

WELKOM

We zijn ver gekomen. Hunkemöller startte ooit met een winkel en is nu een internationaal omnichannelmerk, een gerenommeerde naam in 23 landen en de onbetwiste leider op het gebied van lingerie in Noord-Europa. In Duitsland, Nederland en België zijn we de grootste gespecialiseerde keten. In Oostenrijk, Denemarken, Spanje, Frankrijk en Zweden zijn we groot en timmeren we hard aan de weg.

Dankzij onze 'one team'-benadering in de samenwerking met onze franchisenemers en zakenpartners zorgt Hunkemöller's succesverhaal momenteel voor een uitstekend bedrijfsresultaat. Het heeft ons bovendien diverse awards opgeleverd, waaronder de Retail Award 2016 voor beste lingerieketen in Nederland - voor het 10e jaar op rij. Ook in België, Duitsland, Spanje en Frankrijk hebben wij deze award in de wacht gesleept (2015/2016). We hebben ook de Cross Channel Award 2015 gewonnen in Oostenrijk, België en Duitsland en daarnaast ook nog de Webshop Award 2015 in Duitsland, Nederland, België en Spanje.

We streven ernaar om in 2020 onze verkoopcijfers van 2015 te verdubbelen en de beste winst/verkoop-ratio in onze markt te realiseren.

We zijn vastberaden om Hunkemöller de beste keuze te maken voor vrouwen door heel Europa, en daarbuiten. De aanzienlijke groei in onze verkoop en EBITDA zijn het resultaat van een combinatie van toonaangevende productontwikkeling, een inspirerende customer journey, gepassioneerde medewerkers die service van wereldklasse leveren en slim gebruik van nieuwe technologie en social media om langdurige loyaliteit op te bouwen.

Kijkend naar de toekomst willen we groeien – zowel fysiek als digitaal – en we zijn van plan tegelijkertijd ons omnichannel-aanbod aanzienlijk uit te breiden. Ook hebben we de intentie meer inspirerende winkels te openen.

Als je bij Hunkemöller werkt, ontdek je onze passie voor producten, maar ook onze toewijding aan het leveren van uitzonderlijke klantenservice en ongeëvenaarde waar voor je geld. Je komt erachter waarom Hunkemöller een succesverhaal van wereldklasse is en waarom we altijd passie voor lingerie hebben.

Philip Mountford
CEO Hunkemöller International BV

INHOUD

TOEPASSINGSGEBIED

INTEGRITEIT

ZAKENDOEN

KAPITAALGOEDEREN

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VAN LEVERANCIERS

VEILIGHEID EN MILIEU

NALEVING

CONTACT

TOEPASSINGSGBIED

OP WIE IS DE GEDRAGSCODE VAN TOEPASSING?

Deze gedragscode geldt eerst en vooral voor alle werknemers van onze hoofdkantoren, onze distributiecentra en onze winkels in alle landen.

Onze werknemers, waarvan de meesten intensief contact hebben met onze klanten en leveranciers, spelen een belangrijke rol in het bepalen van het imago van ons merk en daarom zijn ze van cruciaal belang voor ons imago en onze reputatie. Het intact houden van die reputatie is essentieel. Om ervoor te zorgen dat alle principes van deze gedragscode worden nageleefd, moeten alle medewerkers deze begrijpen, uitdragen, controleren en indien nodig corrigerende maatregelen nemen.

Hier is voor het Business Leadership Team een belangrijke rol weggelegd. Zij dienen het goede voorbeeld te geven en ervoor waken dat werknemers goed op de hoogte zijn en de middelen hebben om deze gedragscode na te leven.

Deze gedragscode is ook van toepassing op onze franchisenemers. Ook zij dragen bij aan het imago van ons merk. Daarom beschouwen wij het als een essentieel onderdeel voor de verschillende franchisenemers en we verwachten dat zij deze gedragscode onderschrijven en naleven.

Ten slotte zijn sommige aspecten van deze gedragscode ook van toepassing op onze leveranciers, agenten en andere derden waar wij zaken mee doen. Dit is in sommige gevallen expliciet genoemd in de tekst. Maar ook wanneer de gedragscode niet expliciet verwijst naar onze zakenpartners, dan verwachten we toch dat ze de fundamentele waarden respecteren die in de Gedragscode zijn vastgesteld.

INTEGRITEIT

Wij willen een betrouwbaar bedrijf zijn. Onze integriteit dient vanzelfsprekend te zijn. Het is essentieel dat al onze medewerkers de wet- en regelgeving navolgen van de landen waarin we actief zijn en dat ze de normen en waarden naleven die van toepassing zijn bij Hunkemöller en die in deze gedragscode zijn vastgesteld.

Wij verwachten integriteit en eerlijkheid van onze medewerkers in hun wederzijdse relaties en hun relaties met derden.

Wij verwachten ook integriteit en betrouwbaarheid van onze zakenpartners, zoals leveranciers, agenten en franchisenemers.

PRIVACY

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

Binnen ons bedrijf kunnen we informatie verzamelen over klanten, leveranciers, concurrenten en andere partijen. Deze gegevens worden vertrouwelijk behandeld en we gebruiken ze alleen voor aanvaardbare commerciële doeleinden van Hunkemöller, waarbij de van toepassing zijnde wetgeving wordt nageleefd.

GESCHENKEN/UITNODIGINGEN

In principe is het medewerkers van Hunkemöller niet toegestaan geschenken te geven of aan te nemen met een grotere waarde dan 50 euro. Onder geschenken verstaan we niet alleen producten, maar bijvoorbeeld ook diensten, uitnodigingen voor amusement en dergelijke. Kortom, alles dat vrijwillig wordt gegeven en een zekere waarde heeft voor de ontvanger.

In sommige gevallen kan het weigeren van een geschenk de gever kwetsen of beledigen, bijvoorbeeld wanneer je een bezoek brengt aan een ander land en het geschenk maakt onderdeel uit van een publiek evenement. In deze gevallen kan het geschenk worden aangenomen namens het bedrijf. Dit moet worden gerapporteerd aan het betreffende teamlid van het Business Leadership Team en overgedragen worden aan de HR Manager van het betreffende land. Dit geldt ook voor geschenken die per post worden verzonden. Het bedrijf zal regelmatig alle ontvangen geschenken verzamelen en verloten onder de medewerkers.

Uitnodigingen voor reizen, tickets voor sport- of ander evenementen kunnen alleen worden aangenomen met de goedkeuring van de lijnmanager en de lijnmanager's lijnmanager (vier-ogen-principe) van de werknemer. Als er hiërarchisch gezien geen twee managementlagen zijn, dan is de goedkeuring van een (ander) lid van de executive board ook voldoende. Wij verwachten dat onze leveranciers en andere zakenpartners zich onthouden van het aanbieden van geschenken aan onze werknemers of derden met als doel hen te beïnvloeden. Mochten wij concluderen dat dit toch het geval is, dan kunnen we besluiten de handelsrelatie te beëindigen. Het geven of aannemen van steekpenningen is in alle gevallen verboden.

DIEFSTAL EN FRAUDE

Conform het beleid van Hunkemöller wordt bij interne of externe gevallen van diefstal in relatie tot Hunkemöller onmiddellijk onderzoek en aangifte gedaan en, mocht dit nodig zijn, een gerechtelijke vervolging ingesteld. Dit beleid bestaat uit richtlijnen die uiteenzetten hoe gehandeld moet worden in het geval van diefstal, fraude en andere misdrijven. Ons beleid aangaande diefstal en fraude is beschikbaar via de afdeling Human Resources.

ADMINISTRATIE

Het is van wezenlijk belang dat de business leaders en afdelingen een degelijk administratie proces hebben, om te garanderen dat alle financiële en transactionele informatie in alle landen nauwkeurig wordt bijgehouden en dat alle gegevens toegankelijk zijn voor het relevante personeel. Bescherming van gegevens is van het grootste belang.

BELANGENVERSTRENGELING

Wij zijn afhankelijk van het vertrouwen van onze klanten, leveranciers en andere derden. Belangenverstrengeling of de schijn van belangenverstrengeling ondermijnt de goede reputatie van Hunkemöller.

Belangenverstrengeling ontstaat in een situatie waarbij de positie van een werknemer binnen het bedrijf gebruikt wordt om persoonlijke commerciële of financiële belangen te dienen, al dan niet met schadelijke gevolgen voor het bedrijf.

INTERASSOCIATIE

We hebben respect voor ieders religie, nationaliteit, huidskleur, etnische achtergrond, leeftijd, seksuele geaardheid, politieke voorkeur, lichamelijke beperkingen of andere soortgelijke status. Persoonlijk contact dat niets te maken heeft met werk is mogelijk, maar beperkt. Wees je altijd bewust van wat je schrijft en hoe je het schrijft. Gebruik van social media wil zeggen dat letterlijk de hele wereld alles kan lezen (gedurende vele jaren). We blijven elkaars privacy respecteren. Een kopie van de social media-richtlijnen is beschikbaar op de Portal.

DIRECTELIJK-MANAGEMENT

Het is niet toegestaan directe leidinggevende/directe ondergeschikte te zijn aan een familielid in de eerste lijn (dochter, zoon, vader, moeder, grootouder, etc.). Een manager kan derhalve geen direct familielid aannemen voor een functie waarin hij/zij haar directe ondergeschikte is. De redenen hiervoor zijn duidelijk: objectieve prestatiebeoordelingen en eerlijke salaris- en bonusbeoordeling zijn hiervan de belangrijkste punten.

Ons bedrijfsprotocol ontmoedigt relaties tussen collega's en staat relaties tussen lijnmanagers en direct ondergeschikten niet toe. Wanneer een dergelijke relatie bestaat of ontstaat tijdens het dienstverband, dan dienen beide partijen hun lijnmanager en HR-manager hier zo snel mogelijk formeel van op de hoogte te brengen. Het bedrijf zal ernaar streven om een alternatieve rapportagelijnen en/of overplaatsing naar een andere afdeling te bewerkstelligen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn, staat het het bedrijf vrij om de individuen te vragen om samen te beslissen wie op zoek gaat naar een andere baan.

ZAKENDOEN

KLANTEN

Onze klanten zijn de sleutel tot ons succes. Daarom doen wij ons uiterste best om aan de verwachtingen van onze klanten te voldoen en deze te overtreffen. Wij leveren onze klanten service van wereldklasse en we staan open voor klachten, opmerkingen en aanbevelingen.

Opmerkingen en suggesties kunnen via de In Touch-app ingediend worden. Er is een ideeënbus in gebruik om dit aan te moedigen. Externe klanten en leverancier kunnen dit doen door een e-mail te sturen naar customercare@hunkemoller.com. De informatie die naar dit adres wordt gestuurd, zal vertrouwelijk en respectvol behandeld worden.

CONCURRENTIE

We doen zaken op basis van eerlijk en ethisch management, goed vertrouwen en integriteit. Wij verwachten hetzelfde van iedereen waarmee wij zakendoen. Concurrentiewetgeving streeft ernaar vrije en eerlijke concurrentie te bevorderen en Hunkemöller leeft deze wetgeving na. Hunkemöller is voorstander van opbouwende wetgeving die handelsbeperkingen, oneerlijke praktijken en misbruik van economische macht verbiedt. Het is medewerkers van Hunkemöller niet toegestaan informatie uit te wisselen over prijzen en marktaandelen wanneer dit leidt tot een overtreding van de concurrentiewetgeving.

ONRECHTMATIGE BETALINGEN

Leverancier verklaart en garandeert dat hij bij het verlenen van diensten of het leveren van producten geen geldelijke betalingen zal verrichten of zal toestaan dat zaken van waarde direct of indirect worden aangeboden, toegezegd of betaald aan een buitenlandse functionaris, buitenlandse politieke partij, partijfunctionaris, medewerker van een staatsbedrijf, een kandidaat voor een buitenlandse publieke of politieke functie of een andere derde om deze functionarissen of derde ertoe te bewegen hun invloed uit te oefenen op een buitenlandse overheid of andere entiteit om een ongepast zakelijk voordeel te verkrijgen. Leverancier en zijn derdenvertegenwoordigers voldoen gedurende de looptijd van deze Overeenkomst te allen tijde aan de vereisten van de toepasselijke wetgeving van de rechtsstelsels in de betreffende landen, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot de anti-omkopingswetten van het land.

De Leverancier, zijn dochterondernemingen, directeuren, functionarissen, medewerkers of agenten zullen de overeenkomst met Hunkemöller niet gebruiken om te proberen de bronnen van onrechtmatig verkregen gelden te verhullen. De Leverancier verklaart en garandeert voorts geen poging daartoe als omschreven in dit lid te hebben ondernomen voorafgaand aan de datum van de overeenkomst met Hunkemöller.

De Leverancier is verantwoordelijk voor en vrijwaart Hunkemöller tegen alle overtredingen inzake omkoping, het witwassen van geld en/of corruptie door de Leverancier en/of zijn gelieerde ondernemingen, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot verliezen, processen, rechtszaken, kosten (waaronder begrepen, maar niet beperkt tot juridische kosten), onkosten, schade, aanspraken, vorderingen en verplichtingen van welke aard ook die voortvloeien uit of als gevolg van dergelijke overtredingen.

Indien Leverancier zich zorgen maakt dat zich mogelijk een overtreding van een van bovenstaande vereisten heeft voorgedaan, brengt Leverancier Hunkemöller hier onmiddellijk van op de hoogte.

KAPITAALGOEDEREN

DE FINANCIËLE MIDDELEN VAN HUNKEMÖLLER

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het gepaste gebruik, de bescherming en het onderhoud van de financiële middelen van de organisatie. Dit bestaat onder andere uit voorraad (product), kasgeld, cheques, creditcards, facturen en ontvangstbewijzen. Het is van het grootste belang dit te beschermen tegen misbruik, verlies of diefstal. Alle vorderingen, ontvangstbewijzen, facturen en rekeningen moeten correct en compleet zijn.

GEBRUIK VAN COMPUTER, INTERNET, SOCIAL MEDIA EN E-MAIL

Een goed functionerende informatietechnologie en infrastructuur zijn fundamenteel voor ons commerciële succes. Elke werknemer die gebruikmaakt van een computer en het netwerk moet dit daarom op een verantwoordelijke en passende wijze doen. Persoonlijk (niet-zakelijk) gebruik moet tot een minimum beperkt blijven. We hebben eveneens richtlijnen voor social media gebruik, die samengevat als volgt luiden:

- Post alleen uit eigen naam, niet uit Hunkemöller's naam.
- Op social media sta je ook bekend als een werknemer van Hunkemöller. Als je je naam en werkplek vernoemt, dan worden alle posts beschouwd als zijnde indirect gedaan in naam van Hunkemöller. Neem dit bij het posten van berichten zorgvuldig in overweging.
- Ondeugdelijke berichten zoals belastingen van racistische, etnische, seksueel getinte, religieuze aard of over handicaps worden niet getolereerd.
- Bescherm altijd vertrouwelijke/gevoelige informatie over jezelf, je privacy en ook wanneer deze Hunkemöller betreft. Jij bent verantwoordelijk voor wat je schrijft.
- Denk goed na voor je iets post, gebruik passende taal en wees beleefd, voeg waarde toe en neem nooit deel aan social media discussies over mogelijke crisissituaties.

VERTROUWELIJKHEID

Onthoud: je krijgt inzage in vertrouwelijke informatie, het openbaar maken van deze informatie kan Hunkemöller schaden en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben voor werknemers van Hunkemöller of er kunnen juridische stappen worden ondernomen tegen onze zakenpartners.

FAST RULES

Alle werknemers worden geacht zich te houden aan de FAST-richtlijnen en -regels als opgesteld door Carlyle en Hunkemöller. Een kopie van deze Fast Rules is verkrijgbaar via een lid van de executive board of het lokale HR-team.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

UITGANGSPUNT

Onze managementstijl streeft ernaar omstandigheden te creëren waaronder onze medewerkers toegewijd zijn aan hun werk en zich verantwoordelijk voelen voor hun taak. Hunkemöller voorziet in goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

DISCRIMINATIE

Hunkemöller voert een personeelsbeleid dat niet discrimineert op grond van ras, religie, seksuele of politieke voorkeur, handicap of andere vergelijkbare zaken. Geen enkele discriminatie op basis van deze kenmerken wordt getolereerd.

INTIMIDATIE EN PESTEN

Seksuele intimidatie, intimidatie van andere aard en pesten zijn onaanvaardbaar. Het management en alle medewerkers moeten waken voor mogelijke voorvallen van intimidatie en pesterijen en dit onmiddellijk melden aan de vertrouwenspersoon, of de aangewezen persoon of instantie conform plaatselijke wetten en voorschriften, en deze situatie zo snel mogelijk beëindigen. Klachten kun je naar de vertrouwenspersoon sturen. Wanneer een klacht wordt ingediend, zal Hunkemöller een onderzoek starten en, indien nodig, passende maatregelen nemen.

GEBRUIK VAN DRUGS EN ALCOHOL

Wij verwachten dat onze medewerkers zich altijd gepast gedragen. Dit houdt onder andere in, dat de consumptie van alcohol of drugs op het werk en onder werktijd streng verboden is. Tijdens zakelijke diners is beperkte consumptie van alcohol toegestaan. Een beperkte consumptie van alcohol is ook toegestaan tijdens interne feestelijke gebeurtenissen naar oordeel en goedkeuring van het management. We verwachten van alle werknemers normaal gedrag als zij alcohol consumeren en nooit te rijden onder invloed.

VRIJHEID VAN VERENIGING

Werknemers hebben vrijheid van vereniging en hebben het recht om collectief te onderhandelen. Daarnaast hebben ze het recht om lid te worden van een vakbond of de ondernemingsraad als deze bestaat in het betreffende land. Alle werknemers hebben het recht zich kandidaat te stellen voor de Europese Ondernemingsraad als er verkiezingen gehouden worden.

EXTRA ACTIVITEITEN

We juichen het toe dat werknemers extra activiteiten hebben, zolang deze niet ingaan tegen de belangen van Hunkemöller. Wanneer deze activiteiten in de dagelijkse werkactiviteiten moeten worden ingepast, dan gebeurt dit in overleg met het management.

WERKEN VANUIT HUIS

Werken vanuit huis is een voorrecht, niet een contractueel recht, en het kan worden toegestaan onder bijzondere omstandigheden. Toestemming om vanuit huis te werken dient door een teamlid van de ondernemingsleiding te worden gegeven.

Wanneer je vanuit huis werkt ben je er verantwoordelijk voor dat de omgeving veilig is en dat jouw werkomgeving geen letsel kan veroorzaken.

Bescherming van gegevens is van het grootste belang. Toegang tot onze beveiligde servers kan alleen worden verkregen na geschreven toestemming van een teamlid van het Business Leadership Team. Wanneer je vanuit huis werkt moet je de gecontracteerde uren volmaken.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN VAN LEVERANCIERS

We werken uitsluitend met kundige leveranciers die onze passie delen om onze klanten service van wereldklasse te bieden. We gaan bewust langdurige relaties met onze leveranciers aan om voor continuïteit en kwalitatief hoogwaardige service te zorgen.

Als wereldwijd actief bedrijf, neemt Hunkemöller zijn verantwoordelijkheid serieus. Hunkemöller werkt hard om in al zijn bedrijfsprocessen een duurzame benadering te implementeren, waarbij gestreefd wordt naar de juiste balans tussen mensen, onze wereld en winst.

Om ervoor te zorgen dat het productieproces van Hunkemöller-producten voldoet aan onze normen, zijn al onze leveranciers verplicht dezelfde sociale en milieuriichtlijnen te volgen. In 2004 hebben we een gedragscode voor leveranciers geïmplementeerd om de minimale sociale en milieunormen te bepalen. Deze gedragscode is gebaseerd op verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Universele verklaring van de Rechten van de Mens en plaatselijke wetten. Als onderdeel van onze normen maakt Hunkemöller gebruik van enkele kernarbeidsrechten, waaronder:

- 1. De rechten op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling**
- 2. Geen discriminatie**
- 3. Eerlijke beloning**
- 4. Acceptabele werktijden**
- 5. Gezondheid en veiligheid op het werk**
- 6. Geen kinderarbeid**
- 7. Speciale bescherming voor jonge arbeiders**
- 8. Geen onzekere werkgelegenheid**
- 9. Geen slavenarbeid**
- 10. Bescherming van het milieu**
- 11. Ethisch zakelijk gedrag**

Hunkemöller is lid van het Business Social Compliance Initiative (BSCI) en heeft zich erop toegelegd toe te werken naar verbeteringen in de toeleveringsketen. Een uitgebreide versie van de gedragscode voor leveranciers vindt u hier: www.bsci-intl.org/content/bsci-code-conduct

Bangladesh Accord on Fire and Building Safety (Bangladesh Veiligheidsakkoord)
Hunkemöller steunt het "Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh". Deelnemende merken financieren en implementeren een gemeenschappelijk brand- en gebouwveiligheidsprogramma, inclusief veiligheidsinspecties, openbare verslaggeving, sanering en brandveiligheidsstraining in fabrieken. Alle fabrieken waar Hunkemöller-kledingstukken geproduceerd worden, worden verplicht onderworpen aan inspectie van brandveiligheid, elektrische veiligheid en gebouwveiligheid.

Overeenkomst inzake duurzame kleding en textiel

Hunkemöller heeft een bindende overeenkomst ondertekend voor duurzame mode en textiel. Het Nederlandse convenant streeft naar een positieve, duurzame verandering in de wereldwijde kleding- en textielindustrie. Deze coalitie geniet brede steun van brancheorganisaties, vakbonden, maatschappelijke organisaties en de Nederlandse regering.

We hebben ons erop toegelegd duurzaamheidsuitdagingen aan te gaan en te verbeteren met onze leveranciers in de productielanden op verschillende gebieden, zoals discriminatie en genderdiscriminatie, kinderarbeid, slavenarbeid, vrijheid van vereniging, fatsoenlijk loon, veiligheid en gezondheid op de werkplek, duurzame grondstoffen, waterverontreiniging, het gebruik van chemicaliën, water en energie en dierenwelzijn.

VEILIGHEID & MILIEU

Hunkemöller streeft ernaar zaken te doen met inachtneming van onze sociale verantwoordelijkheid als onderneming. Hiertoe hebben wij een aantal doelen geformuleerd, die hieronder samengevat zijn.

GEBRUIK VAN DUURZAME GRONDSTOFFEN

Voor zover dat mogelijk is, streven we ernaar duurzame grondstoffen te gebruiken. We hebben een bontvrij beleid geïmplementeerd en gebruiken geen echt leer in onze producten. Onze producten en de grondstoffen voor onze producten worden geproduceerd op een diervriendelijke manier. Onze producten bevatten geen veren van dieren waarop gejaagd is of die gefokt zijn vanwege hun veren.

We streven ernaar om alleen kleding te verkopen die vrij is van schadelijke stoffen. Voortschrijdend inzicht op het gebied van mogelijk schadelijke stoffen kan betekenen dat een stof die vandaag als veilig wordt beschouwd, morgen verdacht is. We doen ons uiterste best om alleen grondstoffen te gebruiken die veilig zijn voor mens en milieu. Indien er op enig moment reden is om te twifelen aan de veiligheid van bepaalde stoffen, dan zullen we zoeken naar een veiliger alternatief, in samenwerking met onze fabrikanten en leveranciers.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN ONZE KLANTEN EN PERSONEEL

Wij streven ernaar een goedgekeurde en geteste procedure voor het terugroepen van producten te hebben, evenals een veiligheids- en beveiligingshandboek. Onze activiteiten zijn arbeidsintensief en vinden meestal plaats in gebieden die eenvoudig toegankelijk moeten zijn voor grote aantallen consumenten. Op plaatsen

waar veel mensen samenkomen, is veiligheid van het grootste belang. Daarom werken we voortdurend aan het creëren van veilige werk- en winkelomstandigheden voor zowel de werknemers als de klanten.

ENERGIEBESPARING EN AFVALBEHEER

We moedigen onze teams en partners aan om nieuwe manieren te vinden voor het besparen van energie en het verminderen van afval. We optimaliseren onze transport- en logistieke processen voortdurend. In onze winkels moedigen we onze werknemers aan om de kledinghangers, papier en plastic te recyclen. We groeien snel en al onze nieuwe winkels zijn voorzien van led-verlichting om het energieverbruik in de winkels te reduceren. Afgeschreven en geretoureerde producten worden opnieuw verkocht, op milieuvriendelijke wijze gerecycled of weggegeven aan een liefdadigheidsinstelling. In Nederland hebben we bovendien een terugnameprogramma gelanceerd om oude kleding een tweede leven te geven.

NALEVING

WERKNEMERS

Werken in de detailhandel betekent werken met mensen. In deze arbeidsintensieve branche zijn de kwaliteit van het personeel en de toewijding en aandacht voor de klant de sleutel tot een succesvolle onderneming. Het is daarom van essentieel belang dat de werknemers eerlijk handelen en behandeld worden. Dit betekent dat zij zich bewust moeten zijn van deze gedragscode en deze trouw naleven. Wanneer zij deze normen niet trouw naleven, schaden ze niet alleen zichzelf, maar ook hun collega's en de hele onderneming. Elke overtreding van de gedragscode door een Hunkemöller-werknemer leidt tot disciplinaire maatregelen, waarbij beëindiging van het dienstverband niet wordt uitgesloten.

FRANCHISENEMERS, LEVERANCIERS EN ANDERE BELANGHEBBENDEN

Zoals uitgelegd in het gedeelte 'Toepassingsgebied', verwachten we ook van onze franchisenemers, leveranciers en andere zakenpartners dat zij zich houden aan de beginselen van deze gedragscode. Wanneer wij vaststellen dat hun gedrag tegen deze gedragscode ingaat, behouden wij ons het recht voor om de zakelijke relatie, mogelijk per direct, te beëindigen.

BELEID AANGAANDE MELDINGEN

Omdat wij streven naar een bedrijfscultuur die gebaseerd is op integriteit, vertrouwen en individuele verantwoordelijkheid, biedt Hunkemöller haar werknemers de mogelijkheid om op een veilige en vertrouwelijke manier melding te doen van gedrag dat in strijd is met de gedragscode. Opmerkingen, door wie dan ook binnen Hunkemöller of daarbuiten, over schendingen van deze gedragscode kunnen gemeld worden aan de vertrouwenspersoon van Hunkemöller door een e-mail te sturen naar compliance@hunkemoller.com

CONTACT

- Nederland – Karlijn Hendriks (HR Manager)
e-mail: karlijn.hendriks@hunkemoller.com
- België, Frankrijk en Luxemburg – Bianca Ceulemans (HR Manager)
e-mail: bianca.ceulemans@hunkemoller.com
- Denemarken – Karina Aabling (HR Manager)
e-mail: karina.aabling@hunkemoller.com
- Duitsland en Oostenrijk – Inga König (HR Manager)
e-mail: inga.koenig@hunkemoller.com
- Spanje – Monica Cantor (Head of Retail)
e-mail monica.cantor@hunkemoller.com
- Interne toezichthouder/vertrouwenspersoon – compliance@hunkemoller.com
- Website BSCI – www.bsci-intl.org
- WEBSITE IAO – www.ilo.org