



GYMSHARK

VERHALTENSKODEX

Im Mittelpunkt der Vision von Gymshark stehen Fortschritt und Innovation, und das gilt nicht nur für die von uns entwickelten Produkte. Wir sind ebenso bestrebt, die Messlatte der Auswirkungen höher zu legen, die wir auf unser gesamtes Umfeld haben – einschließlich unserer Lieferkette.

Alle, die an der Entwicklung der Marke Gymshark und ihrer Produkte beteiligt sind, sind Teil unserer Familie und haben Anspruch auf die Einhaltung unserer gesetzlichen, ethischen und rechtlichen Werte in Bezug auf das Wohlergehen und der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden. Wir haben uns der fairen Behandlung aller Personen, die einen Beitrag zu Gymshark leisten, verschrieben. Wir müssen sicherstellen, dass diese Verantwortung von allen Gymshark-Partnern geteilt wird, einschließlich Zulieferern und Tochtergesellschaften.

Der Gymshark-Verhaltenskodex legt unsere absoluten Mindeststandards für alle Partner fest. Diese Grundwerte sind kein Ziel, sondern eine Verpflichtung. Gymshark arbeitet mit allen Partnern und Zulieferern zusammen, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen unserer Marke an allen Kontaktstellen positiv sind – von der Lieferkette bis zum Fitnessstudio.

Letztendlich sind alle, die aktiv mit dem Unternehmen verbunden ist, für Gymshark nicht nur eine Arbeitsressource, sondern Personen einer Gemeinschaft von Individuen.

ARBEITSVERHÄLTNIS

Alle Partner müssen Regeln und Arbeitsbedingungen einführen und einhalten, die ihre Mitarbeitenden respektieren und allermindestens deren Rechte gemäß den nationalen und internationalen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzen und -vorschriften schützen. Jede Arbeit für die Partner muss als Teil eines anerkannten Arbeitsverhältnisses erfolgen, das durch nationale Gesetze und Praktiken festgelegt ist. Heimarbeit ist im Rahmen der Herstellung von Gymshark-Produkten nicht zulässig.



KEINE DISKRIMINIERUNG

Es liegt in der Verantwortung der Partner, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Bewerber:innen im Rahmen der Beschäftigung, darunter im Hinblick auf Einstellungsbedingungen, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Beförderung, Weiterbildung, Kündigung oder Eintritt in den Ruhestand, nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Volksgruppe, ihrer Religion, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer Nationalität, ihrer politischen Meinung, ihrer gesellschaftlichen Zugehörigkeit oder ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

KEINE BELÄSTIGUNG, KEIN MISSBRAUCH

Partner müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden mit Respekt und Würde behandelt werden und dass Mitarbeitende nicht körperlich, sexuell, psychologisch oder verbal belästigt oder missbraucht werden. Sämtliche Androhungen eines solchen Verhaltens sind strengstens verboten.

ARBEITSFREIHEIT

Partner dürfen keine Zwangsarbeit einsetzen, darunter Gefängnisarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder andere Formen der Zwangsarbeit, und alle Mitarbeitenden müssen sich freiwillig für eine Beschäftigung bei dem Partner entschieden haben. Niemand, der bei einem Partner beschäftigt ist, darf gezwungen werden, „Kautionen“ oder Ausweispapiere bei dem Partner zu hinterlegen, um arbeiten zu dürfen, und jeder muss die Möglichkeit haben, den Partner nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

KEINE KINDERARBEIT

Kein Partner darf – weder direkt noch indirekt – Personen unter 15 Jahren, unter dem national gesetzlich festgelegten Alter für das Ende der Schulpflicht oder unter dem national gesetzlich festgelegten arbeitsfähigen Alter beschäftigen. Unter keinen Umständen dürfen Partner eine Person unter 18 Jahren beschäftigen, die nachts oder unter gefährlichen Bedingungen arbeiten muss.



ACHTUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DES RECHTS AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Alle Partner müssen das Recht ihrer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen anerkennen und achten, ebenso wie ihr Recht, Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl beizutreten oder solche zu gründen.

ARBEITSSCHUTZ

Partner müssen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen, indem angemessene und geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr in Zusammenhang stehen oder im Laufe der Arbeit auftreten. Dafür müssen – soweit dies vernünftigerweise praktikabel ist – die Ursachen für die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren minimiert werden. Alle für den jeweiligen Partner geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften müssen eingehalten werden, und Partner müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden regelmäßig und nachweislich an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilnehmen.

ARBEITSZEITEN UND ÜBERSTUNDEN

Die nach dem Recht des Beschäftigungslandes zulässigen regelmäßigen Arbeitszeiten und Überstunden dürfen von keinem Partner überschritten werden. Die gewöhnliche Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden in keinem Fall überschreiten. Partner müssen ihren Mitarbeitenden in jedem Zeitraum von sieben Tagen mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit gewähren. Alle Überstunden, die Mitarbeitende leisten, müssen einvernehmlich sein. Partner dürfen nicht regelmäßig Überstunden verlangen und müssen alle Überstunden mit einem Zuschlag vergüten. Außer unter außergewöhnlichen Umständen darf die Gesamtsumme der regulären Arbeitsstunden und der Überstunden in einer Woche 60 Stunden nicht überschreiten.



FAIRE VERGÜTUNG

Partner müssen anerkennen, dass alle Arbeitnehmenden ein Recht auf Vergütung für eine reguläre Arbeitswoche haben, die ausreicht, um die grundlegenden Lebensbedürfnisse des Arbeitnehmenden zu befriedigen und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu stellen. Partner müssen allen Mitarbeitenden für die reguläre Arbeitswoche Löhne zahlen, die mindestens dem jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn oder dem angemessenen ortsüblichen Lohn entsprechen (je nachdem, welcher höher ist), und alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen. Partner müssen ihren Mitarbeitenden für jeden Lohnzeitraum außerdem eine klare und detaillierte Abrechnung aushändigen und dürfen keine unrechtmäßigen oder disziplinarischen Abzüge vornehmen. In Fällen, in denen die Vergütung nicht die Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden deckt und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung stellt, muss jeder Partner mit Gymshark zusammenarbeiten, um schrittweise ein angemessenes Vergütungsniveau zu erreichen.

ACHTUNG DER UMWELT

Partner müssen alle geltenden Umweltvorschriften einhalten, darunter unter anderem Wasser-, Chemikalien-, Energie-, Luft-, Schall- und Abfallmanagement, um sicherzustellen, dass negative Auswirkungen der Arbeitsumgebung auf die Umwelt minimiert werden.

ÜBERWACHUNG

Die Einhaltung des Gymshark-Verhaltenskodexes durch jeden Partner wird im Rahmen des Konsultationsprozesses überprüft. Der Konsultationsprozess kann von Gymshark oder seinen bevollmächtigten Vertretern geleitet werden und kann virtuell oder durch Besuche vor Ort mindestens ein Mal in jedem Zweijahreszeitraum erfolgen. Zu den Konsultationsaktivitäten gehören unter anderem Gespräche mit Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung, die Prüfung von Dokumenten, Betriebsbesichtigungen und der Zugang zu den von Partnern bereitgestellten Personalunterkünften. Gymshark erwartet von seinen Partnern, dass Gymshark-Vertreter während des gesamten Prozesses willkommen sind und dass ihnen uneingeschränkte Kooperation geboten wird.

Für Partner, die teilnehmende Zulieferer der Fair Labor Association sind und deren Programme zur Einhaltung sozialer Standards akkreditiert wurden,



kann Gymshark die Häufigkeit der Konsultationsaktivitäten in ihren Einrichtungen reduzieren.

VERPFLICHTUNG ZUR KONTINUIERLICHEN VERBESSERUNG

Sollte ein Partner gegen den Kodex verstoßen und dadurch die in der „Shared Fitness“-Dokumentation aufgeführten Grundbedürfnisse von Mitaarbeitenden verletzen, wird Gymshark mit der Einrichtung zusammenarbeiten, um im Rahmen des Lösungsprozesses Abhilfe zu schaffen. Zukünftige Geschäfte mit Gymshark sind davon abhängig, dass sich der Partner an der Lösung des Problems beteiligt und sich zur kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet. Sollte sich ein Partner nicht zur kontinuierlichen Verbesserung verpflichten oder seine Arbeit nicht in Übereinstimmung mit den Werten von Gymshark durchführen, kann dies zu einem Rückgang des Geschäftsvolumens oder letztendlich zum Ausstieg aus der Beschaffungsbeziehung führen.

WIR HÖREN ZU

Alle haben das Recht, gehört zu werden. Wenn Sie direkt mit Gymshark sprechen möchten, können Sie sich anonym und in einer Sprache Ihrer Wahl unter der folgenden Adressen an uns wenden:
<https://report.syntrio.com/gymshark> oder reports@syntrio.com (E-Mails müssen den Namen des Unternehmens zusammen mit dem Bericht enthalten)

Sollten Sie mit der von Gymshark oder Ihrer Einrichtung erhaltenen Antwort nicht zufrieden sein, können Sie sich unter folgender Adresse an die Beschwerdestelle der Fair Labor Association wenden: TPC@fairlabor.org.