed up the process in meeting the ILO standards"*. Selskapet beskriv at det for tida pågår minst to uavhengige vurderingar av bu- og arbeidstilhøve, og at ytterlegare to USA-baserte konsulentar vil vurdere framdrifta. Selskapet viser til at det sidan 2019 har hatt reglar om at arbeidarane ikkje skal betale for rekruttering, og at arbeidarar no får tilbakebetalt utgifter dei har hatt. Denne prosessen skal etter planen verte fullført i mars 2022.

Selskapet beskriv vidare ei rekkje tiltak som det vil sette i verk, inkludert høgare løn, betre butilhøve, likeløn mellom utanlandske og lokale tilsette, og betre vern av innleigd arbeidskraft.

I februar 2022 publiserte selskapet ei børsmelding om ei ytterlegare styrking av arbeidet med tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter til arbeidarane.⁴⁵ I følgje meldinga har selskapet oppretta eit *“sinking fund”* for tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter, og fått på plass eit system med eingongsbetaling av 5000 malaysiske ringgit (om lag 10500 norske kroner) til alle arbeidarane i selskapet.

³⁸ The Diplomat (2021)

³⁹ Focus Malaysia (2021)

⁴⁰ Malaysiakini (2021)

⁴¹ The Diplomat (2019)

⁴² The Diplomat (2021)

⁴³ The Diplomat (2021)

⁴⁴ Bursa Malaysia, *Supermax Corporation Berhad ("Supermax" or "the Company") Press Release: Supermax Rolls Out New Foreign Worker Management Policy to Strengthen its Human Resource and Migrant Workers Practices - Speeds up process in meeting the ILO standards*, 3. januar 2022
https://www.bursamalaysia.com/market_information/announcements/company_announcement/announcement_details?ann_id=3223610

⁴⁵ Bursa Malaysia, *Supermax Corporation Berhad ("Supermax" or "the Company") Press Release: Supermax committed to combat debt bondage, expands scope of remediation payment*, 8. februar 2022
https://www.bursamalaysia.com/market_information/announcements/company_announcement/announcement_details?ann_id=3231432

I respons til skuldingane som omtalt over har Supermax i stor grad nekta for at normbrota har funne stad. I årsrapporten frå 2020 skriv selskapet til dømes at det tek godt vare på alle sine arbeidarar, inkludert migrantarbeidarar og innleigde arbeidarar, og at bu-tilbodet er i tråd med gjeldande standardar.⁴⁶ Sjølv om selskapet nekta for dårlege arbeidstilhøve, bekrefta selskapet at arbeidarar jobba ekstra timar under den auka etterspurnaden i 2020.⁴⁷ Selskapet understrekar at arbeidet var frivillig, og at arbeidarane hadde vorte skikkeleg kompensert. Selskapet bekrefta også at arbeidarane ikkje hadde fått forlate fabrikkområdet under koronapandemien, men sa at dette var tiltak som var i tråd med nasjonal lovgiving, og som var meint til å verne arbeidarane.

Ein talsperson for selskapet uttalte i 2021 til The Diplomat at skuldingane mot selskapet ikkje stemte, og at arbeidarar "*exaggerate and to over-complain on even the most minor of issues. Sometimes, it is better to understand that migrant workers can be dramatic without being reasonable and substantive in their comments and complains.*"⁴⁸

På bakgrunn av skuldingane tok Etikkrådet kontakt med selskapet i februar 2020. I svaret til rådet skreiv selskapet at rettferdig og god behandling av arbeidarar er ein prioritet for selskapet. Selskapet informerte også om at det hadde gjennomført ein uavhengig *Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)* ved ein fabrikk, og at det ikkje vart gjort nokon alvorlege funn. Rådet fekk oversendt rapporten frå undersøkinga.

SMETA-rapporten er frå oktober 2019 og gjeld ein fabrikk tilhøyrande Maxter Glove med 123 arbeidarar. Rapporten påpeikar at fabrikkken ikkje har nokon retningslinjer som gjeld menneskerettar, og heller ikkje nokon tilsette med ansvar for menneskerettar. Medan rapporten ikkje peikar på alvorlege avvik, går det fram at 40 prosent av arbeidarane hadde arbeida over 60 timar per veke. Ettersom rapporten gjaldt ein liten del av Supermax si verksemd, ønska rådet å få eit oppdatert og breiare bilete av bu- og arbeidstilhøva hjå selskapet. Supermax vart derfor invitert til å gjennomføre ei nettbasert *Due Diligence Assessment* fasilitert av ein konsulent innleigd av rådet. Supermax var i utgangspunktet imøtekommande til forslaget, men samtalanane standa i januar 2021. I november 2021 sendte rådet eit utkast til tilråding til selskapet. Selskapet har ikkje svara på denne.

5 Etikkrådet si vurdering

Etikkrådet har vurdert om SPU si investering i Supermax opp mot menneskerettskriteriet i dei etiske retningslinjene.

Utgangspunktet i denne saka er at Supermax i kraft av å være arbeidsgivar er ansvarleg for normbrot i eigne produksjonslokale. I liknande saker har rådet ofte gjennomført eigne, fysiske undersøkingar, inkludert intervju av arbeidarar. På grunn av koronapandemien har dette ikkje vore mogeleg. Ettersom selskapet heller ikkje har vore villig til å samarbeide om ei nettbasert undersøking, byggjer tilrådinga på offentleg tilgjengeleg informasjon.

Skuldingane mot Supermax er omfattande og inkluderer svært lange arbeidsdagar, eit omfattande system av straff og bøter, avgrensing av arbeidarane si rørslefridom og tilgang på toalettfasilitetar, konfiskering av identitetspapir og bankkort og dårlege butilhøve. Fram til 2021 skal arbeidarane også ha betalt for rekrutteringa sjølve. Normbrota synast å ha vore

⁴⁶ Supermax, *Annual Report 2020*, http://www.supermax.com.my/html/annual_reports.aspx

⁴⁷ BBC, 2021

⁴⁸ The Diplomat (2021)

pågåande over mange år og vedkjem mange arbeidarar. Rådet legg også vekt på migrantarbeidarane si særlege sårbarheit.

Sjølv om rådet ikkje har teke stilling til om skuldingane i denne saka kan utgjere tvangsarbeid, merkar rådet seg at behandlinga av arbeidarane svarar til fleire av ILO sine indikatorar for tvangsarbeid. Rådet merkar seg også fråsegna frå U.S. CBP om at 10 av 11 indikatorar for tvangsarbeid vart identifisert i deira undersøkingar. Svært dårlege arbeidstilhøve kan i alle tilfelle vere i strid med retten til anstendige, trygge og sunne arbeidsforhold.

Medan tidlegare normbrot kan fortelje noko om framtidig handlingsmønster, er kjernen i Etikkrådet si vurdering kva selskapet har gjort for å redusere risikoen for normbrot framover i tid. Etter rådet si erfaring vert denne risikoen best handtert ved å gå systematisk til verks for å avdekke og adressere risiko, og kommuniserer tydeleg at normbrot er uakseptabelt.

Rådet merkar seg at selskapet lenge har nekta for normbrota, og hevda at bu- og arbeidstilhøva er gode og at vitnemål frå arbeidarar er uriktige eller overdrivne. No ser det likevel ut til at selskapet vil sette verk ei rekkje tiltak for å forbetre bu- og arbeidstilhøva for arbeidarane. Arbeidarane skal mellom anna ikkje betale for rekrutteringa, få betre løn og høgare kvalitet på bu-fasilitetane.

Sjølv om dei varsla forbetringane er positive, er det ei betydeleg utfordring at selskapet ikkje publiserer eller deler informasjon med rådet om den faktiske implementeringa av tiltaka. I lys av endringane som selskapet har varsla, ville rådet normalt vurdert å sette selskapet til observasjon. Når selskapet ikkje kommuniserer med rådet, blir det imidlertid vanskeleg å vurdere om selskapet i praksis har fått på plass eit system som er eigna til å avdekke, forhindre og avhjelpe alvorlege normbrot. På denne bakgrunn har rådet konkludert med at risikoen for nye normbrot er uakseptabel, og tilrår å utelukke selskapet.

6 Tilråding

Etikkrådet tilrår å utelukke Supermax Corp Bhd frå Statens pensjonsfond utland.

Johan H.
Andresen
Leder

(Sign.)

Svein Richard
Brandtzæg

(Sign.)

Cecilie
Hellestveit

(Sign.)

Trude
Myklebust

(Sign.)

Siv Helen Rygh
Torstensen

(Sign.)