



WARNER
MUSIC
GROUP

Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

Przegląd naszego Kodeksu postępowania dla Dostawców

WMG składa się z grupy spółek reprezentujących jednych z największych światowych artystów i autorów piosenek. Nasza firma, nasi współpracownicy, klienci i inwestorzy polegamy na Was, czyli na spółkach, z którymi współpracujemy, i liczymy, że będziecie chronić naszą reputację i prowadzić swoją działalność zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i etycznymi.

Kogo to dotyczy?

Nasz Kodeks postępowania dla Dostawców, zwany „Kodeksem”, ma na celu zapewnienie, że nasi partnerzy, dostawcy, licencjobiorcy i doradcy (zwani w Kodeksie „Dostawcami”) rozumieją standardy i zachowania, których od nich oczekujemy. Wymagamy od naszych Dostawców przestrzegania Kodeksu i zapewnienia, że przedsiębiorstwa, z którymi współpracują, w tym firmy stanowiące część ich łańcuchów dostaw, również przestrzegają Kodeksu. Nasi Dostawcy są zobowiązani do dostarczenia WMG na żądanie wykazu fabryk i podwykonawców, z których korzystają przy produkcji na rzecz WMG.

Poszukiwanie porady i zgłaszanie wątpliwości

Oczekujemy, że nasi Dostawcy będą utrzymywać bezpieczne i produktywne miejsca pracy, zachęcając swoich pracowników do zgłaszania obaw, jeśli mają powody, by sądzić, że Kodeks lub przepisy prawa nie są przestrzegane. Oczekujemy, że nasi Dostawcy zapewnią prosty, poufny i w miarę możliwości anonimowy mechanizm, za pomocą którego ich pracownicy i inne osoby będą mogły zgłaszać swoje obawy. Oczekujemy, że nasi Dostawcy będą działać zgodnie z polityką zakazu działań odwetowych w przypadku zgłoszenia obaw.

Audyt i zgodność

Można przeprowadzić wymierne czynności, takie jak inspekcje na miejscu w zakładach naszych Dostawców, aby ocenić, czy standardy określone w Kodeksie są skutecznie wdrażane i przestrzegane. Aby ocenić zgodność z Kodeksem spółka WMG i jej upoważnieni przedstawiciele muszą niezwłocznie uzyskać nieograniczony dostęp do zakładów naszych Dostawców oraz zakładów wszelkich podwykonawców wykorzystywanych w związku z produktami WMG, zarówno w przypadku wizyt zapowiedzianych, jak i niezapowiedzianych. Oczekujemy, że nasi Dostawcy będą identyfikować i korygować wszelkie działania, które są sprzeczne ze standardami Kodeksu poprzez możliwe do zweryfikowania i ciągłe programy doskonalenia uzgodnione z WMG. Jeśli dojdzie do poważnych naruszeń Kodeksu przez jednego z naszych Dostawców bez zadowalających działań korygujących, możemy zakończyć nasze relacje biznesowe z tym Dostawcą.

Zobowiązanie

Współpracując z WMG, nasi Dostawcy zobowiązują się do przestrzegania Kodeksu i będą wymagać tych samych standardów od każdego podmiotu, na których delegują swoje obowiązki lub którym zlecają pracę w ramach podwykonawstwa. Jako warunek prowadzenia interesów z WMG nasi Dostawcy i ich podwykonawcy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących krajowych i miejscowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących prawa pracy. Jeśli przepisy prawa i wytyczne zawarte w Kodeksie są sprzeczne, nasi Dostawcy powinni przestrzegać najsurowszych norm. Nieprzestrzeganie tych uregulowań przez jednego z naszych Dostawców lub brak zapewnienia przez niego, że jego podwykonawcy zachowają zgodność z przepisami, może prowadzić do zerwania przez WMG relacji biznesowych z tym Dostawcą, a także może skutkować podjęciem kroków prawnych.

Postanowienia standardowe

Kodeks opiera się na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Kodeksie Postępowania Fair Labour Association oraz Deklaracji Praw Człowieka ONZ. Kodeks zapewnia spójne kryteria oceny postępów naszych Dostawców w zakresie ochrony praw człowieka. Kodeks obejmuje 10 standardów opisanych poniżej. Kodeks określa minimalne standardy dla wszystkich naszych Dostawców. Szereg jednostek biznesowych WMG przyjęło dodatkowe zasady, które odzwierciedlają rosnące wymagania w zakresie społecznego lub środowiskowego zrównoważonego rozwoju związane z określonymi segmentami produktów. W stosownych przypadkach koordynator jednostek biznesowych WMG poinformuje naszych Dostawców o takich dodatkowych wymaganiach.

Stosunek pracy

Pracodawcy przyjmą zasady i warunki zatrudnienia, które szanują pracowników i co najmniej chronią ich prawa wynikające z krajowych i międzynarodowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz będą przestrzegać tych zasad i warunków.

Zakaz dyskryminacji

Chociaż uznajemy i szanujemy różnice kulturowe, uważamy, że żadna osoba nie powinna być narażona na żadną dyskryminację w zatrudnieniu, w tym przy zatrudnianiu, wynagradzaniu, awansowaniu, stosowaniu procedur dyscyplinarnych, zwalnianiu lub przejściu na emeryturę, ze względu na płeć, tożsamość płciową, ekspresję płciową, rasę, religię, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, narodowość, stan cywilny, przekonania polityczne, przynależność do grupy społecznej lub pochodzenie etniczne.

Nękanie lub znęcanie się

Każdy pracownik powinien być traktowany z szacunkiem i godnością. Żaden pracownik nie może być narażony na żadne fizyczne, seksualne, psychiczne ani werbalne nękanie ani znęcanie się.

Praca przymusowa

Zabrania się stosowania pracy przymusowej, w tym pracy więźniów, pracy w celu odpracowania długów, pracy niewolniczej lub innych form pracy przymusowej.

Praca dzieci

Nie wolno zatrudniać – w tym tymczasowo – żadnej osoby w wieku poniżej 15 lat lub poniżej odpowiedniego wieku ukończenia obowiązkowej edukacji, w zależności od tego, które z tych ograniczeń jest wyższe.

Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe

Pracodawcy uznają i szanują prawo pracowników do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Pracodawcy zapewnią bezpieczne i zdrowe miejsce pracy, aby zapobiegać wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z pracy, związanym z nią lub występującym w trakcie pracy lub w wyniku funkcjonowania obiektów pracodawcy. Pracodawcy przyjmują odpowiedzialne środki w celu złagodzenia negatywnego wpływu, jaki wywierają na środowisko.

Godziny pracy

Pracodawcy nie będą wymagać od pracowników pracy w wymiarze większym niż czas dozwolony przez prawo kraju, w którym są zatrudnieni. Wszystkie godziny nadliczbowe są dobrowolne. Godziny nadliczbowe należy wykorzystywać w sposób odpowiedzialny, biorąc pod uwagę zakres, częstotliwość i godziny przepracowane przez poszczególnych pracowników i całą siłę roboczą. Nie mogą być stosowane w celu zastąpienia zwykłego zatrudnienia. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest zawsze wyliczane według podwyższonej stawki. W każdym siedmiodniowym okresie pracodawcy zapewniają pracownikom odpoczynek przez co najmniej 24 następujące po sobie godziny. Zwykły tydzień pracy nie może przekraczać 48 godzin. Poza wyjątkowymi okolicznościami suma godzin zwykłej pracy i godzin nadliczbowych w tygodniu nie może przekraczać 60 godzin.

Wynagrodzenie

Każdy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za zwykły tydzień pracy, które wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika i zapewnia pewien dochód uznaniowy. Pracodawcy są zobowiązani do wypłacania co najmniej płacy minimalnej lub odpowiedniej obowiązującej płacy, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa, jak również do przestrzegania wszystkich wymogów prawnych oraz zapewniania wszelkich świadczeń wymaganych umową. W przypadku gdy wynagrodzenie nie zaspokaja

podstawowych potrzeb pracowników i nie zapewnia pewnego dochodu uznaniowego, każdy pracodawca powinien współpracować z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, aby podjąć odpowiednie działania, które mają na celu stopniowe osiągnięcie odpowiedniego poziomu wynagrodzenia.

Ochrona środowiska

Nasi Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących praw, zasad i przepisów dotyczących ochrony środowiska w swoich obiektach i społecznościach, w których działają, w szczególności w odniesieniu do wody, energii, niebezpiecznych substancji chemicznych, jakości powietrza i odpadów. Ponadto oczekujemy od naszych Dostawców, że we wszystkich swoich działaniach będą uwzględniać odpowiedzialne pod względem środowiskowym praktyki i udoskonalenia.