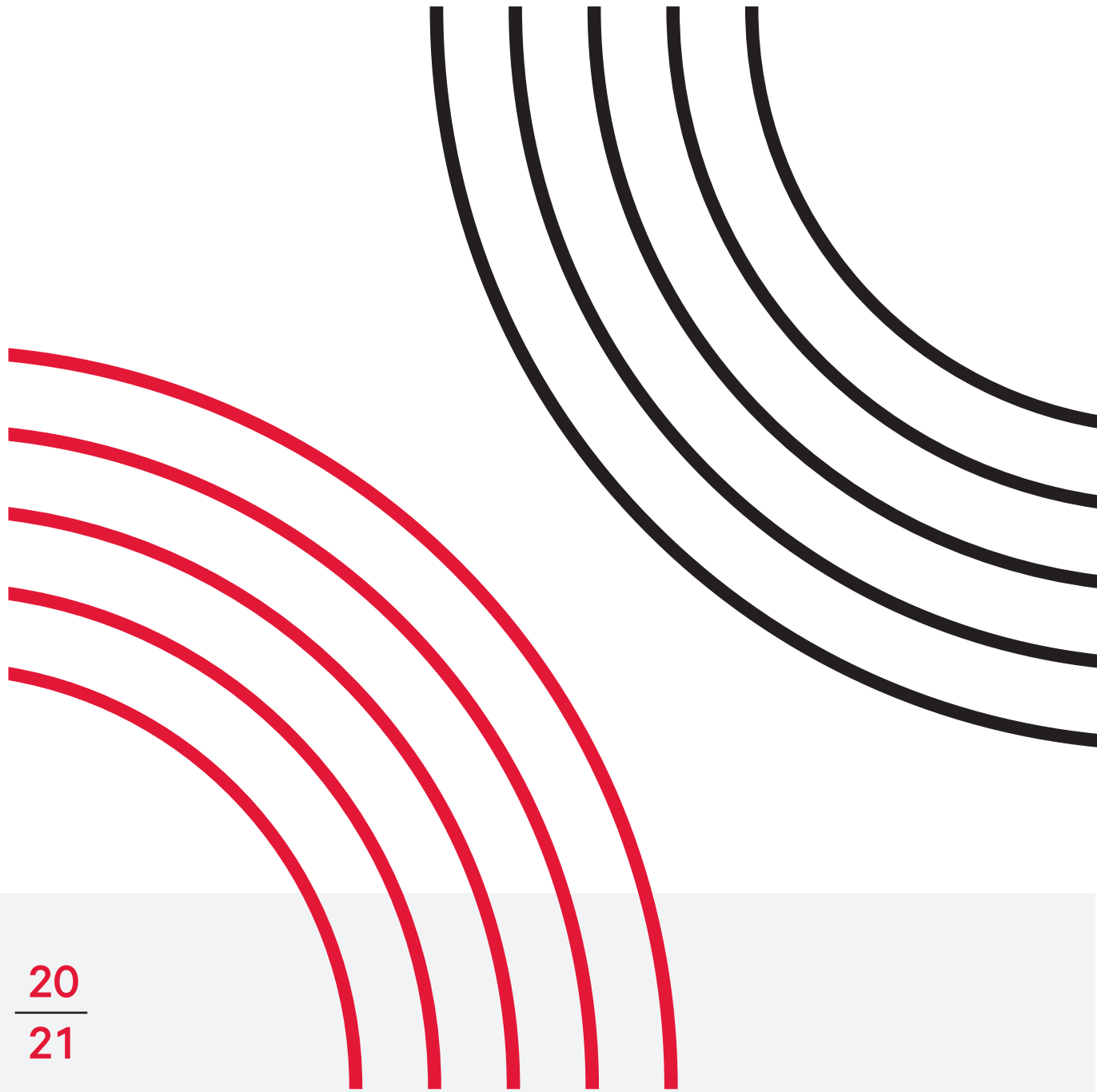


Respect



20
21

Founded in 1998, lululemon's purpose is to elevate the world by realizing the full potential within every one of us. This includes the workers who make our products. The Vendor Code of Ethics outlines our unwavering commitment to contributing to healthy communities by fostering respectful and inclusive workplaces.

This Code is based on international standards, such as the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Guiding Principles, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chain in the Garment and Footwear sectors and those of the Fair Labor Association, to which we are affiliated as a Participating Company. A commitment to these internationally recognized principles is the starting point.

These are our minimum standards that we expect all of our Vendors to comply with, and we will work with our Vendor partners to ensure they are upheld. Requirements in this Code apply to owned facilities as well as subcontractors, and upstream suppliers. Where differences or conflicts in standards arise between this Code and national or local regulations, the strictest standard applies.

This Code is complemented by compliance benchmarks. If we find that a Vendor is not in compliance with this Code and benchmarks, we will require immediate attention to corrective action. Compliance with the Vendor Code of Ethics is a condition to start and maintain a business relationship with lululemon.

ရိုးသားမှု လေးစားမှု ဘေးကင်းမှု ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်မှု အားလုံး တန်းတူ ပါဝင်မှု ပွင့်လင်းမှု ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသော လုပ်သားများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ပံ့ပိုးပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာမှ သို့မဟုတ် အရောင်းကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ရာမှ ပေါ်ပေါက်လာသော သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်ဆက်စပ်သော သို့မဟုတ် ယင်းကြောင့်ဖြစ်ပွားသော မတော်တဆမှုများနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် ထိခိုက်မှုများကို ကာကွယ်ရန် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်တော်သော အနေအထားပုံစံများကို ပံ့ပိုးပေးရပါမည်။ အလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးသင်တန်းကို ဖြစ်ဖြစ်မြောက်မြောက် တက်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး သန့်ရှင်းသော သန့်စင်ခန်းအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ၊ ရေဘူးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော သန့်ရှင်းဘေးကင်းသည့် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရာ အဆောက်အအုံများကို ဝင်ထွက်သုံးစွဲခွင့် ရှိရပါမည်။

ရိုးသားမှန်ကန်သော ဆကျသုယျမှု

စိတ်အရင်းခံထားကာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရှိဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ

အရောင်းကုမ္ပဏီနှင့် lululemon သည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် ဆိုးကျိုးများကို အင်တိုက်အားတိုက် လျော့ချနိုင်ရန် ပုံမှန်ညှိနှိုင်း၊ လက်တွဲဆောင်ရွက်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ အသက်၊ ပတ်ဝန်းကျင် သို့မဟုတ် ဘေးဘီအသိုင်းအဝိုင်းများကို ထိခိုက်စေသည့် တွေ့ရှိချက်များကို ဖြေရှင်းပေးရပါမည်။ အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် ခွင့်ပြုချက်မရသော တစ်ဆင့်ခံ ကန့်ထရိုက် ငှားရမ်းမှု သို့မဟုတ် အိမ်တွင်ခိုင်းစေမှုမျိုး မပြုလုပ်ရဘဲ ၎င်းတို့အနေဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ သို့မဟုတ် စာရင်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် lululemon သို့မဟုတ် ၎င်း၏ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များထံ ဆက်သွယ်ခွင့် ပေးရမည်။

မျှတသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် ခြိမ်းခြောက်ငွေညှစ်ခြင်း၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အကျိုးခံစားခွင့်တစ်ခုရရန် အခွင့်အာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်းတို့ အပါအဝင် အကျင့်ပျက်မှုပုံစံအားလုံးကို ရှောင်ကြဉ်ရပါမည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မှု

အရောင်းကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဘေးဘီအသိုင်းအဝိုင်းများအပေါ် ၎င်းတို့ အလုပ်ခွင်၏ မကောင်းသော သက်ရောက်မှုများကို လျော့ပါးအောင်ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အသုံးပြုသော ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဆောက်အအုံများမှ ထွက်ရှိသော ရေဆိုးရေညစ်များကို စီမံခန့်ခွဲရန် lululemon ၏ အရောင်းကုမ္ပဏီအတွက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ထားရှိရပါမည်။

မကျေနပ်ချက်ကို ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းနည်းများ

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လက်တုံ့ပြန်မှု သို့မဟုတ် လက်စားချေမှုကို ကြောက်စရာမလိုဘဲ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မကျေနပ်ချက်များကို လျှို့ဝှက်စွာ၊ အမည်မဖော်ဘဲ သို့သိပ်စွာနှင့်/သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက် တင်ပြဖြေရှင်းနိုင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အရောင်းကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးရပါမည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ဝန်ထမ်းအားလုံးအား ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှင်းပြထားရပါမည်။ အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် ဝန်ထမ်းများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ချက်ချင်းတုံ့ပြန်ဖြေရှင်းပေးရမည်။

ဗဟုသုတရှိသော လုပ်သားများ

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် ဤစည်းမျဉ်းကို အဓိက လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အဆောင်များအားလုံးရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ ဘာသာစကား(များ) ဖြင့် ကြေညာရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရပါမည်။

လေးစားမှုရှိပြီး အားလုံးတန်းတူ ပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်များ

ကလေးလုပ်သားကို အသုံးမပြုရပါ

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် ပညာရေးကို ဆုံးခန်းတိုင်အောင် မဖြစ်မနေသင်ကြားရမည့် အရွယ်ဖြစ်သည့် အနည်းဆုံး အသက် 15 နှစ်အောက် လုပ်သားများကို မခန့်အပ်ရပါ သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ တရားဝင် အလုပ်လုပ်ရမည့်အရွယ် ပြည့်ပြီးသူကိုသာ အလုပ်ခန့်အပ်ရပါမည်။ 18 နှစ်အောက် မည်သည့် လုပ်သားကိုမဆို အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ ညဆိုင်းများဆင်းခိုင်းခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်တို့ လုပ်ခိုင်းခြင်းမှ ကာကွယ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ လုပ်ရသည့် အလုပ်များသည် ဥပဒေဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်များနှင့် အကောင်းဆုံး ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ချက်များက သတ်မှတ်ထားသည့် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရပါမည်။

နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်မှု

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို လေးစားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ ဆက်ဆံရပါမည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စေ နှောင့်ယှက်မှု၊ နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှုများ သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုများ မရှိရပါ သို့မဟုတ် ရှိလာပါက သည်းခံမည်မဟုတ်ပါ။

နစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားတိုင်း၏ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်တစ်ပတ်တာအတွက် အလုပ်သမား၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော နစ်နာကြေး ခံစားခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး ကိုယ်ပိုင် ဝင်ငွေတချို့ကို ပံ့ပိုးပေးရမည်။ အလုပ်သမားများကို အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် သင့်လျော်သော အများလက်ခံထားသည့် လုပ်ခလစာကို မည်သည့်လစာက ပိုများသည်ဖြစ်စေ ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အချိန်ပိုအတွက် အကောင်းဆုံးနှုန်းထားဖြင့် အချိန်ပိုကြေး ပေးရပါမည်။ အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ခလစာများနှင့် ပတ်သက်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များအားလုံးကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး ဥပဒေ၊ စာချုပ် သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့လုံးဆိုင်ရာ အကောင်းဆုံးကျင့်သုံးမှုအရ လိုအပ်သော အကျိုးခံစားခွင့်များကို ပေးရပါမည်။ နစ်နာကြေးသည် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် မကိုက်ညီဘဲ ကိုယ်ပိုင် ဝင်ငွေတချို့ကို မပေးသည့် အရောင်းကုမ္ပဏီတိုင်းသည် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမည့် နစ်နာကြေး ပမာဏကို ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်ရန် lululemon နှင့်ပူးပေါင်း၍ သင့်လျော်သည်များကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကို မိခင်ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာခွင့်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအပြင် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်မှု ပေးရပါမည်။

အသင်းအဖွဲ့များတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းခွင့်

ရောင်းချသူ ကုမ္ပဏီ၏ ကြားဝင်စွက်ဖက်မှုမပါရှိဘဲ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်သည့် အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ပြီး ဖွဲ့စည်းထူထောင် ခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းခွင့်ကို အရောင်းကုမ္ပဏီက အသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းခွင့်ကို ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားပါက အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ သီးခြား ပါဝင်မှုနှင့် ညှိနှိုင်းမှုအတွက် ထပ်တူကျသော နည်းလမ်းများ ဖြစ်မြောက်စေရန် ကူညီပံ့ပိုးကာ ထိုသို့ ဖော်ဆောင် နေမှုကို အဟန့်အတား မပြုလုပ်ရပါ။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ဆက်ဆံရေး

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများကို လေးစားမှုရှိပြီး အနည်းဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများအရ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းမျဉ်းများနှင့် ပြဌာန်းချက်များကို လက်ခံပြီး လိုက်နာရပါမည်။

လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်၍ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားဖြည့်တင်းရာတွင်၊ ငှားရမ်းရာတွင် သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ ထောင်သားများကို အလုပ်တွင် စေခိုင်းခြင်း၊ ငွေမပေးဘဲ စာချုပ်ချုပ်ဆို စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ကြွေးချေရန် မတန်တဆ လက်မှတ်ထိုး စေခိုင်းခြင်းတို့ အကန့်အသတ်မရှိအပါအဝင် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းမှုမျိုး မပြုလုပ်ရပါ။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရေး

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားဖြည့်တင်းခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရပါ။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လစာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေး၊ အလုပ်ခွဲဝေသတ်မှတ်မှု သို့မဟုတ် အငြိမ်းစားယူခြင်းအပါအဝင် အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် ဆိုင်သမျှအတွက် တန်းတူ အခွင့်အရေး ရရှိရမည် ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ လိင်၊ လိင်အမျိုးအစား၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံသား၊ အိမ်ထောင်ရှိ၊ မရှိ၊ လူမျိုးဇစ်မြစ်၊ လူတန်းစား၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ နာမကျန်းမှု၊ ကိုယ်ဝန်ရရှိခြင်း၊ အသက်အရွယ်၊ ဘာသာစကား၊ လူနေမှုအဆင့်အတန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချမှု အခြေအနေ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ အပါအဝင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အသင်းဝင်မှု သို့မဟုတ် အားပေးထောက်ခံမှု၊ နိုင်ငံရေးနှင့်ပတ်သက် စပ်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှု၊ အခြားကိုယ်ပိုင် ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ လူမှုအဖွဲ့၊ ကာကွယ်မှုရရှိထားသော အခြေအနေ သို့မဟုတ် အခြားအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းမျိုး မရှိရပါ။

အလုပ်ချိန်များနှင့် အချိန်ပို

အရောင်းကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်သိတင်းတစ်ပတ်လျှင် 48 နာရီကျော်အောင် အလုပ်မလုပ်ခိုင်းရပါ။ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းမှုတိုင်းသည် မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် ဆင်းခြင်းမျိုးဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အကောင်းဆုံးနှုန်းထားဖြင့် အချိန်ပိုခပေးကာ အလုပ် ပုံမှန်အချိန်ပို ဆင်းစေခြင်းမျိုး မလုပ်ရပါ။ အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် ခုနစ်ရက်လျှင်တစ်ကြိမ် အနည်းဆုံး 24 နာရီဆက်တိုက် နားရက်ပေးရမည့်အပြင် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် ခွင့်နှင့် အားလပ်ရက်များလည်း ပေးရပါမည်။ အရောင်းကုမ္ပဏီများသည် အချိန်ပိုအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်များသည် ထူးခြားသော အခြေအနေများမှ လွဲလျှင် တစ်ပတ်လျှင် နာရီ 60 သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ ဥပဒေကန့်သတ်ချက်ထက် မည်သည့်ကပိုနည်းသည်ဖြစ်စေ မကျော်ကြောင်း သေချာစေရပါမည်။ နိုင်ငံတော်ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများအတိုင်း လိုက်နာ၍ နားချိန်ပေးရပါမည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဤစည်းမျဉ်းကို မလိုက်နာမှု တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်ပါက သင်နှစ်သက်ရာ ဘာသာစကားဖြင့် sustainablepartner@lululemon.com မှ တစ်ဆင့် ကျွန်ုပ်တို့ထံ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ပါ