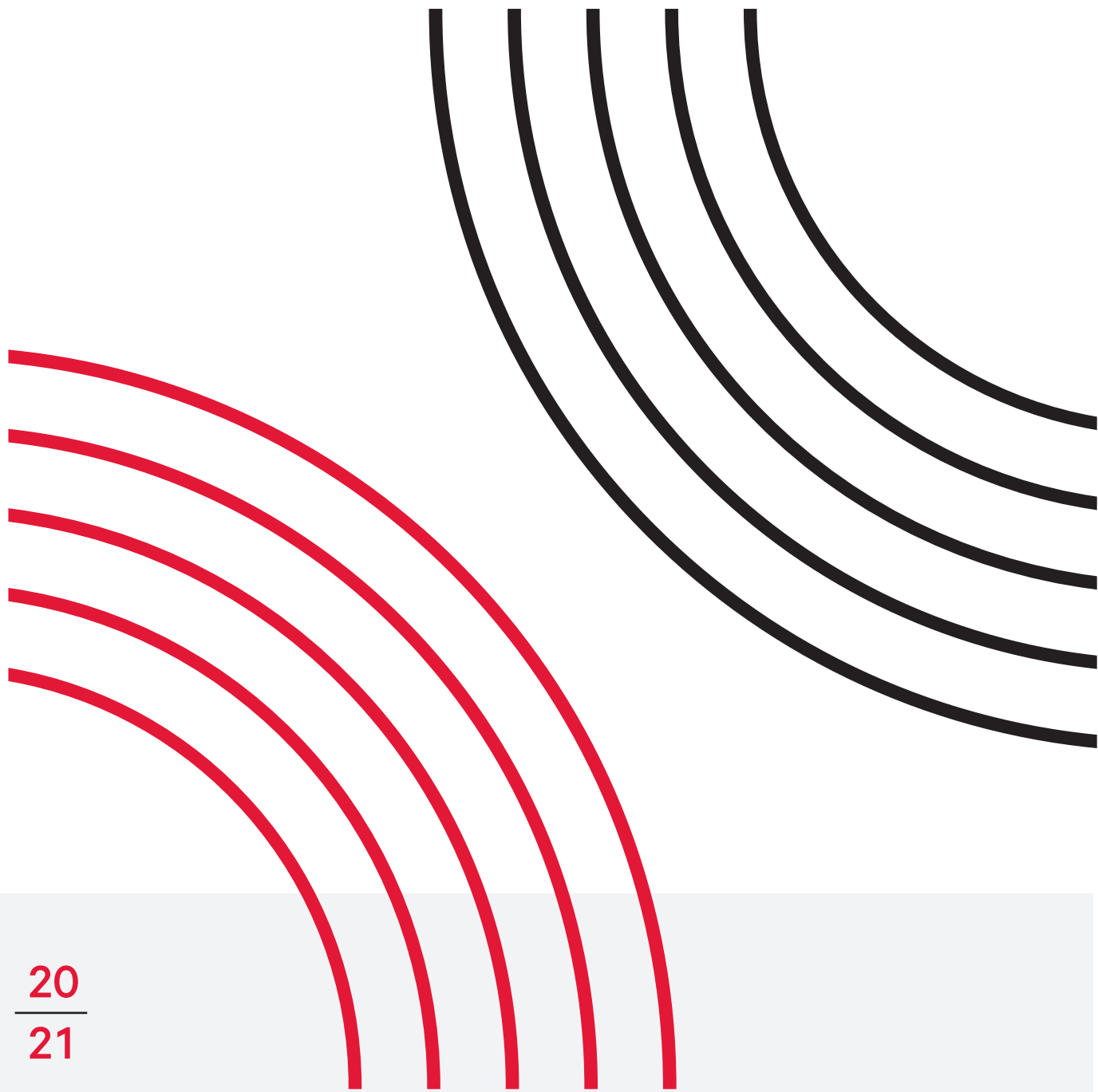


Respect



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.

정직 존중 안전 건강 포용 개방 투명

안전하고 건강한 근로자 및 지역 사회

보건 및 안전

공급자는 근무 과정으로 및 이와 관련하여, 또는 공급자 시설 운영의 결과로 발생하는 사고 및 보건상의 상해를 방지하기 위해 안전하고 건강한 작업장 및 주거 환경을 제공해야 합니다. 근로자는 충분한 보건 및 안전 교육을 받고 깨끗한 화장실 시설과 식수를 이용할 수 있어야 하며 기본 요구 사항을 충족하는 깨끗하고 안전한 주거 시설을 갖추고 있어야 합니다.

환경에 대한 책무

공급자는 작업장이 환경 및 주변 지역 사회에 미치는 부정적인 영향을 완화해야 하며, lululemon의 공급자 환경 매뉴얼에 명시된 대로 시설에서 사용되는 화학 물질 및 발생하는 폐수를 관리하기 위한 정책과 프로세스를 갖추고 있어야 합니다.

정직한 소통

개방성, 투명성 및 협력

공급자와 lululemon은 운영으로 인한 부정적인 영향을 적극적으로 완화하고 근로자, 환경 또는 주변 지역 사회의 삶에 영향을 미칠 수 있는 결과를 해결하기 위해 정기적으로 협력하고 참여해야 합니다. 공급자는 승인되지 않은 하청 또는 가내 작업을 이용해서는 안 되며, 감사 또는 조사에 전적으로 협력할 수 있도록 lululemon 또는 제3자 대리인에게 접근 권한을 제공해야 합니다.

공정 거래

공급자는 이익을 얻기 위한 강탈, 뇌물 또는 기타 권력 남용을 포함한 모든 형태의 부정 부패를 피해야 합니다.

효과적인 고충 처리 메커니즘

공급자는 직원이 보복이나 보복에 대한 두려움 없이 기밀, 익명 및/또는 직접 직장 내 고충을 제기하고 해결할 수 있는 절차를 구현해야 합니다. 절차는 모든 직원에게 명확하게 전달되어야 합니다. 공급자는 직원의 우려 사항에 즉시 대응해야 합니다.

작업자에게 충분한 정보 제공

공급자는 이 강령을 모든 주요 작업 공간 및 기숙사에 있는 직원의 언어로 게시해야 하며, 직원은 그 내용에 대한 교육을 받아야 합니다.

존중으로 대하며 포용적인 직장

아동 노동은 이용해서는 안 됩니다

공급자는 15세 미만 또는 의무 교육을 마치기 이전의 연령, 또는 현지의 법정 근로 가능 연령 미만 중 더 높은 연령 미만의 근로자를 고용하면 안 됩니다. 18세 미만의 모든 근로자는 초과 근무, 야간 근무, 위험한 작업으로부터 보호되어야 하며, 이들의 업무는 법적 요건 및 모범 사례에 명시된 범위를 준수해야 합니다.

괴롭힘, 학대 및 징계 조치

공급자는 모든 직원을 존중하고 존엄성으로 대해야 합니다. 직장에서는 언어적, 심리적, 신체적 또는 성희롱, 학대, 위협 또는 협박에 대한 여지를 두거나 용인해서는 안 됩니다.

보상 및 복리후생

공급자는 모든 근로자가 근로자의 기본적인 필요를 충족하고 일정량의 재량 소득을 제공하기에 충분한 정규 근무 주간에 대해 보상을 받을 권리가 있음을 인정해야 합니다. 근로자는 최소한 자신의 최저 임금 또는 적절한 현행 임금 중 더 높은 임금을 받아야 하며, 초과 근무에 대해서는 할증률을 적용하여 보상을 받아야 합니다. 공급자는 임금에 대한 모든 법적 요구 사항을 준수하고 법률, 계약 또는 글로벌 모범 사례에서 요구하는 모든 혜택을 제공해야 합니다. 보상이 근로자의 기본적인 필요를 충족하지 못하고 일정량의 재량 소득을 제공하지 못하는 경우, 공급자는 lululemon과 협력하여 이를 충족할 수 있는 보상 수준을 점진적으로 실현하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다. 여성 직원은 해당 국가의 법률 및 규정의 요구 사항에 따라 모성 보호(휴가, 수당 및 차별로부터의 보호)를 받을 권리가 있어야 합니다.

결사 및 단체교섭의 자유

공급자는 직원이 공급자의 간섭 없이 자신이 선택한 조합에 가입 및 조직하고 단체 교섭을 할 수 있는 권리를 인정하고 존중해야 합니다. 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 권리가 법률에 의해 제한되는 경우, 공급자는 독립적이고 자유로운 결사 및 단체 교섭을 위한 동등한 수단의 개발을 장려해야 하며 방해해서는 안 됩니다.

고용 관계

공급자는 근로자를 존중하고 최소한 국내 및 국제 노동법과 사회 보장법 및 규정에 따라 근로자의 권리를 보호하는 규칙과 고용 조건을 채택하고 준수해야 합니다.

고용은 자유롭게 선택됩니다

공급자는 모집, 채용, 고용에 비자발적 초과 근무, 인신 매매, 수용소 노동, 계약 노역, 담보 노동을 포함하되 이에 국한되지 않는 강제 노동을 이용해서는 안 됩니다.

차별 금지

공급자는 채용 및 고용 시 차별해서는 안 됩니다. 모든 직원은 채용, 급여, 복리후생, 승진, 훈련, 업무 할당 또는 퇴직을 포함한 고용에 동등하게 접근할 수 있어야 하며, 인종, 성별, 성 정체성, 종교, 국적, 결혼 여부, 민족, 카스트, 성적 지향, 장애, 질병, 임신 여부, 나이, 언어, 사회적 출신, 이민 상태, 노동 조합을 포함한 근로자 조직의 회원 또는 동조 여부, 정치적 소속 또는 신념, 기타 모든 개인적 특성, 사회적 집단, 보호 신분 상태 여부 또는 기타 상태에 관계없이 징계 또는 해고에서 차별을 받지 않아야 합니다.

근무 시간 및 초과 근무

공급자는 근로자가 주당 48시간을 초과하여 일하도록 요구해서는 안 됩니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 하고, 할증 비율로 보상을 받아야 하며, 정기적으로 요구해서는 안 됩니다. 공급자는 법정 휴가 및 공휴일뿐만 아니라 매 7일마다 최소 24시간 연속으로 휴식하는 휴일을 제공해야 합니다. 공급자는 초과 근무를 포함한 근로자의 근무 시간이 예외적인 상황을 제외하고 주당 60시간 또는 현지 법적 한도 중 더 적은 시간을 초과하지 않도록 해야 합니다. 휴식 시간은 해당 국가의 법률과 규정에 따라 존중되어야 합니다.

직장에서 이 강령을 준수하지 않는 경우에는 편하신 언어로 직접 sustainablepartner@lululemon.com 으로 문의하십시오.