

## ODLO INTERNATIONAL SA

N.B. : cette entreprise n'a pas répondu à notre questionnaire.

**Marques :** Odlo

**Principaux pays de production :** Roumanie (35,7 %), Vietnam (17,8 %), Portugal (14 %)

**Nombre de fournisseurs directs/sites de production :** 34

### LES EMPLOYÉES DES FOURNISSEURS PERÇOIVENT-ELLES UN SALAIRE VITAL ?

Aucune indication

### APPROCHE DE L'ENTREPRISE POUR LE VERSEMENT D'UN SALAIRE VITAL :

En tant que membre de la Fair Wear Foundation (FWF), Odlo s'engage en faveur du versement d'un salaire vital qui permette de subvenir aux besoins d'une famille, couvre les besoins humains fondamentaux et doit être perçu sans heures supplémentaires. Odlo surveille régulièrement lors des audits de la FWF la différence entre le salaire vital souhaité et les salaires versés, et discute d'augmentations salariales avec ses fournisseurs. Sur ses propres sites de production (35,7 % du volume de production) en Roumanie, Odlo a lancé en 2017 un projet d'introduction du salaire vital.

### COMMENTAIRE :

Odlo communique ouvertement qu'il y a encore des problèmes sur sa chaîne d'approvisionnement en matière de versement d'un salaire vital et d'heures supplémentaires excessives. Dans son rapport de durabilité, l'entreprise présente de façon exemplaire la différence entre les salaires moyens et le salaire vital. Concernant la surveillance régulière des lacunes en matière de salaire vital et la communication à ce sujet, Odlo a ainsi une longueur d'avance sur la plupart des entreprises évaluées. Mais Odlo ne publie jusqu'à présent que de façon sporadique le niveau des salaires versés par ses fournisseurs, et il est donc impossible de savoir comment les salaires évoluent concrètement.

Odlo a une chaîne d'approvisionnement relativement consolidée, avec ses propres sites de production en Roumanie (35,7 % du volume de production) et au Portugal (14 %). Odlo est ainsi en bonne position pour mettre en œuvre le salaire vital. Mais ce qui manque encore dans sa stratégie – et également dans le projet mené en Roumanie –, ce sont des objectifs transparents, mesurables et assortis d'un calendrier afin de pouvoir constater les progrès concrètement réalisés. Odlo devrait développer et publier un plan d'action permettant l'augmentation progressive des salaires jusqu'au niveau vital, avec une stratégie claire et un calendrier. Des accords juridiquement contraignants conclus avec des instances de représentation du personnel peuvent constituer une étape importante en ce sens.



Extrait de l'évaluation 2019. Toutes les réponses de l'entreprise sont présentées sur [www.publiceye.ch/evaluation2019](http://www.publiceye.ch/evaluation2019)

<b>Engagement en faveur du salaire vital</b> (Indicateur 1.1.)	●
<b>Publication de la liste de fournisseurs</b> (Indicateur 4.1.)	◐
<b>Publication des données salariales</b> (Indicateur 4.2.)	◐
<b>Stratégie concrète pour la mise en œuvre d'un salaire vital</b> (Indicateur 5.1.)	◐
<b>Calendrier clair pour la mise en œuvre d'un salaire vital</b> (Indicateur 5.2.)	○
○ non/aucune information   ◐ en partie   ● oui	