

Кодекс поведінки постачальників

Оновлено: січень 2023 р.

Огляд Кодексу поведінки постачальників

WMG — це група компаній, які представляють деяких із найкращих у світі виконавців і авторів пісень. Ми, наші колеги, клієнти та інвестори покладаємося на те, що ви — компанії, з якими ми співпрацюємо, — будете розпорядниками нашої репутації та ведете свій бізнес відповідно до найвищих професійних та етичних стандартів.

Кого це стосується?

Наш Кодекс поведінки постачальників, який згадується як «Кодекс», створений для того, щоб переконатися, що наші партнери, постачальники, ліцензіати та консультанти (іменовані в Кодексі «постачальниками») розуміють стандарти та поведінку, яких ми від них очікуємо. Ми вимагаємо, щоб наші постачальники дотримувалися Кодексу та гарантували, що компанії, з якими вони співпрацюють, включно з тими, які є частиною їхніх ланцюгів постачання, також дотримуються Кодексу. Наші постачальники зобов'язані надавати WMG на запит список фабрик і субпідрядників, які вони використовують для виробництва продукції WMG.

Пошук порад та висловлювання занепокоєння

Ми очікуємо, що наші постачальники підтримуватимуть безпечні та продуктивні робочі місця, заохочуючи своїх працівників висловлювати занепокоєння, якщо у них є підстави вважати, що Кодексу або закону не дотримуються. Ми очікуємо, що наші постачальники забезпечать простий, конфіденційний і, де це можливо, анонімний механізм, за допомогою якого їхні працівники та інші особи можуть повідомити про занепокоєння. Ми очікуємо, що, якщо виникне занепокоєння, наші постачальники діятимуть згідно з політикою відмови від помсти.

Аудит і відповідність вимогам

Для оцінки того, чи ефективно впроваджуються та дотримуються стандарти, викладені в Кодексі, можуть бути здійснені вимірювані кроки, такі як перевірка об'єктів наших постачальників на місці. З метою оцінки дотримання Кодексу WMG та її уповноваженим представникам має бути надано швидкий необмежений доступ до об'єктів нашого постачальника та будь-яких субпідрядників, які використовуються для виготовлення продуктів WMG, як для оголошених, так і для неоголошених відвідувань. Очікується, що наші постачальники виявлятимуть і виправлятимуть будь-які дії, які суперечать Кодексу, за допомогою перевірених програм постійного вдосконалення, узгоджених з WMG. Якщо серйозні порушення Кодексу одним із наших постачальників відбуваються без належного усунення, ми можемо припинити наші ділові відносини з цим постачальником.

Зобов'язання

Співпрацюючи з WMG, постачальники зобов'язуються дотримуватись Кодексу та вимагати тих самих стандартів від будь-якої сторони, якій вони делегують роботу. Як умова ведення бізнесу з WMG, наші постачальники та їхні субпідрядники зобов'язані дотримуватися всіх відповідних національних і місцевих трудових законів і правил. Якщо закон і вказівки Кодексу суперечать, постачальники повинні дотримуватися найсуворіших стандартів. Невиконання вимог одним із постачальників або неспроможність забезпечити відповідність субпідрядників може призвести до припинення ділових відносин WMG з цим постачальником, а також до судового позову.

Типові положення

Кодекс ґрунтується на конвенціях Міжнародної організації праці, Кодексі поведінки Асоціації справедливої праці та Декларації прав людини ООН. Кодекс містить узгоджені критерії для оцінки прогресу наших постачальників, коли справа стосується прав людини. Кодекс охоплює 10 наведених нижче стандартів. Кодекс містить мінімальні стандарти для всіх постачальників. Кілька бізнес-підрозділів WMG прийняли додаткові політики, які відображають додаткові соціальні та екологічні вимоги до сталого розвитку, пов'язані з конкретними сегментами продукції. Якщо це необхідно, представник відділу зв'язку з підрозділами WMG повідомить наших постачальників про такі додаткові вимоги.

Трудові відносини

Роботодавці повинні прийняти та дотримуватися правил та умов найму, які поважають працівників і, як мінімум, захищають їхні права згідно з національними та міжнародними законами та правилами про працю та соціальне забезпечення.

Недискримінація

Хоча ми визнаємо та поважаємо культурні відмінності, ми вважаємо, що жодна особа не повинна зазнавати будь-якої дискримінації під час працевлаштування, включаючи наймання, винагороду, просування по службі, дисципліну, звільнення або вихід на пенсію, на основі статі, гендерної ідентичності, гендерного самовираження, раси, релігії, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації, національності, сімейного стану, політичних поглядів, соціальної групи чи етнічного походження.

Переслідування або насильство

До кожного працівника слід ставитися з повагою та гідністю. Жоден працівник не повинен зазнавати будь-яких фізичних, сексуальних, психологічних або словесних переслідувань чи насильства.

Примусова праця

Забороняється використовувати примусову працю, включаючи працю ув'язнених, кабальну працю чи інші форми примусової праці.

Дитяча праця

Жодна особа не може бути прийнята на роботу — у тому числі на тимчасовій основі — віком до 15 років або молодше відповідного віку для завершення обов'язкової освіти, залежно від того, який із них є вищим.

Свобода асоціації та ведення колективних переговорів

Роботодавці визнають і поважають право працівників на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів.

Здоров'я та безпека

Роботодавці повинні забезпечити безпечні та здорові умови на робочому місці, щоб запобігти нещасним випадкам і ушкодженням здоров'я, які можуть виникнути, пов'язані з або відбуватися під час роботи чи в результаті експлуатації об'єктів роботодавця. Роботодавці повинні вживати відповідальних заходів для пом'якшення негативного впливу, який вони мають на навколишнє середовище.

Години роботи

Роботодавці не повинні вимагати, щоб працівники працювали більше, ніж дозволено законодавством країни, де працівники працюють. Усі понаднормові роботи мають бути добровільними. Понаднормова робота повинна використовуватися відповідально з увагою до обсягу, частоти та годин, відпрацьованих окремими працівниками та робочою силою в цілому. Понаднормова робота не повинна використовуватися для заміни постійної роботи. Понаднормова робота завжди оплачується за надбавкою. Роботодавці повинні надавати працівникам принаймні 24 години поспіль відпочинку на кожні сім днів. Нормальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин. За винятком виняткових обставин, сума звичайних і понаднормових годин на тиждень не повинна перевищувати 60 годин.

Компенсація

Кожен працівник має право на компенсацію за регулярний робочий тиждень, яка є достатньою для задоволення основних потреб працівника та забезпечення певного дискреційного доходу. Роботодавці повинні сплачувати принаймні мінімальну заробітну плату або відповідну переважну заробітну плату, залежно від того, що є вищою, дотримуватись усіх вимог законодавства та надавати будь-які пільги, передбачені контрактом. Якщо компенсація не відповідає основним потребам працівників і не забезпечує певного дискреційного доходу, кожен роботодавець повинен співпрацювати з відповідними зацікавленими сторонами, щоб вжити відповідних заходів, спрямованих на поступове досягнення рівня компенсації, який відповідає вимогам.

Навколишнє середовище

Постачальники зобов'язані дотримуватися всіх відповідних екологічних законів, правил і норм на своїх підприємствах і в громадах, у яких вони працюють, зокрема щодо води, енергії, небезпечних хімічних речовин, якості повітря та відходів. Крім того, ми очікуємо, що постачальники впроваджуватимуть екологічно відповідальні практики та покращуватимуть усю свою діяльність.