



HINTER UNSERER
MARKE

SEITE 2–11

**EINBLICK IN DIE
HERAUSFORDERUNGEN,
DENEN WIR
GEGENÜBERSTEHEN**

SEITE 12–52

**SOZIAL- UND
UMWELTBERICHT 2002**

HINTER UNSERER MARKE

DAS JAHR 2002 WAR DURCH EINE WICHTIGE VERÄNDERUNG IN HINBLICK AUF DIE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN ZULIEFERERN GEKENNZEICHNET. DIESER BERICHT ERKLÄRT, WIE WIR UNSERE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU IHNEN VERTIEFEN UND WARUM WIR DAVON ÜBERZEUGT SIND, DASS DIESE STRATEGIE ZU BESSEREN ARBEITS- UND UMWELTBEDINGUNGEN IN UNSERER GESAMTEN BESCHAFFUNGSKETTE FÜHREN WIRD.

AUF DEN NÄCHSTEN SEITEN WERDEN EINIGE DER WICHTIGSTEN HERAUSFORDERUNGEN DARGESTELLT, MIT DENEN WIR UNS IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEIT AUSEINANDERZUSETZEN HABEN. ZUSAMMEN MIT DEM AUF SEITE 12 BEGINNENDEN HAUPTTEIL DES BERICHTS WIRD AUFGEZEIGT, WIE WIR HINTER DEN KULISSEN DES SPORTS UNSEREN GLOBALEN VERPFLICHTUNGEN NACHKOMMEN.

EINBLICK IN DIE HERAUSFORDERUNGEN, DENEN WIR GEGENÜBERSTEHEN

EIN UNTERNEHMEN, DAS SEINE AUSWIRKUNGEN AUF MITARBEITER, GESELLSCHAFT UND UMWELT STEUERN WILL, MUSS SICH IN ERSTER LINIE MIT DEN GRUNDLAGEN SEINES GESCHÄFTS VERTRAUT MACHEN. EINE DER GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR UNS – UND EIN THEMA, DAS DER ÖFFENTLICHKEIT EIN BESONDERES ANLIEGEN IST – SIND DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN FABRIKEN, DIE UNSERE PRODUKTE HERSTELLEN.

Hier erfahren Sie mehr über die Überwachung von Arbeitsstandards in Zulieferbetrieben
Angemessene Löhne 33 /// Kinderarbeit 34 /// Arbeitsrechte 35 ///

A person wearing a blue long-sleeved shirt, a black helmet, and black goggles. They have their arms raised in a gesture of triumph or protest, with their fists clenched. The background is a solid light blue color. A white rounded rectangular box is overlaid on the person's chest.

ARBEITSRECHTE



**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

**DA WIR KEINE DIREKTE KONTROLLE ÜBER DIESE
FABRIKEN HABEN, IST ES NICHT SO EINFACH,
AKZEPTABLE ARBEITSBEDINGUNGEN UND
BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS SICHERZUSTELLEN.
DAS HEISST JEDOCH NICHT, DASS WIR DIE
BEHANDLUNG DER ARBEITNEHMER IGNORIEREN.
UNSER ZIEL IST ES, ZULIEFERERER ZU FINDEN,
DIE NICHT NUR KOSTENGÜNSTIG PRODUZIEREN,
SONDERN ALLE UNSERE KRITERIEN ERFÜLLEN.**

WIR BEURTEILEN ARBEITSBEDINGUNGEN ANHAND UNSERES VERHALTENSKODEX, DEN „STANDARDS OF ENGAGEMENT“ (SOE). ALS LEITPRINZIPIEN BEFASSEN SIE SICH MIT UNTERSCHIEDLICHEN ASPEKTEN DER BESCHÄFTIGUNG, EINSCHLIESSLICH ARBEITNEHMERRECHTEN, UMWELT SOWIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT. DIE AUF INTERNATIONALEN GESETZEN, KONVENTIONEN UND GRUNDSÄTZEN BASIERENDEN STANDARDS DIENEN UNS ZUDEM ALS AUSWAHLKRITERIEN IN BEZUG AUF UNSERE ZULIEFERER.

Hier erfahren Sie, wie wir versuchen, die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt zu reduzieren
Gefahrstoffe 41 /// Transport 43 /// Bisher Erreichtes 46 ///



UMWELT



**GEMEINNÜTZIGES
ENGAGEMENT**

UNSERE STANDARDS OF ENGAGEMENT SIND NICHT NUR NÜTZLICH, UM PROBLEME AUFZUDECKEN, SIE HELFEN UNSEREN ZULIEFERERN AUCH, DIE BEDINGUNGEN IN IHREN FABRIKEN ZU VERBESSERN. ZUSAMMEN MIT UNABHÄNGIGEN PRÜFERN KONTROLLIEREN WIR REGELMÄSSIG DIE ERZIELTEN FORTSCHRITTE. FABRIKEN, MIT DENEN WIR ZUSAMMENARBEITEN, MÜSSEN NACHWEISEN KÖNNEN, DASS SIE LAUFEND VERBESSERUNGEN VORNEHMEN, UM UNSEREN STANDARDS ZU ENTSPRECHEN.

STANDARDS OF ENGAGEMENT

Authenticity / Inspiration / Commitment / Honesty

Dies sind einige der wichtigsten Werte, für die die adidas-Salomon Gruppe einsteht. Wir messen uns nicht nur selbst an diesen Werten, sondern auch unsere Geschäftspartner.

Wir erwarten von unseren Partnern – gleich ob Auftragnehmer, Subunternehmer, Zulieferer oder andere – dass sie sich bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit entsprechend den vorgenannten Werten fair, integer und verantwortungsbewusst verhalten.

Diese Verhaltensnormen sind für uns maßgeblich, wenn wir Geschäftspartner auswählen und vertraglich an uns binden, die in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen und Werten Arbeitsplatzstandards und Geschäftspraktiken befolgen. Als Leitprinzipien helfen sie uns aber auch, mögliche Probleme zu identifizieren und sie bereits in der Entstehungsphase gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern zu lösen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Aktionspläne zur laufenden Verbesserung betrieblicher Arbeitsbedingungen entwickeln. Die Umsetzung dieser Pläne wird von den Geschäftspartnern selbst, unserem eigenen Team und externen, unabhängigen Teams überwacht.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie in ihren Werken die Einhaltung folgender Grundsätze und Verfahrensweisen sicherstellen:

ALLGEMEINER GRUNDSATZ

Unsere Geschäftspartner haben ihre Geschäfte in völliger Übereinstimmung mit den jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zu führen.

BESCHÄFTIGUNGSGRUNDSÄTZE

Wir arbeiten nur mit solchen Partnern zusammen, die ihre Mitarbeiter in Bezug auf Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen fair und gesetzeskonform behandeln. Insbesondere gilt Folgendes:

ZWANGSARBEIT: Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeiter beschäftigen, weder in Form von Gefangenearbeit, Sklavenarbeit oder einer sonstigen Form von Zwangsarbeit. Kein Mitarbeiter darf mit Gewalt oder durch Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden.

KINDERARBEIT: Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen.

DISKRIMINIERUNG: Wir anerkennen und respektieren kulturelle Unterschiede. Wir sind der Meinung, dass Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, beschäftigt werden müssen, nicht aufgrund persönlicher Merkmale oder Überzeugungen. Wir suchen Geschäftspartner, die diese Auffassung mit uns teilen und die sicherstellen, dass sie bei ihren Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken niemanden wegen Rasse, nationaler Abstammung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Familienstand, Mitgliedschaft in Organisation oder politischer Überzeugung benachteiligen.

LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN: Unsere Geschäftspartner erkennen an, dass Grundlöhne mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben abdecken müssen. Geschäftspartner haben ihren Mitarbeitern den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, bzw. den in der Branche üblichen Lohn, falls dieser höher liegt, zu bezahlen. Sie haben den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen Rechnung zu tragen. Löhne müssen entweder bar, per Scheck oder in sonst üblicher Form direkt an die Mitarbeiter ausbezahlt werden; Informationen bezüglich des Lohns müssen den Mitarbeitern in einer für sie klaren und verständlichen Form gegeben werden. Vorschüsse sowie Lohnabzüge sind sorgfältig zu überprüfen und müssen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Mitarbeiter müssen für Überstunden zusätzlich zum normalen Lohn gesetzlich vorgeschriebene Zuschläge erhalten. Wo keine gesetzliche Regelung existiert, sind angemessene Zuschläge zu zahlen.

ARBEITSZEIT: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf einschließlich Überstunden 60 Wochenstunden nicht übersteigen; gesetzliche

Bestimmungen, die niedrigere Höchststunden vorsehen, gehen vor. Mitarbeiter müssen mindestens 24 zusammenhängende Stunden Freizeit pro Woche sowie bezahlten Jahresurlaub erhalten.

KOALITIONSFREIHEIT: Geschäftspartner haben das Recht jedes Mitarbeiters, Vereinigungen nach eigener Wahl beizutreten bzw. solche zu gründen, anzuerkennen und zu respektieren. Falls gesetzliche Bestimmungen das Koalitionsrecht einschränken, darf der Geschäftspartner seine Mitarbeiter nicht daran hindern, auf alternative Weise legale Vereinigungen zum Aushandeln von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu bilden. Zumindest hat der Geschäftspartner Einrichtungen zu schaffen, die dem Informationsaustausch mit Mitarbeitern dienen.

DISZIPLINARMASSNAHMEN: Jeder Mitarbeiter muss mit Würde und Respekt behandelt werden. Kein Mitarbeiter darf körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder sonstigem Missbrauch ausgesetzt werden.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Geschäftspartner haben für ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld zu sorgen; Geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind zu treffen. Dazu gehört auch Schutz vor Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen müssen ausreichend vorhanden sein. Saubere und zahlenmäßig ausreichende sanitäre Einrichtungen müssen den Mitarbeitern jederzeit frei zugänglich sein. Die Fabriken müssen Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen erlassen und deutlich bekanntgeben. Falls Unterkünfte für Mitarbeiter gestellt werden, gelten diese Anforderungen auch insoweit.

UMWELTBESTIMMUNGEN

Geschäftspartner haben die Bedingungen sämtlicher jeweils anwendbarer Umweltgesetze und -bestimmungen zu erfüllen. Unsere Geschäftspartner sollten sich um die ständige Verbesserung der Umweltbedingungen bemühen, unter denen sie selbst und ihre Zulieferanten produzieren. Dies bedeutet: Die Beachtung des Prinzips der Nachhaltigkeit bei betrieblichen Entscheidungen, der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen, saubere Produktion, Verhinderung von Umweltverschmutzung und die Entwicklung und Verwendung von Materialien, Technologien und Produkten, die sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren.

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir bevorzugen Geschäftspartner, die sich um eine Verbesserung der Bedingungen in den Ländern, in denen sie tätig sind, bemühen.

SOZIAL- UND UMWELTBERICHT 2002

DREI JAHRE NACH DER VERÖFFENTLICHUNG UNSERES ERSTEN SOZIAL- UND UMWELTBERICHTES FÜHLEN WIR UNS AUCH WEITERHIN VERPFLICHTET, REGELMÄSSIG UND OFFEN ÜBER UNSERE FORTSCHRITTE IN BEZUG AUF NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN ZU INFORMIEREN. DIESER BERICHT BESCHREIBT UNSERE BEMÜHUNGEN UM EINE VERBESSERTE GESTALTUNG DER BEZIEHUNG ZU UNSEREN STAKEHOLDERN UND UM EINE PRODUKTIVERE PARTNERSCHAFT MIT UNSEREN ZULIEFERERN. AUSSERDEM LEGT ER UNSERE STRATEGIEN UND ZIELE FÜR DAS NEUE GESCHÄFTSJAHR DAR.

14 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

UNSER UNTERNEHMEN

15 Vision und Strategie

17 Konzernprofil

20 Corporate Governance

22 Stakeholder

25 Zulieferer

UNSERE ERGEBNISSE

27 Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern

33 Beschäftigungsstandards

37 Sicherheit und Gesundheit

40 Umweltauswirkungen

44 Gemeinnütziges Engagement

45 Der Weg

46 Bisher Erreichtes

48 Ziele für 2003

49 Die GRI-Richtlinien und dieser Bericht

52 Begriffserklärungen

52 Impressum

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden /// AUCH DREI JAHRE NACH DER VERÖFFENTLICHUNG DES ERSTEN adidas-Salomon SOZIAL- UND UMWELTBERICHTS HAT DAS THEMA UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG NICHTS AN WICHTIGKEIT EINGEBÜSST. EIGENSCHAFTEN WIE VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN, EHRlichkeit UND TRANSPARENZ SIND DIE ECKPFEILER EINES GESCHÄFTSGEBARENS, DAS DER NACHHALTIGKEIT EINE ZENTRALE ROLLE EINRÄUMT – EIN GESICHTSPUNKT, DEM DIE JÜNGSTEN GLOBALEN EREIGNISSE ZUSÄTZLICHE DRINGLICHKEIT VERLEIHEN. IN UNSEREM DRITTEN BERICHT MÖCHTEN WIR DAHER GENAUER UNTERSUCHEN, WIE WEIT WIR UNSERE ZIELE FÜR 2002 ERREICHT HABEN UND WIE WIR UNSER ENGAGEMENT FÜR DAS LAUFENDE JAHR GESTALTEN WERDEN.

Vertrauen ist zu einem wertvollen Gut geworden, das nur durch Ehrlichkeit, einem offenen Dialog und echtem Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung geschaffen werden kann. Die Öffentlichkeit erkennt heute mehr denn je, dass Marken nur so stark sind wie die Werte, die ihnen zugrunde liegen, und adidas-Salomon teilt diese Überzeugung. Davon zeugt der vorliegende Bericht.

Das erklärte Ziel unseres Konzerns ist es, sich auf dem Sportartikelmarkt eine globale Führungsposition zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es mehr als hervorragender Finanzergebnisse. Vielmehr kommt es darauf an, unsere Leistungen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Umwelt als gleichwertige, miteinander verknüpfte Faktoren zu betrachten, die einen langfristigen, kontinuierlichen Verbesserungsprozess tragen. Im gleichen Maß wie die Erwartungen unserer Stakeholder wachsen, müssen auch wir bereit sein, die Messlatte für unsere Leistungsstandards höher zu setzen. Wer dies für eine Herausforderung hält, sollte sich vor Augen führen, wieviel wir im Jahr 2002 bereits erreicht haben – einem Jahr, in dem adidas-Salomon seine Vision und seine Führungsrolle in Sachen gesellschaftliches Engagement einmal mehr deutlich unter Beweis stellte.

Dies ist nirgendwo klarer zu erkennen, als in unserer neuen Strategie zum Umgang mit unseren Zulieferern. Wir werden zwar mit deren Überwachung fortfahren, sind jedoch der Ansicht, dass der effektivste Weg zur Nachhaltigkeit nicht nur über Kontrollmaßnahmen, sondern gleichzeitig auch über eine partnerschaftliche Zusammenarbeit führt, in deren Rahmen die Akteure der Beschaffungskette eigene Nachhaltigkeitsinitiativen auf der Grundlage unserer Standards of Engagement schaffen können. Dieser Trend in Richtung Eigenverantwortlichkeit lässt innerhalb unserer Beschaffungskette bereits erste positive Ergebnisse im Hinblick auf die Sozial- und Umweltverträglichkeit erkennen.

Darüber hinaus erzielten wir 2002 beim Dialog mit unseren Stakeholdern Fortschritte in Bezug auf eine ganze Reihe von Belangen. Wir organisierten erstmals klar strukturierte Stakeholder Versammlungen und reagierten auf jede Anfrage, die Stakeholder an uns richteten. Dieser Austausch trug maßgeblich dazu bei, uns einen besseren Einblick in die Bedenken derer zu verschaffen, die ein berechtigtes Interesse an unserem Konzern haben. Das Feedback unserer Stakeholder ist auch einer der Gründe, warum der vorliegende Bericht sich im Wesentlichen auf unsere Beschaffungskette konzentriert.

Der diesjährige Bericht orientiert sich noch stärker an den Richtlinien der Global Reporting Initiative. Auf den letzten Seiten finden Sie eine Übersicht darüber, in welchen Bereichen wir diesen bereits entsprechen und in welchen Bereichen zusätzliche Schritte erforderlich sind, um international anerkannten Maßstäben zu genügen. Unser Engagement und unsere Leistungen wurden im letzten Jahr honoriert: adidas-Salomon gilt im Dow Jones Sustainability Index – dem weltweit führenden Index für nachhaltigkeitsorientierte Unternehmen – weiter als einer der besten Konzerne der Branche. Zudem sind wir im FTSE4Good Europe Index vertreten.

Obwohl wir auf unsere letztjährigen Erfolge stolz sein können, sind wir uns der Herausforderungen bewusst, die noch vor uns liegen. Wir wissen, dass bei der Bewertung und Beurteilung unserer Zulieferer noch erhebliche Verbesserungen möglich sind. Wir hatten gehofft, unser Fünf-Sterne-Bewertungssystem durch ein detaillierteres Verfahren ersetzen zu können, doch hat sich die Entwicklung einheitlicher Bewertungsindikatoren als schwierig erwiesen. Gegenwärtig beraten wir uns mit einer Reihe von Stakeholdergruppen, zu denen unter anderem auch Fabrikmitarbeiter und Nicht-Regierungsorganisationen gehören, um diesen Prozess weiter voranzutreiben. Wir sind zuversichtlich, dass wir das neue Bewertungssystem noch in diesem Jahr einführen können.

Abschließend möchte ich nochmals auf meine ursprüngliche Aussage zurückkommen: Vertrauen muss verdient werden – und das ist nur durch die konkrete Umsetzung angestrebter Ziele möglich. Diese Maxime hat für jeden von uns Gültigkeit. Auf Seite 48 des Berichts sind die Ziele aufgelistet, die wir 2003 im Bereich Soziales und Umwelt anstreben. Mit ihnen möchten wir unser Engagement in Sachen nachhaltiges Wirtschaften fortsetzen und wir sind uns sicher, dass uns durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen unseren Stakeholdern auch 2003 wieder beträchtliche Fortschritte gelingen werden.



Herbert Hainer
Vorstandsvorsitzender

UNSER UNTERNEHMEN

Vision und Strategie /// WIR WOLLEN DURCH EIN UMWELT- UND SOZIALBEWUSSTES ENGAGEMENT ZU EINEM NACHHALTIGEN UNTERNEHMEN WERDEN. MIT DER AUSLAGERUNG UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE HABEN WIR UNS KEINESWEGS UNSERER VERANTWORTUNG DAFÜR ENTZOGEN, WIE UND UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN UNSERE PRODUKTE HERGESTELLT WERDEN. WIR ZIELEN DARAUF AB, DASS ALLE BEREICHE UNSERES KONZERNS – EINSCHLIESSLICH UNSERER ZULIEFERER – EINHEITLICHE WERTVORSTELLUNGEN VERTRETEN UND DIESE AUCH IN DER PRAXIS UMSETZEN.

adidas-Salomon strebt danach, der weltweit führende Anbieter der Sportartikelindustrie zu sein. Mit unseren Marken möchten wir unsere Leidenschaft für den Sport sowie einen sportlichen Lifestyle zum Ausdruck bringen.

- Wir sind ein kundenorientiertes Unternehmen. Das bedeutet, dass wir ständig die Qualität, das Design und das Image unserer Produkte verbessern, um die Werte unserer Marken mit den Erwartungen der Konsumenten in Einklang zu bringen.
- Wir streben danach, unsere Schuhe, Bekleidung und unser Sportzubehör mit innovativen Technologien und Design weiterzuentwickeln, damit Sportler auf jedem Niveau Spitzenleistungen erzielen können.
- Wir sind ein internationales Unternehmen, das sozial und ökologisch verantwortungsbewusst handelt, kreativ ist und seinen Mitarbeitern und Aktionären finanzielle Attraktivität sichert.

Unsere langfristige Strategie ist darauf ausgerichtet, die Stärken unserer Marken und Produkte zu fördern und so unsere Wettbewerbsfähigkeit und unsere Ergebnisse zu verbessern. Die Grundlage dieses Ansatzes bilden die vier zentralen Werte unseres Konzerns, die sich aus der Welt des Sports herleiten – Authenticity, Inspiration, Honesty, Commitment.

GESCHÄFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN Unsere Strategie ist einfach und wir verfolgen sie konsequent. Die Geschäftswelt dagegen ist komplex und unterliegt laufenden Veränderungen. Schnell wechselnde Verbrauchertrends, die Notwendigkeit, auf Marktanforderungen umgehend zu reagieren und Innovationen bei Produkten und Verfahren kontinuierlich voranzutreiben, sowie ein globales Zulieferernetz sind die Faktoren, die unser Geschäftsumfeld bestimmen und eine systematische, langfristige Planung erfordern.

Diese dynamische Umgebung erhöht den Druck auf Mitarbeiter und Zulieferer sowie auf die Umwelt und die Gemeinschaften, in

denen wir aktiv sind. Sie fördert aber auch Innovation in Planung und Ausführung. Mit Hilfe unserer Stakeholder haben wir einige der wichtigsten Gesichtspunkte für ein nachhaltiges Wirtschaften identifiziert:

- wettbewerbsfähige Preisgestaltung ohne Kompromisse bei unseren Standards für Soziales und Umwelt
- nachhaltiges Wirtschaften bei gleichzeitiger Einführung innovativer Materialien und komplexer Herstellungsverfahren
- Befriedigung unvorhergesehener Verbrauchernachfrage, ohne die maximale Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche in Zulieferbetrieben zu überschreiten
- Durchsetzung unserer Standards in Ländern, in denen keine entsprechenden gesetzlichen Vorschriften für Herstellungsbetriebe existieren
- Aufrechterhaltung der SOE-Konformität (Standards of Engagement) innerhalb mobiler, nicht standortgebundener Beschaffungsketten
- Entwicklung einer nachhaltigen, angemessenen Lohnformel für ungelernte Arbeitskräfte in Low-Tech-Branchen
- Erzielung einer effizienteren Produktion ohne Beeinträchtigung von Fabriklohnen und Beschäftigtenzahlen
- Einhaltung kürzerer Lieferfristen bei gleichzeitiger Wahrung der SOE-Konformität
- Wahrung eines Gleichgewichts zwischen den Vor- und Nachteilen einer transparenten Berichterstattung

Allein sind diese komplexen Aufgaben kaum zu bewältigen. Deshalb suchen wir die Zusammenarbeit und den offenen Dialog mit unseren Stakeholdern. Durch sie ist uns klar geworden, dass die Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken unserer Zulieferer zu den wichtigsten Themen gehört, mit denen wir uns auseinandersetzen haben. Aus diesem Grund haben wir entsprechende Verfahren und Programme zur Überwachung, Bewertung und Schulung eingeführt.

Von der Konformität zur Eigenverantwortlichkeit Bevor wir Zulieferer als offizielle Geschäftspartner akzeptieren, müssen sie nachweisen, dass die Beschäftigungsstandards und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben unseren SOE genügen. Konformität ist jedoch nur der erste Schritt eines langfristigen Prozesses. Wir wollen erreichen, dass unsere Zulieferer unsere Standards nicht nur einhalten, sondern sie zur Basis für ihre eigenen Entscheidungen machen und schließlich zu einem eigenverantwortlichen System finden. Statt als Kontrollinstanz zu fungieren, möchten wir partnerschaftlich mit unseren Zulieferern zusammenarbeiten und ihnen helfen, anhand unserer SOE eigene Nachhaltigkeitsprogramme zu entwickeln und zu überwachen.

Durch Inspektionen allein können wir das nicht erreichen. Wir überwachen und überprüfen auch weiterhin Fabriken, bei denen wir Probleme festgestellt haben, konzentrieren uns jedoch zunehmend auf die Durchführung oder Organisation von Schulungskursen für Betriebsleitungen und Arbeitnehmer in den Fabriken. Auf diese Weise wollen wir ihnen die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die sie benötigen, um in eigener Regie Konzepte und Initiativen zu entwickeln.

Gründe für ein nachhaltiges Wirtschaften Wir sind davon überzeugt, dass sich eine verantwortungsbewusste Steuerung unserer Beschaffungskette und eine bessere Umweltverträglichkeit positiv auf den Ruf unseres Konzerns und auf seine Finanzlage auswirken. Außerdem gehören Achtung und Respekt für uns zu den Grundrechten jedes Menschen. Um unseren Bemühungen Struktur zu verleihen, haben wir so genannte „Prinzipien der Nachhaltigkeit“ formuliert. Diese Leitlinien, in deren Rahmen wir uns unter anderem zu einer regelmäßigen, transparenten Berichterstattung über erreichte Ziele in Bezug auf Umwelt und Soziales bereit erklären, bilden die Basis für die im vorliegenden Bericht beschriebenen Initiativen.

PRINZIPIEN DER NACHHALTIGKEIT ///

RECHTLICHE VORSCHRIFTEN Wir tragen Sozial- und Umweltgesetzen, -direktiven und -richtlinien Rechnung und sind fortlaufend um die Verbesserung unseres eigenen Beitrags zur Schaffung einer Gesellschaft bemüht, die sich an den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung orientiert.

MANAGEMENT Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte, Technologien und Verfahren bereits im Design- und Entwicklungsstadium zu analysieren und zu bewerten, eindeutige Ziele festzulegen, Aktionspläne zu formulieren und unsere Fortschritte zu überwachen sowie die jeweiligen Ergebnisse zu veröffentlichen.

BEZIEHUNGEN ZU ZULIEFERERN UND KUNDEN Wir erwarten, dass die Aktivitäten unserer Zulieferer mit den adidas-Salomon Standards of Engagement übereinstimmen. Unsere Geschäftspartner regen wir dazu an, aktiv auf die sozialen und umweltrelevanten Auswirkungen ihrer eigenen Aktivitäten Einfluss zu nehmen. Wir arbeiten partnerschaftlich mit ihnen zusammen, um ihre wie auch unsere Leistung zu verbessern.

UNTERSTÜTZUNG Wir unterstützen soziale und Umweltschutzprojekte und gehen Partnerschaften mit Unternehmen und Organisationen ein, die direkt oder indirekt zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN Um eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und Respekts zu fördern, informieren wir unsere Stakeholder regelmäßig über die Fortschritte unseres Konzerns im Hinblick auf Sozialverträglichkeit und Umweltschutz.

Konzernprofil /// MIT EINEM WELTWEITEN MARKANTEIL VON RUND 15% GEHÖRT adidas-Salomon ZU DEN TOPUNTERNEHMEN DER SPORTARTIKELBRANCHE. DER KONZERN GLIEDERT SICH IN DREI GROSSE MARKENBEREICHE: adidas, Salomon UND TaylorMade-adidas Golf. adidas-Salomon BELIEFERT GROSS- UND EINZELHÄNDLER IN ALLER WELT UND BETÄTIGT SICH ALS SPONSOR VON SPORTKLUBS, EINZELNEN ATHLETEN UND SPORTVERANSTALTUNGEN.

UNSERE MARKEN adidas-Salomon bietet weltweit eine breite Markenartikelpalette für alle Sportkategorien an.

adidas gehört zu den führenden Marken in Sachen Sportschuhe, Sportbekleidung und Sportzubehör und umfasst drei Divisionen: Sport Performance, Sport Heritage und Sport Style.

Salomon ist die „Freedom Action Sports“ Marke. Mit führenden Positionen im Alpin-, Ski-Nordisch und Snowboard-Bereich baut Salomon auch aktiv seine Präsenz bei Sommersportarten und alternativen Sportarten sowie bei Softgoods aus. Zur Salomon Markenfamilie gehören Salomon, Mavic, Arc’Teryx, Bonfire und Cliché.

Das umfangreiche Produktangebot von TaylorMade-adidas Golf umfasst Golfschläger, Schuhe, Bekleidung und Accessoires unter den Markennamen TaylorMade, adidas Golf und Maxfli.

STANDORTE Der gesamte Konzern, einschließlich seiner über 100 Tochtergesellschaften rund um die Welt, wird vom Hauptsitz im deutschen Herzogenaurach aus geleitet. Hier sind auch die strategischen Geschäftsbereiche für Running, Fußball und Tennis sowie das Forschungs- und Entwicklungszentrum angesiedelt.

Ein weiterer wichtiger Standort ist Portland im US-Bundesstaat Oregon, der Sitz von adidas America Inc. sowie der Geschäftsbereiche Basketball, Adventure und Alternative Sports. Der Geschäftsbereich Golf hat seinen Sitz im kalifornischen Carlsbad. Die Geschäftsbereiche Winter Sports und „Freedom Action Sports“ befinden sich im französischen Annecy. Hinzu kommen Designstudios und Entwicklungsabteilungen für die jeweiligen Geschäftsaktivitäten an mehreren Standorten in aller Welt.

adidas-Salomon International Sourcing Ltd (aSIS), eine hundertprozentige Tochtergesellschaft mit Sitz in Hongkong, ist für die weltweite Beschaffung zuständig. Weitere Beschaffungsbüros von aSIS befinden sich in Brasilien, China, Indonesien, Korea, Pakistan, Singapur, Taiwan und Thailand, in der Türkei, in den USA und in Vietnam.

UNSERE MITARBEITER Zum 31. Dezember 2002 beschäftigte adidas-Salomon 14 716 Mitarbeiter, das sind 6% mehr als im Vorjahr. Hauptverantwortlich für diesen Zuwachs waren 2002 der Einzelhandelssektor und die Konzerneingliederung der Marke Arc’Teryx.

adidas-Salomon beschäftigt Mitarbeiter verschiedener Altersgruppen, Nationalitäten und Kulturkreise. Bei 44% unserer Beschäftigten handelt es sich um Frauen. In unserem Hauptsitz in Herzogenaurach arbeiten Leute aus mehr als 40 Ländern mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren. Näheres über unsere Mitarbeiter finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2002.

BÖRSENNOTIERUNG adidas-Salomon ist eine in Deutschland an der Frankfurter Börse notierte Aktiengesellschaft. Die Aktie wird im deutschen Spitzenindex, dem DAX-30, geführt. Die Wertpapierkennnummer (WKN) in Frankfurt lautet 500340. Die ISIN-Nummer ist DE0005003404.

ZULIEFERER adidas-Salomon beauftragt unabhängige Zulieferer in aller Welt mit der Herstellung von Produkten für den Konzern. 51% der Zulieferbetriebe befinden sich in Asien, 22% auf dem amerikanischen Kontinent und 27% in Europa und Afrika.

LIZENZNEHMER In einigen Segmenten und Absatzmärkten hat adidas-Salomon Lizenzen für den Entwurf, die Entwicklung, die Herstellung und den Vertrieb bestimmter Produktreihen an unabhängige Drittunternehmen vergeben. adidas arbeitet derzeit mit 18 solcher Lizenznehmer zusammen, die ihrerseits Produkte von 118 Zulieferern in 21 verschiedenen Ländern beziehen.

FINANZIELLE KENNZAHLEN Nachhaltigkeit spielt für ein langfristiges, stabiles Wachstum auf der Basis solider Finanzen eine ebenso tragende Rolle wie für soziale und umweltrelevante Belange. In den Tabellen auf Seite 19 sind unsere finanziellen Kennzahlen für 2002 im Vergleich zu den vorangehenden zwei Jahren ausgewiesen.

Anzahl hergestellter adidas Produkte*

	2002	2001	2000
Sportschuhe (Mio. Paare)	99,57	81,60	91,70
Sportbekleidung (Mio. Stück)	129,30	125,60	122,90
Sportzubehör** (Mio. Stück)	24,43	17,90	18,90

* Internationaler Markt

** z.B. Taschen, Bälle, Schutzausrüstung

Anzahl hergestellter Salomon Produkte

	2002	2001	2000
SNOWBOARD (MIO. EINHEITEN)			
Board	0,12	0,13	0,13
Bindung	0,12	0,12	0,12
ALPIN (MIO. EINHEITEN)			
Ski	0,74	0,83	0,77
Bindung	1,30	1,30	1,20
Stiefel (Paare)	1,14	1,10	1,00
LANGLAUF (MIO. EINHEITEN)			
Bindung	0,68	0,80	0,86
Stiefel (Paare)	0,46	0,38	0,45
WANDERN/KLETTERN (MIO. PAARE)			
Stiefel	0,07	0,20	0,38
INLINE SKATES (MIO. PAARE)			
ILS	0,31	0,62	0,78
MAVIC (MIO. PAARE)			
Felgen	1,70	1,63	2,05
Räder	0,45	0,39	0,27

Anzahl hergestellter TaylorMade-adidas Golf Produkte

	2002	2001	2000
GOLFAUSRÜSTUNG (MIO. EINHEITEN)			
Hölzer	1,45	1,11	0,95
Eisen	1,66	2,06	1,66
Putter	0,18	0,14	0,13
Kinderschläger	0,01	0,01	-
SOFT GOODS (MIO. EINHEITEN)*			
Taschen	0,17	0,06	0,21
Handschuhe	0,28	0,13	0,52
Bälle**	4,49***	0,51	1,26
Mützen	0,32	0,17	0,40
Accessoires	0,38	0,18	0,27

* ausschließlich adidas Golf

** in Dutzenden

*** Bälle für 2002 von Dunlop Slazenger hergestellt

Umsatzerlöse nach Marken

Umsatzerlöse (in Mio. Euro)	2002	2001	2000
adidas	5.105	4.825	4.672
Salomon	684	714	703
TaylorMade-adidas Golf	707	545	441

Umsatzerlöse nach Regionen

Umsatzerlöse (Mio. Euro)	2002	2001	2000
Europa	3.200	3.066	2.860
Nordamerika	1.960	1.818	1.906
Asien	1.166	1.010	875
Lateinamerika	163	178	171

Umsatzerlöse nach Hauptproduktkategorien

Umsatzerlöse (Mio. Euro)	2002	2001	2000
Sportschuhe	2.851	2.650	2.516
Sportbekleidung	2.288	2.212	2.175
Sportzubehör	1.385	1.250	1.144

Finanzielle Highlights

Finanzielle Highlights (Mio. Euro)	2002	2001	2000
Umsatzerlöse	6.523	6.112	5.835
Gewinn vor Steuern	390	376	347
Jahresüberschuss	229	208	182

Wichtige Kennzahlen (in %)

Rohtragsmarge	43,2	42,6	43,3
Vertriebs-, Verwaltungs- und allgemeine Aufwendungen in % der Umsatzerlöse	34,4	33,3	34,5
Steuerquote	37,9	39,0	40,3
Jahresüberschuss in % der Umsatzerlöse	3,5	3,4	3,1
Eigenkapitalquote	25,4	24,3	20,3

Kennzahlen pro Aktie (in Euro)

Ergebnis je Aktie	5,04	4,60	4,01
Dividende je Aktie	1,00*	0,92	0,92
Jahresendkurs	82,30	84,30	66,00

Anzahl der ausgegebenen Aktien	45.422.500	45.349.200	45.349.200
--------------------------------	------------	------------	------------

Rundungsdifferenzen können bei den Prozentangaben und den Zahlen auftreten, die in Millionen dargestellt werden, da die Berechnung immer auf Zahlen in Tausend basiert.

* Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung

Corporate Governance /// EIN NACH DEN PRINZIPIEN DER NACHHALTIGKEIT AGIERENDES UNTERNEHMEN ERFORDERT EIN ENTSPRECHENDES ENGAGEMENT AUF VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSEBENE, EINEN INTEGRIERTEN ENTSCHEIDUNGSFIN-DUNGSPROZESS UND EINEN OFFENEN DIALOG MIT DEN STAKE-HOLDERN. UM DIES ZU GEWÄHRLEISTEN, HABEN WIR UNSERE CORPORATE GOVERNANCE GRUNDSÄTZE ERARBEITET.

Corporate Governance – das sind Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, die bei adidas-Salomon schon immer einen hohen Stellenwert genießen. adidas-Salomon begrüßt die Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, der im August 2002 für börsennotierte Unternehmen rechtliche Verbindlichkeit erlangt hat. Das Unternehmen hat eigene Corporate Governance Grundsätze entwickelt, die „adidas-Salomon Corporate Governance Grundsätze“, in die die wesentlichen Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eingeflossen sind. Die adidas-Salomon Corporate Governance Grundsätze dienen der Verwirklichung einer verantwortlichen, auf Wertschöpfung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Unternehmens und sollen das Vertrauen von gegenwärtigen und künftigen Aktionären, Fremdkapitalgebern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit (so genannte „Stakeholder“) in das Unternehmen fördern. Aufsichtsrat, Vorstand und leitende Mitarbeiter des Unternehmens identifizieren sich mit ihnen und sind an sie gebunden.

Die adidas-Salomon Corporate Governance Grundsätze enthalten u.a. Regelungen über Zuständigkeiten und Aufgaben des Vorstands sowie des Aufsichtsrats, über die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, Informations- und Offenlegungspflichten und die Lösung von etwaigen Interessenskonflikten.

Die Aktionäre der adidas-Salomon AG nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihre Stimmrechte aus. Sie werden regelmäßig mit einem Finanzkalender, dem Geschäftsbericht, dem Quartalsbericht und den Berichten über Soziales und Umwelt unterrichtet.

Der Vorstand, der derzeit aus sieben Vorstandsmitgliedern besteht, entwickelt die Strategie sowie die Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für

dessen Umsetzung. Er sorgt für angemessenes Risikomanagement sowie Risikokontrolle und stellt die Einhaltung und Fortentwicklung der gesellschaftseigenen Standards of Engagement, die die Haltung des Konzerns in Bezug auf soziale und umweltrelevante Themen der Gesellschaft dokumentiert, sicher.

Der Aufsichtsrat, der aus zwölf Aufsichtsratsmitgliedern besteht, von denen sechs von der Hauptversammlung und sechs nach den Vorschriften des Deutschen Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt werden, berät und überwacht den Vorstand regelmäßig bei der Leitung des Unternehmens. Er wird kontinuierlich vom Vorstand zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Unternehmensplanung und strategischen Weiterentwicklung, über den Gang der Geschäfte, sowie das Risikomanagement informiert. Ihm obliegt ferner die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstands.

Als Beispiel guter Unternehmensführung hat die Gesellschaft einen europäischen Betriebsrat gebildet, der sich derzeit aus dreizehn delegierten Arbeitnehmervertretern von europäischen Tochtergesellschaften des adidas-Salomon Konzerns zusammensetzt. Im Mittelpunkt seiner Arbeit steht der soziale Dialog mit dem Vorstand der adidas-Salomon AG in Form von Anhörungen und Informationsaustausch im Rahmen regelmäßiger Treffen.

Review

- adidas-Salomon entspricht weitestgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und veröffentlichte im Dezember 2002 eine Entsprechenserklärung, in der Abweichungen dokumentiert sind
- adidas-Salomon wird im Geschäftsjahr 2003 die adidas-Salomon Corporate Governance Grundsätze veröffentlichen

Weitere Informationen zum Thema Corporate Governance finden Sie auf unserer Website unter www.adidas-Salomon.com.

Konzernführung

AUFSICHTSRAT

Henri Filho, Vorsitzender
 Dr. Hans Friderichs,
 Stellvertretender Vorsitzender
 Fritz Kammerer,
 Stellvertretender Vorsitzender
 Sabine Bauer
 Gerold Brandt

David Bromilow
 Herbert Müller
 Hans Rupprecht
 Charles Thomas Scott
 Heidi Thaler-Veh
 Christian Tourres
 Klaus Weiß

VORSTAND

Herbert Hainer, Vorstandsvorsitzender
 Glenn Bennett, Global Operations
 Manfred Ihle, Recht und Umwelt
 Ross McMullin, Nordamerika

Michel Perraudin, Global Human Resources, Key Projects & Corporate Services
 Robin J. Stalker, Finanzen
 Erich Stamminger, Global Marketing

VON FÜHREN ZU AGIEREN Der Vorstand legt alljährlich einen vom Aufsichtsrat zu genehmigenden strategischen Geschäftsplan vor, der Chancen und Risiken für unser Unternehmen aufzeigt. Gleichzeitig sorgt er dafür, dass alle Konzernbereiche dieselben strategischen Ziele verfolgen.

Einer dieser Bereiche wird durch die Abteilung Social and Environmental Affairs, kurz SEA (Sozial- und Umweltangelegenheiten) abgedeckt. Der Global Director SEA berichtet direkt an Manfred Ihle, dem für Recht und Umwelt zuständigen Vorstandsmitglied.

Das SEA-Team setzt sich aus Ingenieuren, Juristen, Personalleitern, ehemaligen Mitgliedern von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) sowie erfahrenen Führungskräften aus Industrie und Wirtschaft zusammen. Es gliedert sich in drei regionale Gruppen – Asien, Nord- und Lateinamerika und Europa (einschließlich Afrika) – und arbeitet eng mit der internationalen Beschaffung zusammen. Die SEA-Experten sind auch in andere Konzernbereiche involviert, darunter Marketing, Entwicklung, Verkauf und Personal. So haben sie zum Beispiel bei der Erarbeitung eines konzernweiten Konzeptes für Spenden zu wohltätigen Zwecken mitgewirkt. Ein Bericht über dieses Projekt, das inzwischen fast abgeschlossen ist, wird 2003 veröffentlicht.

Das 30-köpfige SEA-Team verfügt über eine eigene 3-Jahres-Strategie für die Aktivitäten in Asien, Europa und auf dem amerikanischen Kontinent, welche sich schwerpunktmäßig auf folgende Aktions- und Einflussbereiche konzentriert:

Management Entwicklung von Managementpraktiken zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Funktionsbereichen des adidas-Salomon Konzerns.

Zulieferer Unterstützung und Schulung von Arbeitnehmern und Management unserer Geschäftspartner, um faire und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Wir beabsichtigen, mit noch mehr örtlichen Arbeitnehmerorganisationen, NGOs und anderen Interessenvertretern zusammenzuarbeiten, um uns ein genaueres Verständnis der Arbeitsbedingungen in den für uns produzierenden Fabriken zu verschaffen.

Ständige Verbesserung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Zeitgerechtes Aufgreifen von Unstimmigkeiten in Hinblick auf Beschäftigungsfragen und Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben.

Umwelt Förderung des Umweltbewusstseins innerhalb und außerhalb unseres Konzerns und Verbreitung vorbildlicher Umweltmaßnahmen. In diesem Sinne engagieren wir uns für die Entwicklung und den Einsatz umweltverträglicher Produkte und Dienstleistungen.

Gesellschaft Gemeinsam mit örtlichen Stakeholdern werden wir unsere Spendenprogramme und unser gemeinnütziges Engagement auf lokaler Ebene weiterführen. Das gilt für die Standorte unserer Zulieferer ebenso wie für unsere eigenen Produktionsstätten.

Das SEA-Team stellt jährlich einen Aktionsplan auf, der Einzelheiten über die Umsetzung unserer Strategien enthält. Schwerpunkte in diesem Berichtsjahr waren die Verbesserung interner Unternehmensabläufe, die Neugestaltung unserer Zusammenarbeit mit Zulieferern und die Ausweitung verschiedener Initiativen zum verstärkten Dialog mit unseren Stakeholdern.

SOE-PROGRAMM Das SEA-Team nutzt die Standards of Engagement maßgeblich bei der Bewertung potenzieller Zulieferer sowie zur Überwachung und Verifizierung ihres Engagements in ökologischen und sozialen Fragen. Die SOE bilden die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Sie helfen uns, Verbesserungen voranzutreiben und auf transparente Art und Weise über die Ergebnisse unserer Bemühungen zu berichten.

Stakeholder /// WIR FÜHREN EINEN AKTIVEN UND SYSTEMATISCHEN DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN. FÜR UNS IST ES WICHTIG, IHNEN EIN MITSPRACHERECHT BEI GRUNDLEGENDEN ENTSCHEIDUNGEN ÜBER UNSERE AKTIVITÄTEN ZU GEWÄHREN. NUR SO KÖNNEN WIR VERSCHIEDENE INTERESSEN MITEINANDER IN EINKLANG BRINGEN, ZU EINER ALLGEMEINEN ÜBEREINSTIMMUNG KOMMEN UND DIE TRANSPARENZ UNSERES KONZERNS ERHÖHEN. WIR VERFOLGEN EINE POLITIK DES OFFENEN DIALOGS MIT UNSEREN STAKEHOLDERN – INDEM WIR THEMEN UND VORGEHENSWEISEN DISKUTIEREN UND GEBEBENFALLS PARTNERSCHAFTEN ZUR ERARBEITUNG LANGFRISTIGER LÖSUNGEN MIT IHNEN EINGEHEN.

WER SIND UNSERE STAKEHOLDER? In unserem Bericht 2001 haben wir Stakeholder als diejenigen definiert, deren Interessen mit denen unseres Konzerns verknüpft sind. Dazu gehören viele verschiedene Organisationen, Gruppen und Individuen – interessierte Konsumenten, unsere eigenen Mitarbeiter, die Arbeitnehmer in den Fabriken unserer Zulieferer und NGOs.

Nicht alle Stakeholder können sich Gehör verschaffen. Deshalb suchen wir nach Wegen, wie wir mit möglichst vielen von ihnen Kontakt aufnehmen und ihr Feedback einholen können. Der erste Schritt war die Einführung einer globalen Sozial- und Umweltberichterstattung Anfang 2001. Dieses Jahr haben wir außerdem erstmals so genannte Stakeholderversammlungen abgehalten – offizielle Konsultationen, um wichtige Stakeholder einzubeziehen und ihre Meinung zu unserem SOE-Programm in Erfahrung zu bringen. Diese Versammlungen ergänzen zahlreiche individuelle Kontakte, Treffen und Anfragen von Stakeholdern im Laufe des Jahres. Wenn wir die Wirksamkeit unserer Bemühungen beurteilen und den richtigen Weg für die Zukunft einschlagen wollen, sind der Dialog mit unseren Stakeholdern und ihr Feedback unerlässlich. Ab 2003 werden wir deshalb jährliche Stakeholdertreffen in jeder unserer drei Beschaffungsregionen – Asien, Nord- und Lateinamerika und Europa – veranstalten.

WEGE DER STAKEHOLDERBETEILIGUNG Zusätzlich zu den oben beschriebenen Versammlungen holen wir die Meinung unserer Stakeholder noch auf andere Weise ein. Um eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Konzernführung und Belegschaft zu ermöglichen, sitzen Vertreter des Betriebsrats und einer deutschen Gewerkschaft im Aufsichtsrat unseres Konzerns. Durch Mitarbeiterumfragen versuchen wir, die Meinungen unserer Betriebsangehörigen zu ökologischen und sozialen Belangen zu erfassen. In Asien, Europa sowie Nord- und Lateinamerika haben wir externe Stakeholder zu Gesprächen am runden Tisch eingeladen. Zusätzlich bemühen wir uns gemeinsam mit anderen Unternehmen durch die Mitgliedschaft in Fachverbänden und Kooperationsprogrammen, die Zusammenarbeit mit Zulieferern und unsere Kommunikation mit Stakeholdern weiter zu verbessern.

Belegschafts- und Managementbefragungen In der ersten Jahreshälfte 2002 haben wir zwei interne Umfragen durchgeführt, in deren Rahmen wir die Ansichten der Belegschaft und von Führungskräften in Erfahrung brachten. Sie sollten uns vor allem helfen zu beurteilen, welches Maß an Verständnis und Unterstützung das SOE-Programm in unserem Konzern erfährt. Außerdem wollten wir uns damit Aufschluss über die Wirksamkeit der internen Kommunikation und der Schulungsmaßnahmen zu Umwelt- und Sozialfragen verschaffen.

Wie die Ergebnisse gezeigt haben, legen unsere Mitarbeiter großen Wert darauf, für ein Unternehmen zu arbeiten, das sich aktiv mit sozialen Problemen auseinandersetzt, und betrachten adidas-Salomon als einen umweltbewussten und sozialverantwortlichen Arbeitgeber. Betont wurde auch die Notwendigkeit, über soziale und ökologische Themen nicht nur extern, sondern auch intern zu berichten. Insgesamt hatten 72% der Befragten schon von SOE gehört, wobei dieser Begriff in Asien (63%) weniger bekannt war als auf dem amerikanischen Kontinent (67%) und in Europa (94%). Um diese Wissens- und Verständnislücke zu schließen, beabsichtigen wir, unseren Sozial- und Umweltbericht 2002 allen Mitarbeitern zugänglich zu machen.

Die Befragung auf Führungsebene ergab eine starke Unterstützung des SOE-Programms. 94% der Befragten waren der Meinung, dass die SOE-Überwachungsaktivitäten einen positiven Beitrag zu den Konzernergebnissen leisten. Sie fanden auch, dass eine formell geregelte Berichterstattung die interne Kommunikation unterstützt, äußerten jedoch einen Bedarf an verstärkten SOE-Schulungen. Alle befragten Führungskräfte waren der Ansicht, dass die SOE zu besseren Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken geführt haben. Ferner stimmten sämtliche Führungskräfte überein, dass der langfristige Erfolg der SOE nur gesichert ist, wenn Zulieferer eigene Systeme und Kompetenzen in diesem Bereich entwickeln.

Die Umfrageteilnehmer wurden auch aufgefordert, sechs vorgegebene Zielsetzungen der SOE-Konformität ihrer Wichtigkeit nach einzustufen. Dabei ergab sich, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten, die Stärkung der Grundwerte und der Schutz des Rufes unseres Konzerns als die wichtigsten Ziele angesehen werden. Die niedrigste Bedeutung hat SOE für die Manager interessanterweise als Mittel zur Erzielung eines Wettbewerbsvorteils und als Schutzwall zur Abwehr von Medien- und NGO-Kritik.

Unsere Stakeholder

ENTSCHEIDUNGSTRÄGER

Regierung/Behörden
Fachverbände
Aktionäre
Vorstand

PARTNER

Mitarbeiter
Gewerkschaften
Zulieferer
Arbeitskräfte
Distributoren
Dienstleister

MEINUNGSMACHER

Journalisten
Mitglieder der Gemeinschaft
Spezielle Interessengruppen

KUNDEN

Sportprofis
Distributoren
Einzelhändler
Individuen

STAKEHOLDER FEEDBACK

ZUSAMMENFASSUNG DER STAKEHOLDER MEETINGS /// Alle Teilnehmer erhielten ein Exemplar unseres Sozial- und Umweltberichtes 2001 und wurden gebeten, sich zu dem Bericht und zum Sozial- und Umweltprogramm von adidas-Salomon zu äußern. Ihr Feedback haben wir im Folgenden zusammengefasst:

- Die Teilnehmer betonten die Notwendigkeit, allem voran unsere Pläne für die Beschaffungskette sowohl auf Hauptquartier- als auch auf Fabrikebene in den verschiedenen Produktionsländern umzusetzen.
- adidas-Salomon wurde aufgefordert, mehr Einfluss auf Fabrikeigentümer auszuüben, um die Einhaltung der SOE und Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Die allgemeine Ansicht war, dass für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern eines unbedingt notwendig sei: Unternehmen müssen die örtlichen Behörden auffordern und dabei unterstützen, eigene Kapazitäten zur Durchsetzung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu entwickeln. „Ist sich adidas seiner Verantwortlichkeit dafür bewusst, Regierungen darauf hinzuweisen, dass der Konzern eine wirksamere Durchsetzung geltender lokaler Arbeitsrechte erwartet und anregt?“ lautete beispielsweise eine Frage.
- Die Teilnehmer lobten die Bemühungen von adidas-Salomon um einen verstärkten Dialog mit seinen Stakeholdern. Sie forderten uns jedoch auf, den Umfang unserer Interaktionen auszuweiten und einen landesspezifischen Dialog zu fördern. „Sie müssen einen Teil Ihrer Einflussmöglichkeiten abgeben, indem Sie Strukturen auf lokaler Ebene schaffen.“
- Transparenz wurde von den Beteiligten ebenfalls begrüßt, wobei jedoch die Meinungen über den Grad der Offenlegung auseinander gingen. „Die Informationen über die Einstufung von Fabriken sind sehr interessant, aber anhand welcher Kriterien wird die Einstufung vorgenommen? Wo sind die konkreten Zahlen und Fakten?“
- Einige der Teilnehmer waren der Ansicht, dass Arbeitnehmerorganisationen bei Stakeholderdiskussionen stärker vertreten sein sollten. „Mehr Arbeitnehmerstimmen würden Ihnen mehr Legitimität verschaffen.“ Es wurde vorgeschlagen, Repräsentanten des Betriebsrats von adidas-Salomon, die die Interessen der Konzernbelegschaft vertreten, zu künftigen Stakeholderversammlungen einzuladen.
- Des Weiteren überwog die Meinung, adidas-Salomon müsse sich laufend um eine Verbesserung und Verfeinerung der internen SOE-Managementsysteme bemühen, einschließlich unabhängiger Strukturen zu ihrer Überprüfung. „Wird der Kodex in China auf dieselbe Art und Weise angewandt wie in El Salvador?“
- Die Teilnehmer betonten die kritische Bedeutung einer

angemessenen Entlohnung. „Solange Sie keine Maßnahmen einführen, um eine angemessene Entlohnung sicherzustellen, beuten Sie die Arbeitnehmer der Zulieferbetriebe aus und tragen zu ihrer Armut bei.“

- Einige der Teilnehmer an der Konferenz in London äußerten die Meinung, dass das adidas-Salomon Überwachungs- und Verifizierungsmodell stärker europäisch ausgerichtet sein sollte, mit globaler Konvergenz der Überwachungssysteme auf längere Sicht.
- Das Urteil über unseren Bericht 2001 fiel im Allgemeinen recht positiv aus. Vor allem der ehrliche Ton des Berichtes wurde gelobt. Es wurde auch die Tatsache begrüßt, dass adidas-Salomon die Notwendigkeit einer ständigen Verbesserung offen zugab. „Er ist definitiv umfassender und offener als viele andere Berichte. Er trägt maßgeblich dazu bei, Stakeholder von den ersten Absichten des Konzerns zu überzeugen.“
- Die Teilnehmer waren mit dem Verhalten von adidas-Salomon während dieses Prozesses zufrieden und sprachen von einem echten Dialog. „Sie hören zu. Sie lernen und Sie widersprechen manchmal auch. Das zeugt eher von der Offenheit des Managements als von Arroganz.“

REAKTION AUF STAKEHOLDER FEEDBACK /// Wir möchten allen danken, die sich zu unseren Strategien, Initiativen und zu unserer Berichterstattung geäußert haben. Ihre Kommentare bei den Stakeholdertreffen waren sehr wertvoll für uns. Deshalb haben wir sie auch in unserem Aktionsplan für 2003 berücksichtigt und schlagen Folgendes vor:

- unsere Regeln für die Kündigung von Zuliefererverträgen bei Verstößen gegen die SOE zu veröffentlichen
 - unser Einstufungssystem transparenter zu gestalten und als Partner einer NGO an einem kollaborativen Projekt mitzuarbeiten
 - die FLA zu ersuchen, ihre Prüfungen von Zuliefererfabriken über die im Protokoll für Mitglieder vorgeschriebenen Inspektionen hinaus auszudehnen, u.a. auch auf Fußballfabriken, die nicht bereits vom Überwachungsprogramm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) abgedeckt werden
 - die geplante Stakeholder-Konferenz in Asien in zwei Veranstaltungen aufzuteilen – eine in Südchina und die andere möglicherweise in Vietnam – um den lokalen Dialog in den einzelnen Ländern zu fördern
 - unsere Sozial- und Umweltberichterstattung stärker an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) auszurichten
 - die Ergebnisse der Lohnstudie 2003 mit einem breiteren Publikum zu diskutieren
 - die Zusammensetzung zukünftiger Stakeholder Meetings in Europa und in den USA zu ändern. Beispielsweise
- beabsichtigen wir, einen Vertreter des Betriebsrats von adidas-Salomon zum nächsten Stakeholder Meeting in Europa einzuladen
- unsere Messverfahren für Umweltauswirkungen der Schuhherstellung zu verbessern
 - die Möglichkeit einer unabhängigen Prüfung des Berichtes für 2003 zu untersuchen

STAKEHOLDER MEETINGS Das erste offizielle Stakeholdertreffen mit NGOs fand im Dezember 2001 in Hongkong statt. 2002 haben wir zwei weitere derartige Veranstaltungen in Europa und Nordamerika abgehalten. Unter den Teilnehmern waren Vertreter anderer großer Markenunternehmen, eines Fachverbandes, einer Gewerkschaft, eines sozialen Investment- und Tracking-Fonds, eines Instituts für nachhaltige Entwicklung, einer Zertifizierungsorganisation und mehrerer NGOs für Menschen- und Arbeitsrechte.

Die Treffen wurden von einem unabhängigen Berater geleitet und protokolliert. Business for Social Responsibility (BSR) half uns bei der Auswahl der Stakeholder in den USA und organisierte die Versammlung in Washington, D.C. Das europäische Stakeholdertreffen in London leitete der Corporate Social Responsibility (CSR) Consultant Adrian Henriques.

REAKTION AUF SPEZIFISCHES FEEDBACK Das SEA-Team steht laufend mit lokalen Organisationen wie NGOs, religiösen Gruppen, Gewerkschaften und anderen Interessenverbänden in Kontakt. Im Laufe des Jahres erhielten wir viele Anfragen von Medien, NGOs, Arbeiterrechtsvertefchern, Aktionsgruppen, Wissenschaftlern, Studenten, Aktionären und anderen über unsere Zulieferer, unser SOE-Programm und unsere aktuellen Praktiken.

Dort, wo Bedenken oder Anliegen geäußert wurden, haben wir diese eingehend untersucht, bewertet und eine entsprechende Antwort gegeben. In einigen Fällen haben wir uns nicht nur auf einen Meinungs- oder Informationsaustausch beschränkt, sondern partnerschaftlich zusammengearbeitet. Während des Jahres angesprochene Themen umfassen:

- Arbeitsbedingungen bei Fußballherstellern in China
- Kinderarbeit bei der Fußballherstellung in Indien und Pakistan
- Arbeitsbedingungen in indonesischen Schuhfabriken
- Arbeitsbedingungen in einer Zubehörfabrik in Indonesien
- Arbeitsbedingungen in einer Bekleidungsfabrik in El Salvador

- Verwendung von Känguruleder bei der Herstellung von Fußballschuhen
- Schließung einer Bekleidungsfabrik in Thailand

Einzelheiten über unsere Reaktion auf Stakeholder Feedback finden Sie unter www.adidas-Salomon.com/de/sustainability/archive/

Gemeinsame Bemühungen, PT Dada, Indonesien Das Workers Rights Consortium (WRC) ist eine Organisation ohne Erwerbscharakter, die sich für die Durchsetzung eines von US-Hochschulen erstellten Verhaltenskodex für Herstellerbetriebe engagiert. 2002 veröffentlichte das Konsortium zwei Berichte über PT Dada, eine indonesische Fabrik, die Mützen an adidas-Salomon liefert. adidas-Salomon wurde Mitte 2001 auf Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Koalitionsfreiheit und damit zusammenhängender Missbräuche bei PT Dada aufmerksam.

Man war sich von Anfang an darüber einig, dass ein konstruktiver Dialog zwischen dem WRC, der Fabrikleitung und adidas-Salomon erforderlich war. adidas-Salomon übernahm eine führende Rolle, entwickelte entsprechende Aktionspläne, setzte Fristen, kontrollierte die Durchführung und unterstützte PT Dada bei seinen Verbesserungsbemühungen. Die Aktionspläne wurden anderen Einkäufern und dem WRC zur Verfügung gestellt, das drei örtliche Prüfer mit einer unabhängigen Befragung der Belegschaft beauftragte.

Im September 2002 veröffentlichte das WRC einen Fortschrittsbericht. Er enthielt Änderungen der ursprünglichen Empfehlungen und nannte zusätzliche – mit adidas-Salomon und PT Dada vereinbarte – verbesserungsbedürftige Bereiche. Der Bericht hob die beträchtlichen Veränderungen bei PT Dada hervor sowie das „starke Engagement, das adidas-Salomon bei der schrittweisen Beseitigung der Probleme gezeigt hat.“ Da derzeit noch nicht alle Fragen bei PT Dada gelöst sind, setzen das WRC und adidas-Salomon ihre gemeinsamen Anstrengungen weiter fort.

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT Wir sind aktiv in die Tätigkeiten und Programme folgender Organisationen eingebunden: World Business Council for Sustainable Development, Business for Social Responsibility, Weltverband der Sportartikelindustrie (WFSGI), Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und Fair Labor Association (FLA). Das bedeutet, dass wir:

- entsprechende Verhaltensregeln befolgen und fördern
- unabhängige Kontrollen und die Entwicklung zulieferereigener Überwachungssysteme unterstützen
- Richtlinien zu vorbildlichen Praktiken entwickeln und kommentieren
- für Transparenz sorgen

INFORMATIONEN MIT ANDEREN MARKEN TEILEN adidas-Salomon fühlt sich verpflichtet, seine Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Sozial- und Umweltverträglichkeit mit anderen zu teilen. Im Jahr 2002 haben wir unsere derzeitigen Richtlinien und Handbücher sowie weitere Informationen aus dem SOE-Programm einer Reihe globaler Markenhersteller zugänglich gemacht. Im Rahmen von sieben gemeinsamen FLA-Audits haben wir mit Reebok und Nike zusammengearbeitet, um positiv auf die Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben in Asien, Europa und auf dem amerikanischen Kontinent einzuwirken.

Unsere SEA-Experten pflegen regelmäßigen Kontakt mit Kollegen bei Nike, Reebok, Pentland, Puma und anderen großen Markenherstellern. In den Herstellungsbetrieben, auf Konferenzen und in Arbeitsgruppen tauschen sie auch Informationen mit anderen Unternehmen und Organisationen aus, die im Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR) aktiv sind. Alle zwei bis drei Monate nehmen SEA-Teammitglieder in Hongkong an einem Meeting der „Buyers Compliance Group“ teil. Bei dieser Gelegenheit können sich die Überwachungsverantwortlichen zwanglos über Arbeitsrechte, Gesetzesänderungen und andere Themen austauschen.

Vorteile des Stakeholderdialogs ///
Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Herstellerbetrieben
Schutz des Ansehens und des Image von adidas-Salomon
Stärkung der Wertschätzung für den Sport und Erhöhung des Mitarbeiteranreizes, für ein sozial- und umweltengagiertes Unternehmen zu arbeiten
Reduzierung der gesetzlichen Verpflichtungen unseres Konzerns
Minimierung der Kritik von Seiten der Medien und NGOs
Erhaltung unserer Wettbewerbsfähigkeit

Zulieferer /// 2002 HABEN WIR UNSERE BESCHAFFUNGSKETTE WEITER KONSOLIDIERT UND GRÖßERE AUFTRÄGE AN EINE KLEINERE ANZAHL VON ZULIEFERERN VERGEBEN. EINE EFFIZIENTERE SCHUHHERSTELLUNG SOWIE DIE FORTGESETZTE KONZENTRATION AUF PRODUKTQUALITÄT UND DIE ERFÜLLUNG DER LIEFERBEDINGUNGEN TRUGEN EBENFALLS ZUR REDUZIERUNG UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE BEI. DAS RESULTAT WAR EINE VERTIEFUNG DER BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN UND EINE BESSERE EINHALTUNG VON SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS.

DIE STRUKTUR UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE Wir verfügen über eine komplexe globale Beschaffungskette: Rund 51% unserer Zulieferfabriken befinden sich in Asien, 22% auf dem amerikanischen Kontinent und 27% in Europa. Im Vergleich zum Vorjahr hatten wir 2002:

- insgesamt 124 weniger Zulieferer
- mehr Zulieferer in: Argentinien (9), Brasilien (4), Portugal (19), Vietnam (6)
- weniger Zulieferer in: Bulgarien (10), China (9), Indonesien (5), Japan (13), Korea (7), Malaysia (15), Südafrika (8), der Türkei (14), Großbritannien (5) und den USA (46).

Unsere Beschaffungskette umfasst viele Arten von Zulieferern, die wir in drei Kategorien einteilen:

Hauptzulieferer Zulieferer mit einer direkten vertraglichen Geschäftsbeziehung zu adidas-Salomon. Wir bezeichnen sie als Fabriken der „Stufe 1“. Diese Betriebe stellen adidas-Salomon Produkte für den Export und/oder für den lokalen Markt her. Für den Vertrieb im Inland produzierende Fabriken sind in der Regel wesentlich kleiner als Exportunternehmen. Bei den lokalen und internationalen Bekleidungslieferanten handelt es sich oft um Familienbetriebe mit 5 bis 500 Arbeitnehmern. Unsere Partner im Schuhsektor dagegen sind meist Großbetriebe mit einer Belegschaft von 10.000 Beschäftigten und mehr in einer einzigen Fabrik.

Subunternehmen Von unseren Zulieferern beauftragte Fabriken, die keine direkte vertragliche Geschäftsbeziehung zu adidas-Salomon haben.

Rohstofflieferanten und Dienstleister Fabriken mit einer direkten oder indirekten Geschäftsbeziehung zu adidas-Salomon, von denen unsere Hauptzulieferer Waren und Dienstleistungen beziehen. Diese Fabriken bezeichnen wir als Fabriken der „Stufe 2“. Auch sie sind hinsichtlich Größe und Unternehmenstätigkeit sehr unterschiedlich: von einer lokalen Druckerei mit fünf Beschäftigten, die adidas T-Shirts bedruckt, bis hin zu einem internationalen Stofffabrikanten mit Hunderten von Arbeitnehmern.

Lizenznehmer Drittunternehmen, die spezielle Produktreihen unter Lizenz von adidas-Salomon entwerfen, herstellen und vertreiben. Auch Lizenznehmer müssen sich an die SOE halten und ihre Geschäftspartner auf Qualität und SOE-Konformität überprüfen.

Anzahl der Zulieferbetriebe und eigener Fabriken 2002

	Zulieferbetriebe	Eigene Fabriken	Insgesamt
ASIEN			
adidas	372	1	420
Salomon*	17	0	
TaylorMade-adidas Golf**	29	1	
NORD-UND LATEINAMERIKA			
adidas	169	0	182
Salomon*	3	1	
TaylorMade-adidas Golf**	8	1	
EUROPA			
adidas	201	1	226
Salomon*	19	4	
TaylorMade-adidas Golf**	1	0	
Total	819	9	828

* Einschließlich Bonfire, Mavic und Arc'Teryx

** Einschließlich Maxfli

adidas Lizenznehmer 2002

	Lizenznehmer insgesamt	Anzahl der für Lizenznehmer produzierenden Fabriken	Anzahl der Herstellungsländer
Bekleidung	10	99	17
Sportzubehör*	5	13	3
Uhren	1	3	2
Brillen	1	2	2
Kosmetik	1	1	1
	18	118**	

* Accessoires und Ausrüstung

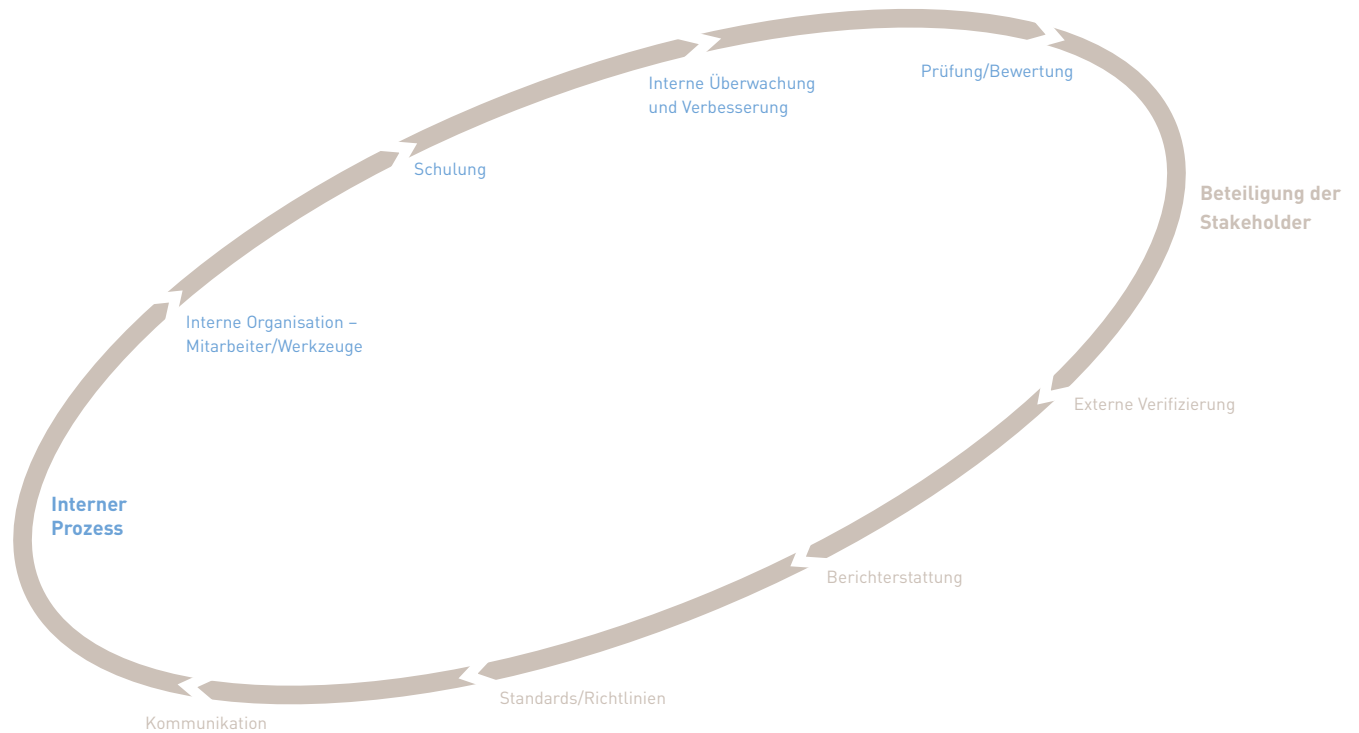
** Die 118 Fabriken befinden sich in 21 verschiedenen Ländern

ZUSAMMENARBEIT MIT ZULIEFERERN Langfristig zielt unsere Strategie darauf ab, Zulieferern ein sozial- und umweltverträgliches Handeln in eigener Regie zu ermöglichen. Damit nachhaltige Praktiken und akzeptable Arbeitsbedingungen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Geschäftsgebarens werden, müssen Arbeitnehmer, Fabrikmanagement, örtliche Arbeitnehmerverbände und NGOs entsprechende Kompetenzen entwickeln. In diesem Sinne werden wir uns zunehmend von einer überwachenden auf eine unterstützende Rolle verlegen, d.h. wir arbeiten partnerschaftlich mit unseren Zulieferern zusammen und stellen ihnen nach Bedarf Beratung und Schulungsmaßnahmen zur Verfügung.

Wir erwarten, dass sich unsere Zulieferer an die Regeln und Normen halten, die in unseren Standards of Engagement (SOE) – dem Verhaltenskodex unseres Konzerns – niedergelegt sind (auf Seite 10 können Sie die SOE im Volltext nachlesen). Der SOE-Managementzyklus trägt dazu bei, die Einhaltung dieser Standards sicherzustellen.

ZULIEFERER UND DAS SEA-TEAM Das SEA-Team ist für die Förderung und Kontrolle der SOE-Konformität in unseren Zulieferbetrieben zuständig. Mitglieder des Teams prüfen die Fabriken, bevor adidas-Salomon eine Geschäftsbeziehung mit ihnen eingeht. Alle Zulieferer müssen einen Herstellerrahmenvertrag unterschreiben, in dem sie sich zur Einhaltung der SOE verpflichten und dies auch von ihren eigenen Lieferanten verlangen. Nach Möglichkeit setzen wir Personen zur Prüfung der Fabriken ein, die selbst aus den jeweiligen Gebieten stammen. Diese sind mit den lokalen Gegebenheiten und Vorschriften bestens vertraut und verfügen über ausgezeichnete Kenntnisse der jeweiligen Landessprache, was die Verständigung mit den Mitarbeitern und der Betriebsleitung unserer Geschäftspartner erleichtert.

Der SOE-Managementzyklus



Verbesserung der SOE-Einhaltung ///

Das SEA-Team entwickelt derzeit Maßnahmen zur umfassenderen Implementierung der SOE-Richtlinien in Zulieferfabriken der „Stufe 2“. Die Zahl dieser Fabriken geht in die Tausende. Sie haben für gewöhnlich keine direkte Geschäftsbeziehung zu adidas-Salomon und wechseln oft, je nach dem spezifischen Material- und Dienstleistungsbedarf unserer Hauptzulieferer. Einige Fortschritte wurden bereits bei der Kontrolle der SOE-Konformität von Rohstofflieferanten für die Schuhherstellung erzielt. Auch einzelne Textillieferanten in China und Taiwan wurden überprüft. Ab 2003 sind alle unsere Hauptzulieferer zur Führung eines Lieferantenregisters verpflichtet. Außerdem müssen sie dokumentieren, dass sie ihre eigenen Lieferanten über die SOE in Kenntnis gesetzt haben und ihre Geschäftsbeziehungen mit Rohstofflieferanten, Auftragnehmern und anderen Dienstleistern SOE-konform gestalten.

UNSERE ERGEBNISSE

Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern /// WIR HABEN EINE STRATEGIE ERARBEITET, DIE UNSEREN ZULIEFERERN AUF LANGE SICHT EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IN EIGENER REGIE ERMÖGLICHEN SOLL. DAMIT WOLLEN WIR ERREICHEN, DASS SIE ÜBER DIE ERFORDERLICHEN INSTRUMENTE VERFÜGEN, UM AKZEPTABLE ARBEITSBEDINGUNGEN ZU EINEM FESTEN BESTANDTEIL IHRES GESCHÄFTSGEBARENS ZU MACHEN. UM DIES ZU BEWERKSTELLIGEN, VERLAGERN WIR DEN SCHWERPUNKT UNSERER ZULIEFERERBEZIEHUNGEN VON DER ÜBERWACHUNG VERSTÄRKT AUF SCHULUNGSMASSNAHMEN. SELBSTVERSTÄNDLICH WERDEN WIR AUCH WEITERHIN FABRIKEN ÜBERPRÜFEN UND VERSTÖSSE GEGEN UNSERE STANDARDS OF ENGAGEMENT (SOE) BEANSTANDEN. VOR ALLEM ABER WERDEN WIR UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN GEZIELTERE SCHULUNGSMASSNAHMEN ANBIETEN.

Unsere langfristige, auf Eigenverantwortlichkeit der Zulieferer ausgerichtete Strategie setzt voraus, dass Zulieferbetriebe unsere SOE in ihre eigenen Systeme integrieren. Um die nächste Phase dieser Strategie einzuleiten, war zunächst die Umgestaltung unseres SOE-Managementzyklus erforderlich.

Die interne Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen, die Produkte von unseren Zulieferern beschaffen, wurde verstärkt. Dadurch konnten wir die Effizienz unserer Beschaffungskette erhöhen und unsere Ergebnisse in den Bereichen Umwelt und Soziales weiter verbessern. Speziell haben wir 2002 unter anderem folgende Initiativen durchgeführt:

- Verbesserung von Systemen, Beratung und Schulung
- Entwicklung neuer Konzepte und Managementsysteme
- Verbesserung von Überwachungs- und Kontrollsystemen

SYSTEME, BERATUNG UND SCHULUNG 2002 haben wir unser Beratungs- und Schulungsangebot zur Unterstützung des SOE-Programms in den Fabriken ausgeweitet. Kontrollinstrumente wurden überarbeitet, um ihre Handhabung zu vereinfachen und um eine genauere Erfassung von Ergebnissen zu erreichen. Während der zweiten Jahreshälfte wurden diese Hilfsmittel hinsichtlich ihrer Effektivität getestet.

Außerdem veröffentlichten wir ein Handbuch für vorbildliche Umweltmaßnahmen (Guide to Best Environmental Practice), das wir unserer Beschaffungskette zugänglich machten. Darin werden Maßnahmen für eine nachhaltige Entwicklung erklärt und befürwortet.

Neben einer fortlaufenden Verteilung der SOE-Umweltrichtlinien an alle unsere Geschäftspartner, wurden zudem Dokumente zur detaillierteren Behandlung bestimmter Themenbereiche für erfahrenere Partner ausgegeben.

Wenn wir unsere Zulieferer auf ernste Sicherheits-, Gesundheits- oder Umweltrisiken bzw. andere wichtige Ereignisse hinweisen müssen, tun wir dies mit speziellen SGU-Mitteilungen. Sie enthalten eine genaue Beschreibung der jeweiligen Umstände sowie der zu ergreifenden Maßnahmen und nennen Ansprechpartner für weitere Informationen.

Seit 2000 veranstalten wir auch Schulungskurse, um technische Fragen zu erörtern und vorbildliche Maßnahmen zu verbreiten. 2002

absolvierten die regionalen SEA-Teams 111 Schulungsseminare, die sich mit der Entwicklung betriebsinterner Fähigkeiten und Kompetenzen befassten. Darüber hinaus führten SEA-Experten 255 Schulungssitzungen für Belegschaft und Management unserer Zulieferer durch.

MANAGEMENTKONZEPTE UND -SYSTEME Das SEA-Team ermutigt Zulieferer zur Entwicklung klarer Konzepte und Verfahren für die Einhaltung der Standards of Engagement (SOE) in ihren Fabriken. Deshalb ist es äußerst wichtig, dass die Aktivitäten des Teams und die Beziehung zu den Lieferanten klar definiert und genau verstanden werden.

Anfang 2002 begann das SEA-Team mit der Entwicklung offizieller, schriftlich formulierter Regeln für die interne und externe Kommunikation. Im März 2002 verteilten wir ein internes Grundsatzpapier an die Mitglieder des Teams. Darin wird inhaltlich festgehalten, wie sich größere öffentliche Transparenz mit Diskretion und Vertraulichkeit gegenüber Geschäftspartnern und ihren Mitarbeitern vereinbaren lässt.

Derzeit entwickeln wir Konzepte zur Ergänzung der bereits herausgegebenen technischen Leitlinien. Anfang 2003 wird ein weiteres Grundsatzpapier folgen, das sich mit der Anwendung der SOE auf Zulieferer der Stufe 2 (Subunternehmen und Rohmateriallieferanten) befasst. Zurzeit verlangen wir von unseren Hauptgeschäftspartnern (Zulieferer der Stufe 1), dass sie ihre eigenen Zulieferer auf die SOE-Bestimmungen hinweisen. Ab 2003 müssen Zulieferer der Stufe 1 ein Lieferantenregister führen und dem SEA-Team bei regelmäßigen Kontrollen vorlegen.

Unsere Zulieferer werden ebenfalls ein offizielles Grundsatzpapier erhalten, in dem wir unser Vorgehen zur Durchsetzung der SOE und die bei Verstößen gegen die Standards möglichen Sanktionen darlegen. Bei den Sanktionen kann es sich um die vorübergehende Einstellung oder Reduzierung von Aufträgen der betroffenen Fabrik handeln oder im schlimmsten Falle um eine Auflösung des Herstellerrahmenvertrags. Einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen betrachten wir jedoch als letztes Mittel, wenn keine anderen Maßnahmen zum Erfolg geführt haben.

Schulungsmaßnahmen 2002, nach Regionen und Inhalten

Region	Allgemeine SOE-Schulungen	Spezifische Schulungen zum Arbeitsrecht	Spezifische Schulungen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)	Insgesamt
Asien	93	43	7	143
Nord- und Lateinamerika	12	6	4	22
Europa	86	4	0	90
Global insgesamt	191	53	11	255

Schulungsbeispiele

Allgemeine SOE-Schulungen: praktische Ausbildung vor Ort, Präsentationen zur SOE-Sensibilisierung.

Spezifische Schulungen zum Arbeitsrecht: Kommunikation zwischen Belegschaft und Management, Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen, Koalitionsfreiheit, Überstundenregelung, Beschwerdesysteme.

Spezifische Schulungen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU): Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen, Chemikalien im Produktionsprozess.

Anzahl der im Jahr 2002 aufgrund von SOE-Verstößen beendeten Geschäftsbeziehungen

Gründe/SOE-Probleme	Vertragsaufkündigungen pro Land
ASIEN	
China	Löhne und Sozialleistungen, Arbeitsstunden, ernsthafte Probleme in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbelangen, mangelnde Zusammenarbeit mit dem SEA-Team
	9
Indonesien	Löhne und Sozialleistungen, Arbeitsstunden, ernsthafte Probleme in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbelangen, unzulängliche Buchführung, kein wirkliches Interesse an einer Verbesserung der SOE-Einhaltung
	2
Philippinen	Überhöhte Anzahl an Arbeitsstunden, Sonntagsarbeit, verschiedene Probleme in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbelangen
	2
NORD- UND LATEINAMERIKA	
	0
EUROPA	
Estland	Ernsthafte Probleme in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbelangen und keine Reaktion auf unseren Aktionsplan
	1
WELTWEIT	
	14

Verwarnungssystem Anfang 2002 führte das SEA-Team ein mehrstufiges Verwarnungssystem ein. Sobald das Team ernsthafte Mängel in Hinblick auf Sicherheit und Arbeitsschutz in einer Fabrik feststellt, erhält das Fabrikmanagement eine erste schriftliche Verwarnung einschließlich eines Aktionsplans. Setzt das Management diesen nicht um, weist das oft auf eine mangelhafte Einstellung gegenüber der Belegschaft hin. In einem solchen Fall wird dem Fabrikbesitzer mitgeteilt, dass seine Geschäftsbeziehung mit adidas-Salomon gefährdet ist. Wird der Aktionsplan dann nicht innerhalb der vereinbarten Fristen durchgeführt, ergeht eine zweite schriftliche Verwarnung. Unternimmt der Zulieferer danach immer noch keine Anstrengung, um die Problematik zu beseitigen, erhält er eine dritte und letzte Verwarnung.

Bisher haben wir 14 Zulieferern eine erste Verwarnung wegen Verstößen gegen die SOE, mangelnden Verbesserungen oder unzureichendem Engagement in Hinblick auf die SOE erteilt. Alle diese Zulieferer befinden sich in Asien. Zweite und dritte Verwarnungen wurden 2002 nicht gegeben.

Lean – Chancen und Herausforderungen „Lean“ (Schlank) heißt unser neues Programm zur Effizienzsteigerung in Fabriken, mit dem wir eine allgemeine Verbesserung bei der Einhaltung der Lieferungsbedingungen sowie Qualitäts- und Kostenfragen anstreben. Das Programm wurde vor kurzem bei allen unseren Schuhproduzenten und vielen unserer Bekleidungs- und Zubehörlieferanten eingeführt. Es verpflichtet sie zu einer kritischen Bestandsaufnahme innerhalb ihres Betriebs und zur Steigerung ihres Produktionsvolumens durch die Einführung neuer, effizienterer Herstellungsverfahren und die Durchführung gezielter Mitarbeiterschulungen. Dabei bietet sich gleichzeitig eine ausgezeichnete Gelegenheit für die Zulieferer, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Beschäftigungsstandards in ihren Fabriken zu verbessern, die Kommunikation zwischen Management und Belegschaft zu verstärken und Arbeitsstunden zu reduzieren.

Das Lean-Programm bringt jedoch nicht nur Vorteile, sondern auch Herausforderungen in Bezug auf unsere SOE mit sich. Während Fabriken mit der Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitssystemen experimentieren und neue Anlagen installieren, muss insbesondere darauf geachtet werden, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht beeinträchtigt werden. Zu diesem Zweck hat das SEA-Team eine Reihe einfacher Regeln für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Umstellung von Produktionsabläufen oder Maschinen ausgearbeitet.

Einige Bekleidungsfabriken, die das Lean-Konzept eingeführt und ihre Überstunden reduziert haben, melden eine verstärkte Abwanderung von Arbeitskräften zu anderen Fabriken, in denen erhöhte Überstunden die Norm sind und die Arbeiter ihr Einkommen maximieren können. Das deutet darauf hin, dass

die Löhne nicht mit den Veränderungen in der Produktion Schritt gehalten haben. Das SEA-Team untersucht deshalb die Lohnstrukturen und Anreizprogramme der Fabriken, um herauszufinden, wie sich umfassendere Fähigkeiten und eine höhere Produktivität angemessen entlohnen lassen.

Die erfolgreiche Umsetzung der Lean- und SOE-Programme hängt größtenteils von einer kontinuierlichen Verbesserung der Managementsysteme ab. Lean verlangt von den Fabriken eine genauere Buchführung und eine Dokumentation ihrer Systeme und Verfahren. So muss zum Beispiel ein bestimmter Arbeitsschritt an einem Fertigungsband genau identifiziert, analysiert und schriftlich festgehalten werden. Diese Arbeitsbeschreibungen können dann in interdisziplinäres Schulungsmaterial einbezogen, an den entsprechenden Arbeitsplätzen selbst ausgehängt und in Formularen zur Leistungsbeurteilung oder Beförderung verwendet werden. Auch unsere SOE setzen eine gute Buchführung durch die Verwaltungs-, Personal- und Produktionsabteilung der Zulieferbetriebe voraus. Das ist eine wesentliche Grundlage für eine effektive und offene Arbeits- und Personalverwaltung. Unsere SEA-Experten arbeiten bei Fabrikbesuchen und Zuliefererschulungen eng mit dem Fabrikmanagement zusammen, um die transparente Dokumentation von Systemen und Verfahren als integralen Bestandteil der Unternehmenskultur zu fördern.

ÜBERWACHUNG UND VERIFIZIERUNG

Unabhängige externe Kontrollen adidas-Salomon war 2002 im Vorstand der FLA. Diese unabhängige Überwachungsorganisation beendete im August 2002 ihr erstes Jahr seit Beginn der externen Prüfungen. Das FLA-Modell ist innovativ, weil es auf Kooperation basiert und Unternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und akademische Einrichtungen zusammenführt.

Mitgliedsunternehmen der FLA führten mehr als 2000 interne Kontrollen in Zulieferfabriken durch. Hinzu kamen über 220 externe Kontrollen durch von der FLA akkreditierte Prüfer. 42 Inspektionen dieser Art erfolgten bei Geschäftspartnern von adidas-Salomon. Damit erfüllten wir unsere Verpflichtung zu einer unabhängigen, externen Verifizierung im Rahmen der FLA-Richtlinien. Für die 42 unabhängig geprüften Fabriken wurden Verbesserungsmaßnahmen anhand von Aktionsplänen ausgearbeitet und in unsere eigenen SOE-Maßnahmenkataloge integriert. 2003 werden mindestens fünf Prozent unserer Beschaffungskette von der FLA inspiziert, die sowohl die Fabriken auswählt als auch die Prüfer bestimmt.

Zusätzliche unabhängige Überwachungsprogramme in bestimmten Zulieferbetrieben wurden von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organisation) in Pakistan und Kambodscha sowie von der Société Générale de Surveillance (SGS) in Indien durchgeführt (siehe Seite 34).

Anmerkungen zu den umseitigen Tabellen: Zahl der im Jahr 2002 geprüften Betriebe

Die Tabellen auf den nächsten beiden Seiten spiegeln unsere Bemühungen um eine Prüfung und Kontrolle unserer Beschaffungskette wider. Sie sind in zwei Kategorien unterteilt – Hauptzulieferer und Subunternehmen – und nach Produkten gegliedert: Bekleidung, Schuhe und Zubehör. Aufgezeigt wird, wie viele Fabriken wir 2002 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Fabriken im jeweiligen Land überprüft haben. Die Länder sind nach Regionen zusammengefasst: Asien, Nord- und Lateinamerika und Europa*.

In einigen Ländern haben wir laut Tabelle mehr Fabriken geprüft, als derzeit in dem betreffenden Land vorhanden sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass wir unsere Geschäftsverbindung zu einigen Zulieferern gekündigt haben, entweder aufgrund von Nichteinhaltung unserer SOE oder im Zuge der Konsolidierung unserer Beschaffungskette. Einzelheiten über die Anzahl der Betriebe, zu denen wir unsere Geschäftsbeziehungen aufgrund von Verstößen gegen die SOE aufgelöst haben, finden Sie in der gegenüberliegenden Tabelle.

* Unter Berücksichtigung der Zuständigkeitsbereiche unserer SEA-Teams werden Südafrika, Ägypten, Tunesien, Marokko, Israel und Syrien in allen Tabellen unter Europa ausgewiesen. Aus demselben Grund sind Australien, Neuseeland und Mauritius unter Asien aufgeführt.

Anzahl der im Jahr 2002 geprüften Betriebe

Land	Gesamtzahl der Betriebe	Anzahl der geprüften Betriebe	SPORTBEKLEIDUNG				SPORTZUBEHÖR*				SPORTSCHUHE			
			Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen	
			Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft
Australien	11	4	11	4										
China	104	58	45	27	19	10	29	10	2	2	9	9		
Dem. Volksrep. Laos	2		2											
Hongkong	5	2	5	2										
Indien	13	5	8	2	1	1	3	1			1	1		
Indonesien	28	20	21	15	2	1	2	1			3	3		
Japan	51	25	22	11	11	4	18	10						
Kambodscha	3	3	3	3										
Korea	46	21	33	12	1	1	11	8	1					
Macau	3	1	1	1	1		1							
Malaysia	24	21	21	19	1		2	2						
Mauritius	2		2											
Neuseeland	6		5				1							
Pakistan	6	4					6	4						
Philippinen	22	19	14	13	1	1	6	4			1	1		
Singapur	7	3	3	3	4									
Sri Lanka	3						3							
Taiwan	27	5	13	4	6		6		1	1	1			
Thailand	30	14	26	13			2	1			2			
Vietnam	27	12	8	5	9	1	6	2			4	4		
Asien insgesamt	420	217	243	134	56	19	96	43	4	3	21	18	0	0
Argentinien	18	13	7	7	9	4	2	2						
Brasilien	29	27	15	15	3	1	3	3			4	4	4	4
Chile	2	2	1	1			1	1						
El Salvador	9	9	2	2	7	7								
Guatemala	4	4			4	4								
Honduras	8	8	2	2	6	6								
Kanada	24	4	13	2	6		5	2						
Kolumbien	5	0	5											
Mexiko	36	34	14	14	15	15	7	5						
Peru	8	6	6	4	1	1	1	1						
Uruguay	1		1											
USA	38	13	18	9	3		17	4						
Amerika insgesamt	182	120	84	56	54	38	36	18	0	0	4	4	4	4

* Accessoires und Ausrüstung

Land	Gesamtzahl der Betriebe	Anzahl der geprüften Betriebe	SPORTBEKLEIDUNG				SPORTZUBEHÖR*				SPORTSCHUHE			
			Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen	
			Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft	Insgesamt	Geprüft
Ägypten	1	1	1	1										
Albanien	2	2			2	2								
Belgien	1		1											
Bosnien	1												1	
Bulgarien	7	7	1	1	6	6								
Dänemark	1		1											
Deutschland	8		1				5				1		1	
Estland	2	2	2	2										
Finnland	1		1											
Frankreich	5						5							
Griechenland	5	5	5	5										
Großbritannien	8	1	4	1	4									
Irland	1	1	1	1										
Israel	4		3				1							
Italien	26	2	6	1	10		9				1	1		
Kroatien	1												1	
Lettland	2	1	2	1										
Marokko	4	7	3	6					1	1				
Mazedonien	3	3			3	3								
Österreich	2	1	1	1			1							
Polen	1	1					1	1						
Portugal	45	18	20	3	25	15								
Rumänien	9						9							
Russland	7	4	7	4										
Schweden	2		2											
Schweiz	1		1											
Spanien	2		1				1							
Südafrika	13	10	8	8			4	2			1			
Syrien	3		1		2									
Tschech. Republik		1						1						
Tunesien	12	16	1	2	11	14								
Türkei	37	37	18	18	19	19								
Ukraine	2	2					2	2						
Ungarn	7	1	6				1	1						
Europa insgesamt	226	123	98	55	82	59	39	7	1	1	3	1	3	0
Asien insgesamt	420	217	243	134	56	19	96	43	4	3	21	18	0	0
Amerika insgesamt	182	120	84	56	54	38	36	18	0	0	4	4	4	4
Europa insgesamt	226	123	98	55	82	59	39	7	1	1	3	1	3	0
Weltweit insgesamt	828	460	425	245	192	116	171	68	5	4	28	23	7	4

* Accessoires und Ausrüstung

Im Jahr 2002 wurden 460 internationale und lokale Zulieferer überprüft, gegenüber 427 im Vorjahr.

Im Jahr 2002 wurden 56% der Betriebe unserer Zulieferer geprüft. Eine höhere Abdeckung war aus folgenden Gründen nicht möglich:

- Wir haben uns auf die Überprüfung von Betrieben mit hohem Risiko und großem Auftragsvolumen konzentriert.
- Betriebe, an die wir 2002 keine Aufträge vergeben haben, wurden gegebenenfalls nicht kontrolliert.
- Von Tochtergesellschaften im Auftrag des SEA-Teams durchgeführte Betriebskontrollen wurden nicht berücksichtigt.
- Betriebe, die wir während des Jahres 2002 aus unserer Beschaffungskette genommen haben, wurden gegebenenfalls nicht geprüft.

INTERNE ÜBERWACHUNG Wir versuchen sicherzustellen, dass das SEA-Team bei allen unseren Zulieferern einen ersten Besuch zur Bestandsaufnahme vornimmt. Auf diese Weise können wir uns ein genaues Bild vom Grad der SOE-Übereinstimmung verschaffen, häufig auftretende Probleme identifizieren und geeignete Lösungen entwickeln. Trotz der Vergrößerung und der globalen Reichweite unseres Teams ist es nicht möglich, alljährlich alle Fabriken zu überprüfen. Das bedeutet, dass Probleme zwar schnell erkannt und entsprechende Aktionspläne mit dem Fabrikmanagement aufgestellt werden, eine Verifizierung und Umsetzung dieser Pläne jedoch nur begrenzt möglich ist. Das kann zu Schwierigkeiten in Fabriken führen, deren Management entweder nicht bereit ist, die notwendigen Änderungen vorzunehmen, oder dazu ohne laufende Unterstützung nicht in der Lage ist.

Deshalb hat das SEA-Team folgende Maßnahmen entwickelt, um eine verstärkte SOE-Implementierung durch die Zulieferer zu fördern:

- Gezielteres Vorgehen in Bezug auf Fabrikkontrollen: Wir identifizieren spezifische Problembereiche in Fabriken, bevor die SEA-Experten eine Prüfung vornehmen.
- Förderung der Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Zulieferer. Hierzu müssen wir die Art und Weise der Zusammenarbeit mit unseren Zulieferfabriken ändern. Wir beabsichtigen, den Schwerpunkt von Überwachungs- auf Schulungsmaßnahmen zu verlagern, um entsprechende Kompetenzen in unserer Beschaffungskette aufzubauen. Im Jahr 2002 erfolgten 20% der Fabrikbesuche unseres SEA-Teams zu Schulungszwecken und 80% zu Kontrollzwecken. Für 2003 ist eine Erhöhung der Zahl der Schulungsveranstaltungen vorgesehen. Wir planen eine wesentliche Ausweitung unserer Schulungsaktivitäten durch Kompetenzbildung, d. h. umfassendere Workshops (mit

mehreren Fabriken), an denen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Ebenen der Zulieferfabriken teilnehmen.

- Umgestaltung der Kontrollen. Während wir auch weiterhin Fabriken inspizieren werden, beabsichtigen wir zugleich unsere Prüfverfahren zu ändern und in zwei getrennte Vorgänge zu teilen: zum einen in die Prüfung von neuen Zulieferkandidaten und zum anderen in die Verifizierung von Fortschritten in Fabriken, die Schulungsprogramme und Maßnahmen zur Kompetenzbildung durchlaufen.

BEWERTUNGSSYSTEM FÜR ZULIEFERBETRIEBE Eines unserer Ziele für 2001 und 2002 war die Einführung eines neuen Systems zur Bewertung von Zulieferbetrieben. 2002 haben wir hierbei gute Fortschritte erzielt, doch ist das Projekt noch nicht ganz abgeschlossen.

Bei dem neuen Bewertungssystem handelt es sich um ein Software-Paket, das effektiv die Überprüfung von Fabriken unterstützt und den Grad der SOE-Konformität auf zeitsparende, wirksame und objektive Weise misst. Hierzu müssen wir die Arbeitsbedingungen in der Fabrik auf sinnvolle Weise mit den verschiedenen Beschäftigungs- und SGU-Standards vergleichen und den Grad der Nichteinhaltung anhand einer einheitlichen Bewertungsskala beurteilen. Die Entwicklung einer solchen Skala ist schwierig, da die relative Bedeutung verschiedener sozialer Belange subjektiv ist. Hierbei müssen beispielsweise Fragen beantwortet werden wie: „Sollte die Nichteinhaltung der Lohnstandards doppelt so viele Minuspunkte zählen wie Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot?“ Diesbezüglich entwickeln wir derzeit ein Protokoll und hoffen, das neue Bewertungssystem Mitte 2003 einführen zu können.

Betriebskontrollen 2002

Region	Anzahl der noch nicht geprüften Zulieferer	Anzahl der im Jahr 2002 geprüften Betriebe, die jedoch aus der Liste der „aktiven“ Zulieferer gestrichen wurden
Asien	39	96
Nord- und Lateinamerika	42	20
Europa	44	15
Weltweit insgesamt	125	131

Fabrikprüfungen und Schulungen

Jahr	Prüfungen	Schulungen
2001	839	267
2002	1148*	255

* Ausschließlich FLA-Inspektionen (einschließlich mehrfacher Besuche derselben Fabrik)

Unabhängige Prüfungen*

Erstes FLA-Jahr	August 2001 – Juli 2002	42 Prüfungen**
-----------------	-------------------------	----------------

* Im Rahmen unserer FLA-Mitgliedschaft

** Erstes FLA-Halbjahr – 17 Prüfungen, zweites Halbjahr – 25 Prüfungen

Beschäftigungsstandards /// AUCH 2002 HABEN WIR UNSERE ZULIEFERER WIEDER AUF KONFORMITÄT MIT DEN SOE-BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS ÜBERPRÜFT. DANEBEN ENTWICKELTEN WIR SCHULUNGSPROGRAMME UND BEWERTUNGSSYSTEME UND VEREINHEITLICHTEN UNSERE AKTIONSPLÄNE. ZUDEM BEFASSTEN WIR UNS MIT VIELEN VON UNSEREN STAKEHOLDERN ALS BESONDERS DRINGEND EMPFUNDENEN BELANGEN, WIE KINDERARBEIT, ANGEMESSENE LÖHNE UND ARBEITSRECHTSFRAGEN.

SCHULUNGSPROGRAMME Mit unseren Schulungsinitiativen zielen wir darauf ab, die Kompetenzen des Führungspersonals in Zulieferbetrieben zu fördern, damit Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen zu einem festen und nachhaltigen Bestandteil der Unternehmenskultur werden.

Nach der Einführung unserer Richtlinien zu Beschäftigungsstandards (Guidelines on Employment Standards) Ende 2001 begann das SEA-Team damit, Zulieferer in deren Anwendung zu schulen. Die Sitzungen fanden direkt in den Fabriken und in regionalen Workshops statt. Die Richtlinien umfassen Informationen zu den rechtlichen Grundlagen der Standards, praktische Beispiele zu Verstößen und entsprechende Lösungsvorschläge, Fallstudien sowie Muster für Schriftstücke (beispielsweise eine Standardvorlage für eine Lohn- und Gehaltsliste). Für die Schulungen wurden diese Inhalte in einfache, praxisnahe Unterrichtsmodule umgesetzt. Auf ähnliche Weise dienen die in den Richtlinien enthaltenen Lösungsvorschläge als Grundlage für die Entwicklung fabrikspezifischer Aktionspläne im Falle unzureichender Beschäftigungsbedingungen. Eine chinesische Übersetzung der Richtlinien wird voraussichtlich Ende des ersten Quartals 2003 vorliegen.

Die Schulungsinitiativen werden durch Versammlungen unter dem Motto „Sharing Best Practice“ (Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen) ergänzt. Diese Veranstaltungen zur Verbreitung vorbildlicher Praktiken finden alljährlich in ganz Asien statt. Sie bieten den Fabriken Gelegenheit, sich untereinander über ihre Fortschritte und die in ihrer Branche umgesetzten vorbildlichen Maßnahmen auszutauschen. Betriebe, die entsprechende Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigungsstandards, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt implementiert haben, können ihre Erfahrungen und Systeme mit anderen Zulieferern teilen. In China haben unsere lokalen SEA-Mitarbeiter einen so genannten „Factory SOE Sharing Club“ (Austausch von SOE-Praktiken unter den Produktionsstandorten) eingerichtet, damit sich die Betriebe untereinander regelmäßiger über Ideen und Praktiken auf dem Laufenden halten können. Daneben wurden spezielle Schulungen für leitende Mitarbeiter durchgeführt, etwa das Projekt „Grow Together“ (Zusammen wachsen) in Indonesien. Hauptzweck ist die Sensibilisierung von leitenden Angestellten und Angehörigen der mittleren Führungsebene im Hinblick auf Arbeitnehmerbedürfnisse und Konformitätsfragen. 2003 werden wir die Verbreitung dieses Projekts in anderen asiatischen Ländern fördern.

INSTRUMENT ZUR BEWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN Die Originalfassung des Dokuments, das die SEA-Mitarbeiter bei der Kontrolle der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Fabriken ausfüllen, wurde überarbeitet und verbessert. Ein großer Teil des Inhalts hat auch weiterhin Gültigkeit und bildet die Basis für unseren Ansatz in diesem Bereich. Mit der Weiterentwicklung des SOE-Programms wurde jedoch deutlich, dass einige Standards einer genaueren Untersuchung und einer tiefergreifenden Analyse bedürfen. Aus diesem Grund haben wir das ursprüngliche Dokument überarbeitet und zusätzliche Kriterien mit einbezogen. Das so entstandene neue Prüfungs- und Bewertungsinstrument erlaubt insbesondere eine genauere Erfassung der Situation in Bezug auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen, Löhne und Sozialleistungen, das allgemeine Geschäftsgebaren des Zulieferers und die Kooperation der Fabrikleitung. Einsatztests in der Praxis laufen bis Oktober 2003.

STANDARDISIERTER AKTIONSPLAN FÜR BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN Das SEA-Team arbeitet jetzt mit einem einheitlichen Aktionsplan zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. In seiner Gestaltung ist er mit dem Prüfungs- und Bewertungsinstrument koordiniert und enthält entsprechende Abschnitte zur Identifizierung von Belangen und deren Lösung. Im Anschluss an eine Fabrikprüfung entscheidet das SEA-Team anhand seiner Kenntnisse und Erfahrungen, inwieweit der Aktionsplan für die betreffende Fabrik abgeändert bzw. genauer auf den konkreten Sachverhalt abgestimmt werden muss. Diese Vorgehensweise soll dazu beitragen, dass bei der Betriebsprüfung keine vorhandenen oder potenziellen Probleme übersehen werden. Außerdem stellt sie sicher, dass wir den Fabriken in unseren Aktionsplänen von Land zu Land und von Region zu Region einheitliche Informationen zukommen lassen.

ANGEMESSENE LÖHNE Um zu definieren, was wir unter einem „angemessenen Lohn“ verstehen, haben wir die SOE 2001 aktualisiert und die Klausel für Löhne und Sozialleistungen entsprechend überarbeitet. Sie hält unsere Zulieferer dazu an, sich einen besseren Einblick in die Grundbedürfnisse ihrer Fabrikarbeiter sowie deren Spar- und Ausgabenmuster zu verschaffen. Bei der Änderung der Lohnklausel mussten wir jedoch feststellen, dass weder wir noch unsere Zulieferer über konkrete Daten oder Standardmethoden zur Bestimmung angemessener

Lohnniveaus verfügen. Wir werden uns deshalb um eine Antwort auf die Frage bemühen, die Arbeitnehmern und Stakeholdern gleichermaßen am Herzen liegt: „Wie definiert sich ein angemessener Lohn, der Grundbedürfnisse sowie Ersparnisse und zusätzliche Ausgaben adäquat deckt?“ Unser nächster Schritt wird die praktische Umsetzung der Antwort in ein funktionierendes Modell sein, mit dem sich angemessene Lohnniveaus in allen Ländern ermitteln lassen.

Studie über angemessene Löhne, Indonesien 2001 beauftragten wir eine lokale Nicht-Regierungsorganisation (NGO) – Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES, Institut für Sozial- und Wirtschaftsforschung, Ausbildung und Information) mit der Durchführung einer Pilotstudie über angemessene Lohnniveaus in Indonesien. adidas-Salomon wird die Ergebnisse dieser Studie 2003 veröffentlichen und in einem Workshop mit verschiedenen Stakeholdergruppen diskutieren. Um ein möglichst breites Spektrum an Meinungen zu erfassen, werden zu diesem Arbeitskreis unter anderem Arbeitsrechtsorganisationen, örtliche NGOs, Akademiker, Gewerkschaften, Regierungsbeamte und adidas-Salomon Zulieferer eingeladen.

ARBEITSSTUNDEN In Zusammenarbeit mit den Beschaffungsabteilungen hat das SEA-Team 2002 weitere Informationen über Arbeitsstunden in einer großen Anzahl von Fabriken gesammelt. Schuhhersteller sowie zahlreiche Bekleidungs- und Zubehörfabriken in Asien legten monatliche Berichte über Arbeitsstunden vor. Diese wurden von adidas-Salomon Mitarbeitern anhand von Beschäftigtenbefragungen sowie Vergleichen mit Lohnlisten und Arbeitszeitaufzeichnungen stichprobenweise kontrolliert. Die Daten und Befragungen zeigten eine starke Reduzierung der Arbeitsstunden in der Schuhherstellung, oft auf weniger als die laut SOE maximal zulässigen 60 Stunden pro Woche.

Zu lange Arbeitszeiten sind jedoch immer noch eine der größten Herausforderungen, denen sich unsere Zulieferer zu stellen haben. Deshalb werden wir auch 2003 wieder nach Wegen suchen, um Arbeitszeiten ohne Beeinträchtigung der Lohnniveaus zu verringern. Ziel des Projekts ist es, die komplexen Ursachen für zu lange Arbeitszeiten zu ermitteln und in einem Arbeitsbericht darzulegen. Im Anschluss daran werden wir gemeinsam mit Fabriken, Rohmateriallieferanten, Einzel- und Großhandelsgruppen sowie NGOs versuchen, Lösungen zu erarbeiten. Darüber hinaus haben uns andere führende Markenhersteller, die sich innerhalb ihrer eigenen Beschaffungskette ebenfalls mit diesem Thema befassen, wertvolle Hinweise zu Ursachen und Lösungsansätzen gegeben.

KINDERARBEIT adidas-Salomon hat seine Bemühungen zur Eliminierung von Kinderarbeit auch im Jahr 2002 mit folgenden zwei Initiativen fortgesetzt: dem Sialkot Überwachungsprojekt sowie einer Folgeuntersuchung und Bewertung im Zusammenhang mit dem Ausbildungsprogramm für minderjährige Arbeitnehmer in Vietnam.

Lokale Kontrolle zur Eliminierung von Kinderarbeit in Pakistan 1997 unterzeichneten die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), UNICEF und die Industrie- und Handelskammer von Sialkot ein Partnerschaftsabkommen zur Eliminierung von Kinderarbeit in der pakistanischen Fußballherstellung. Die ILO richtete hierauf ein unabhängiges System ein, um zu kontrollieren, ob in registrierten Nähzentren Kinder beschäftigt werden. adidas-Salomon Zulieferer haben drei registrierte Fußballnähzentren in Sialkot.

Seit 1997 hat die ILO nach und nach ein Team lokaler Inspektoren ausgebildet, die jetzt den Kern der Independent Monitoring Association for Child Labour (IMAC – Unabhängige Kinderarbeit-Überwachungsorganisation) bilden – einer neuen unabhängigen Organisation zur Bekämpfung und Überwachung der Kinderarbeit.

Daneben untersuchte eine örtliche NGO im Rahmen des Projekts den Schulungs- und Ausbildungsbedarf der Kinder in Sialkot und entwickelte und veranstaltete Schulungs- und Ausbildungsprogramme, die von adidas-Salomon mitfinanziert wurden (siehe Abschnitt „Gemeinnütziges Engagement“ auf Seite 44).

Bewertung eines vietnamesischen Ausbildungsprogramms durch internationale NGOs In Vietnam haben wir ein Schul- und Berufsbildungsprogramm für in der Schuhherstellung beschäftigte Kinder und Jugendliche eingerichtet. Unter Einbeziehung örtlicher Mitarbeiter und Experten hat die Organisation Save the Children, Schweden, das Projekt untersucht und beurteilt. Hierzu wurden umfangreiche Interviews mit interessierten Parteien durchgeführt – von der Leitung und den Arbeitnehmern der betreffenden Zulieferfabriken über Lehrer und Ausbilder bis hin zu Vertretern der örtlichen Gemeinde. Der Ergebnisbericht äußerte sich positiv über die Leitung des Projekts und hob Bereiche hervor, in denen sich adidas-Salomon umfassender hätte engagieren können. Er zeigte auch auf, wo eine stärkere Einbeziehung von Gewerkschaften, Frauengruppen, kommunalen Repräsentanten des Bildungswesens und der örtlichen Gemeinde sinnvoll gewesen wäre. Damit liefert der Bericht einen konstruktiven Bezugsrahmen für künftige Projekte und Bemühungen unseres Konzerns im Bereich der Kinderarbeit. Darüber hinaus wird in dem Dokument die Unterstützung örtlicher Familien durch die Beschäftigung von

Jugendlichen unter kontrollierten Bedingungen befürwortet, wo dies gesetzlich erlaubt ist.

WANDERARBEITER adidas-Salomon befasste sich 2002 auch verstärkt mit der Situation von Wanderarbeitern in der Sportartikelbranche. Dieser Bereich rückte infolge von Belegschaftsbefragungen und engeren Beziehungen zu NGO-Gruppen, die Arbeitsbedingungen für Wanderarbeiter überwachen, in den Vordergrund. Wanderarbeiter sind besonders ausbeutungsgefährdet. In unserer Beschaffungskette haben wir eine große Zahl solcher Arbeitnehmer identifiziert, die aus Indonesien, Vietnam, den Philippinen, Nepal, Bangladesch und China in vergleichsweise höher entwickelte Länder wie Korea, Japan, Taiwan, Singapur und Malaysia migrieren.

Während wir uns verstärkt mit diesem Thema beschäftigten, stand auch die UNO-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen im Mittelpunkt ernsthafter öffentlicher Diskussionen. Mit dem Beitritt von Osttimor am 11. Dezember 2002 war die erforderliche Zahl der Ratifizierungen erreicht, um die Konvention Anfang 2003 in Kraft zu setzen. Sie schreibt vor, dass Mitgliedstaaten regelmäßig über ihre Bemühungen in Bezug auf Wanderarbeiter in ihren Ländern Bericht erstatten. Darüber hinaus wird von Zulieferern und Einkäufern, die von Wanderarbeit profitieren, verlangt, sich für die Eliminierung von Diskriminierung, Unterbezahlung, überhöhten Einstellgebühren und Zwangsarbeit einzusetzen.

Überwachung der Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitern, Taiwan Hersteller in Taiwan beschäftigen eine große Zahl ausländischer Vertragsarbeiter. Die meisten dieser Beschäftigten stammen aus Thailand, den Philippinen, Indonesien und Vietnam. Ihre Zahl hat inzwischen die 300.000-Grenze überschritten, womit die Rechte von Wanderarbeitern in diesen Ländern zu einem dringlichen Thema geworden sind.

2002 untersuchte das SEA-Team häufig auftretende Probleme von Wanderarbeitern in Taiwan, die eventuell einen Verstoß gegen die SOE oder gegen lokale Arbeitsschutzgesetze darstellen könnten. Das Resultat sind klare Richtlinien für Arbeitgeber von Wanderarbeitern, die Einstellungsgebühren, Lohn- und Sozialleistungsabzüge, Arbeitsstunden und Bezahlung von Überstunden abdecken. Auch auf Regierungsebene beschäftigt man sich mit der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Wanderarbeitern. Ende 2002 unterzeichneten die Regierungen Thailands und Taiwans ein Kooperationsabkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen thailändischer

Arbeitnehmer. adidas-Salomon hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Zulieferbetriebe anzuhalten, die Umsetzung dieser Vereinbarung am Arbeitsplatz sicherzustellen.

ARBEITNEHMERMITSPRACHERECHT UND KOMMUNIKATION ZWISCHEN ARBEITNEHMERN UND ARBEITGEBERN Ein weiterer Schwerpunkt bei unseren Schulungs-Workshops und Fabrikbesuchen im Jahr 2002 war die Kommunikation zwischen Management und Belegschaft. Kommunikationssysteme und Verhandlungsmechanismen variieren von Land zu Land. In China beispielsweise ging es insbesondere um die Einrichtung effektiver SGU-Ausschüsse, Management-Arbeitnehmer-Diskussionsgruppen, Briefkästen für Verbesserungsvorschläge und Beschwerden, Belegschaftszeitungen und Beratungsstellen.

Gegen Ende 2002 begann das SEA-Team einen Konsultationsprozess mit der ILO, Vertretern staatlicher Herstellerverbände in Beijing, chinesischen Akademikern und anderen Markenunternehmen mit dem Ziel, Methoden und Wege zur Einrichtung von Arbeitnehmerorganisationen im Rahmen der geltenden chinesischen Gesetze zu identifizieren. In Gesprächen mit NGOs und Arbeitnehmern untersuchen wir derzeit, wie sich eine solche Organisation mehr von der Basis aus lenken lässt. In anderen Ländern wie Indonesien haben wir uns auf Projekte und Aktivitäten konzentriert, die die Koexistenz mehrerer Gewerkschaften innerhalb eines Betriebs sowie eine ordnungsgemäße kollektive Aushandlung von Verträgen fördern.

Aufklärung von Behörden und Arbeitnehmern über Arbeitsrechte, China Das Entstehen personalintensiver Industriezweige, insbesondere in der Provinz Guangdong, hat zu einem Anstieg der Arbeitskonflikte geführt und der Diskussion um die Arbeitssicherheitsstandards in privaten und staatlichen Betrieben zusätzlichen Nachdruck verliehen. Die Arbeitnehmer sind sich ihrer Rechte und Pflichten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses oft nicht bewusst und wissen zudem nicht, an welcher Stelle sie sich darüber informieren können.

Das Institute of Contemporary Observation (ICO), eine lokale NGO, rief ein Projekt ins Leben, das den Schutz von Arbeitnehmerrechten fördern und Beschäftigte entsprechend unterstützen soll. In Zusammenarbeit mit mehreren multinationalen Konzernen veröffentlichte das Institut ein benutzerfreundliches Handbuch, das Auskunft über grundlegende Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitsstunden und Lohnzahlung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Meldung von Betriebsunfällen und Beantragung von Schadensersatz, das

Verhalten bei Arbeitskonflikten sowie über Auskunfts- und Beratungsstellen enthält. adidas-Salomon wirkte bei der Entstehung des Projekts mit und spielte eine tragende Rolle bei der Entwicklung des Handbuchs. Das für das Projekt abgestellte Team befasst sich auf täglicher Basis mit Arbeitskonflikten und Schadensersatzforderungen.

Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Management, El Salvador Der Fall einer Bekleidungsfabrik in El Salvador macht die Vorteile einer besseren Kommunikation zwischen Belegschaft und Management deutlich. Europäische Medien warfen der Fabrik Missstände in Bezug auf Sicherheit, Gesundheitsschutz sowie Diskriminierung von Arbeitnehmern vor. Um eine Verbesserung der Situation zu erreichen, wurde ein Lösungskonzept für eine bessere Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Betriebsleitung und eine stärkere Einbeziehung der Belegschaft entwickelt.

Die Struktur des Ausschusses für Arbeitnehmer-Management-Kommunikation wurde 2002 wesentlich weiterentwickelt. Wichtige Veränderungen wurden in Bezug auf die Gestalt und Verwaltung des Ausschusses vorgenommen, so etwa die Einführung fester Regeln für die Mitgliederwahl, die Ansetzung von Sitzungsterminen, die Protokollführung und die Einrichtung effektiver Kommunikationskanäle zwischen Belegschaft, Ausschussmitgliedern und Management.

Der Ausschuss befasste sich zuvor vornehmlich mit interner Freizeitgestaltung der Fabrik wie der Planung von Veranstaltungen oder der Aufstellung von Sportmannschaften. Bei den jüngsten Sitzungen dagegen wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitäts- und Hygienestandards in der Werkskantine vorgeschlagen und implementiert. Außerdem hat der Ausschuss eine gemeinnützige Spendenaktion ins Leben gerufen, um den medizinischen Bedarf der örtlichen Gemeinde festzustellen und die Verteilung entsprechender Medikamente zu organisieren.

Für die Zukunft sind Aktivitäten zur fortlaufenden Schulung und Ausbildung von Arbeitnehmern, zur Verbesserung des Feedbacks zwischen dem Ausschuss und den darin repräsentierten Personengruppen sowie zur Ausweitung des gemeinnützigen Spendenprogramms geplant.

Bewertungssystem für Zulieferer

Nach einem Audit wird der Zulieferbetrieb bewertet und ein Aktionsplan aufgestellt. Hierbei finden folgende fünf Bewertungsstufen Anwendung:

- ★
Es wurden zahlreiche schwerwiegende Verstöße gegen die SOE festgestellt. Dem Betrieb wurde die Auflösung des Vertragsverhältnisses angekündigt, sofern keine umgehenden Verbesserungen festzustellen sind.
- ★★
Es wurden einige Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb setzt die Maßnahmen des Aktionsplans nur zögerlich oder widerstrebend um. Fortschritte werden durch regelmäßige Inspektionen mitverfolgt.
- ★★★
Es wurden geringfügige Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb reagiert positiv auf den Aktionsplan.
- ★★★★
Im Allgemeinen wurden keine Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb zeichnet sich in einigen Bereichen durch vorbildliche Praktiken aus, wie in der entsprechenden Dokumentation nachgewiesen.
- ★★★★★
Es wurden keine Verstöße gegen die SOE festgestellt und Managementsysteme und -praktiken sind in vollem Umfang vorhanden, wie in der entsprechenden Dokumentation nachgewiesen.

Anmerkung zu den Tabellen auf Seite 36 und 39

Die Tabellen veranschaulichen, wie unsere Zulieferbetriebe bei der Umsetzung unserer Beschäftigungsstandards sowie unserer Standards für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz (SGU-Standards) abschneiden. Dem Leistungsvergleich liegt das oben beschriebene Bewertungssystem zugrunde.

SPORTBEKLEIDUNG

Beschäftigungsstandards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	12	0	4
★★	80	7	45
★★★	132	88	144
★★★★	26	13	17
★★★★★	0	0	0
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe	250	108	210
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	153	94	113
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	299	138	180

SPORTSCHUHE

Beschäftigungsstandards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	1	0	0
★★	1	2	1
★★★	5	3	4
★★★★	6	3	0
★★★★★	2	0	1
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe*	15	8	6
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	18	8	1
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	21	8	6

* Nur aktive Fabriken

SPORTZUBEHÖR*

Beschäftigungsstandards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	2	0	0
★★	32	0	2
★★★	35	8	10
★★★★	14	6	2
★★★★★	0	0	3
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe	83	14	17
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	46	18	8
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	100	36	40

* Accessoires und Ausrüstung

Sicherheit und Gesundheit /// UNSERE AKTIVITÄTEN IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ KONZENTRIERTEN SICH IM LAUFE DES JAHRES AUF DIE IDENTIFIZIERUNG VON GESUNDHEITSRISIKEN UND DIE EINFÜHRUNG DER RICHTLINIEN FÜR SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTBEDINGUNGEN AM ARBEITSPLATZ (SGU-RICHTLINIEN) IN NEUEN FABRIKEN. AUSSERDEM HABEN WIR UNSER SCHULUNGSMATERIAL ZU DIESEM THEMA VERBESSERT UND DIE BEMÜHUNGEN UNSERER ZULIEFERER UM EINE ZERTIFIZIERUNG NACH INTERNATIONALEN STANDARDS UNTERSTÜTZT.

EINHEITLICHER STANDARD IN DEN BEREICHEN SICHERHEIT UND GESUNDHEIT FÜR ALLE ZULIEFERER Bis 2002 verfügte das SEA-Team für Schuhzulieferer in Asien über eigene Leiter in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit und speziell für Beschäftigungsfragen zuständige Manager. Daher wurde die Einhaltung der SOE in Schuhfabriken wesentlich stärker gefördert und schneller vorangetrieben als in Bekleidungs- und Zubehörfabriken. Nach Meinung des SEA-Teams sollten jedoch für alle Zulieferer dieselben SGU-Richtlinien gelten. Um die Lücke zu schließen, organisierten wir 2002 vier Veranstaltungen unter dem Motto „Sharing Best Practice“, bei denen alle unsere Zulieferfabriken zusammenkamen, um Informationen und Erfahrungen zum Thema vorbildliche Maßnahmen auszutauschen. Im Rahmen dieser Versammlungen erklärten wir den Fabriken, wie sie selbst ein Konzept für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ausarbeiten und eine Risikoanalyse durchführen können. Wir hoffen, dass unsere Geschäftspartner die Initiative zur Einrichtung eigener Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ergreifen werden.

UNTERSTÜTZUNG UNSERER ZULIEFERER BEI DER ERLANGUNG VON SGU-ZERTIFIZIERUNGEN Das SEA-Team vertritt die Ansicht, dass gute Managementsysteme zu einem effektiveren Betriebsablauf führen. Deshalb ermutigen wir unsere Geschäftspartner aktiv dazu, sich um eine Zertifizierung nach international anerkannten Standards wie ISO für Qualitäts- und Umweltmanagement sowie OHSAS 18000, Standard für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zu bemühen. Ausgewählte Mitglieder des SEA-Teams ermitteln als Hauptaudatoren, wie sich die internationalen Zertifizierungsprogramme mit den SOE in Zusammenhang setzen lassen. Darüber hinaus unterhält das SEA-Team zur Unterstützung unserer Geschäftspartner einen ständigen Kontakt zu Beratern und Zertifizierungseinrichtungen.

VERBESSERUNG UNSERER SGU-RICHTLINIEN Im vergangenen Jahr veröffentlichten wir unsere Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz, um unseren Geschäftspartnern bei der effektiven Umsetzung ihrer Strategie im Bereich Sicherheit und Gesundheit Hilfestellung zu leisten. Allerdings zeigte sich, dass die darin enthaltenen Informationen angesichts der Vielzahl und Unterschiedlichkeit unserer Zulieferer nicht für alle unsere Geschäftspartner angemessen waren. Aus diesem Grund haben wir mittlerweile zehn ergänzende

Anmerkungen zu den SGU-Richtlinien herausgegeben, die sich jeweils mit einem spezifischen, für eine bestimmte Zulieferergruppe relevanten Aspekt befassen.

Darüber hinaus machen wir von SGU-Mitteilungen Gebrauch, um Geschäftspartner auf größere Risiken, Unfälle und andere Ereignisse aufmerksam zu machen, die sich negativ auf ihr Geschäft auswirken könnten. Im Falle häufig gemeldeter Unfälle erhalten die Zulieferer eine Mitteilung, in der zu ergreifende Maßnahmen empfohlen und Ansprechpartner für weitere Informationen genannt werden. Manche dieser Mitteilungen sind landesspezifisch. So wurde beispielsweise in China auf das Inkrafttreten des Gesetzes zur Verhinderung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen im Mai 2002 hingewiesen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Asien Unsere Zulieferer in Asien sind verpflichtet, dem SEA-Team größere Arbeitsunfälle zu melden. Damit verfolgen wir zwei Ziele: Sobald eine Meldung eingeht, werden die Informationen an zuständige Mitarbeiter aus dem operativen Bereich von adidas-Salomon weitergeleitet, um das interne Risikobewusstsein bezüglich Sicherheit und Gesundheit zu erhöhen. Zudem erlaubt das Meldesystem beiden Seiten zu entscheiden, ob mehr Unterstützung durch das SEA-Team erforderlich ist. 2002 etwa wurden wiederholt Brände in einer Fabrik gemeldet. Sie waren hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Angelegenheiten im Bereich Sicherheit und Gesundheit nicht konsequent gehandhabt und Risiken nicht rechtzeitig erkannt und entsprechend kontrolliert wurden. Das SEA-Team prüfte die Umsetzung der SGU-Richtlinien, veranstaltete eine praktische Schulung für die SOE-Zuständigen der Fabrik und führte eine gemeinsame Untersuchung der Unfälle und ihrer Ursachen durch, um eine Wiederholung derartiger Vorfälle zu verhindern.

PROGRAMM FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ Programme zur Gesundheit am Arbeitsplatz verfolgen zwei Ziele. Zum einen sollen sie die Beschäftigten vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit bei der Arbeit schützen. Zum anderen zielen sie auf die Gesundheitsförderung der Beschäftigten ab. Die Beschaffungsabteilung für Sportschuhe in China war nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verhinderung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen im Mai 2002 sehr daran interessiert, ein solches Programm einzuführen.

2002 beschloss das SEA-Team, den Umfang seiner eigenen Bemühungen und die Richtlinien zur Sicherheit und Gesundheit

am Arbeitsplatz zu überprüfen. Zu diesem Zweck holten wir den Rat des Experten für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eines bekannten Anbieters medizinischer Dienstleistungen und eines Betriebsarztes ein.

Projekt zur Kompetenzbildung, China Im Rahmen dieses Projekts wurden Beschäftigte von Schuhherstellern und regierungsunabhängige Organisationen in Südchina in der Identifizierung, Einschätzung und Beseitigung von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz geschult. Daneben wurden spezielle Ausschüsse zur Untersuchung und Verbesserung der SGU-Bedingungen eingerichtet, die bei der Entwicklung neuer und sicherer Meldesysteme für Arbeitnehmer, neuer Verfahren zur Gefahrenerkennung und -beseitigung sowie neuer Protokollierungssysteme unterstützt werden.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, China Der Sozial- und Umweltbericht für 2001 enthielt Informationen zu einem Projekt, das den Einsatz von Nadelschutzvorrichtungen in Zulieferbetrieben erörterte. Die Einführung von Nadelschutzvorrichtungen stieß zunächst auf Widerstand bei den Arbeitgebern („Schutzvorrichtungen könnten den Nähvorgang behindern und damit zu niedrigeren Produktionszahlen führen“) wie auch auf Einwände bei den Arbeitnehmern („Nadelschutzvorrichtungen sind bei der Arbeit nur im Weg“). 2002 produzierte das SEA-Team daher ein Schulungsvideo und führte es Arbeitnehmern und Fabrikleitung vor, um ihnen die einfache Anbringung der Nadelschutzvorrichtungen zu demonstrieren und sie von deren Vorteilen zu überzeugen.

In dem Video schildern vier Modellfabriken ihre Erfahrungen mit Nadelschutzvorrichtungen. Sie erklären, dass die Schutzvorrichtungen die Produktionsleistung nicht beeinträchtigen, und dass die Zahl der durch Nadeln verursachten Betriebsunfälle gesunken sei. In einem Fall gingen die jährlichen Verletzungen durch Nadeln von 25% auf Null zurück. Das Video zeigt auch, wie einfach die Schutzvorrichtungen an verschiedene Maschinen anzupassen sind, mit welchem geringem Aufwand sie sich herstellen lassen und vor allem wie effektiv sie sind. Das Video hat sich als ein äußerst wirksames Kommunikationsmittel erwiesen, um den Einsatz von Nadelschutzvorrichtungen zu fördern.

SGU-Standards in der vietnamesischen Schuhindustrie Die schnell wachsende Schuhindustrie in Vietnam beschäftigt bereits eine halbe Million Menschen und wird sich aller Voraussicht nach weiter stark vergrößern. Um die Branche bei der Einhaltung internationaler Standards für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu unterstützen, wurde 1999 die „Vietnam Business Links Initiative (VBLLI)“ gegründet. Die VBLLI hat sich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Schuhindustrie zur Aufgabe gemacht, insbesondere was die Auswahl, Lagerung, Handhabung, Verwendung und Entsorgung der im Herstellungsprozess verwendeten Chemikalien betrifft. Das 3-Jahres-Programm befasst sich darüber hinaus mit Sicherheitsfragen in Bezug auf die Elektrizität, die Schutzabdeckungen an Maschinen, die Sauberhaltung von Arbeitsbereichen und Produktionsanlagen sowie mit der Reduzierung von Lärm, Dämpfen und Staub.

Gemeinsam unterstützt wird die Initiative vom Britischen Amt für Internationale Entwicklung (British Department for International Development), adidas-Salomon und zwei weiteren Sportartikelherstellern. Ein für die Koordinierung des Projekts verantwortlicher SEA-Mitarbeiter unterstützte die Herausgabe eines Handbuchs zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und organisierte Schulungsprogramme für Belegschaft und Management der Zulieferbetriebe. Über 60% der örtlichen Schuhfabriken nehmen an Aktivitäten im Rahmen des Programms teil.

UMSETZUNG VON SGU-STANDARDS IN NEUEN FABRIKEN

2002 planten mehrere Geschäftspartner von adidas-Salomon in Asien die Errichtung neuer Produktionsstätten. In Vietnam beispielsweise befanden sich drei große Schuhfabriken im Bau. Zwei weitere Schuhfabriken waren in China geplant, von denen eine im Jahr 2003 mit 15.000 Beschäftigten den Betrieb aufnehmen soll. Das SEA-Team arbeitete vom ersten Entwurf bis zum Bau der Produktionsstätten eng mit diesen Geschäftspartnern zusammen, um sicherzustellen, dass die neuen Anlagen von Beginn an den SGU-Vorschriften entsprechen. Derzeit erstellt das Team einen kurzen Leitfaden, der erläutert, wie der Integration vorbildlicher Sicherheits- und Gesundheitspraktiken beim Bau neuer Fertigungsbetriebe Rechnung getragen werden kann.

FRAUEN UND GESUNDHEIT Neben der Prüfung der Beschaffungskette hinsichtlich der Einhaltung allgemeiner Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften laufen in verschiedenen Ländern spezielle Projekte zum Thema Frauen und Gesundheit.

- In Indonesien arbeiteten wir eng mit Klinikpersonal und SOE-verantwortlichen Personen in den Betrieben zusammen, um Stillprogramme zum Wohl berufstätiger Mütter und ihrer Babys einzuführen.

- In Vietnam erarbeitete das SEA-Team gemeinsam mit dem Reproductive Health Information & Research Centre in Hanoi Informationsmaterial zur flächendeckenden Verteilung in allen Fabriken. Als nächsten Schritt werden wir lokale Gruppen und Mitarbeiter des Gesundheitswesens ermitteln, die bereit sind, die direkte Schulung der Belegschaft unter Verwendung des Informationsmaterials zu übernehmen.

- In Kambodscha erklärten sich Zulieferer zur Teilnahme am CARE-Programm bereit, das eine große Zahl von Arbeitnehmern bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz schulte. Die Themen reichten von HIV/AIDS über Körperhygiene und Fortpflanzung bis hin zur Sicherheit am Arbeitsplatz. 90% der Exporteinnahmen Kambodschas entfallen auf die Textilindustrie, in der hauptsächlich Frauen und Minderjährige beschäftigt sind. Damit ist dieser Sektor ein ausgezeichnete Nährboden für die Gesundheitserziehung dieser oftmals benachteiligten Gruppen.

Das SEA-Team wird 2003 noch enger mit der CARE-Initiative zusammenarbeiten, um SGU-Schulungen für das mittlere Management durchzuführen, die Erfüllung grundlegender S&G-Anforderungen zu fördern und die Notwendigkeit einer allgemeinen Schulung der gesamten Belegschaft zu demonstrieren. In Kambodscha wird die Schulung auch auf kulturell bedingte Probleme zwischen ausländischem Management (größtenteils chinesisch) und einheimischen Arbeitnehmern eingehen. Dieses Projekt wird als Modell für ähnliche Programme in anderen asiatischen Ländern dienen, in denen einheimische Beschäftigte ebenfalls einer ausländischen Betriebsleitung unterstehen.

- Unser lateinamerikanisches Projekt zum Thema Frauen und Gesundheit werden wir 2003 implementieren und uns dabei auf die bereits in Asien gesammelten Erfahrungen stützen. Im Vorfeld der Initiative sind wir bereits im Jahr 2002 mit lokalen Frauenorganisationen in Mexiko und Zentralamerika in Kontakt getreten.

Internationale und lokale Zulieferbetriebe

SPORTBEKLEIDUNG

SGU-Standards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	6	0	1
★★	64	7	35
★★★	155	84	161
★★★★	22	17	13
★★★★★	1	0	0
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe	248	108	210
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	153	94	113
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	299	138	180

SPORTSCHUHE

SGU-Standards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	0	0	0
★★	4	5	0
★★★	11	0	4
★★★★	1	3	1
★★★★★	0	0	1
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe	16	8	6
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	18	8	1
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	21	8	6

SPORTZUBEHÖR*

SGU-Standards	Asien	Nord- und Lateinamerika	Europa
★	5	0	0
★★	22	1	6
★★★	51	7	7
★★★★	4	6	1
★★★★★	0	0	3
Gesamtzahl der bisher geprüften Betriebe	82	14	17
Gesamtzahl der 2002 geprüften Betriebe	46	18	8
Gesamtzahl der Betriebe in der Region	100	36	40

* Accessoires und Ausrüstung

Umweltauswirkungen /// UNSERE PRODUKTE HABEN IN JEDER PHASE IHRES LEBENSZYKLUS AUSWIRKUNGEN AUF DIE UMWELT. NEBEN EINER REDUZIERUNG DER RELATIV GERINGEN UMWELTAUSWIRKUNGEN AN UNSEREN EIGENEN STANDORTEN, BEMÜHEN WIR UNS VERMEHRT DARUM, UMWELTBEWUSSTE MANAGEMENTPRAKTIKEN AUCH BEI UNSEREN ZULIEFERERN ZU FÖRDERN. ZU DIESEM ZWECK ENTWICKELN WIR SCHULUNGSMATERIALIEN UND ANDERE METHODEN ZUR VERBREITUNG VORBILDLICHER MASSNAHMEN.

Obwohl wir die Umweltauswirkungen der Produktionsprozesse in Zulieferbetrieben nur begrenzt kontrollieren können, versuchen wir dennoch positiv auf unsere Zulieferer einzuwirken. Dies beginnt bei der Auswahl der Rohmaterialien und endet mit der Entsorgung der Produktionsabfälle. Um Umweltauswirkungen richtig identifizieren und handhaben zu können, benötigen wir zuverlässige Zahlen und Fakten. Daher haben wir Instrumentarien zur Erfassung genauer Umweltdaten entwickelt.

UNTERSTÜTZUNG DER ZULIEFERER BEI DER REDUZIERUNG IHRER UMWELTAUSWIRKUNGEN In Gesprächen mit Zulieferern und bei Fabrikbesuchen haben wir festgestellt, dass Umweltprobleme weniger mit vorbeugenden Ansätzen, sondern üblicherweise mit nachgeschalteten Maßnahmen angegangen werden. Diese Vorgehensweise ist nach unserer Überzeugung wenig effektiv, da die Kontrolle von Emissionen und Verschmutzung im Entsorgungsstadium nur eine kurzfristige und oft sehr kostspielige Lösung darstellt. Aus diesem Grund befürworten wir langfristig wirksame Maßnahmen, die über die bloße Einhaltung geltender Umweltvorschriften hinausgehen und nachhaltige Lösungen fördern: Maßnahmen zur Energieeinsparung, Abfallvermeidung und Verhinderung von negativen Einflüssen auf die Umwelt. Eine derartige Vorgehensweise ist ökonomisch und ökologisch sinnvoll – oder anders ausgedrückt: Sie kommt der Umwelt und den Unternehmen zugute.

2002 veröffentlichten wir ein Handbuch für vorbildliche Umweltmaßnahmen (Guide to Best Environmental Practice), um unsere Geschäftspartner in ihren Bemühungen zu unterstützen.

Es ergänzt unsere „Guidelines on Health, Safety and Environment“ (Richtlinien zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz) und „Guidelines on Employment Standards“ (Richtlinien zu Beschäftigungsstandards).

Das Handbuch beschreibt die systematische Behandlung von Umweltbelangen, identifiziert wichtige Ansatzpunkte zur Reduzierung von Umwelteinwirkungen durch Produktionsaktivitäten und weist auf die damit verbundenen Vorteile hin. Um unseren Geschäftspartnern dabei zu helfen, sich mit der Thematik vertraut zu machen, werden wir 2003 spezielle Schulungskurse zu vorbildlichen Umweltmaßnahmen durchführen.

INTERNATIONALE STANDARDS Für Unternehmen, die den steigenden Erwartungen in Bezug auf Sozialverträglichkeit, Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit sowie geschäftlichen Erfolg gerecht werden wollen, spielen Managementsysteme eine zunehmend wichtigere Rolle. Effektive Managementsysteme können den Abfall und damit die Betriebskosten senken, die Wettbewerbsfähigkeit steigern und als Indikator zur Gesetzes Einhaltung dienen.

Wir regen unsere Geschäftspartner aktiv zur eigenverantwortlichen Implementierung von SGU-Standards an, und sie nach international anerkannten Standards zertifizieren zu lassen, wie beispielsweise OHSAS 18000 (Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) und ISO 14001 (Umweltmanagement).

In der konzernerneigenen adidas-Salomon Fabrik in Scheinfeld, Deutschland, existiert bereits ein solches Umweltmanagementsystem, und 2001 bestand sie erneut die Prüfung im Rahmen des Öko-Audits der Europäischen Union (EMAS II). Bei der EMAS-Erklärung handelt es sich um ein öffentliches Dokument, das auf unserer Website unter www.adidas-Salomon.com eingesehen werden kann.

adidas Suzhou Ltd, Teil unserer Tochtergesellschaft in China, erlangte im September 2002 die Zertifizierung nach ISO 14001. Die Fabrik dient nunmehr als „Modellbetrieb“, um andere Bekleidungshersteller in China über ISO 14001 zu informieren und zur Nachahmung anzuregen.

Derzeit gibt es drei Schuhfabriken, die nach OHSAS 18000 und ISO 14001 zertifiziert wurden. Eine Reihe anderer Betriebe erwägen die Einführung integrierter Managementsysteme für Qualität, Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz. Mehrere Zulieferer in Nord- und Lateinamerika erlangten 2002 eine Zertifizierung nach ISO 9000 und ISO 14001. In Kolumbien ließ sich einer unserer Geschäftspartner für Qualitätskontrolle zertifizieren, zwei Zulieferer in Brasilien erhielten ISO 14001 Zertifizierungen und verschiedene Partnerunternehmen in Mexiko und Brasilien wurden erneut zertifiziert.

Im Jahr 2002 organisierten wir ebenfalls mehrere Veranstaltungen zum Thema „Sharing Best-Practices“ (Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen), um Bekleidungshersteller bei der Einführung von Managementsystemen zur SGU-Politik, Risikobewertung und Dokumentierung zu unterstützen.

UMWELTKENNZAHLEN Seit 2001 liefern uns unsere großen Schuhproduzenten im Rahmen einer Befragung Angaben zur Nutzung von Rohstoffen, Energie und Wasser sowie zu Abfall- und Emissionsmengen in ihren Betrieben. Diese Daten ermöglichen uns wie auch unseren Geschäftspartnern eine Messung und Bewertung der Umweltauswirkungen ihrer Fertigungsprozesse.

Durch diesen Vorgang wurden unsere Schuhhersteller darauf aufmerksam, dass ihre Abfallprodukte als Rohstoffe in anderen Branchen verwertbar sind. Inzwischen sichern sich einige unserer Zulieferfabriken durch den Verkauf ihrer Produktionsabfälle zusätzliche Einnahmen, anstatt für die Entsorgung zu zahlen.

Die Datenerhebung erstreckt sich auf 14 Fabriken in Asien (China, Vietnam und Indonesien), die zusammen 95% der Schuhe für unseren internationalen Absatzmarkt produzieren. Das Datenblatt erfasst grundlegende Aspekte hinsichtlich eingesetzter Mittel zu den Themen:

- Infrastruktur
- Energie- und Wasserverbrauch
- Verwendung von Rohmaterialien und Hilfsstoffen
- Verpackungsmaterial

und auf der Ausstoßseite Angaben zu:

- Produktionsvolumen
- Abwassermenge
- Abfallmenge – feste Abfälle und Gefahrstoffe

Zuerst entschieden wir, welche Umweltdaten erfasst werden sollten, und entwickelten geeignete Kennzahlen oder Indikatoren. Die erste Befragung fand im dritten Quartal 2001 statt. Die eingereichten Daten waren jedoch für eine aufschlussreiche Auswertung zu ungenau. Aus diesem Grund änderten wir den Fragebogen ab und ließen ihn erneut von unseren Zulieferern ausfüllen.

Dieses Projekt zielt nicht darauf ab, Zulieferbetriebe miteinander zu vergleichen. Vielmehr soll es Unterschiede bei den Umweltauswirkungen aufzeigen, die Ursachen und Folgen dieser Auswirkungen untersuchen und die Grundlage für Verbesserungen schaffen. Die Auswertung dieser Daten hat bereits verschiedene Ansatzpunkte für nachhaltige Verbesserungsmaßnahmen ergeben.

Im Einzelnen sind dazu folgende Schritte erforderlich:

1. Definition relevanter Umweltkennzahlen
2. Feststellung von Abweichungen
3. Ermittlung möglicher Ursachen
4. Entwicklung von Aktionsplänen für Verbesserungen

Ein Bericht über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Analyse wird Mitte 2003 verfasst.

VERZICHT AUF PVC In der Sportartikelbranche findet PVC vor allem als Kunstleder für Schuhe und bei funktionsorientiertem Sportzubehör wie Skistiefel Verwendung. Im Anschluss an eine Umweltverträglichkeitsanalyse für PVC und Gespräche mit Materialexperten und Stakeholdern beschlossen wir im Jahr 2000, so weit wie möglich auf PVC zu verzichten. Bis Ende 2002 strebten wir die Entfernung von PVC aus unserer gesamten Frühjahrs-/Sommerkollektion 2003 an – mit Ausnahmen von Erzeugnissen wie Skistiefeln und einigen anderen funktionsorientierten Ausrüstungsprodukten, für die noch keine angemessenen Alternativen zu PVC existieren. Unsere Gründe für den Verzicht auf PVC:

- PVC enthält Phthalate, eine Gruppe chemischer Substanzen, von denen einige im Verdacht stehen, negative Langzeitwirkungen auf Gewässer zu haben und bei Tieren Krebs zu verursachen.
- PVC enthält Chlor und Zusatzstoffe, die eine sichere Entsorgung erschweren. Bei der Verbrennung von PVC können Salzsäuren und andere Schadstoffe freigesetzt werden.
- Eine effektive Entsorgung von PVC-Abfällen verursacht mehr Kosten als die Verbrennung oder Deponielagerung. Hinzu kommt, dass in vielen Ländern in denen unsere Produkte vermarktet werden, keine geeigneten Systeme für die Entsorgung und das Recycling von PVC Komponenten vorhanden sind.

Bisher wurde jedoch noch kein Material gefunden, das ebenso vielseitig ist wie PVC und dieses in allen Anwendungsbereichen ersetzen könnte. Aus diesem Grund verarbeiten wir verschiedene Materialien anstelle von PVC.

Bei Schuhen und Bekleidung wurde PVC größtenteils durch Polyurethan (PU) ersetzt - zu einem geringeren Teil auch durch thermoplastische Olefine oder Ethylene. PVC-Schaumstoffe lassen sich je nach Anwendung durch Polyethylenschaumstoffe, EVA

(Ethylenvinylacetat) und PU-Schaumstoffe ersetzen. Für dekorative Teile verwenden wir zahlreiche verschiedene Materialien wie Silikon, thermoplastisches Kautschuk und thermoplastisches Polyurethan.

KONTROLLE UND ÜBERWACHUNG VON GEFHRSTOFFEN Als Gefahrstoffe werden Substanzen bezeichnet, die erwiesenermaßen oder potenziell schädlich für Mensch oder Umwelt sind, wie z.B. Schwermetalle, Pestizide und die Ozonschicht schädigende Stoffe. Nachdem wir Testlabore, Materialzulieferer und Kunden konsultierten, aktualisierten wir unsere Konzepte und internen Verfahren zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen.

Dieses System setzt nachprüfbar Standards für Grenzwerte bei Gefahrstoffen fest, um die Unbedenklichkeit unserer Produkte für den Konsumenten sicherzustellen. Die Standards richten sich nach gesetzlichen Grenzwerten sowie nach Empfehlungen für vorbildliche Praktiken von Testinstituten und Verbraucherschutzorganisationen, wie Öko-Tex Standard 100 und andere Umweltzeichen.

Die Bestimmung von Grenzwerten für Gefahrstoffe ist nur eine von mehreren wichtigen Voraussetzungen für ein effektives Konzept. Es müssen darüber hinaus eindeutige Proben-Vorbereitungs- und Analysemethoden vorhanden sein, um relevante Standards festzulegen und die Materialgruppe zu bestimmen, für die sie gelten. Nur so wird gewährleistet, dass Materialien genau getestet werden und die Verlässlichkeit der jeweiligen Testergebnisse sichergestellt ist.

Rohstofflieferanten müssen nachweisen, dass ihre Materialien unseren Standards entsprechen, indem sie Prüfzeugnisse unabhängiger Testinstitute vorlegen. Außerdem führen wir Stichproben im Entwicklungs- und Herstellungsstadium der Produkte durch.

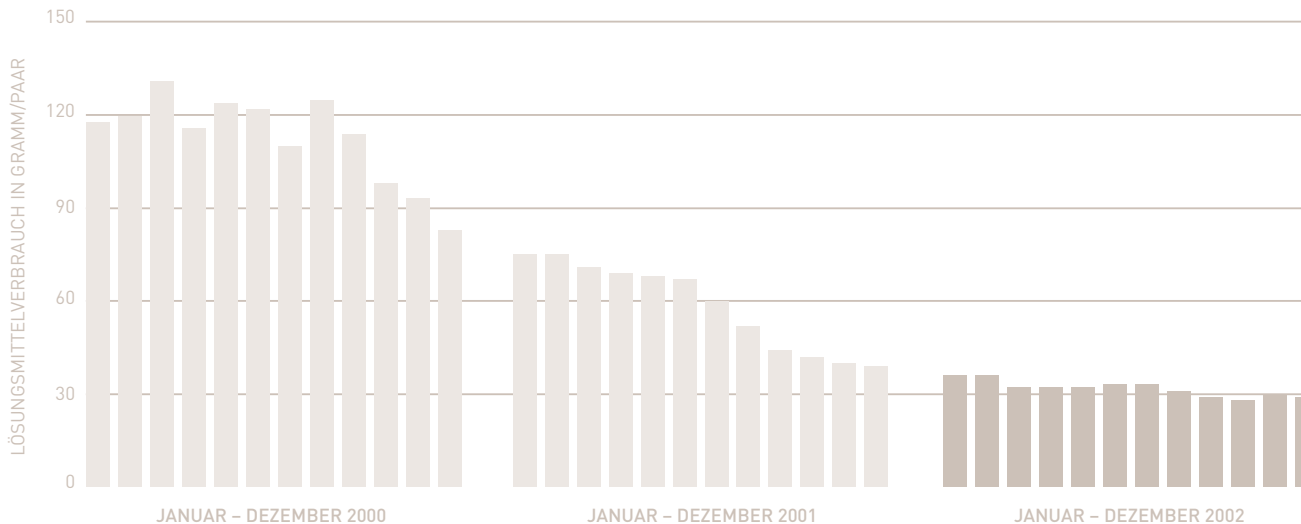
VERRINGERUNG FLÜCHTIGER ORGANISCHER VERBINDUNGEN IN DER SCHUHPRODUKTION Als flüchtige organische Verbindungen (VOC) werden Lösungsmittel bezeichnet, wie sie in Farben, Klebstoffen, Zementen und anderen streichfähigen Produkten verwendet werden. Die einzelnen Lösungsmittel haben eine unterschiedliche Toxizität, dennoch können sie alle Atem- und andere Gesundheitsbeschwerden auslösen.

Lösungsmittel werden in verschiedenen Phasen der Schuherstellung verwendet. adidas-Salomon hat es sich zum Ziel gesetzt, die Verwendung von Lösungsmitteln bei der Fertigung unserer Produkte einzuschränken ohne jedoch Kompromisse bei Produktionszielen und Qualitätsstandards einzugehen.

2002 ist es uns gelungen, Lösungsmittel in verschiedenen Anwendungsbereichen durch alternative, lösemittelfreie

Reduzierung flüchtiger organischer Substanzen in der Schuherstellung

Das unten abgebildete Diagramm veranschaulicht die Reduzierung des durchschnittlichen Lösungsmittelumsatzes in unseren Zulieferfabriken in China, Indonesien und Vietnam in den vergangenen drei Jahren.



Verwendung von PVC in Produkten

	% PVC-freie Modelle	Produktkategorien, in denen noch PVC verwendet wird	Hauptgründe für die PVC-Verwendung
adidas Schuhe	99	Spezielle Hochleistungs-sportschuhe	Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Schuhe	100		
adidas Bekleidung	99	Einzelne Shirt-Modelle mit bestimmten PVC-haltigen Farbdrukken	Ersatzmaterialien erfüllen noch nicht unsere Qualitätsanforderungen
Salomon Bekleidung	100		
adidas Zubehör (z. B. Taschen, Bälle, Handschuhe, Schutzausrüstung)	100		
Salomon Zubehör (Taschen und Handschuhe)	90	Spezielle Reisetaschen	Ersatzmaterial für PVC wird derzeit erarbeitet.
ALPIN			
Salomon Ski und Bindungen	100		
Salomon Stiefel	0		Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Schutzhelme	30	Verwendung in Kleinteilen	Ersatzmaterial für PVC wird derzeit erarbeitet.
Salomon Skistöcke	90	Verwendung in Kleinteilen	Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
SNOWBOARDS			
Salomon Boards	100		
Salomon Bindungen	20	Spezialkomponenten der Bindung	Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Stiefel	20		
WINTER OUTDOOR			
Salomon Ski und Bindungen	100		
Salomon Schuhe	5	Langlaufschuhe	Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Winterstiefel	50	Verwendung in Kleinteilen	Ersatzmaterial für PVC wird derzeit erarbeitet
INLINE-SKATES			
Salomon ILS	5		Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Schutzhelme	66		Kein anderes Material erfüllt derzeit die funktionellen Anforderungen
Salomon Schutzausrüstung	100		

Substanzen zu ersetzen:

- Primer für einige Materialien
- Klebstoffe für Fußballschuhe mit Gummiaußensohlen
- Klebstoffe für vulkanisierte Schuhe (ausschließlich für Leinenmaterial).

Für jede dieser Anwendungen wurde ein Handbuch mit dem Titel „Best Practice Manufacturing Services“ (Vorbildliche Maßnahmen in der Fertigung) verfasst, in denen Forschung, Geschichte, Tests, Vorschläge zum Prozessablauf sowie Fragen zu Sicherheit und Gesundheit, die mit der Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen in Zusammenhang stehen, dargestellt sind.

Für einige Anwendungen ist die Benutzung lösungsmittelfreier Klebstoffe nicht möglich. Aus diesem Grund ist der Lösungsmittel-einsatz beispielsweise bei Fußballschuhen sowie bei Salomon Stiefeln noch relativ hoch. Im Fußballsegment haben wir jedoch schon einige alternative Materialien mit ersten positiven Ergebnissen untersucht. Bevor wir sie in vollem Umfang einführen, sind allerdings weitere Tests erforderlich.

Das Diagramm auf Seite 41 veranschaulicht, wie der Lösungsmittelsatz in unseren drei wichtigsten Produktionsländern (China, Indonesien und Vietnam) von Monat zu Monat reduziert wurde. Unser Ziel für 2002 war es, den Lösungsmittelverbrauch „pro Schuhpaar auf nahezu 25 Gramm“ zu senken. Erreicht haben wir derzeit 29 Gramm pro Paar. Bei Salomon Produkten wurde die Zielvorgabe von 60 Gramm pro Paar erreicht.

ZIELE FÜR 2003 Wir werden unsere Bemühungen fortsetzen, um den Lösungsmittelverbrauch pro Schuhpaar bis Ende 2003 auf nahezu 20 Gramm zu reduzieren.

PILOTSTUDIE ZUM ENERGIEMANAGEMENT Dieses Projekt wurde 2001 in China ins Leben gerufen und hat eine möglichst effiziente Energienutzung in den Schuhfabriken unserer Zulieferer zum Ziel. Durch Bestandsaufnahmen zur Identifizierung und Reduzierung von Energieverschwendung zielen wir darauf ab, Kosten zu sparen und Richtwerte für vorbildliche Maßnahmen aufzustellen. Das Projekt wurde Ende Oktober 2002 abgeschlossen. Der Ergebnisbericht schlägt verschiedene Schritte zu einer effizienteren Energienutzung vor, von denen einige finanzieller Mittel bedürfen, andere hingegen nicht. Bei der Umsetzung aller Empfehlungen wäre mit Einsparungen in Höhe von ca. einer Million Dollar zu rechnen.

INTEGRIERTE PRODUKTPOLITIK – PILOTSTUDIE 2001 veröffentlichte die Europäische Kommission ein Grünbuch zur integrierten Produktpolitik (IPP). Die IPP befasst sich mit so

genannten Lebenszyklusanalysen – einer Beurteilung der Umweltauswirkungen von Produkten von der Herstellung bis zur Entsorgung – und mit der Entwicklung ökologisch und ökonomisch vorteilhafter Lösungen in Zusammenarbeit mit Stakeholdern. Die IPP stellt eine Ergänzung zu vorhandenen Umweltmaßnahmen dar.

2002 bewarb sich adidas-Salomon in Partnerschaft mit der Umwelt- und Management-Beratung INTECHNICA erfolgreich um die Teilnahme an einem vom Bayerischen Umweltministerium geförderten IPP-Pilotprojekt zur Beurteilung der Umweltauswirkungen eines Sportschuhs über seinen gesamten Lebenszyklus.

An dem Projekt werden adidas-Salomon Mitarbeiter sowie externe Vertreter aus vielen verschiedenen Bereichen und Sparten beteiligt sein: Produktforschung und Produktmanagement, Wissenschaft, Marktforschung, Laboratorien, Materiallieferanten, Produktionsbetriebe, Einzelhandel und Recyclingsektor. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Produktdesign, Materialentwicklung, Materialzusammensetzung, Energie und Ressourcen, Lebensspanne, Transportentfernungen, Produktgarantie sowie die Organisation von Verkauf und Vertrieb gerichtet.

Ziele des Projekts:

- Entwicklung von Methoden, Instrumenten und Systemen zur Erfassung und Verteilung von Informationen, anhand derer sich die Umweltfolgen von Produkten beurteilen lassen
- Einrichtung von Informationssystemen zur Förderung einer besseren Kommunikation zwischen allen Mitgliedern der Beschaffungs- und Vertriebskette
- Entwicklung und Vertrieb eines Produktes, das nicht nur möglichst umweltverträglich, sondern auch in Bezug auf Funktionalität, Qualität und Preis wettbewerbsfähig ist.

REDUZIERUNG TRANSPORTBEDINGTER

UMWELTAUSWIRKUNGEN Der Treibstoff für den Transport von Produkten aus den Herstellerländern zu den jeweiligen Märkten verursacht Kohlendioxidemissionen (CO₂-Emissionen) – ein Faktor, der maßgeblich zum Klimawandel beiträgt. Wir setzen uns für die Verringerung der durch den Gütertransport hervorgerufenen Umweltbelastungen ein. Der Lufttransport verursacht die höchsten CO₂-Emissionen. Deshalb sind wir bestrebt, die Nutzung dieser Transportmethode unter das Niveau von 2001 zu senken.

2002 haben wir unser Ziel nicht erreicht. Das lag zum Teil daran, dass wir während der Fußballweltmeisterschaft spontan auf eine unerwartet hohe Kundennachfrage reagieren mussten, was kürzere Lieferzeiten bedeutete. Ein weiterer Faktor waren Bedenken unserer Zulieferer in Bezug auf die Sicherheitslage. Diese veranlassten mehrere Betriebe dazu, ihre Produktionsstandorte zu verlegen, was einen Anstieg des Lufttransports nach sich zog.

Transportmethoden für den Versand von adidas Produkten*

	2002	2001	2000
SPORTSCHUHE			
Lkw	4	3	3
Schiffstransport	94	96	94
Lufttransport	2	1	1
Schiffs- und Lufttransport	0	0	1
SPORTBEKLEIDUNG			
Lkw	32	32	26
Schiffstransport	62	64	63
Lufttransport	5	4	9
Schiffs- und Lufttransport	1	0	2
SPORTZUBEHÖR**			
Lkw	7	5	8
Schiffstransport	86	92	89
Lufttransport	7	3	3
Schiffs- und Lufttransport	0	0	0

* Die Zahlenangaben zu den Transportarten sind als Prozentsatz der insgesamt transportierten Produktmenge genannt

** Accessoires und Ausrüstung

Gemeinnütziges Engagement /// SOZIAL- UND UMWELTVERTRÄGLICH HANDELNDE UNTERNEHMEN SIND SICH DARÜBER BEWUSST, DASS SIE SICH FÜR DAS WOHL DER GEMEINSCHAFT, IN DER SIE TÄTIG SIND, EINSETZEN MÜSSEN – UND ZWAR NICHT NUR DURCH DIE SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN. EIN POSITIVES SOZIALES UMFELD IST EINE WESENTLICHE VORAUSSETZUNG FÜR WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG. IN DIESEM TEIL DES BERICHTS ILLUSTRIEREN WIR UNSER SOZIALES ENGAGEMENT AM BEISPIEL VON PAKISTAN, WO UNSERE PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN ZULIEFERERN BEREITS SEIT VIELEN JAHREN TRADITION HAT. DAMIT SCHILDERN WIR JEDOCH NUR EINEN KLEINEN BRUCHTEIL UNSERER GEMEINNÜTZIGEN AKTIVITÄTEN, DIE SICH AUF VIELE LÄNDER ERSTRECKEN, WIR BEABSICHTIGEN ABER, IN KÜNFTIGEN BERICHTEN NÄHER AUF DIESEN BEREICH EINZUGEHEN.

GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE IM PAKISTANISCHEN SIALKOT
adidas-Salomon bezieht schon seit 27 Jahren Fußbälle aus der pakistanischen Region Sialkot. In dieser Zeit ist aus einer von Heimarbeit geprägten Industrie eine klarer organisierte Produktionsinfrastruktur entstanden, in der zentral hergestellte Ballkomponenten zur Endverarbeitung an spezialisierte Nähzentren weitergeleitet werden. Ein wesentlicher Faktor für diesen Wandel waren die von NGOs ausgehenden Kampagnen gegen Kinderarbeit Mitte der 90er Jahre, die auf die Beschäftigung von Minderjährigen in armen ländlichen Gebieten aufmerksam machten. Diese Kampagnen führten uns vor Augen, dass wir hinsichtlich unserer Verantwortlichkeiten stärker auf unsere Zulieferer einwirken mussten, was zur Einführung besserer Produktionsabverfolgungs- und Überwachungssysteme in den Betrieben führte.

Parallel zu unseren konzerninternen Bemühungen unterstützten wir zusammen mit anderen Markenherstellern, dem Weltverband der Sportartikelindustrie (WFSGI), lokalen Zulieferern und örtlichen Interessengruppen sowie internationalen Organisationen wie Save the Children die Einrichtung eines unabhängigen Überwachungsprogramms in Sialkot. Dieses wurde im Februar 1997 durch einen Partnerschaftsvertrag zur Verhinderung und Eliminierung von Kinderarbeit in der pakistanischen Fußballproduktion zwischen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der UNICEF und der Industrie- und Handelskammer von Sialkot (SCCI) ins Leben gerufen.

Im Rahmen dieses unabhängigen Überwachungsprogramms wurden die Zulieferer zur offiziellen Meldung ihrer Fußballproduktionsstandorte verpflichtet, damit diese dann von ILO-Mitarbeitern besucht werden konnten. Dies förderte die Entwicklung größerer Fußball-Nähzentren, die örtlichen Traditionen und Gebräuchen gemäß nur Männer beschäftigten. Infolgedessen gingen den Frauen, die zuvor Fußbälle in Heimarbeit genäht hatten, eine wichtige Einnahmequelle verloren. Um dem Abhilfe zu schaffen, förderte adidas-Salomon aktiv die Entwicklung kleinerer Näheinheiten in den Dörfern, in denen Frauen zusammenarbeiten und zum Unterhalt ihrer Familien beitragen können. Bisher wurden 17 solche Näheinheiten von unseren Zulieferern eingerichtet, die über 1100 Frauen in den Dörfern der Region beschäftigen.

Um Kinderarbeit zu eliminieren und eine dauerhafte Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse in der Fußballproduktion von Sialkot zu bewirken, war nicht nur die Umsetzung entsprechender vorbeugender Maßnahmen, sondern auch eine unabhängige externe Überwachung notwendig. Die von der ILO, UNICEF und SCCI gegründete Überwachungsorganisation ging den Ursachen von

Kinderarbeit auf den Grund und bemüht sich seither gemeinsam mit verschiedenen lokalen Organisationen und Industrieverbänden darum, auf das Thema aufmerksam zu machen und den Kindern der Region sozialen Schutz sowie Schulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. adidas-Salomon hat hierzu durch die direkte Finanzierung eines Bildungsprogramms beigetragen, das von der lokalen NGO Sudhaar geleitet wird. Diese Organisation konzentriert sich auf die Verbesserung des Bildungsstandards in Dörfern, in denen ein großer Teil der Familien ihren Unterhalt mit dem Nähen von Fußbällen verdient. Das im Februar 1998 gemeinsam mit Save the Children UK gestartete Programm hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Bisher wurden 125 Schulräte neu organisiert, 300 Lehrer aus- und weitergebildet und die Infrastruktur von 105 Schulen verbessert.

SOZIALES ENGAGEMENT UNSERER ZULIEFERER Zusätzlich zu ihren Bemühungen um die Eliminierung von Kinderarbeit, leisten unsere Hauptzulieferer in Sialkot einen wesentlichen Beitrag zum Wohl der Gemeinschaft an ihren Produktionsstandorten. In Geldbeträgen ausgedrückt übersteigen diese Beiträge regelmäßig eine Million Rupien pro Jahr. Insbesondere tragen unsere Zulieferer, meist in Zusammenarbeit mit örtlichen NGOs zu folgenden Initiativen bei:

- lokale Ausbildungsprojekte, zum Beispiel Mitfinanzierung der Kosten, um Kindern eine Schulbildung zu ermöglichen
- Initiativen im Bereich Sozialfürsorge, wie die finanzielle Unterstützung von Krankenhäusern und Witwen
- städtische Infrastrukturprojekte, wie die Finanzierung des Baus von Straßen und Kanalisationsanlagen
- zusätzliche Leistungen für Arbeitnehmer, wie die Bezuschussung von Mahlzeiten und Kleidung oder die Gewährung zinsfreier Darlehen

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT – GEPLANTE SCHRITTE

Entsprechend unseren SOE bevorzugen wir Geschäftspartner, die sich um eine Verbesserung der Bedingungen in ihren lokalen Gemeinschaften bemühen. Bisher haben wir diesen Aspekt jedoch nicht offiziell als Faktor zur SOE-Einhaltung bewertet. Ab 2003 werden wir Informationen über das soziale Engagement und die Wohltätigkeitsaktivitäten unserer Zulieferer sammeln und nach Wegen suchen, diese Bemühungen mit unseren eigenen zu koppeln. Außerdem werden wir im ersten Quartal 2003 offizielle Richtlinien für die Unternehmen des adidas-Salomon Konzerns einführen, die die Gabe von Spenden und die Unterstützung wohltätiger Zwecke regeln.

Der Weg ///

Der Weg

Die sechs miteinander verknüpften Schritte auf dem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen mit starker Corporate Governance sind nachstehend veranschaulicht. Der in Umrissen dargestellte Läufer kennzeichnet den jeweiligen Grad unserer Leistung im Jahr 2000. Die graue Figur zeigt die Fortschritte auf, die uns 2001 gelungen sind, und der blaue Läufer verdeutlicht unsere Ergebnisse am Jahresende 2002.

Bisher Erreichtes

Auf den Seiten 46 und 47 fasst der Bericht unter „Bisher Erreichtes“ zusammen, welche Fortschritte wir in Richtung unserer Ziele für 2002 gemacht haben. Neben relevanten Anmerkungen enthält das Diagramm auch Verweise auf Seiten in diesem Bericht, auf denen Sie Näheres zum betreffenden Thema finden.

Ziele für 2003

Unsere Ziele für 2003 sind auf Seite 48 aufgeführt.

UMWELT

- 1 Eliminierung von umweltschädlichen Materialien
- 2 Positive Auswahlverfahren zu Gunsten umweltverträglicherer Materialien
- 3 Bewertung und Auswahl von Materialien auf der Basis von Lebenszyklusanalysen



MANAGEMENT

- 1 Definition von Standards
- 2 Einrichtung interner Kontroll- und Überwachungssysteme
- 3 Umfassende Sozial- und Umweltberichterstattung
- 4 Integration sozialer, umweltrelevanter und ökonomischer Aspekte



STAKEHOLDER

- 1 Dialog und Beratung mit Stakeholdern
- 2 Zusicherungen für Stakeholder
- 3 Allianzen mit unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen, einschließlich Zulieferern
- 4 Aufbau von Partnerschaften zwischen Zulieferern und verschiedenen Stakeholder-Gruppen



ZULIEFERER

- 1 SOE-Bewusstsein
- 2 Entwicklung von Systemen zur SOE-Implementierung
- 3 Selbstüberwachung und -kontrolle der Zulieferer
- 4 Eigenverantwortlichkeit



FINANZEN

- 1 Reaktion auf geschäftliche Risiken
- 2 Positive Handhabung geschäftlicher Risiken
- 3 Wertsteigerung











DER KONZERN

- 1 Das weltweit führende Unternehmen in der Sportartikelindustrie werden



NACHHALTIGKEIT

Bisher Erreichtes ///

Ziele für 2002	Ergebnisse	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
UMWELT												
Reduzierung des Einsatzes von Lösungsmitteln mit flüchtigen organischen Verbindungen von knapp 40 Gramm auf rund 25 Gramm pro Paar Schuhe	Der Lösungsmittelverbrauch in der Schuhherstellung wurde auf 29 Gramm pro Paar bei adidas und auf 60 Gramm pro Paar bei Salomon reduziert. Bei bestimmten Salomon Schuhprodukten wurden die für 2002 gesetzten Ziele nicht erreicht.											
Entwicklung von Indikatoren zur Ermittlung der Umweltauswirkungen der Schuhherstellung an Produktionsstandorten	Schuhfabriken in China, Indonesien und Vietnam legten Umweltdaten für 2001 und 2002 vor. Die Daten wurden analysiert und ein System zur Ermittlung und Bewertung der Umweltbelastung wurde entwickelt. Ergebnisse und Schlussfolgerungen werden den Fabriken und dem Management im ersten Halbjahr 2003 mitgeteilt.											
Herausgabe eines Handbuchs für vorbildliche Umweltmaßnahmen als Ergänzung zu den Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz und den Richtlinien für Beschäftigungsstandards	Das Handbuch für vorbildliche Umweltmaßnahmen wurde im Oktober 2002 herausgegeben.											
Möglichst vollständige Eliminierung von PVC-Materialien bei Modellen, die derzeit noch PVC enthalten, bis Frühjahr/Sommer 2003 (außer bei Skistiefeln und funktionsorientierten Ausrüstungsprodukten)	Soft Goods der Marken adidas und Salomon sind fast vollständig PVC-frei. Bestimmte Salomon Produkte (Skistiefel und funktionsorientierte Ausrüstungsprodukte) enthalten weiterhin PVC Komponenten, da noch keine geeigneten Alternativmaterialien vorhanden sind (siehe Seite 42).											
Start eines Pilotprojekts und einer Fallstudie zur integrierten Produktpolitik	Ein Projektentwurf wurde erstellt und dem Bayerischen Umweltministerium vorgelegt. Der Entwurf wurde genehmigt, ein Lenkungsausschuss gegründet und ein Zeitplan aufgestellt. Die Durchführung des Projekts ist für 2003 und 2004 vorgesehen.											
MANAGEMENT												
Veranstaltung von 300 SOE-Schulungen	255 SOE-Schulungen wurden abgehalten. In Asien wurden gemeinsame Workshops für mehrere Fabriken veranstaltet – anders als im Vorjahr, in dem die Schulungen meist für einzelne Fabriken durchgeführt wurden.											
Einführung eines einheitlichen konzernweiten Konzepts zur Unterstützung und Finanzierung von Sozialprogrammen	Es wurde ein einheitliches konzernweites Konzept zur Gabe von Spenden und Unterstützung wohltätiger Zwecke entwickelt, das noch 2003 fertiggestellt und eingeführt wird.											
Konsequenter Einbeziehung von sozialen und ökologischen Kriterien in die zentralen Aktivitäten unseres Konzerns durch Entwicklung entsprechender Systeme, Sensibilisierung und stärkere Verknüpfung regionaler SOE-Programme	Die Zusammenarbeit mit Beschaffung und operativem Bereich wurde intensiviert. Die Aspekte der SOE beeinflussen verstärkt die Allokation der Produktion sowie die Auswahl der Zulieferer. Die Personalabteilung organisierte mehrere interne Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter, und es wurden SEA/SOE-Schulungen für das Management anderer adidas-Salomon Marken, Lizenznehmer und Tochtergesellschaften abgehalten. Darüber hinaus veröffentlichten wir Berichte, Stellungnahmen und andere wichtige Informationen auf unserer Website. Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, SEA enger in die zentralen Aktivitäten unseres Konzerns einzubinden.											

Ziele für 2002

Ergebnisse

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

ZULIEFERER

Unabhängige Prüfung von 10% der internationalen adidas Zulieferer durch FLA-akkreditierte Inspektoren im Zeitraum vom 1. August 2001 bis zum 31. Juli 2002 und Einhaltung der neuen FLA-Richtlinien.

Zwischen August 2001 und Juli 2002 wurden 42 unabhängige Prüfungen durchgeführt, die ca. 10% unserer internationalen Zulieferbetriebe abdeckten. Das von der FLA gesteckte Ziel war 5%. adidas-Salomon entspricht allen neuen FLA-Anforderungen.



Bewertung aller internationalen Zulieferer unter Verwendung eines EDV-gestützten Fabrikbewertungssystems, das im zweiten Quartal eingeführt wird

Ein detaillierteres Bewertungssystem, das quantitative Daten liefert, wurde entwickelt und 2002 drei Monate lang getestet. Das Bewertungssystem, das Themen der SGU abdeckt, wurde bereits finalisiert. Das Bewertungssystem zur Prüfung von Beschäftigungsstandards ist jedoch aufgrund der komplexen Kriterien noch nicht einsatzbereit. Wir beabsichtigen, die beiden Bewertungssysteme zusammen einzuführen.



Fertigstellung einer Studie über Löhne und Sozialleistungen in Indonesien

Datenerhebung und einleitende Berichterstellung sind abgeschlossen. Der Berichtsentwurf wird derzeit überprüft und in endgültiger Fassung im ersten Halbjahr 2003 vorgelegt werden. Ein unabhängiger Prüfer wurde bestellt.



Aufbau eines systematischen Dialogs mit Stakeholdern in Europa und in den USA

In Asien, Nord- und Lateinamerika sowie in Europa fanden Stakeholder-Dialoge statt.



FINANZEN

Steigerung des konsolidierten Umsatzes um mindestens 5%, mit zweistelligen Wachstumsraten in Nordamerika und in Asien

Der Umsatz stieg um 7% auf die Rekordhöhe von 6,5 Mrd. €.



Langfristige Aufrechterhaltung einer Rohertragsmarge zwischen 41 und 43%

Die Rohertragsmarge betrug 43,2%.



Optimierung unseres kurzfristigen Betriebskapitals durch einen schnelleren Lagerumschlag und bessere Zahlungsbedingungen für unsere Kunden

Die Lagerbestände wurden um 7% reduziert. Die Forderungen stiegen weniger als der Umsatz. Die Altersstruktur wurde verbessert.



Gewinnsteigerung um schätzungsweise 5-10%

Der Gewinn stieg um 10%.



DER KONZERN

Fortlaufende Stärkung unserer Marken und Produkte zur Verbesserung unserer Wettbewerbsfähigkeit und unseres finanziellen Erfolgs

2002 wurden von allen unseren Marken in sämtlichen wichtigen Absatzmärkten neue Produkte eingeführt. Außerdem trugen große Sportereignisse wie die Fußballweltmeisterschaft und die Olympischen Spiele zur Steigerung der Markenwahrnehmung und zur Verbesserung unserer Ergebnisse bei.



Ziele für 2003 ///

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

UMWELT

- Reduzierung des Einsatzes von Lösungsmitteln mit flüchtigen organischen Verbindungen auf weniger als 25 Gramm pro Paar Schuhe.
- Reduzierung der Verwendung chemischer Gefahrstoffe bei der Herstellung von Sportzubehör gemäß internationaler Standards.
- Vorlage eines Fortschrittsberichts über verbesserte Systeme zur Messung von Umweltauswirkungen.
- Entwicklung einer Strategie für den verstärkten Einsatz von Baumwolle aus biologischem Anbau bei Bekleidungsprodukten.
- Vorlage eines Fortschrittsberichts über das Pilotprojekt und die Fallstudie zur integrierten Produktpolitik.



MANAGEMENT

- Veranstaltung von 100 spezifischen Schulungssitzungen zum Kompetenzaufbau in Zulieferfabriken.
- Weitere Verbesserung der Beziehungen zur Beschaffungsabteilung durch die Entwicklung von Systemen und Beteiligung an wichtigen Initiativen.
- Stärkung des Mitarbeiterbewusstseins in Bezug auf Sozial- und Umweltprogramme des Konzerns.
- Durchführung regionaler Stakeholder-Dialoge und gezielter Gruppendiskussionen in jeder unserer Regionen, Nord- und Lateinamerika, Asien und Europa.



ZULIEFERER

- Eingehende Überprüfung bestimmter Fabriken, die ein höheres Risiko darstellen, wobei wir von den Ergebnissen unserer umfassenden Betriebskontrollen und Risikoanalysen in den letzten beiden Jahren ausgehen. Verlagerung von einer hundertprozentigen Prüfung der gesamten Beschaffungskette auf gezielte Problembeseitigung, Aktionsplanentwicklung, Folgeprüfung und Schulungsmaßnahmen in einer kleineren Zahl von Fabriken mit hohem Risikoniveau.
- Überprüfung von mindestens 12 Fabriken durch unabhängige FLA-Gutachter. Die Fortschritte in diesen 12 Fabriken sowie in den 42 Fabriken, die 2002 von der FLA geprüft wurden, werden 2003 regelmäßig kontrolliert. Die FLA wird 2003 verschiedene Inspektionsresultate und Informationen zu Veränderungen in den Zulieferbetrieben auf ihrer Website veröffentlichen.
- Vollständiger Einsatz des computerisierten Bewertungssystems für Fabrikprüfungen sowie Entwicklung geeigneter Datenbanken und Auswertungsverfahren.
- Erhöhung der Transparenz durch Schlüsselinitiativen und Festlegung von Richtwerten für Gemeinschaftsprojekte mit NGOs. Identifizierung von Kennzahlen in den adidas-Salomon Geschäftsmodellen, die Veränderungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette erkennen lassen.
- Abschluss der Pilotstudie zu angemessenen Arbeitslöhnen und Veranstaltung eines gemeinsamen Workshops für verschiedene Stakeholdergruppen zur Diskussion der Ergebnisse.



GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

- Verabschiedung und Umsetzung eines konzernweiten Konzepts zur Unterstützung und Finanzierung gemeinnütziger Programme.
- Befragung der Zulieferer zu deren sozialem Engagement
- Genauere Berichterstattung über unser gemeinnütziges Engagement im Sozial- und Umweltbericht 2003.



FINANZEN

- Steigerung des Konzernumsatzes um etwa 5%.
- Zweistelliges währungsbereinigtes Umsatzwachstum in Asien und Nordamerika.
- Rohertragsmarge zwischen 42% und 43%.
- Höhere Gewinnsteigerung im Vergleich zum Vorjahr.
- Aufrechterhaltung und Stärkung des Vertrauens unserer Aktionäre.



Die GRI-Richtlinien und dieser Bericht ///

Die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) sind ein global anwendbarer Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Als solches liefern sie dem Leser eine nützliche Vergleichsbasis, doch tragen sie der Situation in der Sportartikelindustrie nicht vollständig Rechnung, denn hier schaffen die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Beschaffungskette ein Gegengewicht zu denen des Unternehmens. Aus diesem Grund haben wir uns zwar so weit wie möglich am GRI-Format orientiert, sind jedoch in unserem Bericht über die Anforderungen der GRI-Richtlinien hinausgegangen, um speziell für unseren Konzern relevante Informationen einzubeziehen.

Unsere Berichterstattung weist allerdings noch einige Lücken auf, die wir dank der GRI-Richtlinien identifiziert haben (im nachfolgenden Index weisen wir unsere Leser in der rechten Spalte ausdrücklich auf diese hin). Einige der hier fehlenden Informationen sind in unserem Geschäftsbericht bzw. auf unserer Website unter www.adidas-Salomon.com nachzulesen.

Näheres zur GRI und ihren Richtlinien für die Berichterstellung finden Sie im Internet unter www.globalreporting.com.

GRI-Element	Berichtsabschnitt oder Indikator	Seite
VISION UND STRATEGIE		
1.1 Nachhaltige Entwicklung – Vision und Strategie	Einblick in die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen	2–11
	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	14
	Vision und Strategie	15–16
1.2 Stellungnahme der Geschäftsführung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	14
PROFIL		
2.1 Name der berichtenden Organisation	Konzernprofil	17
2.2 Wichtigste Produkte und/oder Dienstleistungen	Konzernprofil	17
2.3 Betriebsstruktur	Corporate Governance	20–21
2.4 Art der Kunden	Konzernprofil	17
2.5 Standort der berichtenden Organisation	Konzernprofil	17
2.6 Eigentumsverhältnisse	Konzernprofil	17
2.7 Art der Absatzmärkte	Konzernprofil	17
2.8 Umfang der berichtenden Organisation	Konzernprofil	17
2.9 Anspruchsgruppen der berichtenden Organisation	Stakeholder	22
2.10 Kontaktperson(en) für den Bericht	Kontaktdetails	52
2.11 Berichtszeitraum	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	14
2.12 Jahr der Veröffentlichung des vorherigen Berichts	Einführung	12
2.13 Geltungsbereich des Berichts	Einblick in die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen	2–11
	Die GRI-Richtlinien und dieser Bericht	49
2.14 Bedeutende Änderungen in Größe, Struktur, Besitz oder Produkten/Dienstleistungen	Nicht zutreffend	
2.15 Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures	Einblick in die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen	2–11
2.16 Erklärungen zur erneuten Darstellung von Informationen aus früheren Berichten	Nicht zutreffend	
2.17 Entscheidungen über Nichtanwendung von GRI-Prinzipien	Die GRI-Richtlinien und dieser Bericht	49
2.18 Verwendete Kriterien/Definitionen	Ohne Angabe	
2.19 Bedeutende Veränderungen bei Methoden zur Erhebung von Informationen	Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern	27–32
2.20 Konzepte und Praktiken in Bezug auf Genauigkeit, Vollständigkeit und Zuverlässigkeit	Zulieferer	25–26
	Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern	27–32
2.21 Konzept für unabhängige Prüfung	Ohne Angabe	49
2.22 Zugang zu weiteren Informationen	Die GRI-Richtlinien und dieser Bericht	49
	Kontaktdetails	52

GRI-Element	Berichtsabschnitt oder Indikator	Seite
UNTERNEHMENSPOLITIK, ORGANISATION UND MANAGEMENTSYSTEME		
3.1 Organisationsstruktur und Verantwortlichkeiten der berichtenden Organisation	Corporate Governance	20–21
3.2 Unabhängige, nicht weisungsbefugte Direktoren	Ohne Angabe	
3.3 Verfahren zur Festlegung der Kompetenz von Vorstandsmitgliedern zur Führung der Organisation	Ohne Angabe	
3.4 Verfahren zur Risikoeerkennung und -kontrolle	Corporate Governance	20
3.5 Vergütung der Geschäftsführung in Verbindung mit der Erreichung von Geschäftszielen	Ohne Angabe	
3.6 Organisationsstruktur und Verantwortlichkeiten zur Überwachung und Implementierung	Corporate Governance Zulieferer	20–21 26
3.7 Erklärungen zu Mission und Werten, intern entwickelte Verhaltenskodexe	Standards of Engagement Vision und Strategie Zulieferer Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern	11 15–16 25–26 27–32
3.8 Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären an die Geschäftsführung	Corporate Governance	20
3.9 Definition und Auswahl der wichtigsten Anspruchsgruppen	Stakeholder	22–24
3.10 Konsultationen mit Anspruchsgruppen	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Stakeholder	14 22–24
3.11 und 3.12 In Konsultationen mit Anspruchsgruppen generierte Informationen und ihre Verwendung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Stakeholder	14 22–24
3.13 Das Vorsorgeprinzip	Ohne Angabe	
3.14 Freiwillige Chartas und andere Initiativen	Stakeholder Im gesamten Bericht	24 29, 38, 40, 43, 44
3.15 Mitgliedschaft in Industrie- und Handelsverbänden	Corporate Governance Stakeholder	20–21 22–24
3.16 und 3.17 Konzepte zur Handhabung vor- und nachgeschalteter sowie indirekter Auswirkungen	Corporate Governance Zulieferer Unsere Ergebnisse	20–21 25–26 27, 29, 32, 34–35, 37–38, 40–44
3.18 Bedeutende Entscheidungen über operative Veränderungen	Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern	27–32
3.19 Programme und Verfahren	Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern Bisher Erreichtes Ziele für 2003	27–32 46–47 48
3.20 Zertifizierung von Managementsystemen	Unsere Ergebnisse	29–32, 37–38, 40

GRI-Element	Berichtsabschnitt oder Indikator	Seite
WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN		
EC1 Umsatzerlöse	Konzernprofil	19
EC2 Geographische Aufteilung der Absatzmärkte	Konzernprofil	17
EC3 Beschaffungskosten, gesamt	Ohne Angabe	
EC4 Prozentsatz laut vereinbarten Bedingungen bezahlter Aufträge	Ohne Angabe	
EC5 Gesamtbetrag der Löhne/Gehälter und Sozialleistungen	Ohne Angabe	
EC6 Ausschüttungen an Kapitalgebern	Ohne Angabe	
EC7 Gewinne	Konzernprofil	19
EC8 Steueraufwand, gesamt	Ohne Angabe	
EC9 Erhaltene Subventionen	Ohne Angabe	
EC10 Gemeinnützige Spenden	Gemeinnütziges Engagement*	44
UMWELTKENNZAHLEN		
EN1 Gesamter Materialverbrauch (ausschließlich Wasser)	Umweltauswirkungen*	40, 42–43
EN2 Prozentsatz des Einsatzes von Rezyklaten	Ohne Angabe	
EN3 und EN4 Energieverbrauch – direkt und indirekt	Umweltauswirkungen*	40
EN5 Gesamter Wasserverbrauch	Umweltauswirkungen*	40
EN6 Artenvielfalt	Ohne Angabe	
EN7 Auswirkungen auf Artenvielfalt	Ohne Angabe	
EN8 Treibhausgasemission	Ohne Angabe	
EN9 Ozonschicht schädigende Substanzen	Ohne Angabe	
EN10 NOx-, SOx- und andere Emissionen	Ohne Angabe	
EN11 Gesamtabfallmenge	Umweltauswirkungen*	40
EN12 Signifikante Einleitungen in Gewässer	Umweltauswirkungen*	40
EN13 Signifikante Verschmutzungen	Ohne Angabe	
EN14 Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Standards of Engagement Umweltauswirkungen*	11 40
EN15 Wiederverwertbare Produkte	Umweltauswirkungen*	40, 43
EN16 Störfälle und Bußgelder	Ohne Angabe	
EN31 Gefährliche Abfälle	Umweltauswirkungen*	41–43
EN33 Zuliefererergebnisse in Bezug auf Umweltfragen	Umweltauswirkungen	40–43
EN34 Umweltauswirkungen des Transports	Umweltauswirkungen*	43

GRI-Element	Berichtsabschnitt oder Indikator	Seite
-------------	----------------------------------	-------

SOZIALE KENNZAHLEN – ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

LA1 Mitarbeiter	Konzernprofil Zulieferer	17–18 25
LA2 Arbeitsplatzzuwachs (netto)	Ohne Angabe	
LA3 Gewerkschaftlich vertretene Arbeitnehmer	Ohne Angabe	
LA4 Strategie und Verfahren zur Arbeitnehmerkonsultation	Corporate Governance	20–21
LA5 Meldung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten	Sicherheit und Gesundheit*	37–38
LA6 Gemeinsame Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheit	Sicherheit und Gesundheit*	37–38
LA7 Meldepflichtige Unfälle, Verlusttage und Abwesenheitsrate	Sicherheit und Gesundheit*	37–38
LA8 Strategie und Programme in Bezug auf HIV/AIDS	Sicherheit und Gesundheit*	38
LA9 Durchschnittliche Schulungsstunden pro Jahr	Unsere Ergebnisse	27–29, 32–33, 38, 40
LA10 Strategie und Programme in Bezug auf Chancengleichheit	Beschäftigungsstandards*	33–36
LA11 Zusammensetzung der Geschäftsführung	Konzernprofil Corporate Governance	17 20

SOZIALE KENNZAHLEN – MENSCHENRECHTE

HR1 Strategie und Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte	Standards of Engagement Unsere Ergebnisse	11 27–38
HR2 Berücksichtigung menschenrechtlicher Auswirkungen bei Investitionsentscheidungen	Zulieferer Positivere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Zulieferern	25–26 27–32
HR3 Strategie und Verfahren zur Bewertung von Menschenrechten	Standards of Engagement Zulieferer Unsere Ergebnisse	11 25–26 27–39
HR4 Globale Strategie zur Eliminierung von Diskriminierung	Standards of Engagement Zulieferer Unsere Ergebnisse	11 25–26 27–39
HR5 Strategie in Bezug auf Koalitionsfreiheit	Corporate Governance	20–21
HR6 Strategie zur Eliminierung von Kinderarbeit (ILO-Konvention 138)	Standards of Engagement Unsere Ergebnisse	11 27–34, 36
HR7 Strategie zur Eliminierung von Sklaven- und Zwangsarbeit	Standards of Engagement Unsere Ergebnisse	11 27–36
HR8 Schulungen zu Menschenrechtsstrategien und -maßnahmen	Unsere Ergebnisse	27–29, 33

GRI-Element	Berichtsabschnitt oder Indikator	Seite
-------------	----------------------------------	-------

SOZIALE KENNZAHLEN – GESELLSCHAFT

S01 Strategie zur Kontrolle/Verhinderung von Auswirkungen auf die örtliche Bevölkerung	Standards of Engagement Gemeinnütziges Engagement	11 44
S02 Strategie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption	Ohne Angabe	
S03 Konzept in Bezug auf politisches Lobbying und Spenden	Ohne Angabe	

SOZIALE KENNZAHLEN – PRODUKTVERANTWORTUNG

PR1 Strategie zur Wahrung von Sicherheit und Gesundheit der Kunden	Ohne Angabe	
PR2 Politik in Bezug auf Produktinformationen und Etikettierung	Ohne Angabe	
PR3 Datenschutzpolitik	Ohne Angabe	

* In diesen Abschnitten gehen wir auf entsprechende Programme in unserer Beschaffungskette ein. Angaben zu unseren eigenen Leistungen sind hier nicht berücksichtigt.

Begriffserklärungen ///

CSR (Corporate social responsibility = soziale Verantwortung der Unternehmen) Ein Geschäftsgebaren, das nicht nur finanziell einträglich ist, sondern auch sozialen Belangen Rechnung trägt und die Umweltauswirkungen des jeweiligen Unternehmens so gering wie möglich hält.

Dow Jones Sustainability Index Ein globaler Aktienindex, der die Ergebnisse führender nachhaltigkeitsorientierter Unternehmen verfolgt.

EMS (Environmental Management System = Umweltmanagementsystem) Ein System, das auf die Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen in Unternehmen abzielt. Zu diesem Zweck werden sämtliche Umwelteinflüsse und -auswirkungen des jeweiligen Standorts genauestens aufgezeichnet und dokumentiert.

Fair Labor Association (FLA) Eine Organisation ohne Erwerbscharakter, die nicht nur Arbeitsplatz-, Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzstandards festlegt, sondern auch Unternehmen in Bezug auf deren Erfüllung zertifiziert.

Flüchtige organische Verbindungen (VOC = Volatile Organic Compounds) Lösungsmittel, die Atem- und Gesundheitsbeschwerden verursachen können. Flüchtige organische Verbindungen treten als Nebenprodukte der Schuhherstellung auf.

Global Reporting Initiative (GRI) Eine unabhängige internationale Organisation, die ein global anwendbares Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO = International Labour Organization) Eine Organisation der Vereinten Nationen, die sich für soziale Gerechtigkeit sowie Arbeits- und Menschenrechte einsetzt.

ISO 14000/1 International anerkannter Umweltmanagementstandard.

Lean adidas-Salomon Programm zur Effizienzsteigerung in Fabriken, das eine allgemeine Verbesserung bei Lieferung, Qualität und Kosten anstrebt.

Nachhaltige Entwicklung Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart deckt, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu decken.

Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs = Non-governmental organisations) Gruppierungen, deren Kampagnen darauf abzielen, das Interesse von Unternehmen an einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

OHSAS 18000 Standard für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Polyvinylchlorid (PVC) Ein Kunststoff, der bei der Herstellung von Sportbekleidung und -ausrüstungen verwendet wird. Auf Grund seiner gesundheits- und umweltbedenklichen Eigenschaften wird dieses Material jedoch nach und nach durch verträglichere Alternativen ersetzt.

SEA (Social and Environmental Affairs = Sozial- und Umweltangelegenheiten) adidas-Salomon Abteilung, die für die Entwicklung von Nachhaltigkeitskonzepten und -initiativen sowie für die Förderung des Umwelt- und Sozialbewusstseins im gesamten Konzern und in seiner Beschaffungskette verantwortlich ist. Die Hauptaufgaben der Abteilung werden vom SEA-Team wahrgenommen.

SGU Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (vergl. Englisch HSE).

Stakeholder Eine Einzelperson, Gruppe, Gemeinschaft oder Organisation, deren Interessen mit denen eines Unternehmens verbunden sind und umgekehrt. Es wird zwischen internen (z. B. Mitarbeiter) und externen Stakeholdern (z. B. Kunden, Zulieferer, Aktionäre und Standortgemeinde) unterschieden.

Stakeholder-Dialog Strukturierte Kommunikation mit allen Individuen, Gruppen und Organisationen (Stakeholdern), deren Interessen mit denen des Unternehmens verbunden sind, um ihre Belange zu verstehen und entsprechend zu reagieren.

Standards of Engagement (SOE) Der Verhaltenskodex von adidas-Salomon in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt. Die SOE dienen als Maßstab bei der Auswahl von Geschäftspartnern, bei der Überwachung von Zulieferfabriken und bei der Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen.

Kontaktinfos ///

Wenn Sie weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an:
adidas-Salomon
World of Sports
Social and Environmental Affairs
D-91074 Herzogenaurach
Telefon: +49 (0) 9132 84 0
Fax: +49 (0) 9132 84 3242
E-Mail: sustainability@adidas.de
Website: www.adidas-Salomon.com

Impressum ///

Dieser Bericht wurde vom adidas-Salomon SEA-Team und Global Marketing Services erstellt.

Konzept und Gestaltung

C21 at Corporate Edge
www.corporateedge.com

Bildnachweis

Getty Images

Druck

The Beacon Press
www.beaconpress.co.uk

© 2003 adidas-Salomon AG
adidas und das adidas Logo sind eingetragene
Warenzeichen

