



CODIGO DE CONDUCTA

La visión de Gymshark se centra en la progresión y la innovación, y esto va más allá de solo los productos que creamos. También nos esforzamos por elevar el nivel del impacto que tenemos en toda nuestra comunidad, incluyendo nuestra cadena de suministro.

Todos los involucrados en la creación de la marca Gymshark y sus productos son parte de nuestra Familia y tienen derecho al cumplimiento corporativo de nuestros valores legales, éticos y equitativos sobre el bienestar y las condiciones del personal. Mantenemos una devoción hacia nuestra responsabilidad con el trato justo de cada persona que contribuye a Gymshark. Debemos asegurarnos de que esta devoción sea compartida por todos los socios de Gymshark, incluidos proveedores y a-liados.

El Código de Conducta de Gymshark establece nuestros estándares mínimos absolutos en el lugar de trabajo para todos los socios. Estos valores fundamentales no son un objetivo; son una obligación. Gymshark trabajará colaborativamente con todos los socios y proveedores para garantizar que el impacto de nuestra marca, en cada punto de contacto, sea positivo, desde la cadena de suministro hasta el suelo del gimnasio.

En última instancia, Gymshark afirma que todas las personas asociadas activamente con la empresa no son un recurso en el conteo de empleados, sino una persona en una comunidad de individuos.

RELACIÓN LABORAL

Cada socio debe adoptar y apegarse a reglas y condiciones de empleo en el que se respeten a sus empleados y, como mínimo, protejan sus derechos bajo las leyes y regulaciones nacionales e internacionales del trabajo y la seguridad social. Todo trabajo para el socio debe ser parte de una relación laboral reconocida, establecida a través de la ley y la práctica nacional. No se permiten acuerdos de trabajo en casa para la producción de productos Gymshark.



NO DISCRIMINACIÓN

Es responsabilidad del socio asegurar que todos los empleados y solicitantes no estén sujetos a discriminación en el empleo, incluida la contratación, los términos y condiciones de contratación, las condiciones de trabajo, la compensación, la promoción, la capacitación, la terminación o jubilación, sobre la base de género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.

NO ACOSO O ABUSO

El socio debe asegurar que cada empleado sea tratado con respeto y dignidad, y que los empleados no estén sujetos a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Todas las amenazas de dicho comportamiento están estrictamente prohibidas.

TRABAJO FORZADO

Los socios no deben utilizar trabajo forzado, incluido el trabajo penitenciario, el trabajo por endeudamiento, el trabajo en condiciones de servidumbre u otras formas de trabajo forzado, todos los trabajadores deben haber elegido voluntariamente el empleo bajo el socio. Nadie empleado por el socio debería ser obligado a dejar "depósitos" o sus documentos de identidad con el socio para obtener trabajo, y todos deben ser libres de dejar la relación laboral después de un aviso razonable.

NO TRABAJO INFANTIL

Ningún socio empleará, directa o indirectamente, a ninguna persona menor de 15 años, menor a la edad nacional para completar la educación obligatoria o menor de la edad legal de trabajo nacional. En ningún caso, ningún socio empleará a una persona menor de 18 años para trabajar de noche o en condiciones peligrosas.

RESPECTO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cada socio reconocerá y respetará el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva, y su derecho a unirse o formar sindicatos u cualquier otro tipo de organización de empleados de su elección.



LUGAR DE TRABAJO SEGURO

El socio debe proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, tomando medidas adecuadas y apropiadas para prevenir accidentes y lesiones, asociadas o que ocurran en la jornada laboral minimizando, hasta donde sea razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral. Todas las leyes de salud y seguridad aplicables al socio deben ser cumplidas y cada socio debe asegurarse de que sus empleados reciban capacitación regular y registrada en salud y seguridad.

HORAS LABORALES

Las horas regulares y extraordinarias permitidas por la ley del país no deben ser violadas por ningún socio. Las horas de la semana laboral regular nunca deben exceder las 48 horas. El socio debe permitir a los trabajadores un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días. Cualquier trabajo extraordinario realizado por un empleado debe ser consensuado. El socio no debe solicitar horas extraordinarias de manera regular y compensará todo el trabajo extraordinario a una tasa de acuerdo a la ley federal del país. Salvo en circunstancias excepcionales, la suma total de horas regulares y extraordinarias en una semana no debe exceder las 60 horas.

LA COMPENSACIÓN ES JUSTA

Cada socio debe reconocer que todos los empleados tienen derecho a una compensación por una semana laboral regular que sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas del empleado y proporcionar algún ingreso extra. El socio debe pagar a los empleados por la semana laboral regular que cumplan al menos con el salario mínimo nacional relevante o el salario prevaleciente adecuado, cualquiera que sea más alto, y proporcionar todos los beneficios exigidos por la ley. El socio también debe proporcionar a sus empleados un resumen claro y detallado de sus salarios por cada período de pago y no puede realizar deducciones ilegales o con -nes disciplinarios. Cuando la compensación no satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores y proporcione algún ingreso discrecional, cada socio trabajará con Gymshark para tomar medidas apropiadas que busquen realizar progresivamente un nivel de compensación que lo haga.

EL MEDIO AMBIENTE ES RESPETADO

El socio tiene que cumplir con todas las regulaciones ambientales que correspondan tanto para, el agua, los productos químicos, la energía, el aire, el sonido y la gestión de residuos, para garantizar que los impactos ambientales negativos del lugar de trabajo se minimicen.



MONITOREO

El cumplimiento del Código de Conducta de Gymshark por parte de cada socio será revisado a través del proceso de auditoría. El proceso de auditoría puede ser dirigido por Gymshark o sus representantes autorizados y puede llevarse a cabo virtualmente o mediante visitas en el lugar al menos una vez en cada período de tres años. Las actividades de auditoría incluyen, entre otras, entrevistas a trabajadores y gerentes; revisión de documentos, visitas al sitio y acceso al alojamiento proporcionado por el socio para los trabajadores. Gymshark espera que los socios reciban bien a los representantes de Gymshark durante todo este proceso y brinden su plena cooperación.

Para los socios que son Proveedores Participantes de la Asociación de Trabajo Justo y han tenido sus programas de cumplimiento social acreditados, Gymshark puede reducir la frecuencia de las actividades de consulta para sus instalaciones.

COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

Si se encuentra que un socio está en violación del Código que resulta en la violación de las necesidades primarias de los trabajadores detalladas en la documentación de Shared Fitness Documentation, Gymshark trabajará junto con la instalación para remediar a través de un proceso de resolución. El futuro negocio con Gymshark está condicionado a la participación del socio en el proceso de resolución y un compromiso con la mejora continua. Si un socio no está comprometido con la mejora continua o está alineado con los valores de Gymshark, puede conducir a una disminución en el negocio o, en última instancia, a la salida de la relación de abastecimiento.

TE ESCUCHAMOS

Todos tienen la necesidad de ser escuchado. Si quieres hablar directamente con Gymshark, puede contactarnos de forma anónima y en el idioma que prefieras en: <https://report.syntrio.com/gymshark> o reports@syntrio.com (los correos electrónicos deben incluir el nombre de la empresa con el informe).

En caso de que no esté satisfecho con la respuesta de su instalación o de Gymshark, puede comunicarse con el canal de quejas de la Asociación de Trabajo Justo en: TPC@fairlabor.org.