

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.

诚实 尊重 安全 健康 包容 公开 透明

安全健康的工人和社区

健康与安全

供应商应提供安全健康的工作环境和居住环境,以避免工人在从事与工作有关的作业中或使用供应商提供的工具时发生有害健康的事故及伤害。工人必须接受足够的健康和安全培训,能够使用洁净的洗手间设施和饮用水,以及满足其基本需求的清洁安全的居住设施。

环境管理

供应商应减轻其工作场所对环境和周围社区的负面影响,并且必须制定适当的政策和流程来管理 lululemon 的《供应商环境手册》中规定的设施中使用的化学物质和产生的废水。

诚实沟通

公开、透明和合作

供应商和 lululemon 应定期合作和行动,以积极减轻运营带来的负面影响,并解决可能影响工人生活、环境或周围社区的问题。供应商不得使用未经授权的分包或家庭式作业,并且供应商必须向 lululemon 或其第三方代表提供访问权限,以便配合任何稽核或调查。

公平交易

供应商应避免一切形式的腐败,包括勒索、贿赂或其他滥用权力以获取利益的行为。

有效的申诉机制

供应商应设立允许员工以保密、匿名和/或直接方式提出和解决工作场所的不满,而不必担心受到报复的程序。该程序应清楚地传达给所有员工。供应商必须及时回应员工的担忧。

知情的工人

供应商应在所有主要工作区和宿舍中以员工使用的语言张贴本守则,并且必须对员工进行相关内容的培训。

尊重和包容的工作场所

不得使用童工

供应商不得雇用年龄低于 15 周岁(完成义务教育的年龄)或未达到当地法定工作年龄的工人,取两者中更高的一个作为标准。应保护任何未满 18 岁的工人免于加班、夜班、危险工作,并且其工作应遵守法律要求和最佳实践规定的界限。

骚扰、虐待和纪律处分

供应商应尊重每一位雇员。工作场所中不得存在言语骚扰、精神骚扰、肢体骚扰、性骚扰、虐待、胁迫或恐吓。

薪酬与福利

供应商应确认,每位工人都有权利凭借一周正常的工作得到相应报酬,且这份报酬应当满足他/她的基本需求,并带来一些可支配收入。雇主应当至少以当地最低工资或者适当的现行工资(两者间取数额更高的一个)作为支付标准,并为加班支付加班费。供应商必须遵守所有关于工资的法律要求,并依据法律、合同或全球最佳实践提供福利。当薪酬无法满足工人的基本需求和带来可支配收入时,每个雇主应当与 lululemon 合作,寻求适当的解决方案以逐步达到合规的薪酬标准。根据国家法律和法规的要求,女员工必须有权获得产假保护——休假和福利以及免受歧视的保护。

自由结社和集体谈判

供应商应承认并尊重员工参加和组织自己选择的协会并进行集体谈判的权利,而不受供应商的任何干扰。在法律上限制自由结社和集体谈判权的情况下,供应商应促进而决不妨碍发展独立、自由的结社和集体谈判的类似方式。

雇用关系

雇主应当采取并贯彻尊重工人的雇用规则和条件,并依照有关劳动和社会保障的国家和国际性法律法规为工人提供基本的权益保障。

自由选择工作

供应商不得在招聘或雇用中使用强迫劳动,包括但不限于非自愿加班、人口贩卖、监狱劳役、契约劳役或抵债劳动。

非歧视

供应商在招聘和雇用中不得有歧视行为。所有员工均应享有平等的就业机会,包括雇用、薪水、福利、晋升、培训、工作分配或退休,并且不得因以下因素在纪律处分或解雇上受到歧视:种族、性别、性别认同、宗教信仰、国籍、婚姻状况、族裔、种姓、性取向、残疾、疾病、怀孕、年龄、语言、社会出身、移民身份、加入工会组织或对工会表示同情、政治联系或信仰、任何其他个人特征、社会群体、受保护身份,或任何其他身份。

工作时间和加班

供应商不得要求工人每周工作超过 48 小时。所有加班工作必须是自愿的,可获得加班费,并且不得频繁地要求工人加班。供应商必须每 7 天提供至少连续 24 小时休息日,以及法定休假和假日。供应商必须确保工人的工作时间(包括加班时间)不超过每周 60 小时或当地法律规定的上限,以较少者为准,除非极特殊情况。休息时间必须遵守国家法律和法规。

如果工作场所中有任何不遵守此守则的情况,请使用您选择的语言直接与我们联系:
sustainablepartner@lululemon.com