

**Til Norges Bank**

5. juni 2018

**Tilråkning om utelukkelse av Texwinca Holdings Ltd.  
fra Statens pensjonsfond utland**

## Sammendrag

Etikkrådet tilrår å utelukke Texwinca Holdings. Ltd. fra SPU grunnet en uakseptabel risiko for at selskapet er ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd.

Texwinca er et kinesisk selskap som produserer garn, strikkede stoffer og klær og har eget forhandlerledd i Kina. Selskapet er største aksjonær i Megawell Industrial Ltd. (Megawell) med en eierandel på 50 prosent. Megawell eier klesfabrikkene Hugo Knit og Kollan i Vietnam som er heleide datterselskaper av Megawell. Texwinca opplyser at det ikke har kontrollerende innflytelse over Megawell og at selskapets strategi er å forbli en passiv eier.

Etikkrådet har vurdert risikoen for at Texwinca medvirker til eller er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Eierstrukturen gjør at rådet har vurdert normbruddene i Kollan og Hugo Knit som normbrudd i Texwincas egen virksomhet. Vurderingen bygger på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Megawells fabrikker i Vietnam.

At menneskerettighetskrenkelser er systematiske, innebærer at bruddene har et betydelig omfang – at de er tallrike, at det er forskjellige typer rettigheter som krenkes, eller at de foregår i mange enheter i selskapet. Rådet legger til grunn at «systematisk» innebærer at krenkelser ikke fremstår som isolerte brudd, men utgjør et handlingsmønster. I saker der brudd på arbeidstakerrettigheter skjer i selskapers egen virksomhet, har selskaper et selvstendig og direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes. Etikkrådet mener at terskelen for normbrudd som kan føre til utelukkelse fra fondet, må være lavere når normbruddene skjer i selskapets egen virksomhet sammenliknet med et selskaps medvirkning til andres normbrudd.

I vurderingen av fremtidig risiko for menneskerettighetsbrudd legger rådet vekt på hvordan et selskap tidligere har respondert når normbrudd har blitt avdekket, og hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen.

Rådets undersøkelser indikerer et arbeidsmiljø ved Kollan og Hugo Knit som kan være skadelig for arbeidernes helse. Ved begge fabrikkene har ansatte informert om betydelig overtid, høye produksjonskvoter, høye temperaturer i lokalene og utbredt trakassering og sjikanering fra overordnede, noe som ved Kollan skal ha bidratt til at ansatte har besvimt på jobb. Videre har ansatte rapportert om brudd på bestemmelser om brannsikkerhet, om restriksjoner på toalettbesøk, om at legitimt sykefravær er blitt straffet med lønnstrekk, og at selskapet i praksis tvinger ansatte til å jobbe overtid. Andre normbrudd er knyttet til diskriminering der kvinnelige arbeidere ikke har fått fornyet kontrakt på grunn av graviditet, og begrensinger i organisasjonsfrihet ved at representanter for ledelse og stab styrer fagforeningene ved fabrikkene. Rådet finner det godtgjort at selskapets praksis på mange områder er i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning.

Rådet legger vekt på at Texwinca ikke har bidratt til å opplyse saken. Selskapet har gitt begrenset informasjon om sitt forhold til Megawell, har ikke gitt adgang til inspeksjon av fabrikken og har heller ikke gitt kommentarer til utkast til tilrådsninger om utelukkelse av selskapet fra fondet. Texwinca argumenterer med at forholdene på fabrikkene hvor det er hovedeier, ikke er selskapets anliggende. Følgelig har Etikkrådet tilgang til mindre informasjon i denne saken sammenliknet med andre liknende saker rådet har vurdert. Informasjonsunderskuddet gjelder både omfanget av normbrudd og hva selskapet gjør for å hindre normbrudd. I samsvar med omtalen i stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) har Etikkrådet lagt til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd, og ikke minst

manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger, i seg selv kan bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy.

Texwinca har hatt den samme eierposisjonen i Megawell i mer enn 20 år og fremstiller Megawell som en del av konsernstrukturen i Texwinca. Texwincas dominerende eierandel i kombinasjon med at flere av de samme personene har vært medlemmer av styre og ledelse i begge selskapene i mange år gjør at rådet legger til grunn at ledelsen i Texwinca er klar over og har akseptert arbeidsforholdene ved Megawells fabrikker i Vietnam. Verken Texwinca eller Megawell har gitt informasjon om hvordan selskapene arbeider for å bedre arbeidsforholdene, eller indikert forpliktelser til å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter ved fabrikkene i Vietnam. Når Texwinca hevder at det ikke har innflytelse over produksjonsvirksomheten i Vietnam, og Megawell ikke publiserer noen opplysninger om virksomheten, er det naturlig for rådet å trekke den konklusjon at verken Texwinca eller Megawell tar noe ansvar for å forhindre menneskerettighetsbrudd ved fabrikkene i Vietnam. Når et selskap på denne måten fraskriver seg sitt ansvar for å hindre normbrudd, og selskapet heller ikke bidrar med opplysninger om forholdene eller egne tiltak ved virksomheten, innebærer dette etter rådets syn at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter blir uakseptabel.

## **Innhold**

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>1</b>
1.1	Hva rådet har tatt stilling til	1
1.2	Kilder	3
<b>2</b>	<b>Kort om Texwinca og Megawell</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Undersøkelse av arbeidsforholdene ved Kollan og Hugo Knit</b>	<b>4</b>
3.1	Ufrivillig overtid	4
3.2	Manglende lønnsøkninger, lønnstrekk og restriksjoner på sykefravær	5
3.3	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	5
3.4	Diskriminering	7
3.5	Organisasjonsfrihet	7
<b>4</b>	<b>Informasjon fra selskapet</b>	<b>8</b>
4.1	Rådets kontakt med Texwinca	8
4.2	Texwincas policyer for fabrikkene i Kina	9
<b>5</b>	<b>Etikkrådets vurdering</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Tilrådning</b>	<b>11</b>

# 1 Innledning

Etter en rekke alvorlige ulykker og rapporter om dårlige arbeidsforhold i tekstilindustrien i enkelte land, har Etikkrådet iverksatt undersøkelser av arbeidsforhold ved tekstilfabrikker i land hvor forekomsten av brudd på arbeidstakerrettigheter antas å være særlig stor. Texwinca Holdings Ltd. (Texwinca)<sup>1</sup> er et av selskapene som har blitt undersøkt.

Texwinca produserer garn, strikkede stoffer og klær og har eget forhandlerledd i Kina. Texwinca har ca. 15 000 ansatte i Kina, og produserer blant annet for merkevarer i USA, Europa og Asia.<sup>2</sup> Texwinca har en eierandel på 50 prosent og er største aksjonær i Megawell Industrial Ltd. (Megawell), som eier klesfabrikker i Vietnam (Hugo Knit og Kollan Vietnam) og Kina. Hugo Knit og Kollan er heleide datterselskaper av Megawell.<sup>3</sup>

Texwinca er notert på børsen i Hong Kong. Ved utgangen av 2017 hadde SPU aksjer i selskapet tilsvarende en markedsverdi på vel 63 millioner NOK og en eierandel på 1,01 prosent.

## 1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har tatt stilling til om det er en uakseptabel risiko for at Texwinca «medvirker til eller selv er ansvarlig for grove eller systematiske krenkninger av menneskerettighetene» i henhold til retningslinjene for observasjon og utelukkelse av selskaper fra SPU (de etiske retningslinjene).<sup>4</sup> Vurderingen bygger på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Megawells fabrikker i Vietnam.

I vurderingen av hva som ligger i kriteriet grove eller systematiske brudd, baserer rådet seg på internasjonalt anerkjente konvensjoner og autoritative tolkninger av disse. Det er særlig arbeidstakerrettighetene i FNs menneskerettighetserklæring artikkel 23 og 24, nedfelt i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 7, som er aktuelle i denne saken. ØSK artikkel 7 fastslår retten til rettferdig lønn, trygge og sunne arbeidsforhold, rimelig begrensning av arbeidstid, rett til ferie og frihet fra diskriminering. Komitéen til ØSK har utdypet hvordan artikkel 7 skal forstås, og klargjort at helse, miljø og sikkerhet er grunnleggende elementer i retten til trygge og sunne arbeidsforhold.<sup>5</sup> ØSK artikkel 8 omhandler retten til å danne og delta i fagforeninger og til å streike. I tillegg setter ILOs kjernekonvensjoner minimumsstandarder for arbeidslivet på flere områder, blant annet

---

<sup>1</sup> Issuer Id: 116568

<sup>2</sup> Texwinca Holdings Ltd. "Group History," <http://www.texwinca.com/hist.asp>

<sup>3</sup> Texwinca Holdings Ltd. "Group Structure" <http://www.texwinca.com/struct.asp>.

<sup>4</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>.

<sup>5</sup> FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (CESCR) er en uavhengig ekspertkomité som overvåker staters gjennomføring av konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, se <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIntro.aspx>. Komitéen offentliggjorde i april 2016 en utdyping og konkretisering av hvordan artikkel 7 om retten til trygge og sunne arbeidsforhold bør forstås i "General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights:"

når det gjelder organisasjonsfrihet<sup>6</sup> og retten til ikke å bli diskriminert.<sup>7</sup> Konvensjoner for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er også relevante.<sup>8</sup>

Selv om det er stater og ikke selskaper som er forpliktet etter internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, kan selskaper sies å medvirke til menneskerettighetskrenkelser. Etikkrådet tar ikke stilling til i hvilken grad staten har ansvar for eventuelle menneskerettighetsbrudd. Det er tilstrekkelig å konstatere at det aktuelle selskapet opptrer på en slik måte at det vil innebære medvirkning til grove eller systematiske krenkelser av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.<sup>9</sup> Dette gjelder uavhengig av om den aktuelle staten hvor krenkelsene finner sted, har tiltrådt konvensjonene som forholdene vurderes opp mot.

I vurderinger av brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i et selskapet egen virksomhet, har rådet lagt til grunn at arbeidsgiver har et direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes. Eierstrukturen i Texwinca har gjort at rådet i denne saken har vurdert normbruddene som normbrudd i egen virksomhet. Rådet har tatt stilling til om forholdene ved Texwincas fabrikk må anses å representere *systematiske* menneskerettighetsbrudd i retningslinjenes forstand. Rådet har tidligere lagt til grunn at dersom menneskerettighetsbrudd er grove, kan det være tilstrekkelig med noen få brudd for at et selskap skal utelukkes fra fondet, mens bruddene ikke behøver å være like grove hvis de er systematiske.<sup>10</sup>

At menneskerettighetskrenkelser er systematiske, innebærer at bruddene har et betydelig omfang. Det kan innebære at normbruddene er tallrike, at det er forskjellige typer rettigheter som krenkes eller at de foregår i flere enheter i selskapet. Rådet legger til grunn at systematisk innebærer at slike krenkelser ikke fremstår som isolerte brudd, men utgjør et handlingsmønster. Rådet har i tidligere tilrådninger vektlagt at det har vært en systematisk og planlagt praksis fra selskapets side å bevege seg på eller over grensen for det som er aksepterte normer for arbeidsmiljø.<sup>11</sup>

Når det gjelder vurderingen av fremtidig risiko for menneskerettighetsbrudd i et selskaps egen virksomhet, har rådet lagt til grunn at tidligere normbrudd vil kunne gi en indikasjon på fremtidige handlingsmønstre. Rådet legger vekt på hvordan et selskap har respondert når normbrudd har blitt avdekket, og hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen. FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter statuerer en forventning om at selskaper respekterer menneskerettighetene, forebygger risiko for brudd og håndterer faktiske brudd.<sup>12</sup> Selskaper har en forpliktelse til å følge nasjonale lover og normer selv om disse ikke blir håndhevet av myndighetene. Det forventes at et selskap vurderer hvilke faktiske og potensielle negative effekter virksomheten har for de som er berørt av den, og viser at det har strategier og prosedyrer på plass som bidrar til å forhindre menneskerettighetsbrudd. Selskapet skal også vurdere om tiltakene som er gjennomført, har effekt, og eventuelt gjøre endringer for å forhindre at brudd skjer igjen. Selskapet må videre kommunisere eksternt hvordan det arbeider for å forhindre menneskerettighetsbrudd i egen

---

<sup>6</sup> ILO konvensjoner nr. 87 og 98.

<sup>7</sup> ILO konvensjoner nr. 100 og 111.

<sup>8</sup> Blant annet ILO konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet.

<sup>9</sup> Dette er nærmere omtalt blant annet i Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc. punkt 3.2, 15. november 2005, se [www.etikkradet.no](http://www.etikkradet.no).

<sup>10</sup> Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Total S.A., punkt 3.1.

<sup>11</sup> Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc, s.21.

<sup>12</sup> FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

virksomhet. Etikkrådet legger til grunn at det er selskapet som må godtgjøre at det arbeides tilstrekkelig med å forebygge menneskerettighetsbrudd.

Fremsidig risiko vil videre kunne påvirkes av tilgangen til informasjon om selskapets atferd. I stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) understreker Finansdepartementet at «mangel på informasjon kan spille inn i vurderingen av hvorvidt det foreligger en uakseptabel risiko for medvirkning.<sup>13</sup> Dersom en i realiteten ikke kan skaffe seg tilstrekkelig informasjon til å vurdere risikoen for normbrudd, vil dette i seg selv kunne oppfattes som å ta en uakseptabel risiko, ut fra omstendighetene.» I tilfeller hvor det foreligger klare indikasjoner på at et selskap er ansvarlig for eller medvirker til grove eller systematiske menneskerettighetsbrudd, vil Etikkrådet, i samsvar med stortingsmeldingen, legge til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd vil kunne bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy. Manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger vil være et vesentlig moment i vurderingen.

## 1.2 Kilder

Rådet har undersøkt to av Megawells fabrikker i Vietnam. Hugo Knit ble undersøkt våren 2016 og Kollan sommeren 2017. Undersøkelsene er gjennomført ved hjelp av konsulenter og basert på intervjuer med ansatte på fabrikkene utenfor arbeidsplassen.

Texwinca avsløt rådets forespørsel om adgang til å inspisere Hugo Knit i November 2015. Texwinca har avslått å kommentere på to utkast til tilrådninger og selskapet har heller ikke bidratt med informasjon når det gjelder arbeidsforholdene ved fabrikkene i Vietnam.

## 2 Kort om Texwinca og Megawell

Texwincas grunnlegger, styreleder og *executive director* kjøpte Megawell i 1989.<sup>14</sup> I 1997 kjøpte et heleid datterselskap av Texwinca 50 prosent av aksjene i Megawell. To personer har aksjeposter på 25 prosent hver i Megawell.<sup>15</sup>

Texwincas styreleder er også direktør (*Director*) i Megawell, en posisjon han har hatt siden 1989.<sup>16</sup> Ifølge hans eget utsagn har han «*supreme authority in and ultimate control of the companies and the Texwinca Group*».<sup>17</sup> Andre medlemmer av hans familie, blant annet hans bror har hatt vært medlem av toppledelsen og styret i Texwinca<sup>18</sup> og samtidig *director* i

---

<sup>13</sup> St.meld. 20 (2008-2009) *Om forvaltningen av Statens pensjonsfond i 2008*.

<sup>14</sup> Texwincas grunnlegger og styreleder var CEO i Texwinca til 2013. Etter 2013 gikk han over fra å være CEO til *executive director*.

<sup>15</sup> Epost fra Texwinca til Etikkrådet 1.11.2015 og *Li Tin Sang V. Poon Bun Chak, Poon Kit Ho and Perfection Inc in the High Court of Hong Kong*, <https://www.hongkongcaselaw.com/li-tin-sang-v-poon-bun-chak-and-others-2/>.

<sup>16</sup> Megawells rapportering til selskapsregisteret i Hong Kong 1989-2017, <https://www.cr.gov.hk/en/home/index.htm>.

<sup>17</sup> *Li Tin Sang V. Poon Bun Chak, Poon Kit Ho and Perfection Inc in the High Court of Hong Kong*, para 56.

<sup>18</sup> Texwincas årsmeldinger 1998-2017.

Megawell.<sup>19</sup> En av sønnene som har vært *director* i Megawell siden 2015<sup>20</sup> og ble i 2017 også utnevnt som *Executive Director* og styremedlem i Texwinca.<sup>21</sup>

I Texwincas årsmelding for 1998 beskrives Megawell som «*the Group's garment manufacturing operations.*»<sup>22</sup> I etterfølgende årsmeldinger beskrives Megawell som «*material associate og strategic partner*».<sup>23</sup> Texwincas eierandel har vært uendret siden 1997. Ifølge en oversikt over konsernstrukturen på Texwincas nettsider, inngår Megawell som en enhet i konsernet.<sup>24</sup> Texwincas er både Megawells viktigste kunde og viktigste leverandør.<sup>25</sup>

### 3 Undersøkelse av arbeidsforholdene ved Kollan og Hugo Knit

Kollan og Hugo Knit er klesfabrikker som begge ligger i Linh Trung Export Processing Zone i Thu Duc-distriktet i utkanten av Ho Chi Minh City. Kollan hadde ca. 2000 ansatte og Hugo Knit 1350 ansatte i oktober 2015.<sup>26</sup>

Den nasjonale arbeidsmiljøloven i Vietnam (Vietnams Labour Code fra 2012 og tilhørende forskrifter,<sup>27</sup> herunder Labour Hygiene Standards fra 2012<sup>28</sup>) regulerer arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter i samsvar med internasjonale konvensjoner. Loven har detaljerte bestemmelser om arbeidsgivers plikter overfor ansatte, blant annet når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS).

#### 3.1 Ufrivillig overtid

Retten til hvile, fritid og en rimelig begrensning av arbeidstiden er nedfelt i konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (artikkel 7d). Dette er konkretisert i en rekke ILO konvensjoner,<sup>29</sup> blant annet ILO konvensjon nr. 1 som fastsetter prinsippet om åtte timers arbeidsdag og 48 timers arbeidsuke som maksimal total arbeidstid. Arbeidstiden er regulert på samme vis i vietnamesisk arbeidsmiljølovgivning, men den tillater overtid begrenset til 300 timer per år, 30 timer per måned og 12 timer per uke.<sup>30</sup> I henhold til arbeidsmiljøloven i Vietnam skal all overtid være frivillig.<sup>31</sup>

Ansatte ved Kollan rapporterte at de normalt arbeider 60 timer per uke, hvorav 12 timer er overtid. I løpet av en måned utgjør dette 48 timer og over et år mer enn 500 timer overtid.

---

<sup>19</sup> Se fotnote 16.

<sup>20</sup> Se fotnote 16.

<sup>21</sup> Texwinca Holdings Ltd., Appointment of Executive Director 29.9.2017. Announcement to the Hong Kong Stock Exchange.

<sup>22</sup> Texwinca Annual Report 1998, <http://www.irasia.com/listco/hk/texwinca/annual/index.htm>

<sup>23</sup> Texwinca Annual Report 2017, [http://www.irasia.com/listco/hk/texwinca/annual/ar177798-e00321\\_ar\\_0705\\_0340.pdf](http://www.irasia.com/listco/hk/texwinca/annual/ar177798-e00321_ar_0705_0340.pdf)

<sup>24</sup> Texwinca Group Structure, <http://www.texwinca.com/struct.asp>

<sup>25</sup> Factset: Texwinca Holdings Ltd.

<sup>26</sup> Social Insurance Bureau, Social Insurance payment summary for Kollan and Hugo Knit. Nyere tall har ikke vært tilgjengelig for rådet.

<sup>27</sup> Labour Code of June 18, 2012, Law 10-2012-QH13 ("Labour Code"), for engelsk oversettelse se <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VNM91650.pdf>

<sup>28</sup> Ministry of Health, Labour Hygiene Standards (Oct. 10, 2012).

<sup>29</sup> Det er vedtatt i alt 22 ILO konvensjoner, 18 anbefalinger (*recommendations*) og en protokoll for arbeidstid, blant annet ILO konvensjon nr. 1 om arbeidstid, nr. 14 om ukentlig hviledag og nr. 132 om lønnet ferie.

<sup>30</sup> Labour Code, Article 69, Decree 109/2002/NĐ-CP, Article 1 (C) 3 Circular 15/2003/TTBLĐTBXH, § II (1.2)

<sup>31</sup> Labour Code, Article 106 re Overtime work (2).



Ansattes lønnslipper viste at enkelte ansatte i løpet av en måned hadde arbeidet 55 timer overtid. Også ved Hugo Knit fortalte arbeiderne om mye overtidarbeid, og at de normalt jobbet 13,5 timer overtid per uke. I løpet av en måned utgjør dette 65 timer, tilsvarende 775 timer per år. Ved begge fabrikkene er overtidbruken høyere enn det som er tillatt.

Ansatte ved begge fabrikkene informerte om at det kunne være vanskelig å nekte overtid. Kollan-ansatte fortalte at de må innhente tillatelse fra overordnede for å slippe overtid. Mens enkelte mente at det var enkelt å slippe overtid, fortalte andre at de ble presset til å jobbe overtid. Ansatte informerte videre om at fabrikken ikke har noe system for å registrere om overtid er frivillig. Ved Hugo Knit fortalte ansatte at de risikerte å bli utskjelt dersom de nektet overtid, og at fabrikkledelsen stilte krav om at de måtte undertegne en erklæring om at de valgt å jobbe overtid frivillig.

Ved begge fabrikkene informerte ansatte om at de ofte presses til å jobbe i deler av matpausen dersom det er nødvendig for å oppfylle produksjonskvotene. Dette arbeidet betales det ikke overtidstillegg for, slik ansatte har krav på i henhold til arbeidsmiljøloven.<sup>32</sup>

### 3.2 Manglende lønnsøkninger, lønnstrekk og restriksjoner på sykefravær

Ifølge vietnamesisk lov skal arbeidsgivere etablere en lønnsstige basert på minimum 5 prosent lønnsøkning mellom hvert lønnstrinn.<sup>33</sup>

Ifølge ansatte ved Kollan får de periodevis lønnsøkninger, for eksempel ved endringer i arbeidskontraktene. Den siste lønnsøkningen var på mindre enn 0,5 prosent, tilsvarende (0,9 USD per måned). Lønnslipper viste at ansattes som hadde arbeidet ved fabrikken i mange år, bare hadde litt høyere lønn enn nyansatte som ble intervjuet.

Både ved Kollan og Hugo Knit rapporterer ansatte om lønnstrekk ved sykefravær. Ifølge Kollans ansatte trekker selskapet hele bonusen for husleie og mat (*housing, food, and position allowance* tilsvarende 22,50 USD) for en måned dersom ansatte har mer enn to dagers sykefravær, selv med sykemelding fra lege. Dette er legitimt sykefravær som selskapet etter loven er pliktig til å godkjenne.<sup>34</sup>

Tilsvarende informerte ansatte ved Hugo Knit om at opp mot halvparten av fremmøtebonusen trekkes ved en dags lovlig sykefravær (tilsvarende 2 USD) og at hele bonusen trekkes ved to dagers fravær (4,50 USD). Dersom en ansatt har ytterligere sykefravær trekkes også bonusen for husleie og mat (ca. 27,50 USD), selv om den ansatte har sykemelding.

Ansatte har rett til betalt sykefravær gjennom syketrygdordningen i landet.<sup>35</sup> Arbeidsmiljøloven i Vietnam tillater ikke at lønnstrekk brukes som sanksjon mot ansatte.<sup>36</sup>

### 3.3 Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø er nedfelt i internasjonale normer og konkretisert av komiteén til ØSK: “*Preventing occupational accidents and disease is a fundamental aspect of*

---

<sup>32</sup> Labour Code, Article 97 (1a).

<sup>33</sup> Decree 49/2013/ND-CP, Article, available at <http://staffing.vn/en/r600/Decree-492013ND-CP--on-wages-of-labor-code.html>.

<sup>34</sup> Law on Social Insurance, Article 25, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/99775/126463/F-1921723198/VNM99775%20Eng.pdf>

<sup>35</sup> Law on Social Insurance, Article 25.

<sup>36</sup> Labour Code, Article 128.

*the right to just and favourable conditions of work, and is closely related to other Covenant rights, in particular the right to the highest attainable level of physical and mental health.*”<sup>37</sup> Komitéen sier også at frihet fra vold og trakassering er en del av et trygt og sunt arbeidsmiljø.

### *Trakassering*

Trakassering, herunder offentlig ydmykelse og avstraffelse av ansatte, er forbudt i henhold til vietnamesisk lov.<sup>38</sup>

Arbeiderne ved begge fabrikkene rapporterte om utbredt verbal trakassering, slik som utskjelling, banning og fornærmelser fra overordnede. Dette forekom særlig når ansatte ikke nådde produksjonsmålene, ba om fritak fra å jobbe overtid eller når de kom tilbake fra sykefravær eller ferie.

Ansatte ved Kollan informerte videre om at enkelte ledere straffet ansatte som kom tilbake på jobb etter lovlig fravær ved å kreve at de skulle stå foran produksjonslinjen i en time. De fortalte også at dersom noen argumenterte mot sine overordnede, ville de bli straffet, enten ved at de fikk andre arbeidsoppgaver som ville gjøre det vanskelig for dem å nå produksjonsmålene, eller i ekstreme tilfeller ved å bli presset til å si opp jobben.

### *Brannsikkerhet*

Både Kollans og Hugo Knits fabrikker holder til i to-etajers bygninger. Kollan-ansatte forklarte at de eneste utgangene fra annen etasje til første etasje er en åpen trappegang i hver ende av bygningen. Ved brann i første etasje, er det fare for at trappegangen fylles med røyk og vil i så fall ikke kunne brukes ved evakuering. Ifølge arbeiderne finnes det ikke andre rømningsveier.

Ved Hugo Knit har hver etasje to utgangsdører. Ansatte informerte om at én av utgangsdørene i annen etasje er låst i arbeidstiden. Ved brann kan dette medføre at ansatte ikke har noen rømningsvei fra annen etasje.

Vietnamesisk arbeidsmiljølovgivning har mange bestemmelser om brannsikkerhet, blant annet sikre rømningsveier.<sup>39</sup> Flere arbeidere som hadde vært ansatt ved Hugo Knit siden 2012, rapporterte videre at det ikke avholdes brannøvelser ved fabrikkene. Loven stiller krav om at brannøvelser må avholdes minst en gang i året.<sup>40</sup>

### *Besvimelser og høye temperaturer i fabrikkbygningene*

Myndighetene i Vietnam har krav om at innetemperaturen ikke skal være høyere enn 34 grader for lett arbeid, 32 grader for normalt arbeid og 30 grader for tungt arbeid i den varme årstiden.<sup>41</sup> Better Work har satt 32 grader som øvre temperaturgrense i tekstilindustrien.<sup>42</sup>

Ansatte ved Kollan fortalte om høye temperaturer i bygningen. Ettersom måledata ikke er tilgjengelig, er det ikke mulig å fastslå hvor varmt det faktisk er i lokalene. Flere ansatte

---

<sup>37</sup> CESCR General comment No. 23 (2016) *On the right to just and favourable conditions of work*, section 1.

<sup>38</sup> Labour Code, Article 8 (2).

<sup>39</sup> Better Work Vietnam 2017: *Guide to Vietnamese Labour Law for the Garment Industry*, Section 9.11.5, [https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2017/04/BWV\\_LLG-update\\_English\\_March-2017.pdf](https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2017/04/BWV_LLG-update_English_March-2017.pdf)

<sup>40</sup> Better Work Vietnam 2017: *Guide to Vietnamese Labour Law for the Garment Industry*, Section 9.11.1.

<sup>41</sup> Ministry of Health, *Labour Hygiene Standards* (Oct. 10, 2012)

<sup>42</sup> Better Work, *Guide to Vietnamese Labor Law for the Garment Industry 2016*, punkt 9.7, [http://betterwork.org/vietnam/wp-content/uploads/BWV\\_LLG-update\\_English\\_280316.pdf](http://betterwork.org/vietnam/wp-content/uploads/BWV_LLG-update_English_280316.pdf) .

informerte om at de hadde opplevd at kolleger hadde besvimt på jobb. Høye temperaturer regnes for å medvirke til besvimelser i tekstilfabrikker.

Også ved Hugo Knit rapporterte ansatte om høye temperaturer i fabrikken. De forklarte at fabrikken har kjøling, men at dette bare er slått på i en time om dagen fordi fabrikkledelsen mener at den økte luftfuktigheten som kjølingen medfører vil skade produktene.

#### *Utilstrekkelig verneutstyr*

Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgivere sørge for at ansatte som arbeider i et helsefarlig arbeidsmiljø, har tilstrekkelig verneutstyr.<sup>43</sup>

Ansatte ved Kollan rapporterte om et støvete arbeidsmiljø med mye støy, men at de verken får tildelt støvmasker eller hørselvern. Ved Hugo Knit får ansatte tildelt støvmasker og øreplugger, men disse blir ikke skiftet ut ofte nok, slik at ansatte selv kjøper masker for å redusere inhalering av støv. Ørepropper blir skiftet ut annenhver måned, som er for sjelden til å gi tilstrekkelig beskyttelse.<sup>44</sup>

#### *Restriksjoner på toalettbesøk*

Ifølge Kollan- ansatte er det bare toaletter i første etasje i bygningen. For ansatte i andre etasje, som har lengre vei til toalettene, skal fabrikkledelsen ha satt en grense på to toalettbesøk per dag for å redusere ansattes tidsbruk for dette.

Ved Hugo Knit informerte ansatte om at fabrikkledelsen krever at ansatte skriftlig registrerer den eksakte tiden for når de går inn og ut av toalettene, og at de får en skriftlig advarsel dersom tilmålt tid overskrides.

### **3.4 Diskriminering**

I FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og i FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter er det eksplisitte bestemmelser (i artikkel 2 og 3) som forbyr diskriminerende forskjellsbehandling på grunn av bl.a. kjønn, fødsel eller status for øvrig. I FNs kvinnekonvensjon er forbudet mot kvinnediskriminering utdypet ytterligere. I ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for kvinner og menn er det samme prinsippet fastslått. Etter vietnamesisk lov er det forbudt å si opp kvinner på grunn av graviditet.<sup>45</sup>

Ansatte ved Kollan fortalte at det er vanlig praksis at selskapet ikke fornyer kontraktene til kvinnelige arbeidere når de er blitt gravide. Dette gjelder særlig arbeidere på korttidskontrakter.

### **3.5 Organisasjonsfrihet**

Retten til å organisere seg er nedfelt i FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, i konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, i tillegg til ILO-konvensjon

---

<sup>43</sup> Labour Code, Article 149.

<sup>44</sup> Se f.eks. U.S. Dept. of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Interpretive Letter concerning Employer Obligation to Provide Hearing Protectors, Oct. 2, 2000, [https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show\\_document?p\\_table=INTERPRETATIONS&p\\_id=25014](https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=INTERPRETATIONS&p_id=25014).

<sup>45</sup> Labour Code Article 155 (3).

nr. 87 om organisasjonsfrihet (en av ILOs kjernekonvensjoner) og i ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for multinasjonale selskaper og sosiale hensyn.

Ifølge vietnamesisk lov skal alle fagforeninger i landet være knyttet til *The Vietnam General Confederation of Labour* (VGCL) som ligger under kommunistpartiet i Vietnam.<sup>46</sup> Det er derfor ikke tillatt å danne frie og uavhengige fagforeninger. Loven er likevel ikke til hinder for at ansatte kan nominere og velge fagforeningsrepresentanter.

Ansatte både ved Kollan og Hugo Knit informerte om at det var en fagforening ved hver av fabrikkene, men at de utelukkende fungerer som sosiale velferdsorganisasjoner som ikke representerer ansatte i tvister med fabrikkledelsen.

Ved Kollan skal fagforeningslederen være en ansatt på fabrikkledelsens kontor. De ansatte som ble intervjuet, kjente ikke til andre medlemmer i fagforeningsledelsen. De hadde heller ikke kjennskap til noen kollektiv avtale. Ansatte informerte videre om at det ikke var noen fungerende klagemekanisme ved fabrikkene, og at de ikke hadde noen klagemuligheter ved uenighet med overordnede eller når de ønsket å ta opp andre arbeidsforhold.

Ved Hugo Knit fortalte ansatte at de bare kunne kontakte fagforeningen gjennom sine overordnede (*supervisors*) som er representanter for fabrikkledelsen. Arbeiderne tok derfor ikke kontakt med fagforeningen om arbeidsforhold av frykt for å bli oppsagt. De kjente ikke til hvilke personer som leder fagforeningen.

## 4 Informasjon fra selskapet

### 4.1 Rådets kontakt med Texwinca

Rådet kontaktet Texwinca første gang i juni 2015 for å etterspørre informasjon om arbeidsforholdene ved selskapets fabrikker i Vietnam. Texwinca svarte ved å henvise til selskapets årsrapport og *Environmental, Social and Governance (ESG) Report* som finnes på selskapets nettside. Texwincas virksomhet i Vietnam er imidlertid ikke omtalt i rapporten.

Texwinca ga heller ikke adgang til inspeksjon av Hugo Knit. På grunnlag av rådets undersøkelse, fikk selskapet tilsendt et utkast til tilråding om utelukkelse i oktober 2016. Texwinca svarte at selskapet ikke ønsket å kommentere tilrådingen.

For å få et bredere grunnlag for vurdering av selskapet ble Kollan undersøkt i mai-juli 2017. Texwinca fikk tilsendt et nytt utkast tilråding om utelukkelse i februar 2018. Selskapet gjentok at det ikke ønsket å gi kommentarer på arbeidsforholdene i fabrikkene.

I sin kommunikasjon med rådet har Texwinca bare kommentert på selskapsstrukturen, men ellers ikke gitt noen opplysninger i saken. Texwinca vektlegger at selskapet er en passiv eier i Megawell og at det ikke har kontrollerende innflytelse over Megawell. *“We have no comment on the enclosed draft recommendation. As explained in our previous communication, it is the Group’s strategy to remain as a passive investor in the Megawell business. To allow maximum appropriate authority to the managers of Megawell Group to operate and expand the business, it was agreed that we would impose the minimum intervention in the business of Megawell. Though we hold 50% equity interest in Megawell Group, the other two active*

---

<sup>46</sup> VGCL, *Statutes of the Vietnamese Trade Unions* (Nov. 5, 2008), [http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=94503&p\\_country=VNM&p\\_count=532](http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94503&p_country=VNM&p_count=532)

*investors, acting in concert and collectively own the remaining equity interest, also maintain 50% controlling interest in Megawell Group. Thus, we have no legal right to exercise full control on Megawell.”*<sup>47</sup>

## 4.2 Texwincas policyer for fabrikkene i Kina

Det er ingen informasjon tilgjengelig om hvordan Texwinca eller Megawell arbeider for å sikre gode arbeidsforhold ved fabrikkene i Vietnam.

Når det gjelder Texwincas fabrikker i Kina, skriver selskapet at det arbeider for at arbeidstid og hviletid skal være rimelig for alle ansatte, og videre: *“Specific to our textile operations, employees are offered a range of allowances and bonuses such as compensation for working in high temperature environments, night shift allowance as well as performance and end of year bonuses.”*<sup>48</sup>

Når det gjelder helse og sikkerhet, skriver selskapet at *“Safety is a core tenet of our operations and embedded into the very fabric of the way in which we do business. The health and safety of our employees as well all those within reach of our operations is of utmost concern to us.”*<sup>49</sup> Selskapet skriver at det ofte har gjennomført inspeksjoner på selskapets produksjonsanlegg i Kina og at ansatte som utfører helsefarlig arbeid, får tilbud om gratis årlige helsesjekk.

Når det gjelder dets leverandører, fastslår Texwinca: *“Our suppliers are expected to adhere to our high standards, demonstrating continuous development in a variety of operational, economic, social and environmental areas.”* Og videre: *“Our responsible departments also closely monitor suppliers at regular intervals to ensure compliance with social and environmental standards.”*<sup>50</sup>

## 5 Etikkrådets vurdering

Etikkrådet har vurdert om det foreligger en uakseptabel risiko for at Texwinca medvirker til eller selv er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente normer for arbeidstakerrettigheter knyttet til Megawells produksjon av tekstiler og klær. Texwinca har en eierandel på 50 prosent og er største aksjonær i Megawell. Rådets undersøkelser har vært rettet mot Megawells klesfabrikker i Vietnam.

Texwinca har hatt den samme eierposisjonen i Megawell i mer enn 20 år. Texwinca fremstiller Megawell som en del av konsernstrukturen i Texwinca. Texwinca opplyser likevel at det ikke har kontrollerende innflytelse over Megawell, at selskapets strategi er å forbli en passiv eier og at det er avtalt at Texwinca skal utøve minimal innflytelse over Megawell. Rådet kjenner ikke til hvilke rettslige avtaler som er inngått mellom selskapene, men mener at Texwincas dominerende eierandel kombinert med det faktum at Texwincas toppledelse har hatt ledende posisjoner i Megawell i mer enn 20 år, tilsier at Texwinca har betydelig innflytelse over Megawell.

---

<sup>47</sup> Epost fra Texwinca til Etikkrådet 11. april 2018.

<sup>48</sup> Texwinca Holdings Ltd., *Environmental, Social and Governance Report 2017*, [http://www.irasia.com/listco/hk/texwinca/annual/esr182339-e00321\\_esg\\_1006\\_1530.pdf](http://www.irasia.com/listco/hk/texwinca/annual/esr182339-e00321_esg_1006_1530.pdf)

<sup>49</sup> Se fotnote 48, p 33.

<sup>50</sup> Se fotnote 48, p 35.

Eierstrukturen gjør at rådet har vurdert normbruddene i Kollan og Hugo Knit som normbrudd i Texwincas egen virksomhet. Etikkrådet mener at terskelen for normbrudd som kan føre til utelukkelse fra fondet, må være lavere når normbruddene skjer i selskapets egen virksomhet enn når et selskap medvirker til andres normbrudd.

Rådet har basert sin vurdering på egne undersøkelser gjennomført i 2016 og 2017.

Undersøkelsene indikerer et arbeidsmiljø som kan være skadelig for arbeidernes helse. Ved begge fabrikkene har ansatte informert om betydelig overtid, høye produksjonskvoter, høye temperaturer i lokalene og utbredt trakassering og sjikanering fra overordnede, noe som ved Kollan skal ha bidratt til at ansatte har besvimt på jobb. Rådet har videre merket seg ansattes utsagn om brudd på bestemmelser om brannsikkerhet, at legitimt sykefravær er blitt straffet med lønnstrekk, at selskapet i praksis tvinger ansatte til å jobbe overtid og om restriksjoner på toalettbesøk. Etter rådets oppfatning er dette klare brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold. Selskapets praksis ser også ut til å være i strid med nasjonal arbeidsmiljølovgivning som nettopp har til hensikt å sørge for gode arbeidsforhold ved fabrikkene.

Andre normbrudd er knyttet til diskriminering og organisasjonsfrihet. Rådet merker seg ansattes utsagn om at kvinnelige arbeidere ikke har fått fornyet kontrakt på grunn av graviditet. Selv om organisasjonsfriheten er begrenset i Vietnam, fremstår det for rådet som at selskapet begrenser den ytterligere ved at representanter fra ledelse og stab styrer fagforeningene. Retten til å danne fagforeninger og til å organisere seg regnes for å være en forutsetning for å kunne bedre arbeidsforholdene, gjennomføre kollektive forhandlinger og hindre at andre arbeidstakerrettigheter krenkes. Rådet merker seg at det ikke synes å være noen klagekanaler ved fabrikkene der ansatte kan ta opp brudd på arbeidstakerrettigheter med ledelsen.

Rådet finner det godtgjort at selskapets praksis på mange områder er i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning.

Rådet legger vekt på at Texwinca ikke har bidratt til å opplyse saken. Selskapet har gitt begrenset informasjon om sitt forhold til Megawell, har ikke gitt adgang til inspeksjon av fabrikkene og har heller ikke inngitt kommentarer til utkast til tilrådninger om utelukkelse av selskapet fra fondet. Selskapet argumenterer med at forholdene på fabrikkene hvor det er hovedeier, ikke er Texwincas anliggende. Følgelig har Etikkrådet tilgang til mindre informasjon i denne saken sammenliknet med andre liknende saker rådet har vurdert. Informasjonsunderskuddet gjelder både omfanget av normbrudd og hva selskapet gjør for å hindre normbrudd. I samsvar med omtalen i stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) har Etikkrådet lagt til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd, og ikke minst manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger, i seg selv kan bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy.

Texwincas dominerende eierandel i kombinasjon med at flere av de samme personene har vært medlemmer av styre og ledelse i begge selskapene i mange år gjør at rådet legger til grunn at ledelsen i Texwinca er klar over og har akseptert arbeidsforholdene ved Megawells fabrikk i Vietnam. Verken Texwinca eller Megawell har publisert noe informasjon om hvordan selskapene arbeider for å bedre arbeidsforholdene eller indikert noen forpliktelse til å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter ved fabrikkene i Vietnam. Når Texwinca hevder at selskapet ikke har innflytelse over produksjonsvirksomheten i Vietnam, og Megawell ikke publiserer noen opplysninger om virksomheten, er det naturlig for rådet å trekke den konklusjon at verken Texwinca eller Megawell tar noe ansvar for å forhindre menneskerettsbrudd ved fabrikkene i Vietnam. Når et selskap på denne måten fraskriver seg sitt ansvar for å hindre normbrudd, og selskapet heller ikke bidrar med opplysninger om

forholdene eller egne tiltak ved virksomheten, innebærer dette etter rådets syn at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter blir uakseptabel.

## **6 Tiltrådning**

Etikkrådet tilrår at Texwinca Holdings. Ltd. utelukkes fra SPU grunnet en uakseptabel risiko for at selskapet er ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd.

\*\*\*

Johan H. Andresen  
Leder

(sign.)

Hans Chr. Bugge

(sign.)

Cecilie Hellestveit

(sign.)

Trude Myklebust

(sign.)

Brit K. S. Rugland

(sign.)