

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.

Onesto Rispettoso Sicuro Sano Inclusivo Aperto Trasparente

Lavoratori e comunità sicuri e sani

Salute e sicurezza

Il Fornitore deve offrire un luogo di lavoro e alloggi sicuri e salubri per prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, connessi o verificatisi durante le ore lavorative o risultanti dal funzionamento delle strutture del Fornitore. I lavoratori devono ricevere adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile, e alloggi puliti e sicuri che soddisfino le loro esigenze basilari.

Tutela dell'ambiente

Il Fornitore deve ridurre gli impatti negativi che il luogo di lavoro ha sull'ambiente e le comunità coinvolte e deve applicare politiche e processi mirati allo smaltimento delle sostanze chimiche utilizzate e delle acque reflue generate nelle proprie strutture, come indicato nel Manuale di gestione ambientale per i Fornitori di lululemon.

Comunicazione onesta

Disponibilità, trasparenza e collaborazione

Il Fornitore e lululemon collaboreranno e si impegneranno regolarmente a ridurre attivamente gli impatti negativi delle operazioni e a risolvere quanto influisca sulla vita dei lavoratori, sull'ambiente o sulle comunità coinvolte. I Fornitori non devono utilizzare subappalti o lavoro domestico non autorizzati e devono consentire l'accesso a lululemon o ai suoi rappresentanti di terza parte, al fine di collaborare pienamente con eventuali controlli o indagini.

Trattamenti equi

Il Fornitore deve evitare ogni forma di corruzione, compresa l'estorsione, la concussione o altri abusi di potere per ottenere vantaggi.

Meccanismi di reclamo efficaci

Il Fornitore deve implementare procedure che consentano ai dipendenti di segnalare e presentare reclami sul luogo di lavoro in modo riservato, anonimo e/o diretto, senza timore di ritorsioni. La procedura deve essere chiaramente comunicata a tutti i dipendenti. I Fornitori devono rispondere prontamente ai dubbi dei dipendenti.

Lavoratori informati

Il Fornitore deve affiggere il presente Codice nella lingua, o nelle lingue, dei dipendenti in tutte le principali aree di lavoro e nei dormitori, e i dipendenti dovranno essere formati in merito ai suoi contenuti.

Luoghi di lavoro rispettosi e inclusivi

Divieto di lavoro minorile

Il Fornitore non deve impiegare lavoratori di età inferiore a quella relativa al completamento della scuola dell'obbligo, almeno 15 anni di età, o soddisfare le disposizioni relative all'età lavorativa minima stabilita per legge nel Paese in cui opera, scegliendo tra le due la più alta. Tutti i lavoratori sotto i 18 anni di età devono essere tutelati da lavoro straordinario, turni notturni, lavori pericolosi e le loro mansioni devono rispettare i limiti stabiliti dai requisiti di legge e dalle migliori prassi.

Molestie, abusi e azioni disciplinari

Il Fornitore deve trattare ciascun dipendente con rispetto e dignità. Non si devono permettere o tollerare molestie verbali, psicologiche, fisiche o sessuali, abusi, minacce o intimidazione sul luogo di lavoro.

Retribuzione e benefit

Il Fornitore deve riconoscere che ogni lavoratore ha diritto, per una normale settimana lavorativa, a una retribuzione che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del lavoratore e a fornirgli un reddito discrezionale. I lavoratori devono percepire almeno il salario minimo o il salario considerato appropriato per il settore, a seconda di quale sia il più alto, ed essere compensati con una tariffa maggiorata per gli straordinari. I Fornitori devono rispettare tutte le disposizioni normative sui salari e fornire tutti i benefit stabiliti per legge, contratto o in base alle migliori pratiche globali. Laddove la retribuzione non soddisfi i bisogni primari dei lavoratori e non fornisca un reddito discrezionale, ogni Fornitore dovrà collaborare con lululemon per prendere le misure opportune, di modo che venga progressivamente raggiunto un livello di retribuzione adeguato. Le dipendenti di sesso femminile devono avere diritto alla tutela di maternità: congedo e benefit, nonché tutela dalla discriminazione, in conformità con le disposizioni normative e i regolamenti nazionali.

Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

Il Fornitore deve riconoscere e rispettare il diritto dei dipendenti a prendere parte e organizzare associazioni di propria scelta, nonché di contrattare collettivamente senza alcuna interferenza da parte dei Fornitori. Laddove il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia limitato per legge, i Fornitori devono facilitare e non impedire lo sviluppo di sistemi paralleli di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva.

Rapporto di lavoro

Il Fornitore deve adottare e seguire regole e condizioni di lavoro mirate al rispetto dei lavoratori e che tutelino, come minimo, i loro diritti ai sensi delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali relativi al lavoro e alla sicurezza sociale.

Lavoro liberamente scelto

Il Fornitore non deve utilizzare il lavoro forzato durante il processo di selezione, assunzione o impiego, inclusi, in via esemplificativa, il lavoro straordinario non volontario, il traffico di esseri umani, il lavoro carcerario, la servitù debitoria o il lavoro coatto.

Non discriminazione

Il Fornitore non deve applicare alcun tipo di discriminazione nelle pratiche di reclutamento e impiego. Tutti i dipendenti devono avere pari accesso all'impiego, inclusi assunzione, salario, benefit, avanzamenti di carriera, formazione, assegnazione di lavoro, o al pensionamento, e non devono essere soggetti a discriminazione in merito ai provvedimenti disciplinari o al licenziamento, indipendentemente da razza, sesso, identità di genere, religione, nazionalità, stato civile, origine etnica, casta, orientamento sessuale, disabilità, malattia, gravidanza, età, lingua, estrazione sociale, status di migrante, adesione o interesse per organizzazioni di lavoratori inclusi i sindacati, affiliazione politica o credo, o qualsiasi altra caratteristica personale, gruppo sociale, status di protezione o di altro tipo.

Orario lavorativo e straordinari

Il Fornitore non deve richiedere ai lavoratori più di 48 ore di lavoro nell'arco di una normale settimana lavorativa. Il lavoro straordinario deve essere volontario, retribuito con una tariffa maggiorata e non deve essere richiesto regolarmente. I Fornitori devono garantire almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive ogni sette giorni, nonché permessi e ferie come disposto dalle normative. I Fornitori devono garantire che l'orario di lavoro dei lavoratori, inclusi gli straordinari, non superi le 60 ore settimanali o il limite di legge locale, a seconda di quale sia inferiore, tranne in circostanze straordinarie. Le pause devono essere rispettate secondo quanto disposto da leggi e regolamenti nazionali.

Invitiamo a contattarci direttamente, in una lingua a scelta dell'utente, in caso di mancato rispetto del presente Codice sul posto di lavoro all'indirizzo sustainablepartner@lululemon.com