



WARNER
MUSIC
GROUP

Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

공급업체 행동 강령 개요

WMG는 세계 최고의 아티스트와 작곡가를 대표하는 회사들로 구성되어 있습니다. 당사, 당사의 동료 직원, 고객 및 투자자는 당사가 함께 일하는 귀사가 당사의 평판 관리자가 되어 가장 전문적이고 윤리적인 기준에 따라 사업을 수행할 것을 기대합니다.

적용 대상

당사의 공급업체 행동 강령("강령")은 파트너, 공급업체, 라이선시 및 고문("공급업체")이 당사가 공급업체에게서 기대하는 표준 및 행동을 이해할 수 있도록 마련되었습니다. 당사는 공급업체가 본 강령을 준수하고 공급망에 포함된 사업체를 포함하여 함께 일하는 협력업체에도 강령을 준수하도록 할 것을 요구합니다. 공급업체는 요청 시 WMG 생산에 사용하는 공장 및 하청업체 목록을 WMG에 제공해야 합니다.

조언 요청 및 문제 제기

당사는 공급업체가 안전하고 생산적인 근무 환경을 유지하고 직원들로 하여금 강령 또는 법률이 준수되지 않았다고 믿을 만한 이유가 있는 경우 문제를 제기하도록 장려할 것을 기대합니다. 당사는 공급업체가 간단하고 비밀이 보장되며 가능한 한 익명의 메커니즘을 제공하여 직원과 기타 개인들이 문제를 제기할 수 있도록 할 것을 기대합니다. 당사는 공급업체가 문제 제기에 대한 보복 금지 정책을 운영할 것을 기대합니다.

감사 및 규제 준수

공급업체 시설의 현장 검사와 같은 측정 가능한 조치를 수행하여 강령에 명시된 표준이 효과적으로 구현 및 준수되고 있는지 그 여부를 평가할 수 있습니다. 강령 준수 여부를 평가하기 위해, WMG 및 권한을 부여받은 대리인은 예고된 방문 및 불시 방문 모두에 대해 공급업체 시설과 WMG 제품에 사용되는 하청업체의 시설에 즉각적인 무제한 접근 권한을 부여받아야 합니다. 당사 공급업체는 WMG와 합의된 검증 가능하고 지속적인 개선 프로그램을 통해 강령의 표준과 상충하는 모든 활동을 식별하고 수정해야 합니다. 어느 공급업체에서 심각한 강령 위반이 발생하여 만족스럽게 시정되지 않은 경우, 당사는 해당 공급업체와의 비즈니스 관계를 종료할 수 있습니다.

약속

당사 공급업체는 WMG와 협력함으로써 강령을 준수할 것을 약속하게 되며, 작업을 위임하거나 하도급하는 모든 당사자에게 동일한 기준을 요구합니다. WMG와 사업을 하는 조건으로 공급업체와 그 하청업체는 적용 가능한 모든 국가 및 지역 노동 법규를 준수해야 합니다. 법규와 강령 내 지침이 상충하는 경우 공급업체는 가장 엄격한 기준을 준수해야 합니다. 어느 한 공급업체가 규제를 준수하지 않거나 하청업체의 규제 준수를 보장하지 못하는 경우 WMG는 해당 공급업체와의 비즈니스 관계를 종료하고 법적 조치를 취할 수도

있습니다.

표준 조항

본 강령은 국제 노동 기구, 공정 노동 협회 행동 강령 및 UN 인권 선언의 협약을 기반으로 합니다. 본 강령은 공급업체가 인권과 관련하여 어떻게 진보하고 있는지 평가하기 위한 일관된 기준을 제공합니다. 본 강령은 아래에 설명된 10가지 표준을 포함합니다. 본 강령은 당사의 모든 공급업체에 대한 최소 기준을 나타냅니다. WMG의 여러 사업부는 특정 제품 부문과 관련하여 점진적인 사회적 또는 환경적 지속가능성 요구 사항을 반영하기 위해 추가 정책을 채택하고 있습니다. 관련이 있는 경우, WMG 사업부 연락 담당자가 이러한 추가 요구 사항을 공급업체에 알릴 것입니다.

고용 관계

고용주는 근로자를 존중하고 최소한 국내 및 국제 노동 및 사회 보장 법규에 명시된 근로자의 권리를 보호하는 고용 규칙 및 조건을 채택하고 준수해야 합니다.

차별금지

당사는 문화적 차이를 인정하고 존중함과 동시에, 어느 누구도 성별, 성 정체성, 성별 표현, 인종, 종교, 연령, 장애, 성적 취향, 국적, 결혼 여부, 정치적 견해, 사회 집단 또는 민족적 출신에 따른 채용, 보상, 승진, 징계, 해고 또는 퇴직을 포함하여 고용 시 어떠한 차별도 받아서는 안 된다고 믿습니다.

괴롭힘 또는 학대

모든 직원은 존중 및 품위 있는 대우를 받아야 합니다. 어떤 직원도 신체적, 성적, 심리적 또는 언어적 괴롭힘이나 학대를 받아서는 안 됩니다.

강제 노동

최수 노동, 연한 계약 노동, 담보 노동 또는 다른 형태의 강제 노동을 포함한 강제 노동을 사용해서는 안 됩니다.

아동 노동

15세 미만 또는 의무 교육 이수 연령 중 더 높은 연령보다 어린 사람은 고용할 수 없으며, 이는 임시직에도 해당됩니다.

결사 및 단체 교섭의 자유

고용주는 결사 및 단체 교섭의 자유에 대한 직원의 권리를 인정하고 존중해야 합니다.

건강과 안전

고용주는 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하여 작업 과정에서 또는 고용주의 시설 운영의 결과로 인해 발생하거나 그와 관련되거나 그 과정에서 발생하는 사고 및 상해를 방지해야 합니다. 고용주는 환경에 미치는 부정적 영향을 완화하기 위해 책임 있는 조치를 취해야 합니다.

업무 시간

고용주는 근로자가 고용된 국가의 법률에서 허용하는 시간 이상으로 근로자에게 일하도록 요구해서는 안 됩니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다. 초과 근무는 개별 근로자 및 전체 인력이 작업하는 범위, 빈도, 시간을 고려하여 책임감 있게 적용해야 합니다. 초과 근무가 정규직 고용을 대체하는 용도로 사용해서는 안 됩니다. 초과 근무는 항상 할증 요율로 보수를 지불합니다. 고용주는 근로자에게 7일마다 최소 연속 24시간의 휴식을 허용해야 합니다. 주당 정규 근무 시간은 48시간을 초과할 수 없습니다. 예외적인 경우를 제외하고 주당 정규 근무 시간과 초과 근무 시간의 합은 60시간을 초과할 수 없습니다.

보수

모든 근로자는 근로자의 기본적 욕구를 충족하고 재량 소득을 제공하기에 충분할 정도로 주당 정규 근무에 대한 보수를 받을 권리가 있습니다. 고용주는 최소한, 최저 임금 또는 적절한 통상 임금 중 더 높은 보수를 지불하고 모든 법적 요구 사항을 준수하며 계약에서 요구하는 모든 혜택을 제공해야 합니다. 보수가 근로자의 기본적 욕구를 충족하지 못하고 재량 소득을 제공하지 못하는 경우 각 고용주는 적절한 보상 수준을 점진적으로 실현하기 위해 관련 이해 관계자와 협력하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

환경

당사의 공급업체는 특히 물, 에너지, 유해 화학물질, 대기질 및 폐기물과 관련하여, 해당 시설 및 사업을 운영하는 지역사회에서 적용 가능한 환경법, 규칙 및 규정을 모두 준수해야 합니다. 또한 당사는 공급업체가 환경적으로 책임 있는 관행과 개선 사항을 모든 활동에 통합할 것을 기대합니다.