



# GYMSHARK

## CODE DE CONDUITE

La vision de Gymshark est centrée sur la progression et l'innovation, et cela s'applique au-delà des produits que nous créons. Nous nous efforçons également de toujours avoir une grande incidence sur l'ensemble de notre communauté, y compris notre chaîne logistique.

Toutes les personnes impliquées dans la création de la marque Gymshark et de ses produits font partie de notre famille et ont droit au respect des valeurs juridiques, éthiques et justes de l'entreprise sur le bien-être et les conditions de travail de ses employés. Nous faisons preuve d'un réel dévouement à assumer nos responsabilités pour que chaque personne qui contribue à Gymshark soit traitée de manière impartiale. Nous devons nous assurer que ce dévouement est partagé par tous les partenaires de Gymshark, y compris les fournisseurs et les affiliés.

Le code de conduite Gymshark énonce les normes de travail minimales et absolues pour tous nos partenaires. Ces valeurs fondamentales ne sont pas un objectif, mais une obligation. Gymshark travaillera en collaboration avec tous ses partenaires et fournisseurs pour s'assurer que l'influence de notre marque est positive à chaque étape, de la chaîne logistique au sol du gymnase.

Enfin, Gymshark affirme que toute personne faisant intégralement partie de l'entreprise n'est pas un atout de plus parmi une multitude d'employés, mais une personne à part entière dans une communauté d'individus.

## RELATION DE TRAVAIL

Chaque partenaire devra adopter et suivre des règles et des conditions de travail qui respectent ses employés et, au minimum, protègent leurs droits en vertu des lois et réglementations nationales et internationales relatives au travail et à la sécurité sociale.

Tout travail effectué pour le partenaire devra faire partie d'une relation de travail reconnue, conformément à la législation et aux pratiques nationales. Le télétravail n'est pas autorisé pour la production des produits Gymshark.



---

## **PAS DE DISCRIMINATION**

Il relève de la responsabilité du partenaire de s'assurer que tous les employés et candidats ne font pas l'objet de discrimination au travail, y compris l'embauche, les conditions d'emploi, les conditions de travail, la rémunération, la promotion, la formation, le licenciement ou la retraite, qui serait fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'opinion politique, le groupe social ou l'origine ethnique.

## **PAS DE HARCÈLEMENT OU D'ABUS**

Le partenaire doit s'assurer que chaque employé est traité avec respect et dignité, et que les employés ne sont pas soumis à un harcèlement ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux. Toutes les menaces de ce type sont strictement interdites.

## **CHOIX DU TRAVAIL EN TOUTE LIBERTÉ**

Les partenaires ne devront pas avoir recours au travail forcé, que ce soit le travail pénitentiaire, le travail en servitude, le travail en servitude pour dette ou d'autres formes de travail forcé, et tous les travailleurs devront avoir volontairement choisi de travailler pour le partenaire. Aucune personne employée par le partenaire ne devra être obligée de déposer une « caution » ou ses papiers d'identité au partenaire pour obtenir un emploi, et toute personne devra être libre de quitter le partenaire suite à un préavis raisonnable.

## **LE TRAVAIL DES ENFANTS N'EST PAS AUTORISÉ**

Aucun partenaire n'emploiera, directement ou indirectement, une personne âgée de moins de 15 ans, n'ayant pas dépassé l'âge de la scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge légal national pour travailler. En aucun cas un partenaire n'emploiera une personne de moins de 18 ans pour travailler de nuit ou dans des conditions dangereuses.



---

## **RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Chaque partenaire devra reconnaître et respecter le droit de ses employés à la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que leur droit d'adhérer à ou de former des syndicats ou tout autre type d'organisation d'employés de leur choix.

## **LIEU DE TRAVAIL SÛR**

Le partenaire doit fournir un lieu de travail sûr et sain, en prenant des mesures adéquates et appropriées pour prévenir les accidents et les blessures résultant de, liés ou survenant au cours du travail en réduisant, dans la mesure du possible, les causes des risques inhérents à l'environnement de travail. Toutes les lois sur la santé et la sécurité, applicables au partenaire concerné, devront être respectées et chaque partenaire devra s'assurer que ses employés reçoivent une formation régulière et enregistrée en matière de santé et de sécurité.

## **HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Chaque partenaire devra respecter les heures de travail régulières et supplémentaires autorisées par la loi du pays concerné par cet emploi. Le temps de travail hebdomadaire ne devra jamais excéder 48 heures. Le partenaire devra autoriser un minimum de 24 heures consécutives de repos par période de sept jours. Tout travail supplémentaire effectué par un employé devra être décidé de manière consensuelle. Le partenaire ne devra pas exiger de manière régulière des heures supplémentaires et compensera toutes les heures supplémentaires à un taux majoré. Sauf circonstances exceptionnelles, la somme totale des heures régulières et supplémentaires par semaine ne devra pas dépasser 60 heures.



## **UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE**

Chaque partenaire devra reconnaître que tous les employés ont droit à une rémunération pour une semaine de travail qui devra être suffisante pour répondre à leurs besoins fondamentaux et leur fournir un revenu discrétionnaire. Le partenaire devra payer tous les salaires des employés pour la semaine normale de travail qui correspondra au minimum au salaire minimum national ou au salaire en vigueur correspondant, selon le plus élevé, et fournir toutes les prestations légalement obligatoires. Le partenaire devra également fournir à ses employés un compte rendu clair et détaillé de leur salaire pour chaque période de paie et ne pourra pas faire de retenues illégales ou à des fins disciplinaires. Si la rémunération ne répond pas aux besoins fondamentaux des travailleurs et ne fournit pas un revenu discrétionnaire, chaque partenaire doit contacter Gymshark pour prendre les mesures appropriées en vue d'atteindre progressivement un niveau de revenu suffisant.

## **LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

Le partenaire devra se conformer à toutes les exigences environnementales réglementaires applicables, y compris, mais sans s'y limiter, la gestion de l'eau, des produits chimiques, de l'énergie, de l'air, des bruits et des déchets pour s'assurer que les impacts environnementaux négatifs du lieu de travail sont minimales.

## **MONITORING**

L'adhésion de chaque partenaire au Code de conduite de Gymshark sera évaluée via un processus de consultation. Ce processus pourra être dirigé par Gymshark ou un représentant agréé et il pourra être mené virtuellement ou lors de visites sur site au moins une fois tous les 3 ans. Ces activités de consultation comprennent, entre autres, des entretiens avec les employées ainsi qu'avec les responsables, un examen de documents, une visite du site et des locaux mis à disposition par le partenaire pour les employées.

Gymshark s'attend à ce que les partenaires accueillent les représentants Gymshark et apportent leur entière coopération lors de ce processus. Il est possible que Gymshark



réduise la fréquence de ses activités de consultation pour les établissements de partenaires qui seraient des fournisseurs participants de l'association Fair Labor et dont le programme de conformité sociale aurait été accrédité.

## **ENGAGEMENT POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE**

S'il est établi qu'un partenaire est en infraction avec le Code entraînant une violation des besoins principaux des employés détaillés dans le document Shared Fitness, Gymshark s'emploiera à travailler avec l'établissement afin d'y remédier via un processus de résolution. Toute future activité avec Gymshark ne se fera qu'à condition que le partenaire participe au processus de résolution et s'engage pour une amélioration continue. Si un partenaire ne respecte pas son engagement d'amélioration continue ou n'est pas en accord avec les valeurs de Gymshark, Gymshark pourra diminuer son activité avec le partenaire concerné ou mettre fin à leur relation d'affaires.

## **ON VOUS ÉCOUTE**

Tout le monde doit pouvoir être entendu. Si vous souhaitez contacter Gymshark directement, vous pouvez nous contacter anonymement et dans la langue de votre choix à : <https://report.syntrio.com/gymshark> ou [reports@syntrio.com](mailto:reports@syntrio.com) (l'email doit inclure le nom de l'entreprise ainsi que le rapport)

Dans l'éventualité où vous ne seriez pas satisfaite de la réponse fournie par votre établissement ou par Gymshark, vous pouvez contacter le service des plaintes de l'association Fair Labor à : [TPC@fairlabor.org](mailto:TPC@fairlabor.org).