roadmap eerlijke lonen

2024

- We gebruiken o.a. de **IDH salary matrix** om stap voor stap loondata te valideren bij fabrieken in onze top-5 hoog risicolanden
- We selecteren **3 fabrieken** om te werken aan lonen
- We breiden de **duurzaamheidsrapportage van 2023** uit met data over eerlijke lonen en rapporteren voortgang

2025

- We gebruiken de **IDH salary matrix** om bij meer fabrieken loondata te valideren
- We selecteren nog **3 fabrieken** om te werken aan lonen

2026

- In onze **top-5 risicolanden** draagt HEMA bij aan een eerlijk loon in tenminste 1 fabriek

2027

- **50% van onze inkoopwaarde** is afkomstig uit fabrieken waar HEMA bijdraagt aan een eerlijk loon*

*Volgens Amfori loondata is ongeveer 30% van de inkoopwaarde van HEMA producten afkomstig van fabrieken die een leefbaar loon betalen. We hebben een validatie nodig van de loondata om de betrouwbaarheid vast te stellen. N.a.v. de validatie worden de doelstellingen bijgesteld.

belang van leefbaar loon

Met trots presenteert HEMA de Roadmap ‘Op weg naar eerlijke lonen’. Een eerlijk loon is één van de belangrijkste factoren om een werknemer in de productieketen te versterken, een belangrijke drijfveer voor HEMA. Het vergroot de mogelijkheid voor een werknemer, en in veel gevallen zijn of haar gezin, om gezonde voeding te kopen, kleding en scholing te betalen en te zorgen voor een goede huisvesting.

HEMA verwacht van alle leveranciers en de fabrieken dat zij hun werknemers beschermen en voldoende compenseren voor hun werkzaamheden. Vaak zien we dat in hoog risicolanden* hier meer voor nodig is, omdat het gat tussen het minimumloon en leefbaar loon te groot is. In deze Roadmap benaderen we dit thema op verschillende manieren en werken we samen met leveranciers voor een eerlijk loon voor werknemers in de fabriek.

Onze ambities zijn er. Tegelijkertijd zijn we ons er van bewust dat we in de uitvoering veel drempels moeten overkomen. Om dit op een zorgvuldige manier uit te voeren werken we, naast onze leveranciers, ook samen met stakeholders zoals NGO’s, vakbonden, multi-stakeholder initiatieven en andere bedrijven.

* volgens Amfori Country Risk Classification

wat gaan we doen

samen met andere projecten

De positie van de werknemer wordt niet alléén versterkt door eerlijke lonen. Daarom richt HEMA zich ook op

1) **verantwoorde inkoopstrategie** HEMA is onderdeel van de Learning and Implementation Community. Het doel van deze werkgroep is om ons inkoopbeleid te verbeteren en rechten van werknemers te beschermen. Vanaf 2024 introduceert HEMA een tweezijdige Code of Conduct en stellen we KPI's op om verbetering te monitoren.
2) **vakbondsvrijheid** Sinds 2021 werkt HEMA aan projecten rondom vakbondsvrijheid en versterken van klachtenmechanismen in Bangladesh. In 2024 werkt HEMA samen met FNV aan opschaling en vakbondsvrijheid in de fabrieken in Bangladesh.

samen met leveranciers en fabrieken

- We gaan **projecten opstarten met fabrieken** waar we mee samenwerken. Hierbij kijken we naar manieren waarop HEMA kan bijdragen.
- Zo veel mogelijk zoeken **we samenwerking met andere bedrijven** op, om de impact te vergroten.

samen met stakeholders

- We **betrekken stakeholders** (in- en extern) bij onze doelen voor advies.
- We **meten de impact op werknemers** en de fabriek.

monitoring & rapportage

- We doen een **data-analyse van data over lonen** opgehaald tijdens de third party audits.
- We **rapporteren publiek op data over lonen** die voorhanden is en de voortgang daarop in de jaarlijkse duurzaamheidsrapportage. Als de datakwaliteit invloed heeft op onze doelstellingen zijn we hier transparant over.

roadmap

partners

Enact

monitoren en rapportage

IDH

data verzamelen en training

Amfori

samenwerking

suppliers

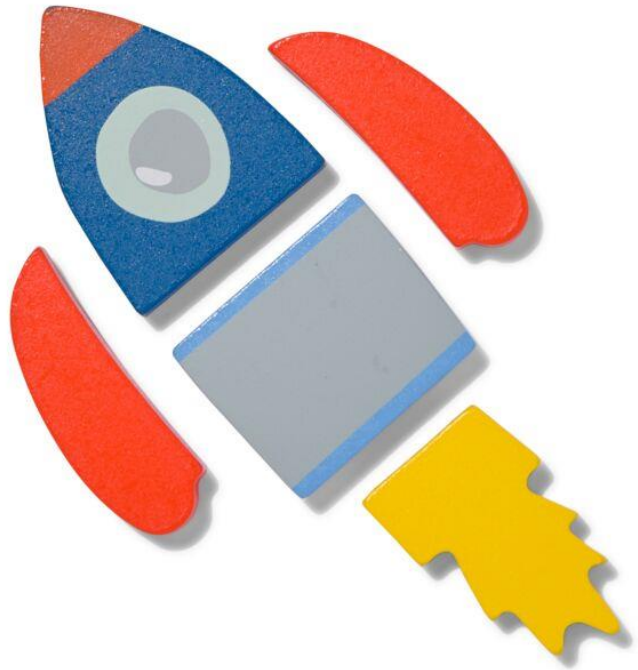
doen

HEMA due diligence beleid

HEMA volgt de OESO-richtlijnen voor human rights and environmental due diligence in de productieketen. Als HEMA nemen wij verantwoordelijkheid in de keten door mensenrechten en milieu gerelateerde risico's in de keten te analyseren en stappen te zetten om risico´s te stoppen, voorkomen of beperken.
Klik hier om ons due diligence statement te lezen.

In 2023 hebben we onze due diligence risico-analyse opnieuw uitgevoerd. Op basis daarvan hebben we thema's geprioriteerd aan de hand van onze invloedssfeer: ons beleid, de fabrieken en risico's dieper in de keten.

Lonen is één van onze geprioriteerde thema's. Lonen wordt gezien als een belangrijke factor, die de kans op andere risico's (zoals kinderarbeid en gedwongen arbeid) verkleint. Bovendien blijkt uit onderzoek dat het bijdraagt aan de productiviteit van de fabriek, doordat uitval minder vaak voorkomt en werknemers minder snel een andere baan zoeken.

De prioriteiten uit onze due diligence risico-analyse hebben we tijdens onze ketenbijeenkomst in juni 2023 gedeeld met externe en interne stakeholders. Door hen werd het belang van eerlijke lonen in de keten nogmaals benadrukt.

In de ketenbijeenkomst in 2024 bespreken we de vervolgstappen die we hebben ondernomen, waaronder de stappen richting eerlijke lonen.