

Uppförandekod för leverantörer

Uppdaterad januari 2023

En översikt av vår uppförandekod för leverantörer

WMG består av en grupp företag som representerar några av världens största artister och låtskrivare. Vi, våra medarbetare, kunder och investerare förlitar oss på att ni – de företag som vi arbetar med – förvaltar vårt rykte och bedriver era verksamheter med högsta professionella och etiska standarder.

Vem är den till för?

Vår uppförandekod för leverantörer, kallad "koden", finns till för att se till att våra partners, leverantörer, licenstagare och rådgivare (kallade "leverantörer" i koden), förstår de standarder och beteenden som vi förväntar oss av dem. Vi kräver att våra leverantörer följer koden och ser till att de företag de arbetar med, inklusive de som ingår i deras leverantörskedjor, också följer koden. Våra leverantörer är skyldiga att på begäran tillhandahålla WMG en lista över de fabriker och underleverantörer de använder för WMG-produktion.

Söka råd och ta upp farhågor

Vi förväntar oss att våra leverantörer upprätthåller säkra och produktiva arbetsplatser och uppmuntrar sina anställda att ta upp farhågor om de har anledning att tro att koden, eller lagen, inte har följts. Vi förväntar oss att våra leverantörer tillhandahåller en enkel, konfidentiell och, där det är möjligt, anonym mekanism genom vilken deras anställda och andra individer kan ta upp problem. Vi förväntar oss att våra leverantörer tillämpar en policy för att inte den som tar upp farhågor ska drabbas av repressalier.

Revision och efterlevnad

Mätbara steg, såsom inspektion på plats av våra leverantörers anläggningar, kan utföras för att bedöma om standarderna som beskrivs i koden implementeras och efterlevs på ett effektivt sätt. I syfte att bedöma efterlevnaden av koden måste WMG och dess auktoriserade representanter ges omedelbar obegränsad tillgång till vår leverantörs anläggningar och anläggningarna hos eventuella underleverantörer som används för WMG-produkter, både för aviserade och oanmälda besök. Våra leverantörer förväntas identifiera och korrigera alla aktiviteter som strider mot standarden i koden via verifierbara och ständiga förbättringsprogram som tagits fram i samarbete med WMG. Om en av våra leverantörer begår allvarliga överträdelser av koden utan att dessa åtgärdas på ett tillfredsställande sätt, kan vi avsluta vår affärsrelation med den leverantören.

Åtagandet

Genom att arbeta med WMG förbinder sig våra leverantörer att följa koden och kommer att kräva samma standarder från alla parter som de delegerar eller lägger ut arbetet till. Som ett villkor för att göra affärer med WMG är våra leverantörer och deras underleverantörer skyldiga att följa alla tillämpliga nationella och lokala arbetslagar och förordningar. Om lagen och riktlinjerna i koden står i konflikt bör våra leverantörer följa den striktare standarden. Om en av våra leverantörer inte klarar av att efterleva koden, eller inte kan säkerställa att underleverantörer gör det, kan det leda till att WMG avslutar vår affärsrelation med den leverantören och det kan även leda till rättsliga åtgärder.

Standardvillkor

Koden grundar sig på konventioner från International Labour Organisation, Fair Labor Association Code of Conduct och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Koden ger konsekventa kriterier för att bedöma hur våra leverantörer går framåt när det gäller mänskliga rättigheter. Koden omfattar 10 standarder som beskrivs nedan. Koden representerar minimistandarderna för alla våra leverantörer. Ett antal av WMG:s affärsenheter har antagit ytterligare policyer som återspeglar stegvisa sociala eller miljömässiga hållbarhetskrav relaterade till specifika produktsegment. Om det är relevant kommer WMG:s affärsenhetskontakt att informera våra leverantörer om sådana ytterligare krav.

Anställningsrelation

Arbetsgivare ska anta och följa regler och anställningsvillkor som respekterar arbetstagare och, som ett minimum skyddar deras rättigheter enligt nationella och internationella lagar och förordningar om arbetsmarknad och social trygghet.

Icke-diskriminering

Även om vi erkänner och respekterar kulturella skillnader, anser vi att ingen person bör utsättas för någon diskriminering i anställningen inklusive rekrytering, kompensation, befordran, disciplin, uppsägning eller pensionering, på grundval av kön, könsidentitet, könsuttryck, ras, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, civilstånd, politisk åsikt, social grupp eller etniskt ursprung.

Trakasserier eller övergrepp

Varje anställd ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen anställd ska utsättas för fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.

Tvångsarbete

Det ska inte förekomma användning av tvångsarbete, inklusive straffarbete, kontraktstjänare, slavarbete eller andra former av tvångsarbete.

Barnarbete

Ingen person ska anställas – inklusive på tillfällig basis – som är under 15 år eller under gällande ålder för slutförande av obligatorisk utbildning, beroende på vilken som är högre.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Arbetsgivare ska erkänna och respektera anställdas rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

Hälsa och säkerhet

Arbetsgivare ska tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsplatsmiljö för att förhindra olyckor och hälsoskador som uppstår till följd av, kopplade till eller inträffar under arbetets gång eller som ett resultat av driften av arbetsgivarnas anläggningar. Arbetsgivare ska vidta ansvarsfulla åtgärder för att mildra de negativa effekterna som de har på miljön.

Arbetstimmar

Arbetsgivare ska inte kräva att arbetarna arbetar mer än de timmar som tillåts enligt lagen i det land där arbetarna är anställda. All övertid ska vara frivillig. Övertid ska användas på ett ansvarsfullt sätt, med hänsyn till omfattningen, frekvensen och antalet arbetade timmar av enskilda arbetstagare och arbetskraften som helhet. Den ska inte användas för att ersätta vanlig anställning. Övertid ska alltid ersättas med ett premiumbelopp. Arbetsgivare ska tillåta arbetstagare minst 24 timmars sammanhängande vila under varje sjudagarsperiod. Den ordinarie arbetsveckan ska inte överstiga 48 timmar. Förutom under exceptionella omständigheter får summan av ordinarie timmar och övertidstimmar under en vecka inte överstiga 60 timmar.

Ersättning

Varje arbetstagare har rätt till ersättning för en vanlig arbetsvecka som är tillräcklig för att tillgodose arbetstagarens grundläggande behov och ge en viss disponibel inkomst. Arbetsgivare ska betala minst minimilönen eller lämplig rådande lön, beroende på vilken som är högst, uppfylla alla lagkrav och tillhandahålla alla förmåner som krävs enligt kontrakt. Om ersättningen inte uppfyller arbetstagarnas grundläggande behov och ger en viss disponibel inkomst, ska varje arbetsgivare samarbeta med relevanta intressenter för att vidta lämpliga åtgärder för att successivt uppnå en ersättningsnivå som gör det.

Miljö

Våra leverantörer är skyldiga att följa alla tillämpliga miljölagar, regler och förordningar vid sina anläggningar och i de samhällen där de är verksamma, särskilt med avseende på vatten, energi, farliga kemikalier, luftkvalitet och avfall. Vidare förväntar vi oss att våra leverantörer införlivar miljömässigt ansvarsfulla metoder och förbättringar i all sin verksamhet.