

قواعد السلوك الخاصة بالمزودين

تم التحديث في يناير ٢٠٢٣

نظرة عامة على قواعد سلوك المزودين لدينا

تتكون WMG من مجموعة من الشركات التي تمثل بعضًا من أعظم الفنانين وكتاب الأغاني في العالم. نحن وزملائنا الموظفين والعملاء والمستثمرين نعتمد عليكم - الشركات التي نعمل معها - لتكونوا مشرفين على سمعتنا ولإدارة أعمالكم بأعلى المعايير المهنية والأخلاقية.

من ينطبق عليه ذلك؟

تم وضع قواعد سلوك المزودين الخاصة بنا، والمشار إليها باسم "المدونة"، للتأكد من أن شركائنا ومزودينا والمرخص لهم والمستشارين (المشار إليهم باسم "المزودين" في المدونة)، يفهمون المعايير والسلوكيات التي نتوقعها منهم. نحن نطلب من مزودينا الالتزام بالمدونة والتأكد من أن الشركات التي يعملون معها، بما في ذلك تلك التي تشكل جزءًا من سلاسل التوريد الخاصة بهم، تلتزم أيضًا بالمدونة. يُطلب من مزودينا أن يقدموا إلى WMG، عند الطلب، قائمة بالمصانع والمقاولين الفرعيين الذين يستخدمونهم في إنتاج WMG.

طلب المشورة ورفع المخاوف

نتوقع من مزودينا الحفاظ على أماكن عمل آمنة ومنتجة، وتشجيع موظفيهم على التعبير عن مخاوفهم إذا كان لديهم سبب للاعتقاد بأنه لم يتم الالتزام بالمدونة أو القانون. نتوقع من مزودينا توفير آلية بسيطة وسرية، ومجهولة المصدر حيثما أمكن، يمكن لموظفيهم والأفراد الآخرين من خلالها التعبير عن مخاوفهم. نتوقع من مزودينا أن يعملوا وفقًا لسياسة عدم الانتقام في حالة التعبير عن المخاوف.

التدقيق والامتثال

يمكن تنفيذ خطوات قابلة للقياس، مثل التفتيش الموقعي لمرافق مزودينا، لتقييم ما إذا كانت المعايير الموضحة في القواعد يتم تنفيذها بشكل فعال والامتثال لها. لغرض تقييم الامتثال للمدونة، يجب منح WMG وممثليها المعتمدين حق الوصول الفوري وغير المقيد إلى مرافق مزودينا ومرافق أي مقاولين فرعيين يتم استخدامهم لمنتجات WMG، سواء للزيارات المعلنة أو غير المعلنة. يُتوقع من مزودينا تحديد وتصحيح أي أنشطة تتعارض مع معيار المدونة من خلال برامج التحسين المستمر التي يمكن التحقق منها والمتفق عليها مع WMG. في حالة حدوث انتهاكات خطيرة لهذه القواعد من قبل أحد مزودينا دون معالجتها بشكل مرض، يجوز لنا إنهاء علاقتنا التجارية مع هذا المزود.

الالتزام

من خلال العمل مع WMG، يلتزم مزودونا بالالتزام بالمدونة وسيطلبون نفس المعايير الخاصة بأي طرف يفوضونه أو يتعاقدون معه فرعياً على العمل. كشرط لممارسة الأعمال التجارية مع WMG، يتعين على مزودينا ومقاوليهم الفرعيين الالتزام بجميع قوانين ولوائح العمل الوطنية والمحلية المعمول بها. إذا تعارض القانون والمبادئ التوجيهية ضمن هذه المدونة، فيجب على مزودينا الالتزام بالمعايير الأكثر صرامة. قد يؤدي فشل أحد مزودينا في الامتثال، أو الفشل في ضمان امتثال المقاولين من الفرعيين، إلى قيام WMG بإنهاء علاقتنا التجارية مع هذا المورد وقد يؤدي أيضاً إلى اتخاذ إجراء قانوني.

الأحكام القياسية

تأسست المدونة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومدونة قواعد السلوك لرابطة العمل العادل وإعلان الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. توفر المدونة معايير متسقة لتقييم مدى تقدم مزودينا عندما يتعلق الأمر بحقوق الإنسان. تشمل المدونة ١٠ معايير موضحة أدناه. تمثل المدونة الحد الأدنى من المعايير لجميع مزودينا. اعتمدت عدد من وحدات أعمال WMG سياسات إضافية تعكس متطلبات الاستدامة الاجتماعية أو البيئية المتزايدة المتعلقة بقطاعات منتجات محددة. إذا كان ذلك مناسباً، فسوف يقوم مسؤول الاتصال بوحدات أعمال WMG بإبلاغ مزودينا بهذه المتطلبات الإضافية.

علاقة العمل

يجب على أصحاب العمل أن يعتمدوا ويلتزموا بقواعد وشروط العمل التي تحترم العمال، وعلى الأقل، تحمي حقوقهم بموجب قوانين ولوائح العمل والضمان الاجتماعي الوطنية والدولية.

عدم التمييز

بينما ندرك ونحترم الاختلافات الثقافية، فإننا نؤمن بأنه لا ينبغي أن يتعرض أي شخص لأي تمييز في التوظيف، بما في ذلك التوظيف أو التعويض أو التقدم أو الانضباط أو إنهاء الخدمة أو التقاعد، على أساس الجنس أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو العرق أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الرأي السياسي أو المجموعة الاجتماعية أو الأصل العرقي.

التحرش أو الإساءة

يجب أن يعامل كل موظف باحترام وكرامة. لا يجوز أن يتعرض أي موظف لأي تحرش أو إساءة جسدية أو جنسية أو نفسية أو لفظية.

السخرة

لا يجوز استخدام العمل القسري، بما في ذلك العمل في السجون، أو العمل بالسخرة، أو العمل الاستعبادي أو أي شكل آخر من أشكال العمل القسري.

عمالة الأطفال

لا يجوز تشغيل أي شخص - بما في ذلك على أساس مؤقت - دون سن ١٥ عامًا أو دون السن المعمول بها لإكمال التعليم الإلزامي، أيهما أعلى.

حرية النقابات ومفاوضية الجماعات

يجب على أصحاب العمل أن يعترفوا ويحترموا حق الموظفين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

الصحة و السلامة

يجب على أصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية لمنع الحوادث والإصابات الصحية الناشئة عن العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث أثناء العمل أو نتيجة لتشغيل مرافق أصحاب العمل. يجب على أصحاب العمل اعتماد تدابير مسؤولية للتخفيف من الآثار السلبية التي يخلفونها على البيئة.

ساعات العمل

لا يجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا من العمال العمل أكثر من الساعات التي يسمح بها قانون البلد الذي يعمل فيه العمال. يجب أن تكون جميع ساعات العمل الإضافية طوعية. يجب استخدام العمل الإضافي بطريقة مسؤولة، مع الأخذ في الاعتبار مدى ووتيرة وساعات العمل التي يقوم بها العمال الأفراد والقوى العاملة ككل. ولا يجوز استخدامه ليحل محل العمالة العادية. يجب دائمًا تعويض العمل الإضافي بمعدل قسط. يجب على أصحاب العمل السماح للعمال بما لا يقل عن ٢٤ ساعة متتالية من الراحة في كل فترة سبعة أيام. يجب ألا يزيد أسبوع العمل العادي عن ٤٨ ساعة. وفي غير الظروف الاستثنائية، لا يجوز أن يتجاوز مجموع ساعات العمل العادية والإضافية في الأسبوع ٦٠ ساعة.

التعويض

لكل عامل الحق في الحصول على تعويض عن أسبوع عمل منتظم يكفي لتلبية احتياجات العامل الأساسية وتوفير بعض الدخل التقديري. يجب على أصحاب العمل دفع الحد الأدنى للأجور على الأقل أو الأجر السائد المناسب، أيهما أعلى، والامتثال لجميع المتطلبات القانونية، وتقديم أي مزايا يتطلبها العقد. عندما لا يلبي التعويض احتياجات العمال الأساسية ويوفر بعض الدخل التقديري، يجب على كل صاحب عمل العمل مع أصحاب المصلحة المعنيين لاتخاذ الإجراءات المناسبة التي تسعى إلى تحقيق مستوى التعويض الذي يلبي ذلك بشكل تدريجي.

البيئة

يتعين على مزودينا الالتزام بجميع القوانين والقواعد واللوائح البيئية المعمول بها في منشأتهم وفي المجتمعات التي يعملون فيها، لا سيما فيما يتعلق بالمياه والطاقة والمواد الكيميائية الخطرة وجودة الهواء والنفايات. علاوة على ذلك، نتوقع من مزودينا دمج الممارسات والتحسينات المسؤولة بيئياً في جميع أنشطتهم.