



Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

サプライヤー行動規範の概要

WMG は、世界で最も偉大なアーティストやソングライターを代表する企業グループから構成されています。私たち、同僚の従業員、顧客、投資家は、自らの評判を管理し、最高の専門的かつ倫理的な基準で業務にあたる上で自身が協調する会社の方々に依拠しています。

誰に適用されるか？

「規範」と呼ばれる当社のサプライヤー行動規範は、当社のパートナー、サプライヤー、ライセンサー、およびアドバイザー（規範では「サプライヤー」と呼ばれます）が、当社が期待する基準と行動を確実に理解するために設けられています。私たちは、サプライヤーが行動規範を遵守し、サプライチェーンの一部を形成する企業を含め、取引先が行動規範を遵守することを保証することを求めます。当社のサプライヤーは、要請があれば、WMG の生産に使用する工場と下請け業者のリストを WMG に提供する必要があります。

助言を求め、懸念を提起する

私たちはサプライヤーに対し、安全で生産的な職場を維持し、行動規範または法律が遵守されていないと考える理由がある場合に従業員が懸念を表明するよう促すことを期待します。私たちはサプライヤーに対し、従業員やその他の個人が懸念を表明できる、シンプルで機密性の高い、さらに該当する場合には、匿名のメカニズムを提供することを期待します。そしてサプライヤーに対し、懸念が提起された場合には報復を行わない方針を掲げて業務を遂行することを期待します。

監査とコンプライアンス

行動規範に規定されている基準が効果的に実施され、遵守されているかどうかを評価するために、サプライヤーの施設に対する現場検査などの測定可能な措置が講じられる場合があります。行動規範への準拠を評価する目的で、WMG およびその権限を与えられた代表者は、WMG 製品に使用されるサプライヤーの施設および下請け業者の施設に対する、予告ありと予告なし両方の視察目的で無制限に迅速にアクセスできるようにすべきとします。当社のサプライヤーには、WMG と合意した検証可能で継続的な改善プログラムを通じて、行動規範の基準に反する活動を特定して修正することが期待されています。当社のサプライヤーによる行動規範の重大な違反が発生し、十分に是正されない場合、当社はそのサプライヤーとの取引関係を終了することがあります。

コミットメント

WMG と協力することにより、当社のサプライヤーは行動規範を遵守することを約束し、作業を委託または下請けするすべての当事者に同じ基準を要求します。WMG と取引を行う条件として、当社のサプライ

ヤーとその下請け業者は、適用されるすべての国や地域の労働法および規制を遵守する必要があります。規範内の法律とガイドラインが矛盾する場合、サプライヤーは最も厳しい基準に従う必要があります。当社のサプライヤーの1つが遵守を怠った場合、または下請け業者のコンプライアンスを確保できなかった場合、**WMG** はそのサプライヤーとのビジネス関係を終了する場合があります、結果として法的措置に発展することもあります。

標準条項

この規範は、国際労働機関、公正労働協会の行動規範、および国連人権宣言の規約に基づいています。この規範は、サプライヤーが人権に関してどのように進歩しているかを評価するための一貫した基準を提供します。この規範には、以下に概説する**10**の基準が盛り込まれています。この行動規範は、すべてのサプライヤーの最低基準を表します。**WMG** のビジネスユニットの多くは、特定の製品セグメントに関連する漸進的な社会的または環境的持続可能性要件を反映する追加方針を採用しています。該当する場合、**WMG** ビジネスユニットの連絡担当者は、そのような追加要件についてサプライヤーに通知します。

雇用関係

雇用主は、労働者を尊重し、少なくとも、国内外の労働および社会保障に関する法規制の下で労働者の権利を保護する雇用規則と条件を採用し遵守するものとします。

差別の禁止

私たちは文化の違いを認識し尊重しますが、雇用、報酬、昇進、規律、解雇または退職を含む雇用において、いかなる人も性別、性自認、性表現、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、国籍、婚姻状況、政治的意見、社会集団または民族的出身に基づく一切の差別も受けるべきではないと考えています。

嫌がらせや虐待

すべての従業員は、敬意と尊厳をもって扱われるものとします。従業員は、身体的、性的、心理的、言葉による嫌がらせや虐待を受けてはなりません。

強制労働

囚人労働、契約労働、債務労働、またはその他の形態の強制労働を含む強制労働を使用してはなりません。

児童労働

15歳未満または義務教育修了年齢のいずれか高い方の年齢に満たない者は、臨時雇用を含めて雇用してはなりません。

結社の自由と団体交渉

使用者は、労働者の結社の自由と団体交渉の権利を認め、尊重しなければなりません。

健康と安全

雇用主は、安全で健康的な職場環境を提供して、作業中、または雇用主の施設の操作に起因、関連、または関係して生じる事故や健康障害を防止する必要があります。雇用主は、環境への負の影響を軽減するための責任ある措置を講じるものとします。

作業時間帯

使用者は、労働者が雇用されている国の法律で許可されている時間を超えて労働することを要求してはなりません。残業はすべて任意とします。時間外労働は、個々の従業員および従業員全体の労働の範囲、頻度、および時間を考慮して、責任を持って使用するものとします。正規雇用の代替として使用することはできません。残業代は常に割増賃金で支払われます。雇用主は、7日間ごとに少なくとも連続する24時間の休憩を労働者に与えなければなりません。通常の週あたりの労働時間は48時間を超えてはなりません。例外的な場合を除き、1週間の通常の時間と残業時間の合計は60時間を超えてはなりません。

補償

すべての労働者は、労働者の基本的なニーズを満たし、いくらかの裁量所得を提供するのに十分な、通常の週の労働に対する報酬を受ける権利を有します。雇用主は、少なくとも最低賃金または適切な実勢賃金のいずれか高い方を支払い、すべての法的要件を遵守し、契約で要求される福利厚生を提供するものとします。報酬が労働者の基本的なニーズを満たしておらず、自由裁量所得を提供していない場合、各雇用主は関連する利害関係者と協力して、適切なレベルの報酬を漸進的に実現するためのしかるべき措置を講じる必要があります。

環境

当社のサプライヤーは、特に水、エネルギー、有害化学物質、空気の質、および廃棄物に関して、施設および事業を行うコミュニティで適用されるすべての環境法、規則、および規制を遵守する必要があります。さらにサプライヤーには、環境に配慮した慣行と改善をすべての活動に取り入れることが期待されます。