

juni 2011

ondernemingscode

doel van de ondernemingscode

voor wie geldt de ondernemingscode

Onze medewerkers, van wie de meesten intensieve contacten onderhouden met onze klanten en leveranciers, bepalen in hoge mate het gezicht van onze winkelformule en zijn daardoor bepalend voor het imago en de reputatie van ons bedrijf. Het hooghouden van deze reputatie is van fundamenteel belang. Deze ondernemingscode is beschikbaar voor al onze medewerkers.

Van al onze medewerkers wordt verondersteld dat zij de beleidsuitgangspunten kennen, daarnaar handelen en deze actief uitdragen. Een aantal onderwerpen is nader uitgewerkt in huisregels.

Van medewerkers behorend tot de volgende groep vragen wij bij indiensttreding te bevestigen dat ze de meest recente versie van de ondernemingscode kennen en zullen naleven:

- directie
- senior management
- medewerkers die vallen onder de HEMA CAO HP
- leidinggevenden in de filialen met uitzondering van de teamleiders
- groepschefs in het distributiecentrum
- bedrijfsleiders in de bakkerijen
- de gebruikers en beheerders van het waarschuwingsregister voorzover ze niet reeds onder de hiervoor genoemde groepen vallen
- overig specifiek aan te wijzen functionarissen.

Vervolgens zal aan deze medewerkers jaarlijks een herbevestiging gevraagd worden.

Voor de leidinggevenden binnen HEMA is een belangrijke rol weggelegd in relatie tot de ondernemingscode.

Leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie en moeten ervoor zorgdragen dat de medewerkers binnen hun afdeling/team over de kennis en de middelen beschikken om de ondernemingscode te kunnen naleven. De leidinggevenden zijn tevens het eerste aanspreekpunt op het moment dat medewerkers vragen hebben over naleving van deze ondernemingscode.

Ook onze franchisenemers zijn mede bepalend voor het gezicht van onze winkelformules. Wij beschouwen deze ondernemingscode dan ook als een integraal onderdeel van de franchiseformule en verwachten van onze franchisenemers dat zij deze ondernemingscode onderschrijven en naleven. Tot slot geldt de ondernemingscode in bepaalde opzichten ook voor onze leveranciers, agenten en andere derden met wie wij zaken doen. In bepaalde gevallen is dat uitdrukkelijk in de tekst vermeld. Maar ook als deze ondernemingscode niet expliciet betrekking heeft op onze zakelijke partners verwachten wij van hen dat zij de fundamentele waarden vastgelegd in deze ondernemingscode respecteren.

reikwijdte van de ondernemingscode

In deze ondernemingscode geven wij onze primaire doelstellingen aan. Deze gelden voor alle onderdelen van HEMA. Afdelingen hebben echter de mogelijkheid om, in aanvulling op deze ondernemingscode, nadere richtlijnen of regels vast te stellen voor de wijze waarop medewerkers, leveranciers en andere betrokkenen moeten handelen indien zij werken voor of zaken doen met HEMA. Deze nadere richtlijnen of regels mogen niet in strijd zijn met deze onder-

nemingscode en kunnen in principe alleen een nadere detaillering bevatten.

ontwikkelingen

HEMA heeft een lange historie en bestaat al sinds 1926. Onze onderneming heeft in de loop der tijd al vele veranderingen meegemaakt. Ook in de toekomst zal zij zich verder ontwikkelen. Omdat wij in een dynamische omgeving werken en leven, willen wij ons regelmatig bezinnen op onze ondernemingscode en deze eventueel aanpassen. Deze ondernemingscode is steeds een weergave van de maatschappelijke ontwikkelingen en onze eigen opvattingen van de rol en positie die HEMA daarin inneemt.

definities

accounting manual	het handboek met alle accounting regels dat geldig is binnen HEMA en dat bijgehouden wordt door de afdeling F&A
bevoegdhedenregeling	regeling waarin beschreven staat wie welke interne en externe tekenbevoegdheden heeft binnen HEMA
compliance officer	het centrale aanspreekpunt voor alle klachten, meldingen en vragen over integriteit en de ondernemingscode
directie	gezamenlijke leden van het directieteam van HEMA
HEMA	HEMA B.V. en alle aan haar gelieerde vennootschappen, zoals HEMA Bakkerijen B.V., HEMA België B.V., HEMA Duitsland B.V., HEMA Financial Services B.V. en HEMA Far East Ltd.
HR	human resources
informatiebeveiligingsbeleid	regeling waarin het stelsel van maatregelen beschreven wordt dat HEMA treft om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens en informatiesystemen te waarborgen
klokkenluderregeling	regeling waarin beschreven wordt hoe omgegaan moet worden met het melden van geconstateerde misstanden
leidinggevende	degene die belast is met de leiding van medewerkers van HEMA
medewerker	degene die, al dan niet in dienst van HEMA, werkzaamheden verricht voor HEMA

integriteit

uitgangspunt

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

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

privacy

Wij respecteren de privacy van onze klanten en medewerkers en beschermen hun persoonlijke gegevens.

Bij onze activiteiten kan informatie worden verzameld over klanten, medewerkers, (toe)leveranciers, concurrenten en anderen. Wij behandelen deze gegevens vertrouwelijk en zullen deze uitsluitend gebruiken voor aanvraagbare bedrijfsdoeleinden van HEMA waarbij de geldende regelgeving in acht wordt genomen. Gegevens met betrekking tot medewerkers worden alleen verstrekt als dit wettelijk of voor de uitvoering van regelingen noodzakelijk is.

geschenken / uitnodigingen

Het algemene principe is dat medewerkers van HEMA geen geschenken mogen aannemen of geven. Uitzonderd zijn geschenken beneden de € 50,00. Deze mogen worden geaccepteerd of gegeven worden als de medewerker ervan overtuigd is dat dit zakelijke belangen niet beïnvloedt.

De ontvangst van geschenken beneden de € 50,00 moet gemeld worden aan de leidinggevende. Indien wenselijk kan de leidinggevende afstemmen met de compliance officer. Geschenken boven de € 50,00 mogen niet geaccepteerd worden.

Met betrekking tot geschenken boven de € 50,00, geldt de volgende uitzondering: er zijn gevallen waar het weigeren van een geschenk de persoon die het aanbiedt in verlegenheid kan brengen of kan kwetsen. Dat geldt bijvoorbeeld bij een bezoek aan het buitenland waar een geschenk uit dat land wordt aangeboden als onderdeel van een publieke gebeurtenis. In die gevallen mag het geschenk worden aangenomen namens HEMA en moet dit worden gerapporteerd aan de leidinggevende en worden overhandigd aan de compliance officer van HEMA. Dat geldt ook voor geschenken die per post worden toegestuurd met een waarde van meer dan € 50,00.

Alle geschenken die rond kerst verkregen worden, moeten worden afgegeven en zullen worden herverdeeld onder het personeel.

Onder geschenken verstaan wij niet alleen producten, maar bijvoorbeeld ook diensten, entertainment, kaarten voor sportevenementen en dergelijke. Kortom, alles dat vrijwillig wordt gegeven en voor de ontvanger een bepaalde waarde heeft.

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

Van onze leveranciers en andere zakelijke partners verwachten wij dat zij zich onthouden van het aanbieden van geschenken aan onze medewerkers of aan derden met het doel hen te beïnvloeden. Indien wij constateren dat in strijd hiermee is gehandeld, kunnen wij de commerciële relatie beëindigen. Het is in geen geval toegestaan om steekpenningen te geven en/of aan te nemen.

diefstal en fraude

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

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

administratie

Het management moet ervoor zorgdragen dat alle relevante transacties en andere handelingen correct, nauwkeurig en waarheidsgetrouw worden vastgelegd in de administratie.

De regels met betrekking tot het voeren van de boekhouding zijn vastgelegd in de accounting manual. Bevoegdheden met betrekking tot het aangaan van verplichtingen en het autoriseren van contracten en facturen zijn geregeld in de bevoegdhedenregeling.

belangenconflicten

Wij zijn afhankelijk van het vertrouwen van onze klanten, leveranciers en andere derden.

Belangenconflicten of de schijn ervan ondermijnen de goede reputatie van HEMA. Een belangenconflict ontstaat in een situatie waarin de contacten of de positie van een medewerker binnen wordt gebruikt om persoonlijke, zakelijke of financiële belangen te dienen, al dan niet ten nadele van HEMA. Elke situatie waarin een conflict (of de schijn van een conflict) zou kunnen ontstaan tussen privé-belangen en die van HEMA moet worden vermeden.

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

zaken doen

Klanten

Onze klanten zijn bepalend voor ons succes. Uitgangspunt is dan ook dat wij alles in het werk stellen om aan de wensen van onze klanten te voldoen of die te overtreffen. Wij geven onze klanten goede service en staan open voor klachten, commentaar en advies.

concurrentie

Wij doen zaken op basis van een eerlijke en ethische bedrijfsvoering, goede trouw en integriteit.

We verwachten hetzelfde van iedereen met wie wij zaken doen. Mededingingswetgeving is bedoeld om de vrije en eerlijke concurrentie te bevorderen. HEMA voldoet aan deze wetgeving. HEMA steunt constructieve wetgeving waarbij handelsbeperkingen, oneerlijke praktijken en misbruik van economische macht verboden zijn. Vanwege de mededingingswetgeving mogen medewerkers van HEMA geen informatie uitwisselen met concurrenten over prijzen en marktaandelen.

bedrijfsmiddelen en informatie

middelen van de onderneming

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

computergebruik, internet en email

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

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

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

HEMA verwacht dat haar medewerkers zorgvuldig omgaan met uitingen over HEMA in welke vorm dan ook. Medewerkers moeten zich onthouden van uitingen die reputatie- of economische schade kunnen toebrengen aan HEMA. Het is niet

toegestaan bedrijfsgevoelige informatie (bijvoorbeeld geplande openingen, nieuwe producten, personele of organisatorische wijzigingen) of informatie die de reputatie van HEMA in het gedrang brengt, op welke wijze dan ook publiek te maken en te (ver)melden via internet waaronder social media als Twitter, Facebook, Hyves, Linked in, blogs en andere fora. Daarnaast moet een medewerker altijd bedacht zijn op de mogelijke consequenties van het plaatsen van een bericht binnen social media, gelet op het feit dat deze berichten door iedereen kunnen worden gelezen.

- Het is niet toegestaan om toezeggingen of uitspraken te doen die HEMA en haar medewerkers kunnen schaden.

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

vertrouwelijkheid

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

Medewerkers die met vertrouwelijke informatie omgaan, hebben een geheimhoudingsplicht zowel tijdens als na afloop van het dienstverband dan wel na afronding van de werkzaamheden. Ongeoorloofde bekendmaking van dit soort informatie kan HEMA schade berokkenen en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

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

arbeidsomstandigheden en werkomgeving

uitgangspunt

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

discriminatie

HEMA voert een personeelsbeleid waarbij geen onderscheid wordt gemaakt op basis van iemands geslacht, ras, godsdienst, seksuele geaardheid, politieke voorkeur, handicap of ander gelijksoortige status. Geen enkele vorm van discriminatie op basis van deze kenmerken wordt getolereerd.

intimidatie en pesten

Seksuele intimidatie, andere vormen van intimidatie en pesten zijn ontoelaatbaar.

Leidinggevenden moeten alert zijn op mogelijke gevallen van

intimidatie of pesten en moeten van een dergelijke situatie melding maken bij de afdeling HR en deze situatie zo spoedig mogelijk beëindigen. Meldingen over intimidatie of pesten kunnen worden gedaan bij de leidinggevende, HR, vertrouwenspersoon of de compliance officer.

Een medewerker kan ook een klacht indienen. Naar aanleiding van een klacht zal er door HEMA onderzoek worden ingesteld en zullen er zonodig passende maatregelen worden genomen.

Op dit stuk is de klachtrechtprocedure van toepassing zoals omschreven in de HEMA CAO (HP).

drugs en alcoholgebruik

Wij verwachten van onze medewerkers dat zij zich steeds naar behoren zullen gedragen.

Dat betekent onder meer dat het gebruik van alcohol of drugs op de werkplek en tijdens werktijd niet is toegestaan. Verder is het niet toegestaan om op het werk te verschijnen onder invloed van alcohol en/of drugs. Dit kan betekenen dat de bedrijfsarts wordt ingeschakeld of dat er overgegaan wordt tot het nemen van een passende maatregel.

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

vrijheid van vereniging

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

nevenactiviteiten

Wij vinden het een goede zaak als onze medewerkers nevenactiviteiten hebben mits deze niet strijdig zijn met de belangen of het aanzien van HEMA. Medewerkers moeten voor het vervullen van nevenfuncties en/of commissariaten toestemming vragen aan HEMA.

arbeidsomstandigheden bij leveranciers

HEMA en onze zakenrelaties betrekken producten uit een groot aantal landen met zeer verschillende culturele achtergronden en uiteenlopende sociaalmaatschappelijke omstandigheden. Daarom stellen wij een aantal basisvoorwaarden aan de wijze waarop en de condities waaronder door onze leveranciers en fabrikanten wordt gewerkt.

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

▪ naleving van wet- en regelgevingen

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

▪ vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

Het recht voor alle personeel om zich te verenigen en om lid te worden van een vakbond naar keuze en om collectief te onderhandelen, zal gerespecteerd worden. In situaties of landen waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling wordt ingeperkt door wetgeving, moeten mogelijkheden en ondersteuning worden geboden voor een daarmee gelijkstaande onafhankelijke en vrije organisatievorming en onderhandelingen. Er zal zeker gesteld worden dat vertegenwoordigers van het personeel toegang hebben tot de werkplek van het aangesloten personeel. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 87, 98, 135 en 154.

▪ verbod op discriminatie

Discriminatie met betrekking tot aanname, beloning, toegang tot opleidingen, promotie, ontslag of pensionering op grond van geslacht, leeftijd, godsdienst, ras, kaste, sociale achtergrond, handicap, etnische of nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van werknemersorganisaties waaronder vakbonden, politieke voorkeur, seksuele geaardheid of enig ander persoonlijk kenmerk is niet toegestaan. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 100, 111, 143, 158 en 159.

▪ beloning

Loon dat wordt betaald voor de normale arbeidsuren, overuren en overurentoeslagen dient aan het wettelijke minimum en/of de branchenormen in het betreffende land te voldoen of deze te overtreffen. Illegale, ongeoorloofde of strafinhoudingen op salarissen en lonen mogen niet plaatsvinden. In situaties waarin het wettelijk minimumloon en/of de branchenormen niet de kosten voor het levensonderhoud dekt en ook niet enige extra bestedingsruimte biedt, worden leveranciers aangemoedigd om hun werknemers een adequate beloning te geven die deze behoeften dekt. Verlaging van het loon als disciplinaire maatregel is verboden. Leveranciers zullen ervoor zorgdragen dat de werknemers helder, gedetailleerd en regelmatig over de samenstelling van het loon worden geïnformeerd; de leverancier zal er ook voor zorgdragen dat het loon in overeenstemming met alle relevante wet- en regelgeving wordt uitbetaald en dat de uitbetaling gedaan wordt op een manier die voor de werknemers passend is. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 26 en 131.

▪ werkuren

De leverancier moet zich houden aan relevante wet- en regelgeving en branchenormen met betrekking tot werkuren. Het maximaal toegelaten aantal arbeidsuren is in overeenstemming met nationale wetgeving, maar zal niet met regelmaat meer dan 48 uur binnen één week bedragen en het maximum toegelaten aantal overuren binnen één week zal niet meer bedragen dan 12 uur. Overuren moeten alleen worden gewerkt op vrijwillige basis en moeten worden uitbetaald als extra toeslag. Een werknemer heeft recht op minstens één dag vrij na 6 opeenvolgende dagen gewerkt te hebben. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 1 en 14

▪ gezondheid en veiligheid op het werk

Er moet een pakket voorschriften en procedures worden samengesteld, waarin alle aspecten van de gezondheid en veiligheid op het werk geregeld worden, met name het beschikbaar stellen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, schone toiletten, toegang tot drinkwater en indien van toepassing hygiënische faciliteiten voor het opslaan van voedsel. Werkmethodes en werkomstandigheden en omstandigheden in slaapgelegenheden, die een overtreding van de elementaire mensenrechten inhouden, zijn verboden. Met name jonge werknemers

zullen niet blootgesteld worden aan risicovolle, onveilige of ongezonde situaties.

Dit in overeenstemming met de ILO conventie 155 en de ILO aanbevelingen 164 en 190.

▪ **verbod op kinderarbeid**

Kinderarbeid is verboden zoals aangegeven in de ILO en UN conventies en/of nationale wet- en regelgevingen. Van deze eisen dienen de meest strikte te worden opgevolgd. Elke vorm van uitbuiting van kinderen is verboden. Werkomstandigheden die doen denken aan slavernij of schadelijk zijn voor de gezondheid van kinderen, zijn verboden. De rechten van jonge werknemers moeten worden beschermd. In het geval dat kinderen aangetroffen worden die werken in omstandigheden die voldoen aan de definitie van kinderarbeid, zoals hierboven gegeven, zal de leverancier richtlijnen en procedures opstellen en uitvoeren voor een hulpprogramma voor deze kinderen. Daarnaast, zal de leverancier adequate ondersteuning verlenen om zulke kinderen naar school te laten gaan totdat ze volwassen zijn. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 79, 138, 142 en 182 en ILO aanbeveling 146.

▪ **verbod op dwangarbeid**

Alle vormen van dwangarbeid, zoals het inhouden van een waarborgsom en het afnemen van identiteitspapieren van werknemers bij indiensttreding, zijn verboden. Hetzelfde geldt voor arbeid door gevangenen, waarbij de elementaire mensenrechten worden overtreden. Het gebruik van lichamelijke straffen, lichamelijke of geestelijke dwang en verbaal geweld is verboden. Dit in overeenstemming met de ILO conventies 29 en 105.

▪ **milieu- en veiligheidsvraagstukken**

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

maatschappij, milieu en veiligheid

maatschappelijk verantwoord ondernemen

HEMA staat midden in de samenleving en we streven ernaar om op een maatschappelijk verantwoorde wijze zaken te doen. In dat verband hebben wij een aantal doelstellingen geformuleerd, die hieronder zijn samengevat.

gebruik van duurzame grondstoffen

Daar waar mogelijk streven wij naar het gebruik van duurzame grondstoffen en materialen.

Dat geldt voor de grondstoffen van een aantal producten zoals hout, koffie, thee, cacao, maar ook katoen. Daar waar mogelijk wordt, in samenwerking met producenten en leveranciers, gezocht naar milieuvriendelijke alternatieven. Dit wordt gedaan naast het bestaande aanbod van producten, waarbij ook rekening wordt gehouden met de milieubelasting van materialen.

Voortschrijdend inzicht op het gebied van mogelijke schadelijkheid

van stoffen kan betekenen dat een stof die vandaag als veilig wordt beschouwd morgen verdacht is. Wij doen er alles aan om uitsluitend grondstoffen te gebruiken die veilig zijn voor mens en milieu. Op het moment dat er gegronde verdenking ontstaat over de veiligheid van bepaalde stoffen zal in samenwerking met onze producenten en leveranciers gezocht worden naar een veilig alternatief.

Onze producten en de grondstoffen voor onze producten zijn op diervriendelijke wijze geproduceerd. Onze producten bevatten bijvoorbeeld geen bont van dieren die speciaal voor het bont worden gejaagd of gefokt. Onze cosmeticaproducten worden niet op dieren getest. Wij streven ernaar om het gebruik van GGO ingrediënten (genetisch gemodificeerde organismen) in onze levensmiddelen tot een minimum te beperken.

gezondheid en veiligheid van onze klanten en werknemers

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

afvalbeheersing

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

klimaatverandering

Wij streven ernaar de hoeveelheid energie die we verbruiken terug te dringen evenals de milieubelasting als gevolg van transport.

naleving

medewerkers

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

Schending van deze ondernemingscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

franchisenemers, leveranciers en andere betrokkenen

Zoals hiervoor toegelicht verwachten wij ook van onze franchise-nemers, leveranciers en andere zakelijke partners dat zij zich houden aan de uitgangspunten van deze ondernemingscode. Indien wij vaststellen dat er in strijd met deze ondernemingscode wordt gehandeld, behouden wij ons het recht voor om de commerciële relatie, eventueel met onmiddellijke ingang, te beëindigen.

meldingsregeling

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