

## Code of Conduct

# VERHALTENSKODEX für Mitglieder des Verband Österreichischer Werbemittelhändler

### 1. Präambel

Der Code of Conduct gibt das gemeinsame Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in der Werbemittelbranche wieder. Er dient zugleich als Orientierungsrahmen, an dem die Unternehmen ihre Entscheidungen und Maßnahmen individuell ausrichten können, und berücksichtigt im Besonderen die Herausforderungen in einer zunehmend globalen und vernetzten Wirtschaft.

Der Code of Conduct ist als freiwilliges Instrumentarium anzuerkennen und anzuwenden. Vertragliche Ansprüche und sonstige Rechte zugunsten Dritter werden durch diese freiwillige Selbstverpflichtung nicht begründet.

### 2. Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern. Wir orientieren unser unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde.

#### 2.1 Respektieren von ursprünglichen / originalen Ideen und neuen Produktdesigns

Wir sind der Meinung, dass der Besitz von ursprünglichen / originalen Ideen und neuen Produktdesigns respektiert werden muss. Beidseitiges Vertrauen und eine starke und vertrauensvolle Beziehung zwischen dem VÖW, deren Lieferanten und Kunden ist sehr wichtig und erlaubt den freien Austausch von Ideen. Der VÖW respektiert ursprüngliche Ideen und neues Produktdesign und unternimmt alles Mögliche, um diese Ideen von unerlaubten Kopien zu schützen.

#### 2.2 Bedingungen und Konditionen

Wir sind der Meinung, dass die Bedingungen und Konditionen, die mit dem VÖW als Gruppe oder mit den individuellen Mitgliedern vereinbart wurden, von allen Beteiligten strikt eingehalten werden müssen. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich denselben Standards anpassen und ihnen Folge leisten. Die Nichteinhaltung von Vertragsbedingungen ist für alle betroffenen Parteien schädlich und jegliche Streitfrage sollte schnell und professionell gelöst werden.

### 2.3 Personenbezogene Daten / Schutz von vertraulichen Informationen

Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden und halten uns beim Umgang mit persönlichen Informationen an die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit.

Wir achten sorgfältig darauf, dass uns anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

### 2.4 Verbraucherinteressen

Soweit unsere Produkte und Leistungen die Interessen von Verbrauchern betreffen, haben wir geeignete Maßnahmen getroffen, um die Sicherheit und Qualität der von uns angebotenen Produkte oder Leistungen zu gewährleisten. Wir stellen dabei sicher, dass unsere Produkte oder Leistungen den jeweils einschlägigen gesetzlichen Verbraucherschützenden Bestimmungen entsprechen.

Im Rahmen von Informations- und Vertriebsmaßnahmen berücksichtigen wir die Verbraucherinteressen, indem wir faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Verbraucheraufklärung fördern. Den Interessen von Kindern, Senioren, Menschen mit Behinderung und anderen schutzbedürftigen Verbrauchergruppen schenken wir besondere Achtsamkeit.

## **3. Menschenrechte und Arbeitsstandards**

Wir respektieren die Würde des Menschen und achten die international anerkannten Menschenrechte. In allen unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern. Soweit erforderlich und möglich, unterstützen wir hierbei unsere Lieferpartner.

### 3.1 Berufliche Chancengleichheit / Nichtdiskriminierung

Wir sind der Meinung, dass die Bedingungen und Konditionen von Arbeitsverhältnissen von den individuellen Fähigkeiten des Arbeitnehmers und nicht ausschließlich von den charakterlichen Eigenschaften oder persönlichen Meinungen abhängig sind. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung bzw. ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Beschäftigung ab, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer

Meinung, Religion oder Weltanschauung. Weiters sind wir bestrebt, das individuelle Recht, die persönlichen Grundsätze oder Gewohnheiten, wie beispielsweise religiösen Glauben, eines Arbeitnehmers nicht zu beeinflussen. Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

### 3.2 Zwangsarbeit

Von den Herstellern unserer Produkte wird keine Gefängnis-, Sklaven-, oder Zwangsarbeit eingesetzt. Das bedeutet auch, dass die Arbeitnehmer bei beginnender Beschäftigung keine „Einlagen“ oder Ausweispapiere hinterlegen oder abgeben müssen.

### 3.3 Kinderarbeit

Für die Herstellung unserer Produkte wird keine Kinderarbeit eingesetzt. Wir beschäftigen keine Personen unter 16 Jahren oder unter dem Alter, nach welchem die obligatorische Schulzeit als abgeschlossen gilt. Sollte das lokale Gesetz in einem Produktionsland eine Beschäftigung ab 14 Jahre erlauben, gilt das tiefere Alter.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

### 3.4 Arbeitszeiten

Wir halten uns an die Arbeitszeiten, welche von den lokalen Arbeitsgesetzen, betreffend die Regelung von Arbeitszeiten und Überstunden, vorgeschrieben sind. Sollte kein lokales Gesetz bestehen, welche die maximale Arbeitszeit und Überstunden regelt, richten wir uns nach der regulären Arbeitswoche. Die Überstunden, sofern sie notwendig sind, werden gemäß dem lokalen Arbeitsgesetz kompensiert. Sollte diese Überstundenrate nicht gesetzlich geregelt sein, muss diese Rate mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststundenansatz entsprechen. Den Arbeitnehmern werden eine angemessene Anzahl von freien Tagen (mindestens ein freier Tag in jeder sieben-tägigen Periode) und Zeit für persönliche Angelegenheiten gestattet.

### 3.5 Zwang und Bedrohung

Wir anerkennen den Wert unserer Mitarbeiter und behandeln jeden Mitarbeiter mit Würde und Respekt. Wir gebrauchen keine grausame und ungewöhnliche disziplinarische Maßnahme wie Gewalt oder andere Formen von körperlicher Bestrafung sowie sexuelle, psychische und mündliche Bedrohungen gegenüber unseren Mitarbeitern.

### 3.6 Entlohnung

Wir gewähren unseren Mitarbeitern eine faire Entlohnung, welche mindestens dem gesetzlich geregelten Mindestlohn oder dem lokal üblichen Marktlohn entspricht. Sollten beide Werte bestehen, gilt der höhere. Die Entlohnung muss mindestens die persönlichen Grundbedürfnisse des Mitarbeiters decken und ihm ein frei verfügbares Einkommen gewähren.

### 3.7 Gesundheit & Sicherheit

Wir pflegen ein sicheres, sauberes und gesundes Arbeitsumfeld, welches allen maßgeblichen Gesetzen und Regelungen entspricht. Wir gewähren unseren Mitarbeitern ausreichenden medizinischen Service, einen sauberen Pausenraum, angemessenen Zugang zu einem mobilen Wasserversorgungssystem, gut beleuchtete und belüftete Arbeitsräume sowie Schutz vor gefährlichen Materialien und Gegebenheiten. Alle Räumlichkeiten sind mit maximalen Schutzmaßnahmen, wie Brandschutz, Notausgänge und Zugang zu Erste-Hilfe-Mitteln, ausgestattet. Die gesetzlich geregelten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften werden in jedem Land respektiert und, sofern sie für uns umsetzbar sind, strikt eingehalten. Derselbe Sicherheits- und Gesundheitsstandard wird in jeder Räumlichkeit angewendet, welche den Mitarbeitern zur Verfügung steht.

### 3.8 Koalitionsfreiheit

Wir respektieren und gewähren all unseren Mitarbeitern das Recht, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten und Tarife auszuhandeln. In Ländern, in denen das Recht auf Freiheit und Tarifverhandlungen eingeschränkt ist, erleichtern wir, sofern möglich, entsprechende Mittel der unabhängigen und freien Verbindungsbildung und des Tarifverhandelns für all diese Mitarbeiter. Wir stellen sicher, dass Repräsentanten solcher Mitarbeiter nicht diskriminiert werden.

## **4. Ökologische Verantwortung**

### 4.1 Schutz von Umwelt und Klima

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr: Wir halten uns an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima und unternehmen Anstrengungen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima zu verbessern. Unsere Maßnahmen orientieren sich an gesetzlichen und international anerkannten Standards. Wir erwarten dies auch von unseren Vertragspartnern und werden Maßnahmen ergreifen, sollte uns eine Verletzung dieser Prinzipien zur Kenntnis gelangen.

#### 4.2 Tier- und Artenschutz

Wir beachten die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt und richten unser unternehmerisches Handeln entsprechend danach aus. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein. Wir erwarten dies auch von unseren Vertragspartnern und werden Maßnahmen ergreifen, sollte uns eine Verletzung dieser Prinzipien zur Kenntnis gelangen.

### **5. Umsetzung des Code of Conduct**

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend in unserem Unternehmen einzuhalten.

#### 5.1 Kommunikation und Schulung

Wir kommunizieren die Inhalte des Code of Conduct gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern. Wir schulen unsere Mitarbeiter bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct.

#### 5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten / Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Code of Conduct spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferpartner und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden, und bestärken sie darin, diese Erwartungshaltung ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern. Wir identifizieren und überprüfen daher unsere Vertragspartner in geeigneter Weise, bevor wir eine Lieferbeziehung eingehen, z.B. durch Selbstauskunft, Lieferantenbewertung oder Ähnliches.

Werden schwerwiegende Verstöße festgestellt, behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung. Wir erwarten in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird.

#### 5.3 Hinweis auf Verstöße

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention.

**Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:**

Verband österreichischer  
Werbemittelhändler

Klaus Pohn

Tel.: +43 676 684 26 62

E-Mail:

[klaus.pohn@werbemittelhaendler.at](mailto:klaus.pohn@werbemittelhaendler.at)