

H&M



Naam bedrijf/winkel	Hennes & Mauritz
Soort bedrijf	Kledingketen met winkels in eigen beheer, eigen collecties
Locatie hoofdzetel	Stockholm, Zweden
Start	1947
Eigenaar	Publiek aandeelhouderschap. Belangrijkste aandeelhouder: Stefan Persson Placering AB (11,75 % van de aandelen, 57,1% van de stemmen)
Beursnotering	Ja
Omzet (2006)	8,6 miljard €
Nettowinst (2006)	+/- 1 miljard €
Verkooppunten	1600 winkels waarvan 50 in België
Landen waar producten verkocht worden	Europa, Noord-Amerika, Verre Oosten, Arabië
Vragenlijst beantwoord	Ja
Omschrijving producten	Kleding voor dames, heren en kinderen aan matige prijzen

1. TOELEVERINGSKETEN

H&M koopt 98% van zijn aankopen rechtstreeks bij 700 leveranciers en 2% via agenten of tussenhandelaars. Sommige leveranciers besteden de totaliteit of een deel van de productie voor H&M uit. In totaal zijn 2000 fabrieken betrokken bij de productie van H&M-producten.

Van de inkoop gebeurt 2/3de in Azië, met name in China, India en Bangladesh. En 1/3de gebeurt in Europa, met name in Roemenië, Turkije en Italië.

H&M publiceert noch de namen, noch de adressen van de leveranciers en onderaannemers. Deze informatie wordt wel ter beschikking gesteld aan een multistakeholder controle-initiatief.

2. GEDRAGSCODE

Inhoud

H&M heeft een gedragscode. De gedragscode verwijst naar de 'IAO Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk' en bevat het recht op organisatie en collectief onderhandelen, weliswaar zonder referentie naar de specifieke IAO-conventies. In landen waar deze rechten wettelijk beperkt zijn, voorziet de gedragscode alternatieve structuren. In China worden leveranciers aangemoedigd om werknemers hun vertegenwoordigers te laten kiezen. Een leefbaar loon is niet opgenomen in de code, wel de naleving van het wettelijke minimum.

Toepassing

H&M heeft de gedragscode vertaald in 25 talen.

De gedragscode wordt opgenomen in de commerciële contracten.

Het is niet bekend of H&M een berekening gemaakt heeft voor het bepalen van een leefbaar loon afhankelijk van de productie-locatie.

Er werd vorming georganiseerd voor werknemers over het recht op organisatie.

H&M heeft geen informatie gegeven over maatregelen om de aankooppraktijken in overeenstemming te brengen met de toepassing van de gedragscode.

H&M heeft niet geantwoord of ze bereid zijn om te betalen voor monitoring.

In 2006 heeft H&M 1474 audits uitgevoerd. Die audits werden uitgevoerd door eigen medewerkers.

H&M maakte niet bekend of ze de resultaten van audits publiceren.

Onafhankelijke controle

H&M is deelnemer van Fair Labor Association.

Verbetering en klachtenprocedure

H&M heeft de vraag niet beantwoord of ze bereid zijn om te betalen voor verbeteringsacties.

Bij H&M is het sociaal en milieudepartement verantwoordelijk voor de behandeling van klachten m.b.t. schendingen van fundamentele arbeidsrechten.

Dit klachtenbehandeling verloopt op volgende wijze: Als er auditurs van H&M werknemers interviewen laten ze hun naamkaartje achter zodat werknemers hen kunnen contacteren. Over de verdere opvolging gaf H&M geen informatie.

3. COMMUNICATIE

De gedragscode van H&M is beschikbaar via internet maar niet in de winkel.

H&M publiceert een sociaal rapport, volgens de normen van Global Reporting Initiative.

In de kleding staat het productieland vermeld.

4. BETROKKENHEID ACTOREN

H&M valt in België onder paritair comité 311 voor grote kleinhandelszaken; d.w.z. niet-voedingsbedrijven vanaf 50 werknemers met minder dan 3 verschillende handelstakken. De werknemers worden syndicaal vertegenwoordigd.

In 2004 heeft H&M een kaderakkoord ondertekend met UNI (Union Netwerk International) dat betrekking heeft op zijn 40 000 rechtstreekse werknemers.

H&M was het onderwerp van verschillende solidariteitsoproepen van de Schone Kleren Campagne.

In 2007 werden 30 gesyndiceerde werknemers ontslagen bij het Cambodjaanse bedrijf River Rich omwille van hun vakbondsactiviteiten. Dit is een duidelijke schending van hun recht op organisatie. Na oproepen van de Schone Kleren Campagne werden deze werknemers opnieuw tewerkgesteld en ontvingen ze hun loon voor de voorbije periode. De overeenkomst voorzag ook vorming voor werknemers.

In 2004 werden 35 werknemers van het bedrijf Trends in Thailand ontslagen nadat ze een vakbond opgericht hadden. Na oproepen van de Schone Kleren Campagne konden ze opnieuw aan de slag.

5. AANKOOPBELEID

Risicolanden

H&M beschouwt Birma als een risicoland waar geen leveranciers aanvaard worden. H&M heeft geen voorafgaande evaluatieprocedure voor andere landen maar evalueert de risico's m.b.t. mensenrechten als er sprake is van een nieuw productieland. Als het gaat om werknemers in vrijhandelszones in Bangladesh waar men zich niet mag organiseren in vakbonden heeft H&M de leveranciers ondersteund om ervoor te zorgen dat er comités voor veiligheid en gezondheid opgericht konden worden met werknemersvertegenwoordigers. Dit is toegelaten door de wet. In China moedigt H&M zijn leveranciers aan om de werknemers toe te laten hun vertegenwoordigers te kiezen.

Duur van de relaties met leveranciers

H&M heeft slechts met 1/3de van de leveranciers langer dan 5 jaar relaties.

Controle van de productiecapaciteit

H&M geeft geen informatie over dit thema.