

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.

Jujur Penuh Hormat Aman Sehat Inklusif Terbuka Transparan

Pekerja dan Masyarakat yang Aman dan Sehat

KESEHATAN DAN KESELAMATAN

Vendor harus menyediakan tempat kerja dan kondisi tempat tinggal yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan cedera terhadap kesehatan yang timbul dari, terkait dengan, atau terjadi di dalam, tempat kerja atau sebagai akibat dari operasional fasilitas Vendor. Pekerja harus mendapatkan pelatihan kesehatan dan keselamatan yang memadai, akses ke fasilitas kamar kecil dan air minum yang bersih, serta fasilitas tempat tinggal bersih dan aman yang memenuhi kebutuhan dasar mereka.

PELESTARIAN LINGKUNGAN

Vendor harus mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar yang ditimbulkan oleh tempat kerja, dan harus memiliki kebijakan dan proses untuk mengelola bahan kimia yang digunakan serta air limbah yang dihasilkan di fasilitas mereka sebagaimana dinyatakan dalam Panduan Lingkungan Vendor lululemon.

Komunikasi yang Jujur

TERBUKA, TRANSPARAN, DAN KOOPERATIF

Vendor dan lululemon harus bekerja sama dan terlibat secara rutin untuk secara aktif mengurangi dampak negatif dari operasional dan mengatasi temuan yang dapat memengaruhi kehidupan pekerja, lingkungan, atau masyarakat sekitar. Vendor tidak boleh menggunakan subkontrak atau pekerja rumahan yang tidak sah, dan Vendor harus memberikan akses ke lululemon atau perwakilan pihak ketiganya, agar dapat sepenuhnya bekerja sama dalam audit atau investigasi apa pun.

KESEPAKATAN YANG ADIL

Vendor harus menghindari segala bentuk tindakan korupsi, termasuk pemerasan, penyuapan, atau penyalahgunaan kekuasaan lainnya untuk mendapatkan keuntungan.

MEKANISME PENGAJUAN KELUHAN YANG EFEKTIF

Vendor harus menerapkan prosedur yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan dan mengajukan keluhan di tempat kerja secara rahasia, anonim, dan/atau secara langsung, tanpa takut akan perlawanan atau pembalasan. Prosedur harus dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan. Vendor harus segera merespons kekhawatiran karyawan.

PEKERJA TERINFORMASIKAN

Vendor harus mengumumkan Kode Etik ini dalam bahasa karyawan di semua ruang kerja dan asrama utama, dan karyawan harus diberi pelatihan terkait isi Kode Etik ini.

Tempat kerja yang penuh rasa hormat dan inklusif

PEKERJA ANAK TIDAK BOLEH DIGUNAKAN

Vendor tidak boleh mempekerjakan pekerja di bawah usia wajib sekolah, setidaknya berusia 15 tahun, atau memenuhi usia kerja resmi setempat, mana pun yang paling tinggi. Setiap pekerja di bawah 18 tahun harus dilindungi dari kewajiban kerja lembur, regu malam, pekerjaan berbahaya, dan tugas mereka harus mematuhi batasan yang ditetapkan oleh persyaratan hukum dan praktik terbaik.

PELECEHAN, KEKERASAN, DAN TINDAKAN PENDISCIPLINAN

Vendor harus memperlakukan setiap karyawan dengan hormat dan bermartabat. Tidak boleh ada ruang atau toleransi untuk pelecehan verbal, psikologis, fisik, atau seksual, kekerasan, ancaman, atau intimidasi di tempat kerja.

KOMPENSASI & TUNJANGAN

Vendor harus mengakui bahwa setiap pekerja memiliki hak atas kompensasi untuk minggu kerja reguler yang cukup guna memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan memberikan pendapatan diskresioner. Pekerja harus dibayar setidaknya dengan upah minimum atau upah layak yang berlaku, mana pun yang lebih tinggi, dan diberi kompensasi dengan tarif premium untuk lembur. Vendor harus mematuhi semua persyaratan hukum tentang gaji, dan memberikan tunjangan apa pun yang diwajibkan oleh hukum, perjanjian, atau praktik terbaik global. Apabila kompensasi tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan tidak memberikan pendapatan tambahan, setiap Vendor harus bekerja sama dengan lululemon untuk mengambil tindakan yang sesuai untuk secara bertahap mewujudkan tingkat kompensasi yang layak. Karyawan wanita harus diberi hak atas perlindungan kehamilan—cuti dan tunjangan serta perlindungan dari diskriminasi—sesuai dengan persyaratan hukum dan peraturan nasional.

KEBEBASAN BERSERIKAT & PERUNDINGAN BERSAMA

Vendor harus mengakui dan menghormati hak karyawan untuk bergabung dan berorganisasi dalam asosiasi yang mereka pilih sendiri serta melakukan perundingan bersama tanpa campur tangan apa pun dari Vendor. Apabila hak atas kebebasan berserikat dan melakukan perundingan bersama dibatasi oleh hukum, Vendor harus memfasilitasi, dan tidak boleh menghalangi, pengembangan sarana paralel untuk berserikat dan melakukan perundingan bersama secara bebas dan independen.

HUBUNGAN KERJA

Vendor harus mengadopsi dan mematuhi aturan serta ketentuan ketenagakerjaan yang menghormati pekerja dan, minimal, melindungi hak-hak mereka berdasarkan undang-undang dan peraturan jaminan sosial serta ketenagakerjaan nasional dan internasional.

TENAGA KERJA YANG BEBAS

Vendor tidak boleh menggunakan tenaga kerja paksa dalam perekrutan, penyeleksian, atau mempekerjakan, termasuk namun tidak terbatas pada lembur paksa, perdagangan manusia, tenaga kerja narapidana, kuli kontrak, atau buruh terikat.

NONDISKRIMINASI

Vendor tidak boleh melakukan diskriminasi dalam praktik perekrutan dan praktik ketenagakerjaan. Semua karyawan harus memiliki akses yang sama ke hal terkait pekerjaan, termasuk perekrutan, gaji, tunjangan, promosi, pelatihan, alokasi kerja, atau pensiun, dan tidak melakukan diskriminasi dalam kedisiplinan atau keputusan hubungan kerja, terlepas dari ras, jenis kelamin, identitas gender, agama, kebangsaan, status pernikahan, asal etnis, kasta, orientasi seksual, disabilitas, sakit, kehamilan, usia, bahasa, status sosial, status migrasi, keanggotaan atau simpatian organisasi pekerja termasuk serikat pekerja, afiliasi atau keyakinan politik, karakteristik pribadi apa pun lainnya, kelompok sosial, status yang terlindungi, atau status apa pun lainnya.

JAM KERJA DAN LEMBUR

Vendor tidak boleh mewajibkan pekerja untuk bekerja lebih dari 48 jam dalam satu minggu kerja reguler. Semua kerja lembur harus bersifat sukarela, diberi kompensasi dengan tarif premium, dan tidak boleh diminta secara terus menerus. Vendor harus menyediakan setidaknya satu hari istirahat 24 jam berturut-turut dalam setiap periode tujuh hari, serta cuti resmi dan hari libur. Vendor harus memastikan bahwa jam kerja pekerja, termasuk lembur, tidak melebihi 60 jam per minggu atau batas hukum setempat, mana pun yang paling sedikit, kecuali dalam keadaan luar biasa. Waktu istirahat harus dipatuhi sesuai dengan hukum dan peraturan nasional.

Silakan menghubungi kami secara langsung jika terdapat ketidakpatuhan terhadap Kode Etik ini di tempat kerja dalam bahasa pilihan Anda di sustainablepartner@lululemon.com