

## **Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk IGMAP**

Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk Izby Gospodarczej Menedżerów Artystów Polskich jest uchwalonym w dniu 19.04.2023 roku przez Walne Zgromadzenie Członków Izby Gospodarczej Menedżerów Artystów Polskich zbiorem zasad i norm etycznych, które regulują postępowanie członków Izby w ich działalności zawodowej oraz stanowi branżowy katalog dobrych praktyk. Kodeks nie stanowi przepisów prawa publicznego, a jego zasady nie są prawnie wiążące dla jakiegokolwiek ze stron, jednakże ich przestrzeganie wyznacza standardy kultury środowiska i pozytywnie wpływa na prestiż zawodu Menedżera.

Członkowie IGMAP, mając na względzie znaczenie wartości i zasad etycznych wykonywania zawodu Menedżera, deklarują dobrowolnie gotowość przestrzegania poniższych zasad i chęć kierowania się nimi w swojej pracy, zarówno z myślą o interesie i dobrostanie Artysty jak i w celu kształtowania zasad etycznych i dobrych obyczajów we współpracy z wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w wykonywanie działalności artystycznej Artysty, w szczególności z członkami zespołu Artysty i pracownikami obsługi technicznej koncertów, organizatorami i promotorami koncertów, a także mediami, wydawcami fonograficznymi, producentami nagrań i teledysków oraz wszelkimi innymi osobami, z którymi Menedżer współpracuje. Przestrzeganie niniejszego Kodeksu ma także na celu kształtowanie dobrej reputacji zawodu Menedżera Artysty. Wyrażone w Kodeksie zasady mają na celu nie tylko wskazanie norm rzetelnego, etycznego działania na rzecz Artystów, ale i ochronę samych Menedżerów. Praca Menedżera wymaga elastyczności, ale jednocześnie nie powinna być wykonywana z naruszeniem interesu i dobrostanu Menedżera, który ma prawo do szacunku, rzetelnej zapłaty, czasu wolnego, zachowania prywatności.

### **1. Rzetelność**

1.1. Menedżerowie kierują się w swoim działaniu naczelną zasadą uczciwości, sumienności i rzetelności wobec Artysty oraz wszystkich podmiotów zaangażowanych w wykonywanie działalności artystycznej Artysty.

1.2. Menedżer powinien dochowywać najwyższej staranności i rzetelności we wszelkich działaniach podejmowanych na rzecz Artysty i w związku z jego działalnością. Menedżer powinien prowadzić działania na rzecz Artysty dokładnie i sumiennie.

1.3. Przy zawieraniu umowy menedżerskiej oraz jej realizacji Menedżerowi nie wolno wykorzystywać braku doświadczenia lub wiedzy Artysty. Artysta powinien mieć możliwość skorzystania z niezależnej porady prawnej na każdym etapie współpracy z Menedżerem.

Menedżer powinien dbać o to, żeby zasady współpracy Artysty i Menedżera były przejrzyste. Umowa pomiędzy Artystą i Menedżerem powinna być zawarta w formie pisemnej.

1.4. Menedżer powinien Artystę informować o wszelkich umowach o świadczenie przez Menedżera jakichkolwiek usług z tytułu działań związanych z organizacją wykonywania działalności artystycznej Artysty.

1.5. Na każdym etapie współpracy Menedżer powinien przekazywać Artysty rzetelną informację na temat organizacji działalności artystycznej Artysty, w zgodzie ze swoją najlepszą wiedzą.

## **2. Poufność**

2.1. Menedżer powinien zachować poufność informacji pozyskanych w związku ze współpracą z Artystą, tak w okresie współpracy, jak i po jej zakończeniu.

2.2. Menedżerowi nie wolno udzielać osobom trzecim informacji na temat Artysty lub jego działalności, które mogą narazić na szwank dobre imię lub reputację Artysty. Bez zgody Artysty Menedżer nie może udzielać osobom trzecim żadnych informacji dotyczących życia prywatnego Artysty i jego bliskich. Szczególna ochrona winna dotyczyć małoletnich.

Menedżer jest zobowiązany do poszanowania poufności treści dokumentów, komunikacji wewnętrznej, procedur, zasad cenowych i kontaktów (tajemnica przedsiębiorstwa - know-how).

2.3. Menedżer powinien chronić informacje na temat planów i działalności Artysty na zasadach analogicznych do tajemnicy przedsiębiorstwa.

## **3. Współpraca i integracja**

3.1. Menedżer powinien dążyć do profesjonalizacji rynku pracy Menedżerów.

3.2. Menedżer powinien dążyć do budowania autorytetu zawodu menedżera artysty oraz propagować zasady etyki zawodu Menedżera

3.3. Menedżer powinien dbać o dobre imię zawodu menedżera.

3.4. Menedżer powinien dbać o integrację środowiska menedżerów. Menedżerowie tworząc profesjonalne środowisko zawodowe powinni opierać wzajemne relacje na szacunku i koleżeństwie. Z zachowaniem zasad uczciwej konkurencji Menedżerowie wzajemnie wspierają się wiedzą i doświadczeniem, szczególnie w odniesieniu do mniej doświadczonych koleżanek i kolegów.

3.5. Menedżer powinien mieć na uwadze szeroko pojęty interes branży estradowej (muzycznej), ze szczególnym uwzględnieniem interesu Artystów i Menedżerów, poprzez włączanie się w działalność organizacji takich jak IGMAP oraz innych organizacji i instytucji mających strategiczne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju branży.

3.6. Menedżer powinien dążyć do rozwiązywania sporów i konfliktów na zasadzie negocjacji, dążąc - tak długo, jak będzie to możliwe - do zawarcia ugody.

- 3.7. Rolą Menedżera jest dbałość o dobrą atmosferę w zespole zajmującym się współpracą z Artystą, a także pomiędzy Artystą i członkami tego zespołu.
- 3.8. Menedżer powinien dążyć do wytworzenia zaufania i współpracy pomiędzy osobami współpracującym z Artystą oraz pomiędzy Artystą i tymi osobami.
- 3.9. W przypadku zmiany Menedżera, nowy Menedżer powinien respektować zobowiązania Artysty wynikających z umów zawartych przez poprzedniego Menedżera. Nie oznacza to obowiązku przejęcia zobowiązań przez nowego Menedżera.
- 3.10. Z zachowaniem postanowień umowy menedżerskiej, poprzedni Menedżer nie powinien utrudniać Artystcie zmiany menedżera. Menedżer wraz z Artystą powinien ustalić zasady zakończenia współpracy i wzajemnych zobowiązań.
- 3.11. Po zakończeniu współpracy, Menedżer powinien na wniosek Artysty przekazać informacje i kopie dokumentów niezbędnych do kontynuacji działalności artystycznej Artysty. Dotyczy to w szczególności dokumentacji księgowej.
- 3.12. Menedżer powinien na wniosek Artysty umożliwić mu wgląd w dokumentację związaną z działalnością artystyczną Artysty.
- 3.13. Publiczny komunikat Menedżera o zakończeniu współpracy z Artystą nie powinien zawierać negatywnych ocen i emocji.

#### **4. Kompetencja**

- 4.1. Decyzje Menedżera powinny być podejmowane w oparciu o jego najlepszą wiedzę, w oderwaniu od emocji, uprzedzeń i osobistego interesu Menedżera.
- 4.2. W przypadku braku kompetencji w określonej dziedzinie związanej ze współpracą z Artystą, Menedżer powinien zasięgnąć opinii specjalisty. Dotyczy to w szczególności doradztwa finansowego i prawnego.
- 4.3. Menedżer powinien dbać o podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do realizacji wykonywanych zadań, jak również dbać o podnoszenie kwalifikacji swojego personelu.

#### **5. Szacunek**

- 5.1. Menedżer powinien okazywać szacunek wobec osób z którymi współpracuje przy wykonywaniu działalności zawodowej, m.in. artystów, ekip technicznych, organizatorów i promotorów koncertów, przedstawicieli mediów, innych menedżerów, kontrahentów, odbiorców kultury. Menedżer powinien okazywać poszanowanie godności, przekonań i poglądów innych osób.
- 5.2. Menedżerowi nie wolno w żadnej formie dyskryminować innych osób ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe lub orientację seksualną. Menedżer powinien szanować różnorodność i odmienność osób i ich twórczości. Menedżer powinien publicznie sprzeciwiać się dostrzeżonym przypadkom dyskryminacji.

5.3. Menedżer nie powinien wykorzystywać podległości służbowej lub organizacyjnej dla celów ekonomicznych lub osobistych oraz dopuszczać się mobbingu. Naganne jest instrumentalne i przedmiotowe traktowanie innych osób.

5.4. Menedżer powinien wystrzegać się wszelkich form przemocy w stosunku do Artysty i innych osób.

5.5. Menedżer powinien przestrzegać norm i zwyczajów społecznych. Zachowanie Menedżera powinno cechować opanowanie i wysoki poziom kultury osobistej.

## **6. Odpowiedzialność**

6.1. W swoich działaniach Menedżer powinien kierować się troską o interes Artysty oraz swoich współpracowników.

6.2. Współpracując z Artystą, Menedżer powinien dbać zarówno o cele krótko- jak i długoterminowe.

6.3. Menedżer w oparciu o swoją wiedzę i doświadczenie dokonuje oceny sytuacji zawodowej Artysty i w uzgodnieniu z Artystą podejmuje decyzje mające na celu dobro rozwoju jego kariery artystycznej.

6.4. Menedżer doradza Artystyce w kwestiach związanych z działalnością artystyczną, jednak szanuje prawo Artysty do podejmowania własnych decyzji w tym zakresie.

## **7. Ochrona własności intelektualnej**

7.1. Menedżer powinien wykazywać się poszanowaniem dla autorskich praw osobistych i majątkowych wszystkich twórców, praw do nazw, znaków towarowych i wzorów oraz promować takie postawy w branży. Menedżer powinien motywować Artystę do właściwego zabezpieczenia praw do nazwy i innych oznaczeń Artysty.

7.2. Na warunkach wynikających z umowy menedżerskiej Menedżer powinien pomóc Artystyce w uzyskaniu i egzekwowaniu ochrony dla jego twórczości.

7.3. Menedżer nie powinien utrudniać lub uniemożliwiać Artystyce korzystania z jego nazwy, pseudonimu, imienia i nazwiska, domen, profili w mediach społecznościowych; po zakończeniu współpracy Menedżer powinien umożliwić Artystyce zarządzanie i administrowanie ww. dobrami osobistymi.

7.4. Nabywanie przez Menedżera praw do dorobku artystycznego Artysty, w tym praw autorskich, praw do artystycznych wykonań powinno odbywać się wyłącznie na gruncie umów zawieranych w formie pisemnej.

## **8. Lojalność**

8.1. Menedżer kierując się własnym interesem zawodowym nie powinien zaniedbywać interesu Artysty.

8.2. Menedżer nie powinien podejmować na rzecz Artysty zobowiązań niezgodnych z przekonaniem i systemem wartości wyznawanymi przez Artystę.

- 8.3. Menedżer nie powinien prowadzić działalności w sytuacji konfliktu interesów z zastrzeżeniem prawa Menedżera do współpracy z innymi Artystami.
- 8.4. Bez zgody Artysty, Menedżer nie powinien zaciągać w imieniu Artysty zobowiązań względem instytucji, z którą Menedżer jest powiązany majątkowo lub osobiście.
- 8.5. Menedżer nie podejmuje działań, w których istnieje znaczące ryzyko nadmiernego przeciążenia psychicznego i fizycznego Artysty.

## **9. Dobre praktyki**

- 9.1. Postanowienia niniejszego Kodeksu nie powinny być interpretowane jako pozbawiające Menedżera prawa do urlopu, czasu wolnego lub narzucające obowiązek zajmowania się prywatnymi sprawami Artysty. Menedżer nie ma obowiązku pozostawania w kontakcie z Artystą przez całą dobę 7 dni w tygodniu.
- 9.2. Mając na celu przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego, Menedżer powinien przestrzegać higieny pracy, korzystać z urlopu, dbać o zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, zgodne z przyjętymi standardami i przepisami prawa.
- 9.3. Menedżer powinien przeciwstawiać się mobbingowi zarówno wobec siebie, Artysty i innych członków personelu. Menedżer powinien przeciwstawiać się molestowaniu, mobbingowi oraz wszelkim innym działaniom o charakterze dyskryminującym.
- 9.4. Menedżer powinien w miarę swoich możliwości środowiskową działalność charytatywną.
- 9.5. Menedżer powinien w miarę możliwości propagować przestrzeganie Kodeksu Etyki w swoim środowisku