

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.

誠實 尊重 安全 健康 包容 開放 透明

安全健康的員工和社區

健康與安全

供應商應提供安全健康的工作環境和居住環境、以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用供應商提供的設施時、發生有害健康的事故及傷害。員工必須接受足夠的健康和安全培訓、能夠使用潔淨的洗手間設施和飲用水、以及滿足其基本需求的清潔安全的居住設施。

環境管理

供應商應減輕其工作場所對環境和周圍社區的負面影響、並且必須制定適當的政策和流程來管理 lululemon 的《供應商環境手冊》中規定的設施中使用的化學物質和產生的廢水。

誠實溝通

公開、透明和合作

供應商和 lululemon 應定期合作和行動、以積極減輕營運帶來的負面影響、並解決可能影響員工生活、環境或周遭社區的問題。供應商不得使用未經授權的分包或家庭式作業、並且供應商必須向 lululemon 或其第三方代表提供訪查權限、以便配合任何稽核或調查。

公平交易

供應商應避免一切形式的貪腐、包括勒索、賄賂或其他濫用權力以獲取利益的行為。

有效的申訴機制

供應商應建立程序、允許員工以保密、匿名和/或直接方式提出和解決工作場所的不滿、而不必擔心受到報復。該程序應清楚地傳達給所有員工。供應商必須及時回應員工的意見擔憂。

員工溝通

供應商應在所有主要工作區域和宿舍中以員工使用的語言張貼本守則、並且必須對員工進行相關內容的培訓。

尊重和包容的工作場所

不得使用童工

供應商不得僱用年齡低於 15 歲（完成義務教育的年齡）或未達到當地法定工作年齡的員工、取兩者中較嚴格高者作為標準。任何未滿 18 歲的員工應免於加班、夜班、危險工作、並且其工作應遵守法律要求和。

騷擾、虐待和紀律處分

供應商應尊重每一位員工。工作場所中不得存在言語騷擾、精神騷擾、肢體騷擾、性騷擾、虐待、脅迫或嚇。

薪酬與福利

供應商應認知到每位員工都有權利憑藉一週正常的工作得到相應報酬、且這份報酬應當滿足他/她的基本需求、並帶來部分可支配收入。雇主應至少支付最低工資或者適當的現行工資、取兩者間數額較高者、並為加班支付加班費。供應商必須遵守所有關於工資的法律要求、並依據法律、契約或全球最佳實務做法提供福利。當薪酬無法滿足員工的基本需求和帶來部分可支配收入時、供應商應當與 lululemon 合作、尋求適當的解決方案以逐步達到合規的薪酬標準。根據當地法規的要求、女性員工必須有權獲得生育保護——休假、福利以及免受歧視的保護。

自由結社和集體談判

供應商應承認並尊重員工參加和組織自己選擇的工會並進行集體談判的權利、而不受供應商的任何干擾。在法律限制自由結社和集體談判權的情況下、供應商應促進而絕不妨礙發展獨立、自由的結社和集體談判的類似方式。

勞資關係

雇主應當採取並貫徹尊重員工的聘僱規則和條件、並至少並至少依照當地法規及國際法規、保障員工有關勞動和社會保障的權益。

自由選擇工作

供應商不得在招募、聘僱或工作中使用強迫勞動、包括非自願加班、人口販賣、監獄勞役、契約勞役或抵債勞動等。

反歧視

供應商在招募和工作中不得有歧視行為。所有員工均應享有平等的就業機會、包括招募、薪酬、福利、晉升、培訓、工作分配、退休及紀律處分或解僱上等階段、並且不得因以下因素在紀律處分或解僱上受到歧視：種族、性別、性別認同、宗教信仰、國籍、婚姻狀況、族裔、種姓、性取向、失能、疾病、懷孕、年齡、語言、社會出身、移民身份、加入工會組織或對工會表示同情、政治聯繫或信仰、任何其他個人特徵、社會群體、受保護身份、或任何其他身份。

工作時間和加班

供應商不得要求員工每週工作超過 48 小時。所有加班工作必須是自願的、可獲得加班費、並且不得頻繁地要求員工加班。供應商必須每 7 天提供至少連續 24 小時的休息日、以及法定休假和假日。除非極特殊情况、供應商必須確保員工的工作時間（包括加班時間）不超過每週 60 小時或當地法律規定的上限、以較少者為準。休息時間必須遵守當地法規。

如果工作場所中有任何不遵守此守則的情況、請使用您選擇的語言直接與我們聯繫：sustainablepartner@lululemon.com