



Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

Una panoramica del Codice di condotta per i fornitori

WMG è composta da un gruppo di aziende che rappresentano alcuni dei più grandi artisti e autori del mondo. Noi, i nostri colleghi dipendenti, clienti e investitori contiamo su di voi - le aziende con cui lavoriamo - come custodi della nostra reputazione e per la conduzione delle attività con i più elevati standard professionali ed etici.

A chi si applica?

Il Codice di condotta dei fornitori, denominato "Codice", è in atto per garantire che i nostri partner, fornitori, licenziatari e consulenti (indicati come "fornitori" nel Codice) comprendano gli standard e i comportamenti che ci aspettiamo da loro. Richiediamo ai nostri fornitori di rispettare il Codice e di garantire che anche le aziende con cui lavorano, comprese quelle che fanno parte delle loro catene di fornitura, aderiscano al Codice. I nostri fornitori sono tenuti a fornire a WMG, su richiesta, un elenco di strutture e subappaltatori che utilizzano per la collaborazione con WMG.

Chiedere consigli e sollevare dubbi

Ci aspettiamo che i nostri fornitori mantengano luoghi di lavoro sicuri e produttivi, incoraggiando i loro dipendenti a sollevare dubbi se hanno motivo di ritenere che il Codice o la legge non siano stati rispettati. Ci aspettiamo che i nostri fornitori forniscano un meccanismo semplice, confidenziale e, ove possibile, anonimo attraverso il quale dipendenti e altre persone possano sollevare dubbi. Ci aspettiamo che i nostri fornitori operino secondo politiche di non ritorsione nel caso in cui vengano effettuate tali segnalazioni.

Audit e conformità

Possono essere implementate procedure misurabili, come l'ispezione in loco delle strutture dei nostri fornitori, per valutare se gli standard delineati nel Codice vengono effettivamente implementati e rispettati. Al fine di valutare la conformità al Codice, a WMG e ai suoi rappresentanti autorizzati deve essere concesso accesso immediato e illimitato alle strutture dei fornitori e alle strutture di eventuali subappaltatori utilizzate per WMG, sia per visite annunciate che non annunciate. I nostri fornitori sono tenuti a identificare e correggere qualsiasi attività in conflitto con gli standard del Codice attraverso programmi di miglioramento verificabili e continui concordati con WMG. Se si verificano gravi violazioni del Codice da parte di uno dei nostri fornitori senza che sia stato posto rimedio in modo soddisfacente, potremmo interrompere il nostro rapporto commerciale con tale fornitore.

L'impegno

Lavorando con WMG, i nostri fornitori si impegnano a rispettare il Codice e richiederanno gli stessi standard a qualsiasi parte a cui delegano o subappaltano il lavoro. Come condizione per svolgere attività con WMG, i nostri fornitori e i loro subappaltatori sono tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative sul lavoro nazionali e locali applicabili. Se la legge e le linee guida all'interno del Codice sono in conflitto, i nostri fornitori devono rispettare gli standard più severi. Il mancato rispetto da parte di uno dei nostri fornitori o l'incapacità di garantire la conformità dei subappaltatori può comportare l'interruzione del rapporto commerciale di WMG con tale fornitore e può anche comportare azioni legali.

Disposizioni standard

Il Codice si basa sulle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, sul Codice di condotta dell'Associazione del lavoro equo e sulla Dichiarazione dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite. Il Codice fornisce criteri coerenti per valutare i progressi dei fornitori in materia di diritti umani. Il Codice comprende 10 norme descritte di seguito. Il Codice rappresenta gli standard minimi per tutti i fornitori. Diverse business unit di WMG hanno adottato politiche aggiuntive che riflettono requisiti incrementali di sostenibilità sociale o ambientale relativi a specifici segmenti di prodotto. Se pertinente, il collegamento delle unità aziendali WMG informerà i nostri fornitori di tali requisiti aggiuntivi.

Relazione di lavoro

I datori di lavoro devono adottare e rispettare regole e condizioni di lavoro che rispettino i lavoratori e, come minimo, tutelino i loro diritti ai sensi delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Non discriminazione

Pur riconoscendo e rispettando le differenze culturali, crediamo che nessuna persona debba essere soggetta ad alcuna discriminazione sul lavoro, inclusi assunzioni, retribuzioni, avanzamenti, provvedimenti disciplinari, licenziamenti o pensionamenti, sulla base del genere, dell'identità di genere, dell'espressione di genere, della razza, di religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, stato civile, opinione politica, gruppo sociale od origine etnica.

Molestie o abusi

Ogni dipendente deve essere trattato con rispetto e dignità. Nessun dipendente deve essere soggetto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

Lavoro forzato

Non deve essere fatto uso di lavoro forzato, compreso il lavoro carcerario, il lavoro a contratto, il lavoro vincolato o altre forme di lavoro forzato.

Lavoro minorile

Nessuna persona può essere assunta - anche a tempo determinato - di età inferiore ai 15 anni o inferiore all'età prevista per il compimento dell'obbligo scolastico, se superiore.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I datori di lavoro riconoscono e rispettano il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.

Salute e sicurezza

I datori di lavoro devono fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, collegati o che si verificano durante il lavoro o come conseguenza del funzionamento delle strutture dei datori di lavoro. I datori di lavoro devono adottare misure responsabili per mitigare gli impatti negativi che hanno sull'ambiente.

Ore di lavoro

I datori di lavoro non possono richiedere ai lavoratori di lavorare più delle ore consentite dalla legge del paese in cui i lavoratori sono impiegati. Tutti gli straordinari devono essere volontari. Il lavoro straordinario deve essere utilizzato in modo responsabile, tenendo conto dell'entità, della frequenza e delle ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non deve essere utilizzato per sostituire l'occupazione regolare. Le ore di lavoro straordinario devono sempre essere retribuite a un tasso maggiorato. I datori di lavoro devono concedere ai lavoratori almeno 24 ore consecutive di riposo ogni sette giorni. La normale settimana lavorativa non deve superare le 48 ore. Salvo circostanze eccezionali, la somma delle ore ordinarie e straordinarie in una settimana non deve superare le 60 ore.

Compenso

Ogni lavoratore ha diritto a un compenso per una settimana lavorativa regolare sufficiente a soddisfare i bisogni fondamentali del lavoratore e a fornire un reddito discrezionale. I datori di lavoro devono pagare almeno il salario minimo o il salario prevalente appropriato, qualunque sia il più alto, rispettare tutti i requisiti legali e fornire tutti i benefici richiesti dal contratto. Laddove la compensazione non soddisfi i bisogni fondamentali dei lavoratori e fornisca un reddito discrezionale, ciascun datore di lavoro deve collaborare con le parti interessate pertinenti per intraprendere azioni appropriate che cerchino di realizzare progressivamente un livello di compensazione che soddisfi.

Ambiente

I nostri fornitori sono tenuti a rispettare tutte le leggi, norme e regolamenti ambientali applicabili presso le loro strutture e nelle comunità in cui operano, in particolare per quanto riguarda acqua, energia, sostanze chimiche pericolose, qualità dell'aria e rifiuti. Inoltre, ci aspettiamo che i nostri fornitori incorporino pratiche e miglioramenti rispettosi dell'ambiente in tutte le loro attività.