

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT/COC) FÜR DIE PUREGYM AG, CHE-113.928.892 VERSION 2.0 – 2021

INHALT:

1. Sinn und Zweck des Verhaltenskodex
 2. Ethische Richtlinien für die PureGym AG
 3. Sozialverantwortung
 4. Umweltverantwortung
 5. Kontakt
-

1. SINN UND ZWECK DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex gilt für die PureGym AG, Handelsregisternr. CHE-113.928.892, sowie deren direkte und indirekte Tochtergesellschaften (nachfolgend Unternehmensgruppe genannt). Der Vorstandsvorsitzende der Unternehmensgruppe (CEO) hat dafür Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex in der PureGym AG sowie in allen Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften eingeführt und umgesetzt wird.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens sind im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit verpflichtet, geltende Gesetze und Rechtsvorschriften und die guten Sitten einzuhalten. Sie müssen ihre Arbeitsaufgaben gemäß diesem Kodex, einem guten Geschäftsgebaren, den ethischen Richtlinien, den Umweltrichtlinien und den vertraglichen Beziehungen der Unternehmensgruppe ausführen, wozu auch die Pflicht zur Verschwiegenheit zählt.

Sinn und Zweck dieses Verhaltenskodex ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die unsere Integrität, unternehmerischen Werte, ethischen Richtlinien und unsere Haltung zum Umweltschutz unterstützt. Außerdem soll uns dieser Verhaltenskodex als Maßstab zur Eigenbewertung dienen und die Weiterentwicklung unserer Identität als Unternehmensgruppe fördern.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter erklären durch ihre Unterschrift unter dem jeweils geltenden Verhaltenskodex, dass sie dessen Inhalt zur Kenntnis genommen haben und dass sie im Arbeitsalltag nach bestem Wissen und Gewissen gemäß den Regeln des Kodex handeln werden.

2. ETHISCHE RICHTLINIEN FÜR DIE PUREGYM AG

Ethische Richtlinien sind wichtig für die Schaffung von Vertrauen, Loyalität und verantwortungsvollem Handeln im Unternehmen. Darüber hinaus sollen die ethischen Richtlinien alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter davor schützen, dass ihnen von Außenstehenden oder Angehörigen des Unternehmens unethisches Verhalten vorgeworfen werden kann.

Der Begriff „Ethik“ bezieht sich auf die Verhaltensgrundsätze, die von einer Person oder Gruppe als richtig oder falsch angesehen werden. Das Unternehmen vertritt die Ansicht, dass die im Arbeitsleben und im Unternehmen herrschende Ethik einheitlich sein und einen Standard für uns als Einzelne und als Gesellschaft vorgeben sollte.

Weil die ethischen Fragen, die sich im Unternehmen ergeben, von großer Bandbreite und Komplexität sind, können hier nicht alle Situationen beschrieben werden, die eintreten können. Wenn wir jedoch die in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze einhalten, haben wir eine nützliche Anleitung für unser alltägliches Handeln. In ethisch mehrdeutigen Situationen haben Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter stets die Pflicht, den ethisch höchsten Standard anzustreben. Sollten Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht genau wissen, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollen, suchen Sie den Rat Ihres Vorgesetzten oder eines anderen zuständigen Mitarbeiters. So können Sie sicherstellen, dass ihr Handeln im Namen der Unternehmensgruppe unsere ethischen Richtlinien am besten erfüllt.

Die ethischen Grundsätze der Unternehmensgruppe beruhen auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, die eine umfassende Übersicht über die zu befolgenden Regeln geben. Daneben unterstützt die Unternehmensgruppe die UN-Kinderrechtskonvention sowie die ethischen Leitlinien, auf denen sie basiert.

Es folgt eine Übersicht über die ethischen Regeln der Unternehmensgruppe.

2.1 PERSÖNLICHER KODEX

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter verhalten sich gegenüber Geschäftspartnern, Mitgliedern, Kollegen und allen anderen, mit denen sie im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit in Kontakt kommen, stets mit Respekt und Integrität.

Jedwede Form von Schikane, Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder sonstigem Verhalten, das als bedrohlich, beleidigend oder kränkend aufgefasst werden kann, ist in der Unternehmensgruppe verboten.

2.2 GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter sind persönlich dafür verantwortlich, die Gesetze, Rechtsvorschriften und behördlichen Verordnungen einzuhalten, die in dem Land gelten, in dem sie tätig sind. In einigen Fällen können die Regeln der Unternehmensgruppe umfangreicher oder detaillierter sein als die Gesetze und Vorschriften vor Ort. In einer solchen Situation sind im Rahmen der Arbeitstätigkeit die umfangreicheren Regeln der Unternehmensgruppe zu befolgen.

2.3 ANTI-DOPING

Das Ziel der Unternehmensgruppe ist es, den Mitgliedern ein gesundes Trainingsumfeld bereitzustellen. Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter sind Kulturträger und das Gesicht der Unternehmensgruppe nach außen. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie das klare Signal senden, dass die Unternehmensgruppe eine Trainingskultur ohne den Einsatz von Dopingmitteln oder sonstigen gesundheitsschädlichen Stoffen wünscht. In diesem Bereich gilt Nulltoleranz.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter können zu Dopingtests verpflichtet werden. Sollte eine betroffene Person den Test verweigern, zu einem angesetzten Testtermin nicht erscheinen oder positiv getestet werden, stellt dies eine gravierende Verletzung der ethischen Richtlinien der Unternehmensgruppe dar.

2.4 ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Die Unternehmensgruppe stellt ein professionelles, positives und sicheres Arbeitsumfeld bereit, das unter Einhaltung der geltenden Gesetze gestaltet wurde und von Toleranz und Inklusion geprägt ist.

Die Regeln für Arbeitsschutz und Sicherheit sind im Intranet (oder einem ähnlichen internen System) der Unternehmensgruppe bzw. der jeweiligen Tochtergesellschaft einsehbar.

2.5 KINDERARBEIT

Wie in der Einleitung erwähnt, unterstützt die Unternehmensgruppe uneingeschränkt die UN-Kinderrechtskonvention, die besagt, dass alle Kinder ein Recht auf Freizeit und Bildung haben. Aus diesem Grund darf kein Unternehmen der Gruppe Kinder als Arbeitskräfte ausbeuten. Die Altersgrenze für Kinder ist in den Gesetzen des jeweiligen Landes definiert. Die Unternehmensgruppe und ihre Tochtergesellschaften haben sich in diesem Bereich also nach den an ihrem jeweiligen Standort geltenden Gesetzen und Vorschriften zu richten.

2.6 INTERESSENKONFLIKTE, PARTEILICHKEIT UND INTERNE BEZIEHUNGEN

Alle Angehörigen der Unternehmensgruppe haben Situationen zu vermeiden, in denen Interessenkonflikte zwischen ihnen und dem Unternehmen entstehen, seien sie persönlicher oder wirtschaftlicher Natur.

Ist ein Mitglied der Geschäftsleitung, eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter an einem Streitfall beteiligt oder ergreift darin Partei, darf die betreffende Person nicht versuchen, dessen Ausgang zu beeinflussen oder maßgeblich darüber zu entscheiden. Dies gilt auch dann, wenn das Mitglied der Geschäftsleitung, die Führungskraft oder der betroffene Mitarbeiter einer Person nahesteht (z. B. durch Verwandtschaft, Partnerschaft oder Freundschaft), die am Streitfall beteiligt ist. Diese Regel gilt auch in Fällen, in denen besondere Umstände dazu führen, dass die Unparteilichkeit der Mitarbeiter geschwächt wird.

Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter, die parteilich sind oder Zweifel an ihrer eigenen Unparteilichkeit hegen, müssen ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung von ihrer Situation in Kenntnis setzen. Die betreffenden Personen können dann von einer weiteren Beteiligung an dem Streitfall entbunden werden.

Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter, die im Namen der Unternehmensgruppe Einkäufe tätigen dürfen, müssen die hohen ethischen Standards der Unternehmensgruppe in Bezug auf Objektivität und Integrität erfüllen, um jeden Zweifel an ihrer Zuverlässigkeit und Überparteilichkeit in Bezug auf die einzukaufenden Lieferungen und Leistungen zu vermeiden.

Hat ein Mitglied der Geschäftsleitung, eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter eine persönliche Beziehung zu einem Lieferanten, z. B. weil dort ein Familienmitglied beschäftigt ist, weil der Lieferant zum privaten Bekanntenkreis gehört oder weil ein wirtschaftliches Interesse (z. B. Unternehmensanteile) an diesem Lieferanten besteht, darf das betreffende Mitglied der Geschäftsleitung, die Führungskraft oder der Mitarbeiter keine Verträge mit diesem Lieferanten schließen. In einem solchen Fall müssen alle Verträge mit dem Lieferanten vom Vorstandsvorsitzenden (CEO), vom Finanzvorstand (CFO) oder den sonstigen Mitgliedern der Geschäftsleitung genehmigt werden. Haben CEO oder CFO eine persönliche Beziehung zu einem Lieferanten, müssen die Verträge vom Aufsichtsrat genehmigt werden.

Lieferanten der Unternehmensgruppe dürfen nicht zugleich Lieferanten einzelner Mitarbeiter, Führungskräfte oder Mitglieder der Geschäftsleitung sein. Ausgenommen von dieser Regel sind Lieferanten wie Energieversorger, Finanzinstitute und ähnliche große Unternehmen, zu denen die Unternehmensgruppe in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit nur begrenzte Beziehungen unterhält. Ausgenommen sind auch Fälle, in denen die Lieferungen oder Leistungen an ein Mitglied der Geschäftsleitung, eine Führungskraft oder einen Mitarbeiter von geringem Umfang sind und in denen diese keinen Einfluss auf den Lieferanten und dessen Geschäftsbeziehung zur Unternehmensgruppe ausüben können.

Von den Mitgliedern der Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich der Unternehmensgruppe gegenüber treu und loyal verhalten. Sie dürfen sich deshalb nicht an Konkurrenzunternehmen beteiligen, es sei denn, ihnen liegt dafür die schriftliche Erlaubnis ihres Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die miteinander verwandt oder eng befreundet sind oder eine persönliche Beziehung zu einer Führungskraft mit Personalverantwortung unterhalten, dürfen nicht als direkte Vorgesetzte und Untergebene zusammenarbeiten. Sie dürfen auch keine nahen stehenden oder befreundeten Personen einstellen, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis wird von ihrem Vorgesetzten genehmigt.

2.7 VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Vertrauliche Informationen über die Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Mitglieder und Geschäftspartner der Unternehmensgruppe sind vor, während und nach dem betreffenden Vertragsverhältnis vertraulich zu behandeln. Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter, denen vertrauliche Informationen zugetragen werden, müssen bewusst damit umgehen. Vereinbarungen zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheitsverpflichtungen, auch in Bezug auf Vertragsinhalte, sind von allen einzuhalten.

Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich Lieferanten gegenüber diskret verhalten und dürfen gegenüber Dritten außerhalb der Unternehmensgruppe keine Angaben zu konkreten Situationen oder zur Einkaufspraxis bei Lieferanten machen.

2.8 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG IN DER PUREGYM AG

Die Unternehmensgruppe stellt sich entschieden gegen jedwede Form der Korruption. In diesem Bereich gilt Nulltoleranz. Die Unternehmensgruppe ist fest entschlossen, gegenüber Mitarbeitern, Führungskräften und Geschäftsleitung die höchsten Standards hinsichtlich Integrität und Arbeitsethik durchzusetzen.

Kein Angehöriger der Unternehmensgruppe darf direkt oder indirekt gesetzeswidrige oder unangemessene Geschenke, Gelder oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, erbitten, verlangen, akzeptieren oder annehmen. Die Unternehmensgruppe distanziert sich entschieden von allen Formen der Bestechung, Vorteilnahme oder Erpressung. Niemand darf sich im Rahmen seiner Tätigkeit für die Unternehmensgruppe persönliche Vorteile oder Gewinne verschaffen. Geschenke und Leistungen dürfen nur angenommen werden, wenn sie von geringfügigem Wert sind.

Die Unternehmensgruppe setzt strenge Richtlinien für Geschenke:

Das Erbitten und Annehmen von Geschenken, Verpflegungsleistungen oder Vorzugsbehandlung ist in der Unternehmensgruppe untersagt, es sei denn: (i) Es handelt sich um ein Geschenk, das nicht aus Bargeld besteht, (ii) das Geschenk steht im Einklang mit dem allgemeinen Geschäftsgebaren in dem betreffenden Gebiet, (iii) das Geschenk hat einen geringfügigen Wert, (iv) das Geschenk kann nicht als Bestechung, Zahlung, verdeckte Provision oder Rückerstattung interpretiert werden, (v) das Geschenk steht im Einklang mit den ideellen Werten der Unternehmensgruppe und (vi) das Geschenk steht nicht im Widerspruch zu geltenden Gesetzen.

Außer der vorgenannten Hauptregel gelten in der Unternehmensgruppe folgende Richtlinien für Geschenke und ähnliche Zuwendungen:

- Geschenke im Wert von mehr als CHF 75,00 erfordern die Genehmigung durch ein Vorstandsmitglied oder einen Geschäftsführer (CEO, CFO, Country Manager). Auch Geschenke, die angenommen werden, müssen stets die oben genannten Regeln für Geschenke erfüllen.
- In der Unternehmensgruppe herrscht die allgemeine Praxis, im Zusammenhang mit Dienstjubiläen und ähnlichen Anlässen kleinere Gelegenheitsgeschenke zu machen.
- Geschenke dürfen nicht als Bedingung für das Zustandekommen oder die Pflege einer Geschäftsbeziehung zu einem Mitglied oder einem Lieferanten angenommen oder gemacht werden.
- Generell gilt, dass Einladungen zu Veranstaltungen oder Reisen seitens eines Lieferanten oder Geschäftspartners abzulehnen sind, wenn diese keinen direkten Bezug zur Arbeitstätigkeit aufweisen und auch nicht der Beziehungspflege im Interesse der Unternehmensgruppe dienen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen muss stets vom direkten Vorgesetzten genehmigt werden.

Vereinbarungen und Verträge mit Dienstleistern, Lieferanten, Geschäftspartnern und sonstigen Vermittlern dürfen nie dazu genutzt werden, um Zahlungen zu veranlassen oder geldwerte Leistungen von Personen innerhalb oder außerhalb der Unternehmensgruppe einzustreichen.

In einigen Ländern ist es üblich, einen kleineren, symbolischen Betrag zu zahlen, um einen Vorgang oder Informationsaustausch zu ermöglichen oder zu beschleunigen. Hier handelt es sich um Schmiergelder. Die Unternehmensgruppe lehnt Schmiergeldzahlungen als Geschäftspraktik entschieden ab.

2.9.1 WETTBEWERB

Die Unternehmensgruppe unterstützt einen fairen und offenen Wettbewerb. Niemand darf sich an illegalen Absprachen über Preise, die Aufteilung des Marktes oder ähnlichen Handlungen beteiligen, die den

Wettbewerb auf eine Art und Weise behindern, einschränken oder verzerren, die im Widerspruch zu den geltenden Gesetzen steht.

Die Unternehmensgruppe verlangt, dass alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter einen ehrlichen Umgang miteinander sowie mit den Mitgliedern und Lieferanten der Unternehmensgruppe pflegen. Die Mitarbeiter der Unternehmensgruppe dürfen kein falsches Bild von PureGym vermitteln. Sie dürfen keine vertraulichen Informationen missbrauchen, niemanden manipulieren und keine Drohungen aussprechen. Sie müssen sich auf eine Art und Weise verhalten, die nicht als kritikwürdig oder unehrlich aufgefasst werden kann. Die Unternehmensgruppe distanziert sich entschieden von jeder Art der Betrügerei.

2.9.2 KOMMUNIKATION IN ONLINE-MEDIEN

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt die Verantwortung für seine Beiträge in Blogs, Diskussionsforen, sozialen Medien und sonstigen Plattformen im Internet. Alle Angehörigen der Unternehmensgruppe müssen besonders behutsam vorgehen, wenn sie Bilder, Blog- oder Diskussionsbeiträge im Internet veröffentlichen, die einen Bezug zu Kollegen oder zur Unternehmensgruppe, ihrer Geschäftstätigkeit oder ihren Produkten aufweisen. Auch wenn ein Angehöriger der Unternehmensgruppe angibt, eine Handlung sei privat, repräsentiert er in gewissem Maße stets das Unternehmen, für das er arbeitet.

Vertrauliche Informationen dürfen auf keinen Fall veröffentlicht werden. Kollegen, Mitglieder, Geschäftspartner oder Lieferanten dürfen ohne deren vorherige Zustimmung nicht genannt oder zitiert werden – auch dann nicht, wenn der Zweck eines Beitrags darin besteht, dem Leser Einblicke, Wissen, Perspektiven oder Informationen zu vermitteln.

In Bezug auf Veröffentlichungen müssen die Angehörigen der Unternehmensgruppe das Urheberrecht und den Copyright-Schutz beachten.

2.9.3 SOZIALVERANTWORTUNG UND ETHISCHES HANDELN

Die Unternehmensgruppe möchte sozial verantwortungsvoll handeln. Das bedeutet, dass die Unternehmensgruppe ihr Geschäft auf eine Weise betreiben will, die Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Entwicklung und Umwelt fördert. Es gehört zu den Zielen der Unternehmensgruppe, die Arbeits- und Umweltbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette zu verbessern. Mit dieser Ausrichtung tragen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Außerdem will die Unternehmensgruppe ganz allgemein zu einem stärkeren Engagement für eine ethische Wirtschaft beitragen.

2.9.4 MELDUNG UND SANKTIONEN BEI VERLETZUNG DER ETHISCHEN RICHTLINIEN

Handlungen, die unsere ethischen Richtlinien verletzen, können ernste Folgen für die Unternehmensgruppe haben. Jede Form der Übertretung oder Verletzung wird daher untersucht. Sollte ein Mitglied der Geschäftsleitung oder ein Mitarbeiter Kenntnis von einer Regelverletzung erlangen, muss er diese Verletzung seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung melden. Verletzungen des Verhaltenskodex können direkt bei HR gemeldet werden unter HR-Beratung@puregym.swiss oder vertraulich unter dem Whistleblowing-Service SeeHearSpeakUp unter der 24-Stunden-Hotline 0800 002 170 kontaktieren; per E-Mail an report@seehearspeakup.co.uk oder durch Bereitstellung von Informationen zu deinem Anliegen unter www.seehearspeakup.co.uk/file-a-report.

Meldungen wegen Verletzung des Verhaltenskodex werden mit Diskretion behandelt.

Die Geschäftsleitung der Unternehmensgruppe fordert alle Unternehmensangehörigen auf, Verletzungen und Übertretungen ungeachtet der Schwere oder des Umfangs ihrem direkten Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder über das Whistleblower-Programm zu melden.

Die Folgen solcher Übertretungen für die Mitarbeiter reichen von mündlichen Ermahnungen über schriftliche Abmahnungen bis – in sehr schweren Fällen – zur Entlassung und einem sofortigen Hausverbot. Verletzt ein Mitglied der Geschäftsleitung die ethischen Richtlinien, kann dies zur Folge haben, dass die betreffende Person ihr Amt sowie andere Tätigkeiten in der Unternehmengruppe mit sofortiger Wirkung niederlegen muss.

3. UMWELTVERANTWORTUNG

Viele Formen der Geschäftstätigkeit können Umweltschäden hervorrufen, und die PureGym AG nimmt diese Problemstellung sehr ernst.

Die Angehörigen der Unternehmensgruppe müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten und ihre Arbeitstätigkeit unter Beachtung der unternehmensinternen Richtlinien für die Umweltverantwortung ausführen. Es folgt eine Übersicht über die Richtlinien und Ziele der Unternehmensgruppe, die im Interesse eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt beschlossen wurden.

3.1 GESETZLICHE UMWELTVERANTWORTUNG

Die Unternehmensgruppe fordert ihre Angehörigen dazu auf, die Umwelt zu schützen. Als Mindeststandard gilt dabei die Einhaltung der in diesem Bereich geltenden Gesetze und Umweltvorschriften.

3.2 ZIELE FÜR DIE UMWELTVERANTWORTUNG

Die PureGym AG strebt eine ständige Verbesserung des Umweltschutzes an. Alle Angehörigen der Unternehmensgruppe sollten die ökologischen Folgen ihrer geschäftlichen Tätigkeiten bedenken, bevor sie handeln, und möglichst umweltfreundliche Lösungen wählen.

Die Ziele der Unternehmensgruppe im Bereich Umweltverantwortung:

- Die Unternehmensgruppe will zeigen, dass sie umweltbewusst handelt und die Umwelt jetzt und in Zukunft berücksichtigt.
- Die Unternehmensgruppe will unnötige Umweltauswirkungen vermeiden. Dies kann dadurch erfolgen, dass sie ein umweltgerechteres Handeln im allgemeinen Betrieb ihrer Fitness-Center fördert, sich auf die Verwendung umweltverträglicher Produkte konzentriert und Mitarbeiter und Mitglieder dabei unterstützt, umweltgerechte Entscheidungen zu treffen, wann immer sie sich in den Liegenschaften der Unternehmensgruppe aufhalten.
- Im Zusammenhang mit der Renovierung, dem Umbau oder Neubau von Fitness-Centern und anderen Gebäuden strebt die Unternehmensgruppe jeweils den höchstmöglichen Umweltstandard an.

4. SOZIALVERANTWORTUNG

Die PureGym AG ist sich ihres eigenen Verhaltens, ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und ihrer sozialen Auswirkungen auf das gesellschaftliche Umfeld bewusst und bemüht sich in diesen Bereichen stets um Verbesserungen. Die von der Unternehmensgruppe dafür aufgestellten internen Richtlinien sind jedoch nicht ausreichend. Deshalb stellt die Unternehmensgruppe auch Anforderungen an ihre Lieferanten und Dienstleistungspartner. Für sie gilt, dass sie den „Supply Code of Conduct“ der Unternehmensgruppe anerkennen und befolgen müssen, der als separates Dokument vorliegt. Er enthält im Wesentlichen dieselben Elemente wie dieser Verhaltenskodex, darunter das Verbot der Kinderarbeit und das Gebot zur Förderung eines umweltgerechten Verhaltens.

5. KONTAKT

HR-Beratung@puregym.swiss

Datum:

Name:

Unterschrift:
