



WARNER
MUSIC
GROUP

Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

Uma Visão Geral do Código de Conduta do Fornecedor

A WMG é composta por um grupo de empresas que representam alguns dos maiores artistas e compositores do mundo. Nós, nossos colegas de trabalho, clientes e investidores confiamos em vocês - os empresários com os quais trabalhamos - para serem os gestores de nossa reputação e para conduzir seus negócios com os mais altos padrões profissionais e éticos.

A quem se aplica?

Nosso Código de Conduta do Fornecedor, referido como o "Código", existe para garantir que nossos parceiros, fornecedores, licenciados e consultores (referidos como "fornecedores" no Código) entendam os padrões e comportamentos que esperamos deles. Exigimos que nossos fornecedores cumpram o Código e assegurem que as empresas com as quais trabalham, incluindo aquelas que fazem parte de suas cadeias de suprimentos, também cumpram o Código. Nossos fornecedores são obrigados a fornecer à WMG, mediante solicitação, uma lista das fábricas e subcontratados que utilizam para a produção da WMG.

Buscando aconselhamento fazendo perguntas

Esperamos que nossos fornecedores mantenham locais de trabalho seguros e produtivos, incentivando seus funcionários a fazerem perguntas se tiverem motivos para acreditar que o Código, ou a lei, não foi cumprido. Esperamos que nossos fornecedores forneçam um mecanismo simples, confidencial e, sempre que possível, anônimo por meio do qual seus funcionários e outros indivíduos possam relatar suas preocupações. Esperamos que nossos fornecedores atuem com base em uma política de não retaliação caso isso ocorra.

Auditoria e conformidade

Medidas mensuráveis, como a inspeção in loco das instalações de nossos fornecedores, podem ser realizadas para avaliar se os padrões descritos no Código estão sendo efetivamente implementados e cumpridos. Para fins de avaliação do cumprimento do Código, a WMG e seus representantes autorizados devem ter acesso imediato e irrestrito às instalações de nossos fornecedores e às instalações de quaisquer subcontratados que são usados para os produtos da WMG, tanto para visitas anunciadas quanto não anunciadas. Espera-se que nossos fornecedores identifiquem e corrijam quaisquer atividades que conflitem com o padrão do Código por meio de programas de melhoria contínua e verificáveis acordados com a WMG. Se violações graves do Código por parte de um de nossos fornecedores ocorrerem sem serem sanadas satisfatoriamente, podemos encerrar nosso relacionamento comercial com esse fornecedor.

O compromisso

Ao trabalhar com a WMG, nossos fornecedores se comprometem a cumprir o Código e exigirão os mesmos padrões de qualquer parte a quem deleguem ou subcontratem o trabalho. Como condição para fazer negócios com a WMG, nossos fornecedores e seus subcontratados devem cumprir todas as leis e regulamentos trabalhistas nacionais e locais aplicáveis. Se a lei e as diretrizes do Código forem conflitantes, nossos fornecedores devem cumprir o padrão mais rígido. O descumprimento por parte de um de nossos fornecedores, ou a falha em garantir o cumprimento de subcontratados, pode levar a WMG a rescindir nosso relacionamento comercial com esse fornecedor e também pode resultar em ação legal.

Disposições padrão

O Código baseia-se nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, no Código de Conduta da Fair Labor Association e na Declaração dos Direitos Humanos da ONU. O Código fornece critérios consistentes para avaliar como nossos fornecedores estão progredindo quando se trata de direitos humanos. O Código abrange 10 padrões descritos abaixo. O Código representa os padrões mínimos para todos os nossos fornecedores. Várias unidades de negócios da WMG adotaram políticas adicionais que refletem requisitos incrementais de sustentabilidade social ou ambiental relacionados a segmentos de produtos específicos. Se for o caso, o contato das unidades de negócios da WMG informará nossos fornecedores sobre tais requisitos adicionais.

Relação de trabalho

Os empregadores devem adotar e aderir a regras e condições de trabalho que respeitem os trabalhadores e, no mínimo, protejam seus direitos de acordo com as leis e regulamentos trabalhistas e previdenciários nacionais e internacionais.

Não discriminação

Embora reconheçamos e respeitemos as diferenças culturais, acreditamos que nenhuma pessoa deve estar sujeita a qualquer discriminação no emprego, incluindo contratação, remuneração, promoção, disciplina, rescisão ou aposentadoria, com base em gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, estado civil, opinião política, grupo social ou origem étnica.

Assédio ou abuso

Todo funcionário deve ser tratado com respeito e dignidade. Nenhum funcionário estará sujeito a assédio

ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.

Trabalho forçado

Não haverá uso de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional, trabalho forçado, servidão ou outras formas de trabalho forçado.

Trabalho infantil

Nenhuma pessoa deve ser empregada - inclusive em caráter temporário - com idade inferior a 15 anos ou inferior à idade aplicável para conclusão de ensino obrigatório, o que for maior.

Liberdade de associação e negociação coletiva

Os empregadores devem reconhecer e respeitar o direito dos funcionários à liberdade de associação e negociação coletiva.

Saúde e segurança

Os empregadores devem fornecer um local de trabalho seguro e saudável para prevenir acidentes e danos à saúde decorrentes, relacionados ou ocorridos no curso do trabalho ou como resultado da operação das instalações do empregador. Os empregadores devem adotar medidas responsáveis para mitigar os impactos negativos que tenham sobre o meio ambiente.

Horas de trabalho

Os empregadores não devem exigir que os trabalhadores trabalhem mais do que as horas permitidas pela lei do país onde eles trabalham. Todas as horas extras devem ser voluntárias. As horas extras devem ser usadas com responsabilidade, levando em consideração a extensão, a frequência e as horas trabalhadas por trabalhadores individuais e pela força de trabalho como um todo. Não deve ser usada para substituir o emprego regular. As horas extraordinárias serão sempre compensadas a um valor acrescentado. Os empregadores devem permitir aos trabalhadores pelo menos 24 horas consecutivas de descanso a cada período de sete dias. A semana regular de trabalho não deve exceder 48 horas. Exceto em circunstâncias excepcionais, a soma das horas regulares e extras em uma semana não deve exceder 60 horas.

Remuneração

Todo trabalhador tem direito a remuneração por uma semana regular de trabalho que seja suficiente para atender às necessidades básicas do trabalhador e fornecer alguma renda discricionária. Os empregadores devem pagar pelo menos o salário mínimo ou o salário vigente apropriado, o que for maior, cumprir todos os requisitos legais e fornecer quaisquer benefícios exigidos por contrato. Quando a remuneração não atender às necessidades básicas dos trabalhadores e fornecer alguma renda discricionária, o empregador deve trabalhar com as partes interessadas relevantes para tomar as medidas apropriadas que busquem alcançar progressivamente um nível de remuneração que os atenda.

Ambiente

Nossos fornecedores são obrigados a cumprir todas as leis, regras e regulamentos ambientais aplicáveis em suas instalações e nas comunidades em que operam, principalmente com relação à água, energia, produtos químicos perigosos, qualidade do ar e resíduos. Além disso, esperamos que nossos fornecedores incorporem práticas e melhorias ambientalmente responsáveis em todas as suas atividades.