

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.

Trung thực Tôn trọng An toàn Khỏe mạnh Hòa nhập Cởi mở Minh bạch

Người Lao Động và Cộng đồng An toàn, Khỏe mạnh

SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Nhà cung cấp phải tạo ra môi trường làm việc và nơi ngủ nghỉ an toàn, thân thiện, bối cảnh làm việc phòng tránh mọi tai nạn hay thương tích bất nguồn, hay liên quan tới, hay xảy ra trong quá trình lao động hoặc là hậu quả từ cách vận hành của cơ sở vật chất của Nhà cung cấp. Người lao động phải được huấn luyện về sức khỏe và kỹ năng an toàn đầy đủ, được tiếp cận nguồn nước tiện lợi, phòng tắm rửa sạch sẽ, cơ sở ngủ nghỉ sạch sẽ, an toàn đáp ứng được nhu cầu căn bản.

Giao tiếp Chân thành

CỜI MỞ, MINH BẠCH VÀ HỢP TÁC

Nhà cung cấp và Lululemon cần hợp tác và thường xuyên, tích cực giảm thiểu những tác động tiêu cực sản sinh từ quá trình vận hành và giải quyết những vấn đề ảnh hưởng đến đời sống của người lao động, đến môi trường, hoặc cộng đồng xung quanh. Nhà cung cấp không được dụng nhà thầu phụ khi chưa được phê duyệt hay sử dụng lao động tại gia, và Nhà cung cấp phải trao quyền tiếp cận cho Lululemon hay các đại diện bên thứ ba được chỉ định, nhằm hợp tác toàn diện với các công tác kiểm toán hay điều tra.

THỎA THUẬN CÔNG BẰNG

Nhà cung cấp cần tránh mọi hình thức tham nhũng, bao gồm hối lộ, hay các hình thức lạm quyền khác nhằm thu lợi.

QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG

Nhà cung cấp cần giảm thiểu những tác động tiêu cực của nơi làm việc lên môi trường và cộng đồng xung quanh, và phải có những chế tài và chính sách hợp lý nhằm quản lý chất hóa học được sử dụng, cũng như nước thải sản sinh từ cơ sở của họ, đã được phát biểu trong Cẩm nang Môi trường dành cho Nhà cung cấp Lululemon.

CƠ CHẾ KHIẾU NẠI HIỆU QUẢ

Nhà cung cấp cần áp dụng những quy trình cho phép nhân viên nêu và đề bạt khiếu nại tại nơi làm việc theo cách ẩn danh và/hoặc trực tiếp, mà không lo bị trả đũa. Quy trình cần được phổ cập rõ ràng đến mọi nhân viên. Nhà cung cấp cần nhanh chóng phản hồi những lưu tâm của nhân viên.

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ HIỂU BIẾT

Nhà cung cấp cần phổ cập Bộ quy tắc này bằng (những) ngôn ngữ mà nhân viên sử dụng ở mọi không gian làm việc chính và khu ký túc xá, và các nhân viên phải được huấn luyện theo nội dung của bộ quy tắc này.

Môi trường làm việc tôn trọng và hòa nhập

TUYỆT ĐỐI KHÔNG SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM

Nhà cung cấp không được thuê người lao động dưới 15 tuổi, tuổi đang hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc, hoặc người lao động phải đủ tuổi lao động theo quy định của địa phương. Bất kỳ lao động dưới 18 tuổi nào cũng được miễn làm việc quá giờ, làm ca đêm, làm công việc nguy hiểm, và nhiệm vụ của họ phải nằm trong ranh giới do quy định pháp luật và thực hành tiêu chuẩn đề ra.

QUẤY RỐI, NGƯỢC ĐÃI VÀ HÀNH VI KỶ LUẬT

Nhà cung cấp cần đối xử với mọi nhân viên với thái độ tôn trọng, đúng đắn. Không khoan nhượng trước mọi hành vi quấy rối, ngược đãi, đe dọa bằng lời, bằng tâm lý, thể xác hay tình dục ở nơi làm việc.

LƯƠNG THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI

Nhà cung cấp cần hiểu rõ mỗi người lao động có quyền được hưởng mức tiền công cho một tuần lao động căn bản đủ đáp ứng nhu cầu căn bản của người lao động và cung cấp một khoản thu nhập tùy nghi. Người lao động cần được trả mức lương cao hơn giữa mức lương tối thiểu hoặc mức lương phổ biến, và được trả thêm khi làm việc quá giờ. Nhà cung cấp phải tuân thủ mọi quy tắc pháp luật về chế độ lương, và xây dựng phúc lợi theo yêu cầu của luật pháp, hợp đồng, hay thực hành tiêu chuẩn toàn cầu. Nếu chế độ lương thưởng không đáp ứng nhu cầu căn bản của người lao động và cung cấp thu nhập tùy nghi, mỗi Nhà cung cấp phải làm việc với Lululemon để thực hiện những biện pháp hợp lý nhằm nhanh chóng cải thiện chế độ lương thưởng. Lao động nữ phải được hưởng chế độ nghỉ thai sản và các phúc lợi khác cũng như được bảo vệ trước mọi hành vi phân biệt đối xử - theo đúng quy định luật pháp quốc gia.

TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Nhà cung cấp cần nhận diện và tôn trọng quyền tự do gia nhập và tổ chức hiệp hội của nhân viên, cũng như quyền thương lượng tập thể mà không có sự can thiệp của Nhà cung cấp. Ở đâu quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể bị hạn chế bởi luật pháp, thì ở đó Nhà cung cấp phải tạo điều kiện, chứ không được gây trở ngại cho sự phát triển những phương thức song song nhằm hỗ trợ hiệp hội và thương lượng tập thể.

QUAN HỆ THUÊ MướN

Nhà cung cấp cần tiếp nhận và tuân thủ những quy tắc và điều kiện thuê mướn tôn trọng người lao động, và ít nhất bảo vệ quyền lợi của họ theo luật pháp và quy định về an ninh xã hội và lao động trong nước cũng như quốc tế.

LAO ĐỘNG TỰ NGUYỆN

Nhà cung cấp không được sử dụng lao động mang tính ép buộc trong quá trình tuyển dụng, thuê mướn, làm việc, bao gồm ép buộc làm thêm giờ, buôn người, lao động phạm nhân, lao động khổ ứớc, lao động ràng buộc.

KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Nhà cung cấp không được phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng và làm việc. Mọi nhân viên đều có quyền tiếp cận mọi khía cạnh của việc làm một cách công bình, bao gồm thuê mướn, lương bổng, thăng tiến, đào tạo, phân bổ công việc, hay nghỉ hưu, và không chịu sự phân biệt đối xử trong kỷ luật, thưởng phạt, bất kể chủng tộc, giới tính, bản dạng giới, tôn giáo, quốc tịch, tình trạng hôn nhân, nguồn gốc sắc tộc, tầng lớp, xu hướng tính dục, bệnh trạng, sức khỏe, thai nghén, tuổi tác, ngôn ngữ, nguồn gốc xã hội, tình trạng di trú, thành viên hay cảm tình với các tổ chức lao động như công đoàn, phe phái hay niềm tin chính trị, bất kể đặc điểm tính cách nào, các nhóm xã hội, tình trạng được bảo vệ, hay bất kỳ tình trạng nào.

GIỜ LÀM VIỆC VÀ LÀM THÊM GIỜ

Nhà cung cấp không được yêu cầu người lao động làm trên 48 tiếng một tuần. Mọi công việc làm thêm giờ đều phải xuất phát từ sự tự nguyện, đi kèm mức tiền công cao hơn và không bị áp đặt thường xuyên. Nhà cung cấp phải thu xếp ít nhất một ngày nghỉ đủ 24 tiếng liên tục sau mỗi 7 ngày làm việc, cũng như các ngày nghỉ theo luật và ngày nghỉ lễ. Nhà cung cấp phải đảm bảo giờ làm của người lao động, bao gồm cả giờ làm thêm, không vượt quá 60 tiếng/tuần hoặc hạn mức theo quy định của địa phương, tùy theo hạn mức nào ít hơn, chỉ trừ trường hợp đặc biệt. Phải có giờ nghỉ theo quy định và pháp luật của nhà nước.

Hãy liên lạc ngay với chúng tôi trong mọi trường hợp có đối tượng bất hợp tác với bộ quy tắc này tại nơi làm việc bằng ngôn ngữ của bạn tại sustainablepartner@lululemon.com