

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 Menghormati Selamat Sihat Inklusif Terbuka Telus

Pekerja dan Komuniti Selamat dan Sihat

Kesihatan dan keselamatan

Vendor perlu menyediakan tempat kerja yang selamat dan sihat serta persekitaran kediaman untuk mengelakkan kemalangan dan kecederaan kepada kesihatan yang timbul daripada, atau berkait dengan, atau berlaku semasa, urusan menjalankan kerja atau akibat pengendalian fasiliti Vendor. Pekerja mesti mempunyai latihan kesihatan dan keselamatan yang mencukupi, akses kepada kemudahan tandas dan air minuman yang bersih, serta kemudahan penginapan yang bersih dan selamat yang memenuhi keperluan asas mereka.

Pengawasan alam sekitar

Vendor perlu mengurangkan kesan negatif yang ada di tempat kerja terhadap alam sekitar dan komuniti sekitar, dan mesti mempunyai dasar dan proses untuk mengurus bahan kimia yang digunakan dan air sisa yang dihasilkan di fasiliti mereka seperti mana dinyatakan dalam Manual Alam Sekitar Vendor lululemon.

Komunikasi Jujur

Bersikap terbuka, telus dan bekerjasama

Vendor dan lululemon perlu bekerjasama dan selalu terlibat untuk secara aktif mengurangkan kesan negatif daripada operasi dan menyelesaikan penemuan yang boleh menjejaskan kehidupan pekerja, alam sekitar, atau komuniti sekitar. Vendor tidak boleh menggunakan subkontrak atau kerja rumah yang tidak diluluskan, dan Vendor mesti menyediakan akses kepada lululemon atau wakil pihak ketiganya, untuk bekerjasama penuh dengan sebarang audit atau siasatan.

Urusan baik

Vendor perlu mengelakkan semua bentuk rasuah, termasuk pemerasan, sogokan, atau penyalahgunaan kuasa untuk mendapat kelebihan.

Mekanisme prosedur rungutan yang berkesan

Vendor perlu melaksanakan prosedur yang membolehkan kakitangan membangkit dan menangani ketidakpuasan hati tempat kerja secara sulit, tanpa diketahui nama, dan/ atau secara langsung, tanpa rasa takut terhadap tindakan balas. Prosedur perlu dimaklumkan dengan jelas kepada semua kakitangan. Vendor mesti memberi tindak balas dengan serta merta terhadap kebimbangan kakitangan.

Pekerja bermaklumat

Vendor perlu meletakkan Kod ini dalam bahasa kakitangan di semua ruang kerja dan dormitori utama, dan kakitangan mesti dilatih mengenai kandungannya.

Tempat kerja yang menghormati dan inklusif

Buruh kanak-kanak tidak boleh digunakan

Vendor tidak boleh mengambil pekerja di bawah umur, sekurang-kurangnya 15 tahun, iaitu umur untuk menamatkan pendidikan wajib, atau memenuhi umur sah bekerja, yang mana lebih tinggi. Pekerja-pekerja di bawah umur 18 perlu dilindungi daripada bekerja lebih masa, syif malam, kerja berbahaya, dan tugas-tugas mereka perlu mengikut batasan yang ditetapkan oleh perintah undang-undang dan amalan terbaik.

Gangguan, kekerasan dan tindakan disiplin

Vendor perlu melayan setiap kakitangan dengan hormat dan bermaruah. Tidak boleh ada ruang atau toleransi bagi gangguan secara lisan, psikologi, fizikal atau gangguan seksual, ancaman maupun ugutan di tempat kerja.

Pampasan & manfaat

Vendor perlu memperakui bahawa setiap pekerja mempunyai hak mendapat pampasan untuk minggu kerja biasa yang mencukupi bagi memenuhi keperluan asas pekerja itu dan menyediakan sedikit pendapatan yang berdasarkan budi bicara. Pekerja perlu dibayar sekurang-kurangnya upah minimum atau upah semasa yang betul, yang mana lebih tinggi, dan dibayar pampasan pada kadar premium bagi kerja lebih masa. Vendor mesti mematuhi semua keperluan undang-undang berhubung upah, dan menyediakan sebarang manfaat yang diperlukan oleh undang-undang, kontrak, atau amalan terbaik global. Sekiranya pampasan tidak memenuhi keperluan asas pekerja dan tidak menyediakan sedikit pendapatan yang berdasarkan budi bicara, setiap Vendor perlu bekerjasama dengan lululemon untuk mengambil tindakan betul bagi merealisasikan tahap pampasan yang memenuhi semua itu. Kakitangan wanita mesti diberi kelayakan untuk perlindungan bersalin - cuti dan manfaat serta perlindungan daripada diskriminasi – menurut keperluan undang-undang dan peraturan negara

Kebebasan berpersatuan dan rundingan bersama

Vendor perlu mengiktiraf dan menghormati hak kakitangan untuk menyertai dan menganjurkan persatuan pilihan mereka dan untuk berunding secara bersama tanpa campur tangan daripada Vendor. Sekiranya hak terhadap kebebasan persatuan dan rundingan bersama dihadkan oleh undang-undang, maka Vendor perlu memudah, dan tidak boleh menghalang, pembangunan kaedah selari untuk sebuah persatuan yang berdikari dan membuat rundingan bersama.

Hubungan pekerjaan

Vendor perlu melaksanakan dan mematuhi peraturan dan syarat pekerjaan yang menghormati pekerja, dan sekurang-kurangnya, melindungi hak-hak mereka di bawah undang-undang dan peraturan buruh antarabangsa dan keselamatan sosial.

Pekerjaan dipilih secara bebas

Vendor tidak boleh menggunakan buruh paksa dalam perekrutan, pengambilan kerja, atau pekerjaan, termasuk tetapi tidak terhad kepada kerja lebih masa secara paksaan, penyeludupan manusia, buruh penjara, khidmat indentur, atau buruh terikat.

Tiada diskriminasi

Vendor tidak boleh mendiskriminasi dalam amalan perekrutan dan pekerjaan. Semua kakitangan perlu mempunyai akses sama rata kepada pekerjaan, termasuk pengambilan kerja, gaji, manfaat, kemajuan, latihan, peruntukan kerja, atau persaraan, dan tidak terdedah kepada diskriminasi atau penamatan kerja, tanpa mengira bangsa, jantina, identiti jantina, agama, kewarganegaraan, status perkahwinan, asal etnik, kasta, orientasi seksual, ketidakupayaan, kesakitan, kehamilan, umur, bahasa, asal sosial, taraf penghijaran, keahlian dalam atau rasa simpati terhadap badan-badan pekerja termasuk kesatuan, hubungan atau kepercayaan politik, sebarang ciri-ciri peribadi lain, kumpulan sosial, status dilindungi, atau sebarang status lain.

Masa bekerja dan lebih masa

Vendor tidak boleh meminta pekerja untuk bekerja lebih daripada 48 jam dalam minggu kerja biasa. Semua kerja lebih masa mestilah secara sukarela, dibayar pampasan pada kadar premium dan tidak boleh selalu diminta. Vendor mesti menyediakan sekurang-kurangnya satu hari rehat selama 24 jam berturut-turut dalam tempoh setiap tujuh hari, serta cuti wajib. Vendor mesti memastikan bahawa masa bekerja, termasuk lebih masa, tidak melebihi 60 jam seminggu atau had sah tempatan, yang mana lebih sedikit, melainkan di bawah keadaan luar biasa. Masa rehat mesti dihormati seperti mana menurut undang-undang dan peraturan negara.

Sila terus berhubung dengan kami jika terdapat apa-apa ketidakpatuhan terhadap kod ini di tempat kerja dalam bahasa pilihan anda di sustainablepartner@lululemon.com