



---

# GYMSHARK

## GEDRAGSCODE

De visie van Gymshark is gericht op vooruitgang en innovatie, en dit gaat verder dan alleen de producten die we maken. We streven er ook naar om de lat hoger te leggen wat betreft de impact die we hebben op onze hele gemeenschap, inclusief onze toeleveringsketen.

Iedereen die betrokken is bij de creatie van het merk Gymshark en de producten maakt deel uit van onze familie en heeft recht op de naleving van onze wettelijke, ethische en rechtvaardige waarden op het vlak van welzijn en arbeidsomstandigheden van het personeel. Wij nemen onze verantwoordelijkheid voor een eerlijke behandeling van iedereen die bij Gymshark werkt serieus. We moeten ervoor zorgen dat deze toewijding gedeeld wordt door alle Gymshark-partners, inclusief leveranciers en gelieerde bedrijven.

De Gymshark gedragscode bevat onze absolute minimumnormen voor alle partners. Deze fundamentele waarden zijn geen doel; ze zijn een verplichting. Gymshark zal samenwerken met alle partners en leveranciers om ervoor te zorgen dat de impact van ons merk - op elk contactpunt - positief is, van de toeleveringsketen tot de sportschoolvloer.

Gymshark bevestigt in de laatste analyse dat iedereen die actief betrokken is bij het bedrijf geen onderdeel is van een personeelsbestand, maar een persoon in een gemeenschap van individuen.

## ARBEIDSVERHOUDING

Elke partner moet arbeidsregels en -voorwaarden aannemen en naleven die respectvol zijn voor hun medewerkers en op zijn minst hun rechten waarborgen onder nationale en internationale wet- en regelgeving op het gebied van arbeid en sociale zekerheid. Al het werk voor de partner moet deel uitmaken van een erkende arbeidsrelatie, vastgelegd in de nationale wetgeving en praktijk. Thuiswerkafspraken zijn niet toegestaan voor de productie van Gymshark-producten.



---

## **GEEN DISCRIMINATIE**

Het is de verantwoordelijkheid van de partner om ervoor te zorgen dat alle medewerkers en sollicitanten niet het slachtoffer worden van discriminatie op het gebied van een dienstverband, waaronder aanwerving, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, compensatie, promotie, training, beëindiging of pensionering, op basis van geslacht, ras, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, nationaliteit, politieke overtuiging, sociale groep of etnische afkomst.

## **GEEN INTIMIDATIE OF MISBRUIK**

De partner moet ervoor zorgen dat elke medewerker met respect en waardigheid wordt behandeld en dat medewerkers niet worden blootgesteld aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie of misbruik. Alle dreigingen van dergelijk gedrag zijn ten strengste verboden.

## **KEUZEVRIJHEID OM TE WERKEN**

Partners mogen geen gebruik maken van dwangarbeid, waaronder gevangenisarbeid, contractarbeid, schuldarbeid of andere vormen van dwangarbeid, en alle medewerkers moeten vrijwillig hebben gekozen voor een dienstverband bij de partner. Niemand die bij de partner werkzaam is mag worden verplicht om 'deposito's' of hun identiteitspapieren bij de partner in bewaring te geven om werk te krijgen en iedereen moet vrij zijn om de partner te verlaten na een redelijke opzegtermijn.

## **GEEN KINDERARBEID**

Geen enkele partner zal - direct of indirect - een persoon in dienst nemen die jonger is dan 15 jaar, jonger is dan de nationale leeftijd voor het voltooien van verplicht onderwijs of jonger is dan de nationale wettelijke arbeidleeftijd. In geen geval zal een partner een persoon onder de 18 jaar 's nachts of onder gevaarlijke omstandigheden laten werken.



---

## **VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN RESPECTEREN**

Elke partner erkent en eerbiedigt het recht van zijn medewerkers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, en hun recht om zich aan te sluiten bij vakbonden of andere werknemersorganisaties van hun keuze, of er een op te richten.

## **VEILIGE WERKPLEK**

De partner moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek door adequate en passende maatregelen te nemen ter voorkoming van ongevallen en letsel voor de gezondheid die voortvloeien uit, verband houden met of zich voordoen tijdens het werk, door de oorzaken van de gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving zo veel als redelijkerwijs mogelijk is, te beperken. Alle gezondheids- en veiligheidswetgeving die van toepassing is op de betreffende partner moet worden nageleefd en elke partner moet ervoor zorgen dat hun medewerkers regelmatige en geregistreerde gezondheids- en veiligheidstraining krijgen.

## **WERKUREN EN OVERUREN**

De reguliere en overuren die door de wet van het land van het dienstverband zijn toegestaan, mogen door geen enkele partner worden overschreden. De normale werkweek mag nooit langer zijn dan 48 uur. De partner moet de medewerkers minimaal 24 opeenvolgende uren rust gunnen in elke periode van zeven dagen. Overwerk door een medewerker moet vrijwillig zijn. De partner mag niet regelmatig om overwerk vragen en zal al het overwerk tegen een toeslag compenseren. Behalve in uitzonderlijke omstandigheden mag de totale som van normale en overuren in een week niet meer dan 60 uur bedragen.

## **COMPENSATIE IS EERLIJK**

Elke partner moet erkennen dat alle medewerkers recht hebben op een vergoeding voor een regelmatige werkweek die voldoende is om te voorzien in de basisbehoeften van de medewerker en een bepaald vrij besteedbaar inkomen biedt. De partner moet alle medewerkers voor de



reguliere werkweek een loon betalen dat ten minste overeenkomt met het relevante nationale minimumloon of het toepasselijke geldende loon, afhankelijk van welk loon hoger is, en alle wettelijk verplichte uitkeringen bieden. De partner moet zijn medewerkers ook een duidelijk en gedetailleerd overzicht geven van hun loon voor elke loonperiode en mag geen onwettige of voor disciplinaire doeleinde inhoudingen doen. Indien de vergoeding niet voldoet aan de basisbehoeften van de medewerkers en niet voorziet in een vrij inkomen, zal elke partner samenwerken met Gymshark om gepaste acties te ondernemen om geleidelijk aan een vergoedingsniveau te bereiken dat wel aan de basisbehoeften voldoet.

## **HET MILIEU WORDT GERESPECTEERD**

De partner moet zich houden aan alle toepasselijke, wettelijke milieueisen, waaronder, maar niet beperkt tot, water-, chemisch, energie-, lucht-, geluids- en afvalbeheer om ervoor te zorgen dat negatieve milieueffecten van de werkplek tot een minimum worden beperkt.

## **TOEZICHT**

De naleving van de gedragscode van Gymshark door elke partner wordt via een consultatieprocedure geëvalueerd. De consultatieprocedure kan geleid worden door Gymshark of diens gemachtigde vertegenwoordigers en kan virtueel of via bezoeken ter plaatse plaatsvinden, ten minste om de twee jaar. De consultatie-activiteiten omvatten, maar zijn niet beperkt tot, gesprekken met medewerkers en management, beoordeling van documenten, rondleidingen op locatie en toegang tot accommodatie die door de partner aan de medewerkers ter beschikking is gesteld. Gymshark verwacht van de partners dat ze de vertegenwoordigers van Gymshark verwelkomen gedurende deze hele procedure en hun volledige medewerking verlenen.

Voor partners die deelnemende leveranciers van de Fair Labor Association zijn en die hun sociale nalevingsprogramma's hebben laten accrediteren, kan Gymshark de frequentie van de consultatie-activiteiten voor hun vestigingen verlagen.

## **STREVEN NAAR CONTINUE VERBETERING**

Als een partner de Code overtreedt en daardoor de primaire behoeften schendt van de medewerkers die in de Shared Fitness-documentatie



vermeld staan, zal Gymshark samenwerken met de vestiging om dit probleem op te lossen. Toekomstig zakendoen met Gymshark is afhankelijk van de betrokkenheid van de partner aan het oplossingsproces en het streven naar voortdurende verbetering. Als een partner zich niet inzet voor voortdurende verbetering of niet in lijn handelt met de waarden van Gymshark, kan dit leiden tot een afname van de samenwerking of uiteindelijk het stoppen van de partnerrelatie.

## WIJ LUISTEREN

Iedereen heeft de behoefte om gehoord te worden. Als je rechtstreeks met Gymshark wilt praten, kun je anoniem en in een taal naar keuze contact met ons opnemen via: <https://report.syntrio.com/gymshark> of [reports@syntrio.com](mailto:reports@syntrio.com) (e-mails moeten de bedrijfsnaam bij de melding vermelden)

Als je niet tevreden bent met de reactie van je vestiging of Gymshark, kun je contact opnemen met het klachtenkanaal van de Fair Labor Association op: [TPC@fairlabor.org](mailto:TPC@fairlabor.org).