

**STATEMENT BY THE GERMAN NATIONAL CONTACT POINT  
ON A SPECIFIC INSTANCE BROUGHT BY THE GERMAN CLEAN  
CLOTHES CAMPAIGN (CCC) AGAINST ADIDAS-SALOMON**

*Berlin, 24 May 2004*

German National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on a specific instance brought by the German Clean Clothes Campaign (CCC) against Adidas-Salomon

On 5 September 2002, the Clean Clothes Campaign submitted a specific instance concerning Adidas-Salomon with the Austrian National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Companies. This specific instance was forwarded to the competent German National Contact Point in the Federal Ministry of Economics and Labour, Berlin.

The German Clean Clothes Campaign (CCC – SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, ver.di), alleged suppliers of adidas-Salomon in Indonesia of failing to comply with the OECD Guidelines (General Policies [Section II] and Employment and Industrial Relations [Section IV]). CCC chiefly based its allegations on statements in the OXFAM Report of March 2002 entitled “We Are Not Machines”. This report accused Indonesian supplier firms, including some delivering to adidas-Salomon, of failing to comply with the OECD Guidelines. In accordance with the OECD Guidelines, companies should ensure that the Guidelines are adhered to also in production sites in countries which are not themselves OECD members.

In response to the mediation by and at the invitation of the German National Contact Point (NCP), discussions were held on 28 May 2003 and on 16 February 2004 at the NCP in the Federal Ministry of Economics and Labour, Berlin, leading to a constructive dialogue and enabling both sides to present their respective view of this case. There was disagreement about the extent to which the allegations made in the OXFAM Report of March 2002 coincided with what actually happened, in some cases up to three years ago (December 1999 – 2000), and about the extent to which the relevant events actually took place at specific production sites of suppliers to adidas-Salomon. Therefore, at the request of the NCP, both adidas-Salomon and CCC presented several statements about working conditions, minimum wages and employees’ rights to form organisations at the firms supplying adidas-Salomon in Indonesia.

All parties concerned agreed that the treatment of the specific complaints towards solutions should be sought in structural approaches. In the individual cases, the parties involved were unable to reach agreement, neither on the facts of the matter gathered in subsequent research nor on the precise options for action to be derived from these facts. A major reason for this may have been that it was not possible to obtain the information needed for an unambiguous description and assessment of the facts.

The situation regarding the assessment of the general programme of global social responsibility of adidas-Salomon was different. Here, all sides took note of the fact that the company maintains a comprehensive internal programme intended to ensure that the principles contained in the in-house “Standards of Engagement” (SOE) are complied with by the supplier firms of its business partners. Key elements of this programme include obligatory recognition of core labour standards and relevant environmental standards by the management in the supplier factories, monitoring of these standards by experts, identification of

specific problems, active training and ad-vice for the factory management regarding potential for improvement and the consistent exerting of influence on the factory management to tackle any problems found. In the context of its participation in the programme of the Fair Labour Association (FLA)<sup>\*</sup>, adidas-Salomon also commits itself to independent controls of supplier factories. According to adidas-Salomon, the above-mentioned elements of the SOE programme are specifically applied in the relevant supplier factories in Indonesia and are subject to FLA controls. The CCC is unable to confirm this assertion on the basis of the information available to it.

Both parties agree that the dialogue initiated by the NCP has contributed to an intensified ex-change of information and to improved transparency, even if there are differing views about the facts of the matter which proved impossible to reconcile in the complaints procedure under the OECD Guidelines. The parties agreed to remain in communication on this issue and to utilise the information obtained for further progress on the improvement of working conditions, and in particular for improvements in communications between the company management and the employees in the Indonesian supplier factories named.

The NCP in the Federal Ministry of Economics and Labour thanks the parties, and especially Mr. Frank Henke, Global Director, Social & Environmental Affairs, adidas-Salomon, and Ms. Ingeborg Wick, academic assistant at the SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, and Mr. Uwe Woetzel, ver.di, for their constructive co-operation.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, which are based on the principle of voluntary compliance, form part of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises and provide recommendations for responsible corporate conduct in foreign investment. The governments of the OECD member states and other participating countries have committed themselves to promoting the application of this code of conduct via their respective National Contact Points (in Germany: the Federal Ministry of Economics and Labour) and in the case of allegations to contributing towards solutions involving the relevant partners via confidential mediation.

---

\* The Fair Labour Association (FLA) is a non-profit-making organisation consisting of companies, non-governmental organisations and universities. It establishes labour standards and guidelines for health, safety and environmental protection at work and appoints accredited inspectors to monitor adherence to these standards by the companies participating in the programme.

**COMMUNIQUÉ DU POINT DE CONTACT NATIONAL ALLEMAND  
SUR LE CAS SPÉCIFIQUE ADIDAS-SALOMON SOULEVÉ PAR  
LA CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (CCC-ALLEMAGNE)**

*Berlin, 24 mai 2004*

Saisine du Point de contact national allemand chargé de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales à la suite de la plainte déposée par la Clean Clothes Campaign (CCC-Allemagne) contre Adidas-Salomon.

Le 5 septembre 2002, la Clean Clothes Campaign a soumis une demande d'examen de cas spécifique concernant Adidas-Salomon au Point de contact national autrichien pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, lequel l'a transmise à son homologue allemand, au ministère de l'économie et de l'emploi, à Berlin, compétent pour la traiter.

D'après la Clean Clothes Campaign – Allemagne (CCC – SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, ver.di), les sous-traitants d'Adidas-Salomon en Indonésie ne respecteraient pas les Principes de l'OCDE (Principes généraux [chapitre II] et Emploi et relations professionnelles [chapitre IV]). La CCC fonde principalement ses allégations sur des éléments extraits du rapport d'OXFAM de mars 2002 intitulé « We Are Not Machines ». Ce rapport accuse des sous-traitants indonésiens, parmi lesquels certains travaillent pour Adidas-Salomon, de ne pas se conformer aux Principes directeurs de l'OCDE, alors que selon les dispositions de ce texte, les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient appliqués sur tous leurs sites de production, y compris dans les pays qui ne sont pas eux-mêmes membres de l'OCDE.

Suite à la médiation du Point de contact national allemand (PCN), et sur son invitation, des consultations ont eu lieu le 28 mai 2003 et le 16 février 2004 dans les locaux du PCN au ministère fédéral de l'économie et du travail, à Berlin, qui ont permis aux parties d'engager un dialogue constructif et d'exposer leur point de vue sur l'affaire. En l'absence d'accord sur le point de savoir dans quelle mesure les faits allégués par OXFAM dans son rapport de mars 2002, qui remontaient dans certains cas jusqu'à trois ans en arrière (décembre 1999 – décembre 2000), correspondaient bien à la réalité, et dans quelle mesure les agissements mis en cause avaient bien eu lieu sur les sites de production des sous-traitants d'Adidas-Salomon, le PCN allemand a demandé aux deux parties en présence de publier des notes d'information sur les conditions de travail, le salaire minimum et le droit d'organisation des salariés à l'intention des sous-traitants et fournisseurs d'Adidas-Salomon en Indonésie.

Toutes les parties intéressées sont convenues d'adopter dorénavant des approches structurelles pour la recherche de solutions à des problèmes spécifiques. Dans le cas d'espèce, les parties ne sont pas parvenues à un accord, ni sur les points soulevés par des recherches complémentaires, ni sur la ligne de conduite à tenir au vu des faits. Cela s'explique peut-être en grande partie par l'impossibilité d'obtenir les informations qui auraient été nécessaires pour une description et une évaluation rigoureuses des faits.

S'agissant du programme général d'Adidas-Salomon en matière de responsabilité sociale de l'entreprise au niveau mondial, la situation était différente. Toutes les parties ont pris note du fait que l'entreprise a adopté un tel programme et qu'elle veille en conséquence à ce que les principes énoncés dans sa liste interne d'engagements soient appliqués par les fournisseurs de ses partenaires commerciaux. Parmi les principaux

éléments de ce programme figurent notamment l'obligation de faire adopter les normes fondamentales du travail et les normes pertinentes en matière d'environnement par les fournisseurs, de faire contrôler l'application de ces normes par des spécialistes, de signaler les problèmes particuliers, de former les dirigeants des usines de production et de leur offrir des conseils sur les possibilités d'amélioration, enfin d'exercer en permanence sur eux une influence pour les amener à régler les problèmes rencontrés. Dans le cadre de sa participation au programme de la Fair Labour Association (FLA)\*, Adidas-Salomon s'engage en outre à confier à des inspecteurs indépendants le contrôle de ses sous-traitants. D'après les représentants d'Adidas-Salomon, les éléments susmentionnés de sa liste d'engagements sont tous appliqués par les fournisseurs de la marque en Indonésie et sont soumis au contrôle de la FLA. La CCC n'est pas en mesure de confirmer cette assertion sur la base des informations dont elle dispose.

Les deux parties reconnaissent que le dialogue amorcé par le PCN a permis d'intensifier les échanges de vues et d'accroître la transparence, même si la procédure d'examen prévue par les Principes directeurs de l'OCDE n'a pas permis de venir à bout des divergences sur le fond de l'affaire. Les parties sont convenues de poursuivre le dialogue et d'utiliser les informations recueillies pour obtenir de nouvelles améliorations des conditions de travail, et plus particulièrement de la communication entre la direction de la société et les salariés des fournisseurs indonésiens mis en cause.

Le PCN allemand, placé sous la tutelle du ministère fédéral de l'économie et du travail, remercie les parties, en particulier M. Frank Henke, Global Director, Social & Environmental Affairs d'Adidas-Salomon, Mme Ingeborg Wick, assistant de recherche au SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, et M. Uwe Woetzel, ver.di., pour leur collaboration constructive.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dont l'application est facultative, font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales et contiennent des recommandations pour un comportement responsable des entreprises en matière d'investissement international. Les gouvernements des pays Membres de l'OCDE et des autres pays qui y ont adhéré se sont engagés à promouvoir l'application de ce code de conduite par l'intermédiaire de leurs points de contact nationaux respectifs (en Allemagne : le ministère de l'économie et du travail) et, lorsque ceux-ci sont saisis de cas spécifiques, à contribuer à la recherche de solutions entre les parties par voie de médiation confidentielle.

---

\*

La Fair Labour Association (FLA) est une organisation sans but lucratif qui regroupe en son sein des entreprises, des organisations non gouvernementales et des universités. Elle établit des normes et des principes directeurs dans les domaines des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement sur le lieu de travail, et elle accrédite des inspecteurs chargés de vérifier que les entreprises adhérentes appliquent son code de conduite.