

CSR-Verhaltenskodex

Code of Conduct

Stand: 28.04.2026

Inhaltsverzeichnis

1. PORTICA STATEMENT	3
2. ZWECK, ANWENDUNGSBEREICH UND ANWENDER	4
3. VERHALTENSKODEX	4
3.1.1. <i>Recht und Gesetz</i>	4
3.1.2. <i>Kommunikation</i>	4
3.1.3. <i>Corporate Citizenship</i>	4
3.1.4. <i>Zwangsarbeit</i>	4
3.1.5. <i>Integrität und Antikorrruption</i>	4
3.1.6. <i>Kinderarbeit</i>	5
3.1.7. <i>Belästigung</i>	5
3.1.8. <i>Vergütung</i>	5
3.1.9. <i>Arbeitszeit</i>	5
3.1.10. <i>Nichtdiskriminierung</i>	5
3.1.11. <i>Gesundheits- und Arbeitsschutz</i>	5
3.1.12. <i>Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie</i>	6
3.1.13. <i>Umwelt</i>	6
4. REGELMÄßIGE ÜBERPRÜFUNG DIESES VERHALTENSKODEX.....	6
4.1. ANLASSBEZOGENE ÜBERPRÜFUNG:	6
4.2. JÄHRLICHE KONTROLLE IN DER JAHRESQUALITÄTBSPRECHUNG:	6
4.3. BETEILIGUNG RELEVANTER STAKEHOLDER:	6

1. PORTICA Statement

Der Verhaltenskodex der PORTICA GmbH ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Er bildet die Grundlage für ein verantwortungsbewusstes, faires und integriertes Handeln in allen Bereichen unseres Unternehmens. Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit prägen unser tägliches Verhalten und unser Miteinander.

Das Verhalten jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters hat unmittelbaren Einfluss auf die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens und auf das Vertrauen, das uns Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Kapitalgeber, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Öffentlichkeit entgegenbringen.

Im Rahmen unserer CSR-Initiative „THE FUTURE IS NOW“ leben wir diese Grundsätze gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden. Dazu gehört insbesondere die uneingeschränkte Einhaltung aller geltenden Gesetze – etwa zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption – ebenso wie die Achtung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte und Sozialstandards.

Der PORTICA Verhaltenskodex ist in seiner jeweils aktuellen Fassung für alle Mitarbeitenden verbindlich, unabhängig von ihrer Funktion oder Position. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie den im Kodex verankerten Grundsätzen Vorbildcharakter verleihen, diese klar kommunizieren und aktiv für deren Umsetzung und Einhaltung Sorge tragen.

Tobias te Neues

Geschäftsführer, PORTICA GmbH Marketing Support

Thorsten Wenzek

Corporate Compliance Officer / CSR-Manager

2. Zweck, Anwendungsbereich und Anwender

Zielsetzung dieses auf oberster Ebene angesiedelten Verhaltenskodexes, ist die Definition des Zwecks, der Ausrichtung, der Grundlagen und der grundsätzlichen Regeln für das CSR-Managementsystem.

Dieser Verhaltenskodex wird auf das gesamte CSR-Managementsystem angewendet und wie im Organisationshandbuch zum CSR-Anwendungsbereich definiert.

Anwender dieses Dokuments sind alle Mitarbeiter der PORTICA GmbH sowie relevante externe Parteien.

3. Verhaltenskodex

3.1.1. *Recht und Gesetz*

PORTICA hält die geltenden Rechte und Gesetze Deutschlands sowie der EU ein.

3.1.2. *Kommunikation*

PORTICA verpflichtet sich, diesen Kodex an alle seine Mitarbeiter und Zulieferer zu kommunizieren.

3.1.3. *Corporate Citizenship*

PORTICA in Zusammenarbeit mit den Verbundunternehmen te Neues Druckereigesellschaft mbH sowie GEDAK GmbH zeigt bürgerschaftliches Engagement, indem sie sich mit positiven Beiträgen in die Gemeinde Kempen/Viersen einbringt, in der sie vornehmlich aktiv ist.

3.1.4. *Zwangsarbeit*

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

3.1.5. *Integrität und Antikorruption*

PORTICA orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik. PORTICA lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN - Konvention ab. Sie fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.1.6. Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

3.1.7. Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

3.1.8. Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

3.1.9. Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7- Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt.

3.1.10. Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

3.1.11. Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellt PORTICA sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereit, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

3.1.12. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

PORTICA erkennt an und respektiert das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie.

3.1.13. Umwelt

PORTICA verwendet an allen Standorten, an denen sie tätig ist, umweltfreundliche Praktiken, die sie kontinuierlich verbessert. Sie erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die ihre jeweiligen Betriebe betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

4. Regelmäßige Überprüfung dieses Verhaltenskodex

4.1. Anlassbezogene Überprüfung:

Der Verhaltenskodex wird überprüft, sobald ein Anlass vorliegt. Das können interne oder externe Faktoren sein, wie z. B.:

- Änderungen gesetzlicher Vorgaben
- Beschwerden oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex
- Relevante Unternehmensveränderungen

4.2. Jährliche Kontrolle in der Jahresqualitätsbesprechung:

Im Rahmen der Jahresqualitätsbesprechung wird der Verhaltenskodex auf folgende Punkte geprüft:

- Relevanz: Sind die formulierten Werte und Standards noch aktuell?
- Umsetzung: Werden die Vorgaben im Unternehmen gelebt und eingehalten?
- Verbesserungspotenziale: Gibt es neue Themen (z. B. Nachhaltigkeit, Diversität), die integriert werden sollten?

4.3. Beteiligung relevanter Stakeholder:

Für die Kontrolle werden relevante interne und ggf. externe Stakeholder (z. B. Fachabteilungen, Compliance-Beauftragte) einbezogen. So wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex die Bedürfnisse und Anforderungen aller Beteiligten widerspiegelt.