



januari 2018

ondernemingscode

Door op één van onderstaande 'kopjes' te klikken kom je automatisch bij het onderwerp.

inhoud

doel van de ondernemingscode.....	2
voor wie geldt de ondernemingscode.....	2
reikwijdte van de ondernemingscode.....	3
ontwikkelingen.....	3
Integriteit.....	3
uitgangspunt.....	3
privacy.....	4
geschenken / uitnodigingen.....	4
diefstal en fraude.....	4
administratie.....	4
belangenconflicten.....	5
zaken doen.....	5
klanten.....	5
concurrentie.....	5
bedrijfsmiddelen en informatie.....	5
middelen van de onderneming.....	5
computergebruik, internet, e-mail en publieke uitingen.....	6
vertrouwelijkheid.....	6
meldingsplicht.....	6
arbeidsomstandigheden en werkomgeving bij HEMA.....	7
uitgangspunt.....	7
discriminatie.....	7
diversiteit.....	7
intimidatie en pesten.....	7
drugs en alcoholgebruik.....	7
vrijheid van vereniging.....	8
nevenactiviteiten.....	8
arbeidsomstandigheden bij leveranciers en producenten.....	8
maatschappij, milieu en veiligheid.....	10
maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	10
gebruik van duurzame grondstoffen.....	10
dierenwelzijn.....	10
gezondheid en veiligheid van onze klanten en werknemers.....	11

afvalbeheersing.....	11
milieubelasting, watervervuiling, chemicaliën en energie.....	11
naleving.....	11
medewerkers.....	11
franchisenemers, zakelijke partners en andere betrokkenen.....	11
meldingsregeling	12

definities

accounting manual	het handboek met alle accounting regels dat geldig is binnen HEMA en dat bijgehouden wordt door de afdeling F&A
bevoegdhedenregeling	regeling waarin beschreven staat wie welke interne en externe tekenbevoegdheden heeft binnen HEMA
compliance officer	het centrale aanspreekpunt voor alle klachten, meldingen en vragen over integriteit en de ondernemingscode
directie	gezamenlijke leden van het directieteam van HEMA
HEMA	HEMA B.V. en alle aan haar gelieerde vennootschappen, zoals HEMA Bakkerijen B.V., HEMA België B.V./BVBA, HEMA France SAS, HEMA Duitsland B.V., HEMA Deutschland GmbH, HEMA Deutschland GmbH & Co KG, HEMA Spain SL, HEMA Retail Limited, HEMA Financial Services B.V., HEMA Financiering B.V. HEMA Far East Ltd., en HEMA (Shanghai) Trading Consultancy Co. Ltd.
hr	human resources
informatiebeveiligingsbeleid	regeling waarin het stelsel van maatregelen beschreven wordt dat HEMA treft om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens en informatiesystemen te waarborgen
ILO	International Labour Organization
klokkenluidersregeling	regeling waarin beschreven wordt hoe omgegaan moet worden met het melden van geconstateerde misstanden
leidinggevende	degene die belast is met de leiding van medewerkers van HEMA
medewerker	degene die, al dan niet in dienst van HEMA, werkzaamheden verricht voor HEMA
UN	United Nations
zakelijke partners	(toe-) leveranciers, producenten, agenten, en/of externe personen waar HEMA in het zakelijke verkeer mee samenwerkt

doel van de ondernemingscode

voor wie geldt de ondernemingscode

Onze medewerkers, van wie de meesten intensieve contacten onderhouden met onze klanten en zakelijke partners, bepalen in hoge mate het gezicht van onze winkelformule en zijn daardoor bepalend voor het imago en de reputatie van ons bedrijf. Het hooghouden van onze reputatie is van fundamenteel belang. Deze ondernemingscode is beschikbaar voor al onze medewerkers. Van al onze medewerkers wordt verondersteld dat zij de beleidsdoelstellingen kennen, daarnaar handelen en

deze actief uitdragen. Een aantal onderwerpen is nader uitgewerkt in huisregels.

HEMA vraagt haar medewerkers bij indiensttreding te bevestigen dat ze de meest recente versie van de ondernemingscode kennen en zullen naleven.

Voor de leidinggevendenden binnen HEMA is een belangrijke rol weggelegd in relatie tot de ondernemingscode. Leidinggevendenden hebben een voorbeeldfunctie en moeten ervoor zorg dragen dat de medewerkers binnen hun afdeling en/of team over de kennis en de middelen beschikken om de ondernemingscode te kunnen naleven. De leidinggevendenden zijn tevens het eerste aanspreekpunt op het moment dat medewerkers vragen hebben over naleving van deze ondernemingscode.

Ook onze franchisenemers zijn mede bepalend voor het gezicht van onze winkelformules. HEMA beschouwt deze ondernemingscode dan ook als een integraal onderdeel van de franchiseformule en verwachten van onze franchisenemers dat zij deze ondernemingscode onderschrijven en naleven.

Tot slot geldt de ondernemingscode in bepaalde opzichten ook voor onze zakelijke partners. In bepaalde gevallen is dat uitdrukkelijk in de tekst vermeld. Maar ook als deze ondernemingscode niet expliciet betrekking heeft op onze zakelijke partners verwacht HEMA van hen dat zij de fundamentele waarden vastgelegd in deze ondernemingscode respecteren.

reikwijdte van de ondernemingscode

In deze ondernemingscode zijn onze primaire doelstellingen en fundamentele waarden opgenomen. Deze gelden voor alle onderdelen van HEMA. Afdelingen en/of teams binnen HEMA hebben echter de mogelijkheid om, in aanvulling op deze ondernemingscode, nadere richtlijnen of regels vast te stellen voor de wijze waarop medewerkers, zakelijke partners en andere betrokkenen moeten handelen indien zij werken voor of zaken doen met HEMA. Deze nadere richtlijnen of regels mogen niet in strijd zijn met deze ondernemingscode en kunnen alleen een nadere detaillering bevatten.

ontwikkelingen

HEMA heeft een lange historie en bestaat al sinds 1926. Onze onderneming heeft in de loop der tijd al vele veranderingen meegemaakt. Ook in de toekomst zal HEMA zich verder ontwikkelen. Omdat HEMA in een dynamische omgeving opereert, evalueert HEMA deze ondernemingscode regelmatig en zal deze zo nodig aanpassen. Deze ondernemingscode is steeds een weergave van de maatschappelijke ontwikkelingen en eigen opvattingen over de rol en positie die HEMA daarin inneemt.

Integriteit

uitgangspunt

HEMA moet een betrouwbare reputatie hebben. Aan onze integriteit mag niet worden getwijfeld.

Gezien de belangrijke rol die HEMA in het maatschappelijk verkeer vervult, is het noodzakelijk dat iedereen die bij of voor HEMA werkt de wet- en regelgeving van de landen waar HEMA actief is, naleeft en zich tevens houdt aan de binnen HEMA geldende normen en waarden, zoals neergelegd in deze ondernemingscode. HEMA verlangt van haar medewerkers dat zij integer met elkaar, met klanten en met derden omgaan. Ook onze zakelijke partners en franchisenemers, dienen integer en betrouwbaar te zijn.

privacy

HEMA respecteert de privacy van haar klanten en medewerkers, waarbij hun persoonlijke gegevens worden beschermd. Bij onze activiteiten kan informatie worden verzameld over klanten, medewerkers, zakelijke partners, concurrenten en derden. HEMA behandelt deze gegevens vertrouwelijk en zal deze uitsluitend gebruiken in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving.

geschenken / uitnodigingen

Medewerkers van HEMA nemen of geven alléén geschenken wanneer deze een waarde van minder dan € 150,00 vertegenwoordigen en wanneer de medewerker ervan overtuigd is dat dit de zakelijke belangen van HEMA niet beïnvloedt. Het aannemen of het geven van geschenken onder de € 150,00 moet wel gemeld worden aan de leidinggevende. Indien wenselijk kan de leidinggevende dit afstemmen met de compliance officer.

Er zijn gevallen denkbaar waar het weigeren van een geschenk de persoon die het aanbiedt in verlegenheid kan brengen of kan kwetsen. Dat geldt bijvoorbeeld bij een bezoek aan het buitenland waar het gebruikelijk is een geschenk uit dat land aan te bieden als onderdeel van een publieke gebeurtenis of ritueel. In deze gevallen mag namens HEMA ook een geschenk van meer dan € 150,00 worden aangenomen. Dit geschenk moet vervolgens worden gerapporteerd aan de leidinggevende en worden overhandigd aan de compliance officer van HEMA.

Alle geschenken die als kerstgeschenk in ontvangst worden genomen, moeten worden afgegeven aan de leidinggevende en zullen worden herverdeeld onder het personeel van HEMA.

Onder geschenken verstaat HEMA niet alleen producten die zijn overhandigd of per post zijn toegestuurd maar bijvoorbeeld ook diensten, entertainment, kaarten voor sportevenementen en dergelijke. Kortom, dit betreft alles dat vrijwillig wordt gegeven en voor de ontvanger een bepaalde waarde vertegenwoordigt.

Diners of lunches dienen altijd betaald te worden door de betreffende medewerker zelf tenzij de leidinggevende of directie heeft goedgekeurd dat HEMA of de andere partij dit betaalt. Uitnodigingen voor reizen of evenementen kunnen alleen geaccepteerd worden met goedkeuring van de leidinggevende of directie.

Van onze zakelijke partners verwacht HEMA dat zij zich onthouden van het aanbieden van geschenken aan onze medewerkers of aan derden met het doel hen te beïnvloeden. Indien HEMA constateert dat in strijd hiermee is gehandeld, kan HEMA besluitende commerciële relatie te beëindigen. Het is in geen geval toegestaan om steekpenningen te geven en/of aan te nemen.

diefstal en fraude

Het is het beleid van HEMA om in gevallen van diefstal en fraude door externen die met HEMA verband houden aangifte te doen bij de politie. Gevallen van diefstal en fraude door medewerkers zullen in principe leiden tot beëindiging van het dienstverband en aangifte bij de politie. Daarnaast vindt bij dergelijke medewerkers werkzaam bij HEMA B.V. in Nederland, registratie plaats in het incidentenregister van HEMA en eventueel in het waarschuwingsregister van de Stichting Fraude Aanpak Detailhandel (Stichting FAD).

Eventuele schade en de kosten die gemaakt zijn voor het inschakelen van een recherchebureau zullen op de dader worden verhaald. De kosten bestaan uit de kosten voor het inzetten van heimelijke camera('s), het verrichten van het onderzoek en de afwikkeling hiervan.

administratie

Het management van HEMA moet ervoor zorgen dat alle relevante transacties en andere handelingen correct, nauwkeurig

en waarheidsgetrouw worden vastgelegd in de administratie.

De regels met betrekking tot het voeren van de boekhouding zijn vastgelegd in de accounting manual. Bevoegdheden met betrekking tot het aangaan van overeenkomsten, het plaatsen van orders en het accorderen van facturen zijn geregeld in de bevoegdhedenregeling.

belangenconflicten

HEMA is afhankelijk van het vertrouwen van haar klanten, zakelijke partners en derden. Belangenconflicten of de schijn daarvan ondermijnen de goede reputatie van HEMA. Een belangenconflict ontstaat in een situatie waarin de contacten of de posities van medewerkers binnen HEMA worden gebruikt om persoonlijke, zakelijke of financiële belangen te dienen, al dan niet ten nadele van HEMA. Elke situatie waarin een conflict (of de schijn van een conflict) zou kunnen ontstaan tussen privébelangen van een medewerker en die van HEMA moet worden vermeden.

Meer in het bijzonder geldt dat iedere transactie waarbij een medewerker een privébelang heeft, moet worden goedgekeurd door de directie. Hieronder vallen transacties met de medewerker zelf, maar ook transacties met ondernemingen waarin een medewerker een belang heeft of op andere wijze privé is betrokken (bijvoorbeeld als adviseur of commissaris). Hiervan zijn uitgezonderd het aangaan of wijzigen van arbeidsovereenkomsten en op aankopen die in de normale bedrijfsvoering bij HEMA worden gedaan.

zaken doen

klanten

Onze klanten zijn bepalend voor ons succes. Uitgangspunt is dan ook dat HEMA alles in het werk stelt om aan de wensen van haar klanten te voldoen of die te overtreffen. HEMA geeft haar klanten goede service en staat open voor feedback, suggesties en advies.

concurrentie

HEMA doet zaken op basis van een eerlijke en ethische bedrijfsvoering, goede trouw en integriteit.

HEMA verwacht hetzelfde van iedereen met wie zij zaken doet. Mededingingswetgeving is bedoeld om de vrije en eerlijke concurrentie te bevorderen, waarbij handelsbeperkingen, oneerlijke praktijken en misbruik van economische macht verboden zijn. HEMA voldoet aan deze wetgeving. Als gevolg van de mededingingswetgeving mogen medewerkers van HEMA geen informatie uitwisselen met concurrenten over prijzen en marktaandelen.

bedrijfsmiddelen en informatie

middelen van de onderneming

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het juiste gebruik en de bescherming van de bedrijfsmiddelen van HEMA. Deze bedrijfsmiddelen bestaan onder meer uit contant geld, goederen, apparatuur, informatie, cheques, creditcards, nota's en bonnen maar bijvoorbeeld ook papier en de telefoon. Het is van essentieel belang onze bedrijfsmiddelen te beschermen tegen misbruik, verlies of diefstal.

computergebruik, internet, e-mail en publieke uitingen

HEMA beschikt over een informatiebeveiligingsbeleid. Iedere medewerker en IT dienstverlener wordt geacht dit beleid te kennen en toe te passen binnen de eigen invloedssfeer.

Voor het gebruik van internet en e-mail van medewerkers is een specifiek intern protocol opgesteld (bijlage B van het informatiebeveiligingsbeleid), hierin zijn onder meer de volgende regels opgenomen:

- Het is niet toegestaan bewust sites te bezoeken of e-mails te versturen die een pornografisch, racistisch of anderszins ontoelaatbaar karakter hebben.
- Persoonlijk gebruik van internet, e-mail en telefoon moet tot een minimum beperkt blijven en in overeenstemming zijn met het professionele karakter van HEMA.
- Het is niet toegestaan om software te downloaden en te installeren, tenzij dit besloten ligt in de uitoefening van de (IT-)functie.
- Het is niet toegestaan om toezeggingen of uitlatingen te doen die HEMA en haar medewerkers kunnen schaden.
- Het is niet toegestaan om op internet berichten te plaatsen die de goede naam, dan wel de belangen van HEMA kunnen schaden.

HEMA verwacht dat haar medewerkers zorgvuldig omgaan met uitingen over HEMA in welke vorm dan ook. Medewerkers moeten zich onthouden van uitingen die reputatie- of economische schade kunnen toebrengen aan HEMA. Het is niet toegestaan bedrijfsgevoelige informatie (bijvoorbeeld financiële gegevens, geplande openingen, nieuwe producten, personele of organisatorische wijzigingen), klantinformatie of informatie die de reputatie van HEMA in het gedrang brengt, op welke wijze dan ook publiek te maken en te (ver)melden via internet waaronder social media zoals Twitter, Facebook, LinkedIn en Instagram. Gelet op het feit dat deze berichten door iedereen kunnen worden gelezen, moet een medewerker daarnaast altijd bedacht zijn op de mogelijke consequenties van het plaatsen van een bericht binnen social media. In het verlengde hiervan verbiedt HEMA het gebruik van publiek beschikbare cloud diensten voor e-mail en uitwisseling van gegevens, tenzij hier een contract met HEMA aan ten grondslag ligt.

In principe controleert HEMA geen persoonsgegevens over het gebruik van e-mail en internet. Dit laat onverlet dat bij aanwijzingen van overmatig privégebruik dan wel misbruik registratie en controle op incidentele basis kan plaatsvinden. Voor dergelijke registratie en controle is toestemming van de directie vereist.

vertrouwelijkheid

Iedere medewerker heeft de plicht zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke gegevens.

Medewerkers die met vertrouwelijke informatie omgaan, hebben zowel tijdens dienstverband, na afloop van het dienstverband dan wel na afronding van de werkzaamheden een geheimhoudingsplicht.

Ongeoorloofde bekendmaking van vertrouwelijke informatie kan HEMA schade berokkenen en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

Voor enigerlei mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews e.d.) door een medewerker met betrekking tot strategische informatie van HEMA is toestemming van de directie/afdeling corporate communicatie van HEMA vereist.

meldingsplicht

Iedere medewerker van HEMA dient beveiligingsincidenten direct te melden bij de Helpdesk van HEMA zodat mogelijk negatieve gevolgen voor de bedrijfsprocessen zoveel mogelijk beperkt blijven. Voorbeelden van beveiligingsincidenten zijn het verlies van IT middelen zoals een laptop, ongeautoriseerde toegang tot IT systemen, inbraak op het netwerk door derden of het plaatsen van een kwaadaardige code door derden op IT systemen van HEMA.

arbeidsomstandigheden en werkomgeving bij HEMA

uitgangspunt

Onze managementstijl is erop gericht omstandigheden te creëren waarin onze medewerkers betrokken zijn bij en zich verantwoordelijk voelen voor hun werk. HEMA biedt goede, veilige en gezonde werkomstandigheden.

discriminatie

HEMA voert een personeelsbeleid waarbij geen onderscheid wordt gemaakt op basis van iemands geslacht, leeftijd, godsdienst, ras, kaste, sociale achtergrond, handicap, etnische of nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van werknemersorganisaties waaronder vakbonden, politieke voorkeur, seksuele geaardheid, of enig ander kenmerk. Geen enkele vorm van discriminatie op basis van deze kenmerken wordt getolereerd.

diversiteit

HEMA hecht veel waarde aan diversiteit binnen de organisatie. Het personeelsbeleid van HEMA is erop gericht dat aan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen binnen de organisatie worden geboden zonder dat onderscheid wordt gemaakt op grond van iemands geslacht, leeftijd, nationaliteit, ras of etnische afkomst, godsdienst, seksuele geaardheid, politieke voorkeur, handicap of enig ander persoonlijk kenmerk. HEMA wil hiermee benadrukken dat HEMA van en voor iedereen is.

intimidatie en pesten

Seksuele intimidatie, andere vormen van intimidatie en pesten zijn ontoelaatbaar. Leidinggevenden moeten alert zijn op mogelijke gevallen van intimidatie of pesten en moeten van een dergelijke situatie melding maken bij de afdeling hr en deze situatie zo spoedig mogelijk beëindigen. Meldingen over intimidatie of pesten kunnen worden gedaan bij de leidinggevende, hr, de vertrouwenspersoon of de compliance officer binnen HEMA.

Een medewerker kan ook een klacht indienen. Naar aanleiding van een klacht zal HEMA een onderzoek instellen en zullen er zo nodig passende maatregelen worden genomen.

Op dit onderwerp is de binnen HEMA geldende klachtrechtprocedure van toepassing.

drugs en alcoholgebruik

HEMA verwacht van haar medewerkers dat zij zich steeds naar behoren zullen gedragen. Dat betekent onder meer dat het gebruik van alcohol of drugs op de werkplek en tijdens werktijd niet is toegestaan. Verder is het niet toegestaan om op het werk te verschijnen onder invloed van alcohol en/of drugs. Dit kan betekenen dat de bedrijfsarts wordt ingeschakeld of dat er overgegaan wordt tot het nemen van passende maatregelen.

Tijdens zakelijke diners, recepties of een (afscheids)borrel is het wel geoorloofd om met mate alcohol te gebruiken.

vrijheid van vereniging

Medewerkers hebben het recht zich te verenigen en collectief te onderhandelen. Ook mogen zij lid worden van een vakbond of ondernemingsraad.

nevenactiviteiten

HEMA vindt het een goede zaak als onze medewerkers nevenactiviteiten uitvoeren, mits deze niet strijdig zijn met de belangen of het aanzien van HEMA. Medewerkers moeten voor het vervullen van nevenfuncties en/of commissariaten die mogelijk in strijd zijn met de belangen of het aanzien van HEMA voorafgaand toestemming vragen aan de leidinggevende.

arbeidsomstandigheden bij leveranciers en producenten

HEMA en onze zakelijke partners betrekken producten en diensten uit een groot aantal landen met zeer verschillende culturele achtergronden en uiteenlopende sociaal-maatschappelijke omstandigheden. Daarom stelt HEMA een aantal basisvoorwaarden aan de wijze waarop en de condities waaronder door haar zakelijke partners moet worden gewerkt.

In overeenstemming met de ILO conventies, de ILO aanbevelingen, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Conventie van de Rechten van het Kind en de Conventie van de Eliminatie van alle Vormen van Discriminatie tegen Vrouwen eist HEMA middels deze ondernemingscode naleving van de volgende sociale normen:

▪ **naleving van wet- en regelgevingen**

Naleving van alle toepasselijke nationale wet- en regelgevingen, alle normen die binnen de bedrijfstak als minimum gelden, de van toepassing zijnde ILO en UN Conventies en alle andere relevante wettelijke vereisten, waarbij telkens zal worden uitgegaan van de meest strikte wet- en/of regelgeving.

▪ **vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen**

Het recht voor personeel om zich te verenigen en om lid te worden van een vakbond naar keuze en om collectief te onderhandelen, zal gerespecteerd worden. In situaties of landen waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling wordt ingeperkt door wetgeving, moeten mogelijkheden en ondersteuning worden geboden voor een daarmee gelijkende onafhankelijke en vrije organisatievorming en onderhandelingen. Er zal zeker gesteld worden dat vertegenwoordigers van het personeel toegang hebben tot de werkplek van het aangesloten personeel. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

▪ **verbod op discriminatie**

Discriminatie met betrekking tot aanname, beloning, toegang tot opleidingen, promotie, ontslag of pensionering op grond van geslacht, leeftijd, godsdienst, ras, kaste, sociale achtergrond, handicap, etnische of nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van werknemersorganisaties waaronder vakbonden, politieke voorkeur, seksuele geaardheid of enig ander persoonlijk kenmerk is niet toegestaan. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

- **beloning**

Loon dat wordt betaald voor de normale arbeidsuren, overuren en overurentoeslagen dient aan het wettelijke minimum en/of de branchenormen in het betreffende land te voldoen of deze te overtreffen. Illegale, ongeoorloofde of strafinhoudingen op salarissen en lonen zijn niet toegestaan. In situaties waarin het wettelijk minimumloon en/of de branchenormen de kosten voor het levensonderhoud niet dekt en ook niet enige extra bestedingsruimte biedt, worden zakelijke partners aangemoedigd om hun werknemers een adequate beloning te geven die deze behoeften wel dekt. Verlaging van het loon als disciplinaire maatregel is verboden. Zakelijke partners zullen ervoor zorgen dat hun werknemers helder, gedetailleerd en regelmatig over de samenstelling van het loon worden geïnformeerd. Zakelijke partners zullen er ook voor zorgen dat het loon in overeenstemming met alle relevante wet- en regelgeving wordt uitbetaald en dat de uitbetaling gedaan wordt op een manier die voor hun werknemers passend is. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

- **arbeidsuren**

Zakelijke partners moeten zich houden aan relevante wet- en regelgeving en branchenormen met betrekking tot arbeidsuren. Het maximaal toegelaten aantal arbeidsuren is in overeenstemming met nationale wetgeving, maar zal niet met regelmaat meer dan 48 uur binnen één week bedragen en het maximum toegelaten aantal overuren binnen één week zal niet meer bedragen dan 12 uur. Overuren mogen alleen op vrijwillige basis worden gewerkt en moeten als extra toeslag worden uitbetaald. Een werknemer heeft recht op minstens één dag vrij na 6 opeenvolgende dagen gewerkt te hebben. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

- **gezondheid en veiligheid op het werk**

Er moet een pakket voorschriften en procedures worden samengesteld, waarin alle aspecten van de gezondheid en veiligheid op het werk geregeld worden. Dit geldt met name voor het beschikbaar stellen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, schone toiletten, toegang tot drinkwater en indien van toepassing hygiënische faciliteiten voor het opslaan van voedsel. Werkmethodes en werkomstandigheden en omstandigheden in slaapgelegenheden, die een overtreding van de elementaire mensenrechten inhouden, zijn verboden. Met name jonge werknemers die de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben behaald, zullen niet blootgesteld worden aan risicovolle, onveilige of ongezonde situaties. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

- **verbod op kinderarbeid**

Kinderarbeid is verboden zoals aangegeven in de ILO en UN conventies en/of nationale wet- en regelgevingen. Elke vorm van uitbuiting van kinderen is verboden. Werkomstandigheden die doen denken aan slavernij of schadelijk zijn voor de gezondheid van kinderen, zijn verboden. De rechten van kinderen moeten worden beschermd. In het geval dat kinderen aangetroffen worden die werken in omstandigheden die voldoen aan de definitie van kinderarbeid, zoals hierboven gegeven, zal de zakelijke partner richtlijnen en procedures opstellen en uitvoeren voor een hulpprogramma voor deze kinderen. Daarnaast zal de zakelijke partner adequate ondersteuning verlenen om zulke kinderen naar school te laten gaan totdat ze volwassen zijn. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en de ILO aanbevelingen.

- **verbod op dwangarbeid**

Alle vormen van dwangarbeid, zoals het inhouden van een waarborgsom en het afnemen van identiteitspapieren van werknemers bij indiensttreding, zijn verboden. Hetzelfde geldt voor arbeid door gevangenen, waarbij de elementaire mensenrechten worden overtreden. Het gebruik van lichamelijke straffen, lichamelijke of geestelijke dwang en verbaal geweld is verboden. Dit in overeenstemming met de ILO conventies en ILO aanbevelingen.

■ milieu- en veiligheidsvraagstukken

Procedures en normen voor de omgang met afval, het gebruik en de afvoer van chemische stoffen en andere gevaarlijke materialen, emissies en de behandeling van rioolwater moeten minimaal voldoen aan de wettelijke vereisten. HEMA verlangt van haar zakelijke partners dat zij de arbeidsomstandigheden in hun productielocaties laten toetsen op basis van bovenstaande waarden en doelstellingen. HEMA wijst daarbij voor haar acceptabele toetsingsprocedures en -organisaties aan.

maatschappij, milieu en veiligheid

maatschappelijk verantwoord ondernemen

HEMA staat midden in de samenleving en streeft ernaar om op een maatschappelijk verantwoordelijke wijze te ondernemen. In dat verband heeft HEMA een aantal maatschappelijke doelstellingen geformuleerd, die hieronder zijn samengevat.

transparante productieketen

Een belangrijke voorwaarde om aan HEMA te kunnen leveren, is het verschaffen van continue ketentransparantie. Zakelijke partners zullen HEMA te allen tijden proactief informeren over alle productielocaties die worden gebruikt voor het produceren van producten of leveren van diensten aan HEMA. De informatie dient door de zakelijke partner aangeleverd te worden in overeenstemming met de 'tiering methodology' van HEMA die op verzoek aan de zakelijke partner zal worden verstrekt.

gebruik van duurzame grondstoffen

Daar waar mogelijk streeft HEMA naar het gebruik van duurzame grondstoffen en materialen. Dit geldt voor grondstoffen zoals hout, koffie, thee, cacao, maar ook katoen. In samenwerking met zakelijke partners wordt er tevens gezocht naar andere milieuvriendelijke grondstoffen en materialen.

Voortschrijdend inzicht op het gebied van mogelijke schadelijke stoffen kan betekenen dat een stof die tot op heden als veilig wordt beschouwd in de toekomst mogelijk als een (gezondheids)risico wordt gezien. HEMA doet er alles aan om uitsluitend grondstoffen te gebruiken die veilig zijn voor mens en milieu. Op het moment dat er gegronde verdenking ontstaat over de veiligheid van bepaalde stoffen zal in samenwerking met onze zakelijke partners gezocht worden naar een veilig alternatief.

dierenwelzijn

Onze producten en de grondstoffen voor onze producten zijn op diervriendelijke wijze geproduceerd. Onze producten bevatten bijvoorbeeld geen bont of angorawol en er kan alleen gebruik gemaakt worden van merinowol indien hier geen gebruik is gemaakt van mulesing. Onze cosmeticaproducten worden niet op dieren getest. HEMA streeft ernaar om het gebruik van genetisch gemodificeerde organismen of ingrediënten in onze levensmiddelen tot een minimum te

beperken.

gezondheid en veiligheid van onze klanten en werknemers

Onze activiteiten zijn arbeidsintensief en vinden hoofdzakelijk plaats in ruimtes die voor grote stromen klanten gemakkelijk toegankelijk moeten zijn. Waar veel mensen samenkomen, is het handhaven van de veiligheid van groot belang. Het creëren van veilige werk- en winkelomstandigheden voor zowel medewerkers als klanten heeft dan ook onze constante aandacht.

afvalbeheersing

Onze doelstelling is de belasting van het milieu zowel in de productiefase, de gebruiksfase als in het afvalstadium structureel te verminderen. Aangezien de detailhandel een belangrijke schakel is tussen zakelijke partners enerzijds en klanten anderzijds, kunnen goede bijdragen worden geleverd op het gebied van het terugdringen van de hoeveelheid verpakkingsmateriaal, het scheiden en recyclen van afval. HEMA streeft ernaar om verpakkingen tot een minimum te beperken en indien een verpakking noodzakelijk is, maken we een bewuste keuze waarbij milieuaspecten in ogenschouw genomen worden.

milieubelasting, watervervuiling, chemicaliën en energie

HEMA streeft ernaar om de milieubelasting zo veel mogelijk terug te dringen. In dat kader gaan wij zo zorgvuldig en efficiënt mogelijk om met het gebruik van water, chemicaliën en energie. Dat doen we in onze filialen, het distributiecentrum, de bakkerijen, op het support office maar ook bij het vervoer van onze producten. Omdat verbruik van water, chemicaliën en energie met name ook in de productieketen plaatsvindt, verwacht HEMA van haar zakelijke partners hetzelfde ambitieniveau.

naleving

medewerkers

Detailhandel is mensenwerk. In deze arbeidsintensieve bedrijfstak zijn kwaliteit en inzet van de medewerkers en aandacht voor de klant sleutelfactoren in de bedrijfsvoering. Het is daarom van essentieel belang dat de medewerkers op een integere wijze handelen en behandeld worden. Dat betekent dat zij op de hoogte moeten zijn van deze ondernemingscode en daar naar eer en geweten naar moeten handelen. Wanneer deze normen niet naar behoren worden nageleefd, schaden zij niet alleen zichzelf maar ook hun collega's en HEMA als geheel. Schending van deze ondernemingscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

franchisenemers, zakelijke partners en andere betrokkenen

Zoals hiervoor toegelicht verwacht HEMA ook van onze franchisenemers, zakelijke partners en andere betrokkenen dat zij zich houden aan de uitgangspunten van deze ondernemingscode.

Indien HEMA vaststelt dat er in strijd met deze ondernemingscode wordt gehandeld, behoudt HEMA zich het recht voor om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

meldingsregeling

Omdat HEMA streeft naar een cultuur die is gebaseerd op integriteit, vertrouwen en individuele verantwoordelijkheid, biedt HEMA haar medewerkers een veilige en eerlijke manier om (eventueel anoniem) gedrag te melden dat in strijd is met deze ondernemingscode. Ook is het mogelijk om vaststaande of vermoedelijke overtredingen van geldende wetten, regels en voorschriften te melden. Eventuele misstanden kunnen gemeld worden bij de leidinggevende, bij een medewerker van de afdeling hr, de vertrouwenspersoon, de compliance officer van HEMA en/of anoniem via de klokkenluidersregeling (deze laatste is alleen van toepassing voor Nederland).