

Sweaty Betty
LONDON

Erklärung zur Bekämpfung
moderner Sklaverei

2019



Erklärung zur Bekämpfung moderner Sklaverei

01. Einleitung

Einleitung

Der Modern Slavery Act (MSA) wurde 2015 von der britischen Regierung erlassen. Das Gesetz wurde verabschiedet, um sicherzustellen, dass es keine Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit und keinen Menschenhandel in britischen Unternehmen gibt. Wir von Sweaty Betty bekennen uns zu unserer Verantwortung, moderne Sklaverei und Menschenhandel in unserem Unternehmen und in unserer Lieferkette zu verhindern. Als britisches Unternehmen und als ein Marktführer für Activewear ist uns bewusst, dass wir mit gutem Beispiel vorangehen müssen. Getreu der Devise „GESUND + FIT = GLÜCKLICH“ sorgen wir dafür, dass jede Person, die für uns arbeitet oder Waren unter der Marke Sweaty Betty herstellt, gut behandelt wird und ihre Beschäftigung frei gewählt hat.

Unser Unternehmen im Überblick

1998 wurde die Marke Sweaty Betty in einer kleinen Boutique in Notting Hill geboren und verschrieb sich der Mission, neu zu definieren, welche Kleidungsoptionen Frauen für Fitnesszwecke und darüber hinaus haben. Seit unseren bescheidenen Anfängen ist Sweaty Betty enorm gewachsen: Mittlerweile haben wir Stores und Konzessionspartnerschaften im gesamten Vereinigten Königreich und in den USA und darüber hinaus auch Großhandelskunden in den USA. Angesichts der sich ständig verändernden Einzelhandelslandschaft hat sich Sweaty Betty zu einem Multichannel-Anbieter entwickelt, der mit einem brandneuen digitalen E-Commerce-Flaggschiff (Vereinigtes Königreich, USA, Europa und Australien) und einer mobilen Plattform aufwartet. Wir beschäftigen heute über 700 Mitarbeiter im Vereinigten Königreich und in den USA, wobei die folgenden Abteilungen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung moderner Sklaverei spielen: Design, Einkauf, Bekleidungstechnologie und Personalverwaltung.

Sweaty Betty ist zu einer globalen Multichannel-Fitnessmodemarke aufgestiegen, doch das Herzstück des Unternehmens bleibt bestehen: Wir verfolgen unermüdlich weiter unsere Mission, Frauen zu inspirieren, durch Fitness und darüber hinaus stärker und selbstbewusster zu werden.

Seit 1998 leisten wir Pionierarbeit auf dem Activewear-Markt für Frauen und bieten unseren Kundinnen die perfekte Mischung aus Funktionalität und Stilsicherheit. Heute behaupten wir uns weiterhin als innovativer Marktführer – mit unseren einzigartigen, inspirierenden und hochwertigen Produkten, die sich für das Barre-Training ebenso eignen wie für den anschließenden Barbesuch. Die Kollektionen beruhen auf unserem Londoner Stilempfinden und sind saisonal inspiriert von den Reisen, die Tamara und das Design-Team zu diesem Zweck unternehmen. Das Ergebnis ist stets innovativ und trägt ganz klar die Handschrift von Sweaty Betty. Sämtliche Kleidungsstücke werden ausnahmslos in London, GB, von einem Design-Team entworfen, das zu 100 % aus Frauen besteht. Um mehr über unsere Geschichte zu erfahren, [klicken Sie hier](#).

Wir erkennen an, dass sich der Modern Slavery Act (MSA) sowohl auf unsere eigenen Betriebsabläufe als auch auf unsere Lieferkette bezieht. Wir haben uns bei Sweaty Betty dazu verpflichtet, unseren Kunden Kleidungsstücke höchster Qualität zu bieten. Dafür stützen wir uns auf eine Lieferkette, die sich über zahlreiche, kulturell und wirtschaftlich ganz unterschiedliche Länder weltweit erstreckt. Wir schätzen unsere langjährige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und sind stets um ein partnerschaftliches Verhältnis bemüht, um die bestmöglichen Produkte zu schaffen und dabei ein positives Arbeitsumfeld für die Fabrikmitarbeiter sicherzustellen. Wir verfügen über ca. 30 Lieferanten, mit denen wir zum Teil seit 20 Jahren zusammenarbeiten. Dadurch können wir bei unserer Activewear und unseren weltweit bezogenen Materialien den höchsten Qualitäts- und Leistungsstandards genügen. Über 70 % unserer Produktlieferanten stehen uns seit mindestens drei Jahren zur Seite. Zu unseren wichtigsten Lieferländern gehören China, Kambodscha, die Türkei und Portugal, die insgesamt 80 % unserer Produkte abdecken. 100 % unserer Lieferanten arbeiten auch mit anderen Einzelhändlern zusammen.

Sweaty Betty organisiert eine jährliche Lieferantenkonferenz mit unseren wichtigsten Partnern, um die Beziehungen zu unseren Lieferanten und Fabriken zu stärken.

SUPPORT WOMEN,
SUPPORT THE WORLD



Erklärung zur Bekämpfung moderner Sklaverei

02. Unsere Richtlinien

Unsere Richtlinien

Wir erkennen an, dass sich der MSA sowohl auf unsere eigenen Betriebsabläufe als auch auf unsere Lieferkette bezieht.

Chancengleichheit

Bei Sweaty Betty schätzen wir besonders die Vielfalt unserer Mitarbeiter. Jeder Mensch hat das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem Chancengleichheit für alle besteht, und zwar unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsumwandlung, Familienstand, Alter oder Behinderung.

Uns ist wichtig, dass in unserem Unternehmen Chancengleichheit Realität ist und dass die Bewerbung, die Einstellung und die Beschäftigung bei uns diskriminierungsfrei sind. Wir geben unser Bestes, um sicherzustellen, dass bei Sweaty Betty alle Menschen gleich und fair behandelt werden und Entscheidungen über die Personalsuche und -auswahl, über Schulungen, Bezahlung, Beförderung und Karrieremanagement ausschließlich nach objektiven und stellenbezogenen Kriterien getroffen werden.

Wir tolerieren, billigen oder dulden keine Form von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung und nehmen diese Themen sehr ernst. Wir benötigen jedoch Ihre Hilfe und Unterstützung, um sicherzustellen, dass jedes Teammitglied seinen Pflichten gemäß unseren Richtlinien nachkommt.

Wir setzen darauf, dass alle unsere Teammitglieder an den von uns ergriffenen Maßnahmen für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung mitwirken und ihre Vorgesetzten oder unser Personalteam informieren, wenn sie den Verdacht hegen, dass Diskriminierung stattfindet. Sollte eines unserer Teammitglieder ein anderes Teammitglied diskriminieren oder belästigen, werden wir ein solches Verhalten nicht tolerieren und entsprechende Disziplinarmaßnahmen treffen.

Personen, die sich für ein Opfer von Diskriminierung halten, sollten unverzüglich ihre Vorgesetzten oder unser Personalteam davon in Kenntnis setzen. Teammitglieder können entweder das in diesem Personal-Guide oder das in der Anti-Mobbing-Richtlinie beschriebene Verfahren nutzen, um sich über Diskriminierung zu beschweren. Sollte es der betroffenen Person nicht möglich sein, eines dieser Verfahren einzuleiten, kann die Beschwerde direkt bei unserem Personalteam vorgebracht werden.

Whistleblowing

Wir bei Sweaty Betty möchten ein Unternehmen führen, in dem Aufrichtigkeit und Integrität großgeschrieben werden. Wir sind der Überzeugung, dass es unsere Pflicht ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Fehlverhalten, das innerhalb des Unternehmens auftritt oder Auswirkungen auf das Unternehmen hat, aufzudecken und Abhilfe zu schaffen. Wir erwarten von allen unseren Teammitgliedern, dass sie zur Aufrechterhaltung unserer hohen Standards beitragen und alle Missstände melden, die diesen Standards nicht entsprechen. Sweaty Betty empfiehlt dafür eine bestimmte Vorgehensweise. Unsere Mitarbeiter finden diese im Personal-Guide (Mitarbeiterhandbuch) oder im internen Intranet.

Lieferkettenrichtlinie

Unsere Lieferkette ist in vier Hauptkategorien unterteilt:

1. Produkte der Sweaty Betty Eigenmarke.
2. Von Drittmarken gelieferte Waren, die von Sweaty Betty verkauft werden.
3. Waren, die nicht zum Weiterverkauf bestimmt sind. Waren, die zu unserer Verwendung hergestellt, aber nicht an Kunden verkauft werden, z. B. Store-Einrichtung und -Zubehör.
4. Dienstleistungen, die Sweaty Betty in Anspruch nimmt, z. B. durch Reinigungskräfte, Catering-Personal, NDC-Mitarbeiter.

Unser Fokus im Hinblick auf moderne Sklaverei liegt im Rahmen unserer Lieferkette derzeit auf den Produkten der Sweaty Betty Eigenmarke. Dieser Bereich lässt sich in vier Ebenen untergliedern:

Ebene 1	Fabriken, in denen primäre Herstellungsprozesse stattfinden, z. B. Schneiden, Nähen und Verkleben.
Ebene 2	Fabriken, in denen sekundäre Herstellungsprozesse stattfinden, z. B. Drucken und Waschen.
Ebene 3	Vorproduktion, z. B. Weben und Färben.
Ebene 4	Rohstoffe, z. B. Baumwolle, Wolle und Polyamid.



Erklärung zur Bekämpfung moderner Sklaverei

02. Unsere Richtlinien

Lieferkettenrichtlinie (Fortsetzung)

Wir haben einen ethischen Verhaltenskodex für Lieferanten aufgestellt, der auf dem Basiskodex der Ethical Trading Initiative (ETI, <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>) basiert. Dieser umfasst die Konventionen der International Labour Organisation (ILO) und gilt als weltweit anerkannter Arbeitsverhaltenskodex. Unser ethischer Verhaltenskodex für Lieferanten definiert unsere Mindestanforderungen und Standards, die wir von allen Lieferanten erwarten, die an der Herstellung von Sweaty Betty Produkten beteiligt sind. Der Kodex beruht auf der Achtung der grundlegenden Rechte und Freiheiten aller Arbeitnehmer; Zwangsarbeit wird nicht toleriert. Durch diesen Kodex verpflichten sich die Lieferanten zur Einhaltung der Branchenstandards und nationalen Gesetze, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Bezahlung und Arbeitsrecht.

Wir haben diesen Kodex für alle unsere Lieferanten in unser Lieferantenhandbuch aufgenommen, das wir bei Bedarf überarbeiten. ALLE Lieferanten müssen dieses Handbuch mit dem ethischen Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnen, bevor sie für uns tätig werden. Wir fordern von allen unseren Lieferanten, dass sie unseren Verhaltenskodex in der jeweiligen Landessprache an ihre Mitarbeiter weitergeben. Wir richten unsere Anforderungen an unsere Lieferanten der ersten Ebene, die wiederum sicherstellen, dass ihre eigenen Lieferanten diese Standards umsetzen. Uns ist bewusst, dass das Risiko moderner Sklaverei zum Anfang der Lieferkette hin größer wird. Dies gilt insbesondere für Lieferanten der zweiten Ebene, d. h. Unterauftragnehmer für sekundäre Herstellungsprozesse. Wir haben eine Richtlinie für Unterauftragnehmer erarbeitet und klare Handelsbedingungen formuliert, die vorsehen, dass jede Unterauftragsvergabe von Sweaty Betty schriftlich genehmigt werden muss. Bevor Fabriken für Sweaty Betty produzieren dürfen, muss außerdem ein umfassendes Audit durchgeführt werden.

Lieferketten-Audit

Sweaty Betty ist weder Eigentümerin noch Betreiberin einer Fabrik. Alle Lieferanten, die Waren für Sweaty Betty herstellen, müssen ein gültiges externes Ethik-Audit nachweisen und alle festgestellten Verstöße behoben haben. Sweaty Betty wird ohne ein gültiges externes Ethik-Audit, das allen Anforderungen entspricht, keine Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten aufnehmen.

Um eine Audit-Müdigkeit bei unseren Lieferanten möglichst zu vermeiden, akzeptiert Sweaty Betty Ethik-Audit-Berichte, die von anderen Einzelhändlern oder Marken angefordert wurden und unseren Mindestanforderungen entsprechen (u. a. zugelassene unabhängige Prüfungsgesellschaft, nicht veränderlicher ETI-Basiskodex). Diese Audits umfassen Arbeitsschutz- und Arbeitszeitberichte, Vor-Ort-Inspektionen und Interviews mit den Mitarbeitern in ihrer jeweiligen Landessprache.

Die Bewertung bei unseren Audits erfolgt nach dem Ampelsystem (Rot, Gelb und Grün). Wenn Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex festgestellt werden, wird zwischen der Fabrik und dem Auditor ein Plan zur Mängelbehebung vereinbart. Der Lieferant muss diesen Plan innerhalb des von Sweaty Betty vorgegebenen Zeitrahmens erfüllen. Sweaty Betty arbeitet weiter mit Lieferanten zusammen, die Fortschritte in Richtung einer vollständigen Einhaltung unseres Verhaltenskodex erzielen und sich bemühen, die Standards am Arbeitsplatz fortlaufend zu verbessern. Wenn ein Audit zu einer Bewertung im roten Bereich geführt hat, werden wir den Herstellungsprozess bei dem Lieferanten einstellen, bis die notwendigen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden, um die Ursachen für diese Einstufung eingehend zu prüfen und zu beseitigen. Mängel im gelben Bereich sind oftmals komplexer. In diesem Fall arbeiten wir gemeinsam mit dem Lieferanten an deren Behebung. Wir sind stets bestrebt, unsere internen Audit-Prozesse zu verbessern.

Das Produktteam stattet unseren Lieferanten und ihren Fabriken auf der ganzen Welt regelmäßig Besuche ab und bekräftigt unsere Verpflichtung zu ethischen Handelsgepflogenheiten.



Erklärung zur Bekämpfung moderner Sklaverei

03. Due-Diligence-Prüfung

Personalbeschaffung

Wir haben ein internes Personalbeschaffungsteam aufgestellt, sodass wir unser Bewerbungsverfahren überwachen und steuern können. Wir überprüfen bei allen neuen Mitarbeitern die Arbeitserlaubnis und fordern für unsere Stellen qualifizierte Referenzen ein.

Wir bemühen uns, unser Personal selbst zu beschaffen, um das mit Personalvermittlern verbundene Risiko zu verringern. Wenn wir jedoch seltene Stellen oder Nischenrollen besetzen möchten, arbeiten wir unter Umständen mit ausgewählten Personalvermittlern zusammen, mit denen wir bereits gute Erfahrungen gemacht haben.

04. Schulungen

Sweaty Betty bietet Führungskräften derzeit Schulungen zu bewährten Personalbeschaffungspraktiken an. In diesem Rahmen werden etwa unbewusste Vorurteile und Diskriminierung, Fähigkeiten für Bewerbungsgespräche und die Verpflichtung zur Überprüfung der Arbeitserlaubnis behandelt. Wir führen in unserem Unternehmen momentan keine Schulung über ethische Handelsgepflogenheiten durch, ziehen dies jedoch als eine Chance für uns in Erwägung.

05. Pläne für die Zukunft

Wir bei Sweaty Betty möchten uns immer wieder selbst übertreffen, sei es im Hinblick auf unsere Produktinnovationen oder die Förderung unserer Mitarbeiter und Lieferanten, die es uns ermöglicht haben, den Traum von Sweaty Betty zu verwirklichen. Auch im nächsten Jahr wollen wir weiter kontinuierliche Verbesserungen der Standards bei Sweaty Betty und in unserer Lieferkette erzielen. Zu unseren Schwerpunktbereichen gehören:

- **Schulungen** – Aufklärung der Teams in den Bereichen Design, Einkauf und Bekleidungstechnologie über ihre Rolle bei der Sicherstellung ethischer Handelsgepflogenheiten, über die entsprechenden Auswirkungen und Verantwortlichkeiten auf Ebene der Lieferanten sowie Wege der Risikominimierung.
- **Richtlinien** – Weiterentwicklung unserer Richtlinien in Bezug auf moderne Sklaverei entsprechend den sich verändernden Anforderungen in der Branche.
- **Lieferkettentransparenz und Risikobewertung auf den vier Ebenen** – Fortlaufende Zusammenarbeit und Partnerschaften mit unseren Lieferanten sowie verbesserte Transparenz und Übersichtlichkeit der gesamten Lieferkette als ein entscheidender Beitrag

Vergütungspraktiken

Alle Mitarbeiter von Sweaty Betty erhalten mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Der Stundenlohn in unseren Stores wird auf Grundlage einer transparenten Vergütungsstruktur in Abhängigkeit vom Standort und vom Umsatz festgelegt, um eine faire und gleiche Bezahlung zu gewährleisten. Wir kommen unseren Verpflichtungen im Hinblick auf die Berichterstattung über den Gender Pay Gap (GPG) nach. Unser GPG-Bericht ist auch auf unserer Website zu finden.

Wir überweisen den Lohn immer direkt auf ein Bankkonto und zahlen ihn niemals bar aus.

im Kampf gegen moderne Sklaverei.

Unsere Erhebungen, Kontrollen und Berichte für zukünftige Erklärungen zur Bekämpfung moderner Sklaverei werden wir auf die folgenden Parameter stützen:

1. Alle Lieferanten (einschließlich der wichtigen zweiten und dritten Ebene) haben den Sweaty Betty Verhaltenskodex im Sweaty Betty Lieferantenhandbuch unterzeichnet.
2. Gültige externe Ethik-Audits, einschließlich Berichten zu Mängelbehebungsplänen, liegen für alle Lieferanten vor.
3. ETI-Schulung für Mitarbeiter in betroffenen Bereichen.
4. Identifizierung und Management hoher Risiken innerhalb unserer Lieferkette.

