

# An Overview Of Our Supplier Code Of Conduct

## サプライヤー行動規範の概要

WMG is comprised of a group of companies that represent some of the world's greatest artists and songwriters. We, our fellow employees, customers and investors rely on you – the businesses with which we work – to be stewards of our reputation and to conduct your businesses with the highest professional and ethical standards.

WMGは、世界最高峰のアーティスト及び作詞家・作曲家を代理する企業グループで構成されます。我々は、従業員、顧客及び投資家を含め、皆さま、すなわち我々とともに事業を行う事業者の方々が、我々の社会的評価の管理者となり、また、最高水準の専門的かつ倫理的な基準をもって事業を行うことを期待しております。

### Who Does It Apply To? / 適用の対象

Our Supplier Code of Conduct, referred to as the “Code,” is in place to make sure our partners, suppliers, licensees and advisers (referred to as “suppliers” in the Code), understand the standards and behaviors that we expect of them. We require our suppliers to comply with the Code and to ensure that the businesses they work with, including those which form part of their supply chains, to also adhere to the Code. Our suppliers are required to provide to WMG, upon request, a list of the factories and sub-contractors they use for WMG production.

このサプライヤー行動規範(以下「本規範」といいます)は、我々のパートナー、サプライヤー、ライセンシー及びアドバイザー(本規範上、「サプライヤー」といいます)に、我々が期待する基準及び行動を確実に理解して頂くために提供されています。我々は、サプライヤーに対し、本規範を遵守し、サプライチェーンの一部を構成する事業者を含め、取引先にも本規範を遵守させることを要求します。サプライヤーは、我々が要請した場合には、WMGに対して、WMGの製品に使用する工場及び下請業者の一覧を提供する必要があります。

### Seeking Advice and Raising Concerns / アドバイスの要求及び懸念の表明

We expect our suppliers to maintain safe and productive workplaces, encouraging their employees to raise concerns if they have reason to believe that the Code, or the law, has not been complied with.

We expect our suppliers to provide a simple, confidential and, where possible, anonymous mechanism through which their employees and other individuals can raise concerns. We expect our suppliers to operate on a policy of non-retaliation in the event that concerns are raised.

我々は、サプライヤーが、従業員に対して、本規範又は法令が遵守されていないと信じる理由があれば、懸念を表明するよう促すことにより、安全かつ生産的な職場を維持すること期待しています。我々は、サプライヤーに対して、

従業員その他の個人が懸念を表明可能な、簡易で秘匿性があり、かつ、可能であれば匿名の仕組みを提供することを期待しています。我々は、懸念が表明された場合には、サプライヤーが、報復しないという方針に基づいて行動することを期待しています。

## Audit And Compliance / 監査及び法令遵守

Measurable steps, such as the onsite inspection of our suppliers' facilities, may be carried out to assess whether the standards outlined in the Code are being effectively implemented and complied with. For the purpose of assessing compliance with the Code, WMG and its authorized representatives must be given prompt unrestricted access to our supplier's facilities and the facilities of any sub-contractors that are used for WMG products, both for announced and unannounced visits. Our suppliers are expected to identify and correct any activities that conflict with the standard of the Code via verifiable and continual improvement programs agreed with WMG. If serious breaches of the Code by one of our suppliers occur without being satisfactorily remedied, we may terminate our business relationship with that supplier.

本規範に概説される基準が効果的に実施及び遵守されているか否かを評価するため、サプライヤーの施設の現地調査など、測定可能な措置が実施されることがあります。WMG及びその正当な代理人は、本規範の遵守状況を確認するため、訪問に関する事前の告知の有無にかかわらず、WMGの製品に使用されるサプライヤー及び下請業者の施設について、迅速かつ無制限にアクセスする必要があります。サプライヤーは、WMGと合意した検証可能かつ継続的な改善プログラムを通じて、本規範の基準に抵触する活動を特定し、是正する必要があります。我々は、サプライヤーが本規範に関する重大な義務違反を行い、満足可能な程度に是正しない場合には、当該サプライヤーとの取引関係を終了することがあります。

## The Commitment / コミットメント

By working with WMG, our suppliers commit to abide by the Code and will require the same standards of any party they delegate or sub-contract the work to. As a condition of doing business with WMG, our suppliers and their sub-contractors are required to comply with all applicable national and local labor laws and regulations. If the law and guidelines within the Code conflict, our suppliers should comply with the strictest standard. Failure by one of our suppliers to comply, or failure to ensure the compliance of sub-contractors, may lead to WMG terminating our business relationship with that supplier and may also result in legal action.

サプライヤーは、WMGと事業を行うことにより、本規範を遵守することを約束し、かつ、業務の委託先、下請先等にも本規範の遵守を要求する必要があります。サプライヤー及びその下請業者は、WMGと事業を行う条件として、全ての国及び地域の労働法規を遵守する必要があります。サプライヤーは、法令と本規範の指針が矛盾する場合には、最も厳しい基準を遵守する必要があります。WMGは、あるサプライヤーが遵守を怠った場合又は下請業者に遵守させなかった場合には、当該サプライヤーとの取引を終了し、また、法的措置を取ることがあります。

# Standard Provisions / 標準規定

The Code is founded on the conventions of the International Labour Organisation, the Fair Labor Association Code of Conduct and the UN Declaration of Human Rights. The Code provides consistent criteria for assessing how our suppliers are progressing when it comes to human rights. The Code encompasses 10 standards outlined below. The Code represents the minimum standards for all of our suppliers. A number of WMG's business units have adopted additional policies that reflect incremental social or environmental sustainability requirements related to specific product segments. If relevant, the WMG business units liaison will inform our suppliers of such additional requirements.

本規範は、国際労働機関(ILO)の条約、公正労働協会(FLA)の行動規範及び国連の人権宣言に基づきます。本規範は、サプライヤーの人権に関する対応状況について、一貫した評価基準を提供します。本規範には、以下に概説する10の基準が含まれます。本規範は、全てのサプライヤーに関する最低基準を示しています。WMGの多くの事業部門は、特定の製品分野に関して、徐々に増加する社会的又は環境上の持続可能性に関する要件を踏まえた、追加的な方針を採用しています。こうした場合には、WMGの事業部門の担当者は、サプライヤーに対して、追加的な要件を通知します。

## Employment Relationship / 雇用関係

Employers shall adopt and adhere to rules and conditions of employment that respect workers and, at a minimum, safeguard their rights under national and international labor and social security laws and regulations.

使用者は、従業員を尊重した就業規則及び労働条件に加えて、少なくとも、国内そして国際的な労働及び社会保障法令に基づく権利の保護手段を制定し、遵守する必要があります。

## Non-Discrimination/非差別

While we recognize and respect cultural differences, we believe that no person should be subject to any discrimination in employment, including hiring, compensation, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, gender identity, gender expression, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, marital status, political opinion, social group or ethnic origin.

我々は、文化の違いを認め、尊重する一方、性別、性認識、性表現、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、国籍、婚姻の有無、政治的見解、社会的集団又は民族的出自を理由として、採用、報酬、昇進、規律、解雇、退職などの雇用上、いかなる差別の対象にされるべきでないと考えます。

## Harassment Or Abuse / ハラスメント及び虐待

Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

全ての従業員は、敬意と尊厳をもって対応される必要があります。従業員は、身体的、性的、心理的又は言語的な嫌がらせ又は虐待の対象とされてはなりません。

## Forced Labor / 強制労働

There shall be no use of forced labor, including prison labor, indentured labor, bonded labor or other forms of forced labor.

収容労働、契約労働、拘束労働その他の強制労働を含め、強制労働を行ってはなりません。

## Child Labor / 児童労働

No person shall be employed – including on a temporary basis – under the age of 15 years or under the applicable age for completion of compulsory education, whichever is higher.

一時的なものを含め、15歳未満又は義務教育の終了年齢未満(いずれか高い方)の者を雇用してはなりません。

## Freedom Of Association And Collective Bargaining / 結社及び団体交渉の自由

Employers shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.

使用者は、結社及び団体交渉の自由に関する従業員の権利を認め、尊重する必要があります。

## Health And Safety / 安全衛生

Employers shall provide a safe and healthy workplace setting to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of employers' facilities. Employers shall adopt responsible measures to mitigate negative impacts that they have on the environment.

使用者は、労働に起因し、関連し、その過程において発生し又は使用者の施設運営の結果として生ずる事故及び健康被害を防止するため、安全かつ健康的な職場環境を提供する必要があります。使用者は、環境に及ぼす悪影響を緩和するため、責任ある措置をとる必要があります。

## Hours Of Work / 労働時間

Employers shall not require workers to work more than the hours allowed by the law of the country where the workers are employed. All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate. Employers shall allow workers at least 24 consecutive hours of rest in every seven-day period. The regular work week shall not exceed 48 hours. Other than in exceptional circumstances, the sum of regular and overtime hours in a week shall not exceed 60 hours.

使用者は、従業員に対して、雇用される国の法令上、許容される時間を超える労働を要求してはなりません。時間外労働は、全て自発的である必要があります。時間外労働は、各従業員及び労働力全体の労働時間の範囲、頻度及び時間を考慮して、責任をもって行われる必要があります。時間外労働は、正規雇用の代替とされてはなりません。時間外労働については、常に割増賃金が支払われる必要があります。使用者は、従業員に対して、7日毎

に、少なくとも連続24時間の休息を認める必要があります。1週間の所定労働時間は、48時間以下とします。例外的な場合を除き、1週間の所定労働及び時間外労働の合計は、60時間以下とします。

## Compensation / 報酬

Every worker has a right to compensation for a regular work week that is sufficient to meet the worker's basic needs and provide some discretionary income. Employers shall pay at least the minimum wage or the appropriate prevailing wage, whichever is higher, comply with all legal requirements, and provide any benefits required by contract. Where compensation does not meet workers' basic needs and provide some discretionary income, each employer shall work with relevant stakeholders to take appropriate actions that seek to progressively realize a level of compensation that does.

全ての労働者は、労働者の基本的欲求を満たし、かつ、ある程度の裁量所得を提供するのに十分な、所定労働時間に対する報酬を受ける権利を有します。使用者は、少なくとも、最低賃金又は適切な現行賃金のいずれか高い方の賃金を支払い、全ての法令上の要件を遵守し、かつ、契約上要求される給付を提供する必要があります。報酬が労働者の基本的欲求を満たさず、また、ある程度の裁量所得を提供しない場合には、各使用者は、関係する利害関係者と協力して、そのような報酬水準を徐々に実現するための適切な措置をとる必要があります。

## Environment / 環境

Our suppliers are required to comply with all applicable environmental laws, rules and regulations at their facilities and in the communities in which they operate, particularly with respect to water, energy, hazardous chemicals, air quality and waste. Further, we expect our suppliers to incorporate environmentally responsible practices and improvements into all of their activities.

サプライヤーは、施設及び事業を行うコミュニティに適用される全ての環境(特に、水、エネルギー、有害化学物質、大気及び廃棄物)に関する法令及び規則を遵守する必要があります。また、我々は、サプライヤーに対して、全ての活動において、環境に配慮した取組み及び改善を実践することを期待しています。