



# Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

# Ikhtisar Tentang Pedoman Perilaku Pemasok Kami

WMG terdiri dari grup perusahaan yang mewakili beberapa artis dan penulis lagu terbaik di dunia. Kami, sesama karyawan, pelanggan, dan investor mengandalkan Anda - bisnis tempat kita bekerja - untuk menjaga reputasi kami dan menjalankan bisnis Anda dengan standar profesional dan etika tertinggi.

## Ini Berlaku Pada Siapa?

Pedoman Perilaku Pemasok kami, yang disebut "Pedoman", diterapkan untuk memastikan mitra, pemasok, penerima lisensi, dan penasihat kami (disebut sebagai "pemasok" dalam Pedoman), memahami standar dan perilaku yang kami harapkan dari mereka. Kami mewajibkan pemasok kami untuk mematuhi Pedoman ini dan memastikan bahwa bisnis yang bekerja sama dengan mereka, termasuk yang menjadi bagian dari rantai pasokan mereka, juga mematuhi Pedoman tersebut. Pemasok kami wajib memberikan kepada WMG, jika diminta, daftar pabrik dan subkontraktor yang mereka gunakan untuk produksi WMG.

## Meminta Nasihat dan Menyampaikan Kekhawatiran

Kami mengharapkan pemasok kami menjaga tempat kerja yang aman dan produktif, mendorong karyawan mereka untuk menyampaikan kekhawatiran jika memiliki alasan untuk meyakini bahwa Pedoman, atau undang-undang, tidak dipatuhi. Kami mengharapkan pemasok kami menyediakan mekanisme yang sederhana, rahasia dan, jika mungkin, tanpa nama yang dapat digunakan oleh karyawan mereka dan individu lain untuk menyampaikan kekhawatiran. Kami berharap pemasok kami menjalankan kebijakan tidak membalas jika ada kekhawatiran yang diajukan.

## Audit Dan Kepatuhan

Langkah-langkah terukur, seperti pemeriksaan di tempat terhadap fasilitas pemasok kami, dapat dilakukan untuk menilai apakah standar yang diuraikan dalam Pedoman ini diterapkan dan dipatuhi secara efektif. Untuk tujuan menilai kepatuhan terhadap Pedoman, WMG dan perwakilan resminya harus diberikan akses segera tanpa batas ke fasilitas pemasok kami dan fasilitas subkontraktor mana pun yang digunakan untuk produk WMG, baik untuk kunjungan yang diumumkan maupun yang tidak diumumkan. Pemasok kami diharapkan untuk mengidentifikasi dan mengoreksi aktivitas apa pun yang bertentangan dengan standar Pedoman melalui program peningkatan yang dapat diverifikasi dan berkelanjutan yang disepakati dengan WMG. Jika pelanggaran serius terhadap Pedoman ini dilakukan oleh salah satu pemasok kami tanpa perbaikan yang memuaskan, kami dapat mengakhiri hubungan bisnis kami dengan pemasok tersebut.

## **Komitmen**

Dengan bekerja sama dengan WMG, pemasok kami berkomitmen untuk mematuhi Pedoman dan akan mewajibkan standar yang sama dari pihak mana pun yang mereka delegasikan atau subkontrakkan pekerjaan. Sebagai syarat untuk melakukan bisnis dengan WMG, pemasok kami dan subkontraktornya diwajibkan untuk mematuhi semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasional dan lokal yang berlaku. Jika undang-undang dan pedoman dalam Pedoman bertentangan, pemasok kami harus mematuhi standar yang paling ketat. Kegagalan salah satu pemasok kami untuk mematuhi, atau kegagalan untuk memastikan kepatuhan subkontraktor, dapat menyebabkan WMG mengakhiri hubungan bisnis dengan pemasok tersebut dan juga dapat mengakibatkan tindakan hukum.

# **Ketentuan Standar**

Pedoman ini didasarkan pada konvensi Organisasi Buruh Internasional, Pedoman Perilaku Asosiasi Buruh yang Adil, dan Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB. Pedoman ini memberikan kriteria yang konsisten untuk menilai kemajuan pemasok kami dalam hal hak asasi manusia. Pedoman ini mencakup 10 standar yang diuraikan di bawah ini. Pedoman ini mewakili standar minimum untuk semua pemasok kami. Sejumlah unit bisnis WMG telah mengadopsi kebijakan tambahan yang mencerminkan persyaratan keberlanjutan sosial atau lingkungan tambahan yang terkait dengan segmen produk tertentu. Jika relevan, penghubung unit bisnis WMG akan menginformasikan persyaratan tambahan tersebut kepada pemasok kami.

## **Hubungan Kerja**

Pemberi kerja harus mengadopsi dan mematuhi aturan dan ketentuan kerja yang menghormati pekerja dan setidaknya menjaga hak-hak mereka menurut undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dan jaminan sosial nasional dan internasional.

## **Tanpa Diskriminasi**

Meskipun kami mengakui dan menghormati perbedaan budaya, kami yakin bahwa tidak seorang pun boleh mengalami diskriminasi apa pun dalam pekerjaan, termasuk dalam perekrutan, kompensasi, kemajuan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun, atas dasar jenis kelamin, identitas jenis kelamin, ekspresi jenis kelamin, ras, agama, usia, kecacatan, orientasi seksual, kebangsaan, status perkawinan, opini politik, kelompok sosial, atau asal etnis.

## **Pelecehan Atau Kekerasan**

Setiap karyawan harus diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Tidak ada karyawan yang boleh

dilecehkan atau mendapatkan perlakuan kekerasan secara fisik, seksual, psikologis, atau verbal.

### **Tenaga Kerja Paksa**

Tidak boleh ada penggunaan tenaga kerja paksa, termasuk tenaga kerja penjara, tenaga kerja terikat utang, tenaga kerja ijon, atau bentuk kerja paksa lainnya.

### **Tenaga Kerja Anak**

Tidak seorang pun boleh dipekerjakan - termasuk untuk sementara - jika berusia kurang dari 15 tahun atau di bawah usia yang berlaku untuk menyelesaikan wajib belajar, mana pun yang lebih tinggi.

### **Kebebasan Berserikat Dan Perundingan Bersama**

Pemberi kerja harus mengakui dan menghormati hak karyawan atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama.

### **Kesehatan dan Keselamatan**

Pemberi kerja harus menyediakan lingkungan tempat kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan cedera pada kesehatan yang ditimbulkan oleh, terkait dengan, atau terjadi selama bekerja atau sebagai akibat dari pengoperasian fasilitas pemberi kerja. Pemberi kerja harus mengadopsi langkah-langkah yang bertanggung jawab untuk mengurangi dampak negatif yang mereka timbulkan terhadap lingkungan.

### **Jam kerja**

Pemberi kerja tidak boleh mewajibkan pekerja untuk bekerja lebih dari jam yang diizinkan oleh undang-undang negara tempat pekerja dipekerjakan. Semua lembur harus bersifat sukarela. Lembur harus digunakan secara bertanggung jawab, dengan mempertimbangkan jangkauan, frekuensi, dan jam kerja yang dilakukan oleh tiap pekerja dan angkatan kerja secara keseluruhan. Lembur tidak akan digunakan untuk menggantikan pekerjaan tetap. Lembur harus selalu dikompensasi dengan upah premium. Pemberi kerja harus mengizinkan pekerja untuk beristirahat setidaknya 24 jam berturut-turut dalam setiap periode tujuh hari. Minggu kerja reguler tidak boleh melebihi 48 jam. Selain dalam keadaan luar biasa, jumlah jam kerja reguler dan lembur dalam seminggu tidak boleh melebihi 60 jam.

### **Kompensasi**

Setiap pekerja memiliki hak atas kompensasi untuk minggu kerja reguler yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan memberikan penghasilan yang bersifat tidak wajib. Pemberi kerja harus membayar sekurang-kurangnya upah minimum atau upah sesuai yang berlaku, mana pun yang lebih tinggi, mematuhi semua persyaratan hukum, dan memberikan tunjangan apa pun yang disyaratkan oleh kontrak. Jika kompensasi tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan memberikan pendapatan yang bersifat tidak wajib, bersama pemangku kepentingan yang relevan setiap pemberi kerja harus mengambil

tindakan yang sesuai untuk berupaya secara bertahap mewujudkan tingkat kompensasi yang sesuai.

## **Lingkungan**

Pemasok kami diwajibkan untuk mematuhi semua undang-undang, aturan, dan peraturan lingkungan yang berlaku di fasilitas mereka dan di komunitas tempat mereka beroperasi, khususnya yang berkaitan dengan air, energi, bahan kimia berbahaya, kualitas udara, dan limbah. Selanjutnya, kami berharap pemasok kami menerapkan praktik dan peningkatan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan ke dalam semua aktivitas mereka.