



Supplier Code of Conduct

Updated January 2023

Обзор нашего Кодекса поведения для поставщиков

WMG состоит из группы компаний, представляющих интересы величайших мировых артистов и авторов песен. Мы, наши сотрудники, клиенты и инвесторы полагаемся на то, что вы - компании, с которыми мы работаем, - будете беречь нашу репутацию и вести свой бизнес в соответствии с самыми высокими профессиональными и этическими стандартами.

Для кого он применяется?

Наш Кодекс поведения поставщика, именуемый "Кодекс", разработан для того, чтобы наши партнеры, поставщики, лицензиаты и консультанты (именуемые в Кодексе "поставщиками") понимали стандарты и поведение, которых мы от них ожидаем. Мы требуем от наших поставщиков соблюдения Кодекса и обеспечения того, чтобы предприятия, с которыми они работают, включая те, которые являются частью их цепочек поставок, также соблюдали Кодекс. Наши поставщики обязаны предоставить WMG по запросу список заводов и субподрядчиков, которые они используют для производства WMG.

Обращение за советом и выражение беспокойства

Мы ожидаем, что наши поставщики будут поддерживать безопасные и продуктивные рабочие места, поощряя своих сотрудников поднимать вопросы, если у них есть основания полагать, что Кодекс или закон не соблюдаются. Мы ожидаем, что наши поставщики предоставят простой, конфиденциальный и, по возможности, анонимный механизм, с помощью которого их сотрудники и другие лица смогут сообщать о проблемах. Мы ожидаем, что наши поставщики будут придерживаться политики неприменения ответных мер в случае возникновения проблем.

Аудит и соблюдение требований

Для оценки того, насколько эффективно внедряются и соблюдаются стандарты, изложенные в Кодексе, могут быть предприняты конкретные меры, такие как инспекция предприятий наших поставщиков на месте. В целях оценки соблюдения Кодекса WMG и ее уполномоченным представителям должен быть предоставлен оперативный неограниченный доступ на объекты нашего поставщика и объекты любых субподрядчиков, которые используются для производства продукции WMG, как для объявленных, так и для необъявленных визитов. Наши поставщики должны выявлять и исправлять любые действия, противоречащие стандартам Кодекса, с помощью поддающихся проверке и постоянных программ улучшения, согласованных с WMG. Если серьезные нарушения Кодекса со стороны одного из наших поставщиков не будут должным образом устранены,

мы можем прекратить деловые отношения с этим поставщиком.

Обязательства

Сотрудничая с WMG, наши поставщики обязуются соблюдать Кодекс и будут требовать соблюдения тех же стандартов от любой стороны, которой они делегируют или передают работу. В качестве условия ведения бизнеса с WMG наши поставщики и их субподрядчики обязаны соблюдать все применимые национальные и местные трудовые законы и правила. Если закон и правила Кодекса противоречат друг другу, наши поставщики должны соблюдать самые строгие стандарты. Несоблюдение требований одним из наших поставщиков или неспособность обеспечить соблюдение требований субподрядчиками может привести к прекращению деловых отношений WMG с этим поставщиком, а также к судебному иску.

Стандартные положения

Кодекс основан на конвенциях Международной организации труда, Кодексе поведения Ассоциации справедливого труда и Декларации прав человека ООН. Кодекс обеспечивает последовательные критерии для оценки того, насколько наши поставщики продвигаются вперед, когда речь идет о правах человека. Кодекс включает в себя 10 стандартов, описанных ниже. Кодекс представляет собой минимальные стандарты для всех наших поставщиков. Ряд подразделений WMG приняли дополнительные политики, которые отражают дополнительные социальные или экологические требования к устойчивому развитию, относящиеся к конкретным сегментам продукции. При необходимости представитель бизнес-подразделения WMG проинформирует наших поставщиков о таких дополнительных требованиях.

Трудовые отношения

Работодатели должны принимать и соблюдать правила и условия найма, которые уважают работников и, как минимум, гарантируют их права в соответствии с национальными и международными законами и правилами о труде и социальном обеспечении.

Отсутствие дискриминации

Хотя мы признаем и уважаем культурные различия, мы считаем, что ни один человек не должен подвергаться дискриминации при приеме на работу, включая найм, компенсацию, продвижение по службе, дисциплину, увольнение или выход на пенсию, на основании пола, гендерной идентичности, гендерного выражения, расы, религии, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации,

национальности, семейного положения, политических взглядов, социальной группы или этнического происхождения.

Домогательство или жестокое обращение

К каждому работнику следует относиться с уважением и достоинством. Ни один сотрудник не должен подвергаться физическим, сексуальным, психологическим или словесным домогательствам или оскорблениям.

Принудительный труд

Не допускается использование принудительного труда, включая труд заключенных, труд по найму, подневольный труд или другие формы принудительного труда.

Детский труд

Ни один человек не может быть принят на работу, в том числе на временной основе, в возрасте до 15 лет или до достижения возраста, необходимого для завершения обязательного образования, в зависимости от того, что выше.

Свобода объединения и коллективные переговоры

Работодатели должны признавать и уважать право работников на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

Здоровье и безопасность

Работодатели должны обеспечить безопасную и здоровую обстановку на рабочем месте для предотвращения несчастных случаев и вреда здоровью, возникающих, связанных или происходящих в процессе работы или в результате эксплуатации объектов работодателя. Работодатели должны принимать ответственные меры для смягчения негативного воздействия, которое они оказывают на окружающую среду.

Рабочие часы

Работодатели не должны требовать от работников работать больше часов, чем разрешено законодательством страны, где работают работники. Все сверхурочные работы должны быть добровольными. Сверхурочные часы должны использоваться ответственно, с учетом объема, частоты и часов работы отдельных работников и рабочей силы в целом. Они не могут использоваться для замены постоянной работы. Сверхурочные работы всегда должны компенсироваться по премиальной ставке. Работодатели должны предоставлять работникам не менее 24 часов непрерывного отдыха каждые семь дней. Стандартная рабочая неделя не должна превышать 48 часов. За исключением исключительных обстоятельств, сумма обычных и сверхурочных часов в неделю не должна превышать 60 часов.

Компенсация

Каждый работник имеет право на компенсацию за обычную рабочую неделю, достаточную для удовлетворения основных потребностей работника и обеспечения некоторого дискреционного дохода. Работодатели должны платить не менее минимальной заработной платы или соответствующей преобладающей заработной платы, в зависимости от того, что выше, соблюдать все требования законодательства и предоставлять любые льготы, предусмотренные контрактом. Если компенсация не удовлетворяет основные потребности работников и не обеспечивает некоторый дискреционный доход, каждый работодатель должен работать с соответствующими заинтересованными сторонами, чтобы предпринять действия, направленные на постепенное достижение удовлетворительного уровня компенсации.

Окружающая среда

Наши поставщики обязаны соблюдать все применимые экологические законы, правила и нормы на своих предприятиях и в населенных пунктах, в которых они работают, особенно в отношении воды, энергии, опасных химических веществ, качества воздуха и отходов. Кроме того, мы ожидаем, что наши поставщики будут внедрять экологически ответственные методы и усовершенствования во все виды своей деятельности.