

Adfærdskodeks for leverandører

opdateret januar 2023

En oversigt over vores adfærdskodeks for leverandører

WMG består af en gruppe virksomheder, der repræsenterer nogle af verdens største kunstnere og sangskrivere. Vi, vores kolleger, kunder og investorer stoler på, at du – de virksomheder, som vi arbejder med – er forvaltere af vores omdømme og til at drive dine forretninger med de højeste faglige og etiske standarder.

Hvem gælder det for?

Vores adfærdskodeks for leverandører, kaldet "kodekset", er på plads for at sikre, at vores partnere, leverandører, licenstagere og rådgivere (omtalt som "leverandører" i kodekset), forstår de standarder og adfærd, som vi forventer af dem. Vi kræver, at vores leverandører overholder kodekset og sikrer, at de virksomheder, de arbejder med, inklusive dem, der indgår i deres forsyningskæder, også overholder kodekset. Vores leverandører er forpligtet til efter anmodning at give WMG en liste over de fabrikker og underleverandører, de bruger til WMG-produktion.

Søger råd og rejser bekymringer

Vi forventer, at vores leverandører opretholder sikre og produktive arbejdspladser og opmuntrer deres medarbejdere til at rejse bekymringer, hvis de har grund til at tro, at kodekset eller loven ikke er blevet overholdt. Vi forventer, at vores leverandører leverer en enkel, fortrolig og, hvor det er muligt, anonym mekanisme, hvorigennem deres medarbejdere og andre enkeltpersoner kan rejse bekymringer. Vi forventer, at vores leverandører følger en politik om ikke-repressalier i tilfælde af, at der rejses bekymringer.

Revision og overholdelse

Målbare trin, såsom inspektion på stedet af vores leverandørers faciliteter, kan udføres for at vurdere, om de standarder, der er skitseret i kodeksen, bliver effektivt implementeret og overholdt. Med henblik på at vurdere overholdelsen af kodekset skal WMG og dets autoriserede repræsentanter gives hurtig og ubegrænset adgang til vores leverandørs faciliteter og faciliteterne hos eventuelle underleverandører, der bruges til WMG-produkter, både til annoncerede og uanmeldte besøg. Vores leverandører forventes at identificere og korrigere alle aktiviteter, der er i konflikt med standarden i kodekset via kontrollerbare og løbende forbedringsprogrammer, som er aftalt med WMG. Hvis der opstår alvorlige brud på kodekset af en af vores leverandører uden at blive afhjulpnet på tilfredsstillende vis, kan vi opsige vores forretningsforbindelse med denne leverandør.

Forpligtelsen

Ved at arbejde med WMG forpligter vores leverandører sig til at overholde kodekset og vil kræve de samme standarder fra enhver part, de uddelegerer eller underleverer arbejdet til. Som en betingelse for at gøre forretninger med WMG er vores leverandører og deres underleverandører forpligtet til at overholde alle gældende nationale og lokale arbejdslove og regler. Hvis loven og retningslinjerne i kodeksen er i konflikt, bør vores leverandører overholde den strengeste standard. Manglende overholdelse fra en af vores leverandørers side, eller undladelse af at sikre underleverandørers overholdelse, kan føre til, at WMG opsiger vores forretningsforbindelse med den pågældende leverandør og kan også resultere i retssager.

Standardbestemmelser

Kodekset er baseret på konventionerne fra Den Internationale Arbejdsorganisation, Fair Labor Association adfærdskodeks og FN's Menneskerettighedserklæring. Kodekset giver ensartede kriterier for at vurdere, hvordan vores leverandører gør fremskridt, når det kommer til menneskerettigheder. Kodekset omfatter 10 standarder skitseret nedenfor. Kodekset repræsenterer minimumsstandarderne for alle vores leverandører. En række af WMG's forretningsenheder har vedtaget yderligere politikker, der afspejler trinvis sociale eller miljømæssige bæredygtighedskrav relateret til specifikke produktsegmenter. Hvis det er relevant, vil WMG-forretningsenhedsforbindelsen informere vores leverandører om sådanne yderligere krav.

Ansættelsesforhold

Arbejdsgivere skal vedtage og overholde regler og ansættelsesvilkår, der respekterer arbejdstagere og som minimum beskytter deres rettigheder i henhold til nationale og internationale love og regler for arbejdsmarked og social sikring.

Ikke-diskrimination

Selvom vi anerkender og respekterer kulturelle forskelle, mener vi, at ingen person bør udsættes for nogen form for forskelsbehandling i beskæftigelsen, herunder ansættelse, kompensation, advancement, disciplin, opsigelse eller pensionering, på grundlag af køn, kønsidentitet, kønsudtryk, race, religion, alder, handicap, seksuel orientering, nationalitet, civilstand, politisk holdning, social gruppe eller etnisk oprindelse.

Chikane eller misbrug

Enhver medarbejder skal behandles med respekt og værdighed. Ingen medarbejder må udsættes for fysisk, seksuel, psykologisk eller verbal chikane eller misbrug.

Tvunget arbejde

Der må ikke anvendes tvangsarbejde, herunder fængselsarbejde, kontraktarbejde, tvangsarbejde eller andre former for tvangsarbejde.

Børnearbejde

Ingen må ansættes – herunder midlertidigt – under 15 år eller under den gældende alder for gennemførelse af den obligatoriske uddannelse, alt efter hvad der er højest.

Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Arbejdsgivere skal anerkende og respektere medarbejdernes ret til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.

Sundhed og sikkerhed

Arbejdsgivere skal sørge for en sikker og sund arbejdsplads for at forhindre ulykker og helbredsskader, der opstår som følge af, forbundet med eller opstår under arbejdet eller som følge af driften af arbejdsgivernes faciliteter. Arbejdsgivere skal træffe ansvarlige foranstaltninger for at afbøde negative påvirkninger, som de har på miljøet.

Arbejdstimer

Arbejdsgivere må ikke kræve, at arbejdere arbejder mere end de timer, der er tilladt i henhold til loven i det land, hvor arbejderne er ansat. Alt overarbejde er frivilligt. Overarbejde skal bruges ansvarligt under hensyntagen til omfanget, hyppigheden og arbejdstiden for den enkelte arbejdstager og arbejdsstyrken som helhed. Den må ikke bruges til at erstatte almindelig beskæftigelse. Overarbejde skal altid kompenseres med en præmiesats. Arbejdsgivere skal tillade arbejdstagere mindst 24 sammenhængende timers hvile i hver syv-dages periode. Den almindelige arbejdsuge må ikke overstige 48 timer. Ud over ekstraordinære omstændigheder må summen af almindelige timer og overarbejde i en uge ikke overstige 60 timer.

Kompensation

Enhver arbejdstager har ret til kompensation for en almindelig arbejdsuge, der er tilstrækkelig til at opfylde arbejderens basale behov og give en vis skønsmæssig indkomst. Arbejdsgivere skal som minimum betale mindstelønnen eller den passende gældende løn, alt efter hvad der er højest, overholde alle lovkrav og yde alle fordele, der kræves i henhold til kontrakten. Hvor kompensation ikke opfylder arbejdernes basale behov og giver en vis skønsmæssig indkomst, skal hver arbejdsgiver samarbejde med relevante interessenter for at træffe passende foranstaltninger, der søger gradvist at realisere et kompensationsniveau, der gør det.

Miljø

Vores leverandører er forpligtet til at overholde alle gældende miljølove, regler og regler på deres faciliteter og i de lokalsamfund, hvor de opererer, især med hensyn til vand, energi, farlige kemikalier, luftkvalitet og affald. Derudover forventer vi, at vores leverandører inkorporerer miljømæssig ansvarlig praksis og forbedringer i alle deres aktiviteter.