



GYMSHARK

CODICE DI CONDOTTA

La visione di Gymshark è incentrata sul progresso e sull'innovazione, andando oltre i prodotti da noi realizzati. Intendiamo anche migliorare l'impatto della nostra azienda sull'intera comunità, compresa la nostra filiera.

Tutti i soggetti coinvolti nella creazione del marchio e dei prodotti di Gymshark appartengono alla nostra famiglia e devono rispettare in modo completo i nostri valori legali, etici e relativi all'equità in materia di benessere e condizioni del personale. Ci impegniamo a garantire il trattamento equo di ogni persona che fornisce il proprio contributo a Gymshark. Dobbiamo fare in modo che questa devozione venga condivisa da tutti i partner di Gymshark, compresi i fornitori e gli affiliati.

Il codice di condotta di Gymshark definisce i nostri standard minimi e assoluti per la collaborazione con tutti i partner. Questi valori fondamentali non sono un obiettivo, ma un obbligo. Gymshark collaborerà con tutti i partner e fornitori per fare in modo che l'impatto del nostro marchio sia positivo in ogni interazione, dalla filiera alla palestra.

In definitiva, secondo Gymshark, ogni persona attivamente associata all'azienda non è da considerarsi una risorsa in un organico di dipendenti, ma una persona in una comunità di individui.

RAPPORTO DI LAVORO

Ogni partner deve accettare e rispettare regole e condizioni di lavoro incentrate sul rispetto dei dipendenti, oltre a tutelarne i diritti ai sensi delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali in materia di lavoro e sicurezza sociale. Tutto il lavoro svolto per il partner deve rientrare in un rapporto di lavoro riconosciuto, stabilito dalla legge e in linea con la prassi nazionale. Non sono ammessi accordi di lavoro a domicilio per la realizzazione dei prodotti Gymshark.



DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

È compito del partner fare in modo che tutti i dipendenti e candidati non siano soggetti a discriminazioni in ambito lavorativo, ad esempio in relazione ad assunzione, termini e condizioni di assunzione, condizioni di lavoro, retribuzione, promozione, formazione, licenziamento o pensionamento, genere, etnia, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, opinione politica, gruppo sociale o origine etnica.

DIVIETO DI MOLESTIE O ABUSI

Il partner deve trattare ogni dipendente con rispetto e dignità e non sottoporre il personale a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali. Ogni minaccia di tale comportamento è severamente vietata.

LIBERTÀ DI SCELTA NEL LAVORO

I partner non devono ricorrere al lavoro forzato, compreso il lavoro dei detenuti, in schiavitù, vincolato o altre forme di lavoro forzato. Tutti i lavoratori devono poter scegliere volontariamente di lavorare per il partner. Nessun dipendente del partner deve essere obbligato a versare "depositi" o consegnare i propri documenti d'identità per ottenere un posto di lavoro. Tutti i dipendenti devono poter abbandonare l'attività del partner dopo aver fornito un ragionevole preavviso.

DIVIETO DEL LAVORO MINORILE

Nessun partner dovrà assumere, in modo diretto o indiretto, persone di età inferiore ai 15 anni, al di sotto dell'età nazionale per il completamento dell'istruzione obbligatoria o di quella lavorativa legale del proprio Paese. Nessun partner dovrà assumere una persona di età inferiore ai 18 anni per svolgere lavoro notturno o in condizioni di pericolo.



RISPETTARE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Ogni partner deve riconoscere e rispettare il diritto dei propri dipendenti alla libertà di associazione e contrattazione collettiva e il diritto di dare vita o aderire a sindacati o qualsiasi altro tipo di organizzazione del personale a scelta.

SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

Il partner deve offrire un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottare misure adeguate e appropriate per prevenire gli incidenti e le lesioni derivanti o associati allo svolgimento delle mansioni richieste, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, gli elementi pericolosi presenti nell'ambiente di lavoro. Il partner deve rispettare tutte le leggi in materia di salute e sicurezza a cui è soggetto, oltre a offrire ai propri dipendenti una formazione regolare e ufficiale nel campo della salute e della sicurezza.

ORARI DI LAVORO E STRAORDINARI

Nessun partner deve violare le disposizioni statuite dalle leggi del proprio Paese in materia di orario di lavoro regolare e straordinario. L'orario della normale settimana lavorativa non deve mai superare le 48 ore. Il partner deve concedere ai lavoratori almeno 24 ore consecutive di riposo ogni sette giorni. Qualsiasi lavoro straordinario svolto da un dipendente deve essere consensuale. Il partner non deve richiedere straordinari su base regolare ed è tenuto a corrispondere un compenso a tariffa maggiorata per tutti gli straordinari. Con l'esclusione delle circostanze eccezionali, la somma totale delle ore regolari e straordinarie di una settimana non deve superare le 60 ore.

EQUITÀ DEL COMPENSO

Ogni partner deve riconoscere a tutti i dipendenti un compenso per una settimana lavorativa regolare sufficiente a soddisfare le esigenze essenziali e fornire un reddito discrezionale. Il partner deve corrispondere a tutti i dipendenti un salario per la normale settimana lavorativa che sia pari ad almeno il minimo salariale nazionale o quello appropriato in modo ordinario,



che sia pari al valore più alto fra i due citati, oltre a fornire tutti i benefit previsti dalla legge. Inoltre, il partner deve fornire ai propri dipendenti un resoconto chiaro e dettagliato dei salari per ciascun periodo di paga, senza applicare detrazioni in modo illegale o ai fini disciplinari. Nel caso in cui la retribuzione non riesca a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e a fornire un reddito discrezionale, ciascun partner dovrà collaborare con Gymshark per intraprendere azioni appropriate volte a offrire un livello di retribuzione progressivamente adeguato.

RISPETTO DELL'AMBIENTE

Il partner deve rispettare tutti i requisiti ambientali applicabili e previsti dalle leggi vigenti, fra cui, ma senza limitazione, quelli relativi alla gestione dell'acqua, dei prodotti chimici, dell'energia, dell'aria, del suono e dei rifiuti, in modo da ridurre al minimo gli impatti ambientali negativi del proprio luogo di lavoro.

MONITORAGGIO

L'adesione di ogni partner al codice di condotta di Gymshark verrà verificata attraverso un processo di consultazione. Tale processo può essere condotto da Gymshark o dai relativi rappresentanti autorizzati in modalità virtuale o attraverso visite in loco condotte almeno una volta ogni 2 anni. Le attività di consultazione comprendono, ma senza limitazione, colloqui con i dipendenti e la dirigenza, esame dei documenti, visite sul posto e accesso agli alloggi forniti dai partner ai lavoratori. Gymshark chiede ai partner di accogliere i propri rappresentanti durante l'intero processo, fornendo piena collaborazione.

Gymshark può ridurre la frequenza delle attività di consultazione presso le strutture dei partner fornitori partecipanti della Fair Labor Association e che hanno ottenuto l'accreditamento dei propri programmi di conformità sociale.

IMPEGNO PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Se un partner dovesse commettere una violazione del codice relativa alle esigenze di base dei lavoratori come indicato nella documentazione di idoneità condivisa (Shared Fitness), Gymshark collaborerà con tale struttura per porre rimedio alla situazione attraverso il processo di risoluzione. I futuri affari con Gymshark verranno vincolati all'impegno del



partner assunto durante il processo di risoluzione e in termini di miglioramento continuo. Se un partner non dovesse evidenziare un impegno nel miglioramento continuo né essere in linea con i valori di Gymshark, potrebbe subire penalizzazioni in termini di volume d'affari o, in ultima analisi, essere escluso dal rapporto di approvvigionamento.

SIAMO IN ASCOLTO

Tutti desiderano essere ascoltati. Per comunicare direttamente con Gymshark, è possibile contattarci in forma anonima e in una lingua a piacere all'indirizzo: <https://report.syntrio.com/gymshark> o reports@syntrio.com (le e-mail devono includere il nome dell'azienda insieme alla segnalazione)

Se la risposta della struttura o di Gymshark non fosse soddisfacente, è possibile rivolgersi al canale di reclamo della Fair Labor Association all'indirizzo: TPC@fairlabor.org.