

Szállítói magatartási kódex

Frissítve 2023. január

Szállítói magatartási kódexünk áttekintése

A WMG egy olyan vállalatcsoportból áll, amelyek a világ legnagyobb szerűbb művészeit és dalszerzőit képviselik. Munkatársainkkal, ügyfeleinkkel és befektetőinkkel számítunk Önre – azokra a vállalkozásokra, amelyekkel együtt dolgozunk – hogy megőrizze jó hírnevünket és üzleteit a legmagasabb szakmai és etikai normák szerint bonyolítsa le.

Kire vonatkozik?

Beszállítói magatartási kódexünk, a továbbiakban a „Kódex” célja annak biztosítása, hogy partnereink, beszállítóink, engedélyeseink és tanácsadók (a Kódexben „beszállítók”) megértsék azokat a standardokat és magatartásokat, melyeket elvárunk tőlük. Megköveteljük beszállítóinktól, hogy betartsák a Kódexet, és biztosítsák, hogy a velük dolgozó vállalkozások - beleértve azokat is, amelyek az ellátási láncuk részét képezik - szintén betartsák azt. Beszállítóink kötelesek a WMG kérésére és számára átadni a WMG-gyártáshoz általuk használt gyárak és alvállalkozók listáját.

Tanácskérés és aggódalmak felvetése

Beszállítóinktól elvárjuk, hogy biztonságos és produktív munkahelyeket tartsanak fenn, és arra bátorítjuk alkalmazottaikat, hogy jelezzék aggódalmukat, ha okkal feltételezik, hogy a Kódexet vagy a törvényt nem tartották be. Elvárjuk beszállítóinktól, hogy egyszerű, bizalmas és lehetőség szerint névtelen mechanizmust biztosítsanak, melyen keresztül alkalmazottaik és más magánszemélyek felvethetik aggályaikat. Elvárjuk beszállítóinktól, hogy aggályok felmerülése esetére alkalmazzák a megtorlás tilalmát.

Átvilágítás és megfelelés

Mérhető lépések, például beszállítóink létesítményeinek helyszíni ellenőrzése elvégezhető annak felmérésére, hogy a Kódexben felvázolt szabványokat hatékonyan hajtják-e végre és betartják-e. A Kódexnek való megfelelés értékelése céljából a WMG-nek és meghatalmazott képviselőinek azonnali, korlátlan hozzáférést kell biztosítani beszállítónk és a WMG termékekhez alkalmazott alvállalkozók létesítményeihez, mind a bejelentett, mind a be nem jelentett látogatások alkalmával. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy a WMG-vel egyeztetett ellenőrizhető és folyamatos fejlesztési programok révén azonosítsák és korrigáljanak minden olyan tevékenységet, amely ütközik a Kódex szabványával. Ha valamelyik beszállítónk súlyosan megsérti a Kódexet anélkül, hogy azt kielégítő módon orvosolták volna, megszüntethetjük üzleti kapcsolatunkat az adott szállítóval.

Az Elkötelezettség

A WMG-vel együttműködve szállítóiink elkötelezik magukat a Kódex betartása mellett, és ugyanazokat a szabványokat követelik meg minden olyan féltől, akivel a munkát delegálják vagy alvállalkozásba adják. A WMG-vel való üzletvitel feltételeként szállítóiink és alvállalkozói kötelesek betartani az összes vonatkozó nemzeti és helyi munkaügyi törvényt és előírást. Ha a Kódexben szereplő törvények és irányelvek ütköznek, szállítóiinknak a legszigorúbb szabványokat kell betartaniuk. Ha valamelyik szállítónk nem tartja be az előírásokat, vagy nem biztosítja az alvállalkozók általi megfelelést, a WMG felmondhatja az adott szállítóval fennálló üzleti kapcsolatát, és jogi lépéseket is tehet az ügyben.

Standard rendelkezések

A Kódex a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményein, a Fair Labour Association Magatartási Kódexén és az ENSZ Emberi Jogok Nyilatkozatán alapul. A Kódex következetes kritériumokat ad annak értékelésére, hogy szállítóiink hogyan teljesítenek az emberi jogok terén. A Kódex a 10 alább felsorolt szabványt foglalja magában. A Kódex minden szállítónk számára a minimális szabványokat jelenti. A WMG számos üzleti egysége további irányelveket fogadott el, amelyek tükrözik az egyes termékszegmensekhez kapcsolódó társadalmi vagy környezeti fenntarthatósági követelményeket. Adott esetben a WMG üzletági kapcsolattartója tájékoztatja szállítóiinkat az ilyen további követelményekről.

Munkaviszony

A munkaadóknak olyan szabályokat és foglalkoztatási feltételeket kell elfogadniuk és betartaniuk, melyek tiszteletben tartják az alkalmazottakat, és legkisebb elvárásként védik jogaikat a nemzeti és nemzetközi munkaügyi és társadalombiztosítási törvények és rendelkezések alapján.

Diszkrimináció-mentesség

Bár elismerjük és tiszteletben tartjuk a kulturális különbségeket, úgy gondoljuk, hogy senkit sem szabad nemi, nemi identitás, nemi megnyilvánulás, faj, vallás, életkor, fogyatékoság, szexuális irányultság, nemzetiség, családi állapot, politikai nézet, társadalmi csoport vagy etnikai hovatartozás alapján megkülönböztetésnek kitenni a foglalkoztatás során, beleértve a felvételt, kompenzációt, előmenetelt, fegyelmezést, felmondást vagy nyugdíjba vonulást.

Zaklatás vagy bántalmazás

Minden alkalmazottal tisztelettel és méltósággal kell bánni. Egyetlen munkavállaló sem lehet kitéve semmilyen fizikai, szexuális, pszichológiai vagy verbális zaklatásnak vagy bántalmazásnak.

Kényszermunka

Nem alkalmazható kényszermunka, ideértve a börtönmunkát, a kötelezett munkát, a rabszolgamunkát vagy a kényszermunka egyéb formáit.

Gyermekmunka

Nem foglalkoztatható olyan személy - beleértve az ideiglenes munkaviszonyt - aki 15 évesnél fiatalabb, vagy a tankötelezettség teljesítésre vonatkozó korhatár alatti, amelyik magasabb.

Az egyesülés és a kollektív alku szabadsága

A munkáltatóknak el kell ismerniük és tiszteletben kell tartaniuk a munkavállalók egyesülési szabadságához és kollektív tárgyalásokhoz való jogát.

Egészség és biztonság

A munkáltatóknak biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet kell biztosítaniuk a munkavégzés során vagy a munkáltató létesítményeinek üzemeltetéséből eredő, azzal összefüggő vagy a munkavégzés során bekövetkező balesetek és egészségkárosodások megelőzésére. A munkáltatóknak felelősségteljes intézkedéseket kell hozniuk a környezetre gyakorolt negatív hatások mérséklésére.

Munkaórák

A munkáltatók nem követelhetik meg az alkalmazottaktól, hogy azon ország törvényei által megengedettnél többet dolgozzanak, ahol a őket foglalkoztatják. Minden túlórának önkéntesnek kell lennie. A túlórákat felelősségteljesen kell felhasználni, figyelembe véve az egyes munkavállalók és a munkaerő egészének mértékét, gyakoriságát és ledolgozott órákat. Nem használható fel a rendszeres foglalkoztatás helyettesítésére. A túlórákat minden esetben megemelt díjjal kell kompenzálni. A munkáltatóknak minden hétnapos időszakon belül legalább 24 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítaniuk az alkalmazottak számára. A rendszeres heti munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát. A rendkívüli körülményektől eltekintve a rendszeres és a túlórák összege egy héten nem haladhatja meg a 60 órát.

Kompenzáció

Minden munkavállalónak joga van kompenzációra egy olyan rendszeres munkahétért, amely elegendő a munkavállaló alapvető szükségleteinek kielégítésére és némi diszkrecionális jövedelem biztosítására. A munkáltató köteles legalább a minimálbért vagy a mindenkori megfelelő bért fizetni, attól függően, hogy melyik a magasabb, be kell tartania a törvényi előírásokat, és biztosítania kell a szerződésben előírt juttatásokat. Ha a kompenzáció nem elégíti ki a munkavállalók alapvető szükségleteit, és nem biztosít némi diszkrecionális jövedelmet, minden munkáltatónak együtt kell működnie az érintett érdekelt felekkel a megfelelő intézkedések meghozatala érdekében, amelyek célja a megfelelő szintű kompenzáció fokozatos elérése.

Környezet

Beszállítóink kötelesek betartani az összes vonatkozó környezetvédelmi törvényt, szabályt és előírást a létesítményeikben és azokban a közösségekben, ahol működnek, különösen a víz, az energia, a veszélyes vegyi anyagok, a levegő minősége és a hulladék tekintetében. Továbbá elvárjuk beszállítóinktól, hogy minden tevékenységükbe beépítsék a környezettudatos gyakorlatokat és fejlesztéseket.