

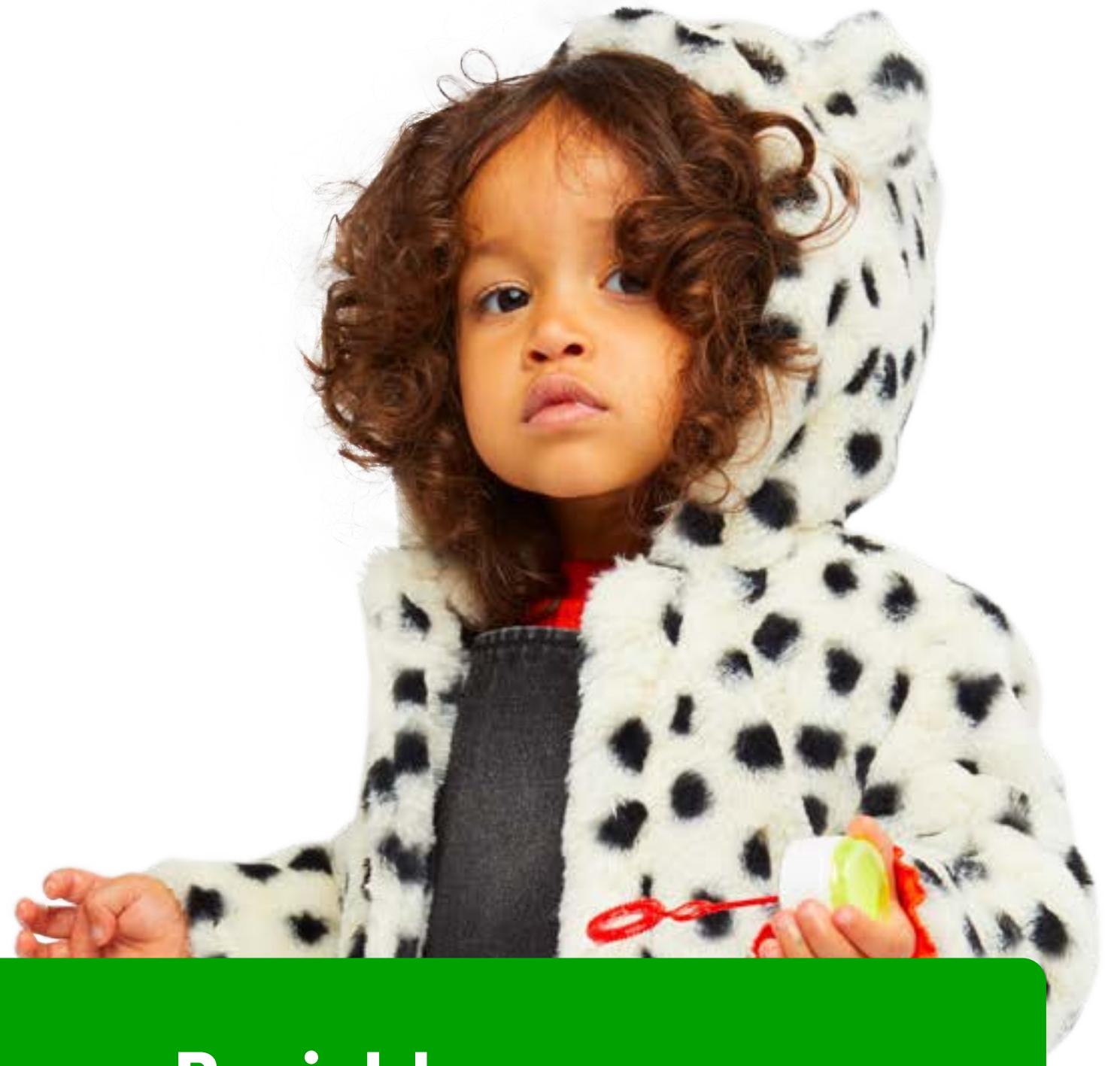
HEMA

Nachhaltigkeit, an der sich jeder beteiligen kann

Nachhaltigkeitsbericht 2022



Inhalt:



Über diesen Bericht

HEMA veröffentlicht jährlich einen Bericht über Verantwortungsvolles Unternehmertum (MVO). Die Klassifizierung ist wie folgt: Umwelt, Mitarbeiter:innen und Unternehmen (Environment, Social & Governance; ESG). Dies entspricht unserer Vision von Nachhaltigkeit. Lesen Sie mehr auf [S. 5](#). Von diesem Jahr an werden wir die Berichterstattung auf unser Geschäftsjahr abstimmen, daher handelt es sich um einen einmaligen Zeitraum von 13 Monaten: 1. Januar 2022 - 31. Januar 2023.

Nachhaltig handeln

Mit dem Aufkommen der neuen Strategie „HEMA wird wirklich wieder zu HEMA“ hat sich auch das Konzept „hält länger“ durchgesetzt. Nachhaltige Qualität ist Teil des HEMAKonzeptes. Wir glauben, dass wir neben unseren eigenen Bemühungen auch unsere Kund:innen dazu inspirieren können, ihre Produkte nachhaltiger zu nutzen. Deshalb unser Aufruf: Handeln Sie nachhaltig!

Unsere Verantwortung und unser Einfluss gehen über das hinaus, was wir direkt beeinflussen. Auch wenn Kund:innen den Laden mit ihrem Einkauf verlassen, geben wir ihnen Tipps, wie sie das Produkt länger nutzen können. Dadurch tragen wir alle zur Nachhaltigkeit bei.

Mit der Kampagne 'hält länger' inspirieren wir unsere Kund:innen dazu, Produkte länger zu nutzen. Die Kampagne startete mit dem ersten Beispiel, der Socke als Held: die perfekte Socke, die wirklich bequem ist, nicht ausleiert und durch ihre nachhaltige Qualität länger hält.

Video: Die ultimative Socke





Das haben wir getan

Wir entwickeln unsere Produkte mit Rücksicht auf Mensch, Tier und Umwelt. Schon im Designprozess machen wir uns Gedanken darüber, wie unsere Produkte möglichst lange halten können und welche nachhaltigen Materialien dafür in Frage kommen. Wir setzen auf nachhaltige Qualität und setzen uns dafür ein, dass unsere Produkte für unsere Kund:innen Lösungen bieten.

Das haben wir getan

Wir haben diese warme, gefütterte Kinderjacke entworfen. Die Gummischicht macht die Jacke sehr pflegeleicht und hält auch mal einem Regenguss stand. Die Füllung der Regenjacke wird in dieser Fabrik in China aus recyceltem Kunststoff hergestellt.

Das können Sie tun

Wir unterstützen unsere Kund:innen dabei, ihre Produkte so lange wie möglich zu nutzen, indem wir ihnen zum Beispiel Tipps für die richtige Pflege der Produkte geben.

Und so geben Sie es weiter

Wir möchten, dass die Produkte so lange wie möglich halten. Deshalb machen wir Vorschläge, was die Kund:innen mit den Produkten machen können, wenn sie sie nicht mehr verwenden. Auf diese Weise geben wir Produkten und Materialien nach ihrem Gebrauch ein neues Leben.

Das können Sie tun

Eine Regenjacke lässt sich am besten mit etwas Spülmittel reinigen. Wenn Sie die Jacke nicht in der Waschmaschine, sondern von Hand waschen, bleibt sie sauber und wasserabweisend.

Und so geben Sie es weiter

Auf der Innenseite befindet sich ein Etikett, auf das Sie bis zu drei Namen schreiben können. Denn wenn Ihr Kind aus dieser rosafarbenen Jacke herausgewachsen ist, geben Sie sie an jemand anderen weiter und tragen den Namen des nächsten stolzen Besitzers ein.





Nachhaltigkeit, an der sich jeder beteiligen kann

2021 hat HEMA eine neue Strategie eingeführt, in der Nachhaltigkeit eine der wichtigsten Säulen ist. Wie konnte diese Strategie 2022 vom Papier in die Praxis übertragen werden?

**Ein Gespräch mit Saskia Egas Reparaz (CEO)
und Jurriaan Pouw (CFO).**

Welche Folgemaßnahmen hat HEMA im Jahr 2022 zu den Nachhaltigkeitszielen ergriffen, wie sie in der neuen Strategie dargelegt sind?

Saskia: Ein besserer Alltag in einer schöneren Welt, dafür steht HEMA. Ein wesentlicher Teil davon ist die Entwicklung von Produkten, die schöner, praktischer und besser sind und länger halten. Die Umsetzung einer neuen Strategie ist eine Frage des Weitblicks und des Durchhaltens, auch wenn man natürlich immer wieder auf unerwartete Hindernisse stoßen wird. Dies erfordert Flexibilität.

Der Krieg in der Ukraine im vergangenen Jahr hatte enorme Auswirkungen auf die Gesellschaft - mit schwerwiegenden Folgen für Mensch und Umwelt. Auch unser Unternehmen hatte mit der Energiekrise, Versorgungsproblemen und der hohen Inflation zu kämpfen. Und wir haben im Rahmen unserer Strategie auch eine organisatorische Änderung vorgenommen, um HEMA wieder zu HEMA zu machen. Aber wir haben an unseren Zielen festgehalten und es geschafft, den Kurs in Sachen Nachhaltigkeit zu halten und große Fortschritte zu machen. Darauf bin ich stolz.

Können Sie erläutern, wie Nachhaltigkeit im Prozess vom Design bis zur Verfügbarkeit in den Filialen sichtbar wird?

Saskia: Da wir die meisten unserer Produkte selbst entwickeln, liegt zwischen der ersten Idee für ein Produkt und dem Zeitpunkt, an dem es in die Läden kommt, ein Zeitraum von mehr als einem Jahr. Bei der Produktentwicklung berücksichtigen wir drei Phasen:

vor, während und nach der Nutzung. Denn natürlich hört die Nachhaltigkeit nicht in dem Moment auf, in dem das Produkt verkauft wird. In der Vorbereitungsphase geht es darum, was wir tun, bevor das Produkt im Regal und im Einkaufskorb des Kund:innen landet. In dieser Phase versuchen wir zum Beispiel, Einwegprodukte zu vermeiden, und entwickeln Alternativen, die länger halten. Zum Beispiel unsere Entwürfe für eine wiederaufladbare Fahrradlampe, eine Menstruationstasse und wiederverwendbares Geschenkpapier. Aber auch die Auswahl der Rohstoffe ist in der Vorbereitungsphase wichtig. Und wir prüfen zum Beispiel, wie wir Produkte kompakter gestalten können, um die Auswirkungen des Transports zu verringern.

Es ist für uns sehr wichtig, unseren Kund:innen Produkte anzubieten, die auch während der Nutzung haltbarer sind und länger halten. Da wir nahezu alle unsere Produkte selbst entwickeln, können wir dies erreichen, indem wir nachhaltige Materialien auswählen und nützliche Elemente in das Design einbeziehen, wie z. B. die doppelreihigen Druckknöpfe am mitwachsenden Body und die verlängerten Bündchen am mitwachsenden Jumpsuit. Diese Nachhaltigkeit im Design zeigt sich auch bei der Spülbürste, bei der man nur den Kopf austauschen und den Griff immer wieder verwenden kann. Wir beraten unsere Kund:innen auch, wie sie die Produkte am besten pflegen und reinigen können, damit sie länger halten. Und wir geben Tipps, wie man das Produkt oder die Materialien nach der Nutzung richtig weiterverwendet, zum Beispiel für das Recycling mit unseren Wolkat-Textilsammelbehältern oder durch die Weitergabe von Kinderkleidung mit den Namensschildern. Unsere Produkte sind preislich attraktiv und man spart auch, weil sie länger halten. All dies zusammen ist Nachhaltigkeit, an der sich jeder beteiligen kann.



„Die Umsetzung einer neuen Strategie ist eine Frage des Weitblicks und des Durchhaltens, wobei man natürlich immer wieder auf unerwartete Hindernisse und Blockaden stößt.“

Saskia Egas Reparaz - CEO



„HEMA will ein Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit sein und wir spüren diese Motivation in allen Abteilungen unseres Unternehmens.“

Jurriaan Pouw - CFO

Wie wirken sich diese Entwicklungen auf das Ergebnis von HEMA aus?

Jurriaan: Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie und eine Voraussetzung für ein zukunftsfähiges Unternehmen. Wir sehen, dass unser Kurs, HEMA wieder wirklich zu HEMA zu machen, von unseren Kund:innen gesehen und geschätzt wird. Dies zeigt sich sowohl in den Umfragen als auch im Umsatzwachstum und in den positiven Finanzergebnissen. Die neue Richtung setzt sich durch und Nachhaltigkeit als Teil dieser neuen Richtung trägt definitiv dazu bei. Wir helfen unseren Kund:innen, bewusste Entscheidungen zu treffen. Das kommt an: Die Kund:innen kommen wieder verstärkt zu HEMA zurück und gemeinsam setzen wir uns für eine schönere Welt ein. Und genau darum geht es uns ja.

Wie sehen Sie die Zukunft? Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zukunft?

Jurriaan: Wir haben 2022 wirklich große Fortschritte gemacht, aber wir sind uns auch bewusst, dass noch viel mehr auf uns zukommt. Deshalb müssen wir unseren Blick fest auf die Zukunft richten. So haben wir bereits damit begonnen, uns auf künftige Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung vorzubereiten, die in der europäischen Gesetzgebung mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) festgelegt sind. HEMA will ein Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit sein und wir spüren diese Motivation in allen Abteilungen unseres Unternehmens.

Ein echtes HEMA-Design

Wir entwerfen die meisten unserer Produkte selbst. Das ist es, was HEMA einzigartig macht. So haben wir die volle Kontrolle über unser Sortiment.



Schöner, praktischer, besser

HEMA-Produkte zeichnen sich dadurch aus, dass sie schöner, praktischer und besser sind. Ein Produkt, das überrascht, ein Problem löst und benutzerfreundlich ist. Und natürlich vor allem von guter Qualität, aus nachhaltigen Materialien hergestellt und umweltfreundlich.

Nachhaltige Qualität

Wie lange ein Produkt hält, hängt weitgehend von seiner Qualität ab. Deshalb haben wir 2022 einen großen Schritt in Richtung Qualitätssicherung getan. Bei der Gestaltung eines Produkts wählen unsere Designer das Material ganz bewusst aus. Das Material muss unseren HEMA-spezifischen Designanforderungen entsprechen. Außerdem testen wir alles selbst. So wie bei der Entwicklung der perfekten, verstärkten Socke: Wir haben recherchiert,

was die perfekte Socke ausmacht. Wir haben die Socke von einer großen Gruppe von HEMA-Kolleg:innen testen lassen und technische Qualitätstests durchgeführt. Lesen Sie mehr über unsere Qualitätssicherungsverfahren auf [S. 55](#).

Ein echtes HEMA-Design: wiederaufladbare Fahrradlampe

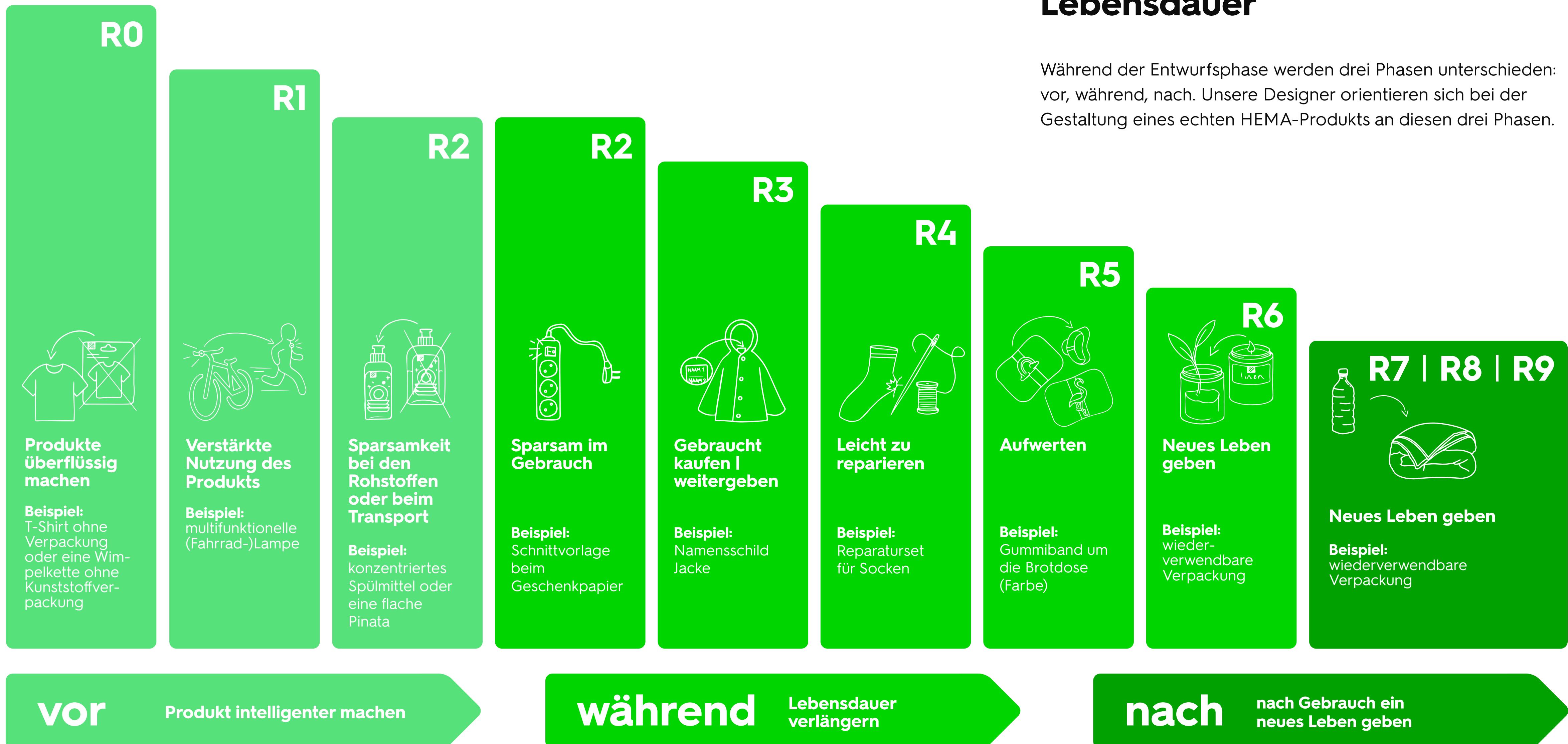
Ein gutes Beispiel für ein wirklich nachhaltiges HEMA-Design sind die wiederaufladbaren Fahrradlampen. Diese Fahrradlampen sind schöner, praktischer und besser. Sie haben ein überraschendes und ansprechendes Design. Außerdem lassen sie sich dank der Magnetfunktion leicht abnehmen, so dass sie bei verschiedenen Aktivitäten verwendet werden können, z. B. an der Jacke beim Joggen. Sie sind wiederaufladbar, wodurch sie länger halten und umweltfreundlicher sind als batteriebetriebene Fahrradlampen.



„Wir denken bereits beim Design an alle Lebensphasen des Produkts. Unter der Prämisse, dass das Produkt länger hält.“

Sytze van der Zee - Designer

Stufen für längere Lebensdauer





Wertschöpfungskette

HEMA, die Hollandse Eenheidsprijzen Maatschappij Amsterdam, existiert seit 1926 und ist aus der Einkaufsstraße in den Niederlanden nicht mehr wegzudenken. HEMA entwirft, verkauft und vertreibt seine Produkte über eigene Filialen, Franchise-Filialen und Webshops und über Kooperationspartner.

Mit über 730 Filialen in acht Ländern und Online-Shops bedienen wir 136 Millionen Kund:innen pro Jahr. Jeden Tag arbeiten rund 17.000 Mitarbeiter:innen in unseren Filialen (einschließlich Franchise-Filialen), Vertriebszentren und Büros gemeinsam für einen besseren Alltag in einer schöneren Welt. HEMA bietet eine breite Palette von Produkten für jedermann und für jeden Moment des Tages. Wir konzentrieren uns auf Produkte, die praktischer, schöner und besser sind und länger halten. Jeder trägt dazu bei.

733
Filialen

8
Länder

136
Millionen
Kund:innen

17
Tausend
Mitarbeiter:innen

Wertschöpfungskette

Ein echtes HEMA-Design

Wir unterstützen den Alltag in einer schöneren Welt mit Produkten, die länger halten: praktischer, schöner und besser. Wir entwerfen neue Produkte oder überarbeiten es zu einer nachhaltigeren Variante. Ein Produkt beginnt also sein Leben in unserem Designstudio an der Hauptgeschäftsstelle.

Verantwortungsbewusste Beschaffung

Bei der Beschaffung unserer Materialien und Produkte arbeiten wir mit Labels, internationalen Standards und zusätzlich mit unseren eigenen Menschenrechts-, Umwelt- und Tierschutzkriterien.

Transparenz in der Kette

HEMA lässt alle seine Fabriken (Tier 1 Produktionsstätten) kontinuierlich überwachen und veröffentlicht diese Informationen auf seiner Website. Bis 2025 wollen wir dies auch für die Zulieferer unserer Fabriken (Tier 2) und weiter hinten in der Kette (Tier 3 und darüber hinaus), wenn ein erhöhtes Risiko für Mensch, Umwelt oder Tierschutz besteht.

Gute Arbeitsbedingungen

Wir arbeiten zusammen mit unseren Lieferanten und in den Fabriken daran, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Das bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen überwacht und Projekte vor Ort durchgeführt werden müssen. Wir befolgen die OECD-Richtlinien zur Sorgfaltspflicht, um Risiken in der Kette zu stoppen, anzugehen oder vorzubeugen.

Wertschöpfungskette



Verpackungen

Falls erforderlich, verpacken wir unsere Produkte. Wir reduzieren das Verpackungsmaterial und entscheiden uns für umweltfreundlichere Materialien. Wir ersetzen Kunststoffverpackungen durch nachhaltigen Karton.

Transport

Beim Transport achten wir auf umweltfreundliche Optionen: Das bedeutet so viel Land- und Seetransport wie möglich und weniger Emissionen. Unsere HEMA-Stofftiere sind zum Beispiel vakuumverpackt, so dass sie beim Transport weniger Platz benötigen.

In der HEMA-Filiale

Wir bieten unsere Produkte in unseren Filialen und in unseren Webshops an. Wir informieren über das Produkt und bieten Alternativen zu Einwegprodukten, z. B. die waschbaren Abschminktücher.

HEMA für jedermann

Wir sind für alle da. Dies spiegelt sich in unserem breiten Angebot wider, das wir für jedermann zugänglich machen. Und als Arbeitgeber bieten wir ein Umfeld, in dem sich jeder wohl fühlt.

Wertschöpfungskette

Nachhaltige Qualität

Das HEMA-Design sorgt für Qualitätsprodukte, die länger halten. Von Kosmetikartikeln über Geschirr, Partydekoration und Schreibwaren bis zu Bettwäsche und Kleidung.

Längere Lebensdauer

Wir inspirieren unsere Kunden dazu, die Produkte mit Liebe zu pflegen, sie häufig wiederzuverwenden und schließlich weiterzugeben.



Unser Wertschöpfungs- modell

Unser Wertschöpfungsmodell verdeutlicht, wo und wie wir in unseren Ketten Mehrwert schaffen. Dabei zeigen wir auf, welche Formen von Kapital (Finanz-, Produktions-, Natur-, Sozial- und Humankapital) wir einsetzen, wie wir einen Mehrwert schaffen und was dies kurzfristig (Ergebnisse) und langfristig (Auswirkungen) bewirkt.



Unsere Strategie

- **HEMA auf einfache und kostengünstige Weise stärken**
- **HEMA zu einem Teil des täglichen Lebens unserer Kund:innen machen, indem wir nachhaltige Produkte anbieten, die länger halten**
- **Stärkung unseres Omnichannel-Ansatzes in eigenen Filialen und eigenen digitalen Kanälen**
- **Ein starkes Netzwerk aus einladenden, kundenorientierten Filialen**
- **Wir sorgen dafür, dass jeder HEMA liebt, indem wir mit den Jahreszeiten gehen und das beste Treueprogramm anbieten**

Input

Finanzen

- Eigenkapital
- Investitionen
- Kooperation mit Jumbo

Produktion

- 733 Filialen in Europa, in den Niederlanden, Belgien, Luxemburg, Frankreich, Deutschland und Österreich. Außerhalb Europas durch Partnerschaften in den Vereinigten Arabischen Emiraten und Mexiko.
- 2 Vertriebszentren
- 3 eigene Einkaufsbüros
- Büro in Amsterdam
- Echtes HEMA-Design

Ergebnisse

Finanzen

- 1.966 Millionen Euro Verbraucherumsatz
- HEMA-Regale in 707 Jumbo-Läden
- doppelte Materialanalyse gemäß CSRD im Jahr 2023

Produktion

- 30.000 Produkte
- 36 % Textilien, 43 % Haushalts- und Kosmetikprodukte, 19 % Lebensmittel und Catering, 2 % Dienstleistungen und Sonstiges (Prozentsätze basieren auf dem Umsatzanteil)

Auswirkung

Finanzen

Wir glauben an ein ausgewogenes Verhältnis zwischen gesunden und soliden Finanzergebnissen und der Arbeit an nachhaltigen und zukunftssicheren Ketten und Produkten.

 SDGs: 8 & 12

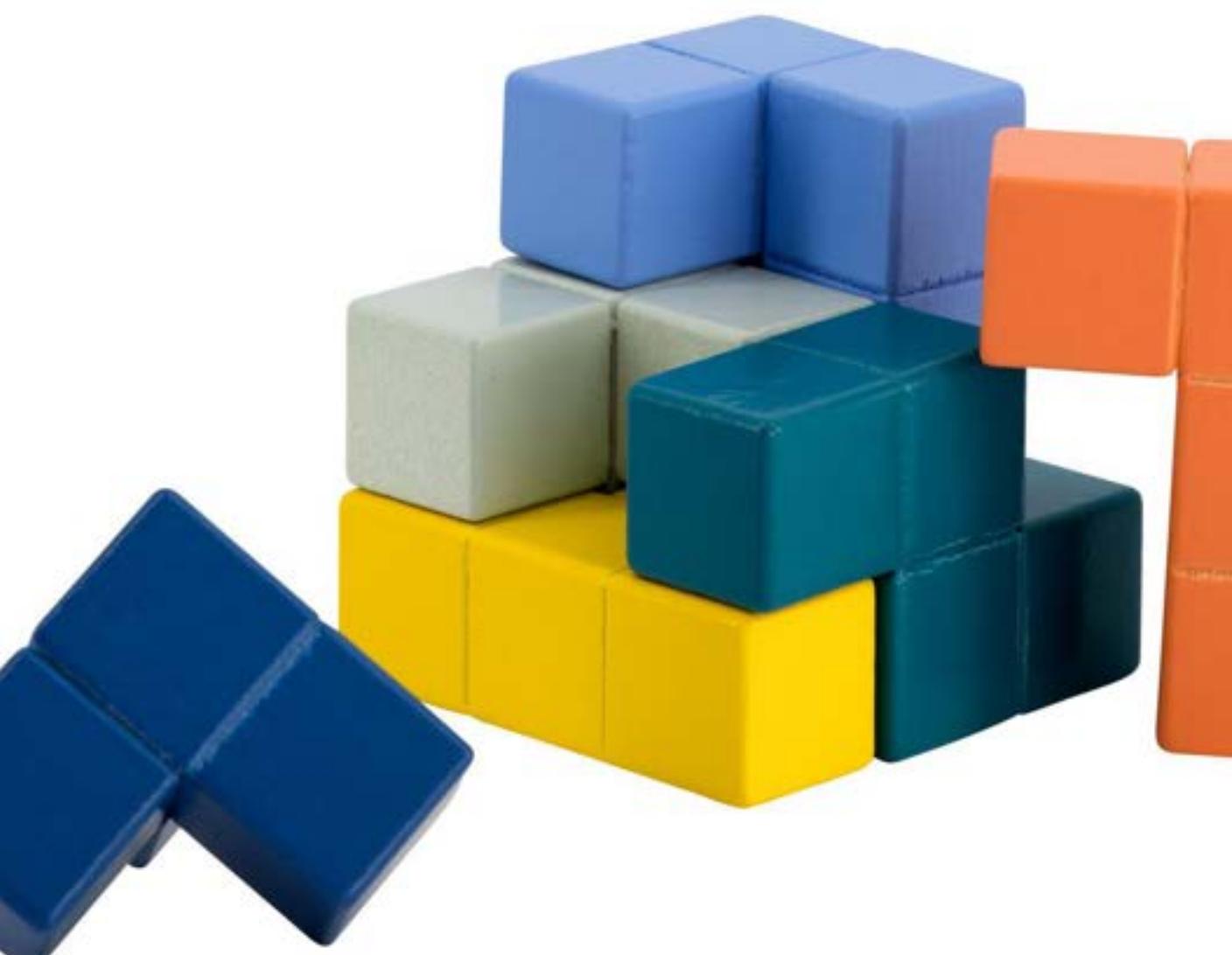
Produktion

Wir stellen nachhaltige Produkte her, die länger halten. Bereits in der Entwurfsphase denken wir an alle Lebensphasen des Produkts und richten unser Augenmerk auf Qualität und Kundenanforderungen.

 SDGs: 8, 12 & 17

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit

- **Unser Angebot: schöner, praktischer und besser**
- **Produkte in nachhaltiger Qualität und aus verantwortungsvollen Materialien**
- **Nachhaltigkeit, an der sich jeder beteiligen kann**



Input

natürlich

- Rohstoffe und Produkte
- nachhaltige Qualität
- nachhaltige Verpackung
- Einsatz für einen umweltfreundlichen Transport

Ergebnisse

natürlich

- Kakao, Tee, Kaffee, Daunen und Palmöl (in Lebensmitteln) 100 % nachhaltig zertifiziert
- Überprüfung der Umweltstandards von 100 % unserer Textillieferanten in Hochrisikoländern
- 235 Audits/qualitative Stichproben
- pro Artikel 23 % weniger Verpackungsmaterial aus Kunststoff im Vergleich zu 2019

Auswirkung

natürlich

Es ist uns wichtig, dass unsere Produkte aus nachhaltigen Materialien hergestellt werden. Wir sind bestrebt, die Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten und legen Kriterien für die verwendeten Materialien fest.



sozial

- 136 Millionen HEMA-Kund:innen pro Jahr in den Filialen und online
- Gespräche mit Interessengruppen
- Kooperation mit Pink Ribbon, COC Niederlande und Too Good to Go

sozial

- Inklusives Sortiment
- fast 4,5 Millionen Kundenkarteninhaber in den Niederlanden und Belgien
- Stakeholder-Sitzung zur Einführung der neuen HEMA-Strategie
- HEMA Niederlande und Belgien spendeten gemeinsam 15.000 € an Pink Ribbon
- HEMA Belgien und Deutschland arbeiten seit 2022 auch mit Too Good To Go zusammen

sozial

Es ist uns wichtig, dass sich jeder bei HEMA willkommen fühlt. Wir heißen unsere Kund:innen und Interessengruppen willkommen und gehen Kooperationen ein. Bei uns können Sie Sie selbst sein und wir bieten Ihnen ein vielfältiges und umfassendes Angebot: echt Du sein.



menschlich

- rund 17.000 Mitarbeiter:innen in unserem Amsterdamer Büro, den Beschaffungsbüros, den Vertriebszentren und (Franchise-)Läden
- Schulung und Entwicklung
- Verbesserung der Position von Arbeitnehmer:innen in der Kette

menschlich

- 80 % der Beschäftigten bei HEMA sind Frauen und 20 % sind Männer
- Interessenvertretung bestimmter Gruppen innerhalb von HEMA durch YoungHEMA und HeyPride
- 8 von 10 Punkten bei der Mitarbeiterzufriedenheit
- 612 Audits zu Kriterien in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt

menschlich

HEMA-Mitarbeiter:innen bieten wir einen integrativen, sicheren und angenehmen Arbeitsplatz. In der Kette stärken wir die Position der Arbeitnehmer:innen.



Unsere Höhepunkte in 2022



2022 haben wir gezeigt, dass HEMA seinen Teil dazu beiträgt, die Welt zu einem schöneren Ort zu machen. Wir tun dies durch unsere Produkte und verschiedene soziale Initiativen. Einige Höhepunkte auf einen Blick.

Frühjahr

Too Good To Go HEMA Deutschland und Belgien

Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt sind die Too Good To Go-Boxen mit HEMA-Produkten nun auch in Deutschland im Handel erhältlich. Später im Jahr folgte Belgien mit 98 belgischen HEMA-Filialen

Kinderversion Redesign- Wettbewerb

HEMA organisiert in Zusammenarbeit mit Designathon Works eine Kinderversion des Redesign-Wettbewerbs.

Video: Nagellack mit langem Pinsel:
Evie und Juune gewinnen Erfinderwettbewerb



Nachfüllbare Lidschatten- palette

Kund:innen können die Farben für diese Lidschattenpalette selbst auswählen, und die Farben können einzeln ausgetauscht werden. Ein Beispiel, bei dem das Design berücksichtigt hat, wie ein Produkt länger halten kann.

Sommer

Sommerparade

Erste inspirierende HEMA-Sommerparade: eine zweitägige interne Veranstaltung zu den Themen HEMA-Strategie, Vielfalt und Inklusion sowie persönliche Entwicklung für HEMA-Mitarbeiter:innen.



Überprüfung der Arbeitsbedingungen

Um unseren Mitarbeiter:innen zufriedenstellende Arbeitsbedingungen zu bieten, haben wir eine interne Umfrage durchgeführt, um herauszufinden, was sie sich wünschen. Dies wird sicherstellen, dass wir künftig gute Entscheidungen treffen.

Mitwachsende Hose

HEMA bietet eine mitwachsende Hose an. Hosen für Kinder, die durch das hochgekrempte Bein länger getragen werden können und mit dem Kind mitwachsen.

Video: Mit Liebe gemacht - die mitwachsende Hose



Spende an die Tafel

Im August spendeten die Kund:innen über die HEMA-Kundenkarte Punkte. Dadurch konnte HEMA 10.000 € an die Tafeln spenden.

Herbst

Kooperation mit Pink Ribbon

HEMA und Pink Ribbon arbeiten zusammen, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, sich einer Brustuntersuchung zu unterziehen. Kund:innen spendeten Punkte, durch die HEMA Niederlande und Belgien 15.000 € an Pink Ribbon spenden konnte.

Einführung Prothesen-BH

HEMA bietet für alle einen bequemen BH. Seit 2022 verkaufen wir auch einen Prothesen-BH. Dieser wurde in Zusammenarbeit mit Menschen entwickelt, die Prothesen tragen. So wird HEMA von nun an auch für diese Menschen einen BH mit dem passenden Halt anbieten.



HEMA x LINDA

LINDA gibt die Zeitschrift GOOD heraus. Die Botschaft: Die Basics von HEMA sind gut durchdacht und gut gemacht. Für alle, die sich von tragbarer Mode inspirieren lassen wollen und für echte Fashionistas.

winter

Stakeholder- treffen

Bei einem Stakeholdertreffen im Januar 2023 haben wir externen Partnern und Stakeholdern erläutert, was die neue Strategie von HEMA beinhaltet und welche Rolle die Nachhaltigkeit dabei spielt.



Mehr Textilien sammeln

HEMA erweitert die Anzahl der Filialen, in denen Textilien gesammelt werden von 24 auf 116 Filialen.

wij maken er iets moois van

lever textiel in en krijg 10% korting
op textielassortiment

scan QR code voor actievoorwaarden



**HEMA
textiel
punt**

lever hier alle
soorten textiel in

Nachhaltigkeitsthemen

2021 haben wir unsere neue Strategie eingeführt und eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dies trägt dazu bei, unsere Nachhaltigkeitspolitik zu steuern. Wir haben Umfragen an unsere Stakeholder verschickt und ausführliche Interviews geführt. Wir haben sie gefragt, welche Nachhaltigkeitsthemen ihrer Meinung nach für HEMA am wichtigsten sind. Diese Themen sind für HEMA von zentraler Bedeutung und werden in diesem Bericht behandelt.

In Vorbereitung auf die neue Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) haben wir Ende 2022 und Anfang 2023 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse mit internen und externen Stakeholdern durchgeführt. Dies ist ein wichtiger Ausgangspunkt für unsere künftige Berichterstattung.

Interne Qualitätssicherung

Nachhaltigkeit ist das Herzstück unseres Geschäfts. Gemeinsam mit unseren Kolleg:innen, Lieferanten und anderen Partnern arbeiten wir hart daran. Unsere CEO Saskia Egas Reparaz, CFO Jurriaan Pouw, CPO Wilma Veldman und das Nachhaltigkeitsteam spielen dabei eine führende Rolle. Sie arbeiten eng zusammen, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit in allen Bereichen von HEMA gelebt wird. Lesen Sie mehr auf [S. 50](#).

1

Gute Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten

2

Verantwortungsbewusste Beschaffung und Verwendung von Rohstoffen

3

Nachhaltiges Design

4

Vorbildliches Arbeitgeberverhalten

5

Transparente Kette

6

Verbesserung der Position von Mitarbeiter:innen in der Kette

7

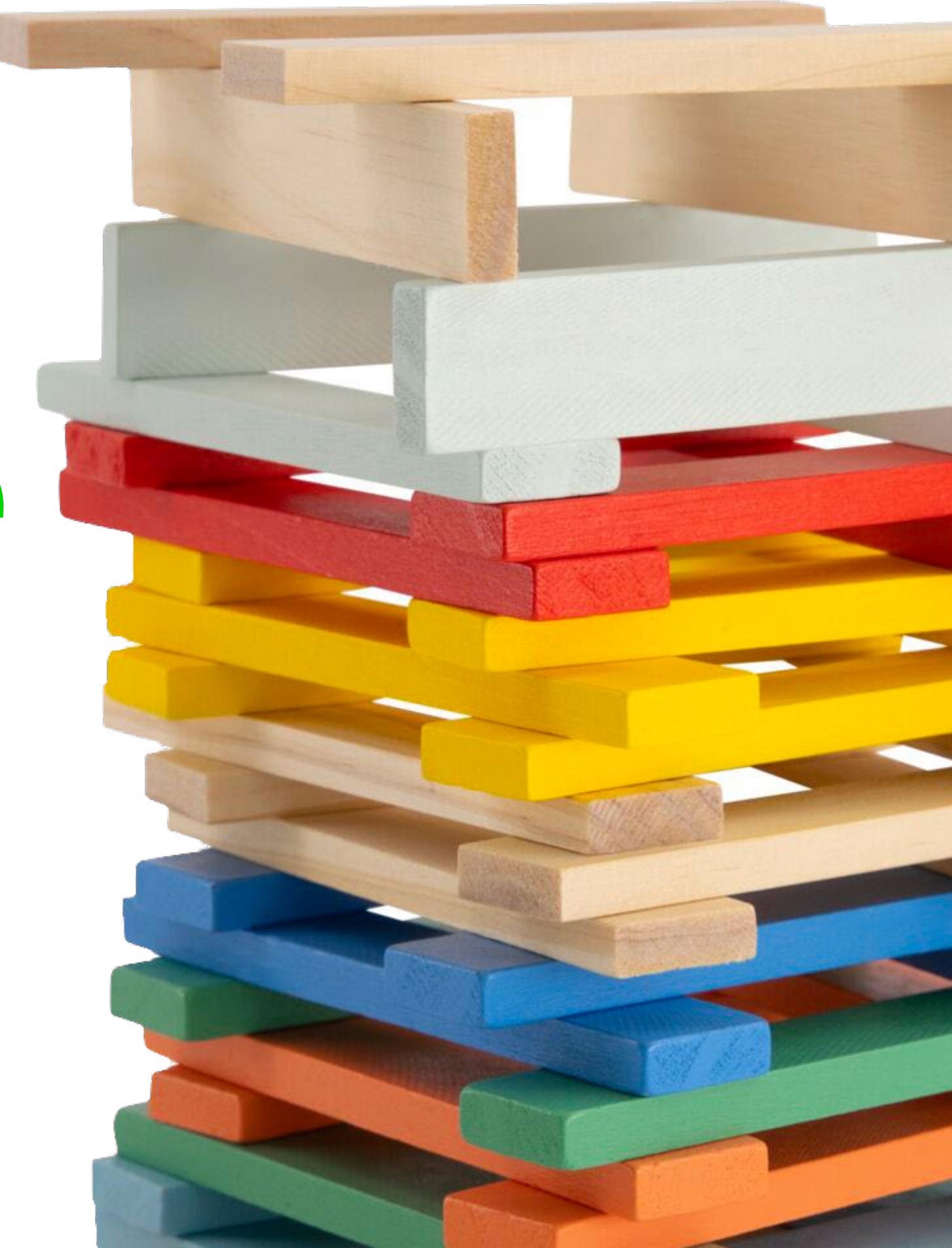
Reduzierung der CO₂-Emissionen

8

Transparenz bezüglich Auswirkungen

Ziele und Ergebnisse

Wir haben uns Ziele für unsere Nachhaltigkeitsthemen gesetzt. So beeinflussen wir ganz konkret die Umwelt, die Menschen und das Unternehmen. Eine schematische Übersicht zeigt den Stand der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele.



Reduzierung der CO₂-Emissionen

Thema

Wir möchten unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren, um die Umwelt zu schonen. Dazu betrachten wir unsere Produktpalette, unsere Kette und unsere eigenen Aktivitäten.

Ziel

Für das Jahr 2023 haben wir uns CO₂-Reduktionsziele im Einklang mit der SBTi gesetzt. Außerdem entwickeln wir Strategien zur CO₂-Reduzierung nach Wirkungsbereichen, um unsere CO₂-Emissionen bereits ab 2023 zu reduzieren.

Status

Planmäßig

Nachhaltiges Design

Thema

Wie lange ein Produkt hält, wird weitgehend von der Qualität bestimmt. Bei der Gestaltung eines Produkts wählen unsere Designer ganz bewusst die Materialart aus. Das Material muss unseren HEMA-spezifischen Designkriterien entsprechen.

Ziel

Wir entwickeln und gestalten unsere Produkte auf der Grundlage der HEMA-Werte. Einer dieser Werte ist, dass ein Produkt länger hält. Wir denken auch über das Ende des Lebenszyklus von Produkten nach. Darüber hinaus sorgen wir für eine gute Abstimmung auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen, indem wir mit ihnen gemeinsam über nachhaltigeres Verhalten und nachhaltige (Produkt-)Lösungen nachdenken.

Status

Planmäßig

Verantwortungsvolle Beschaffung und Verwendung von Rohstoffen

Thema

Wir bemühen uns, alle von uns entworfenen Produkte aus verantwortungsvollen Rohstoffen herzustellen. Außerdem legen wir Wert auf den Tierschutz.

Ziel

Unser Ziel ist es, bis 2025 100 % nachhaltig zertifizierte/s Baumwolle, Daunen, Holz und Papier, Palmöl in Kosmetika und Lebensmitteln, Kakao, Tee, Kaffee, Fleisch, Milchprodukte und Fisch anzubieten.

Status

Planmäßig

Menschen

Gute Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten

Thema

Jeder in der Kette hat ein Recht auf gute Arbeitsbedingungen. Deshalb legen wir Beschaffungskriterien fest und verfolgen eine Politik, die sich auf die Menschenrechte in der Produktionskette konzentriert. Wir überprüfen Fabriken in Bezug auf Themen wie Zwangsarbeit, Verhinderung von Kinderarbeit, Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen sowie faire Arbeitszeiten.

Ziel

Unsere neuen und bestehenden Lieferanten in Hochrisikoländern werden zu 100 % im Rahmen unserer eigenen MRQ-Audits zur Einhaltung sozialer Standards überprüft und nach einem Jahr vom BSCI (oder einem gleichwertigen Gremium) inspiziert und überwacht.

Status

Umgesetzt

Verbesserung der Position von Mitarbeiter:innen in der Kette

Thema

Die von uns verwendeten Rohstoffe und die von uns hergestellten Produkte stammen auch aus Hochrisikoländern. Wir konzentrieren uns auf die Stärkung der Mitarbeiter:innen in unserer Kette, indem wir mit NGOs auf Projektbasis zusammenarbeiten.

Ziel

Bis 2025 werden alle Mitarbeiter:innen an Produktionsstandorten in unseren fünf wichtigsten Risikoländern Zugang zu einem (internen oder externen) Beschwerdemechanismus haben.

Status

Planmäßig

Transparente Kette

Thema

Wir übernehmen Verantwortung in der Kette und zeigen, woher unsere Produkte kommen. Dies gibt uns Einblick in unsere Ketten und Risiken für Mensch, Tier und Umwelt, so dass wir gemeinsam mit unseren Lieferanten und anderen Interessengruppen etwas bewirken können.

Ziel

Alle HEMA-Fabriken werden online über den Open Supply Hub veröffentlicht. Bis 2022 werden wir alle Zulieferer (Tier 2 der Textilfabriken erfasst haben. Bis 2023 werden wir die Lieferanten (Tier 2) der Produktgruppen Hartwaren und Beauty erfassen.

Status

Planmäßig

Unternehmen

Transparenz bezüglich Auswirkungen

Vorbildliches Arbeitgeberverhalten

Thema

Wir machen unsere Auswirkungen in der Kette für unsere Stakeholder transparenter und informieren darüber.

Ziel

Wir informieren in diesem Bericht über Umwelt, Mitarbeiter:innen und Unternehmen (ESG) gemäß den GRI-Richtlinien.

Wir laden unsere Interessengruppen jedes Jahr zu einem Stakeholdertreffen ein.

2023 werden wir eine Risikoanalyse der Menschenrechts- und Umweltauswirkungen gemäß den OECD-Leitlinien durchführen und die Ergebnisse mit unseren Interessengruppen teilen.

Status

Planmäßig

Thema

Nur gemeinsam mit unseren HEMA-Kolleg:innen können wir unsere Ziele erreichen. Die Zufriedenheit, Vitalität, Entwicklung und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen sind uns wichtig. Wir legen auch Wert auf Vielfalt und Inklusion. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an, möchten weiterhin verschiedene kulturelle Hintergründe ansprechen und eine integrativere Arbeitskultur erschaffen.

Ziel

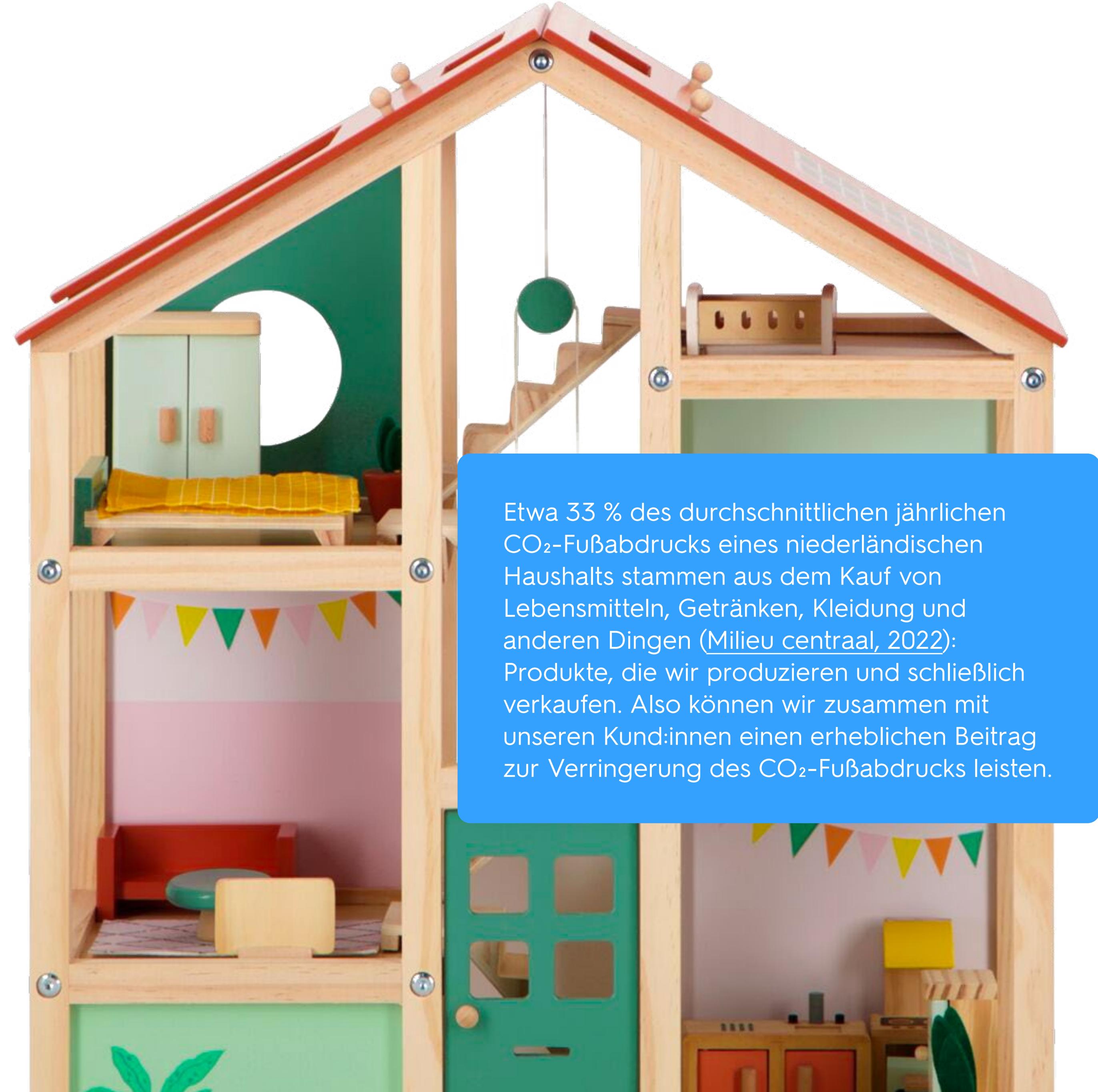
Mehrmals im Jahr messen wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen, u. a. zu den Themen Selbstwertgefühl, Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Motivation. 2023 werden wir dieses Ziel im Einklang mit unserer Strategie überprüfen.

Status

Planmäßig

Umwelt

in diesem Kapitel



Etwa 33 % des durchschnittlichen jährlichen CO₂-Fußabdrucks eines niederländischen Haushalts stammen aus dem Kauf von Lebensmitteln, Getränken, Kleidung und anderen Dingen ([Milieu centraal, 2022](#)): Produkte, die wir produzieren und schließlich verkaufen. Also können wir zusammen mit unseren Kund:innen einen erheblichen Beitrag zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks leisten.

Umweltstrategie

Wir bei HEMA sind uns bewusst, dass der Klimawandel eine globale Herausforderung darstellt, bei der wir eine Rolle spielen und Verantwortung übernehmen müssen. Deshalb haben wir 2022 ernsthafte Schritte zur Entwicklung einer Umweltstrategie unternommen. Der erste Schritt in diesem Prozess besteht darin, Erkenntnisse zu gewinnen. Eine Nullmessung der Umweltauswirkungen von HEMA bildet die Grundlage dafür.

CO₂-Nullmessung

Das vergangene Jahr stand daher ganz im Zeichen der Durchführung der allerersten CO₂-Nullmessung für HEMA. Da kommt einiges zusammen. Wir haben sowohl Daten über unsere eigenen Betriebe als auch über unsere Wertschöpfungs- und Produktionsketten erhoben. Mit all diesen Daten haben wir unseren CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2019 berechnet. Für den Rahmen und die Methodik dieser Basismessung haben wir nach dem Greenhouse Gas Protocol gearbeitet und alle Emissionen der Bereiche 1, 2 und 3 erfasst. Wir haben das Jahr 2019 als Basisjahr genommen, weil es das repräsentativste Jahr der letzten Zeit ist. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen, wie Schließungen und verringerte (wirtschaftliche) Aktivität, in den Jahren 2020 und 2021 würden diese Jahre ein stark verzerrtes und zu rosiges Bild unserer jährlichen CO₂-Emissionen zeichnen.



Wir werden die Ergebnisse der CO₂-Nullmessung im Laufe des Jahres 2023 veröffentlichen.

CO₂-Reduktionsziele

In den kommenden Jahren werden wir unsere CO₂-Emissionen deutlich reduzieren. Zu diesem Zweck schließen wir uns den weltweit anerkannten CO₂-Reduktionszielen der Initiative Science Based Targets an. Um zur CO₂-Reduzierung beizutragen, will HEMA die CO₂-Emissionen aus dem eigenen Betrieb (Bereich 1 und 2) bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 75 % reduzieren und die Emissionen aus anderen Aktivitäten in der Kette (Bereich 3)** halbieren. Darüber hinaus hat sich HEMA dem langfristigen Ziel verschrieben, bis 2050 klimaneutral zu sein. Jedes Jahr werden wir

über die Fortschritte beim Erreichen unserer Ziele und die Entwicklungen im Bereich unseres CO₂-Fußabdrucks berichten.

Wassernutzung und biologische Vielfalt

Wir sind uns auch der anderen Umweltauswirkungen der Produktionsprozesse unseres Sortiments bewusst. So beansprucht zum Beispiel die Herstellung unserer Textilien viel Wasser und die Herstellung unserer Lebensmittel große landwirtschaftliche Nutzflächen. Daher werden wir 2023 eine Reihe von Pilotprojekten starten, um die Umweltauswirkungen unserer Produktionsketten, wie z. B. die Wasser- und Bodennutzung, zu erfassen.

75%
Reduzierung bis 2030

Bereich 1 und 2

46,2%
Reduzierung bis 2030

Bereich 3

**Klimaneutral
im Jahr 2050**

„Mit der CO₂-Nullmessung ist der Grundstein gelegt und wir können gezielt mit der Reduzierung unseres Fußabdrucks beginnen. Das Bekenntnis zu den SBTi-Zielen ist ein bedeutendes Statement für HEMA. Ich bin sehr stolz auf diesen großen Schritt und auf die wertvollen Erkenntnisse, die wir aus der Nullmessung gewonnen haben.“

Xander Kotvis - Experte für Nachhaltigkeit und Umweltauswirkungen

Unsere Materialien

Die Herstellung unseres Sortiments ist ein wichtiger Teil unseres Geschäfts. Da wir die meisten unserer Produkte selbst entwerfen, liegt das Design ganz in unserer Hand und denken wir sorgfältig über die von uns verwendeten Materialien nach.

Materialauswahl

Rohstoffe und Materialien haben Auswirkungen auf Menschen, Tiere und Umwelt. Deshalb bemühen wir uns um 100 % nachhaltig zertifizierte Materialien mit dem dazugehörigen Gütesiegel. In den letzten Jahren haben wir bereits gute Ergebnisse erzielt.

Gütesiegel

Für HEMA ist es wichtig, dass die Lieferanten bei der Produktion zertifizierte Materialien verwenden. So wissen wir, dass unsere Produkte unter Bedingungen hergestellt werden, die unseren Richtlinien entsprechen und die Anforderungen der Gütesiegel erfüllen. Bis 2022 wird HEMA von der Control Union

(CU) zertifiziert sein und das GOTS- und das Textile Exchange-Siegel tragen. Diese Gütesiegel und andere anerkannte Zertifizierungen und Normen sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. Wir haben auch die interne Qualitätssicherung der Gütesiegel überprüft. Eine Reihe von Rohstoffen ist vollständig zertifiziert. Gleichzeitig stehen wir vor der Herausforderung, die Ziele zu erreichen.

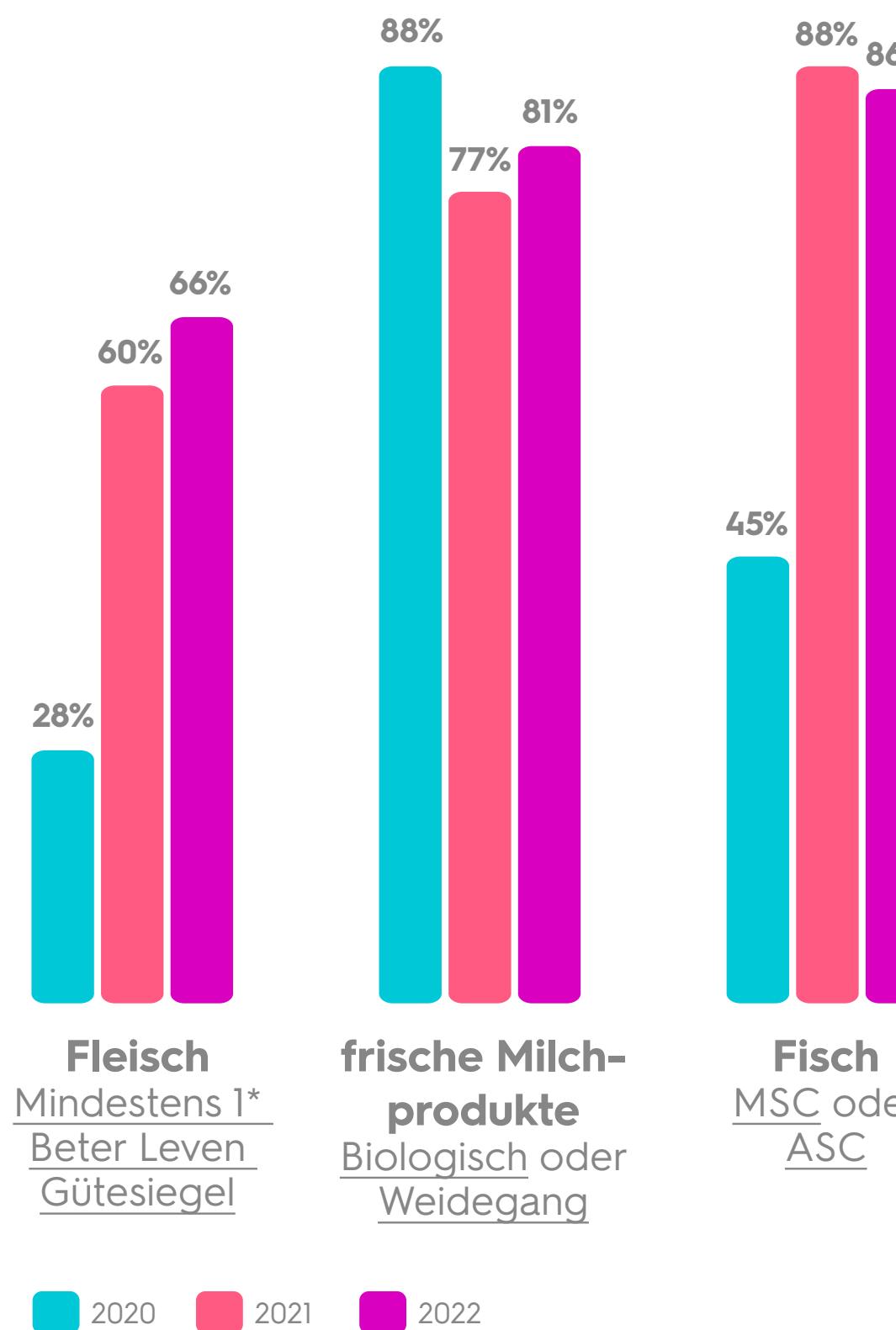


„Gütesiegel helfen dem Kund:innen und uns mit einer unabhängigen Überprüfung der von uns gemachten Angaben. Wir haben die Kennzeichnung unserer Produkte im Jahr 2022 weiter ausgebaut und werden 2023 weitere große Schritte unternehmen.“

Brigit van Daelen – Technische Spezialistin für nachhaltige Produkte

Lebensmittel

Prozentualer Anteil der zertifizierten Produkte an den
=Gesamterzeugnissen im Food-Bereich



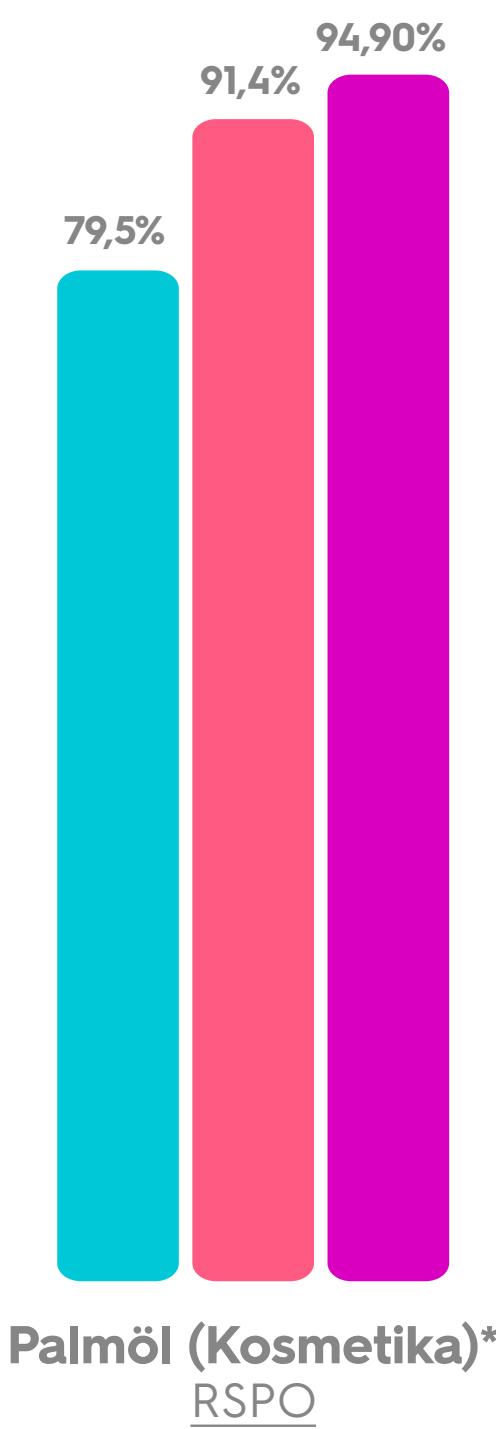
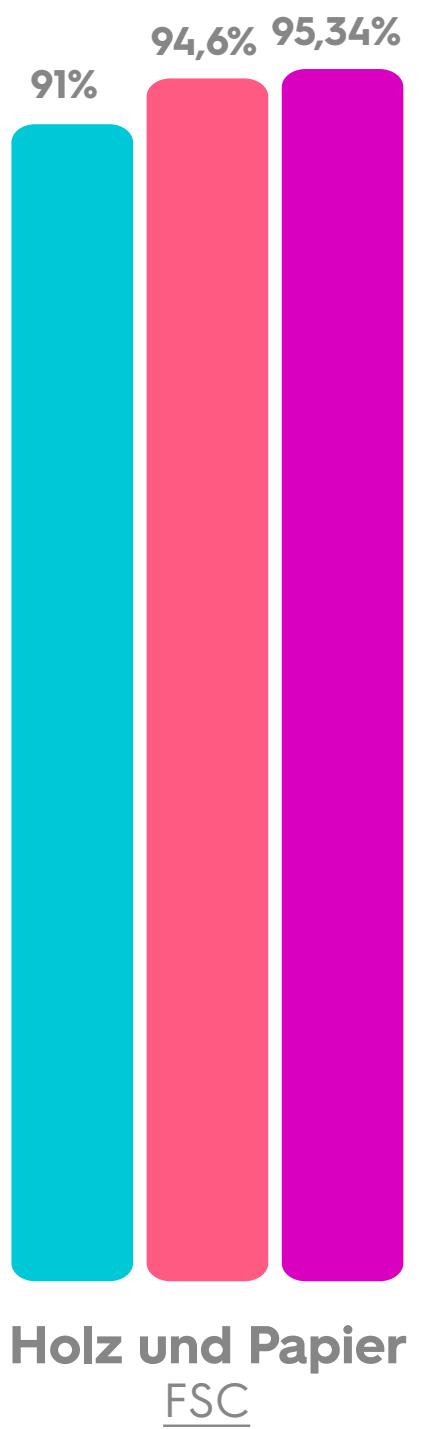
Einige Beispiele:

Palmöl: Unser Ziel ist es, nur RSPO-zertifiziertes Palmöl in Kosmetik- und Lebensmittelprodukten zu verwenden. Aufgrund der Knappheit an RSPO-zertifizierten Rohstoffen enthalten derzeit einige Kosmetikprodukte, wie z. B. Sonnenschutzmittel, teils RSPO-zertifizierte und teils nicht-RSPO-zertifizierte Rohstoffe. Sobald das Angebot an RSPO-zertifizierten Rohstoffen wieder zunimmt, werden wir dazu übergehen, ausschließlich RSPO-zertifizierte Rohstoffe zu beziehen.

Fleisch: Unser Ziel ist es, dass all unser Rind- und Schweinefleisch ein Beter Leven Gütesiegel hat. Rindfleischprodukte und getrockneter Schinken kommen aus dem Ausland, wo es das Better Life-Siegel nicht gibt. Um dieses Ziel zu erreichen, suchen wir weiterhin nach Alternativen zu diesem Gütesiegel. Eine weitere Herausforderung beim Erreichen dieses Ziels war die Umstellung unserer geräucherten Rauchwurst auf das 1* Beter Leven Gütesiegel. Wegen der Knappheit des 1* Beter Leven-Schweinefleischs auf dem Markt ist uns dies noch nicht gelungen. Dafür müssen wir eine neue Kette einrichten, wodurch sich das Ziel auf 2024 verschiebt. 2023 werden wir also das Ziel einer 100%igen Fleischbeschaffung mit dem Beter Leven Gütesiegel noch nicht erreichen.

non-food

Prozentualer Anteil der zertifizierten non-food Produkte an den Gesamterzeugnissen



2020 2021 2022

* Palmöl: % konventionelle Beschaffung von Palmöl in Kosmetika - 65,5 % aller Kosmetikprodukte enthalten Palmöl.

Tierschutz (Daunen): Bei der Beschaffung und Herstellung von Rohstoffen, Materialien und Produkten achten wir auch auf den Tierschutz. So verwenden wir beispielsweise zertifiziertes Fleisch und Materialien von Tieren wie Daunen und Wolle. Unsere Produkte enthalten keine Pelze oder Angora und Merinowolle darf nur verwendet werden, wenn kein Mulesing eingesetzt wurde. Und natürlich werden unsere Kosmetika nicht an Tieren getestet.

Holz und Papier: Fast alle unsere Produkte aus Holz und Papier sind FSC-zertifiziert. Das wollen wir auch für unser Fotopapier erreichen. Deshalb haben wir 2022 Gespräche mit unseren direkten Lieferanten aufgenommen, um gemeinsam einen Maßnahmenplan zu erstellen. So streben wir beispielsweise an, dass 100 % unserer Holz- und Papierprodukte FSC-zertifiziert sind.

Recyceltes oder erneuerbares Material:

Unser Ziel war es, bis 2025 alle unsere Kunststoff- oder Polyesterprodukte aus recycelten oder erneuerbaren Materialien herzustellen. 2022 haben wir dieses Ziel analysiert und in unsere Designgrundsätze aufgenommen. Unser neues Ziel ist, bei jeder Entwicklung oder Neuentwicklung eines Produkts zu prüfen, ob und welche Möglichkeiten es gibt, die Lebensdauer zu verlängern.

Verpackungen

Wir bemühen uns, so wenig Verpackung wie möglich für unsere Produkte zu verwenden. Manchmal geht es nicht ohne Verpackungen. Dann arbeiten wir daran, die verwendeten Materialien nachhaltiger zu gestalten. Um die Ziele für 2025 zu erreichen, haben wir 2022 einen weiteren großen Schritt getan.

Weniger Verbraucherverpackungen und weniger Kunststoff in Verpackungen

Bei der Entwicklung von (neuen) Verpackungen achten wir in erster Linie darauf, weniger Material zu verwenden. Im Jahr 2022 haben wir umgerechnet pro Artikel 23 % weniger Verpackungsmaterial aus Kunststoff verwendet als 2019. Ein Beispiel für ein Produkt mit weniger Kunststoffverpackungsmaterial sind die Verpackungen für Ostereier, die eine neue, verkleinerte Tüte mit gleichem Inhalt und ohne Verschlussclip erhalten haben. Die Verpackung spart somit 23 % Kunststoff und ist besser recycelbar. 2022 ging es also darum, Kunststoffverpackungen zu reduzieren. 2023 liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung unseres Ziels, bis 2025 25 % weniger Verpackungsmaterial zu verwenden. Die Materialeinsparung liegt bei

0 % im Vergleich zu 2019. Das liegt daran, dass wir viel Kunststoff durch Karton ersetzt haben, was in vielen Fällen zu schwereren Verpackungen führte. Wir haben auch mehr Artikel mit Glasverpackungen, wie z. B. (Duft-)Kerzen aus Glas und die bake&mix-Töpfe.

Recycling von biobasiertem Kunststoff in Verbraucherverpackungen

Neben der Menge des Verpackungsmaterials bemühen wir uns auch um die bestmögliche Auswahl der Rohstoffe. Für Papier und Pappe verwenden wir vorzugsweise nur recyceltes oder FSC-zertifiziertes Material. Bei Kunststoffen haben wir uns zum Ziel

gesetzt, bis 2025 mindestens 20 % recycelte oder biobasierte Kunststoffe in unseren Verbraucherverpackungen zu verwenden. 2022 haben wir mehr recycelte Verpackungen im Bereich der Verbraucherverpackungen entwickelt als 2021, z. B. die neue Verpackung für maßgeschneiderte Vorhänge aus 100 % recyceltem Kunststoff und die Körperpflegeserie mit 50 % bis 100 % recycelten Kunststoffflaschen. Wir sind jetzt bei 13 % recyceltem oder biobasiertem Kunststoff. Im nächsten Jahr werden wir unsere Innovationen mit neuen, nachhaltigeren Verpackungsmaterialien fortsetzen, um das Ziel von mindestens 20 % recyceltem oder biobasiertem Kunststoff bis 2025 zu erreichen.



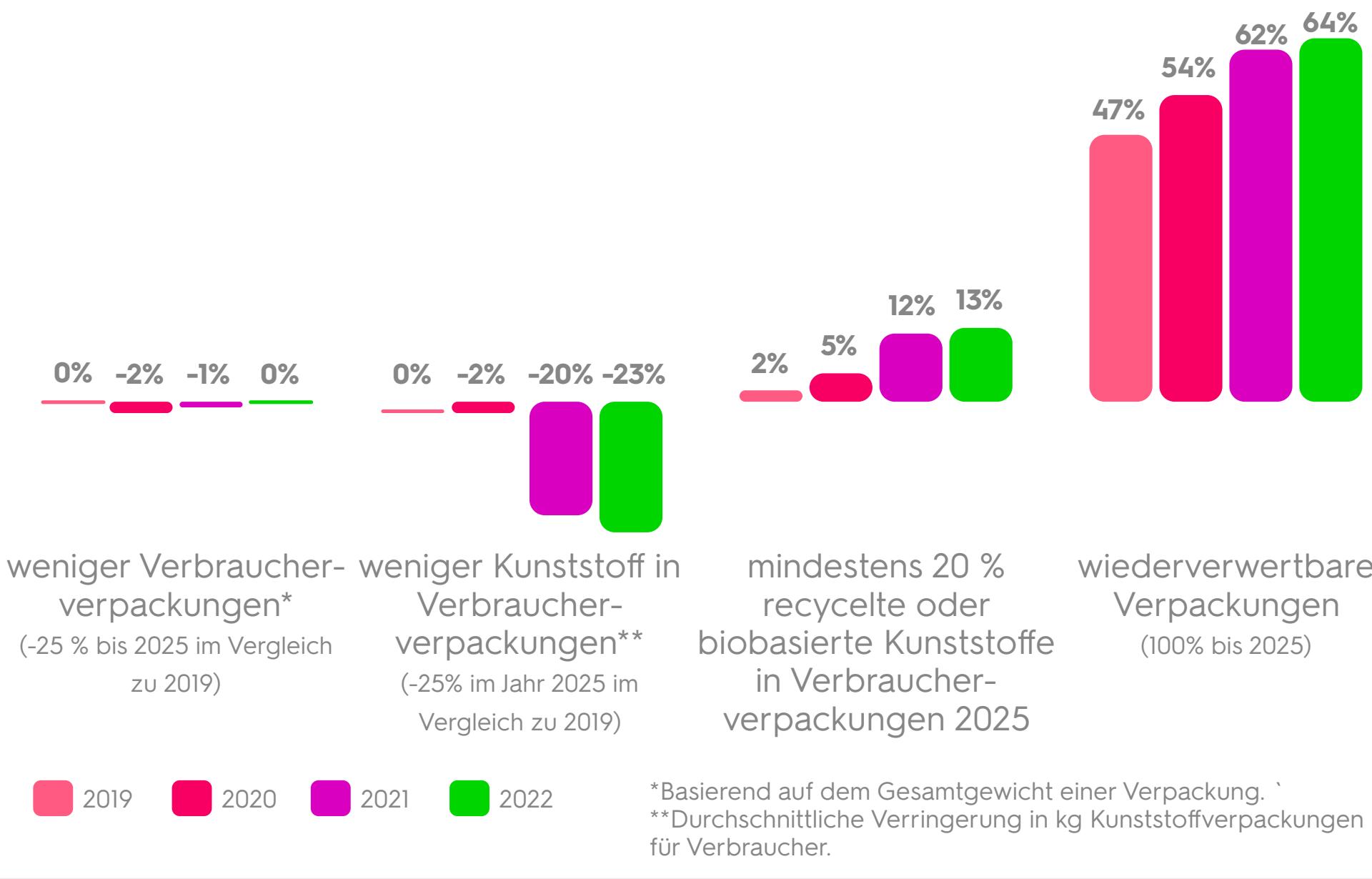
Wiederverwertbare Verbraucherverpackungen

Bis 2025 sollen alle unsere Verpackungen recycelbar sein. Gute wiederverwertbare Verpackungen bestehen vorzugsweise aus nur einem Material, so dass für den Kund:innen klar ist, in welche Tonne die Verpackung entsorgt werden soll. Deshalb haben wir im Jahr 2022 einige Verpackungen von Kunststoff

und Pappe auf reine Pappe umgestellt, z. B. die Verpackung von Washi-Tape. Für solche Veränderungen bei wiederverwertbaren Verpackungen nutzen wir das Wissen und die Instrumente des Sustainable Packaging Knowledge Institute. Insgesamt sind nun 64 % unserer Verpackungen recycelbar. Damit sind wir auf Kurs in Richtung 2025.

Verpackungen

Alle Berechnungen beruhen auf den Einkaufszahlen aller HEMA-Produkte eines Geschäftsjahres. * Das gilt nicht für die Verpackungen von Bier und Wein.



„Bei der Reduzierung des Verpackungsmaterials achten wir auch darauf, ob die Verpackung nachhaltiger ist, indem wir wiederverwendbare Optionen verwenden, die die Menge des benötigten Verpackungsmaterials reduzieren. Ein gutes Beispiel ist unsere leere Lidschattenbox, bei der man die Farben selbst auswählen kann, so dass es keine unbenutzten Farben gibt. Und wenn eine Farbe zur Neige geht, kann man eine Nachfüllpackung kaufen und sie in die Box einsetzen.“

Nienke van der Veen - Verpackungsspezialistin

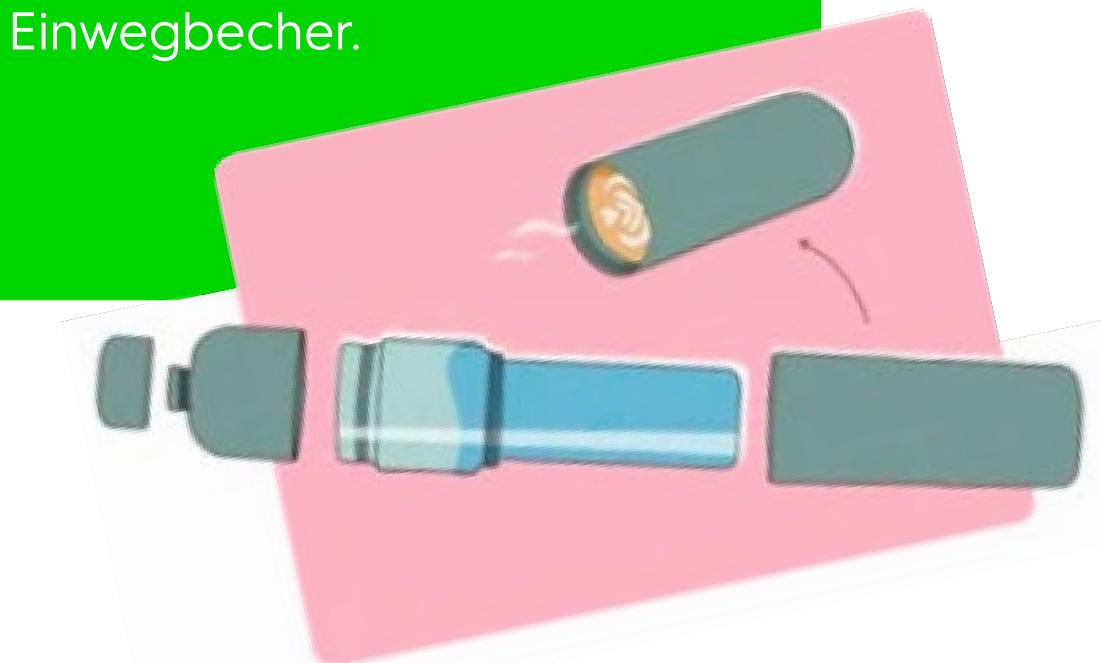
23%
weniger Kunststoff
bei Verbraucherverpackungen
im Jahr 2022 als im Jahr 2019

Video: HEMA-Werbung Nachfüllbare Make-up-Box

Im Blick

32. Redesign-Wettbewerb von HEMA

Der 32. Design-Wettbewerb von HEMA wurde 2022 in einen Wettbewerb umbenannt, der dem Redesign gewidmet ist. Der Schwerpunkt lag auf der Neugestaltung eines HEMA-Produkts. Dies steht im Einklang mit der neuen strategischen Ausrichtung von HEMA, die sich auf Produkte konzentriert, die länger halten und ein besseres Leben in einer schöneren Welt ermöglichen. Für den Siegerentwurf wurde die HEMA-Trinkflasche verwendet. Aldo van Zee ist es gelungen, daraus die DUO-Flasche zu machen: eine Trinkflasche, die in einem abnehmbaren Kaffeebecher steckt. Diese innovative Idee bietet eine Alternative im Rahmen der bevorstehenden Gesetzesänderungen für Einwegbecher.



Vermeidung von Lebensmittelabfällen mit Too Good To Go

Bis 2022 hat HEMA seine Partnerschaft mit Too Good To Go von den Niederlanden auf Deutschland und Belgien ausgeweitet. Too Good To Go ist eine Organisation, die Lebensmittelabfälle in Verkaufsstellen verhindert. HEMA verkauft überschüssige Lebensmittel über seine App Too Good To Go. In Deutschland nehmen alle Filialen seit April 2022 teil, in Belgien 98 Filialen seit Dezember. Ziel ist, diese Zahl zu erhöhen. Insgesamt hat HEMA die Verschwendungen von 170.838 Mahlzeiten verhindert. Das entspricht 407.000 kg CO₂-Emissionen: Das ist der durchschnittliche Jahresausstoß* von 45 Niederländern!

Textilien mit Wolkat ein langes Leben schenken

Nach der erfolgreichen Pilotphase hat HEMA in Zusammenarbeit mit Drop & Loop, einer Tochtergesellschaft von Wolkat, die Zahl der Filialen, in denen Textilien gesammelt werden, von 24 auf 116 erweitert. HEMA geht damit den nächsten Schritt in der Wiederverwendung von Textilien: Alle gebrauchten Textilien, Schuhe und Accessoires erhalten ein zweites Leben in einer neuen Form. 2022 wurden insgesamt 3.913 Kilo Textilien gesammelt.

Unsere Mitarbeiter: innen

In diesem Kapitel



HEMA ist für alle da. Von den Mitarbeiter:innen in den Filialen, Vertriebszentren und Büros über Mitarbeiter:innen in der Produktionskette bis hin zu unseren Kunden und unseren Interessengruppen. Unser Leitprinzip ist, dass alle Menschen gleich sind und mit Respekt behandelt werden. Daran arbeiten wir gemeinsam und laden alle ein, sich uns anzuschließen.

Mitarbeiter:innen in Filialen, Vertriebs- zentren und Büros

HEMA ist bestrebt, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen: ein Umfeld, in dem alle sein können, wie sie sein möchten. Daran arbeiten wir kontinuierlich, indem wir im Dialog bleiben, voneinander lernen und uns stetig verändern. Wir laden darum immer alle aktiv ein, sich zu beteiligen.

Zufriedene Mitarbeiter:innen

Wir möchten, dass sich alle HEMA-Mitarbeiter:innen geschätzt, gehört und einbezogen fühlen und dass alle so sein können, wie sie sein möchten. Dass sie stolz darauf sind, bei HEMA zu arbeiten. Wir befragen wir unsere Mitarbeiter:innen mehrmals pro Jahr zu diesem Thema. Im Januar 2023 gaben die Mitarbeiter:innen in der vierteljährlichen Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit unserem Schwerpunkt Vielfalt und Inklusion im Bereich „echt Du sein“ im Durchschnitt die Note 8. Wir werden unser Ziel für Vielfalt und Inklusion im Jahr 2023 im Einklang mit unserer Strategie überprüfen. 2022 befragten

„Ich glaube, dass HEMA nur wachsen kann, wenn auch die Mitarbeiter:innen wachsen. Wachstum bedeutet, sich zu trauen, verletzlich zu sein, sich selbst zu betrachten, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen und andere zu ermutigen, das Gleiche zu tun. Damit wir gemeinsam das Beste aus uns und HEMA herausholen können. Die Sommerparade und das Leadership-Programm haben uns geholfen, mutige Schritte in unseren Wachstumszielen zu setzen. Denn nur gemeinsam können wir HEMA wieder zum echten HEMA machen.“

Filippien Wagenmakers - Chief People Officer





echt HEMA, echt Du

In der Lage zu sein, der zu sein, der man sein möchte. Ob Sie nun Kunde, Kollege oder Geschäftspartner sind. Unser Leitprinzip ist, dass alle Menschen gleich sind, so unterschiedlich sie auch sein mögen.

Alle machen mit! Das beweisen wir jeden Tag, indem wir unsere Unterschiede feiern, uns gegenseitig Aufmerksamkeit schenken und dafür sorgen, dass sich jeder willkommen fühlt. Denn nur gemeinsam können wir einen besseren Alltag in einer schöneren Welt schaffen.

wir unsere Mitarbeiter:innen sowohl in einer breit angelegten Umfrage als auch in Gesprächen am runden Tisch zu unseren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dadurch erhalten wir wertvolle Erkenntnisse darüber, welche Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen am wichtigsten sind und was sie glücklich macht. So wurde schon zuvor deutlich, dass großer Bedarf an spezieller freier Zeit für Elternschaft und Transition bestand. Die Erkenntnisse aus den jüngsten Erhebungen und Diskussionen werden in die unternehmensspezifischen Regelungen einfließen, die HEMA im Jahr 2023 entwickelt. Nach dem Wechsel in den Branchentarifvertrag des Einzelhandels

(Non Food) werden sie Teil des Pakets der Beschäftigungsbedingungen sein.

Schulung und Entwicklung

Wir halten es für wichtig, dass sich die Mitarbeiter:innen von HEMA weiter entwickeln. Hierfür gibt es verschiedene Aktivitäten. Zum Beispiel haben wir 2022 „Mein persönliches Gespräch“ eingeführt: ein Gespräch zwischen einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiter:in und dem oder der jeweiligen Vorgesetzten, um sich darüber auszutauschen, wo man bezüglich Professionalität, Verhalten und Balance steht und was nötig ist, um sich weiterzuentwickeln. Diese Gespräche ersetzen formelle Beurteilungen, da wir an kontinuierliche Entwicklungsgespräche glauben. Die Arbeitnehmer:innen tragen selbst die Verantwortung und können angeben, welche Entwicklung sie anstreben. Wir werden diese Arbeitsweise im Jahr 2023 evaluieren. Außerdem bieten wir über die Online-Plattform GoodHabitz verschiedene Schulungen für die Mitarbeiter:innen in den Filialen, in den Vertriebszentren und im Büro an. Angehende Teamleiter:innen werden in den Bereichen Management und Mitarbeiterführung geschult. HEMA ist bestrebt, ein vitales Unternehmen zu sein und konzentriert sich auch auf die geistige und körperliche Gesundheit



aller Mitarbeiter:innen. Wir bieten zum Beispiel Gesundheitschecks an und stellen Gesundheitsvideos zur Verfügung. 2023 wird eine Reihe von Vitalitäts-Challenges eingeführt, um die Mitarbeiter:innen zu einem gesünderen Lebensstil zu bewegen.

Sommerparade

Im Sommer 2022 organisierte HEMA die erste Sommerparade für alle Mitarbeiter:innen in den Büros und im Vertriebszentrum von HEMA. Während dieser zweitägigen Veranstaltung, die fünfmal stattfand, organisierten wir Aktivitäten und Vorträge zu Themen wie HEMA-Strategie, persönliche Entwicklung, Nachhaltigkeit und Vielfalt und Inklusion. Die Sommerparade bildete die

Grundlage für das neue Einführungsprogramm für neue Büromitarbeiter:innen bei HEMA. 2023 entwickeln wir auch ein neues Einführungsprogramm für die Mitarbeiter:innen in den Filialen.

Führungsprogramm

Die Umsetzung der neuen Strategie von HEMA bedeutet eine Umgestaltung der Organisation, um das Unternehmen zukunftssicher zu machen. Die Mitarbeiterführung spielt dabei eine entscheidende Rolle. Deshalb haben 60 Führungskräfte aus allen Bereichen des Unternehmens im Jahr 2022 ein Schulungsprogramm absolviert. Dieses Programm bestand aus mehreren mehrtägigen Seminaren, die sich auf die Entwicklung individueller Führungsqualitäten und die Stärkung der verschiedenen Teams konzentrierten. Dabei wurden die Kernwerte modern, fröhlich, bodenständig, mutig und offen zugrunde gelegt.

“echt Du” ist Teil der neuen Unternehmensstrategie

Seit der Einführung der neuen Unternehmensstrategie im Jahr 2022 nehmen

Vielfalt und Inklusion einen zentralen Stellenwert bei HEMA. Wir nennen dies “echt Du”.

Inklusives Arbeitsumfeld

Wir haben mehrere Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion eingeführt. Die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen stehen dabei im Mittelpunkt. Deshalb bitten wir sie ständig um Informationen und Ideen, zum Beispiel durch Umfragen oder interaktive Sitzungen mit den Mitarbeiter:innen. Dieser Input bildet die Grundlage für Verbesserungen und neue Initiativen. Beispiele hierfür sind die Optimierung der Altersmischung in den Filialen, die Ernennung eines ständigen Ansprechpartners für Diversität, integrative Führung und eine integrative Einstellungspolitik. Bei der Einarbeitung von Führungskräften gibt es Workshops zum Thema Vielfalt, und die neuen Arbeitsmarktkampagnen vermitteln ein vielfältiges Bild der Beschäftigten in unseren HEMA-Filialen. Eine ständige Gruppe von Kolleg:innen aus verschiedenen Fachbereichen trifft sich regelmäßig, um Vielfalt und Inklusion zu fördern und zu stärken.

Wir achten auch auf die Gestaltung unserer Filialen, Vertriebszentren und Büros, wie z. B. das Layout und das Aussehen



des Raums für Stillende, sowie auf unsere Bekleidungspolitik.

Am 4. Oktober 2022 haben wir den Tag der Vielfalt gefeiert. Dabei handelt es sich um eine Initiative von Diversity in Business (DiB) des SER, an der sich mehrere Unternehmen in den Niederlanden beteiligten, um die Aufmerksamkeit auf Inklusion und Vielfalt zu lenken. Bei HEMA haben wir darauf mit unserer neuen Diversity-Seite „echt DU sein“ in unserem Intranet HeyHEMA aufmerksam gemacht.

„In unseren Vertriebszentren sorgen wir mit einer Vielzahl von Kolleg:innen dafür, dass unsere Kund:innen online und in den Filialen nicht zu kurz kommen. Wir sind zum Beispiel stolz darauf, dass Kolleg:innen aus 32 Nationen vertreten sind und HEMA eine verbindende Kraft darstellt.“

Ruben Zintel - HR business partner

Workplace Pride & HeyPride

Seit 2020 haben wir eine interne HeyPride-Arbeitsgruppe, die jedes Jahr positive und zugängliche Aktionen organisiert, um das Verständnis für die LGBTQ+-Gemeinschaft zu verbessern. Die Arbeitsgruppe dient auch als Resonanzboden für LGBTQ+-Themen. HeyPride hält es für wichtig, dass man am Arbeitsplatz man selbst sein kann. Die Organisation fördert dies durch kleine Gesten wie die „echt DU sein“-Aufkleber im Büro und in unseren VZ. Aber auch durch das Hissen der Regenbogenflagge an wichtigen Tagen wie dem Purple Friday, eine spezielle Playlist in allen Filialen am Coming Out Day und die Durchführung von Aufklärungsveranstaltungen und Treffen.

2022 konzentrierte sich HeyPride auf die sowohl interne als auch externe Vernetzung. Man denke an die interne Echt-DU-Sein-Arbeitsgruppe und externe Treffen mit anderen Unternehmen, die über eine eigene Interessengruppe für LGBTQ+-Mitarbeiter und den COC Niederlande verfügen. Auf dieser Basis können wir unsere Aktivitäten der Interessensvertretung von LGBTQ+-Personen im Jahr 2023 weiter ausbauen.

Update Charta der Vielfalt

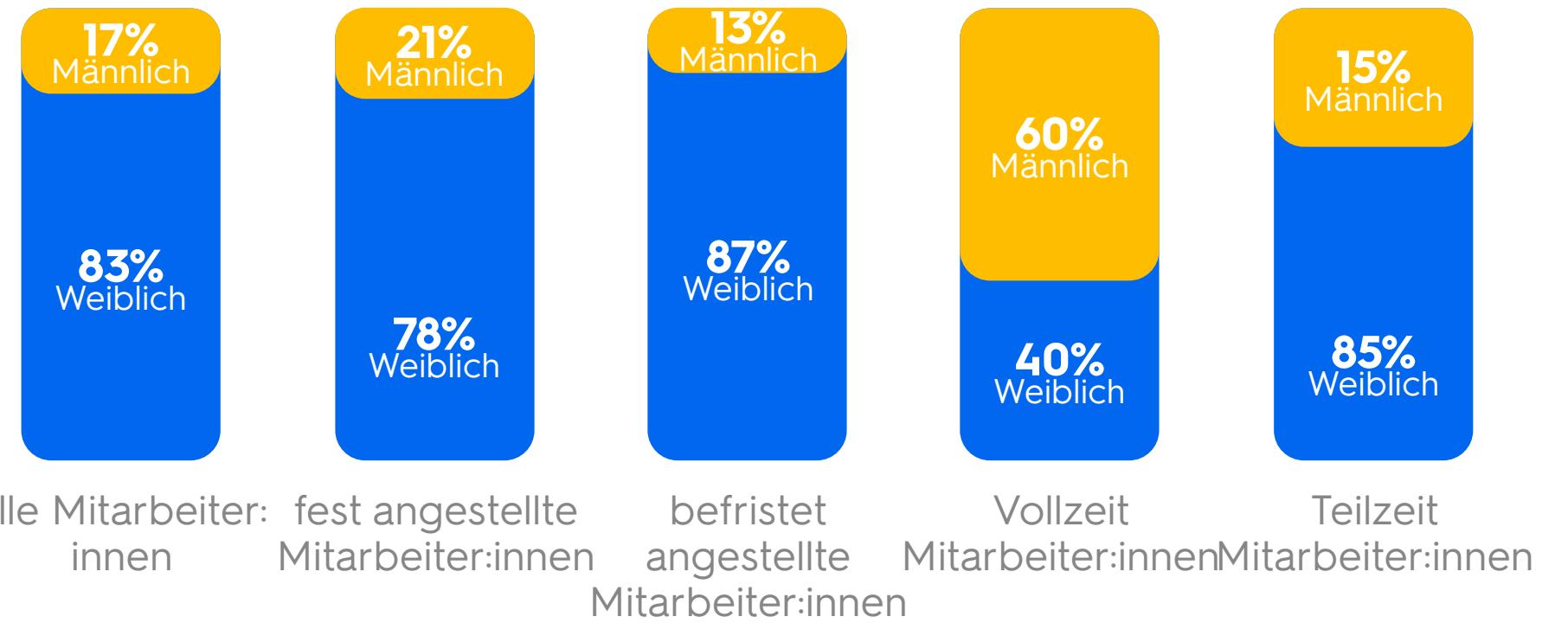
Anfang 2021 unterzeichnete HEMA die Charta der Vielfalt (DiB), in der Ziele festgelegt sind, die zu Vielfalt und Integration bei HEMA beitragen. In der ersten Zeit nach Unterzeichnung der Charta konzentrierten

wir uns auf LGBTQ+, krankheitsbedingte Einschränkungen, danach auf den ethnisch-kulturellen Hintergrund und das Alter. Wir haben bereits früher Ziele im Einklang mit der unterzeichneten Charta festgelegt. 2023 werden wir entsprechend der neuen HEMA-Strategie geänderte Ziele festlegen.

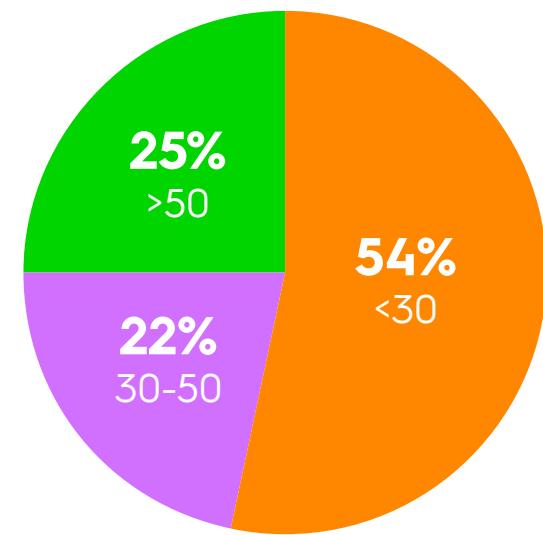
Geschlechts- und Altersverteilung

Wir möchten, dass die Vielfalt der Geschlechter und des Alters auf allen Ebenen des Unternehmens präsent ist. Wir tun dies durch verschiedene Initiativen zur Förderung der Vielfalt und durch Young HEMA. Young HEMA ist eine interne Initiative von Kolleg:innen bis 35 Jahre. Sie organisieren Netzwerktreffen und informieren über Entwicklungen bei HEMA.

Geschlechterverteilung



Alter



„Dieses Jahr haben wir uns mit anderen Unternehmen zusammengeschlossen, die eine interne Pride-Gruppe haben. Auf diese Weise können wir uns gegenseitig helfen und voneinander lernen.“

Thomas Bults – neuer Vorsitzender der Arbeitsgruppe HeyPride



Bei HEMA füllen Mitarbeiter:innen M/F/X aus. 2022 haben 0 Personen X angegeben.

Mitarbeiter:innen in der Produktionskette

HEMA-Produkte kommen aus der ganzen Welt.

Wir sind transparent hinsichtlich unserer Produktionsstätten und arbeiten an einer kontinuierlichen Optimierung der Kette, sowohl für die Umwelt als auch für die Arbeitnehmer:innen in der Kette. Wir folgen den OECD-Leitlinien, um Risiken in der Kette zu stoppen, anzugehen oder vorzubeugen. Wir halten die Zusammenarbeit in der Kette für unverzichtbar, weshalb wir im ständigen Dialog mit unseren Lieferanten und anderen Kooperationspartnern stehen und international anerkannten Nachhaltigkeitsinitiativen angeschlossen sind.



„Trotz einiger schwieriger Jahre für den Textilsektor hat unser Engagement als Interessenvertreter weiter zugenommen und es ist schön zu sehen, dass HEMA sich zunehmend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in seiner Kette einsetzt. Wir stehen in regelmäßiger Kontakt mit den Lieferanten, wenn es zu Zwischenfällen kommt. Außerdem haben wir begonnen, uns strukturell damit zu befassen, wie die gewählte Arbeitnehmerbeteiligung und die Vereinigungsfreiheit besser in der HEMA-Kette verankert werden können.“

Ruben Koorevaar - politischer Berater Mondiaal FNV

Einsatz für eine langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten

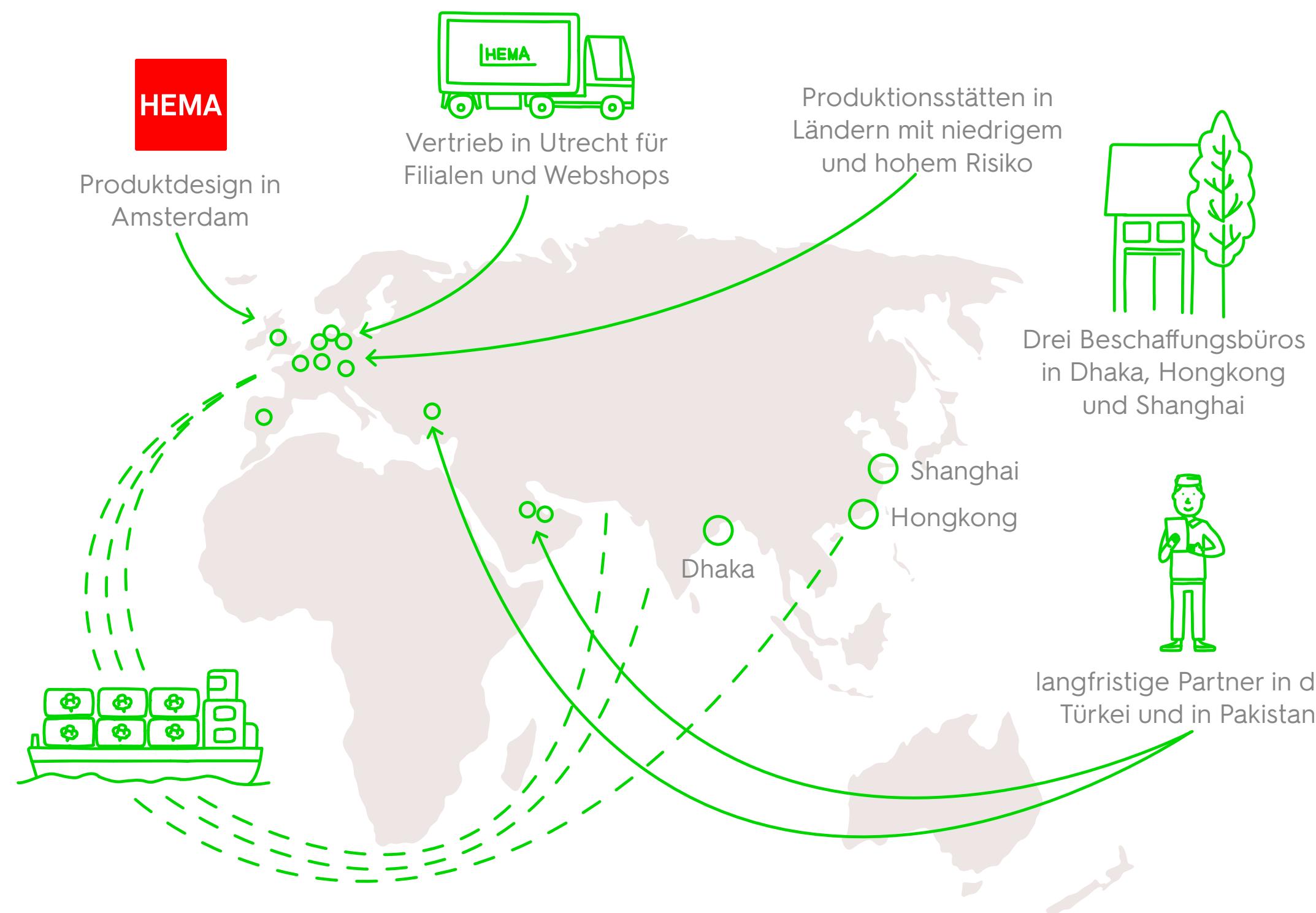
HEMA nimmt seine Verantwortung in der Kette wahr und baut gemeinsam mit seinen Lieferanten und Partnern zukunftssichere Ketten auf. So arbeiten wir mit 75 % unserer Lieferanten seit mehr als 5 Jahren und mit 20 % seit mehr als 15 Jahren zusammen. Der Einkauf erfolgt direkt bei den Lieferanten oder über Beschaffungsbüros in Dhaka, Hongkong und Shanghai. Ferner arbeiten wir mit Importeuren und zwei Vertretern zusammen.

Wir stehen im ständigen Dialog mit unseren Lieferanten und Partnern. In den Jahren 2020 und 2021 haben wir unsere Einkäufer und Lieferanten gefragt, was gut läuft und was wir besser machen können. Dies wird auch als Selbstbeurteilung der Einkaufspraktiken und Bewertung der Einkaufspraktiken bezeichnet. Die Bewertungen waren positiv, zum Beispiel in Bezug auf die Auftragsvergabe. Der Bedarf an Schulungen und einer besseren Kommunikation über Nachhaltigkeitsziele wurde ebenfalls deutlich. Wir berücksichtigen

die Ergebnisse, um unsere Politik zu verbessern und nachhaltiger zu gestalten.

Eine verantwortungsvolle Beschaffungsstrategie

Um unsere Einkaufspraktiken zu verbessern, ist HEMA Mitglied bei der Learning and Implementation Community for Responsible Purchasing Practices (im Folgenden: LIC). Diese Multi-Stakeholder-Initiative der Arbeitsgruppe für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken unterstützt Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Einkaufspraktiken.



„Da wir über eigene Beschaffungsbüros in der Region verfügen, haben wir einen intensiveren Kontakt zu den Lieferanten, die unsere Produkte herstellen. Wir besuchen die Produktionsstätten regelmäßig, so dass wir einen guten Überblick über die Vorgänge haben und bei Bedarf gemeinsam nach praktischen Lösungen suchen können.“

Mike van Hoof - Procurement & Sourcing Director Asia bei HEMA

„Wir setzen auf langfristige Beziehungen: Mit 75 % unserer Lieferanten arbeiten wir seit über 5 Jahren zusammen und haben starke Partnerschaften aufgebaut.“

Wilma Veldman -
Chief Product Officer

Die Arbeitsgruppe besteht aus etwa 35 Textilunternehmen und Organisationen wie Solidaridad, ETI und Fair Wear Foundation. Gemeinsam werden wir zwei Jahre lang an den fünf Grundsätzen des Common Framework on Responsible Purchasing Practices arbeiten.

- Integration und Berichterstattung;
- gleichberechtigte Partnerschaft;
- gemeinsame Produktionsplanung;
- faire Zahlungsbedingungen;
- nachhaltige Kalkulation.

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse bewerten wir unsere eigene Beschaffungspolitik und setzen Verbesserungen um.

Herausforderungen in der Kette

Unsere Materialien und Produkte stammen aus verschiedenen Ländern der Welt. In den letzten Jahren war die Kette oft unter Druck. In China kam es wegen Corona zeitweise noch zu Lockdowns, in Pakistan gab es Überschwemmungen und in der Türkei Anfang 2023 ein schweres Erdbeben. Wenn solche Ereignisse eintreten, suchen wir den Kontakt zu den Lieferanten, um die möglichen Auswirkungen auf die Arbeiter in den Fabriken zu besprechen. In China gab es einige verschobene Audits, die später

abgeschlossen wurden. Wir haben zudem Online-Kontrollen durchgeführt, wo wir konnten.

Transparenz in der Kette

Um die Arbeitsbedingungen in der Produktionskette zu verbessern, müssen wir wissen, wo unsere Produkte hergestellt werden und woher die Materialien stammen. Deshalb steht Transparenz in unseren Handelsketten ganz oben auf der Tagesordnung. Wir sind seit 2022 Mitglied des Open Supply Hub, davor waren wir seit 2019 Mitglied des Open Apparel

Registry. Dort veröffentlichen wir alle HEMA-Fabriken mit Angaben zu Standort und Anzahl der Mitarbeiter:innen. Diese Liste wird zweimal im Jahr aktualisiert.

Seit 2022 erfassen wir auch alle Lieferanten (Tier-2-Standorte) von Textillieferanten. 2023 werden wir alle Lieferanten anderer Produktgruppen einbeziehen. So können wir die Kette besser verstehen und uns für die Verbesserung von Menschenrechten und Umwelt einsetzen. Bis 2023 wollen wir auch Standorte der Lebensmittelproduktion hinzufügen.



Due Diligence als Grundlage

HEMA stellt sich der Verantwortung innerhalb der Kette. Wir beziehen die ILO-Konventionen und OECD-Leitlinien, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau in unseren Ansatz und unsere Politik ein und sind Mitglied in international anerkannten Nachhaltigkeitsinitiativen.

Wir befolgen die Schritte der OECD-Leitlinien für die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt. Auf dieser Grundlage entwickeln wir Strategien und Protokolle und ermitteln kontinuierlich und sorgfältig Risiken, um einen angemessenen Ansatz für Mensch und Umwelt zu finden. Wir haben 2021 eine interne Risikoanalyse und im Januar 2023 eine neue Risikoanalyse durch Enact, einen externen Berater, durchgeführt. Der nächste Schritt besteht darin, unseren Maßnahmenplan für die prioritären Risiken zu erstellen und zu kommunizieren. Die Prioritätensetzung basiert auf unserem Einflussbereich und der Dringlichkeit der Risiken.

Dabei betrachten wir folgende Punkte:

- Unsere eigene Politik zur Vermeidung von Risiken in der Kette. Zum Beispiel die Teilnahme an der LIC-Strategie für verantwortungsbewusste Beschaffung und Ausweitung und Stärkung eines Beschwerdemechanismus.
- Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und auch direkt mit den Fabriken, um Arbeitnehmer:innen zu stärken, z. B. durch Projekte zur Gewerkschaftsfreiheit.
- Risiken, die tiefer in der Kette liegen, wie Kinderarbeit. Zum Beispiel Multi-Stakeholder-Initiativen und Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

Kriterien MRQ-SC

0-1 Jahr Lieferant

- Offenlegung aller Produktionsstätten für HEMA
- Verhinderung von Kinderarbeit
- Keine Zwangsarbeit und Schuldnechtschaft
- Keine ernsthaften Sicherheitsrisiken
- Reale und genaue Lohn- und Arbeitszeiterfassung
- Unfallversicherung für Arbeitnehmer:innen
- Keine ernsthafte Umweltverschmutzung

**HEMA unterstützt
IMVO-Gesetzgebung**

Kriterien BSCI

> 1 Jahr Lieferant

- Soziales Managementsystem und Kaskadeneffekt
- Engagement und Schutz der Mitarbeiter:innen
- Vereinigungsfreiheit Tarifverträge
- Keine Diskriminierung
- Gerechte Entlohnung
- Anständige Arbeitszeiten
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Keine Kinderarbeit
- Besonderer Schutz für junge Arbeitnehmer:innen
- Keine prekären Arbeitsbedingungen
- Keine Zwangsarbeit
- Schutz der Umwelt
- Ethisches Verhalten

Kriterien SA8000

best practice

- Keine Kinderarbeit
- Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Gesundheit und Sicherheit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
- Keine Diskriminierung
- Disziplinarverfahren
- Arbeitszeiten
- Vergütung
- Managementsystem



2023 werden wir unseren Ansatz innerhalb von HEMA und mit den Interessengruppen weiter verfeinern. Wir werden weiterhin über die Fortschritte berichten und die Beteiligten um Beiträge bitten. Unser CEO und CPO sind eng in diesen Prozess eingebunden.

Unser Entwicklungskonzept für Arbeitsbedingungen

Die Stellung der Mitarbeiter:innen in der Kette hat bei HEMA Priorität. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten an den Produktionsstandorten gute Arbeitsbedingungen haben und sich sicher fühlen. Alle Produktionsstandorte in Hochrisikoländern müssen sich an unseren Entwicklungsansatz halten, der auf kontinuierlicher Verbesserung beruht. Der erste Schritt besteht darin, die Mindestanforderungen (Basiskriterien) von HEMA in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt zu erfüllen (wir nennen dies MRQ-sc und es basiert auf unserem Verhaltenskodex für Unternehmen). Zu diesem Zweck geben wir ein MRQ-sc-Audit in Auftrag. Wir arbeiten dann mit den Lieferanten zusammen, um zu sehen, wie wir die Arbeitsbedingungen weiter verbessern können, bis sie unsere Kriterien vollständig erfüllen, indem sie bei einem BSCI-Audit eine A-Note erreichen oder eine SA8000-Zertifizierung erhalten. Wenn eine

Produktionsstätte in einem Hochrisikoland zu Beginn der Zusammenarbeit bereits über ein gültiges SA8000-Zertifikat verfügt, würdigen wir die Bemühungen der Produktionsstätte und sie wird von unserem MRQ-sc-Erstaudit für Menschenrechte und Umweltauswirkungen befreit.

HEMA Mindestanforderungen für Menschenrechte und Umwelt (MRQ-sc)

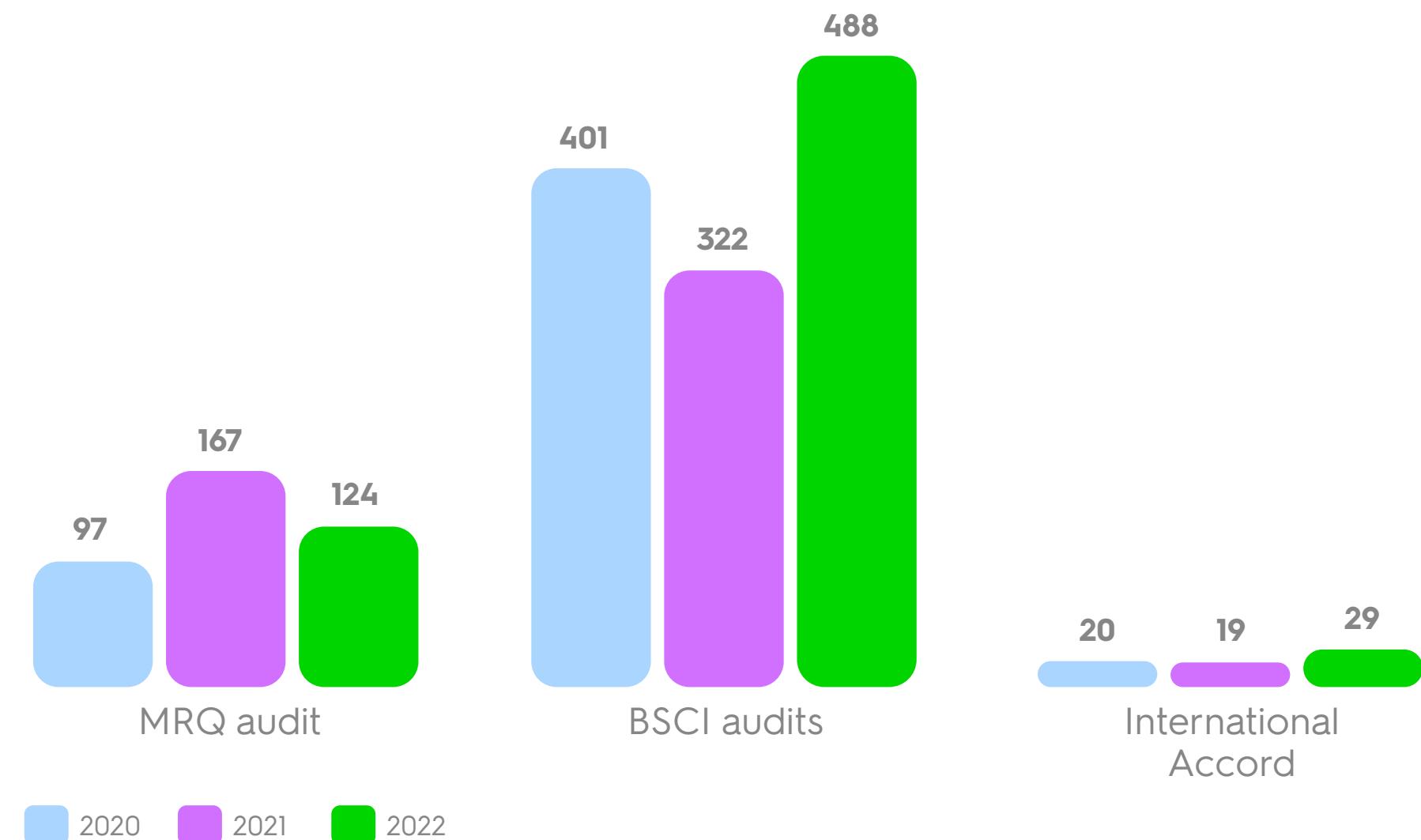
Vor der ersten Lieferung aus einer Produktionsstätte in einem Hochrisikoland prüft eine unabhängige dritte Partei, der TÜV Rheinland, die HEMA-Mindestanforderungen (MRQ-sc). Diese sind in der obigen Visualisierung aufgeführt. Wenn die Standorte unsere Kriterien (noch) nicht erfüllen, erstellen wir einen Verbesserungsplan mit Fristen. 2022 sind 74 neue Produktionsstandorte hinzugekommen. 124 Standorte haben ein MRQ-sc-Audit durchgeführt, bestehend aus MRQ-sc-Erstprüfungen und Überwachungsaudits. 20 % von ihnen erfüllten die Anforderungen sofort, 74 % dieser Standorte erfüllten unsere Kriterien noch nicht und haben Verbesserungen vorgenommen. Alle Verbesserungen werden vorgenommen, um HEMA weiterhin beliefern zu können. Die Verbesserungen betreffen vor allem Kapitel 4: Sicherheit der Arbeitnehmer:innen.

BSCI-Audit

HEMA ist seit 2003 Mitglied bei Amfori. Diese Organisation verwaltet den BSCI-Standard für die Einhaltung sozialer Standards (Menschenrechtskriterien), die von unabhängigen Dritten an den Produktionsstandorten überprüft wird. Produktionsstätten, die HEMA seit mehr als einem Jahr beliefern, werden gebeten, ein BSCI-Audit zu planen. Die Produktionsstätten können mit A bis E bewertet werden,

100%
der Verbesserungspläne werden nach dem ersten MRQ-sc-Audit innerhalb der vereinbarten Zeit umgesetzt, um weiterhin an HEMA liefern zu können.

audits



wobei A und B die besten Werte darstellen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden auf der BSCI-Nachhaltigkeitsplattform veröffentlicht und können von uns dort überwacht werden. Produktionsstätten mit einer A- oder B-Bewertung werden nach zwei Jahren erneut überprüft. Produktionsstätten, die mit C, D oder E bewertet wurden, werden jährlich von unabhängigen Prüfern besucht. Letztes Jahr haben wir 488 BSCI-Audits durchgeführt. Im Falle einer D-Bewertung wird der Lieferant sofort kontaktiert, um Verbesserungen schnell umzusetzen. Bislang gab es keine E-Bewertungen. Die Ergebnisse werden vierteljährlich intern ausgetauscht und zweimal im Jahr mit den Einkäufern besprochen.

Neben BSCI akzeptieren wir auch gleichwertige Standards, deren Inhalt und Authentizität wir überprüfen können, wie z. B. Sedex/SMETA. Eine Reihe von Produktionsstätten in Hochrisikoländern sind weder der BSCI noch einem anderen von uns akzeptierten Standard angeschlossen. Dies kann verschiedene Ursachen haben, z. B. wenn HEMA eine kleine Menge einkauft oder weil der Produktionsstandort klein ist. Wir sind mit diesen Standorten in Kontakt und werden gemeinsam nach einer geeigneten Lösung suchen. Kurzfristig können wir ein Überwachungsaudit (ein weiteres MRQ-

sc-Audit) ansetzen. Für eine langfristige Zusammenarbeit beziehen wir dies in unsere Überlegungen mit ein.

Amfori BEPI-Plattform

In den Jahren 2021 und 2022 haben wir unsere Textillieferanten gefragt, welchen Umweltstandard sie anwenden. Anhand dieser Bestandsaufnahme haben wir uns entschieden, die BEPI (Business Environmental Performance Initiative) als Standardkriterium zu verlangen. Die Hauptgründe sind, dass dieser Standard für alle Produktgruppen gilt und als Teil von Amfori eine erkennbare Arbeitsweise für unsere Lieferanten darstellt. 2022 teilten wir dies allen Lieferanten mit und forderten sie auf, 2023 die BEPI-Selbstbewertung durchzuführen. 2023 werden wir die Fortschritte und Ergebnisse überwachen. Ferner arbeiten wir an einem Maßnahmenplan, um diesen Standard weiter auszubauen. Wenn Lieferanten andere Umweltstandards haben, bitten wir sie, uns diese mitzuteilen und zu prüfen, ob sie unseren Anforderungen genügen.

Die Stimme der Arbeitnehmer:innen

Beschwerdemechanismen sind für die Analyse und Behebung von Risiken in der Kette unerlässlich. In einer Fabrik sollte es einen Beschwerdemechanismus geben, z. B. durch regelmäßige Besprechungen zwischen

Management und Arbeitnehmer:innen. Wenn sich ein:e Mitarbeiter:in nicht frei fühlt, eine Beschwerde oder ein Fehlverhalten am Produktionsstandort zu melden, gibt es externe Beschwerdemechanismen, die genutzt werden können. Missstände werden daher nach wie vor über ein internationales Netz an uns herangetragen. Beispiele hierfür sind International Accord, Amfori BSCI oder unser eigenes Netzwerk vor Ort oder in den Niederlanden (Gewerkschaften und NGOs). Die Arbeitnehmervertreter sind an der Gestaltung der verschiedenen internen und externen Beschwerdemechanismen beteiligt. Unser Ziel ist es, bis 2025 allen Mitarbeiter:innen

an den Produktionsstandorten in unseren fünf wichtigsten Risikoländern Zugang zu einem (internen und externen) Beschwerdemechanismus zu verschaffen. Wir haben dieses Thema in den letzten Jahren auch in einer Reihe von Projekten in den Mittelpunkt gestellt.

International Accord

Der International Accord meldet Missstände, die ihm bekannt werden, an die Unternehmen, die von den betreffenden Fabriken kaufen. Im Jahr 2022 gab es in unseren Fabriken 19 Berichte über nicht erhaltene Entschädigungen, ungleiche Behandlung oder Schikanen in und um die

Bewertungen 2022

BSCI A-Note	21
BSCI B-Note	36
BSCI C-Note	411
BSCI D-Note	11
Lieferanten mit anderen anerkannten Standards, wie SEDEX	30
Lieferanten mit SA8000-Zertifikat	11
Noch kein Audit oder abgelaufenes Audit	10%

Fabrik. HEMA hält sich bei allen Berichten an die Accord-Protokolle. Wir setzen uns direkt mit der Fabrik in Verbindung, nehmen bei Bedarf gemeinsam mit anderen Einkäufern an Gesprächen teil und überwachen Verbesserungen in Zusammenarbeit mit unseren eigenen Kolleg:innen in Bangladesch.

In einem Fall kam eine Beschwerde direkt über unsere Kolleg:innen zu uns. Neben den Protokollen von Accord haben wir der Person geantwortet und ein Schreiben an die Betriebsleitung geschickt. Im Vorfeld haben wir uns mit den Akteuren in unserem Netzwerk über die zu befolgenden Schritte abgestimmt. Wir überwachen auch die Folgemaßnahmen zu der Beschwerde und die Untersuchungsergebnisse von Accord.

Einführung Beschwerdemechanismus von Amfori

2022 startete Amfori ein „Speak 4 Change“-Pilotprojekt für interne und externe Beschwerdemechanismen. Dieses Programm richtet sich an die Arbeitnehmer:innen an den Produktionsstandorten. Die internen Beschwerdemechanismen in der Fabrik werden optimiert und bei BSCI-Audits überwacht. Darüber hinaus wurde ein externer Beschwerdemechanismus eingerichtet, bei dem die Mitarbeiter:innen telefonisch, per Post oder über lokale

Kommunikationsmittel eine Beschwerde einreichen können. Wird eine Beanstandung gemeldet, werden alle Unternehmen, die von dieser Produktionsstätte kaufen, über eine Plattform benachrichtigt. 2023 wird Amfori den Beschwerdemechanismus auch auf andere Länder ausweiten. Unsere Lieferanten sind informiert und werden bei der weiteren Umsetzung eingebunden.

Projekt mit Arisa und SAVE

In den letzten Jahren haben wir uns an mehreren Initiativen beteiligt. Eine davon betraf die Stärkung von Arbeitnehmerausschüssen und die Einrichtung eines internen Beschwerdemechanismus in Indien, gemeinsam mit Arisa und SAVE. HEMA plante, zwei Lieferanten zu schulen. Ein Lieferant wurde geschult, dann wurde das Projekt aufgrund der Umstände beim lokalen Partner in Tamil Nadu eingestellt. Wir haben inzwischen beschlossen, dieses Projekt nicht weiterzuverfolgen, da wir den Beschwerdemechanismus von Amfori nutzen werden. Damit wird dieses Projekt im Sommer 2023 beendet. Bis dahin wird sich HEMA weiter engagieren.

Projekt mit Fair Wear Foundation

Wir haben auch mit der Fair Wear Foundation zusammengearbeitet, um einen externen

Beschwerdemechanismus in Indien einzuführen. Arbeitnehmer:innen können ihre Beschwerden extern über die Fair Wear Foundation melden. Dieses Projekt wurde im Jahr 2022 beendet. Da wir auf das Beschwerdeverfahren von Amfori übergehen, haben wir beschlossen, auch dieses Projekt nicht weiter zu verfolgen.

projekt Amplify

Zusammen mit FNV und anderen Unternehmen in Bangladesch beteiligen wir uns seit 2022 an dem Projekt Amplify. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Gewerkschaftsfreiheit in den Produktionsstätten. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer:innen das Recht haben, sich freiwillig einer Gruppe anzuschließen, z. B. einem Betriebsrat, der gemeinsame Interessen fördert, verfolgt oder verteidigt. Seit Januar 2023 haben wir offiziell mit Unterstützung von RVO begonnen. In Zusammenarbeit mit unseren Projektpartnern analysieren wir die Wirksamkeit des Arbeitnehmerausschusses bei zwei unserer Zulieferer. Anfang 2023 fand eine Schulung von Ausbildern (Training of Trainers) statt, an der unser Social Compliance Officer in Dhaka teilnahm. Im Anschluss daran wurden die Manager:innen der betroffenen Fabriken geschult, um den Zweck des Projekts zu erläutern. 2023 werden die Fabriken besucht und bei der Verbesserung



der Arbeitnehmerausschüsse in der Fabrik angeleitet. Wir analysieren auch unsere eigene Beschaffungspolitik auf Verbesserungen, um die Gewerkschaftsfreiheit in den Fabriken, von denen wir beziehen, so weit wie möglich zu fördern.

Der Kunde / Die Kundin an erster Stelle

Seit fast 100 Jahren sind wir der Meinung, dass unsere Produkte für jeden zugänglich sein sollten. Für uns bedeutet das, dass sich alle willkommen fühlen und so sein können, wie sie sein möchten.

Zufriedene Kund:innen

Für unsere Kund:innen einen besseren Alltag in einer schöneren Welt zu schaffen, dafür setzen sich unsere HEMA-Kolleg:innen ein. 2022 haben wir fünf neue Filialen eröffnet und 13 geschlossen. Darüber hinaus feierte die HEMA-Kundenkarte ihr fünfjähriges Bestehen und hat seither vier Millionen Fans in den Niederlanden. Was die Kund:innen bereits von uns kannten, waren die Vorteile wie zusätzliche Rabatte und kostenlose Produkte, die natürlich in einer kostenlosen Cremeschnitte an ihrem Geburtstag gipfelten. Nach fünf Jahren haben wir neben dem neuen visuellen Stil auch ein vielfältigeres Angebot zum Einlösen von HEMA-Punkten geschaffen. In Belgien wurde die Kundenkarte 2022 eingeführt und hat inzwischen fast eine halbe Million Fans.

Alle unsere Kund:innen erkennen sich wieder

Bei der Darstellung von HEMA verwenden wir Models, mit denen sich jeder identifizieren kann. Wir möchten, dass sich alle Kund:innen in unseren Filialen willkommen fühlen. Dies erreichen wir mit Projekten für eine ausgewogene Altersverteilung, für mehr Vielfalt und Inklusion und für eine integrative Führung. Das gilt auch für unsere Produkte: So haben wir die Feiertage in unseren Kalendern u. a. um den Purple Friday und Divali erweitert. Dies ist nun Standard in jedem HEMA-Kalender für 2023.

Wir arbeiten kontinuierlich an unserer Zugänglichkeit

Wir nehmen regelmäßig Änderungen vor, um HEMA besser zugänglich zu machen: in den

4,5 Millionen

HEMA-Kund:innen

haben eine Kundenkarte



Filialen, auf unserer Website und im Webshop. In einigen Geschäften haben wir zum Beispiel Kassen, an denen auch Kinder einkaufen können. Online nehmen wir Änderungen bei den Farben (z. B. bei Farbenblindheit) und der Schriftgröße vor.

Wir setzen uns erkennbar für wichtige Themen ein

Um sicherzustellen, dass alle unsere Kund:innen sie selbst sein können, scheuen wir uns nicht, zu zeigen, wofür wir stehen. Die beiden großen Themen, an denen wir im letzten Jahr gearbeitet haben und in den kommenden Jahren weiter arbeiten werden, sind ein positives Selbstbild und Feste für alle. 2022 verkauften wir zum Beispiel Teller und Servietten mit „Eid Mubarak“: „Gesegnetes Fest“, ein Wunsch für den Abschluss des Ramadan.

Unternehmen

In diesem Kapitel

Um unsere Ziele, den Umgang miteinander und die Art und Weise, wie wir uns ausdrücken wollen, zu schützen, haben wir Richtlinien und entsprechende Protokolle erstellt. So machen wir deutlich, was wir voneinander erwarten können. Das gilt für Mitarbeiter:innen, Lieferanten und auch für unsere Kooperationspartner, mit denen wir regelmäßig Gespräche führen.



Unser Unternehmen

Gemeinsam mit allen Mitarbeiter:innen arbeiten wir daran, einen besseren Alltag in einer schöneren Welt zu schaffen. Das ist die Aufgabe unseres Unternehmens. Das bedeutet für uns auch, eine integrative Unternehmenskultur zu erschaffen. Wir tun dies anhand unserer Werte: modern, fröhlich, bodenständig, mutig und offen.

Ausstrahlung unserer Werte

Jeden Tag bauen wir gemeinsam unsere Marke HEMA auf. Das spiegelt sich in unseren Produkten wider, aber auch in der Art, wie wir arbeiten und miteinander umgehen. Wir sind der Meinung, dass es wichtig ist, dass unsere Mitarbeiter:innen unsere Werte ausstrahlen, weshalb wir diese in den Mittelpunkt unserer Einführungsprogramme, Grundsatzdokumente und Protokolle stellen. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex für Unternehmen beschrieben.

Unser Unternehmen

Seit Februar 2021 sind die niederländischen Investmentgesellschaften Mississippi Ventures und Parcom gemeinsam Eigentümer von HEMA. Unser Hauptsitz befindet sich in Amsterdam. Wie das Unternehmen verwaltet wird, ist im Managementdiagramm zu sehen.

Nachhaltigkeit garantieren

Bei HEMA arbeiten wir gemeinsam an mehr Nachhaltigkeit. Gemeinsam halten wir uns über die Entwicklungen in der Gesellschaft auf dem Laufenden und suchen nach neuen Möglichkeiten.

Verantwortung

Der Vorstand besteht aus Saskia Egas Reparaz (CEO) und Jurriaan Pouw (CFO) und ist für die Strategie von HEMA verantwortlich. Nachhaltigkeit spielt dabei eine zentrale Rolle. Der CEO ist (letztlich) für die Nachhaltigkeitspolitik und deren Umsetzung verantwortlich. Der Verwaltungsrat steht in engem Kontakt mit dem Managementteam, dem er auch selbst angehört. Die Führungsrolle im Bereich der Nachhaltigkeit ist auch einer der sieben KPIs des Managementteams.



Managementteam

Saskia Egas Reparaz

CEO (Vorstand)

Jurriaan Pouw

CFO (Verwaltungsrat)

Wilma Veldman

CPO

Bas Verheijen

CCO

Machiel Lagerweij

COO

Pieter Heij

CTO

Filippien Wagenmakers

CPeO

Nachhaltigkeitsteam

Eva Ronhaar

Leiterin Nachhaltigkeit

Xander Kotvis

Umweltauswirkungen

Marieke Doolaard

Due diligence,
Produktionskette

Nahal Akbarian

Experte für Nachhaltigkeit,
Kooperationen,
Kreislaufwirtschaft

Saskia Schrijnen

Vielfalt und Inklusion,
Stakeholdermanagement

Beteiligte Abteilungen

Andere beteiligte Abteilungen, wie die Rechtsabteilung, die Beschaffungsabteilung und die Qualitätsabteilung, haben einen ausgewiesenen Nachhaltigkeitsspezialisten.

Sicherstellung von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen

Der Vorstand hat eine Abteilung für Nachhaltigkeit eingerichtet, um die Auswirkungen von HEMA auf Mensch und Umwelt zu minimieren. Diese Abteilung ist für die Umsetzung der Strategie in eine Politik verantwortlich und entwickelt die Ziele gemeinsam mit verschiedenen Abteilungen wie Recht, Beschaffung und Qualität. Auf diese Weise stellen wir gemeinsam mit allen HEMA-Mitarbeiter:innen die Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie sicher. Um die Fortschritte in Sachen Nachhaltigkeit zu überwachen, gibt die Nachhaltigkeitsabteilung mit Hilfe anderer Abteilungen vierteljährlich einen Bericht an das Managementteam, die Führungskräfte verschiedener Abteilungen und die betroffenen Mitarbeiter:innen heraus.

Vorbereitung auf die CSRD

HEMA bereitet sich auf die neue europäische Gesetzgebung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vor, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dies passt gut zu den Bemühungen von HEMA um mehr Transparenz, die schon vor Jahren begonnen haben. Zu diesem Zweck arbeitet die Nachhaltigkeitsabteilung eng mit dem Finanzteam einschließlich des CFO zusammen, der die Verantwortung für den Bericht übernimmt. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2022 mit einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse begonnen, die 2023 fertiggestellt wird. Diese wird 2023 fertiggestellt.

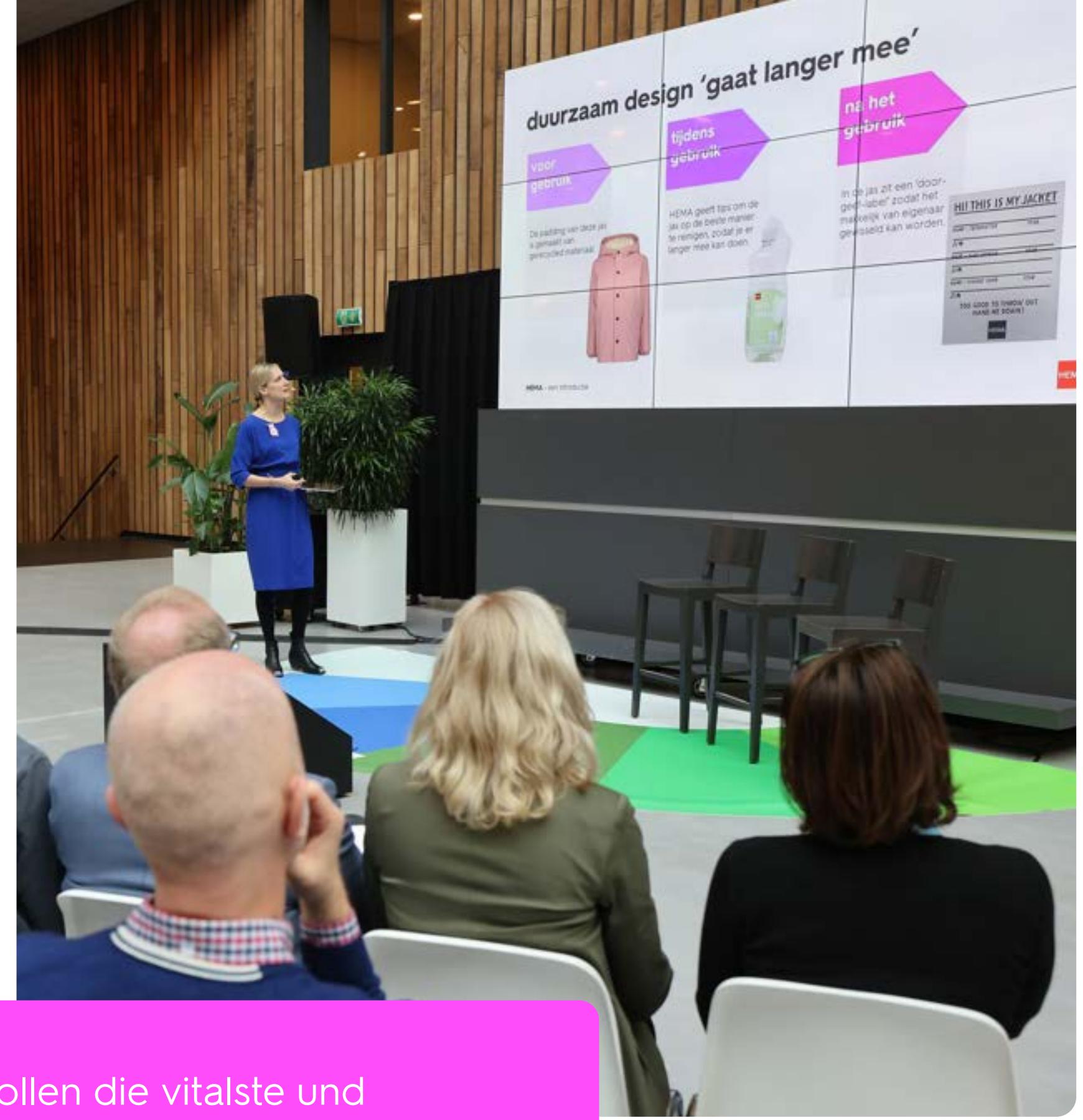
Im Dialog mit der Gesellschaft

HEMA hält es für wichtig, nicht nur mit den Mitarbeiter:innen, sondern auch mit externen Interessengruppen in Kontakt zu treten. Unser Wunsch ist es, die Interessengruppen in die Entwicklung unserer Strategie, unserer Ziele und unserer Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit einzubeziehen. 2022 haben wir viele Gespräche mit Lieferanten, Kund:innen und Mitarbeiter:innen geführt. Im Jahr 2023 richten wir unseren Blick mehr nach außen.

Stakeholdertreffen

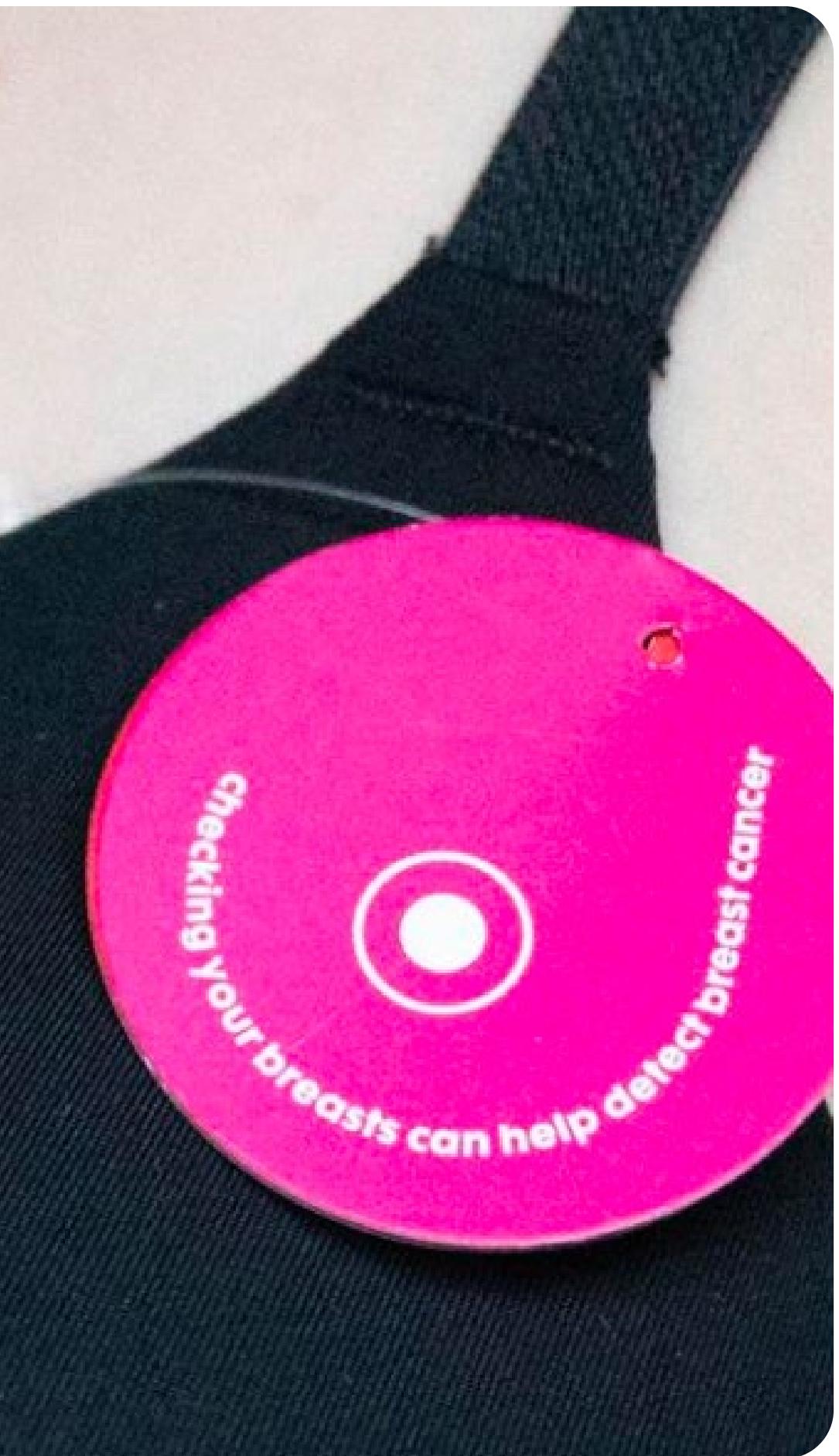
Auf dem Weg zu unserem 100-jährigen Jubiläum ist HEMA für viele Menschen ein unbestreitbarer Teil der Gesellschaft.

Wir wollen die vitalste und aufgeschlossenste 100-Jährige werden. Das geht nur, wenn wir uns aktiv mit anderen in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft engagieren. Zu diesem Zweck veranstalten wir eine Reihe von Treffen mit Interessengruppen. Das erste fand im Januar 2023 statt. An diesem Nachmittag führten wir Gespräche zu den Themen „hält länger“ und „echt DU sein“. Eine wichtige Schlussfolgerung nach diesem Treffen ist, dass die Aufrichtigkeit, mit der wir Dinge tun, auch von unseren Stakeholdern gesehen wird. Das müssen wir noch mehr zeigen und auch unsere Schwierigkeiten besser kommunizieren. In Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern



„Wir wollen die vitalste und aufgeschlossenste 100-Jährige werden. Das ist nur möglich, wenn wir uns aktiv mit anderen Akteuren in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft auseinandersetzen.“

Eva Ronhaar - Leiterin Nachhaltigkeit



möchten wir eine Bewegung in Richtung einer schöneren Welt starten. Bei unserem nächsten Stakeholdertreffen werden wir uns mit den Betroffenen über unsere Produktionskette austauschen.

Strategietage

Im November 2022 haben wir im HEMA-Hauptsitz in Amsterdam Strategietage veranstaltet, um gemeinsam auf das vergangene Jahr zurückzublicken und einen Ausblick auf 2023 zu geben. Dazu haben wir Mitarbeiter:innen der Hauptverwaltung, Filialleiter, Franchisenehmer und Lieferanten eingeladen.

Unterstützung wohltätiger Zwecke

HEMA steht in der Mitte der Gesellschaft. Wir glauben, dass es wichtig ist, einen lokalen Beitrag zu leisten. Deshalb konzentrieren wir uns bei unserer Zusammenarbeit und unseren Wohltätigkeitsveranstaltungen oft auf Initiativen, die uns im wahrsten Sinne des Wortes nahe stehen.

Kooperationen

Über das Treueprogramm der HEMA-Kundenkarte können die Kund:innen nicht nur ihre gesammelten Punkte gegen Rabatte oder kostenlose Produkte eintauschen, sondern auch Punkte an die

Kooperationen

Arbeitsgruppen, Projekte und Initiativen

LIC on responsible purchasing practices

Project Amplify

Project Fairwear, AGT and PST on access to remedy (2021-2022)

Project Aisa/SAVE Factory support programme

Amfori (BSCI-Standard, BEPI-Plattform, Beschwerdemechanismus)

unterzeichnete Abkommen

International Accord (ehemals Bangladesch-Abkommen)

Pakistan Accord

Transparenzverpflichtung

Charta der Vielfalt in der Wirtschaft (DiB)

Plastic Pact

internationale Konventionen

IAO-Übereinkommen, OECD-Leitlinien und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

UN-Kinderrechtskonvention

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Stakeholderübersicht

Das Managementteam und der Verwaltungsrat nehmen an verschiedenen Beratungen mit Interessengruppen teil. So nahm das Managementteam an Strategietagen mit Mitarbeiter:innen und Lieferanten, dem ersten Stakeholdertreffen, „Zeg HEMA“-Kundenpanel mit HEMA-Kund:innen und anderen Gesprächen teil. Die oben aufgeführte Tabelle bietet einen Überblick.

Stakeholdergruppe	Ziel	Form	Häufigkeit	Thema
Mitarbeiter:innen	Erörterung der Strategie und des Fortschritts von HEMA und Feedback von Kolleg:innen	durch Gespräche mit Saskia Egas Reparaz, Updates über HeyHEMA, Strategietage	monatlich	Strategie, vitales Unternehmen, Nachhaltigkeit, Sortiment-Updates
Unternehmer	Gespräch über die Strategie und die Fortschritte von HEMA	Strategietage, hey HEMA runde Tische, Beratungen	kontinuierlich	Strategie und Umsetzung
Aktionäre und Investoren	informieren und Strategie festlegen	Beratungen mit SB, MB, ESG Fragen	regelmäßig	Strategie, Finanzinformationen
Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaften)	kontinuierlicher Dialog	beraten	kontinuierlich	Tarifvertrag, Produktionskette
Lieferanten	informieren, kontinuierliche Verbesserung	kontinuierlicher Dialog, Strategietage, Lieferantenpost	kontinuierlich	Strategie, Nachhaltigkeitsziele
Kooperationspartner, Organisationen der Zivilgesellschaft und NGOs	Information über Strategie und Nachhaltigkeit und Erhalt von Feedback	1-zu-1, Treffen mit Interessengruppen, Projekte	kontinuierlich	Strategie, Nachhaltigkeit
Kund:innen	Beratung, Information über Strategie und Produktpalette, Prüfung von Konzepten	„Zeg HEMA“, Social Media, Kundenservice, Kundenpanel	kontinuierlich	Konzepte und Produkte, Strategie, Nachhaltigkeit
Behörden	Information über Strategie und Nachhaltigkeit und Erhalt von Feedback	Treffen mit Interessengruppen, Projekte	regelmäßig	Strategie, Nachhaltigkeit

Transparenz

HEMA legt Wert auf Transparenz: bei der Kette und bei unseren eigenen Aktivitäten. Transparenz bedeutet für uns, dass wir sowohl über Themen kommunizieren, auf die wir stolz sind, als auch über die Art und Weise, wie wir Vereinbarungen, Gesetze und Vorschriften intern absichern. In diesem Kapitel befassen wir uns mit einigen Schlüsselthemen wie Qualität und Sicherheit, Datenschutz, Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften, unseren Nachhaltigkeitsrisiken in der Kette und der Einhaltung des Verhaltenskodex des Unternehmens.

Qualität und Sicherheit

Wir entwerfen fast alle unsere Produkte selbst. Dabei ist unser Leitgedanke, Qualität für alle verfügbar zu machen. In der Entwurfsphase legen wir den Materialeinsatz fest. Mehr dazu auf [S. 8](#). Die Qualitätssicherung beginnt bei der Produktgestaltung und steht während des gesamten Prozesses bis zum Verbraucher im Mittelpunkt. Materialien und Lieferanten müssen unsere Qualitätsanforderungen (MRQ-QMS) erfüllen, die wir durch externe Audits des TÜV Rheinland überwachen. Bevor wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten, muss er das Audit bestanden haben. Zurzeit erfolgen Sicherheitskontrollen während des Produktionsprozesses und vor der Auslieferung der Produkte. Ab 2024 werden wir voraussichtlich auch Kontrollen in unseren Vertriebszentren und Stichproben

in den Filialen durchführen. Wir verfügen über Protokolle, die Qualität und Sicherheit gewährleisten. Wir halten diese Protokolle ständig auf dem neuesten Stand. Wir gehen davon aus, dass wir bis 2024 ein internes Dokument für alle Produkttypen mit all diesen relevanten Informationen, einschließlich Produktverbesserungen, haben werden.

Leider kann es vorkommen, dass ein Produkt doch nicht unseren Anforderungen entspricht. Für diesen Fall haben wir



verschiedene Verfahren festgelegt, wie z. B. eine Risikobewertung und ein Verfahren zur Veröffentlichung von Warnhinweisen oder Warenrückrufe. Bei einem Warenrückruf sind verschiedene Bereiche beteiligt: vom zusammengesetzten Krisenstab bis zur Rechtsabteilung und den Abteilungen Unternehmenskommunikation, Produktqualität und -Sicherheit. Im Falle eines Rückrufs oder einer öffentlichen Warnung können Kund:innen den Artikel in einer HEMA-Filiale zurückgeben und bekommen den Kaufpreis erstattet.

laat cyber-criminelen je geen worst voorhouden

Veilig omgaan met gegevens. Ook echt HEMA.



Informationssicherheit

Cybersicherheit ist der Schutz der digitalen Mittel und Informationen von HEMA und seinen Kund:innen. Dazu gehören alle Maßnahmen, die zum Schutz von Programmen, Computern und Netzwerken vor digitaler Kriminalität getroffen werden. Die ganze Welt digitalisiert. Auch HEMA. Daher ist es wichtig, dass HEMA ein klares Konzept für Cybersicherheit hat und dieses auch umsetzt. Das HEMA Security Office hat im Januar 2022 eine neue Vision zur Gewährleistung der Informationssicherheit entwickelt. 2023 konzentrieren wir uns auf die Überwachung, indem wir proaktive Sicherheitstests durchführen. So können wir Schwachstellen erkennen und beheben, bevor Cyberkriminelle sie ausnutzen.

Eigene Daten

2022 stand diesbezüglich ganz im Zeichen dreier Maßnahmen. Wir haben eine Sicherheitsbewertung durchgeführt, unsere internen Systeme überprüft und sie auf Schwachstellen untersucht. Wir haben auch eine Kulturanalyse durchgeführt, um herauszufinden, was die Mitarbeiter:innen über Informationssicherheit wissen. Dabei zeigte sich, wie wichtig es ist, mit gutem Beispiel voranzugehen. Darum erhielten die Führungskräfte von HEMA eine maßgeschneiderte Schulung zur Informationssicherheit. Außerdem führte das HEMA Security Office ein Programm zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen mit Bannern, Postern und (gefälschten) Phishing-E-Mails durch. So bleiben bei HEMA alle informiert und wachsam hinsichtlich Informationssicherheit und Cyberkriminalität.

Personenbezogene Daten und Risiken in der Lieferkette

Das HEMA Security Office arbeitet mit dem Datenschutzteam, der Rechtsabteilung und dem Beschaffungsteam für so genannte „Not For Re-sale“-Waren zusammen, um die Sicherheit unserer Lieferanten zu gewährleisten. Bei der Bewertung der Anbietersicherheit achten die Teams darauf, dass der Schutz personenbezogener Daten gemäß der Allgemeinen Datenschutzverordnung (AVG)

eingehalten wird, dass vertragliche Risiken abgewogen werden und dass die Anbieter die Sicherheitsanforderungen und -standards von HEMA einhalten. So schützen wir unsere Kundendaten und unsere Lieferkette.

Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften

Wir halten uns an bestehende Gesetze und Vorschriften, wie z. B. die Einwegplastik-Richtlinie, die sich mit der Verwendung von Einwegkunststoffen befasst. Außerdem verfolgen wir aktiv die Entwicklungen in der europäischen Produktgesetzgebung, wie z. B. das PFAS-Verbot. Wir bereiten uns auf die Richtlinien vor und setzen sie unverzüglich um. Manchmal stoßen wir dabei auf Schwierigkeiten, z. B. wenn wir die Zahl der recycelten Produkte erhöhen. Dies kann mit Sicherheitsrisiken verbunden sein, z. B. bei Spielzeug, das recycelten Kunststoff enthält. Aus diesem Grund verwenden wir heute nicht immer recyceltes Plastik in Spielzeug. Bei diesen Umsetzungsprozessen sind wir für die Behörden transparent. Nicht nur, weil wir es müssen, sondern auch, weil es uns besser macht und weil immer mehr Wissen verfügbar wird.

Unsere Nachhaltigkeitsrisiken in der Kette

HEMA hat die Verantwortung, die Menschenrechte aller Mitarbeiter:innen und Menschen, die an der Produktion von HEMA-Artikeln beteiligt sind, zu respektieren. Wir tun dies, indem wir zertifizierte Materialien

verwenden und für unsere Lieferanten Menschenrechts- und Umweltkriterien festlegen. Lesen Sie mehr dazu auf [S. 44](#). Durch regelmäßige Kontrollen stellen wir sicher, dass wir international anerkannte Standards einhalten, um uns gemeinsam mit unseren Lieferanten kontinuierlich zu verbessern. Lesen Sie mehr dazu auf [S. 44](#). Um dies zu gewährleisten, stützen wir uns auf den Unternehmenskodex von HEMA, die Fundamental Principles and Rights at Work der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Wir analysieren unsere Ketten kontinuierlich auf spezifische Nachhaltigkeitsrisiken und konzentrieren uns auf Ansätze, die für HEMA vorrangig sind, wie z. B. die Verringerung der CO₂-Emissionen und die Stärkung der Position und Vertretung der Arbeitnehmer:innen in der Kette. Die Abteilung für Nachhaltigkeit ist für die Umsetzung der Sorgfaltspflicht verantwortlich. Die Abteilung berichtet darüber an den CEO und CPO. 2022 wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Probleme gemeldet. Der CEO und der CPO spielen in diesem Prozess eine wesentliche Rolle. Der CPO ist für die Kette und das

damit verbundene Risikomanagement verantwortlich. Jeden Monat (und bei Bedarf) berät sich die Nachhaltigkeitsabteilung mit dem CPO über die Fortschritte. Darüber hinaus unterzeichnen der CEO und CPO Abkommen wie das International Accord und das Pakistan Accord.

Einhaltung des Unternehmenskodexes

Wir legen Wert darauf, dass man sich gegenseitig mit Würde behandelt und in einem sicheren Umfeld arbeitet. Aus diesem Grund verfügt HEMA seit 2016 über einen Verhaltenskodex. Dieser legt für Mitarbeiter:innen und Lieferanten fest, wie wir auf der Grundlage von ehrlichem und ethischem Verhalten, gutem Glauben und Integrität arbeiten möchten. Er gibt Leitlinien vor, wie wir mit Mensch und Umwelt umgehen wollen. So arbeiten wir gemeinsam an der Verbesserung der Bedingungen in der gesamten Kette.

Verstöße melden durch HEMA-Mitarbeiter:innen

HEMA legt großen Wert auf Integrität. Wir verlangen von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie Missstände, denen sie im Rahmen ihrer Arbeit begegnen, melden. Das gilt für Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, den Unternehmenskodex und andere interne Richtlinien. Jeder, der bei HEMA arbeitet,

soll sich wohl und vor allem sicher fühlen. Schließlich sind Respekt und Vertrauen die Grundlage der Arbeit bei HEMA.

Grundsätzlich wird sich ein:e Mitarbeiter:in, der/die ein unerwünschtes Verhalten erlebt hat, zunächst an die Personalabteilung, den Compliance-Beauftragten und/oder die Vorgesetzten wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen an die Vertrauensperson wenden, die sie empfängt, berät und informiert. Bei HEMA haben wir uns bewusst für eine externe Vertrauensperson entschieden, um Vertraulichkeit, Objektivität und Unabhängigkeit zu gewährleisten. Die externe Vertrauensperson gibt jedes Jahr einen anonymisierten Bericht an HEMA weiter, damit Trends erkannt und zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden können. In den Niederlanden haben wir die Mitarbeiter:innen

ausdrücklich auf die Existenz des House for Whistleblowers hingewiesen und darauf, dass man sich auch dorthin wenden kann.

HEMA hat auch Regeln für seine Lieferkette aufgestellt, damit Mitarbeiter:innen in dieser Kette mögliche Missstände melden können. Diese stehen auf [S. 46](#).



Nachhaltige HEMA-Produkte

Mitwachsende Hosen

Die mitwachsenden Hosen werden in einer Fabrik in Bangladesch hergestellt, mit der wir seit 2014 zusammenarbeiten. Bei BSCI-Audits, bei denen die Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen und das Sozialmanagement im Mittelpunkt stehen, erhielten sie eine B-Note. Die Hose besteht aus 70 % Baumwolle, 28 % Polyester und 2 % Elastan. Unsere gesamte Baumwolle ist von Better Cotton.

Unsere Kund:innen bewerten die mitwachsende Hose mit einer **4.8/5.0** ★★★★★



Papierwaben-Ballon

Der Ballon wird in China hergestellt. Aus dem MRQ-sc-Audit ergaben sich verbesserungswürdige Bereiche. Diese wurden umgesetzt und erfüllen nun unsere Kriterien. Bei der BSCI-Prüfung, bei der die Arbeitszeiten und das Sozialmanagement im Mittelpunkt stehen, erhielt das Unternehmen die Note C. Gemeinsam mit dem Lieferanten arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung. Das Papier ist aus zertifiziertem FSC-Material. Der Ballon ist faltbar und wiederverwendbar, so dass Kunden ihn leicht aufbewahren und für die nächste Party verwenden können.

Unsere Kund:innen bewerten den Ballon mit einer **4.4/5.0** ★★★★★

Nachfüllbare Lidschattenpalette

Die nachfüllbare Lidschattenpalette wird in Italien hergestellt. Der Lieferant hat sich dem HEMA-Unternehmenskodex verpflichtet. Das erfordert kein Sozialaudit, aber sehr wohl ein MRQ-QMS (Qualitätsaudit). Dieser Lieferant beliefert HEMA seit mehr als 20 Jahren. Der Lidschatten ist vegan und frei von Mikroplastik. Die Palette kann nach Belieben zusammengestellt und später wiederverwendet werden. So enthält sie nur Farben, die man wirklich mag und auch verwendet!!

Unsere Kund:innen bewerten die Palette mit einer **4.5/5.0** ★★★★★



Über diesen Bericht



Inhalt und Datenerhebung Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Januar 2023. Dies steht im Zusammenhang mit der Angleichung des Jahresabschlusses. Der Bericht behandelt die (inter)nationalen Aktivitäten von HEMA innerhalb der eigenen Organisation.

Der Inhalt des Berichts orientiert sich an den wesentlichen Themen, dem Informationsbedarf der Interessengruppen und den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht steht im Einklang mit den GRI-Standards 2021 ('with reference to'). Auf www.hema.nl/duurzaamheid stehen die GRI-Tabelle und der Nachhaltigkeitsbericht.

Gemeinsam mit verschiedenen Abteilungen haben wir die Informationen zusammengetragen. Das Nachhaltigkeitsteam nimmt die interne Überprüfung des Berichts vor. Das Managementteam (MT) von HEMA ist für die Überwachung und Genehmigung von Nachhaltigkeitsinformationen zuständig. 2022 waren alle MT-Mitglieder an dem Bericht beteiligt. Die Zustimmung zur Veröffentlichung kommt vom MT. Dieser Bericht wurde nicht extern verifiziert. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 steht auf www.hema.nl/duurzaamheid. Der CEO und der CFO genehmigen die Jahresabschlüsse und den Nachhaltigkeitsbericht. Dieser Bericht wurde am 26. Mai 2023 veröffentlicht.



HEMA

Hollandsche Eenheidsprijsen Maatschappij Amsterdam, HEMA, ist eine private Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz (KvK-Nummer 34215639) und Hauptsitz in Amsterdam, Niederlande.

copyright

© 2023 HEMA B.V. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung von HEMA in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, sei es elektronisch, mechanisch, durch Fotokopie, Aufzeichnung oder auf andere Weise, vervielfältigt, in einer elektronischen Datenbank gespeichert oder veröffentlicht werden. Trotz aller Sorgfalt bei der Zusammenstellung dieses Berichts kann HEMA nicht für Schäden haftbar gemacht werden, die sich aus einem Fehler in dieser Veröffentlichung ergeben.

HEMA duurzaamheidsverslag

Zeitraum: Januar 2022 bis Januar 2023.

Datum der Veröffentlichung: 26. Mai 2023.

www.hema.nl/duurzaamheid

Dieser Bericht wurde in Zusammenarbeit Schuttelaar & Partners verfasst.

Fotografie: HEMA

Möchten Sie mehr über Nachhaltigkeit bei HEMA erfahren?

Wenn Sie eine Frage oder eine Anmerkung haben, lassen Sie es uns bitte wissen. Schreiben Sie uns an sustainability@hema.nl.

Anhang: Über HEMA

HEMA

Die Hollandsche Eenheidsprijsen Maatschappij Amsterdam, HEMA, ist eine Privatgesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz (Handelskammernummer 34215639) und Hauptsitz in Amsterdam, Niederlande.

Niederlande

HEMA Duitsland B.V.*, Amsterdam
HEMA Financial Services B.V.*, Amsterdam
HEMA Financiering B.V.*, Amsterdam
HEMA België B.V.
MOCEH B.V., Amsterdam
HEMA Eco C.V., Amsterdam

Europa

HEMA Belgium B.V., Uccle, Belgien
HEMA Deutschland GmbH, Essen,
Deutschland
HEMA GmbH & Co KG**, Essen, Deutschland
(mittelbare Tochtergesellschaft)
HEMA France S.A.S., Paris, Frankreich
HEMA Retail Limited, London,
Vereinigtes Königreich***

HEMA Spain S.L., Barcelona, Spanien
HEMA Austria GmbH, Wien, Österreich
HEMA UK I Limited, Birmingham,
Vereinigtes Königreich
HEMA UK II Limited, Birmingham,
Vereinigtes Königreich

Weltweit

HEMA Far East Ltd., Hong Kong
HEMA (Shanghai) trading Consultancy Co.,
Ltd., Shanghai, China

*) Gemäß § 403 B2 DCC hat die HEMA für diese Tochtergesellschaften Haftungserklärungen abgegeben.
HEMA GmbH & Co KG, Essen, macht von der Befreiungsvorschrift des § 264b HGB hinsichtlich der Aufstellung, Prüfung und Offenlegung des Jahresabschlusses Gebrauch.

***) Das Unternehmen hat sich für eine Befreiung von der Pflichtprüfung gemäß § 479a des UK Companies Act 2006 entschieden.

HEMA-Filialen

2022 eröffnete HEMA fünf neue eigene Filialen, darunter zwei in Belgien und drei in den Niederlanden. HEMA schloss 13 Geschäfte, darunter fünf in Spanien, drei in Frankreich und fünf in den Niederlanden. Darüber hinaus wurde in den Niederlanden eine Filiale verlegt, was Teil der Vereinbarung zur Übertragung des Mietvertrags an Jumbo Supermarkten B.V. („Jumbo Supermarkten“) war. Zum Ende des Berichtsjahres gab es insgesamt vier HEMA-Filialen im Nahen Osten und vier in Mexiko. Außerdem wurden HEMA-Produkte am Ende des Berichtsjahres in 679 Jumbo-Supermärkten in den Niederlanden und in 28 Geschäften in Belgien verkauft. 2021 wurden die Filialen im Vereinigten Königreich geschlossen und die Bäckereien veräußert. Das letzte Geschäft in Spanien wurde 2022 geschlossen.

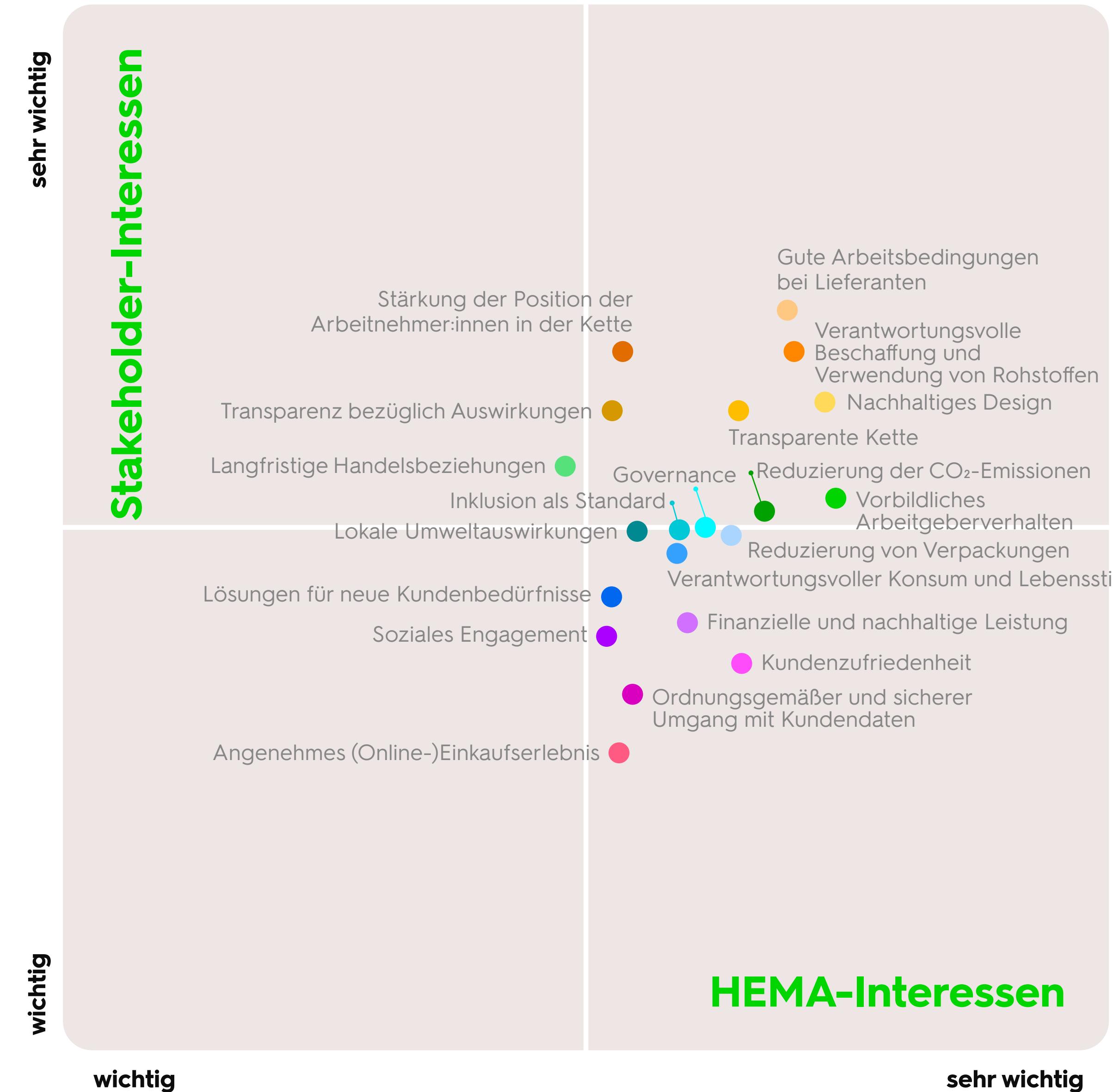
Anhang: Wesentlichkeits- analyse

2021 haben wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie eingeführt. Alle zwei Jahre aktualisieren wir die Wesentlichkeitsanalyse, um festzustellen, welche Themen in den kommenden Jahren Priorität haben. In der Analyse ermitteln wir die Nachhaltigkeitsthemen, auf die HEMA den größten Einfluss hat, und legen fest, wie diese an unsere Strategie anschließen. Die Themen sind in die Bereiche Mensch, Umwelt und Unternehmen unterteilt. Anhand einer Online-Umfrage unter den Interessengruppen und ausführlicher Interviews haben wir die wichtigsten Themen für HEMA ermittelt.

Aus der Wesentlichkeitsanalyse 2021 ergaben sich folgende Themen: Reduzierung der CO₂-Emissionen, nachhaltiges Design, verantwortungsvolle Beschaffung und Verwendung von Rohstoffen, Transparenz bezüglich der Auswirkungen, gute

Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten, Position der Mitarbeiter:innen in der Kette stärken, transparente Kette und gute Beschäftigungspraktiken. Zu den Beteiligten, die festlegen, welche Themen in den nächsten Jahren Priorität haben, gehörten externe Stakeholder wie Kund:innen, Lieferanten, Regierungen, Wissenseinrichtungen, Labels, Brancheninitiativen, Investoren und Kooperationspartner sowie interne Stakeholder wie das Managementteam, Beschaffung, Nachhaltigkeit, E-Commerce, Logistik, Betrieb, Finanzen und HR.

2023 werden wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse für HEMA in Vorbereitung auf die neue europäische Gesetzgebung zur nichtfinanziellen Berichterstattung (CSRD) durchführen. CEO und CFO tragen zur Gestaltung der Analyse bei und sind an den Ergebnissen und Zielen beteiligt.



Anhang: Vorstand

Das Managementteam (MT) und der Verwaltungsrat bilden den Vorstand von HEMA. Das Managementteam ist für das Tagesgeschäft von HEMA verantwortlich und besteht aus sieben Personen: dem Chief Executive Officer, dem Chief Financial Officer, dem Chief Customer Officer, dem Chief Product Officer, dem Chief Technology Officer, dem Chief Operations Officer und dem Chief People Officer.

Der Vorstand ist das satzungsgemäße Führungsgremium der HEMA BV und besteht aus dem Vorstandsvorsitzenden und dem Finanzvorstand.

Der Aufsichtsrat der HEMA hat die Aufgabe, den Vorstand bei der Wahrnehmung seiner Geschäftsführungsaufgaben zu überwachen und zu beraten. Der Aufsichtsrat orientiert sich an den Interessen des Unternehmens und besteht aus fünf Personen. Ein Teil des Aufsichtsrates wurde als Audit-Kommission benannt. Dieser Ausschuss überwacht unter anderem die Finanzberichterstattung, das Risikomanagement und die internen Kontrollen

Managementteam

(inkl. Verwaltungsrat), 31. Januar 2023

	Saskia Egas Reparaz (RvB)	Jurriaan Pouw (RvB)	Wilma Veldman	Bas Verheijen	Machiel Lagerweij	Pieter Heij	Filippien Wagenmakers
Tätigkeit	CEO	CFO	CPO	CCO	COO	CTO	CPeO
Eintritts-datum	1-6-2021	1-4-2022	1-6-2021	1-6-2021	1-8-2021	1-6-2021	1-10-2022
Geschlecht	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Männlich	Männlich	Weiblich

und berät den Aufsichtsrat bei der Bestellung des unabhängigen externen Wirtschaftsprüfers von HEMA. Dieser Ausschuss besteht aus zwei Personen.

Vergütung

Mit dem Managementteam wurden individuelle Vereinbarungen über feste Vergütungen getroffen. Für die feste Vergütung wurden Gehaltstabellen erstellt, innerhalb derer die Gehälter steigen können. Anhand der jährlichen Beurteilung kann das

Gehalt bis zum Höchstbetrag der jeweiligen Skala angehoben werden. Die Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird je nach Situation festgelegt. Erfolgt die Kündigung im Rahmen einer Umstrukturierung, so fallen diese Arbeitnehmer:innen unter den Sozialplan.

Die variable Vergütung hängt von der Erreichung der Unternehmensziele ab, ähnlich wie bei Führungskräften und leitenden Angestellten. Bei unzureichender

Leistung verfällt der Anspruch auf die variable Vergütung. Alle Beschäftigten sind in der obligatorischen Pensionskasse des Einzelhandels versichert. Das Führungsteam unterliegt somit demselben Rentensystem wie alle anderen Beschäftigten.

„Führend in der Nachhaltigkeitsbewegung“ ist einer von sieben Indikatoren (KPIs) für den Vorstand. Die Leistung des Verwaltungsrats wird nicht von einer unabhängigen Partei bewertet.

Nachhaltigkeit

Die Geschäftsführung von HEMA (Managementteam und Vorstand) ist für die Unternehmensstrategie verantwortlich.

Nachhaltigkeit ist dabei ein wichtiger Schwerpunkt. Entwicklungen und Nachhaltigkeitsziele werden im Rahmen der Konsultation zur Nachhaltigkeit überwacht und erörtert, bei der Entwicklungen und Nachhaltigkeitsziele diskutiert werden.

Zu den Teilnehmern gehören der CEO, CPO und Vertreter aus den Abteilungen Kommunikation, Recht, Qualität, Einkauf, Risiko und Audit sowie Nachhaltigkeit. Darin geben wir einmal im Monat Einblicke in bestimmte Themen, die in Unterberatungen besprochen werden. Jeder Unterausschuss hat ein konkretes Ziel. Sobald dies erreicht ist, löst sich die Gruppe selbst auf. Zu den Zielen gehören Themen wie einschlägige gesetzliche und regulatorische Entwicklungen, Berichterstattung, Engagement der Stakeholder, CO₂ sowie Vielfalt und Inklusion.

Der CEO von HEMA ist letztendlich für die Nachhaltigkeitspolitik, das Management der Auswirkungen und die Steuerung der Leistung verantwortlich. Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und anderer Verfahren zur Ermittlung der Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig.

Aufsichtsrat

31. Januar 2023

	Pieter Haas	Bas Becks	Wilco Jiskoot	Ton van Veen	Ronald van der Vis
Tätigkeit	Vorsitzender und nach dem Vorschlagsrecht des HEMA-Betriebsrates bestellt	Aufsichtsdirektor Parcom	Unabhängiges Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsratsmitglied Mississippi Ventures	Unabhängiges Aufsichtsratsmitglied
Eintrittsdatum	1. Februar 2021	1. Februar 2021	1. Februar 2021	1. Februar 2021	1. Februar 2021
Ende der Amtszeit	31. Januar 2025	31. Januar 2025	31. Januar 2025	31. Januar 2025	31. Januar 2025
Ultimativ	2033	2033	2033	2033	2033
Geschlecht	Männlich	Männlich	Männlich	Männlich	Männlich

Der Vorstand hat dem Nachhaltigkeitsteam die Verwaltung der Folgen übertragen. Dieses Team besteht aus Eva Ronhaar (Leiterin), Xander Kotvis (Umweltauswirkungen), Saskia Schrijnen (Vielfalt und Inklusion, Stakeholder-Management), Marieke Doolaard (Sorgfaltspflicht, Produktionskette) und Nahal Akbarian (Junior-Nachhaltigkeitsspezialistin, Kooperationen, Kreislaufwirtschaft). Das Nachhaltigkeitsteam berichtet dem CEO

vierteljährlich über Maßnahmen und Fortschritte bei den Nachhaltigkeitsindikatoren. Sowohl der CEO als auch der CPO unterzeichnen einschlägige Abkommen wie das International Accord und das Pakistan Accord für die Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Manager werden vierteljährlich über die Fortschritte bei der Erreichung des Ziels unterrichtet. Die Informationen werden von verschiedenen Abteilungen bereitgestellt.

Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Entwicklung der Nachhaltigkeitspolitik und -strategie zuständig. Kolleg:innen aus anderen HEMA-Abteilungen sind für die Umsetzung der Politik verantwortlich: Rechtsabteilung, Einkauf (Verpackungsexperte und Experte für Produktnachhaltigkeit) und Qualität (Audits MRQ).

Jeden Monat (und bei Bedarf auch öfter) berät sich das Team mit dem CPO, der u. a. für die Kette, die Risiken und den erforderlichen HEMA-Ansatz zuständig ist. Das Nachhaltigkeitsteam gibt vierteljährlich einen internen Bericht an die Geschäftsleitung und die Führungskräfte der verschiedenen Abteilungen heraus. Darin werden die Fortschritte bei den Zielen in den Bereichen Transparenz,

Risiko, Verpackung, Umweltauswirkungen und Gütesiegeln erläutert.

Kritische Anliegen werden dem CEO, dem CFO und dem CPO im Rahmen von Beratungen oder Nachhaltigkeitssitzungen mitgeteilt.

Nachhaltigkeitsbericht

Die Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit werden jährlich in einem öffentlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Das Managementteam von HEMA ist für die Überwachung und Genehmigung von Nachhaltigkeitsinformationen zuständig. Das Nachhaltigkeitsteam besprach das Design und den Prozess individuell mit allen MT-Mitgliedern. Die HEMA-Teams stellten die erforderlichen Informationen zur Verfügung. Das Managementteam genehmigt schließlich die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts.

In Vorbereitung auf die neue europäische Gesetzgebung zur nichtfinanziellen Berichterstattung (CSRD) arbeitet das Nachhaltigkeitsteam eng mit dem Finanzteam zusammen. Zu diesem Zweck wurde bei HEMA das CSRD-Implementierungsprojektteam gebildet. Der CFO nimmt auch an einer externen Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der CSRD teil.

2023 wurde in Vorbereitung auf die CSRD eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Der CEO und der CFO von HEMA trugen zur Konzeption der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bei und waren an den Ergebnissen und Zielen beteiligt.

Interessengruppen

Der Vorstand (MT und BoD) ist an den Konsultationen der Interessengruppen beteiligt und anwesend. Das gesamte MT nimmt an Strategietagen (Mitarbeiter:innen, Lieferanten), Stakeholdertreffen (Januar 2023) (Kolleg:innen, NGOs, Kooperationspartner), „Zeg HEMA“ (Kundenpanel) und anderen Berührungspunkten teil. Die Rückmeldungen aus diesen Konsultationen fließen kontinuierlich in die Gestaltung der Nachhaltigkeitspolitik ein.

Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht

Anhang: Zahlenangaben Mitarbeiter:innen

Mitarbeiter:innen

2022 beschäftigte HEMA durchschnittlich 10.609 Mitarbeiter:innen. Davon fielen 99,5 % der Beschäftigten unter den Tarifvertrag von HEMA. Im Jahr 2022 hat HEMA eine organisatorische Änderung vorgenommen. Wir haben eine externe Organisation hinzugezogen, die den Mitarbeiter:innen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz hilft, z. B. bei der Erstellung eines Lebenslaufs und der Einarbeitung in eine neue Stelle. Es wurden auch Karrierewege und Vorstellungsgespräche angeboten. Letzteres galt auch für Personen, die innerhalb von HEMA eine neue Position erhielten.

Außerdem arbeiten bei uns Zeitarbeiter, Interimskräfte, Berater und Praktikanten. Zeitarbeitskräfte besetzen hauptsächlich befristete Stellen, bis ein:e feste:r Mitarbeiter:in ernannt wird. Zeitarbeitskräfte sorgen für

zusätzliche Kapazitäten bei Arbeitsspitzen. Wir engagieren externe Berater, wenn das benötigte Fachwissen nicht im Haus vorhanden oder nicht verfügbar ist. Am 31. Januar 2023 arbeiteten insgesamt 313 Personen auf diese Weise für HEMA.

	Gesamt**	Frauen**	Männer**	X**
Anzahl Mitarbeiter:innen	10.609*	6.820	1.409	0
Zahl der ständigen Mitarbeiter:innen	4.028	3.152	876	0
Anzahl der Zeitarbeitnehmer:innen	4.201	3.668	533	0
Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit Verträgen ohne garantierter Stundenzahl	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte	534	217	317	0
Teilzeitbeschäftigte	7.695	6.603	1.092	0
Anzahl der Personen, die keine Arbeitnehmer:innen sind, deren Arbeit aber vom Unternehmen kontrolliert wird***	1.347	-	-	0

*Die Gesamtzahl basiert auf der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten im Jahr 2022

**Geschlecht basiert auf der Zahl der Beschäftigten am 31. Januar 2023

***Einschließlich Auszubildende

Tarifvertrag für Mitarbeiter:innen

Ende November 2022 gab HEMA bekannt, dass fast alle 8.000 Beschäftigten, die unter den HEMA-Tarifvertrag fallen, eine Lohnerhöhung von 10,5 % erhalten werden. Dies betraf die Beschäftigten in

den Filialen, den Vertriebszentren und der Hauptverwaltung. Die fast 500 Angestellten, die unter den HEMA Hoger Personeel-Tarifvertrag (nachfolgend HP-Tarifvertrag) fallen, erhalten eine Lohnerhöhung von 2,1 %. Dies betrifft vor allem die Beschäftigten in der Hauptverwaltung.

Zahl der Beschäftigten nach Regionen

	Deutschland	Belgien und Luxemburg	Österreich	Einkaufsbüros**	Frankreich	Niederlande
Anzahl Mitarbeiter:innen	215	878	81	58	669	10.609*
Zahl der ständigen Mitarbeiter:innen	98	682	81	57	553	4.028
Anzahl der Zeitarbeitnehmer:innen	143	141	0	1	46	4.201
Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit Verträgen ohne garantierte Stundenzahl	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte	40	251	8	57	481	534
Teilzeitbeschäftigte	201	572	73	1	118	7.695
Anzahl der Personen, die keine Arbeitnehmer:innen sind, deren Arbeit aber vom Unternehmen kontrolliert wird***	0	0	6	0	0	1.347

Die Zahlen wurden am 31. Januar 2023 ermittelt
*Die Gesamtzahl basiert auf der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten im Jahr 2022

**Dhaka, Shanghai und Hongkong

***Einschließlich Auszubildende

Der HEMA-Tarifvertrag lief Ende 2022 aus; der HP-Tarifvertrag lief ebenfalls im ersten Quartal 2023 aus. HEMA wechselte daraufhin zum Tarifvertrag für den Non-Food-Einzelhandel (RNF). Dabei handelt es sich um einen Branchentarifvertrag, dem viele Einzelhandelsunternehmen angeschlossen sind. Um sicherzustellen, dass das Gesamtpaket der Beschäftigungsbedingungen wirklich zu HEMA passt, wird es einen Zusatz geben, der speziell für die fest angestellten Mitarbeiter:innen von HEMA gilt. Auch für die derzeitigen Beschäftigten wird es eine Übergangsregelung geben. Für Arbeitnehmer:innen ohne feste Anstellung gelten ähnliche Arbeitsbedingungen wie für Arbeitnehmer:innen mit fester Anstellung, die in den Tarifvertrag für den Non-Food-Einzelhandel (RNF) fallen, ohne den spezifischen HEMA-Zusatz.

Für die Nachtrags- und Übergangsregelung werden wir die Ergebnisse einer von uns durchgeföhrten Beschäftigungsumfrage unter den Arbeitnehmer:innen und von Rundtischgesprächen genau prüfen. Der Vorschlag für die zusätzlichen unternehmensspezifischen Regelungen wird von HEMA selbst gemacht und mit dem HEMA-Betriebsrat (HOR) abgestimmt. Der HOR vertritt die gesamte Belegschaft der Hauptverwaltung, der Filialen und der Vertriebszentren und kann Mitarbeiter:innen beraten und sich von externen Experten beraten lassen. Weitere Informationen werden im Laufe des Jahres 2023 mitgeteilt.