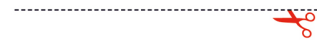


Klage over PWT Group til Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd

12. December 2014

**Clean
Clothes
Campaign**



 **aktiveforbrugere**

Til:

Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd
Langelinie Alle 17
2100 København Ø

Sagens parterKlagere:

Clean Clothes Campaign Danmark (CCCDK)
Fælledvej 12
2200 København N
CVR: 31915546

Clean Clothes Campaign Danmark er en uafhængig dansk forening som arbejder for at forbedre vilkårene for tekstilarbejdere i den globale tekstilindustri. Clean Clothes Campaign Danmark er deltager i det uformelle globale Clean Clothes Campaign netværk.

www.cleanclothes.dk

Aktive Forbrugere
Fælledvej 12
2200 København N
CVR: 25087844

Aktive Forbrugere er en privat forbrugerorganisation som arbejder for et miljø- og socialt bæredygtigt forbrug. Aktive Forbrugere er medlemsorganisation i Forbrugerrådet og Consumers International. www.aktiveforbrugere.dk

Kontaktperson for klagen:

Klaus Melvin Jensen
Sekretariatsleder
Aktive Forbrugere & Clean Clothes Campaign Danmark's fælles sekretariat.
Email: klaus@cccdk.org
Tlf. +45 29802857

Indklaget:

PWT Group som ejer af Texman (har skiftet navn til PWT Brands)
Gøteborgvej 15
9200 Aalborg SV
CVR: 31081610

1. Sammenfatning

Den specifikke hændelse, som denne klage omhandler, er sammenstyrningen den 24. april 2013 af bygningen Rana Plaza hvor 1138 arbejdere omkom og mere end 2000 blev såret. Rana Plaza bygningen var situeret udenfor Dhaka, Bangladesh. Bygningen husede en række tekstilfabrikker, heriblandt New Wave Style Ltd., hvor Texman (ejet af PWT Group) var i en række år var en af hovedkunderne.

CCCDK og Aktive Forbrugere mener, at PWT Group (Texman) har handlet i strid med OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, ved at undlade at udvise den nødvendig omhu for at forebygge sammenstyrningen, samt at de har afvist at afhjælpe ofrene for katastrofen ved ikke at yde kompensation til den dertil oprettede Rana Plaza Donors Trust Fund. Som foreskrevet i retningslinjernes afsnit II, punkt 10 og 12 om generelle politikker samt afsnit IV om menneskerettigheder og og afsnit V om ansættelse og forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

CCCDK og Aktive Forbrugere mener, at PWT Group (Texman) har undladt at udvise nødvendig omhu i forhold til deres leverandørers opfyldelse af retten til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår, som blandt andet er beskyttet i FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, artikel 7. ILO konvention nr. 131 og nr. 155 samt ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder.

Denne konkrete sag viser særligt en manglende sikring af sikre og sunde arbejdsforhold hos leverandører, afhjælpning af overtrædelser, samt manglende sikring af rimelige lønninger og dermed også en manglende mulighed for leverandørernes ansatte til hvile, fritid og rimelig begrænsning af arbejdstiden.

CCCDK har gentagne gange forgæves forsøgt indgå i en reel dialog med PWT Group (Texman) siden den 25. april 2013 (dagen efter katastrofen). PWT Group (Texman) har konsekvent afvist at de har noget medansvar for katastrofen og at de derfor heller ikke er forpligtet til med nødvendig omhu, ved at håndtere risici hos deres leverandør New Wave Style Ltd.

Primor december 2014 har PWT Group (Texman) ikke indbetalt noget beløb til Rana Plaza Donors Trust Fund.

CCCDK og Aktive Forbrugere har på ovenstående baggrund fundet det nødvendigt at indklage PWT Group (Texman) til Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd.

2. OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder

2.1 Respekt for grundlæggende menneskerettigheder

Det fremgår af afsnit IV om menneskerettigheder i OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, at virksomheder skal overholde grundlæggende menneskerettighedsprincipper og relevant national lovgivning, der gælder i de lande, hvor virksomheden opererer. Uanset, hvilke menneskeretlige instrumenter et land har tilsluttet sig, skal en virksomhed altid som minimum overholde de menneskerettigheder, som fremgår af The International Bill of Rights, som omfatter FN's verdenserklæring om menneskerettigheder, FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder samt FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder.¹ Artikel 7 i FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder er særligt relevant i denne sag, da den beskytter retten til at nyde retfærdige og gunstige arbejdsvilkår. Artikel 7 omfatter blandt andet retten til sikre og sunde arbejdsforhold, en rimelig løn, som sikrer en værdig tilværelse og hvile, fritid og rimelig begrænsning af arbejdstiden.

Det fremhæves desuden i kommentarerne til OECD's retningslinjer, at en stats manglende evne eller vilje til at overholde sine internationale menneskerettighedsforpligtelser på ingen måde sænker forventningerne til, at virksomhederne overholder menneskerettighederne.²

Forpligtelsen til at overholde grundlæggende menneskerettigheder omfatter både virksomhedens egne aktiviteter samt et ansvar for at forebygge eller afhjælpe menneskerettighedskrænkelser, der gennem forretningspartnere har direkte tilknytning til virksomhedens forretningsaktiviteter, produkter eller tjenesteydelser. Dette gælder også selvom virksomheden ikke selv medvirker til krænkelsen, jf. afsnit IV, pkt. 3.

Det fremhæves i kommentarerne til OECD's retningslinjer, at formålet ikke er at flytte ansvaret fra en leverandør, der forårsager menneskerettighedskrænkelser, til den modtagende virksomhed. Virksomheder bør imidlertid alt efter forholdene udnytte sin position til at påvirke bl.a. leverandører, der forårsager menneskerettighedskrænkelser, for at forebygge eller afhjælpe krænkelser.³

2.2 Nødvendig omhu (Due Diligence)

Virksomheders pligt til at udvise nødvendig omhu fremgår både af retningslinjernes afsnit II om generelle politikker og afsnit IV om menneskerettigheder. Afsnit II, punkt 10 fastslår, at virksomheder skal håndtere aktuelle risici med nødvendig omhu. Dette kan ske ved at etablere et risikostyringssystem, som kan identificere, forebygge og afhjælpe aktuelle og mulige overtrædelser af retningslinjerne og redegøre for, hvordan sådanne overtrædelser håndteres. Punkt 12 fastslår, at nødvendig omhu også indebærer et ansvar for at søge at forebygge eller afhjælpe overtrædelser, som ikke forårsages af virksomheden, men af forretningspartnere.

Kommentarerne til afsnit II i retningslinjerne fremhæver, at en virksomhed skal søge at standse eller forebygge overtrædelser af retningslinjerne, som identificeres i virksomhedens

¹ Kommentar nr. 39 til afsnit IV i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

² Kommentar nr. 38 til afsnit IV i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

³ Kommentar nr. 43 til afsnit IV i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

leverandørkæde ved at anvende sin indflydelse overfor leverandøren. Virksomheden har indflydelse, hvis den har mulighed for at foranledige reelle ændringer hos leverandøren. En passende reaktion kan for eksempel være:

- at fortsætte relationen til leverandøren, mens en risiko afhjælpes;
- at suspendere relationen midlertidigt, mens risikoen afhjælpes; eller
- at afbryde samarbejdet med leverandøren.⁴

Virksomhedens pligt til at udvise nødvendig omhu vil afhænge af omstændighederne i den konkrete situation og virksomheden skal tage højde for mulige negative sociale og økonomiske konsekvenser en afbrydelse af et samarbejde.⁵

Nødvendig omhu kan også indebære at forebygge modsatrettede krav til en leverandør fra forskellige kunder ved at deltage i branchesamarbejder med de øvrige kunder for at koordinere leverandørpolitikker og risikostyringsstrategier.⁶

Retningslinjernes afsnit IV, punkt 5 fastslår virksomheders pligt til at udvise nødvendige omhu på menneskerettighedsområdet afstemt efter virksomhedens størrelse, aktiviteter og forretningsomgivelser samt alvoren af risikoen for krænkelse af menneskerettighederne. Virksomheder bør evaluere sin faktiske og mulige effekt på og iværksætte relevante tiltag for at påvirke den menneskelige situation. Derudover bør virksomheden kommunikere, hvordan den arbejder med menneskerettigheder. Særligt på menneskerettighedsområdet vil nødvendig omhu være en fortsat proces, da menneskerettighedskrænkelser kan udvikle sig over tid i takt med, at virksomhedens aktiviteter og omgivelser udvikler sig.⁷

2.3 Arbejdsforhold

Retningslinjernes afsnit V vedrører ansættelse og forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Afsnit V, punkt 4 fastslår, at virksomheder blandt andet inden for rammerne af internationale arbejdsmarkedsstandarder skal tilbyde lønninger, goder og arbejdsvilkår, som står i forhold til virksomhedens økonomiske situation, og som minimum opfylder arbejdstagerens og dennes families basale behov. I bemærkningerne til afsnit V uddybes det, at multinationale virksomheder forventes at overholde national lovgivning og industrinormer for at minimere risikoen for arbejdsrelaterede og at virksomhederne opfordres til at styrke arbejdsmiljøindsatsen i alle virksomhedens aktiviteter, også i tilfælde hvor der ikke er formelle nationale lovkrav herom. Endelig bør virksomheder respektere arbejdstageres mulighed for, at forlade en arbejdssituation, når der er rimelig grund til at formode, at der er en overhængende og alvorlig sikkerhedsmæssig fare.⁸

Bemærkningerne til OECD's retningslinjer henviser til ILO som det kompetente organ, der fastlægger og udøver internationale arbejdsmarkedsstandarder. Retningslinjerne har blandt andet til formål at højne de multinationale virksomheders overholdelse af disse standarder og principper. Retningslinjerne bør anvendes parallelt med ILO's trepartserklæring om

⁴ Kommentar nr. 18- 22 til afsnit II i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

⁵ Kommentar nr. 22 til afsnit II i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

⁶ Kommentar nr. 23 til afsnit II i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

⁷ Kommentar nr. 45 til afsnit IV i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

⁸ Kommentar nr. 57 til afsnit V i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

principperne vedrørende de multinationale virksomheder og socialpolitikken fra 2006, og erklæringen kan anvendes som en uddybning af retningslinjerne.⁹

Punkt 38 i ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder fremhæver, at multinationale virksomheder bør opretholde et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i overensstemmelse med nationale krav. Multinationale virksomheder bør endvidere anvende sin samlede erfaring og kendskab til særlige risici til at forebygge ulykker. Endvidere forventes multinationale virksomheder ligesom nationale virksomheder at have en ledende rolle i forhold til at undersøge årsager arbejdsulykker og til at medvirke til initiativer, der forbedrer sikkerheden på arbejdspladsen.

ILO's konvention nr. 131 vedrører mindsteløn. Ifølge konventionens artikel 3, bør niveauet for mindsteløn fastlægges i forhold til arbejdstagere og deres familiers behov, landets generelle lønniveau, leveomkostninger, tilgængelige sociale ydelser, levestandarden i landet såvel som økonomiske forhold og interessen i at fastholde en høj beskæftigelse.

ILO konvention nr. 155 vedrører sundhed og sikkerhed på arbejdspladser. Artikel 13 i konventionen fastslår, at en medarbejder, der har forladt en arbejdssituation, som vedkommende med rette formoder udgjorde en overhængende og alvorlig fare for sit liv eller helbred skal beskyttes mod unødigt pres og repressalier. Artikel 16 fastslår, at arbejdsgivere skal sikre, at arbejdspladser, maskineri, udstyr mv. så vidt muligt er forsvarlige og ikke udgør en risiko for medarbejdernes helbred.

2.4 Oprensning

Retningslinjernes afsnit IV, punkt 6 fastslår, at virksomheder, der konstaterer, at de har forårsaget eller medvirket til krænkelse af menneskerettigheder, bør udbedre krænkelseerne selv eller samarbejde for at udbedre krænkelseerne gennem legitime processer. Kommentarer til Retningslinjernes afsnit IV fremhæver, at den mest hensigtsmæssige måde at udbedre krænkelse på, vil være situationsbestemt. I nogle situationer vil det være nødvendigt at samarbejde med retslige eller statslige udenretlige mekanismer. I andre tilfælde kan det være mere hensigtsmæssigt at etablere klagemekanismer for berørte personer. Sådanne klagemekanismer skal altid være:

- Legitime
- Tilgængelige
- Forudsigelige
- Retfærdige
- Kompatible med retningslinjerne
- Transparente
- Baseret på dialog og engagement med henblik på at finde fælles løsninger.¹⁰

⁹ Kommentar nr. 48 til afsnit V i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

¹⁰ Kommentar nr. 46 til afsnit IV i OECD's retningslinjer for Multinationale virksomheder.

3. Sagens faktiske omstændigheder

3.1 Rana Plaza-ulykken

Rana Plaza-tekstilfabrikken lå i Savar, et yderdistrikt af Dhaka, Bangladesh, og bestod af i alt otte etager, hvoraf fire var ulovligt bygget ovenpå de godkendte fire etager¹¹. En niende etage var undervejs. På de øverste etager var etableret tungt maskineri, som i sidste ende var med til at få bygningen til at styrte sammen. Bygningen var konstrueret til kontorer og butikker, ikke fabrikker. Bygningen husede banker og småbutikker i stueetagen og fem tekstilfabrikker på de øvrige etager.¹²

Rana Plaza styrtede sammen den 24. april 2013 omkring klokken ni om morgenen lokal tid. Da store revner var blevet opdaget i murene dagen før, turde nogle af bygningens syersker ikke at gå indenfor. Syerskerne gik ind i fabrikken og påbegyndte deres arbejde, da de blev truet med at miste en månedsløn, hvis de undlod¹³. Syerskerne bliver betalt en meget lille løn og det er nødvendigt for dem at overarbejde for at sikre en tilstrækkelig indtægt. Der døde 1.138 personer i sammenstyrtningen og mere end 2.000 personer blev såret. Mange overlevende har mistet lemmer, som var fastklemt i murbrokkerne. Halvdelen af de døde var kvinder og mange børn mistede livet, da de blev passet i bygningen mens mødrene var på arbejde.

3.2 PWT Group (Texmans) relation til Rana Plaza

Fabrikken New Wave Style Ltd. fremstillede produkter i Rana Plaza-bygningen.¹⁴ På New Wave Styles Ltd. liste over 'main buyers' fremgår det, at Texman, er blandt fabrikkens største kunder¹⁵. Texman fik produceret tøjmærkerne Shine og Jack's på Rana Plaza. Disse mærker sælges i Tøjeksperten og Wagnerbutikkerne, som også ejes af PWT Group. Polaris Private Equity ejer 60 % af PWT Group (se vedhæftede bilag). Texmans administrerende direktør, Ole Koch Hansen, oplyste dagen efter ulykken til Berlingske Business, at Texman har haft New Wave Styles Ltd. som leverandør i 7-8 år, og at Texman har besøgt fabrikken.¹⁶ Texmans indkøbschef, Lars Kristensen, har endvidere under et møde med CCCDK den 22. april 2014 oplyst, at han personligt har været på besøg på fabrikken. Texman havde ikke en produktion i gang på dagen, hvor bygningen styrtede sammen. Texmans fik imidlertid produceret tøj en måned før kollapset.¹⁷ Ligesom der er fundet en række produktionsdokumenter fra Texman i ruinerne¹⁸

¹¹ Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead, New York Times 24.04.2013, <http://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html?hp&r=0>

¹² Tøjets Tragedier, Danwatch, 2014. Bilag #1

¹³ Shirt on you back: the human cost of the Bangladeshi garment industry, The Guardian 16.04.2014, <http://www.theguardian.com/world/ng-interactive/2014/apr/bangladesh-shirt-on-your-back>

¹⁴ The Guardian, 24. april 2013: Matalan supplier among manufacturers in Bangladesh building collapse, www.theguardian.com/world/2013/apr/24/bangladesh-building-collapse-kills-garment-workers, The Star, 25. april 2013: Bangladesh building collapse kills more than 230; Joe Fresh clothing, other brands made at site, www.thestar.com/news/world/2013/04/25/bangladesh_building_collapse_toll_nears_200_joe_fresh_clothing_other_brands_made_at_site.html

¹⁵ Genetableret link fra den 6. december 2012, New Wave Limited <http://web.archive.org/web/20121206080341/http://newwavebd.com/buyers.html>). Findes også som bilag #2

¹⁶ Berlingske Business, 24. april 2013: Tøjekspertens skjorteleverandør ramt af dramatisk fabrikkollaps, www.business.dk/detailhandel/toejekspertens-skjorteleverandoer-ramt-af-dramatisk-fabrikkollaps BEMÆRK at PWT Group i andre sammenhænge har oplyst andet årstal for påbegyndelse af samarbejdet med New Wave Limited Ltd.

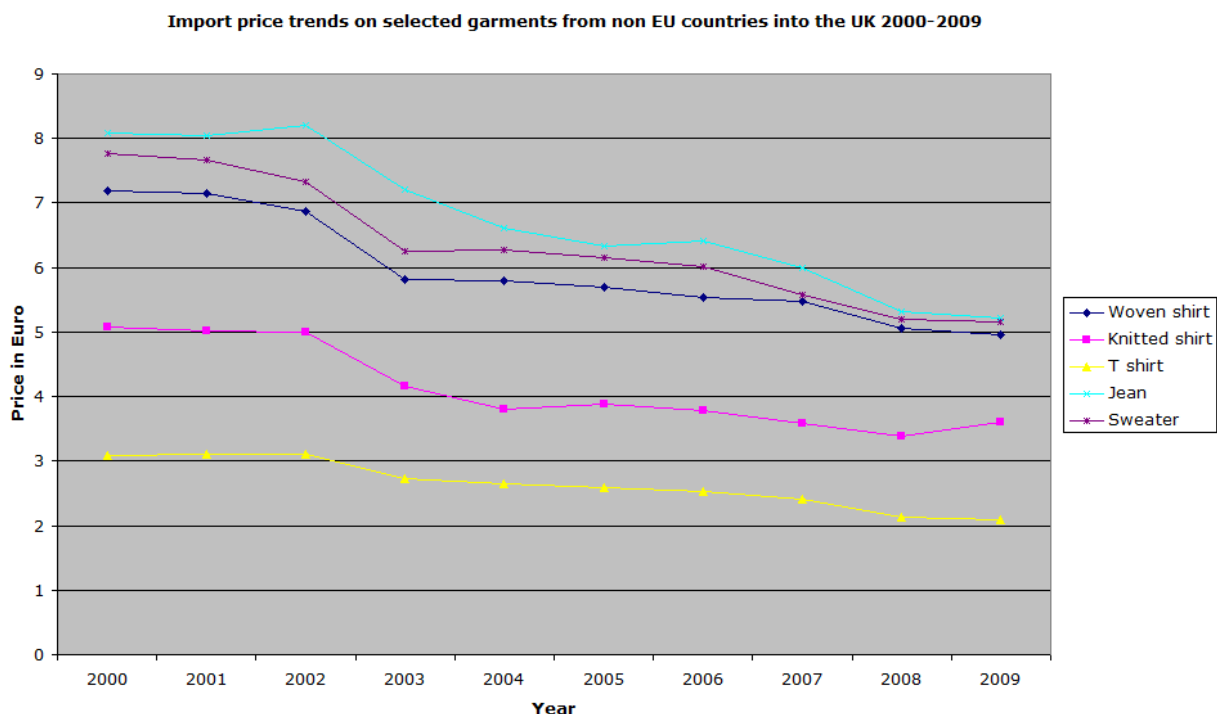
¹⁷ Orientering om PWT Group's produktion i Rana Plaza, Bangladesh www.pwt-group.com/wp-content/uploads/2014/05/Orientering_om_PWT_Groups_underleverandoer_i_Bangladesh_DA.pdf

¹⁸ Dokumenter fundet af International Labor Rights Forum, Se bilag #3

3.3 International kontekst

Denne klage vedrører manglende rettidig omhu udøvet af PWT Group (Texman) i forhold til arbejdsforholdene i Rana Plaza-bygningen. For at vurdere den konkrete sag, mener CCCDK og Aktive Forbrugere imidlertid at det er nødvendigt at være opmærksom på generelle trends i vestlige virksomheders leverandørkæde-strategi, som efter CCCDK og Aktive Forbrugerens opfattelse er kendetegnet ved manglende nødvendig omhu.

Import af tekstil udenfor EU er kendetegnet ved store ordrer og korte leveringstider til billige penge.¹⁹ Omkostningerne på tekstil importeret fra lande udenfor EU er faldet de seneste år (se nedenstående figurer). Samtidig er mængderne af importeret tekstil steget.²⁰ Der er således et fald i den betaling, der gives for de enkelte stykker tøj. Betalingerne til de producerende fabrikker dækker løn til arbejderne, profit til fabriksejeren og overhead. Overhead skal bl.a. bruges til at vedligeholde fabriksbygningen. En faldende indtægt pr. vare for fabrikken medfører, at der skæres i en eller flere af disse områder. Dette skal også ses i lyset af, at der i størsteparten af de tekstilproducerende lande ikke er tilstrækkelig kontrol med sikkerhed og lønforhold, på trods af lovkrav herom.



Kilde: Clothessource, UK import figures, Doug Miller, University of Northumbria

¹⁹ Doug Miller, *Towards Sustainable Labour Costing in the Global Apparel Industry*:

www.northumbria.ac.uk/static/5007/despdf/designres/dougproject.pdf

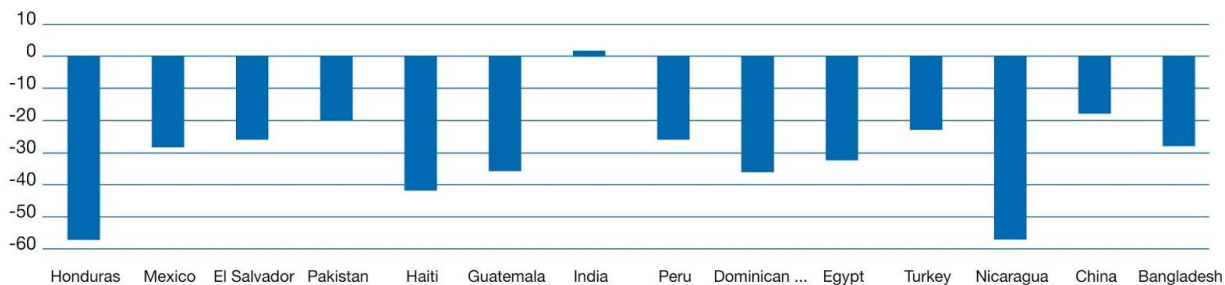
²⁰ EU importtal http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2007/november/tradoc_136690.pdf,

http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2007/february/tradoc_133209.pdf,

http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/august/tradoc_129253.pdf,

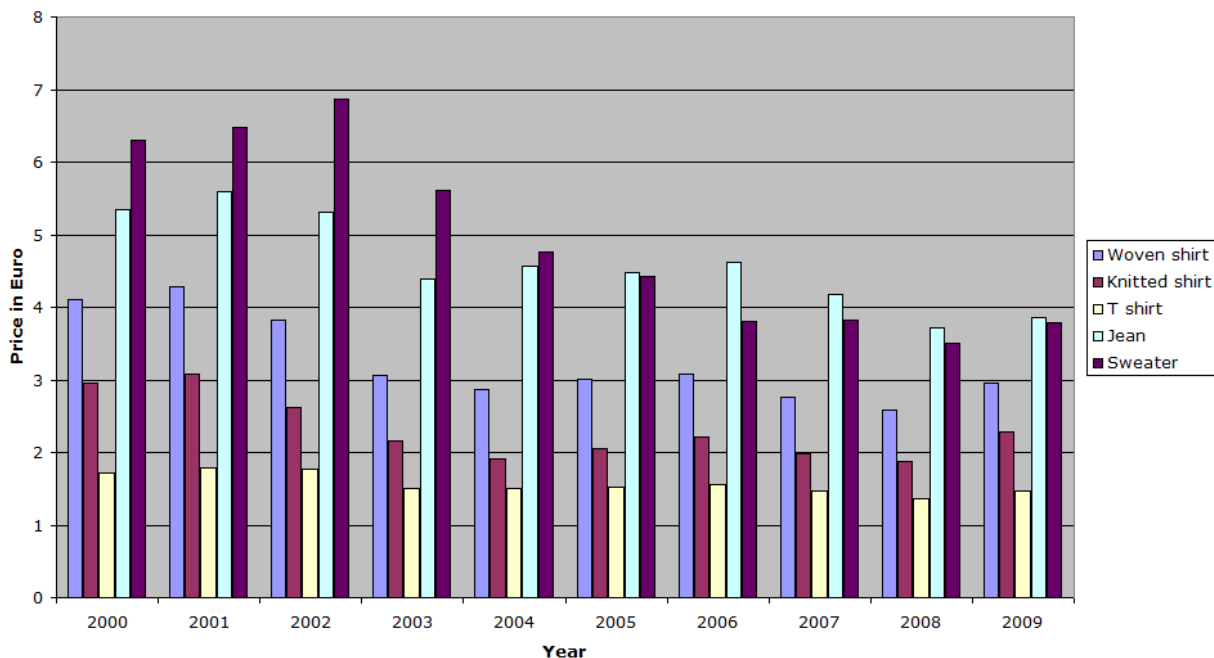
http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/april/tradoc_111353.pdf.

Figure 1. Change in the factory price of cotton knit shirts, 1994-2004



Kilde: Fra *Stitching a Decent Wage Across Borders*, the Asia Floor Wage Campaign, 2009

Bangladesh



Kilde: Clothessource, UK import figures, Doug Miller, University of Northumbria

Mange multinationale virksomheder har vedtaget csr-politikker, som vedrører sikkerhed og arbejdstagerrettigheder ved deres outsourcete produktionssteder. Disse politikker sikres imidlertid ikke gennemført i praksis. I virksomhedernes forsyningskæder forekommer det ofte, at arbejdere underbetales og dermed tvinges til at arbejde mange timer i et usikkert arbejdsmiljø.

3.4 Eksempler på ulykker på tekstilfabrikker i Bangladesh

Rana Plaza er ikke et enkeltstående eksempel. I Bangladesh har der, bare i løbet af de seneste år, været en række ulykker på tekstilfabrikker med sårede og døde tekstilarbejdere som følge.

CCCDK har ved flere lejligheder advaret mod de dårlige arbejdsforhold og gjort opmærksom på, at de vestlige producenter bør sikre sig mod ulykker de steder, de får deres tøj produceret.²¹

Følgende er en ikke-udtømmende liste over ulykker på tekstilfabrikker i Bangladesh siden 2005.²²

2005, 11. april, Spectrum Fabrikkenuden for Dhaka kollapsede. 64 personer døde, ca. 80 personer blev sårede.

2006, 23. februar, KTS Textile Industries i Chittagong brændte. 61 personer døde, ca. 100 personer blev sårede.

2006, 25. februar, Phoenix Bygningen i Dhaka kollapsede. 22 personer døde, ca. 50 blev sårede.

2006, 6. marts, Sayem Fashions i Gazipur brændte. 3 personer døde, ca. 50 blev sårede.

2010, 25. februar, Garib and Garib brændte. 21 personer døde, ca. 50 personer blev sårede.

2010, 14. december, That's It Sportswear Fabrikken brændte. 29 personer døde og 11 personer blev hårdt sårede.

2011, 3. december, Eurotex, eksplosion. 2 personer døde og 64 personer blev sårede.

2012, 24. november, Tazreen Fabrikken, Brand. 117 døde og mere end 200 sårede.

Ovenstående og andre ulykker har været omfattende omtalt i medierne Bangladesh og internationalt. Ligesom der gennem årene er udgivet en række rapporter om problemet. Det er således særdeles velkendt, at der er store problemer med sikkerheden på tekstilfabrikker i Bangladesh. Der er tale om systematiske brud på sikkerhedsreglerne, f.eks. aflåste og manglende nødudgange, ulovlige tilbygninger, manglende brandøvelser og brandudstyr, samt fabriksbygninger som dels i er dårlig stand og/eller ikke bygget til industriproduktion.

En virksomhed der som PWT Group (Texman) i årevis har haft leverandører i Bangladesh kan ikke have været uvidende om problemet og det enorme omfang.

²¹ Clean Clothes Campaign: Hazardous Workplaces, november 2012 (Bilag #4) og The Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) & Clean Clothes Campaign: Fatal Fashion: Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers' lives, marts 2013 (Bilag #5)

²² Se appendix I i rapporten *Hazardous Workplaces*, november 2012.

4. PWT Group (Texman) manglende udvisning af nødvendig omhu

CCCDK og Aktive Forbrugere mener, at PWT Group (Texman) har handlet i strid med OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, ved at undlade at udvise nødvendig omhu, som foreskrevet i retningslinjernes afsnit II, punkt 10 og 12 om generelle politikker samt afsnit IV om menneskerettigheder og afsnit V om ansættelse og forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. CCCDK og Aktive Forbrugere mener særligt, at PWT Group (Texman) har undladt at udvise nødvendig omhu i forhold til deres leverandørers opfyldelse af retten til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår, som blandt andet er beskyttet i FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, artikel 7, ILO konvention nr. 131 og nr. 155 samt ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder. Denne konkrete sag viser særligt en manglende sikring af sikre og sunde arbejdsforhold hos leverandører, men også manglende sikring af rimelige lønninger og dermed også en manglende mulighed for leverandørernes ansatte til hvile, fritid og rimelig begrænsning af arbejdstiden.

Arbejdsforholdene i Bangladesh, det lave lønniveau og de mange ulykker på fabrikker er kendte i offentligheden og i særdeleshed blandt virksomheder som PWT Group (Texman), der har deres kerneforretning i tekstilbranchen. I forbindelse med den Universelle Periodiske Bedømmelse (Universal Periodic Review) af Bangladesh i 2013 fremhævede flere civilsamfundsorganisationer i sine parallelrapporter til Menneskerettighedsrådet, at tøjindustrien i Bangladesh generelt er kendetegnet ved dårlig betaling af ansatte, dårlige arbejdsforhold og for lange arbejdsdage.²³

PWT Group (Texman) burde således have udvist særlig agtpågivenhed, da samarbejdet med New Wave Stules Ltd. fabrikken blev indgået. PWT Group (Texman) burde særligt have sikret sig, at løn og bygningssikkerhed var tilfredsstillende og i den forbindelse have vurderet, om deres betaling for produktionen kunne dække både leveløn²⁴ og en rimelig indtjening for fabrikken til at opretholde de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. PWT Group (Texman) burde endvidere få udført en uafhængig bygningsvurdering af Rana Plaza.

Texman har imidlertid ikke gjort noget selvstændigt for at sikre sig, at bygningens beskaffenhed var tilstrækkelig sikker. PWT Group (Texman) har alene lagt to allerede eksisterende inspektioner af Rana Plaza fabrikker til grund, som er udført af Foreign Trade Association (FTA): Business Social Compliance Initiative (BSCI). Disse inspektioner er ikke bestilt af PWT Group (Texman), men udført af BSCI for en anden kunde. BSCIs inspektioner kontrollerer imidlertid ikke bygningssikkerhed.²⁵ En alvorligt mangel som BSCI anerkendte i

²³ Human Rights Council, 29 January 2013, Working Group on the Universal Periodic Review, Sixteenth session, Summary prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21, Bangladesh, tilgængelig på: <http://daccess-ods.un.org/TMP/8009116.05358124.html>.

²⁴ FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne Artikel 23. stk 3. siger: "Enhver, der arbejder, har ret til et retfærdigt og gunstigt vederlag, der sikrer ham selv og hans familie en menneskeværdig tilværelse, og om fornødent tillige til andre sociale beskyttelsesforanstaltninger." Alligevel præges den globale tekstilindustri af ekstremt lave lønninger som reelt gør at arbejderne lever et liv præget af fattigdom. Leveløn fungerer som en 'benchmark' for lønnen i tekstilindustrien og er defineret som den løn en arbejder skal kunne tjenes på en standard arbejdsuge (ikke mere end 48 timer) og som tillader arbejderen at kunne købe mad til sig selv og sin familie, betale husleje, betale for sundhedsydelser, tøj, transport og uddannelse og gøre det muligt at spare en smule op til uventede udgifter.

²⁵ BSCI: Statement on the Rana Plaza Building Collapse in Bangladesh, 30.04.2013. www.bsci-intl.org/news-events/statement-rana-plaza-building-collapse-bangladesh

forbindelse med en tidligere sammenstyrning af Spectrum Fabrikken i Bangladesh 11. april 2005, hvor 64 personer døde og 80 personer blev såret, hvor BSCI også havde udført kontrolinspektioner.²⁶

CCCDK har forgæves forsøgt at få udleveret de to rapporter fra BSCI. CCCDK kender således ikke indholdet i rapporterne og ved ikke, om de er positive eller negative omkring forholdene på fabrikkerne.

PWT Group (Texman) besøgte også selv Rana Plaza uden dog at bemærke mangler ved bygnings sikkerheden. PWT Group (Texman) bemærkede heller ikke, at Rana Plaza var opført til kontorbrug og ikke fabrikker.

Som det også er nævnt i afsnit 2 ovenfor, fremgår det både af bemærkningerne til afsnit V i OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og artikel 13 i ILO konvention nr. 155, at virksomheder skal respektere arbejdstageres mulighed for, at forlade en arbejdssituation, når der er rimelig grund til at formode, at der er en overhængende og alvorlig sikkerhedsmæssig fare og at en medarbejder ikke som følge heraf må udsættes for unødigt pres eller repressalier. Før sammenstyrningen af Rana Plaza turde en gruppe syersker ikke at gå ind i bygningen, da der var opdaget store revner i bygningen. Syerskerne blev imidlertid truet til at gå ind i bygningen og påbegynde sit arbejde.

For så vidt angår lønniveauet hos PWT Group (Texman) leverandører må det antages, at Texman har betalt markedsprisen for deres varer. Som anført ovenfor, så er der ved de generelt anvendte leverandørkæde-strategier ikke plads til lønninger over minimumsløn. I Bangladesh' tilfælde, hvor minimumslønnen reguleres meget uregelmæssigt og med års mellemrum, er det dog praksis at betale over minimumslønnen, men stadig langt under levelønsniveauet.²⁷ Minimumslønnen i Bangladesh er 369 DKK pr. måned og levelønnen er udregnet til 2155 DKK.²⁸ Den reelt udbetalte løn ligger mellem de to tal og bliver optjent ved en 48 timers arbejdsuge inklusiv en betydelig mængde overarbejde. Endvidere bliver arbejderne meget følsomme overfor arbejdsgiverens krav, og som i tilfældet med Rana Plaza blev konsekvensen, at arbejderne gik ind i en bygning med synlige skader ved truslen om at få frataget en månedsløn.

PWT Group (Texman) burde have sikret sig, at de bestilte varer fra en fabrik, hvor medarbejderne var fagligt organiserede samt modtog en tilstrækkelig løn. PWT Group (Texman) burde desuden have betalt en pris for deres varer, som kan dække fabriksarbejdernes leveløn og en rimelig indtægt til fabrikken til at vedligeholde mv.

²⁶ European Commerce pushes for improvement of social, Pressemeldelse 10.04.2006 BSCI og FTA (Foreign Trade Agreement). Se bilag #6

²⁷ Se her, hvordan levelønsniveauet udregnes: www.cleanclothes.org/livingwage/calculating-a-living-wage.

²⁸ Rapport: *Stitching a Decent Wage Across Borders*, august 2009, Clean Clothes Campaign; Beløb i Euro omregnet til DKK

5. PWT Groups efterfølgende ansvar

ILO oprettede i januar 2014 en fond i kølvandet på ulykken, The Rana Plaza Trust Fund. Formålet er at hjælpe de efterladte og de sårede efter ulykken. Fonden er udtryk for den erstatningsforpligtelse (remedy), som FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv inkluderer som den ene af de tre søjler i ansvarlig adfærd for virksomheder. Det er hensigten, at særligt virksomheder, som fik produceret på fabrikken, kan indbetale penge til fonden, men private og andre fonde og organisationer kan også bidrage til fonden. Der er i alt brug for 40 millioner USD for at dække behovet.

Bangladesh er nr 145 på Transparency Internationals corruption perceptions index med en score på 25/100. Samtidig er det grundlæggende svært med sikkerhed at identificerer ofre og deres pårørende, særligt en situation hvor fx ansættelsesdokumenter er begravet under ruinerne. Der er med andre ord stor risiko for at kompensation fra en virksomhed som udbetaler den selvstændigt, ender i hænderne på de forkerte.

The Rana Plaza Trust Fund er derfor en helt unik fond som giver PWT Group (Texman) for at betale en retfærdig beregnet erstatning til de berettigede ofre.

Men PWT Group (Texman) har på nuværende tidspunkt valgt ikke at betale til fonden. I stedet har PWT Group (Texman) efter eget udsagn valgt at donere et ikke-offentliggjort beløb til Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) og til Centre for Rehabilitation of the Paralysed (CRP) i Bangladesh.

PWT Group (Texman) har siden maj 2014 forsøgt at få fonden til at godkende, at beløbet kan blive indoptaget i fonden. Ifølge vores vidende har PWT Group (Texman) ikke formået at få fonden til at anerkende at PWT Group (Texman) donation som et reelt bidrag.

Det skal også bemærkes at en lang række virksomheder har indbetalt til Rana Plaza fonden som primo december 2014 havde modtaget 22 millioner USD²⁹. Bl.a. har den Danske virksomhed Mascot Workwear (som havde en mindre produktion på Rana Plaza) indbetalt til fonden.

²⁹ Rana Plaza Arrangement Donors: <http://www.ranaplaza-arrangement.org/fund/donors>

6. Krav til PWT Group (Texman)

CCCDK og Aktive Forbrugere mener, at PWT Group (Texman) bør gøre følgende:

- Anerkende at PWT Groups forretningsmetoder har medført en krænkelse af OECD's retningslinjer, og at virksomheden ikke har udvist nødvendig omhu ved at medvirke til at sikre, at grundlæggende menneskerettigheder overholdes.
- Foretage de nødvendige foranstaltninger for at garantere, at lignende episoder ikke gentager sig også uden for Bangladesh, herunder;
 - Offentliggøre sine leverandørlisters ligesom andre virksomheder har valgt at gøre.³⁰
 - Sikre transparens omkring deres forretningsmetoder ved løbende at offentliggøre kontrolrapporter fra fabrikker, hvor deres eksterne produktion foregår, som det også er foreskrevet i FN's Guiding Principles § 21.
- Betale erstatning til den ILO-oprettede fond for ofrene fra Rana Plaza-kollapset. Beløbet bør afspejle, at PWT Group (Texman) var hovedkunde hos New Wave Style Ltd, at de fik produceret på fabrikken i årevis, at de var en af kun 30 virksomheder som fik produceret på Rana Plaza og at PWT Group i 2012/2013 havde en nettoomsætning på 832 millioner DKK og et Driftsresultat (EBITDA) på 73 millioner DKK³¹. CCCDK og Aktive Forbrugere vurderer at en erstatning på 1 million USD (som svarer til 2,5 % af det samlede nødvendige erstatningsbeløb) er et realistisk bud på et tilstrækkeligt bidrag.

³⁰ Eksempler på virksomheder, der lægger deres leverandørlisters åbent frem er: Nudie Jeans (SE), H&M (SE) og Varner (NO).

³¹ PWT summary annual report 2012/13, Pressrelease (Danish),
http://www.pwt-group.com/wp-content/uploads/2014/05/14_pressemeddelelse.pdf

7. Oversigt over CCCDK's Kommunikation med PWT Group (Texman):

Nedenstående er et udvalg af de vigtigste korrespondancer mellem CCCDK og PWT Group (Texman) vedrørende Rana Plaza. Se bilag #7

2013

CCCDK henvendte sig (for første gang) den 25. april 2013 kl. 12:04 og (for anden gang) den 29. april kl. 15:46 til Texman for at gøre opmærksom på, at Texmans tøjmærker Jack's og Shine var blevet fundet i ruinerne efter sammenstyrtningen af Rana Plaza. CCCDK opfordrede Texman til at oplyse om og i givet fald hvordan de havde til hensigt at hjælpe ofrene både på kort og langt sigt.

Den 30. april 2013 kl. 07:29 sendte Texman en bekræftelse på at have modtaget CCCDKs mail d. 25. april.

Den 30. april 2013 kl. 12:46 henvendte CCCDK sig til Texman og anmodede Texman om at oplyse i løbet af de følgende 24 timer, hvordan de ville hjælpe ofrene fra katastrofen.

Den 30. april 2013 kl. 12:54 henvendte Texman sig til CCCDK og oplyste, at det havde til hensigt at yde økonomisk hjælp til ofrene.

Den 13. maj 2013 meddelte PWT Group ved Managing Partner Jan Johan Kühl i TV Avisen, at PWT Group ville yde økonomisk hjælp til ofrene.

Den 23. maj 2013 kl. 13:27 henvendte CCCDK sig til Texman og opfordrede dem til at yde økonomiske bidrag via den særlige kompensationsfond.

2014

Den 4. april 2014 henvendte Human Rights Watch sig til PWT Group og spurgte om årsagen til, at PWT Group ikke ydede økonomisk støtte til Rana Plaza Fonden.³²

Den 10. april 2014 henvendte CCCDK sig til Polaris Private Equity, som ejer hovedparten af PWT Group, og opfordrede dem til at motivere Texman til at yde økonomisk støtte til Rana Plaza Fonden.

Den 11. april 2014 henvendte Corporate Marketingmanager fra PWT Group, Brian Børsting, sig til CCCDK og inviterede til et dialogmøde, som CCCDK takkede ja til. CCCDK mødtes med Brian Børsting og indkøbschef Lars Kristensen i PWT Groups hovedkontor i Aalborg, den 22. april 2014. Ved mødet opfordrede CCCDK på ny til, at Texman burde betale et passende beløb i forhold til deres ordrestørrelse på Rana Plaza til den officielle Rana Plaza Fond. Texman oplyste, at de havde betalt penge til et lokalt hospital og BMGEA, men oplyste ikke hvor meget. På CCCDK's foranledning ville Texman undersøge, om de allerede fordelte midler ville kunne regnes som en indbetaling til fonden.

³² Email PWT Group to HRW, 23.04.2014, Bilag #8