

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.

Ҳалол Хушмуомала Хавфсиз Соғлом Кенгқамровли Очиқ Самимий

Хавфсиз ва соғлом ишчилар ва ҳамжамиятлар

Саломатлик ва Хавфсизлик

Таъминотчи иш жараёнида ёки Таъминотчининг объектлардан фойдаланиш натижасида келиб чиқадиган бахтсиз ҳодисалар ва жароҳатларнинг олдини олиш учун иш жойида ва турар жойларида Хавфсизлик ва саломатликни таъминлаши лозим. Ишчилар саломатлик ва Хавфсизлик бўйича тайёргарликдан ўтишлари, тоза ювиниш хоналари ва тоза ичимлик суви билан, шунингдек уларнинг асосий талабларига жавоб берадиган турар-жой билан таъминланишлари лозим.

Тўғри мулоқатда бўлиш

Очиқлик, самимийлик ва ҳамкорликни таъминланг

Таъминотчи ва Lululemon амалиётларнинг салбий таъсирини енгиллаштириш ва ишчилар ҳаёти, атроф-муҳит ёки атрофдаги ҳамжамиятларнинг фаолиятига таъсир этадиган муаммоларни ечиш учун доимий равишда ҳамкорликда ҳаракат қилишлари лозим. Таъминотчилар рухсат этилмаган субпудрат шартномаси ёки ўйда бажариладиган ишлардан фойдаланмасликлари лозим ва шунингдек аудит текширувлари ёки тафтиш қилувчилар билан бирга ишлаш учун Lululemon ёки учинчи томон вакилларига мурожаат қилиш имконини яратишлари лозим.

Виждонан иш юритиш

Таъминотчи устунликга ега бўлиш мақсадида тамагирлик, порахўрлик каби коррупциянинг барша шакллари билан ва бошқа ваколатларни суистеъмол қилиш ҳолатларидан ҳоли бўлиши лозим.

Атроф-муҳитни муҳофаза қилиш

Таъминотчи иш жойидаги атроф-муҳитга ва ҳамжамиятларга етадиган салбий таъсирини камайтириши лозим ва Lululemonнинг Таъминотчи учун атроф-муҳитни муҳофаза қилишга оид қўлланмасида белгиланган иш жойларида фойдаланиладиган кимёвий моддаларни ва чиқинди сувларни бошқаришга мўлжалланган сиёсатлар ва жараёнларни йўлга қўйиши лозим.

Самарали шикоят қилиш йўллари

Таъминотчи ишчилар жазо қўлланилиши ёки қасд олинишидан хавфсирамай махфий, аноним ва/ёки тўғридан-тўғри шикоят қилиш йўллари ишлаб чиқиши лозим. Шикоят қилиш жараёни барча ишчиларга аниқ етказилиши лозим. Таъминотчилар ишчиларнинг шикоятларига зудлик билан жавоб беришлари лозим.

Маълумотга эга ишчилар

Таъминотчи ушбу Кодексни барча асосий иш жойлари ва ётоқхоналардаги ишчиларнинг тил(лар)ида нашр этиши ва ишчилар унга доир тайёргарликдан ўтишлари лозим.

Ҳурмат қилувчи ва ижтимоий эътибор қаратадиган иш жойлари

Болалар меҳнатидан фойдаланилмаслиги керак

Таъминотчи ўн беш ёшга кирмаган, мажбурий таълим олиш ёшидаги ёки маҳаллий қонунларга кўра ишлаш ҳуқуқига эга бўлмаган ёшдаги (қайси бири катта бўлса), шахсларни ишга олмаслиги керак. 18 ёшга кирмаган барча ишчилар хизмат вақтидан ташқари қилинадиган ишлардан, тунги сменадан, хавф туғдирадиган ишлардан ҳимоя қилиниши ва уларга бериладиган топшириқлар қонуний талаблар ва илғор амалиётлар чекловларидан ташқарига чиқмаслиги лозим.

Таъзийқ, ҳақоратлаш ва интизомий жазо

Таъминотчи ҳар бир ишчига ҳурмат ва эътиром билан муносабатда бўлиши лозим. Иш жойида оғзаки, психологик, жисмоний ёки жинсий таъзийқ, ҳақоратлаш, қўрқитишга ёки таҳдидга йўл қўйилмаслиги керак.

Компенсация ва фойда

Таъминотчи ҳар бир ишчи унинг асосий талабларини қондирувчи ва маълум миқдорда даромад билан таъминлаш учун етарли бўлишини таъминлайдиган одатий иш ҳафтаси учун компенсация олиш ҳуқуқига ега эканлигини тан олиши лозим. Ишчиларга камида минимал иш ҳақи ёки тегишли кўпчиликка мос келадиган иш ҳақи (қайси бири кўпроқ бўлса) тўланиши ва иш вақтидан ташқари қилинадиган иш учун кўшимча компенсация тўланиши лозим. Таъминотчилар иш ҳақларига оид барча қонуний талабларга мос ҳаракат қилишлари ва қонунга, шартномага ёки умумий амалиётга кўра устама пул миқдори билан таъминлашлари лозим. Компенсация ишчиларнинг асосий талабларини қондирмаса ва даромаднинг маълум миқдори билан таъминламаса, ҳар бир таъминотчи мос келадиган компенсация миқдорида чиқиш учун Lululemon билан бирга ишлаб тегишли чоралар кўриши лозим. Аёл ишчилар миллий қонунлар ва қоидаларга мувофиқ оналик ҳимоясига, таътил ва имтиёзлар олиш, шунингдек камситишлардан ҳимояланиш ҳуқуқига эга бўлишлари лозим.

Ишчиларнинг бирлашиш ва коллектив музокаралар олиб бориш эркинлиги

Таъминотчи ишчиларнинг ўз хоҳишига кўра уюшмаларга қўшилиш ва тузиш, шунингдек таъминотчининг аралашувисиз музокаралар юритиш ҳуқуқини тан олиши ва ҳурмат қилиши лозим. Бирлашиш ва коллектив музокаралар олиб бориш эркинлиги ҳуқуқи қонун билан чекланган жойларда таъминотчилар мустақил ва эркин бирлашиш ва коллектив музокаралар олиб бориш имкониятини енгиллаштириши ва унга монелик қилмаслиги лозим.

Ишга оид муносабатлар

Таъминотчи ишчиларни ҳурмат қиладиган ва энг ози билан уларнинг миллий ва халқаро меҳнат, шунингдек ижтимоий ҳимоя қилиш қонунларига оид ҳуқуқларини ҳимоя қиладиган иш билан таъминлаш қоидалари ва шартларини қабул қилиши ва уларга амал қилиши лозим.

Иш эркин танланади

Таъминотчи ишга олиш ёки ишчиларни ёллаш пайтида мажбурий ишчи кучидан, жумладан қуйидагилар билан чекланмаган ҳолда мажбурий хизмат вақтидан ташқари ишлатишдан, одам савдосидан, маҳбуслар меҳнатидан, мажбурий меҳнатдан ёки эркин бўлмаган ишчи кучидан фойдаланмаслиги лозим.

Камситишга йўл қўймаслик

Таъминотчи ишга ёллашда ва ишга олишда камситишларга йўл қўймаслиги лозим. Барча ишчилар иш билан таъминланиш, жумладан, ишга олиш, иш ҳақи, имтиёзлар, лавозимнинг ошиши, тренинг, ишларнинг тақсимланиши ёки истеъфога чиқиш жараёнларидан бир хил фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлиши ва ирқи, жинси, дини, миллати, оилавий ҳолати, этник келиб чиқиши, кастаси, жинсий ориентацияси, ногиронлиги, касаллиги, хомиладорлиги, ёши, тили, ижтимоий келиб чиқиши, миграцион ҳолати, ишчилар ташкилотларига, шунингдек иттифоқларга аъзолиги, сиёсий мансублиги ёки эътиқоди, ҳимояланган ҳолатидан ёки бошқа ҳолатларда бўлишдан қатъий назар камситилмаслиги лозим.

Иш соатлари ва иш вақтидан ташқари ишлаш

Таъминотчи ишчиларнинг одатий иш ҳафтасида 48 соатдан ортиқ ишлашини талаб қилмаслиги керак. Иш вақтидан ташқари ишлаш ихтиёрий бўлиши, унга устама пул компенсацияси тўланиши лозим ва у доимий равишда талаб қилинмаслиги лозим. Таъминотчилар ҳар етти кунда 24 соат дам олиш вақти билан, шунингдек мўлжалланган таътил ва дам олиш кунлари билан таъминлашлари лозим. Таъминотчилар фавқулодда ҳолатлардан ташқари ишчиларнинг ҳафтасига 60 соатдан ёки маҳаллий чекловлардан (қайси бири камроқ бўлса) ошмайдиган иш соатларини (иш вақтидан ташқари ишлаш соатлари билан бирга) белгилаб беришлари лозим. Танаффус вақти миллий қонунлар ва қоидаларга мувофиқ белгиланиши лозим.

Иш жойингизда ушбу кодекс қоидалари бузилган ҳолатлар ҳақида истаган тилингизда sustainablepartner@lululemon.com манзили орқали бизга бевосита хабар беринг